

**DARWIN**

**2023** 達運精密工業  
永續報告書

 Sustainability Report 2023





## 01 導言

1-1 ESG主委的話	4
1-2 關於達運	5
1-3 肯定與殊榮	7
1-4 永續績效	8

## 02 實踐綠色承諾

2-1 永續發展政策	10
2-2 永續藍圖	11
2-3 ESG淨零策略地圖 &行動目標	12
2-4 ESG管理平台	14
2-5 重大議題分析 與利害關係人溝通	17

## 03 營運與治理

2-6 接軌SDGs打造韌性未來	
2-6-1 開拓創新價值	25
2-6-2 秉持責任採購	34
2-6-3 守護環境永續	40
2-6-4 創價社會共融	58

3-1 公司治理	95
3-2 誠信經營	99
3-3 永續經營	101
3-4 風險管理	104
3-5 資通安全	109

## 04 附錄

4-1 關於本報告書	113
4-2 永續揭露依循	115

## 導言

達運精密工業成立於1989年，從創立之初即秉持不斷創新的精神及堅實的專業技術，全力投入光電顯示產業的研發與技術發展，配合整體產業的快速發展，2014與景智電子合併，整合上下游從光學元件、精密加工部品及模具、全尺寸背光模組至電視機產品服務的領導廠商。生產包含液晶電視、個人顯示器、筆記型電腦、車用顯示器等之專業背光模組產品。為了提升效率與強化競爭優勢，整合上游導光板及鐵件之供應鏈、建立面板模組段組裝製程與背光模組之設計、研發及製造公司。

展望未來，在高科技、高精密的產業發展趨勢下，達運展現旺盛的企圖心，我們以「紀律、品質、效率」自我要求，強調標準化、制度化、系統化的工作模式，用以確保產品品質與服務，並為迎接未來各種挑戰而持續努力。



## 公司概況

員工人數	6,301 (2023年12月31日)
資本額	新台幣66.5億元
成立時間	1989年10月13日
企業總部	台灣新竹縣湖口鄉
生產據點	湖口、大雅、吳江、廈門
生產據點面積	165,844 m <sup>2</sup>

## 發展紀事

1989	輔祥實業 (達運精密前身) 成立
2005	達運精密於蘇州成立
2008	友達光電成立TV SET部門；景智電子成立
2009	輔祥實業與nano-op
2011	景智電子與達運精密合併
2014	景智電子與輔祥實業合併 更名為達運精密工業股份有限公司
2017	設立湖口廠，佈局OLED關鍵零組(FMM)量產



### 優化獲利能力 持續關鍵技術研發 以穩健經營模式 追求創新突破

2023年全球COVID-19新冠肺炎疫情解除，原本期望全球經濟逐步邁入復甦，但是受到全球通貨膨脹與美國貨幣政策緊縮，以及全球地緣政治持續緊張的影響，全球經濟成長率較2022年的3.5%衰退至3.1%，在PC產業方面因為庫存去化不如預期與通膨造成消費緊縮，全球NB及MNT銷售量呈現衰退7%、11%。秉持永續發展長期的經營理念，加速調整經營體質、強化技術開發與客戶關係。2023年產品組合優化與營運體質顯著改善，出貨量NB年增26%、MNT年增33%，總體營收大幅成長。

### 積極展開氣候行動 實踐綠色承諾

氣候變遷是現在進行式，也是全球環境、社會、經濟共同面臨的重要課題。強化氣候韌性刻不容緩。為呼應巴黎氣候協定「全球升溫1.5°C以內」及台灣2050年淨零目標，並推展聯合國永續發展目標 (SDGs)，制訂淨零策略藍圖，預計2030年辦公室據點100%淨零碳排，生產據點絕對減量20%。2023年共展開16件節能減碳方案，節電約1,770.5萬KWh，相當減少9,981噸碳排放量。2023年亦導入ISO50001能源管理系統，有效管控能源使用，為減碳再添一分效力。與價值鏈合作夥伴的議合上，達運榮獲友達光電全球夥伴獎，2022年起協作輔導23家關鍵供應商齊力減碳，2023年達運首次自主參與CDP碳揭露計畫 - 氣候變遷問卷填答，在供應鏈合作 (SER) 獲得B-評級。

面對全球節能產品市場需求，達運以創新頂尖研發技術，提供更節能的產品與服務。製造服務方面，提升工廠智慧製造能力與產品品質，吳江廠區、廈門廠區皆投入增亮Fly-cut機種量產；系統整合方面，大尺寸高亮顯示器模組開發具備200區Local Dimming背光控制，在高亮顯示的同時，亦能針對顯示內容動態調整背光，達到節能效果。智慧場域系統開發方面，移動式全彩電子紙看板取代紙本海報，可播放搭乘動線、政令宣導、廣告等資訊，提供各場域需求的多樣化完整解決方案。

### 推動健康安心職場 培力弱勢偏鄉 驅動社會共好

「員工是公司永續發展的關鍵驅動力」，達運致力提供安全保障的工作環境，2023年推動「健康活力安心職場」，台灣廠區榮獲健康職場認證、安心場所認證等肯定，職場健康管理團隊透過量測生理數據、健康諮詢關懷員工，廈門廠區與市立第五醫院合作，為當地首家進駐企業導入「5G智慧醫療雲診所」，提供線上問診健康照護服務。為體恤懷孕同仁，2022年起增加發放好孕媽媽關懷包/孕媽媽餐，2023年各廠區設置孕婦專用車位，保障準媽媽們優先停車權益；於產前及產後提供職場健康管理團隊進行工作安全評估、健康關懷及諮詢。台灣廠區也與周邊幼兒園簽署特約，讓孩子能就近上學且提供配合下班時間的托育服務，給予同仁更安心友善的工作環境。

「取之社會，饋之社會」是達運社會共融的願景。除原有的公益活動，2023年起啟動「陪你長大計畫」，用自身專業服務為本，以提升教育品質、長期援助為目標，台灣廠區扶助偏鄉小學，大陸廠區深耕鄰近社區與社福機構，積極耕耘「硬體設備維護」、「多元教育支持」、「職涯興趣探索」三項主軸，一同攜手成長、成就共好。

全球經濟環境仍然處於盤整階段，但最壞的狀況已經過去；達運團隊一定全力以赴，做好迎接市場復甦的準備。在邁向永續的道路上，追求兼顧客戶價值、員工福利和股東權益三贏目標，積極回饋社會，共享價值，具體落實公司永續發展的經營理念，邁向雙軸事業長期穩健經營，持續獲利之路。

董事長暨ESG委員會主委




達運精密全球佈局的策略，生產包含液晶電視、個人顯示器、筆記型電腦、車用顯示器等專業背光模組產品。基於長期的永續發展與提升公司競爭力，除在既有的營運規模基礎上落實精實管理外，經營策略將定位朝具競爭利基型的產品發展，佈局精密加工技術與部件品結合，顯示器運用在非消費型產業，並延續往年所制定之營運方針持續推進。

### 策略定位與發展方向

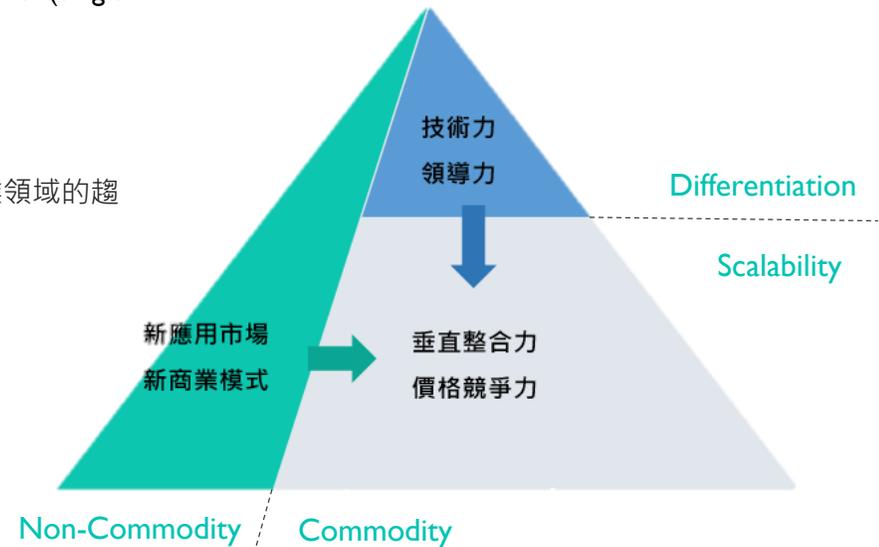
公司將以邁向穩健獲利為經營的主軸，同時強化技術開發與策略合作帶領公司未來發展：

1. 強化與MNT客戶高階機種合作，四邊無邊框產線改造與機種導入量產，並提升代工自主能力 (OEM+) 產品比重，增加產能負載率。
2. 提升NB BL自動組裝能力，建立承接高階NB製造能力。
3. 強化車載BLU大陸市場與國際車載市場接單能力，布建未來成長可期的車用市場。
4. 關鍵技術研發：四邊無框&高色飽和低藍光的高階MNT液晶模組；車內顯示器的可切換視角背光、Mini LED背光及曲面三大應用；開發攝影輔助顯示器相關之週邊產品；顯示器搭配 SBC (Single Board PC) 的產品應用，具備網路連線功能，可應用在大眾運輸顯示器、Kiosk .....等。

### 公協會參與

達運精密主動參與產業與生產地相關的協會與組織，以提升我們對外部環境變動與相關專業領域的趨勢，為我們的營運帶來正面效益，提升產業競爭優勢。

- |                |             |
|----------------|-------------|
| 台灣顯示器材料與元件產業協會 | 新竹縣工業區廠商協進會 |
| 台灣區電機電子工業同業公會  | 新竹市人力資源管理協會 |
| 台灣氣候聯盟         | 廈門市台商投資企業協會 |
| 台灣CERT/CSIRT聯盟 | 吳江區外商投資企業協會 |
| 新竹縣工業會         |             |





## 發展目標

持續整合核心技術跨入多元產品應用領域，  
擴展大型顯示器元件模組產能及整合型工業顯示器的市場機會；  
同時聚焦關鍵元件的研發與 FMM 新產品的開發，以提高公司整體毛利  
以鞏固競爭利基，公司競爭力逐年成長。

1

重視產品獲利，開發專業型高附加價值產品，  
逐年提升獲利率。

2

多角化策略聯盟，以整合型工業顯示器為中心，  
建構上下游穩定供應鏈與技術合作，為客戶創造價值。

3

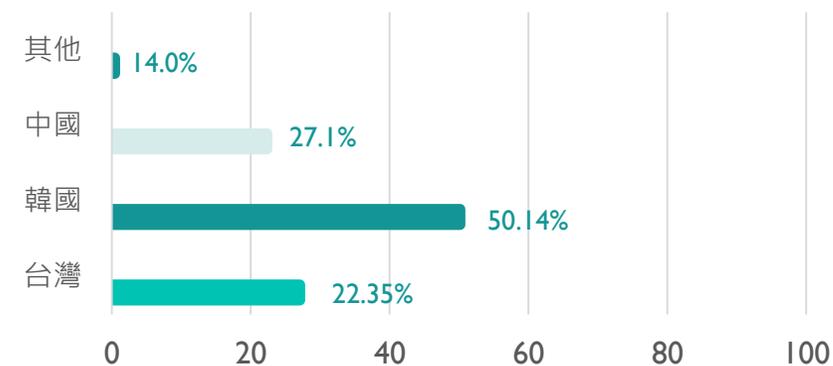
在既有的營運規模上繼續精實管理，  
輔以少量多樣化產品開創市場，強化獲利率。

4

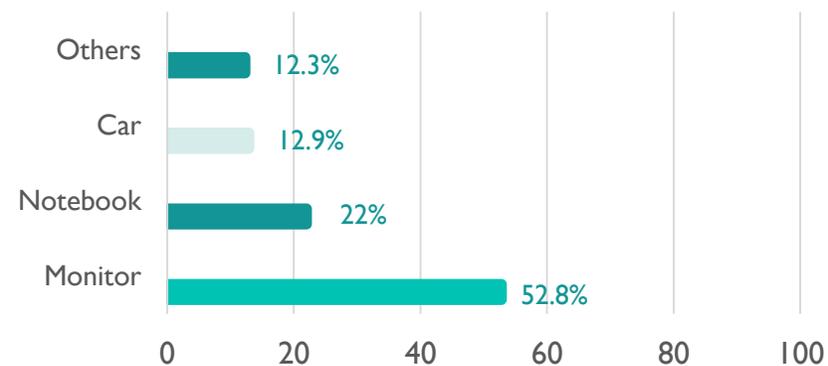
強化營運管理，以精、簡、自動化來強化生產效率，  
提升營運績效。

## 2023主要營運績效

依據客戶營運總部所在營收占比



依產品平台營收占比



### 2023智慧顯示應用大賞

智慧移動獎 - 反射式顯示器智慧公車站牌  
 智慧育樂獎 - 校園節能智慧指標解決方案



### 第32屆台灣精品獎

非接觸立體浮空電梯按鈕 (UFO TOUCH)



### 其他殊榮

健康職場認證



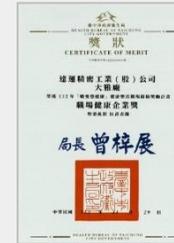
安心場所認證



職業專科醫師  
教學示範場域



台中市職場健康企業獎/  
優良推動人員獎



2023 明基友達基金會  
公益夢想優秀團隊



### 2022 友達光電全球永續夥伴獎

綜合ESG指標表現優異

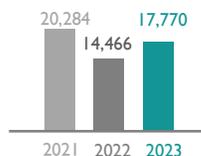


2023 愛心企業 / 公益愛心單位

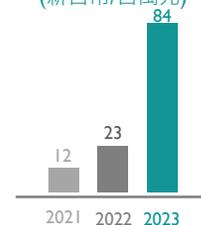


經濟

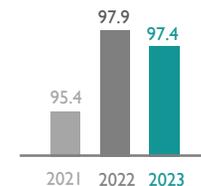
7  
董事會成員數



公司總營收  
(新台幣/百萬元)

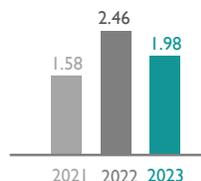


獲證專利數  
(件)

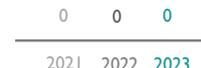


在地採購比例  
(%)

3  
獨立董事成員數



創新研發經費  
占總營收比例  
(%)



涉及貪腐、反競爭等  
道德訴訟  
(件數)



供應商稽核合格率  
(%)

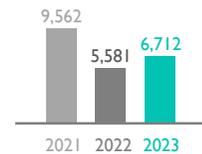
環境

4  
取得ISO50001生產據點數

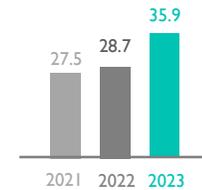
934  
太陽能發電量(萬度)



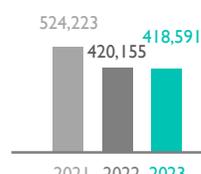
節電量  
(萬度)



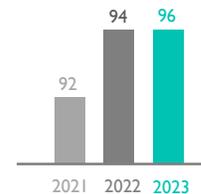
廢棄物總量  
(噸)



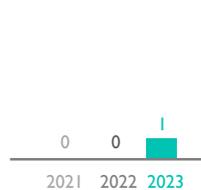
重複利用水量  
(萬噸)



能源總使用量  
(GJ)



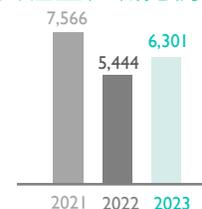
廢棄物回收率  
(%)



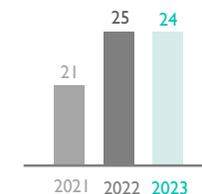
環境危害件數  
(件)

社會

TW 17 / 28 CN  
女性主管職比例(%)



全球員工數  
(人)

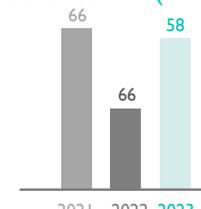


社區參與活動辦理  
(場次)

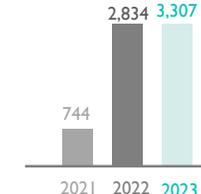


失能傷害頻率  
(FR)

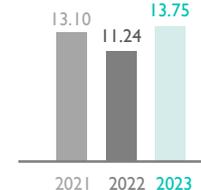
0.07  
總工傷事故頻率(TRIR)



30歲(含)以下員工比例  
(%)



健康促進活動參與  
(人次)



非管理職教育訓練人均時數  
(小時)



# 2

## 實踐綠色承諾

2-1 永續發展政策

2-2 永續藍圖

2-3 ESG行動目標

2-4 ESG管理平台

2-5 重大議題分析與利害關係人溝通

2-6 接軌SDGs打造韌性未來

## 2-1

## 永續發展政策

達運精密秉持對於社會與環境一貫的「綠色承諾」，連結聯合國永續發展目標 SDGs，除繼續在專業上持續朝低碳節能技術創新外，並持續深化於社會責任及環境安全衛生管理之實踐與理念推廣，以回饋社會，持續形塑全員永續文化並以提昇勞工權益及生活環境品質為目標。

### 達運的綠色承諾

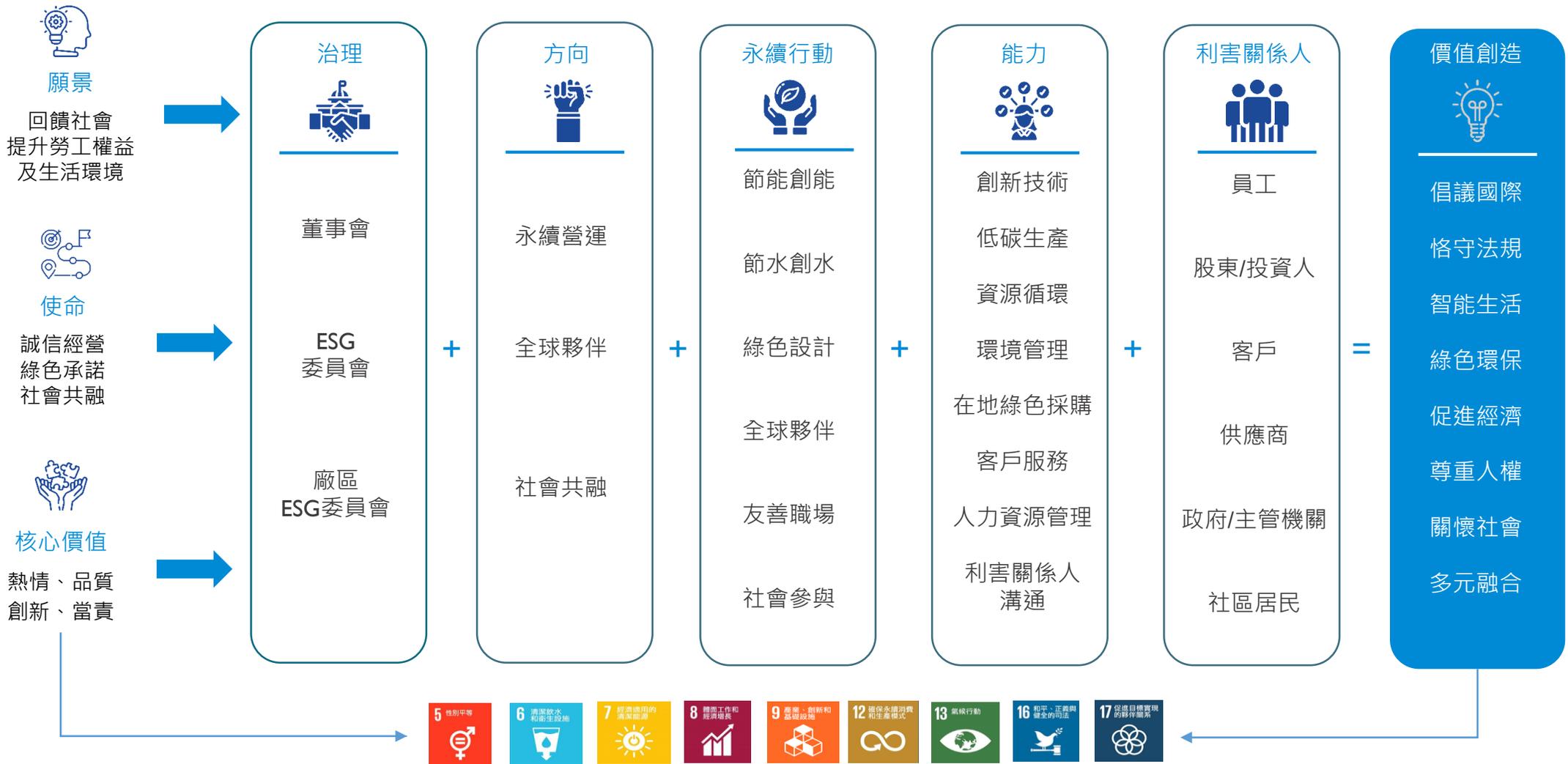
- 嚴守誠信原則，拒絕不當利益或賄賂等行為。
- 力守法規承諾，落實國際倡議及標準。
- 尊重維護人權，重視機會平等及勞工權益。
- 提供友善職場，營造健康安全之工作環境。
- 卓越技術發展，促進產品創新及升級。
- 提升資源使用，創造循環經濟利基。
- 降低環境負荷，減緩氣候變遷及維持生態平衡。
- 深根公益活動，落實社會關懷。
- 建立溝通機制，重視資訊揭露及傳遞。
- 強化夥伴關係，發揮價值鏈之加值影響。



實現綠色承諾

# 2-2

## 永續藍圖



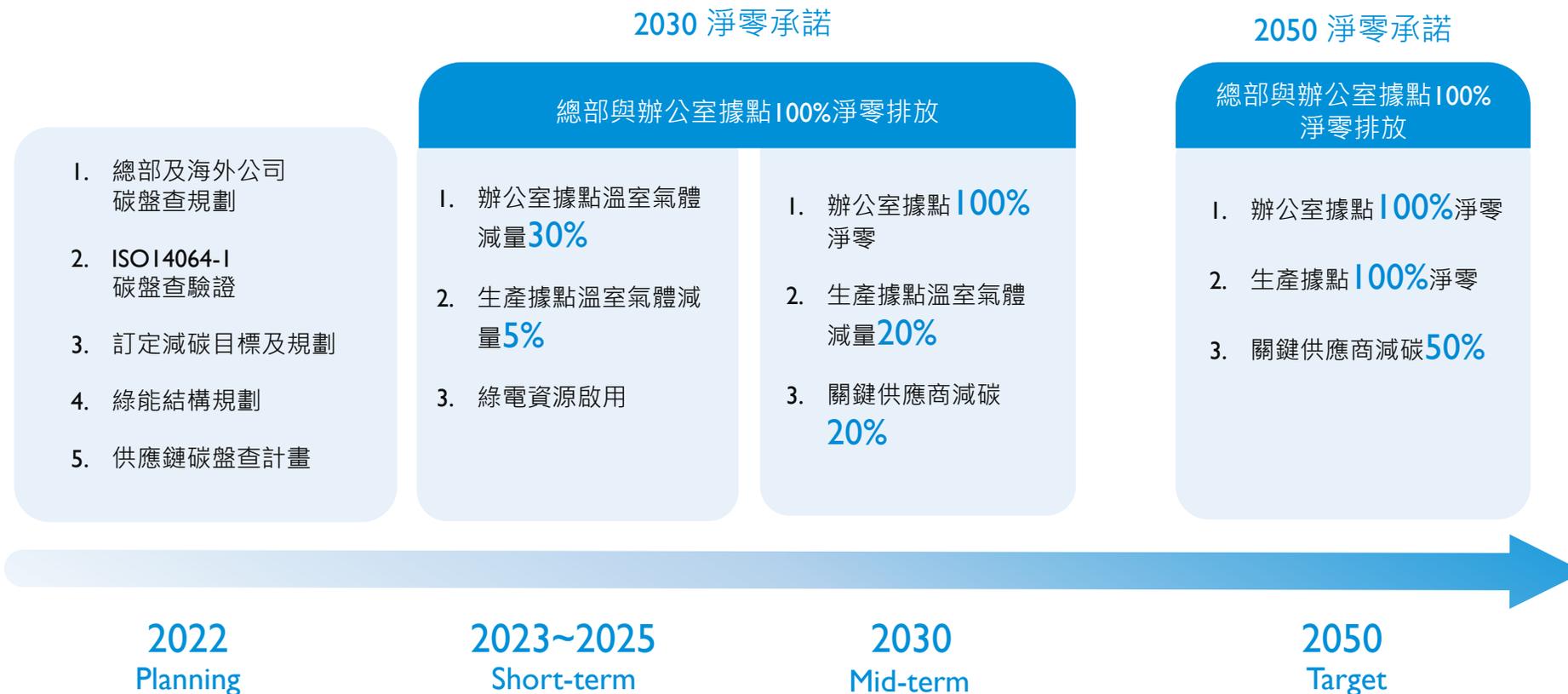
實現綠色承諾

## 2-3

### ESG淨零策略地圖 & 行動目標

面臨氣候變遷的嚴峻挑戰，為守住1.5°C升溫線，以台灣2050淨零減碳目標及客戶以大帶小減碳目標為基礎，擬定淨零目標減碳途徑，以2021年為基準年，2030年溫室氣體(類別1和2)辦公室據點淨零排放，生產據點排放量減少20%，2050年皆淨零排放。

策略目標與行動



實現綠色承諾

持續接軌聯合國永續發展目標(SDGs)，訂定出永續營運、風險治理、社會共融三大發展主軸，承諾於2025年完成永續發展之短期具體目標。

### 永續營運

落實低碳生產與資源循環利用  
達成環境永續目標



### 風險治理

遵守法規並落實國際倡議辨識企業重大風險  
與防範機制，建立永續供應夥伴關係



### 社會共融

企業發展兼顧利害關係人之  
多元融合發展及互利共生




實現綠色承諾

面向	節能創能	節水創水	節能減廢	全球伙伴	友善職場	社會參與
2025 短期目標	以2021年為基準 1. 總部辦公室溫室氣體減量30% 2. 生產據點溫室氣體減量5%	價值鏈共同應對水資源缺乏危機，廈門廠區預估全廠水回收率目標60% (383,266 m <sup>3</sup> /年)	低碳理念融入節能產品設計，透過科技節能減廢，從開發源頭減量與廢棄物再利用，善用每份資源	關鍵供應商達成 ISO 14064-1、ISO 50001、CDP。強化供應鏈責任，攜手供應商落實節能創能、友善職場與社會參與，共同節能減廢、回收利用與再生設計	持續打造友善職場，提升同仁認同感，增強團隊凝聚力	提供多元活動渠道，擴大公益宣導及延伸；開展多元化綠色行動，增強同仁綠色理念
2024 目標	1. 總部辦公室溫室氣體預計減量40% 2. 生產據點溫室氣體預估減量25%	廈門廠區預估全廠水回收率60% (383,266 m <sup>3</sup> /年)	1. 側入式背光模組亮度提升140% 2. 導入環保回收鋼	1. 持續推動關鍵供應商推ESG認證 2. 力守法規相關聲明書/約定書簽署率>95% 3. 關鍵供應商CSR年度稽核率均達100% 4. 在地化採購比例>95%	1. 規劃7場菲籍座談/活動 2. 女性主管職占比≥20% 3. 孕期/產後健康指導率達100% 4. 主管職/專業職內部晉升率≥80% 5. 預計舉辦14場健康講座/紓壓活動	1. 強化公益參與達12場次 2. 規劃參與3場圓夢計劃 3. 預計舉辦5場在地商家特賣 4. 綠色活動參與增加至6場
2023 成果	1. 總部辦公室已達成溫室氣體減量26% 2. 生產據點溫室氣體減量27%	1. 湖口廠全廠水回收率37% (96,550 m <sup>3</sup> /年) 2. 廈門廠區全廠水回收率51% (325,776 m <sup>3</sup> /年)	1. 導入全紙化包裝設計 2. 導入生物降解袋 3. 產品節能 8%	1. 力守法規及關鍵供應商CSR年度稽核率均達100% 2. 在地化採購比例>95%	1. 健康講座/紓壓活動30場 2. 樂活活動8場 3. 人權申訴案0件 4. 法定重大職災0件	1. 參加10場公益活動 2. 參與3場圓夢計劃 3. 舉辦6場小農特賣會 4. 舉辦5場綠色活動

## 董事會

- 主席：董事長
- 董事：具備執行職務所必須之知識、技能及素養。為達到公司治理之理想目標，董事會整體應具備之能力包括：營運判斷能力、經營管理能力、危機處理與風險管理能力、產業知識與國際市場觀、領導與決策能力、財務管理與資訊安全管理能力等。
- 監督項目與開會頻率：
- 溫室氣體查證與揭露 - 每季2022年首次取證前按季；未來持續完成各年度查證及揭露作業，並每年向董事會報告持續改善規劃及實施機制。
- 落實永續發展 - 透過ESG委員會每半年一次之具體推動計畫與實施成效執行情形報告，進行檢討與監督，以確保公司「計劃、執行、檢查與行動」之管理循環，使運作與成效符合公司預期。

## ESG委員會

- 主任委員：董事長暨策略長
- 委員：與經濟、環境、社會、治理面向相關的功能組織高階主管
- 開會頻率：每季
- 工作項目：
  1. 整合永續目標、社會責任與公司營運策略。
  2. 決定重大議題，設定目標及行動方針。
  3. 定期 (季) 召開永續委員會議，審視各小組永續行動與執行績效。
  4. 回應利害關係人要求及期待，檢視年度目標與擬定中長期行動。

每半年度向董事會報告永續發展推展進度

每季向董事會報告溫室氣體查證與揭露執行進度

## 廠區ESG委員會

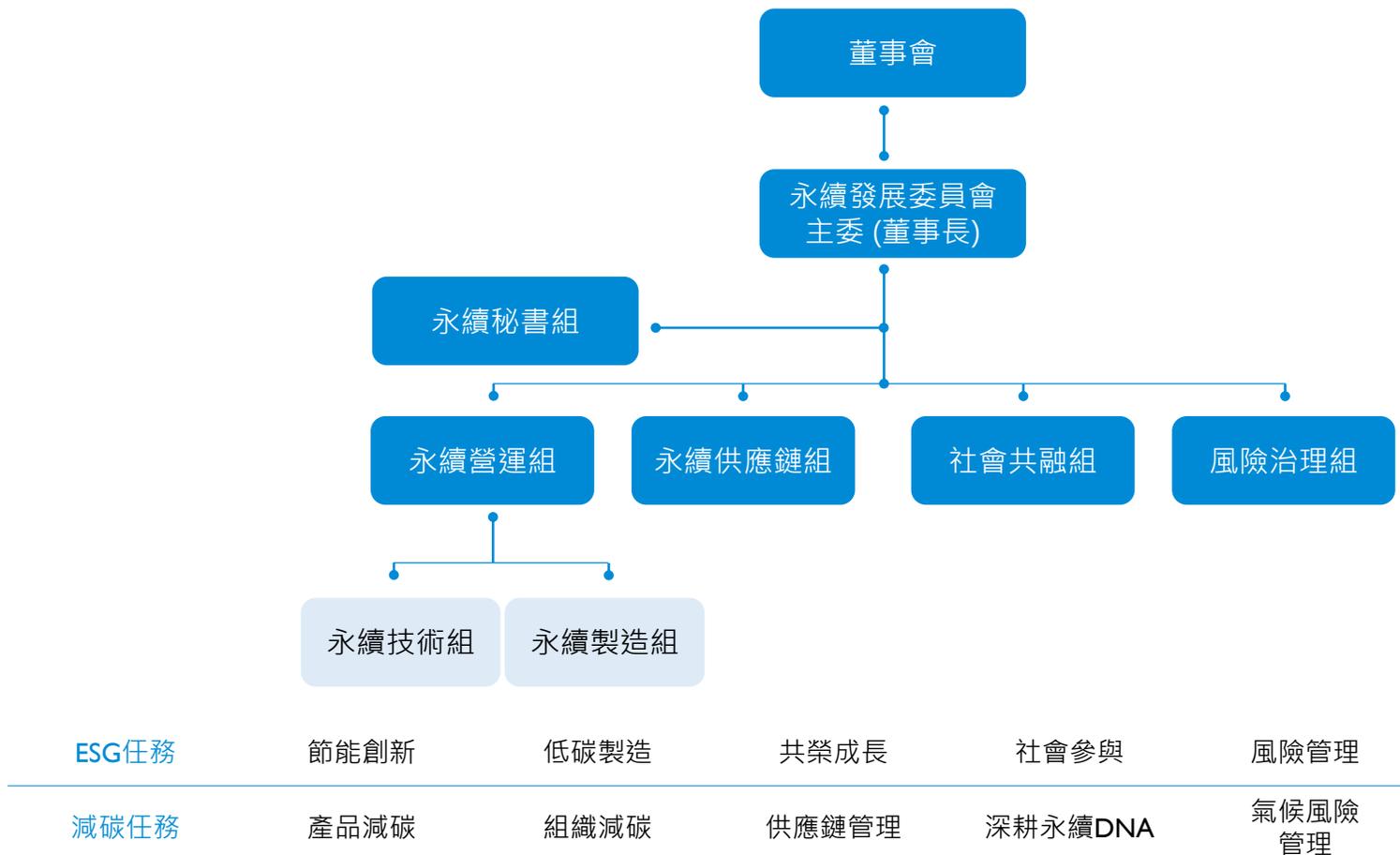
- 主任委員：廠區總經理
- 委員：與經濟、環境、社會、治理面向相關的功能組織主管
- 開會頻率：每月
- 工作項目：
  1. 遵循總部永續發展策略與方針，發展廠區永續目標及行動計畫。
  2. 定期 (月) 召開廠區永續委員會議，審視各小組永續行動與執行績效。
  3. 關注當地利害關係人回應及期待，檢視年度目標與擬定中長期行動。

每月向ESG委員會報告永續發展推展進度



## ESG委員會組織

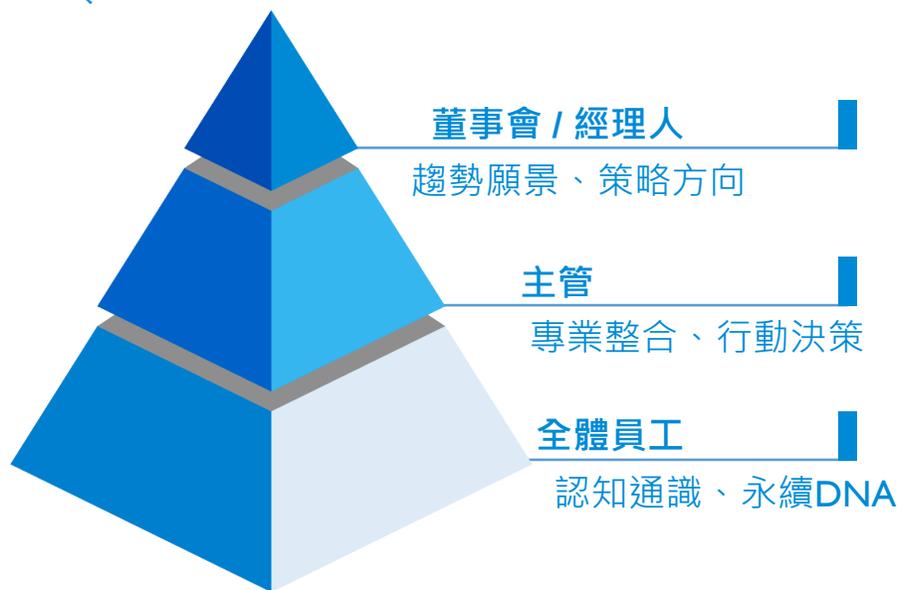
達運精密自2016年成立企業社會責任委員會 (CSR委員會)，實踐以人為本的社會共融。面對控制全球升溫1.5°C的挑戰，回應國際氣候議題，達運CSR委員會於2022年基於企業社會責任為核心價值，延伸發展至環境(E)、社會(S)、治理(G)面向，轉型為企業永續發展委員會 (ESG委員會)，為公司永續發展運作最高治理單位。以2050年淨零為永續目標，持續接軌聯合國永續發展目標(SDGs)，制定永續發展政策，建構淨零策略地圖、研擬永續經營工作方針。積極實踐2025 ESG行動目標，推動節能創能、節水創水、全球夥伴、友善職場、社會參與。同時朝深化永續DNA 努力，並與合作價值鏈夥伴共榮成長，攜手邁向淨零美好未來。



## 永續教育與文化推動

為讓員工對達運的ESG認知與個人專業更加全面，2022年建立ESG主軸訓練藍圖，針對不同身分背景的同儕，規劃不同能力建構的目標及課程安排。針對董事會/經理人，協助掌握全方位ESG趨勢並擘劃永續經營策略方案；針對管理職主管，認知SDGs與商業價值，將公司ESG政策整合至行動決策；針對全體員工，建立基礎ESG概念，了解公司ESG推動目標與方向並提高認同度，2023年ESG委員會成員及高階主管以SALON聚會形式，一起共讀ESG好書，學習標竿企業減碳心法。台灣廠區永續發展辦公室、人力資源發展處、維力中心將活動融入ESG元素，打造自綠生活節，讓ESG意識融入到生活中，養成綠色生活好習慣，進而內化為員工DNA一環。

### ESG訓練藍圖



台灣廠區針對新人 / 業務單位分享ESG通識知識 / 國際碳稅趨勢新知



自綠生活節推廣資源循環再利用概念，賦予舊物新價值



ISO50001能源管理系統種子人員培訓



每季ESG委員會成員及高階主管以SALON聚會形式共讀ESG標竿書籍，接軌國際脈動



## 2-5

### 重大議題分析與利害關係人溝通

#### 利害關係人鑑別

達運精密利害關係人之鑑別，係參考AA1000利害關係人參與標準 (AA1000 Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES)，依利害關係人之於達運精密之依賴性、責任、張力、影響力與多元觀點等五大原則，鑑別出與公司營運直接相關之6類利害關係人群體，分別為員工、供應商、政府與主管機關、社區居民、客戶及股東與投資人。

#### 重大議題鑑別與分析

達運精密依循GRI永續性報導準則 (GRI Sustainability Reporting Standards) 與AA1000 當責性原則 (AA1000 Accountability Principle: 2018) 建立重大性分析方法，執行頻率為每年一次。透過了解組織脈絡，持續觀察ESG議題變化的趨勢與追蹤長期永續經營的進展，將利害關係人的關注度與達運精密營運衝擊風險之實際及潛在衝擊納入評估與分析，鑑別「重大議題」，以編撰永續報告書、追蹤與推動ESG策略，及回應利害關係人的回饋與建議。



實現綠色承諾

AA 1000  
當責性原則

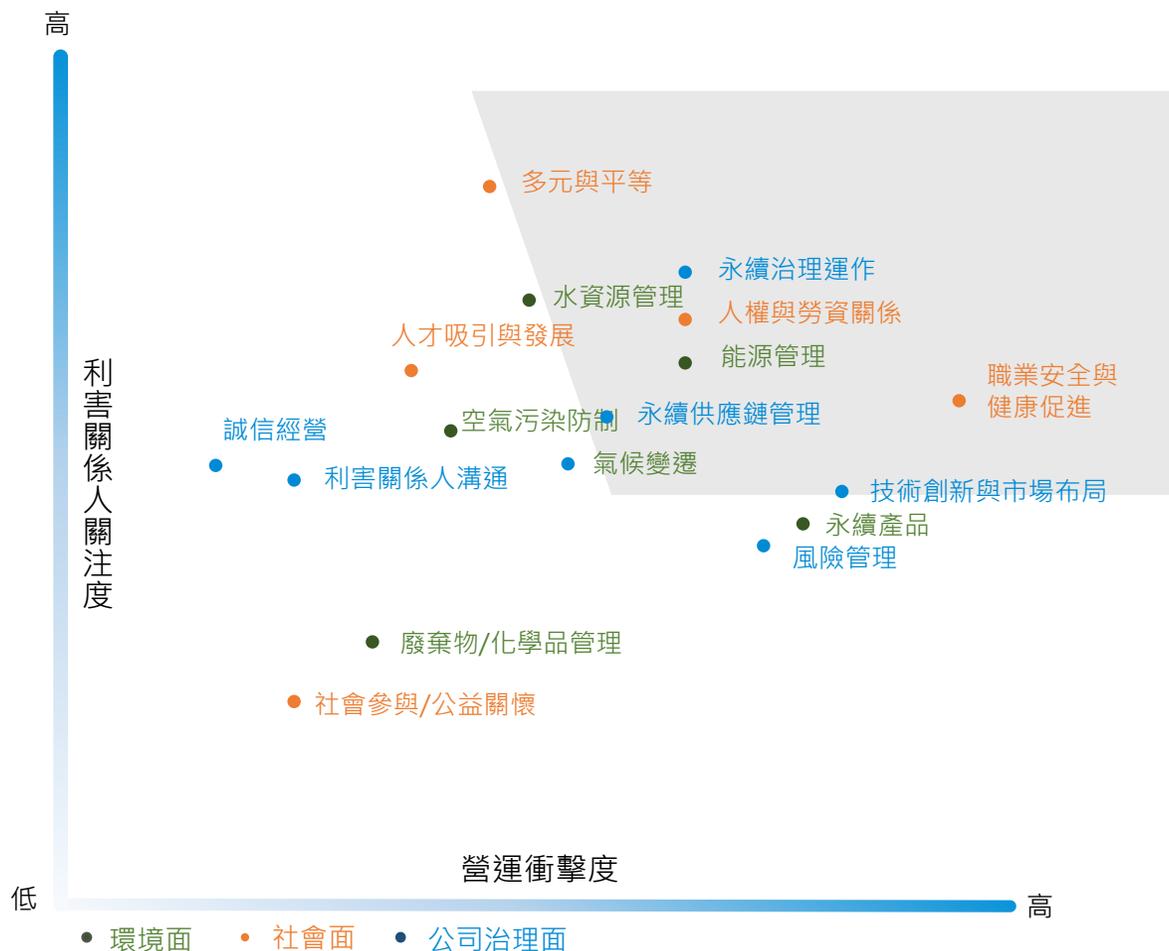
包容性(inclusivity) / 重大性 (Materiality) / 回應性 (Responsiveness) / 衝擊性 (Impact)

GRI 3重大主題  
鑑別流程

執行作法

了解組織脈絡	鑑別實際及潛在衝擊	評估衝擊顯著程度 排定優先報導順序
<p><b>17個</b> ESG議題</p> <p>ESG 蒐集來源主要為永續標準與規範 (GRI Standards, RBA, SDGs, SASB)、永續投資機構(TCFD)、國內外同領域企業標竿、組織內部發展目標以及利害關係人溝通等來源，最後彙整17個ESG 議題。</p>	<p><b>578名</b> 參與調查</p> <p>2023重大議題鑑別共有564名利害關係人參與調查外，達運精密蔡國新董事長暨執行長帶領13名總經理、副總、中心級主管衡量議題對於營運影響程度，辨識議題重要性與影響性。</p>	<p><b>9個</b> 重大議題</p> <p>依據重大性分析結果，檢視衝擊範圍，進而根據GRI 準則，及利害關係人回饋意見，經ESG委員會討論後，鑑別出9個重大議題並依衝擊顯著度排序，依循準則報導要求，蒐集並揭露內部資訊、數據與管理方針。</p>

# 達運精密重大議題風險矩陣



實現綠色承諾



## 重大議題對達運價值鏈關係

為確保價值鏈的透明及其延伸的影響，我們界定每項主題應該包含的範疇，以反應對營運的影響。

排序	重大議題	對營運的影響	對應 GRI 準則	對應SASB	上游 註1	達運營運 註2		下游 註3
					採購階段	液晶顯示器及模組代工	光電科技產品及週邊零組件	客戶使用
1	職業健康與安全	確保工作環境安全及人員健康，降低員工及承攬商等人力資本損失，維持生產作業流暢	403	TC-ES-320a.1	●	●	●	
2	人權與勞資關係	建立暢通的溝通管道，降低勞資爭議，並遵守RBA相關規範，重視工作人權、性別、男女平等及反歧視且制定相關政策，維持和諧良好勞資關係	405, 406, 407 408, 409, 411 412			●	●	
3	技術與創新	透過產品營運、市場佈局、創新技術與關鍵零組件的開發完成達運核心競爭力	-			●	●	●
4	多元與平等	建立文化包容、多元友善職場，提供員工平權保障，照顧弱勢員工，營造多元友善工作環境，使人力穩定	405			●	●	
5	能源管理	透過系統化能源管理模式持續改善能源，達成公司節能減碳目標	302		●	●	●	●
6	永續治理運作	透過系統的運作模式，從董事會、管理層至全體員工，有效達成目標，降低營運風險，強化營運韌性，實踐永續營運願景	2		●	●	●	●
7	水資源管理	水資源管理不當將增加公司耗水費用，降低營運成本與季節或估水期影應變能力	303	TC-ES-140a.1	●	●	●	●
8	永續產品	具有開發綠色友善產品與服務的設計與創新能力，協助客戶達成對環境友善之目標	302, 417		●			●
9	永續供應鏈管理	產品的原物料與包裝，堅持選用綠色產品，杜絕有害物質 內部更制訂責任採購政策，為社會創新與環境永續帶來正向影響	204, 308, 414	TC-ES-320a.2 TC-ES-440a.1	●			

註1：「上游」邊界為達運採購的原物料、設備及相關服務

註2：「達運營運」邊界為達運所提供的液晶顯示器及模組代工、光電科技產品及週邊零件組件

註3：「下游」邊界為達運提供完成生產的客戶產品

註4：「●」代表議題在該階段具有實質衝擊

## 利害關係人溝通

達運為與利害關係人建立良好互動，規劃多元的溝通管道。透過不同方式瞭解利害關係人對公司的期望，並藉由溝通過程，使利害關係人瞭解達運於企業社會責任及永續發展各面向的努力與績效。

對象	溝通議題	溝通管道/頻率	2023重要溝通內容	達運回應
 股東/投資人	<ul style="list-style-type: none"> <li>經濟績效</li> <li>法規遵循</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>股東會、法人說明會、公司年報、永續報告書 / 每年</li> <li>財務報告 / 每季</li> <li>公開資訊觀測站各項申報資訊、重大訊息 / 定期或不定期</li> <li>企業官網投資人專區 / 不定期</li> <li>電話、投資人專區信箱 / 不定期</li> </ul>	營收與營運結果  營運策略與未來展望	即時於公開資訊觀測站及公司網站定期公告財務數據，使資訊揭露平等公開，以提昇資訊透明度並視需求向股東或投資人說明解釋公示資訊  於股東會進行營業報告及法人說明會提供資料，以供股東或投資人了解公司的營運方針並即時溝通技術發展與產能近況
 客戶	<ul style="list-style-type: none"> <li>品質管理暨客戶滿意</li> <li>溫室氣體管理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>會議及日常聯繫 / 不定期</li> <li>客戶稽核 / 不定期</li> </ul>	品質管理暨客戶滿意  供應商減碳目標與行動	<ol style="list-style-type: none"> <li>年度客戶滿意度調查/季度業務審查 (QBR) 改善措施。</li> <li>持續監控品質狀況並透過不良分析改善廠內異常，以優化各項產品良率來減少客訴異常。</li> </ol> <ol style="list-style-type: none"> <li>2024年1月18日通過第三方驗證公司 (DNV) 核發 ISO50001:2018 能源管理系統證書，後續每年持續驗證。</li> <li>參與CDP碳揭露計畫 - 氣候變遷問卷自主揭露。</li> </ol>
 供應商	<ul style="list-style-type: none"> <li>職業健康與安全</li> <li>產品品質</li> <li>經濟績效</li> <li>法規遵循</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>會議及日常聯繫 / 不定期</li> <li>供應商稽核 / 每年或不定期</li> <li>教育訓練 / 不定期</li> </ul>	制定供應商行為準則  建立有效的環境安全衛生管理機制  原物料品質要求	供應商行為準則遵循簽署完成率100%。  持續提升供應商安全衛生與損失防阻能力，稽核46家供應商，其中4家有缺失項並已輔導其在期限內改善完畢。  59家供應商接受年度品質稽核,并輔導供應商精進生產流程與品質。



對象	溝通議題	溝通管道/頻率	2023重要溝通內容	達運回應
 政府/ 主管機關	<ul style="list-style-type: none"> <li>職業健康與安全</li> <li>經濟績效</li> <li>防疫管理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>外部拜訪 / 不定期</li> <li>現場稽核 / 每年或不定期</li> <li>公文往來 / 每年</li> </ul>	<p>法規遵循</p> <hr/> <p>台灣廠區外籍員工工作安全教育訓練交流</p> <hr/> <p>廈門廠區所在轄區民安街道辦事處攜周邊企事業單位代表來訪，旨在推動資源分享，實現互利共贏</p>	<p>配合各級政府單位定期或不定期的察查或調查，提供所需資料，並遵循各項法規與從業道德，無重大違法或違章情事。</p> <hr/> <p>製作危害辨識卡 (H-Card) 供應變時能迅速掌握廠內化學品或危險辨識。</p> <hr/> <p>未來在各級政府單位指導下，將積極響應當地政府號召，積極尋發展，努力創效益，促進經濟發展。</p>
 員工	<ul style="list-style-type: none"> <li>職業健康與安全</li> <li>法規遵循</li> <li>人權與勞資關係</li> <li>人才發展與訓練</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>我有話要說信箱 / 不定期</li> <li>環安會議 / 每月</li> <li>員工座談會 / 不定期</li> <li>外籍移工座談會 / 每季</li> <li>教育訓練 / 不定期</li> </ul>	<p>環境安全衛生</p> <hr/> <p>孕婦專屬照護</p> <hr/> <p>1. 《工作規則》工時、假勤、職業災害補償等政策條款調整            2. 《員工手冊》出勤管理規定及員工服務條款調整</p>	<p>每月定期針對環安衛相關重要議題，設定專題加強宣導。            例如：異常事故彙整、跌倒滑倒預防、交通安全、機台設備維修保養等</p> <hr/> <p>台灣及大陸廠區提供更多體貼懷孕同仁措施：孕媽媽優先通道、優先車位、用餐專區、孕媽媽餐、好孕媽媽禮</p> <hr/> <p>1. 2023年12月18日台灣廠舉辦勞資會議充分說明，且經勞資會議委員充分討論與發言後同意一致通過；經政府核備後公告周知            2. 2023年4月17日廈門廠舉辦職代會充分闡述，且經職工代表充分討論與發言後一致通過</p>
 社區居民	<ul style="list-style-type: none"> <li>社會參與</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>社會公益活動 / 不定期</li> <li>外部拜訪 / 不定期</li> <li>信件與電話 / 不定期</li> </ul>	<p>人才發展與訓練</p> <hr/> <p>鄰里社區友好</p>	<p>1. 每季度根據需求開設提升幹部及儲備幹部日常管理及溝通能力的課程</p> <p>2. 每年根據政府的人才培訓計畫結合公司內部需求會安排公司員工前往參加培訓</p> <hr/> <p>1. 廈門廠區多次攜手所在轄區民安街道及周邊公益組織開展關愛困境兒童、植樹節、淨街活動、六一圓夢以及暖冬捐書等，為周邊社區及居民盡一份綿薄之力</p> <p>2. 吳江廠區捐書、捐衣：冬季送溫暖，給太湖新城敬老院老人以及雲南貧困山區的孩子贈送冬季衣物；並給明基友達基金會送去了孩子們所需的書本，傳遞愛心，增添溫暖</p>



實現綠色承諾

## 重大議題管理方針

重大議題	政策	管理措施/專案	目標	評估機制
1. 職業健康與安全	公司依據ISO45001以及當地政府環安衛標準建立公司的職安衛管理系統，透過決策管理活動改進公司環安績效。	以FR<0.47為2023年度目標，推展安全活動達到降低工安事故頻率及嚴重度目標。	FR<0.47	每月統計成效，每季安全衛生委員會報告。
2. 人權與勞資關係	善盡企業社會責任，保障全體同仁基本人權，認同並自願遵循聯合國世界人權宣言、聯合國全球盟約、聯合國企業與人權指導原則、聯合國國際勞動組織並依據責任商業聯盟(Responsible Business Alliance, RBA)準則之規範，恪遵營運所在地之勞動、性別工作平等相關法規並制定有關人權保障及勞動政策及執行相關措施；杜絕任何侵犯及違反人權的行為，有尊嚴的對待及尊重所有同仁。	1-1. 各廠區定期舉行勞資會議/職代會議與員工進行溝通。	因勞資爭議所遭受之損失	1-1. 每季追蹤勞資會議/每年追蹤職代會議之開會情形。
		1-2. 提供多元暢通且受保護的申訴、溝通管道，促進勞資和諧。	0件	1-2. 每季查核各溝通管道，確認是否有勞資爭議之事件。
		2. 定期舉行業務說明會、新人座談會，關懷與維繫員工關係。	座談會舉辦每季至少6次	每季追蹤座談會之召開情形並回饋同仁的反應。
		3-1. 遵循國際人權公約、RBA責任商業聯盟行為準則，恪遵營運所在地相關勞工、性別平等法規並制定有關人權保障及勞動政策及執行相關措施。	無任何重大違法情事(即罰金超過新台幣100萬元/人民幣20萬元)	每年透過外部RBA VAP稽核、內部RBA內部稽核及管理審查會議，檢視勞工人權相關議題。
		3-2. 落實RBA管理體系，識別與管理潛在勞工人權風險。		
		3-3. 人權政策培訓。		



實現綠色承諾

## 重大議題管理方針

重大議題	政策	管理措施/專案	目標	評估機制
3. 技術與創新	<p>致力研發低碳、節能及環保材料之應用</p> <p>1. 以客戶導向為基礎，持續提供多樣式綠色環保之設計供客戶選用。</p> <p>2. 法規方面提供符合各國際規範要求之產品</p>	<p>1. 協助客戶綠色行銷需求，相關產品標示符合環保標章的相關資訊 (台灣環保節能標章、美國能源之星Energy Star、美國加州能源法 CEC)。</p> <p>2. 提供高效率能源效率產品，與全球客戶合作實現節能低碳社會願景。</p>	產品符合各國環保規範	<p>1. 定期追蹤相關法規更新狀態。</p> <p>2. 收集客戶針對環保產品之需求並預先開發。</p>
4. 多元與平等	<p>建立文化包容、多元友善職場，員工平權保障及弱勢員工照顧</p>	<p>1. 舉辦菲籍員工座談會及交流活動，做好雙向溝通</p> <p>2. 母性健康保護計畫、孕期友善車位、健康宣導與關懷</p> <p>3. 舉辦樂活活動，營造友善職場環境</p>	<p>1. 每季定期舉辦菲籍座談會</p> <p>2. 孕期/產後同仁健康管理及健康指導率達100%</p> <p>3. 每年舉辦至少6場樂活活動</p>	<p>1. 每季追蹤菲籍座談會辦理狀況</p> <p>2. 健康風險評估 (過負荷、人因危害)</p> <p>3. 每季追蹤各廠活動舉辦狀況</p>
5. 能源管理	<p>1. 資源永續概念，強調循環經濟之運作。</p> <p>2. 力行節能減碳，厚植能源管理競爭力。</p>	<p>2020~2023年共推展16項減碳行動方案，2023年新展開7案</p>	<p>1. 制訂淨零策略目標地圖，以2021年為基準年，2025年辦公室溫室氣體減量30%，生產據點溫室氣體減量5%</p> <p>2. 再生能源使用率提升2%</p>	<p>1. 每月追蹤各廠區節能減碳執行成效及評估節能減碳計畫執行進度。</p> <p>2. ESG季會報告檢討。</p> <p>3. 每月追蹤廈門與吳江廠區再生能源執行成效</p>
6. 永續治理運作	<p>落實ESG管理平台，強化公司治理運作，營造與利害關係人溝通管道，促進永續經營，提升企業永續價值</p>	<p>1. 董事會監督機制與永續績效連結強化</p> <p>2. 永續委員會運作架構、永續目標管理與績效連結</p>	ESG年度目標達標率100%	<p>1. 定期執行董事會及功能性委員會績效評估</p> <p>2. 每半年向董事會報告一次永續執行情形與績效</p> <p>3. 每季召開一次ESG季會追蹤目標達成情形</p>



## 重大議題管理方針

重大議題	政策	管理措施/專案	目標	評估機制
7. 水資源管理	恪守廢/污水相關法規要求，以「為環境設計」之原則於所有產品與活動中，降低營運過程各階段用水/廢水造成環境危害	推動各廠區節水專案。	2025年廈門廠回收率提升至60%	每季統計估算節水專案成效。
8. 永續產品	致力研發低碳、節能及環保材料之應用 1. 以客戶導向為基礎，持續提供多樣式綠色環保之設計供客戶選用。 2. 法規方面提供符合各國國際規範要求之產品。	1. 協助客戶綠色行銷需求，相關產品標示符合環保標章的相關資訊 (台灣環保節能標章、美國能源之星Energy Star、美國加州能源法 CEC)。 2. 提供高效率能源效率產品，與全球客戶合作實現節能低碳社會願景。	產品符合各國環保規範	1. 定期追蹤相關法規更新狀態。 2. 收集客戶針對環保產品之需求並預先開發。
9. 永續供應鏈管理	1. 供應商風險管理機制。 2. 供應商輔導/合作發展。 3. 在地採購。	1. 簽署「責任商業聯盟行為準則聲明書」、「無衝突礦產宣告書」、「誠信交易約定書」。 2. 關鍵供應商CSR年度稽核，社會責任/環境安全衛生/現場稽核。 3. 在地化採購額(率)統計。	1. 力守法規100% 2. 關鍵供應商CSR年度稽核率100% 3. 在地化採購比例>95%	1. 廠區回簽廠商筆數 / 廠區有交易的供應商 (原材料) 總數。 2. 與供應商品質工程師達成共識，以採購金額、策略合作夥伴首要考量。 3. 在地化採購額 / 地區總採購額 (原材料)。



實現綠色承諾

# 2-6-1

## 開拓創新價值

- 創新產品與技術
- 產品品質與安全
- 客戶關係管理



市政府站  
City Hall Station

SMART CITY E-BUS



2023智慧顯示應用大賞  
智慧移動獎 & 智慧育樂獎  
第32屆台灣精品獎



2023年專案改善&品管圈  
共63件



2023年客戶滿意度  
88%



## 專利管理

達運精密以創新技術提供客戶高附加價值的多元化整合產品設計，研發團隊持續投入尖端技術的解決方案，並結合公司策略規劃與營運目標，執行智慧財產權的產出、管理與應用。另外，達運精密設立多元的激勵制度，鼓勵個人與團隊進行創新與發明，協助各單位從創意發想到內部審核與智財及專利申請，累計申請專利量逾400件，在全球核准之優質專利累積獲證已達 **482** 件。

在各生產據點亦設置降低成本、流程改善，效率提升，自動化，節能與友善環境等改善創新，有組織、有步驟、有計畫進行推廣，激發員工積極性與企業競爭力。定期參與世界級技術研討會，如光電科技論壇等，掌握未來趨勢，技術發展現況，產品應用與產業競合等多個面向，引領同仁開拓視野，激發更多創新想像，看見未來新商機。

全球核准之優質專利

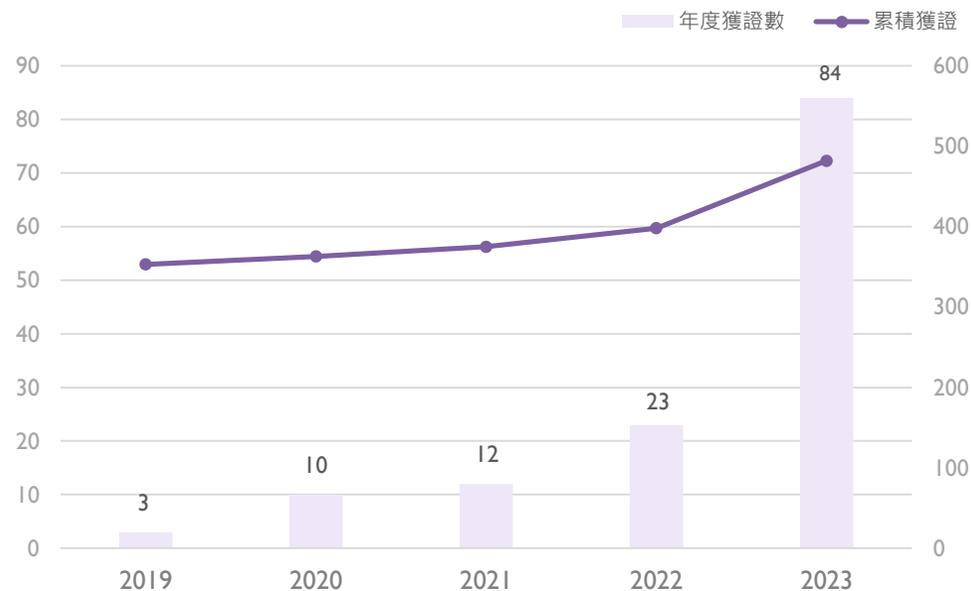
**482** /件

累積  
獲證

## 專利管理政策/方針

專利管理政策	目標/方針	實際執行
專利提案目標	90件/年	128件/年
專利核心技術布局	FMM, OM, Medica, Light field	80件/年
專利維護策略	2個國家獲證/產品生產中	57篇/年
專利獎勵策略	提案獎勵、申請獎勵、獲證獎勵	提案獎勵61件 申請獎勵53件 獲證獎勵27件 共256人次
營業秘密獎勵	營業秘密獎勵	獎勵16件，共26人次
專利侵權分析	4件/年	5件

## 歷年專利獲證數



## 創新產品與技術

運精密策略定位以「專業競爭」找到「價值差異」，結合集團公司在面板產業研發團隊的全力支援與技術合作交流，研發新式各項顯示器模組 (包含桌上型顯示器，筆記型電腦，車用顯示器，公共訊息顯示器等)、關鍵零組件模組產品技術 (包含PMMA/MS基材、導光板、鐵塑件等)，架構一個具備從產品企劃書到整機產品產出的研發設計及製造能量，提供客戶一站到位完整設計服務，發展出獨特的核心技術能力與掌握全球之競爭優勢。



開拓創新價值

### 高亮度攝影輔助顯示器



- 系統單晶片 (SOC)+可程式化邏輯閘陣列 (FPGA) 雙晶片應用及架構
- 主板的設計及開發
- 相關導體矽智財 (IP) 的開發與應用
- 高亮度及散熱設計
- 軟、硬體系統的整合
- 零塑包材設計
- 專利證號：中華民國發明第1828559號

### 關鍵零組件模組產品技術



- 高效率背光模組，降低能耗
- 2023 亮度與原始設計相比增益8%
- MNT產品共約80k

### 智慧系統整合



- 太陽能智慧公車站牌
- 節能AI智慧顯示解決方案
- 戶外半穿反式液晶顯示器
- 戶外反射式液晶模組
- 節能電子紙看板

#### 2023年應用場域

- 鼓山渡輪、南故宮、
- 橋頭糖廠、嘉信遊艇、
- 新旅運中心、
- 台中市智慧站牌

## 新技術

### UFO TOUCH懸浮影像觸控技術

- 與工研院合作，整合光學元件製造與互動設計，創造浮空立體按鍵模組
- 光場技術實現裸眼3D顯示，完美還原真實立體影像
- 指尖輕觸影像，大幅減少病菌傳播途徑，同時具備防誤觸功能
- 2023應用場域：台北101購物中心



## 新產品

### 半穿透半反射式LCD顯示器

- 結構模組化 / 產品模組化
- 故障僅需更換模組，減少浪費
- 產品具多功能性變化，延長壽命
- 產品易於維修，升級和再製造



戶外強光下視效比較  
(左：一般LCD、右：半穿反LCD)

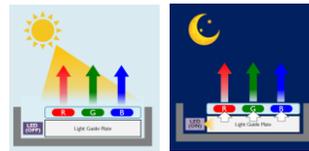
## 綠色產品

達運精密針對綠色產品，訂定材料綠色規格，透過綠色管理平台管控，確保公司產品持續符合國際綠色產品相關法規及客戶要求。



### 全紙化 (環保紙) 設計

- 螺絲鎖附鐵件，減少塑膠夾鏈袋使用
- 上/下層以紙隔板分開擺件，避免材料間刮傷



### 節能AI智慧顯示解決方案

- 戶外半穿反式液晶顯示器
- 白天反射自然光、夜晚才開啟低亮度背光
- 節能電子紙看板：更換畫面才需耗電，且耗電量僅液晶螢幕的85分之1

## 達運綠色友善產品與服務

綠色環保設計	節能產品設計	減廢技術
全紙化包裝	側入式背光模組 NB亮度提升140%	廢棄包材結合 側焦板功能
材料回收再利用	直下式背光模組 區域調光節能60%	包材體積精簡 單一棧板承載量提升1.8倍
提高環保材質使用率	反射式及 電子紙站牌導入	



開拓創新價值

## 產品品質與安全

公司成立以來，達運精密持續致力為客戶提供可靠、安全和高品質的服務與產品，承諾滿足客戶和超越客戶期許。我們在服務與產品上貫徹品質第一原則，保證品質從生產之初、全體員工參與且貫徹並實踐品質政策 — 安全、紀律、品質及效率。

## 品質管理政策暨客戶滿意推展方向與目標



## 品質管理系統



## 管理系統認證範圍

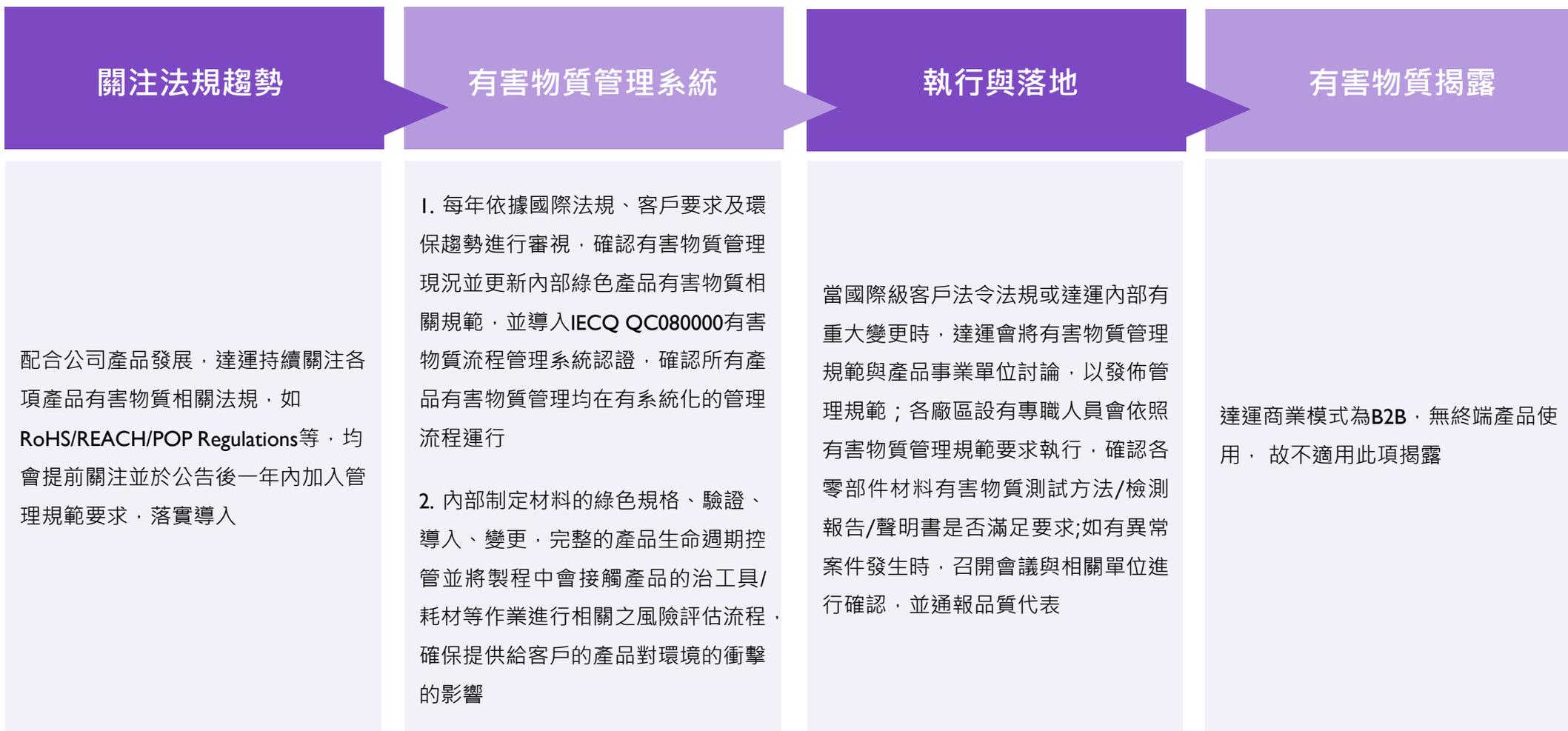
	ISO 9001	ISO 14001	ISO 14064-1	ISO 45001	QC 080000	IATF 16949	ESD 20.20
新竹總部	●		●		●	●	
大雅廠	●	●	●	●	●	●	
湖口廠	●	●	●	●			
廈門廠區	●	●	●	●		●	●
吳江廠區	●	●	●	●			



開拓創新價值

## 有害物質管理

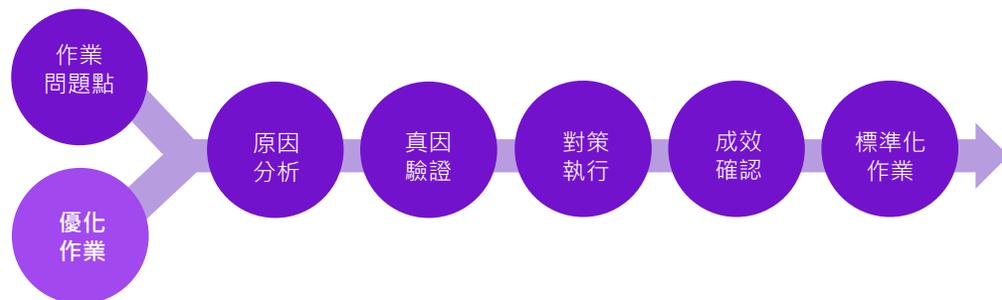
達運自2014年建立有害物質管理程序，針對綠色產品訂定材料的綠色規格、驗證、導入、變更等相關之風險評估流程的有害物質管理規範，以確保本公司產品持續符合國際綠色產品相關法規與客戶要求。



## 推動持續改善(CIP)計畫

建立主要的改善模式，定義各改善步驟使同仁有所依循，降低並預防不良發生或是突破現狀。貫徹並執行公司的方針與上級主管的指示，同時養成員工自我發掘問題，解決&改善問題之能力，提供現場人員品質意識，進而建立光明愉悅的工作環境。

### 持續改善流程



CIP類型	改善面向	2020	2021	2022	2023
專案改善 (QIT)	品質改善 提案件數	6	8	8	8
	生產力提升 提案件數	2	3	7	9
	良率改善 提案件數	9	10	7	7
	製程能力提升 提案件數	-	1	2	5
	降低成本 提案件數	2	2	2	4
	素質提升 提案件數	-	-	1	-
	整體改善比例		25%	51%	45%
品管圈 (QCC)	品質改善 提案件數	-	-	2	7
	生產力提升 提案件數	5	8	7	2
	良率改善 提案件數	2	5	8	7
	製程能力提升 提案件數	4	9	3	-
	降低成本 提案件數	1	-	3	5
	素質提升 提案件數	1	-	-	8
	安全改善 提案件數	-	-	-	1
整體改善比例		30%	34%	40%	33%

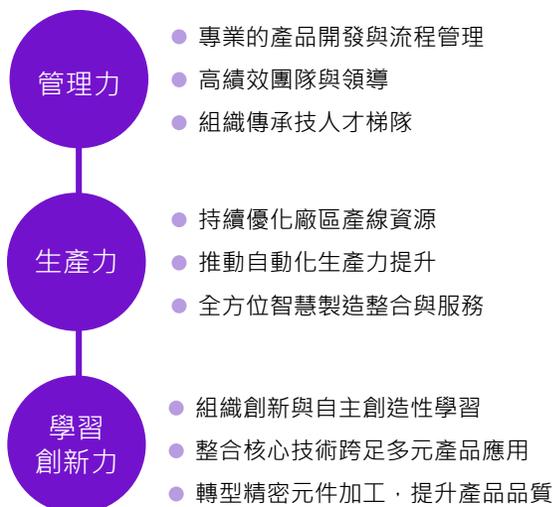


開拓創新價值



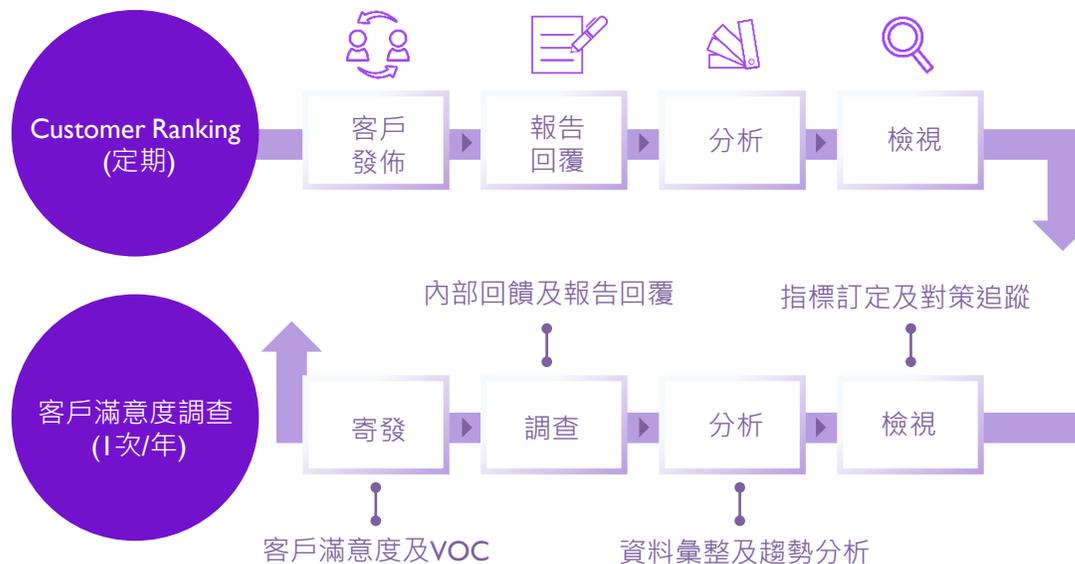
### 達運客戶經營理念與管理方針

達運深知客戶的需求與滿意，是公司營運最重要關鍵，因此建立良好的客戶服務與關係能有助於提升公司業績，而且透過與客戶間緊密且相輔相成的互動模式，讓雙方在營運績效更上層樓。達運始終承諾透過高品質的管理與流程規畫跟持續審核改善通過相關檢驗認證及追蹤客戶滿意度，我們確保顧客能滿意我們的產品與服務。



### 客戶滿意度

持續主動落實客戶滿意度調查，由行銷業務及品質管理單位提報客戶清單並調查分析，從客戶回饋訊息透過郵件或書面回饋的訊息做為改善基礎；另外透過客戶滿意度的問卷調查客戶服務、產品管理技術、交期、產品品質及綠色產品稽核之達成，對於提供的客戶滿意度資料，客戶負責人主動與客戶聯繫並關切改善進度及達成度與各項滿意度指標，於每次管理審查會議中，權責單位針對分析結果採取改善對策並回饋客戶。

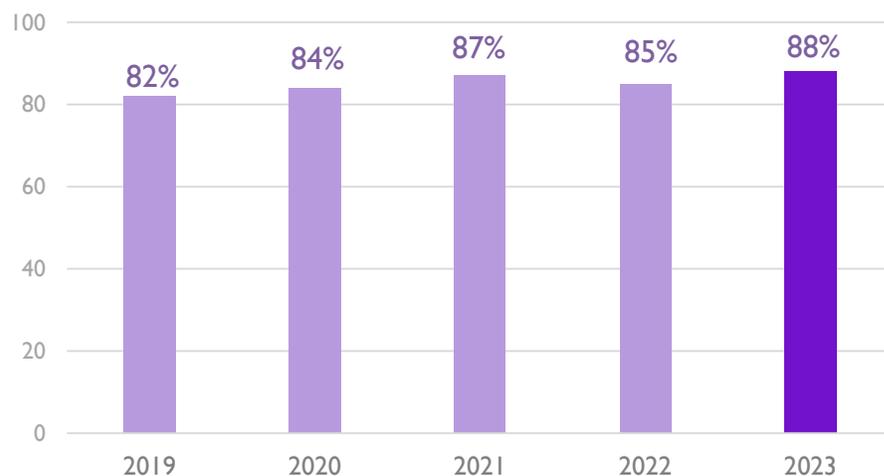




## 客戶滿意度趨勢

2022年度客戶滿意度調查結果，客戶整體滿意度為 **88%**。而近三年客戶滿意度評比結果持續呈現穩定成長狀態，針對客戶的回饋與意見，公司內部已擬定適當的改善計畫並將監控落實，加速完成改善成為客戶信任的長期夥伴，除滿意度調查之外，亦根據客戶定期的評比，針對個別客戶需求進行檢討。面對產業循環，達運精密積極調整體質，持續觀察產業趨勢並掌握客戶脈動，以客戶滿意為終極目標。

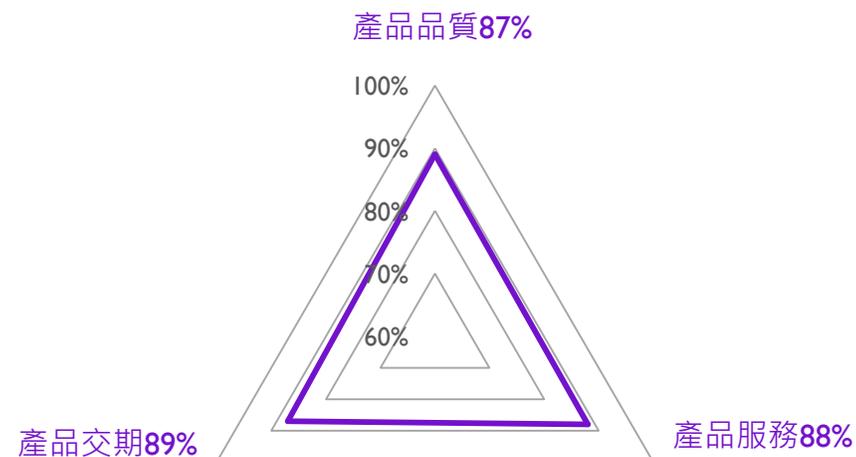
## 近五年客戶滿意度趨勢



## 客戶退換貨政策

在達運品質政策下我們提供客戶於產品保固期間內品質不良等問題可透過信件申請維修暨退換貨 (Return Material Authorization, RMA) 服務或與CSD人員聯繫安排產品退換貨、維修及運送等事宜，客戶亦可透過信件追蹤維修與退換貨進度。

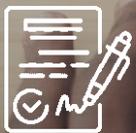
## 2023客戶滿意度調查結果



## 2-6-2

### 秉持責任採購

- 永續價值鏈管理
- 在地化採購



供應商簽署率100%

- 責任商業聯盟行為準則聲明書
- 無衝突礦產宣告書
- 誠信交易約定書



選取23家  
ESG關鍵供應商



台灣及中國地區  
在地採購比例>90%



## 永續供應鏈管理

### 供應鏈管理政策與目標

為確保供應商之品質水準、交貨期限及環境表現，以期符合產品品質與環境需求，進而建立供應商管理系統，並與供應商培養良好合作關係，透過建立供應商RBA自評項目與相關機制，落實供應商稽核與輔導，更期望能發揮影響力帶領供應商共同關注企業社會責任及環境保護之議題，共同追求企業永續經營及成長。

### 供應商定義與關鍵供應商鑑別

本公司主要供應鏈包括電子料件、機構料件、光學、包輔材與鐵塑件原物料等。除了考慮供應商的技術能力、品質、交期和價格競爭力外，因了解原物料及零組件過程中的環境足跡，極可能對環境有所衝擊，故在地化採購是極重要的採購策略方向。選取**23**家關鍵供應商，涵蓋採購金額**85%**，齊力完成**2025 ESG**行動目標

### 與共榮成長夥伴合作推動永續行動

#### 減碳行動

持續落實供應商稽核與輔導外，強化供應鏈責任，攜手供應商落實節能創能、友善職場與社會參與，共同節能減廢、回收利用與再生設計，追求企業永續經營及成長。

2025年關鍵供應商導入 ISO 14064-I、ISO 50001、參與CDP氣候變遷問卷揭露，2023年關鍵供應商已有**63%**取得ISO 14064-I認證、**65%** ISO 50001認證、**74%**參與CDP氣候變遷問卷揭露。



## 供應鏈風險管理

達運的供應商風險管理採循環機制，分為遵循準則、風險評估、稽核驗證、持續改善等四大階段，並將人權、環保、商業道德等相關管理程序導入供應商管理流程中，協助供應商改善環境與社會面向弱勢之處，攜手全球夥伴共榮成長。

### 與共榮成長夥伴合作推動永續行動



### Step 1. 遵循準則

達運制定《綠色產品有害物質管理規定》&《供應商管理規則》，以作為供應商管理指導依據。新進供應商須通過社會與環境責任的風險評估，並簽署《採購合約》，確認新進供應商符合《無衝突礦產宣告書》、《行為準則符合性聲明書》等各項規範。

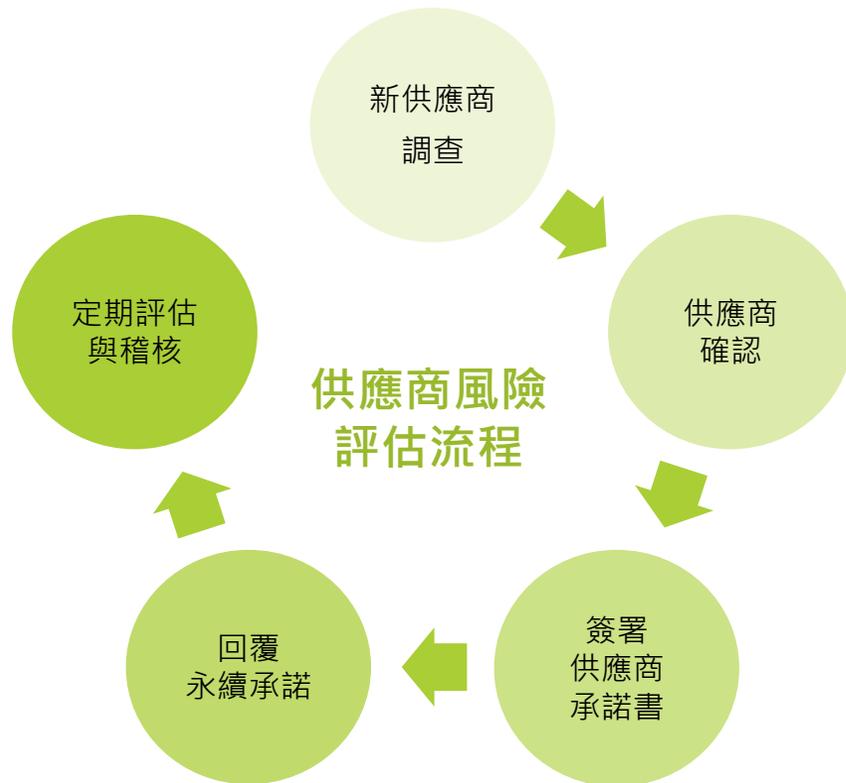
此外，所有從應商都需簽署《廉潔承諾書》，承諾絕不向達運員工或其關係人及 (或) 其指定人要求、期約、進行任何賄賂或給付、或通過其他方式給與有形或無形之利益，否則願受一切之民刑事法律訴追。

供應商在了解達運對責任供應鏈的各項具體要求後，須嚴格遵守。



## Step 2. 風險評估

新供應商評鑑是管理系統重要的一環。首先要調查和蒐集新供應商的基本資料、行為準則符合性聲明書、無衝突礦產宣告書等資料，再通過供應商品質保證 (Vendor Quality Assurance, VQA) 系統進行稽核，對供應商品質、綠色產品、社會環境責任等ESG (治理、社會、環境) 面向的進行風險評估，評估其風險程度以及鑑別其生產能力與公司進行交易的積極性。



## Step 3. 稽核驗證

由供應商管理工程師召集採購、環安、人力資源、研發或製程工程等相關單位組成稽核小組執行實地稽核；海外供應商由其以品質系統稽核、品質製程稽核、綠色產品管理稽核等自行稽核 (自行稽核廠商條件：國際知名廠商或者給國際知名廠商供貨)。如供應商通過稽核，則由負責工程師將稽核結果通知相關權責單位及供應商。對於新供應商未通過稽核，則要求限期改善，並視供應商改善進度安排下次稽核時間。若經三次稽核均未通過，則取消此供應商資格，依流程重新進行新的供應商申請。經調查及品質系統稽核、品質製程稽核、綠色產品管理稽核合格，由供應商管理主管列入合格供應商名冊中。環安單位與人力資源單位執行供應商環境與社會責任稽核，若發現供應商有重大缺失，由採購召集相關單位討論該合格供應商名冊資格。

## Step 4. 持續改善

達運在要求供應商改善稽核缺失的同時，每季會對重要部材供應商進行評核。對於績效低之供應商，會持續透過一系列措施推動供應商落實改善，若改善力度不夠，將要求供應商高階主管來達運現場檢討、正式發送函文至供應商等，以此推動供應商改善缺失。我們也會協助供應商改善，若供應商經過輔導，且在限期內仍未完成改善，則會考量減少及限制新項目合作，甚至取消合作關係。





## 供應商RBA稽核

達運針對供應商稽核除考慮供應商的技術能力、品質、交期和價格競爭力外，為實踐企業社會責任，依據RBA行為準則，建立供應商定期稽核辦法，期望與供應商一同重視勞工人權、環境保護、健康安全、商業道德與相關管理程序，共同建立永續發展的供應鏈。2023年接受RBA檢核的供應商共有59家關鍵供應商及1家新進供應商，稽查結果無發現重大 (Major) 以上缺失事項。關鍵供應商中有8家近兩年執行過RBA VAP初始稽核，RBA VAP不符合率中，出現優先不符合事項比例為0%；其他不符合事項已採取RBA VAP糾正措施的比例為100%。

	環境面	社會面		治理面	
	環境	勞工	健康與安全	商業道德	管理系統
項目	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 環境許可和報告</li> <li>● 預防污染和節約資源</li> <li>● 有害物質</li> <li>● 污水及固體廢棄物</li> <li>● 廢氣排放</li> <li>● 物質控制</li> <li>● 雨水管理</li> <li>● 能源消耗與溫室氣體排放</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 就業自由</li> <li>● 不用童工</li> <li>● 工作時間</li> <li>● 薪資福利</li> <li>● 人道待遇</li> <li>● 不歧視/不騷擾</li> <li>● 結社自由</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 職業安全</li> <li>● 緊急應變</li> <li>● 工傷和職業病</li> <li>● 工業衛生</li> <li>● 重體力工作</li> <li>● 機械防護</li> <li>● 宿舍與餐廳</li> <li>● 健康和 safety 資訊</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 誠信經營</li> <li>● 無不正當收益</li> <li>● 資訊公開</li> <li>● 智慧財產權</li> <li>● 公平交易、廣告與競爭</li> <li>● 身分保密及防止報復</li> <li>● 負責任採購礦物</li> <li>● 隱私</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 公司承諾</li> <li>● 管理職責與責任</li> <li>● 法律與客戶要求</li> <li>● 風險評估與風險管理</li> <li>● 改善目標</li> <li>● 培訓</li> <li>● 溝通</li> <li>● 員工意見和參與</li> <li>● 審核與評估</li> <li>● 預防矯正措施</li> <li>● 文檔和記錄</li> <li>● 供應商責任</li> </ul>
受稽合格率	100%	100%	100%	無違反重大商業道德情事	100%
缺失事項	無優先/主要/次要缺失及觀察事項	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 海外供應商員工加班時間超出當地法規要求</li> <li>2. 招募簡章涉及年齡、身高、健康等歧視要求</li> <li>3. 未制定政策且無充足的合理宗教活動場所</li> <li>4. 海外供應商遲到請假規範未遵循當地法規要求</li> <li>5. 外籍員工簽署入國工作費用及工資切結書</li> <li>6. 外籍聘僱合約中有另開存款帳戶強制儲蓄同意文件並代保管存摺；及公司與外籍員工有簽署保留證件同意文件 (護照) 及代管情形</li> </ol>	皆屬次要缺失或觀察事項 <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 堆高機充電區之電器控制盤中隔板遭移除</li> <li>2. 貨梯外位標示限制荷重</li> <li>3. 現場有使用鑽孔機，不可使操作人員戴上手套並應機台上方標示「嚴禁戴手套」</li> </ol>	-	-
結果解析	-	不符合事項已採取糾正措施的比例為100% (6項) <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 遇生產旺季及招工困難、訂單增多所致；後續將加大招工力度，增加委託招聘供應商協助一般工招募。</li> <li>2. 遵循RBA招聘費用指引辦理。</li> <li>3. 已通知件介改善不可再簽保管切結書及保管個人證件。</li> <li>4. 持續優化勞工相關政策與制度</li> </ol>	日常作業及要求不嚴謹，經複查後現已全面改善完成 <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 電器控制盤中隔板已復原完成</li> <li>2. 貨梯荷重標示完成</li> <li>3. 鑽孔機已完成標示「嚴禁戴手套」並完成員工教育訓練</li> </ol>	-	-

## 歷年供應商稽核數量與合格率

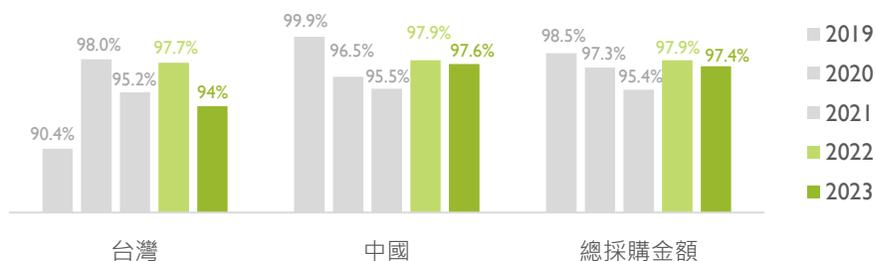
	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
稽核廠商數 (家數)	55	45	62	67	59
稽核合格率	100%	100%	100%	100%	100%

## 在地化採購與材料比率

### 在地化採購

達運因了解原物料及零組件過程中的環境足跡，極可能對環境有所衝擊。為落實材料在地化，採購單位於採買材料時，積極導入在地化採購，減少空運與海運之能源浪費並縮短時效性，以做為達運精密綠色採購的重要方向之一。關於供應鏈夥伴的在地化採購，依據目前達運主要生產基地為中國大陸吳江廠區與廈門廠區，同時因應公司產品策略的調整與各事業部關鍵材料的特殊性不同，會盡量對設點達運精密所屬工廠週遭城市的廠商進行優先評估導入。

在地化採購 (金額%)



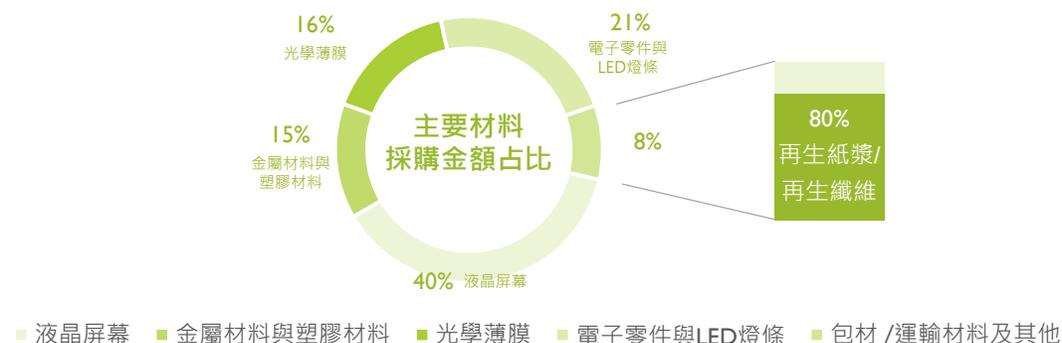
## 落實無衝突礦產

為響應全球對衝突礦產的抵制行為，達運支持無衝突礦產冶煉廠計畫 (Conflict-Free Smelter Program)，並承諾不使用衝突礦產，不接受來自於剛果民主共和國 (DRC)、盧安達 (Rwanda)、烏干達 (Uganda)、蒲隆地 (Burundi)、坦尚尼亞 (Tanzania)、肯亞 (Kenya) 所開採金 (Au)、鉭 (Ta)、錫 (Sn)、鎢 (W)、鈷 (Co)、雲母 (Mica) 等原生礦材。透過衝突礦產的資料審查、異常處理、物料管理、供應鏈管理...等相關流程之管理規定，以確保本公司產品符合國際衝突礦產相關法規與客戶要求。同時，我們也要求供應商共同重視與履行，一起善盡社會責任、尊重及保護人權。

### 材料管理

達運主要材料包含：液晶屏幕、金屬材料、塑膠材料、光學薄膜、電子零件、LED燈條、包裝/運輸材料及其他材料。2023年的材料管理採購金額中，液晶屏幕占40%、金屬材料與塑膠材料占15%、光學薄膜占16%、電子零件與LED燈條占21%、包裝/運輸材料及其他材料占8%。

紙包材有用到再生紙漿或再生纖維的比率有80%，而其中再生纖維參配比例為33%；金屬及塑膠回收材料部分尚於驗證階段。



實現綠色承諾

# 2-6-3

## 守護環境永續

- 強化氣候韌性
- 空氣污染防制
- 水資源管理
- 廢棄物/化學品管理



2024.1.18取得ISO50001:2018  
能源管理系統證書



2023年導入5項節水專案  
總計回收水量較2022年↑15%



2023年CDP供應商  
合作評級 (SER) B-



## 強化氣候韌性

### 治理組織

- 董事會

本公司董事會負責指導公司策略、監督管理階層、公司治理制度之各項作業與安排、對公司及股東會負責、依照法令及公司章程之規定或股東會決議行使職權。

- 永續發展委員會

由董事長暨策略長擔任永續發展委員會主委，中心級主管擔任當然委員，透過每季召開季會，討論與管理氣候變遷對營運影響的議題。

### 策略目標與行動

達運自2022年將企業社會責任向外延伸發展企業永續發展，面對氣候變遷議題及國際減碳趨勢，我們持續秉持綠色承諾，並將永續發展策略目標對接公司營運發展。除致力組織減碳外，在產品方面，朝「節能、減廢、環保」的方向設計，提供客戶低碳的綠色選擇。同時，我們也努力持續改善製程，在維持產品品質於一定水準下，降低碳排放。透過各項行動方案，我們將氣候變遷風險轉化為提升企業營運韌性的機會。



## 減碳專案

面對全球積極控制1.5°C升溫趨勢，永續發展委員會秘書組下設淨零減碳專案小組，由秘書組領導，專家顧問指導，橫向跨單位統籌氣候變遷調適與減碳運作

組織減碳	產品減碳
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 總部冰機系統節能方案節電15.3萬度，相當減碳76噸 CO<sub>2</sub>e</li> <li>2. 廈門廠區三場冰績效能使用最佳化、製程冷卻水系統整併2023年節電92.1萬度，相當減碳525噸 CO<sub>2</sub>e</li> <li>3. 吳江廠區空壓系統效能最佳化、製程改善太陽能板建置 2023年節電119.4萬度，相當減碳681噸 CO<sub>2</sub>e</li> <li>4. 廈門廠區、吳江廠區太陽能2023年總計發電935.8萬度，相當減碳5,337噸 CO<sub>2</sub>e</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. EPE 包裝材厚度減少(15mm--&gt;3mm)</li> <li>2. 產品包裝全紙化</li> <li>3. 導入生物降解袋包裝</li> <li>4. 電子紙產品推廣</li> <li>5. MNT 產品亮度較原始設計增益8%</li> </ol>
供應鏈減碳	風險管理
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 關鍵供應商完成導入ISO 14064-I : 63%</li> <li>2. 關鍵供應商完成導入ISO 50001能源管理系統：65%</li> <li>3. 3. 關鍵供應商完成CDP氣候變遷問卷：74%</li> </ol>	<p>蒐集國內外氣候政策趨勢及碳相關法規，檢視目前的減碳執行情形與減碳計劃目標，並持續評估對公司營運成本影響</p>



## 氣候變遷相關財務揭露(TCFD)

達運將氣候變遷議題納入公司營運風險管控中，透過全公司風險鑑別作業，依據TCFD框架，以PDCA循環管理方式，長期檢視氣候風險機會情境，並持續精進運作模式。

### 蒐集

#### 列出相關風險/機會

以CDP碳揭露揭露計畫 - 氣候變遷問卷中，風險與機會題組之選項作為基礎，收集內部營運變化、外部趨勢

### 鑑別

#### 決定重大風險 / 機會

由永續發展委員會討論並決定聚焦的風險 / 機會

### 重大性辨識

#### 製作風險 / 機會矩陣

永續發展委員會應用企業風險管理流程，依控制不確定性、發生可能性，計算風險 / 機會高低，並予以排序

### 因應策略與財務衝擊

#### 擬定與檢討因應策略，進行重大議題財務衝擊評估

風險值 $\geq 50$  百分位且預估衝擊金額 $\geq$ 年營收0.5%視為重大風險，後續列出與執行各項風險 / 機會因應作為，並持續監控績效與成果，針對重大風險 / 機會，未來將進行財務評估

類別	公司管理策略與行動	2023年執行情形
治理	董事會定期審視氣候變遷相關風險機會	<ul style="list-style-type: none"> <li>董事會為監督氣候相關風險與機會的最高治理單位。永續發展委員會每半年向董事會報告永續發展具體推動計畫與實施成效執行情形，包含短 (2025年)、中 (2030年)、長 (2050年) 期淨零策略目標、年度永續專案執行成果、面對氣候變遷企業永續營運的積極減碳作為、未來永續發展方向。</li> <li>透過董事會的監督與指導，落實永續發展目標，以確保公司「計劃、執行、檢查、督導與行動」之管理循環。</li> </ul>
	管理階層評估與管理氣候議題	由董事長暨策略長擔任永續發展委員會主委，中心級主管擔任當然委員，透過每季召開季會，討論與管理氣候變遷對營運影響的議題，2023年共召開4次會議。
策略	組織鑑別短、中、長期氣候相關風險與機會	永續發展委員會秘書組以CDP碳揭露揭露計畫 - 氣候變遷問卷中，風險與機會題組之選項作為基礎，收集內部營運變化、外部趨勢，鑑別出11項風險、7項機會。
	評估重大氣候風險與機會為公司帶來的潛在營運與財務衝擊	由董事長暨策略長及中心級主管，針對風險與機會之衝擊時間、價值鏈中受衝擊對象、控制不確定性、發生可能性、風險因素進行評估，以呈現公司因氣候變遷所帶來的潛在營運與財務衝擊。
	進行不同氣候情境分析、評估淨零排放目標及作為	為呼應巴黎氣候協定「全球升溫1.5°C以內」及台灣2050年淨零目標，利用台灣氣候變遷推估資訊與調適平台 (TCCIP)，以氣候變遷最嚴峻的IPCC AR6 SSP 8.5情境，用系集平均模式優先推估台灣廠區所在位置分析溫度、雨量等實體風險進行未來風險推估。中國大陸因氣象歷史數據取得不易，暫以時間尺度較大的月平均 / 年平均資料統計、檢視過去天災事件之衝擊。





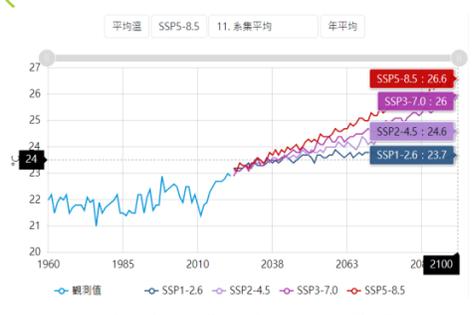
類別	公司管理策略與行動	2023年執行情形
風險管理	利用TCFD架構建構氣候風險辨識流程	1. 本公司建有完整風險管理架構組織、政策、管理規範，風險範疇涵蓋包括但不限於營運風險、市場風險、環安衛風險(含環境及氣候變遷)、財務風險、人力資源風險、資安風險與其他可能使公司產生重大損失之風險，並持續關注國內外風險發展情事以掌握風險趨勢，辨識新興風險。本公司將氣候變遷視為新興風險，並將其辨識、衡量與管理流程納入公司整體風險程序。
	依據氣候風險鑑別與排序結果，設定與執行相關因應方案	
	將氣候風險鑑別與評估納入企業風險管理流程	2. 氣候風險管理流程主要分為六大步驟，從風險辨識、鑑別、分級管理、改善監控、董事會監管、報告揭露。
指標和目標	設定氣候變遷相關管理指標	經永續發展委員會討論，以設定溫室氣體排放量、節電量、節水量、再生能源使用量為氣候變遷績效指標，詳細情形於能源管理、水資源管理說明。
	透過ISO 14064-I盤查與揭露溫室氣體排放量，檢視公司營運面臨的衝擊，並評估範疇一、二的風險及其減緩策略	<ul style="list-style-type: none"><li>• 2022年11月21日首次取得ISO14064-I查驗聲明書(含海外子公司)，未來每年持續完成各年度查證及揭露作業。</li><li>• 依據ISO14064-I:2018方法學自主盤查2023年溫室氣體排放量，類別I排放量為1,722.7518噸CO<sub>2</sub>e，類別2排放量為58,852.6621噸CO<sub>2</sub>e，總計60,575.4139噸CO<sub>2</sub>e，排放密集度341噸CO<sub>2</sub>e/億元，2024年6月21日已獲SGS推薦，預計8月底完成取得查證聲明書。</li></ul>
	擬定氣候變遷管理目標，檢視目標達成度與績效	以台灣2050淨零減碳目標及客戶以大帶小減碳目標為基礎，擬定淨零目標減碳途徑，以2021年為基準年，2030年溫室氣體(類別I和2)辦公室據點淨零排放，生產據點排放量減少20%，2050年皆淨零排放。希望透過設置太陽能發電設備、增加再生能源使用量、更新節能設備與推行節能生產管理等方法，逐步達成短中長期減量及淨零排放目標。

## 不同氣候情境分析、評估淨零排放目標及作為

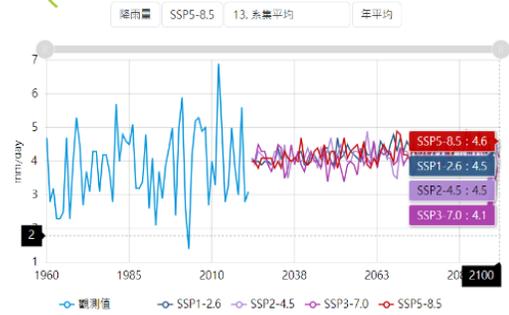
達運依據TCFD架構，針對實體風險進行未來在台灣不同溫室氣體排放控管情形下，對公司營運或供應鏈產生的影響，並將其結果納入強化氣候韌性策略考量。依據2021年聯合國政府間氣候變化專門委員會 (Intergovernmental Panel on Climate Change, IPCC) 發布最新的第6次評估報告 (The Sixth Assessment Report, AR6)，利用台灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台已蒐集了 IPCC AR6 所使用最新的耦合氣候模式對比計畫 (Coupled Model Intercomparison Project, CMIP) 第六階段 (簡稱 CMIP6) 資料，以綜合所有模式之平均值且較能掌握中高解析度變化趨勢的系集平均模式，降尺度到經緯度0.05度 x 0.05度的高解析網格，並採用共享社會經濟情境 (Shared Socioeconomic Pathway, SSP) 將SSP1-2.6低排放情境、SSP2-4.5中度排放情境、SSP3-7.0高度排放情境、SSP5-8.5極高排放情境等4個不同社會與經濟情形的溫室氣體排放納入考量，推估至2100年湖口廠、大雅廠年均溫、降雨量等變化趨勢。

至2100年，湖口廠年平均溫度較2021年觀測值年均溫22.9°C上升至23.7~26.6°C間，增加約0.8~3.7°C，降雨量從3.1 mm/day增加至4.1~4.6 mm/day；大雅廠年平均溫度較2021年觀測值年均溫23.6°C上升至24.5~27.5°C間，增加約0.9~3.9°C，降雨量從4.5 mm/day變化至4.1~5 mm/day。

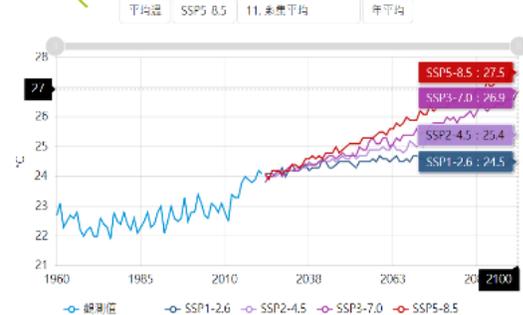
湖口廠未來年均溫推估



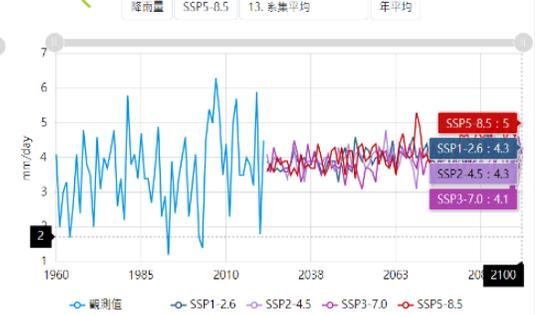
湖口廠未來降雨量變化推估



大雅廠未來年均溫推估



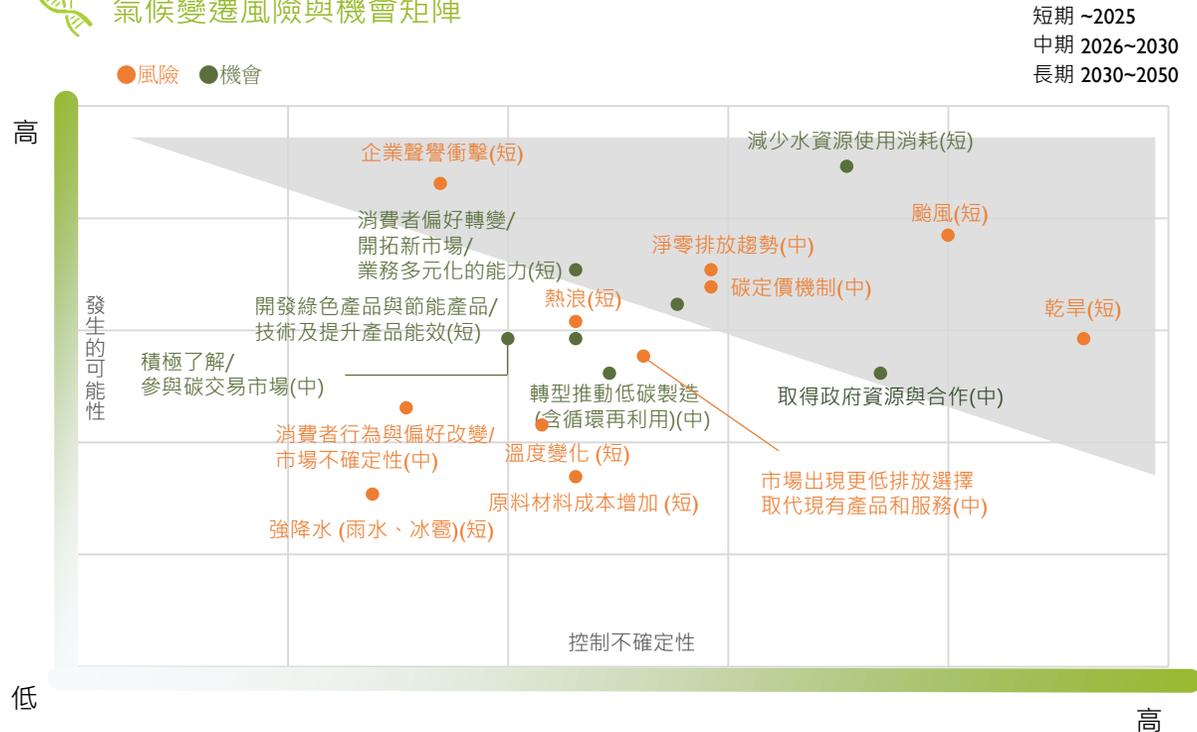
大雅廠未來降雨量變化推估



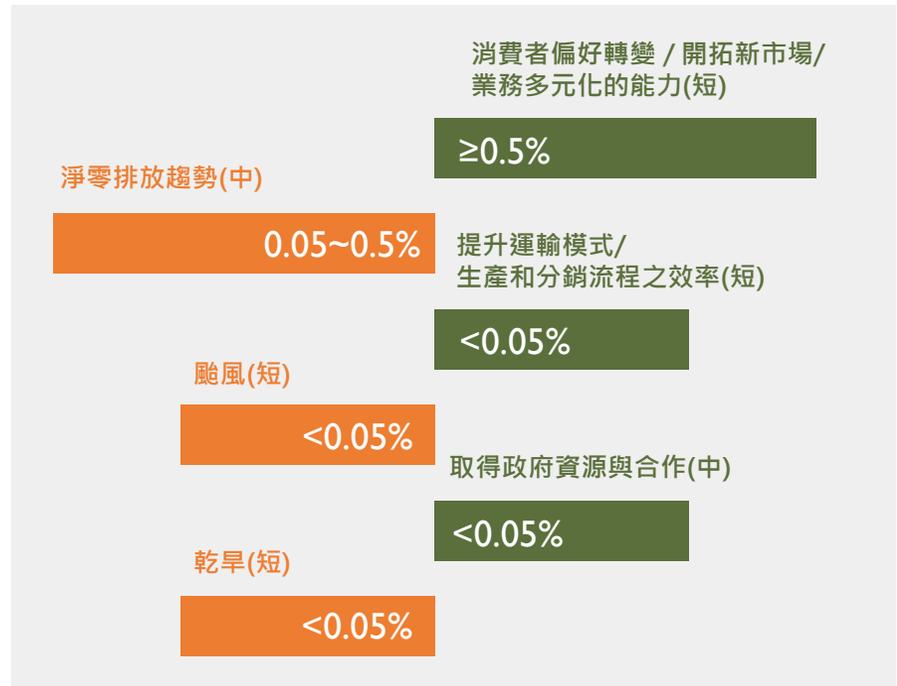
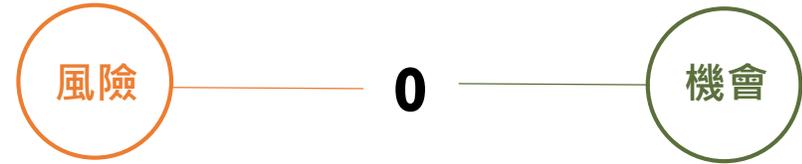
## 重大氣候風險與機會

達運依據TCFD架構，由ESG委員會主委、當然委員及公司中心級主管代表鑑別並評估氣候變遷風險及因應措施，找出潛在危機與機會。鑑別結果顯示，前三大風險為淨零排放趨勢、颱風、乾旱，但預估的衝擊金額皆<營業額0.5%，因此未列入重大風險；前三項機會為消費者偏好轉變/開拓新市場/業務多元化的能力、提升運輸模式/生產和分銷流程之效率、取得政府資源與合作，其中消費者偏好轉變/開拓新市場/業務多元化的能力之預估衝擊金額≥營業額0.5%，列為重大氣候機會，未來規劃財務評估並擬定解決方案、設定目標進行監督與追蹤。

### 氣候變遷風險與機會矩陣



### 氣候變遷風險與機會矩陣



註：  
風險方面，主要針對前三大實體與轉型風險進行揭露；  
機會方面，主要針對前三大氣候機會進行揭露  
財務衝擊金額為預估值



守護環境永續

氣候變遷風險/機會與因應策略

風險類型	面向	氣候風險	利害關係人	氣候機會	潛在財務影響	因應作為
轉型風險	政策與法規	碳定價機制	達運精密	<ul style="list-style-type: none"> <li>建置再生能源使用，降低間接用電碳排放量</li> <li>積極了解碳交易市場</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>稅負成本或環保相關違規風險增加</li> <li>提早佈局再生能源使用、增購節能設備或倡導節能措施，以降低營運成本</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>設定積極減碳目標：承諾2050年辦公室及生產據點淨零排放</li> <li>蒐整全球碳交易市場資訊，研擬未來碳交易規劃</li> </ul>
		淨零排放趨勢	達運精密	取得公部門資源與合作	<ul style="list-style-type: none"> <li>減碳設備購置與運轉成本增加</li> <li>建置再生能源費用增加</li> <li>透過低碳轉型計畫，降低設備購置成本</li> <li>倡導日常作業節能措施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>繪製全公司淨零策略地圖，研擬策略並執行相關作為</li> <li>持續執行溫室氣體減量行動，透過參加台灣氣候聯盟，取得相關淨零資源</li> </ul>
	技術風險	市場出現更低排放選擇取代現有產品和服務	達運精密、客戶	<ul style="list-style-type: none"> <li>開發低碳產品服務</li> <li>提升客戶產品能效</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>無法提供滿足客戶需求之低碳產品致使訂單流失</li> <li>導入新設計、新技術、新材料</li> <li>控制合理成本，確保營收與獲利</li> </ul>	開發綠色友善產品與服務的設計與創新能力，提供符合國際環保規範的高效率能源效率產品，與全球客戶合作實現節能低碳社會願景
	市場風險	<ul style="list-style-type: none"> <li>消費者行為與偏好改變/市場不確定性</li> <li>原材料成本增加</li> </ul>	<p>客戶</p> <p>達運精密</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>建立技術門檻，提升產品競爭力</li> <li>強化在地採購，減少運輸碳排及風險</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>滿足客戶及市場綠色需產品求，增加營收</li> <li>材料採購成本增加</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>透過定期客戶滿意度調查，了解市場需求，並提供研發部門作為新研發技術設計評估依據</li> <li>尋求離生產據點近且品質、生育優良之供應商</li> </ul>
名譽風險	企業聲譽衝擊	客戶、股東/投資人	開發綠色產品與節能的技術或製程	<ul style="list-style-type: none"> <li>高能耗製程增加生產碳足跡，衝擊產品競爭力</li> <li>滿足客戶及市場對綠色產品的需求，提升企業聲譽與競爭力</li> </ul>	積極開發綠色友善產品設計、轉型低碳製造、並透過透明揭露提升企業綠色形象	



守護環境永續

風險類型	面向	氣候風險	利害關係人	氣候機會	潛在財務影響	因應作為
實體風險	立即性風險	颱風/乾旱/強降水	達運精密、 供應鏈、客戶	<ul style="list-style-type: none"> <li>提升天災抵禦能力</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>原材料成本上升、運輸成本及時間增加，使生產受影響，導致財務損失</li> <li>提早佈局再生能源使用、增購節能設備或倡導節能措施，以降低營運成本</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>定情召開水情會議與建立緊急應變程序，並定期演練</li> <li>評估生產據點旱災、水災風險，並研擬應變措施</li> </ul>
	長期性風險	溫度變化	達運精密	<ul style="list-style-type: none"> <li>轉型推動低碳製造</li> <li>提升生產效率</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>用電量增加使成本及碳排放量上升、電力中斷停工風險增加</li> <li>開發綠色產品或技術，以提升企業面對氣候變遷的應變能力</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>永續發展委員會成立淨零減碳專案小組，推動溫室氣體減量行動</li> <li>2023年強化氣候韌性因應作為： <ul style="list-style-type: none"> <li>□ 節能：提出7大項節能專案，總計節電約277.2萬kWh，相當於減少1,530.8噸碳排放量；持續推動低碳綠色生產。</li> <li>□ 創能：廈門廠區、吳江廠區架設太陽能發電系統，總計創能935.8萬kWh，減排5,337噸CO<sub>2</sub>e。</li> <li>□ 開發低碳節能產品：設計三大面向，提出9項行動方案，減少客戶使用碳排放及自身產品碳足跡。</li> </ul> </li> </ul>



## 溫室氣體盤查與認證

二氧化碳等溫室氣體排放所造成全球性的氣候變遷，為企業永續經營的重要課題。達運精密（前輔祥實業）於2009年起優先推動台灣、吳江、昆山廠區溫室氣體盤查作業與認證，其餘各廠區亦陸續建立廠區溫室氣體盤查資料。2014年為輔祥實業與景智電子合併並更名達運精密後，首次統計合併後所屬各廠區溫室氣體盤查資料。期望藉由建立內部盤查資料，了解執行節能減碳措施對公司的效益與社會的貢獻，並持續透過推動辦公室無紙化、節能燈具與設備持續不斷更新等推動節能措施，持續減少公司二氧化碳排放當量。

達運於2022年11月21日取得SGS核發2021年ISO14064-1: 2018溫室氣體查驗聲明書，2023年9月21日取得SGS核發2022年查驗聲明書，盤查邊界、盤查範疇、各範疇的排放量、總量等說明如後。

2023年首度自主參與碳揭露計畫 (Carbon Disclosure Project, CDP) 氣候變遷問卷評比，獲得D揭露級成績。



守護環境永續

## 2023年各廠區ISO14064-1: 2018各類別溫室氣體盤查排放量

單位：噸 CO<sub>2</sub>e



■ 類別1 ■ 類別2

廠區	類別1	類別2
新竹總部	76.1730	625.8486
湖口廠	37.8541	4725.1100
大雅廠	12.3944	2655.9283
廈門廠區	683.2958	31775.1884
吳江廠區	913.0345	19070.5868
總計	1,722.7518	58,852.6621



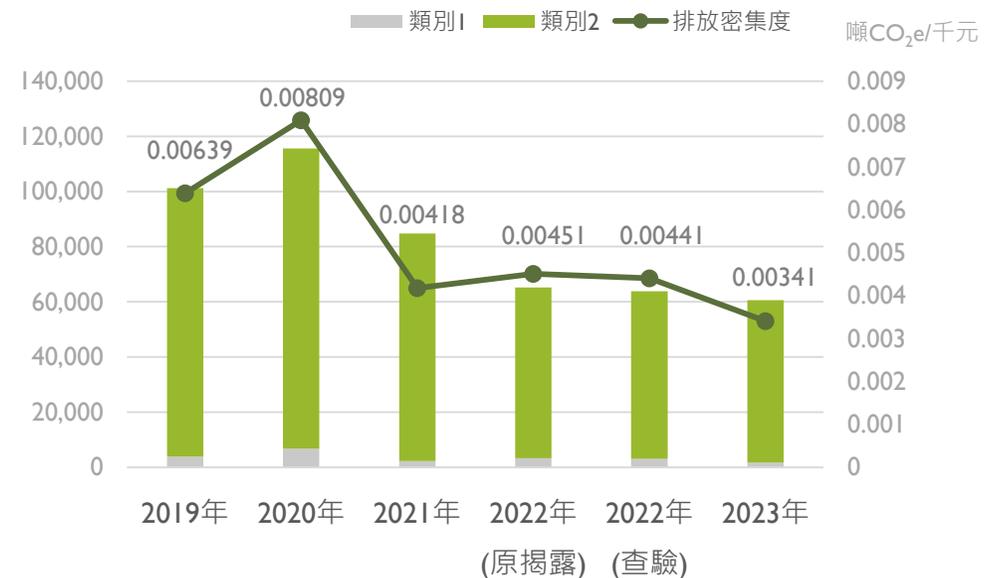
### 直接排放與能源間接排放排放量及密集度說明

2021年全公司溫室氣體排放量盤查於2023年9月21日取得第三方查驗機構SGS核發查驗聲明書，經第SGS查驗總計排放63,826噸CO<sub>2</sub>e，主要來源為類別2\*2的電力排放，其次為類別1\*1製程及公用系統使用之燃料排放。經查驗後密集度由0.00451 (噸CO<sub>2</sub>e/千元) 降為0.00441 (噸CO<sub>2</sub>e/千元) 與原2022未經查驗盤查數值差異分析 (1)活動數據差異：2022年外稽查證後各項數據皆有佐證資料備查；(2)排放係數差異：外稽查證台灣廠區電力排放係數更新中華民國經濟部發布最新電力排碳係數 (由原0.509調整為0.495公斤CO<sub>2</sub>e / Kwh、大陸廠區電力排放係數更新為中華人民共和國生態環境部發布最新電網排放因子(由原0.5810調整為0.5703 tCO<sub>2</sub>/MWh)。

2023年全公司溫室氣體排放量盤查總計61,014噸CO<sub>2</sub>e，主要來源為類別2\*2的電力排放，其次為類別1\*1製程及公用系統使用之燃料排放。密集度由0.00441 (噸CO<sub>2</sub>e/千元) 上升為0.00343 (噸CO<sub>2</sub>e/千元)，由於公司營運結構調整，2023年公司營業額17,769,982 (新台幣千元) 較2022年增加3,304,392 (新台幣千元)，2023年溫室氣體排放量盤查較2022年經查驗之溫室氣體排放量盤查降低2,848噸CO<sub>2</sub>e

### 歷年溫室氣體排放量

項目 \ 數值	2019	2020	2021	2022 (原揭露)	2022 (查驗)	2023
類別1 *1 (噸CO <sub>2</sub> e)	3,896	6,721	2,277	3,285	3,144	1,723
類別2 *2 (噸CO <sub>2</sub> e)	97,365	108,878	82,452	61,930	60,717	58,852
CO <sub>2</sub> 排放總計 (噸CO <sub>2</sub> e)	101,261	115,599	84,729	65,215	63,862	60,575
營業額 (新台幣千元)	15,851,885	14,290,244	20,284,221	14,465,590	14,465,590	17,769,982
密集度 (噸CO <sub>2</sub> e/千元)	0.00639	0.00809	0.00418	0.00451	0.00441	0.00341
查驗機構	-	-	SGS	-	SGS	SGS



\*1：類別1：直接來自公司排放源

\*2：類別2：間接外購電力

## 能源管理

達運的能源政策以「環境保護」為出發點，永續能源應將有限資源作有「效率」的使用，開發對環境友善的「潔淨」能源，並致力於節能減碳行動；遵守相關環保法令進行污染防治，且持續推動節能改善績效活動，以期打造出綠色模範企業。2023年1月起各廠區導入ISO50001能源管理系統，並於2024年1月18日通過第三方驗證公司 (DNV) 核發ISO50001：2018版證書，2024年至2027年由第三方驗證公司 (DNV) 每年定期驗證確認證書有效性。

2023年能源總耗用量為418,591 GJ，其中外購電力占90.62%、天然氣占1.05%、汽油約0.20%、柴油約0.10%、再生能源8.04%。電力是製程生產設備及廠務系統的主要供給來源；天然氣主要用於VOC廢棄處理與鍋爐設備；汽油主要用於廠區公務車；柴油則使用於廠區推高機、緊急發電機及消防幫浦。其中針對耗能占比較高的電力部分，吳江廠區與廈門廠區於2022年分別建置綠色能源 (太陽能)，2023年總計節電9,343,429 KWh，總計節能33,636 GJ，占再生能源使用率8.04%。公司將持續進行能源審查建置廠區重大能耗基線量測，持續進行公司節能改善。



### 達運2023年整體廠區能源使用

外購電力 90.62%  
天然氣 1.05%  
汽油 0.20%  
柴油 0.10%  
再生能源 8.04%



- 外購電力
- 天然氣
- 柴油
- 汽油
- 再生能源



### 各能源消耗統計表

類別	能源類型	2019	2020	2021	2022	2023 (自盤)
外購電力 (GJ)	不可再生	478,801	532,398	511,101	392,796	379,312
液化石油氣 (GJ)		0	0	0	0	0
天然氣 (GJ)		15,978	13,262	11,532	5,364	4,385
柴油 (GJ)		513	573	290	337	436
汽油 (GJ)		616	668	1,300	778	822
再生能源 (GJ)	再生	-	-	-	20,880	33,636
再生能源使用率		-	-	-	5.23%	8.04%
總能源使用量 (GJ)		495,908	546,901	524,223	420,155	418,591
不可再生能源查驗機構		-	-	-	DNV	安排查驗中

- 資料來源：各廠區收集2023年繳費單、發票、柴油抄表紀錄
- 計算能源轉換來源：經濟部能源署2023年能源統計手冊
- 各項能源由其單位轉換為GJ之方式如下：  
電力&再生能源：1Kwh=3.6x10<sup>6</sup>J  
天然氣：1m<sup>3</sup>=3.3496x10<sup>7</sup>J  
柴油：1L=3.51708x10<sup>7</sup>J  
汽油：1L=3.26586x10<sup>7</sup>J

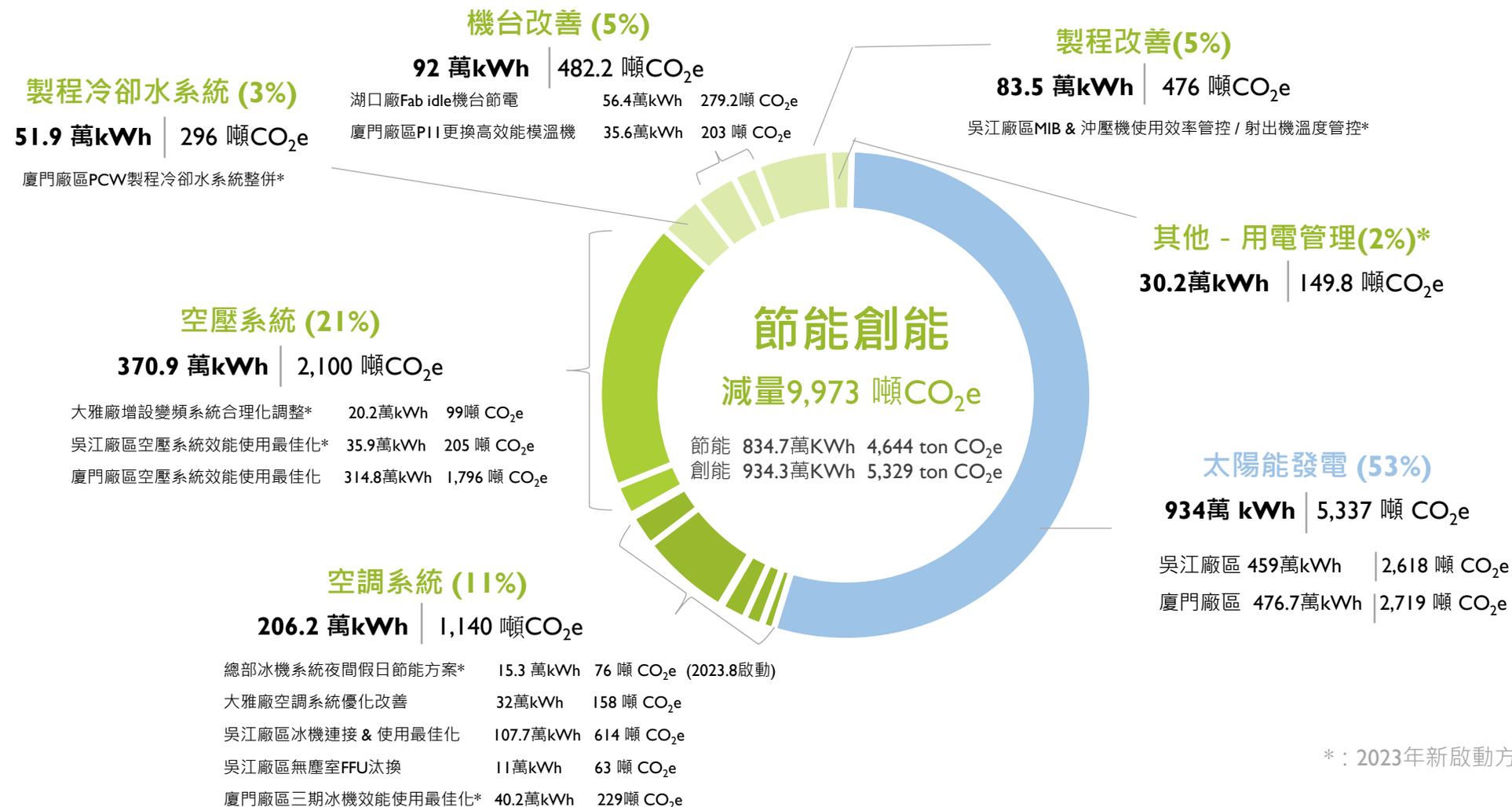


守護環境永續

## 節能創能作為

經盤查，達運溫室氣體排放大多來自類別2（外購電力），因此在減量行動上優先投入降低用電碳排。2020~2023年台灣廠區與大陸廠區共推行16件節能減碳方案，2023年節電約1,769萬KWh，可減少63,384 GJ能源耗用量及9,973噸碳排量。

其中2023年新啟動7大項節能方案，總計節電約277.2萬KWh，相當於減少1,530.8噸碳排量。



## 環境管理政策

達運除各廠區依各地區環保法令訂定空氣污染、水污染、廢棄物等SOP執行外，公司另建置環安衛管理系統與制定環安衛政策據以推行相關管理制度，擬訂管理方案以加強提升環保績效，持續朝環境友善的目標發展。

執行方面於2005.06起導入ISO 14001:2004環境管理系統，因應國際標準組織 (International Standards Organization, ISO) 於2015年9月15日公告之ISO 14001:2015新版標準，各廠區皆已於2018年7月通過第三方驗證公司 (SGS) 驗證取得新版ISO 14001:2015年版證書，2019年至2023年由第三方驗證公司 (SGS) 每年定期驗證，2023年8月再次驗證確認證書有效性。

### 環安衛政策



### 環境管理系統執行



## 空氣污染防治

達運各廠區製程產生空氣污染物計有揮發性有機物 (VOCs)、粒狀污染物 (Par)、氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx)、酸性氣體、苯類、異味、林格曼黑度等。為落實源頭管理減量目標，除每年依法令定期檢測外，並設有監控系統與警報通知，讓值班同仁可隨時監控防制設備狀態，確保防制設備運作正常，妥善處理污染物。

每年各廠區空氣污染防治設備均定期委託第三方有資格的檢測廠商對於廢氣排放口進行檢測，2023年各廠區排氣口的廢氣排放均達到當地法規排放標準要求。

廠區	製程	空氣污染物	防制設備	排放管道	檢測結果
台灣	湖口 FMM	VOCs	吸附設備 洗滌塔	P001-P008	合格
		HCL			
廈門	印刷車間 注塑車間	VOCs	吸附設備	DA001 DA002 DA003	合格
		二甲苯			
		甲苯			
	苯				
	射出	VOCs	吸附設備	DA001	合格
吳江	鍋爐排氣	SOx	NA	DA002	合格
		NOx			
		粒狀污染物			
		林格曼黑度			



守護環境  
永續

## 水資源管理

因應全球面臨水資源短缺趨勢，達運各廠區基於貫徹合理利用資源的理念，持續進行合理安排生產、生活和生態用水，促進水資源的合理配置。並有效利用回收水，提高水資源的承載能力，提供可持續發展的保障。

### 各類型水資源使用量

達運力行節約用水，各廠區之用水量逐年減少，達運力行節約用水，各廠區之用水量逐年減少，自來水用量於2023年分別於湖口、吳江、廈門廠區導入5項節水方案，用水量較2022年下降6%；2023年地下水使用量較2022年降低100%，因應台灣廠區水資源保護，後續政策逐步減少地下水使用；回收水於2019年台灣廠區湖口廠增設廢水回收系統及2020年廈門廠區導入中水回收節水方案，水回收率持續提升，2023年回收水較2022年增加25%回收量。

利用世界資源研究所輸水道水源風險地圖鑑別公司水資源高壓力地區為吳江廠區，占公司原始取水總量39%，占總耗水量38%。因應廠區可能發生水資源短缺風險，除持續執行廠區節水措施，並因應地區水情趨勢發展程度，緊急時每週召開公司層級水情會議；彙整政府機構發布降雨氣候模型、廠區所在水庫水位與進出水量、預測廠區水情燈號與用水剩餘天數與廠區節水措施執行。

### 2023年各廠區水資源使用量

單位：千立方公尺

廠區	自來水	地下水	重複利用水		原始取水量	總用水量	總排水量	總耗水量	回收率 (重複利用率)
			循環水	回收水					
台灣	194	0.0	0	29	194	223	148	46	13.1%
廈門	381	0.0	0	326	381	707	95	286	46.1%
吳江*	370	0.0	4	1	370	375	168	202	1.3%
總計	945	0.0	4	355	945	1,304	411	534	27.6%

\* 水資源高壓力地區

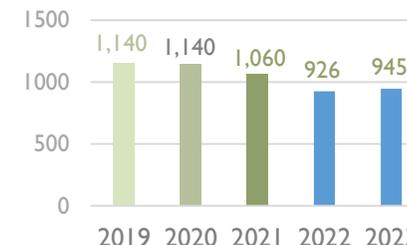
總用水量=原始取水量+重複利用水量

重複利用水量=循環水量+回收水量

原始取水量=消耗水量+排放量

回收率=(重複利用水量/總用水量)×100%

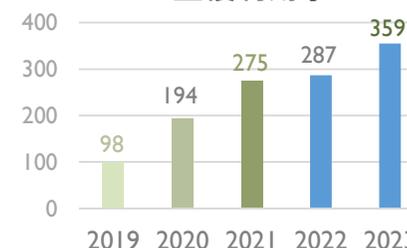
### 自來水



### 地下水



### 重複利用水



各廠區水源潛在風險地圖

(資料來源：世界資源研究所輸水道水源風險地圖)

備註：台灣廠區有使用地下水，並取得合法水權證



守護環境永續

## 廢/污水排放狀況

廢污水主要來源於注塑板、沖壓件、背光板、鐵件清洗水與FMM製程廢水清洗用水及冷卻塔用水，生活廢污水等。為確保相關製程排放之廢水符合當地政府機關要求標準，各廠區均設置水污染防治設備並依法定期委託第三方有資質的檢測廠商對於廢污水排放口進行檢測，2023年各廠廢污水排放均達到當地法規排放標準要求。

2023年廈門廠區與吳江廠區因擴產而增加廢水量，但於2023年湖口廠、吳江廠區、廈門廠區持續導入5項節水方案下，整體2023年廢/污水排放較2022年減少288,682噸。

## 達運2023年整體廠區能源使用

廠區	廢水來源	水污染防治設備	檢測項目	檢測結果
台灣	生活污水	生物處理法	PH、水溫、水量、生化需氧量、化學需氧量、大腸桿菌群、油脂、懸浮固體	合格
	製程廢水(大雅)	化學混凝法	PH、水溫、水量、砷、鎘、化學需氧量、總鉻、六價鉻、銅、氟鹽、總汞、鎘、氨氮、鎳、鉛、懸浮固體、鋅、硝酸鹽氮、氰化物、鉬、錫、硼	合格
	製程廢水(湖口)	酸鹼中和+化學	PH、水溫、化學需氧量、懸浮固體、鎳、溶解性鐵、生化需氧量、真色色度、氨氮、氰化物、六價鉻、總鉻、鋅、銅、總汞、鉛、砷、硝酸鹽氮、陰離子表面活性劑、硼、氟鹽、鎳、錳、鉬	合格
廈門	注塑板、沖壓件	生物處理法+物理	PH、懸浮物、化學需氧量、生化需氧量、石油類、氨氮、總磷、總氮、大腸桿菌群、動植物油色度、LAS、揮發酚	合格
	背光板的清洗用水	理膜滲透法		
	冷卻塔用水	生物處理法+化學		
吳江	生活污水	生物處理法+化學	PH、懸浮物、化學需氧量、石油類、氨氮、總磷、總氮	合格
	鐵件清洗廢水	生化+物化處理		
	冷卻塔用水	接入市政管網		
	生活污水	接入市政管網		

## 廠區生活污水排放統計表

單位：噸

廠區	2019	2020	2021	2022	2023
台灣	33,841	38,803	30,800	26,799	30,362
廈門	74,952	72,358	生活污水併入事業廢水排放量		
吳江	94,276	148,502	355,396	325,460	120,977
總計	203,069	259,663	386,196	352,259	151,339

## 廠區事業廢水排放統計表

單位：噸

廠區	2019	2020	2021	2022	2023
台灣	27,833	269,639	205,270	173,992	117,164
廈門	56,543	84,956	108,279	133,084	94,832
吳江	22,812	30,456	35,249	38,092	47,410
總計	107,188	385,051	348,798	345,168	259,406





## 節水創水

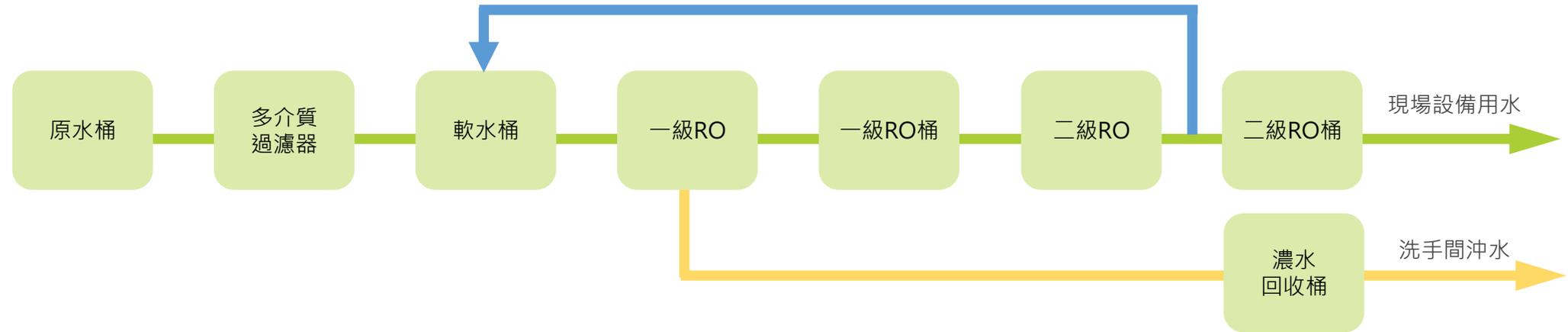
公司於2023年分別各廠區導入節水專案計6項，總計重複利用水量36萬噸，較2022年28.7萬噸增加25%節水效能，總計節省水費費約新台幣611萬元。

吳江廠區鐵件廠於2022年8月於原純水系統中導入二級濃水回收，於二級RO廢水道後再回收至軟水桶循環再利用，再經一級RO重新過濾，回收再利用率達100%。

2023年11月再投入一級RO濃水回收至濃水回收桶，經水泵增壓後供應成民生用水，作為洗手間沖水使用。

### 吳江廠區鐵件廠純水機廢水回收

純水系統運行流程如  指示： 二級濃水回收系統運行流程如  指示： 一級濃水回收系統運行流程如  指示：



### 廠區節水創水統計表

廠區	節水項目	重複利用水量(噸)
湖口廠	廢水回收再利用	29,112
	廢水回收再利用	157,738
廈門廠區	B11及B12 CPLS清洗機排放水回收	145,829
	超純水EDI產水率改善	22,209
吳江廠區	鐵件廠純水一次濃水回收	579
	鐵件廠純水二次濃水回收循環	4,409
總計		359,876

## 廢棄物/化學品管理

達運營運中產生之廢棄物於源頭分類管控收集，以可回收/再利用為優先，提升資源回收率，減少廢棄物產生量，降低對環境衝擊，並訂定「廢棄物清理作業規範」作為管理規範。

為確保廢棄物貯存、清除及處理均符合法令要求，由廠區廢棄物專責人進行管理，執行每日廢棄物貯存區之巡查檢點；因應法規對事業委託清理之監督義務，台灣廠區加強對關注之廢棄物廠商，每年執行定期稽核計畫，確認廢棄物合法妥善處理。2023年共執行廢棄物供應商環安衛風險稽核共計9家廠商，完成率100%。

達運所產出的廢棄物可分為非有害事業廢棄物及有害事業廢棄物兩類（中華民國廢棄物清理法、中華人民共和國固體廢物污染環境防治法）。台灣廠區統計資料來源為中華民國事業廢棄物申報及管理系統及清運過磅紀錄單，廈門廠區為中華人民共和國固廢管理系統申報記錄及清運過磅紀錄單，吳江廠區為清運過磅紀錄單。2023年總量約6,712噸，其中非有害事業廢棄物約6,622噸（98.7%）；有害事業廢棄物約90噸（1.3%，其中回收有害廢棄物0噸，有害廢棄物之回收百分比0%），性質單純。若依廢棄物處理途徑分類，回收占96%，其次為焚化（熱處理）占4%。近年來公司積極推動廢棄物減量與資源化，2023年公司廢棄物污染強度較2022年減少2.1%，如2022年2月起台灣大雅廠推動紅泡棉包材由廢棄物清理收費改為原材料商回收再利用專案2024年規劃再推動固體再生原料（SRF）專案，將廢棄物轉變成有用的資源，不僅做到資源循環，更降低廢棄物處理成本。

2023年廈門廠區因電子廢棄物儲存不當遭當地政府裁罰15萬人民幣，廠區已按照危險廢棄物流程清運，並已納入內部作業處理流程。



### 2023各廠區廢棄物產出總量

單位：噸

廠區	非有害事業廢棄物	有害事業廢棄物
台灣	788	29
廈門	3,349	49
吳江	2,485	12
總計	6,622	90



### 歷年廢棄物產出總量

單位：噸

廢棄物	2019	2020	2021	2022	2023
非有害事業廢棄物	8,665	9,155	9,444	5,362	6,622
有害事業廢棄物	135	136	119	223	90



### 2023各廠區廢棄物處理途徑

單位：噸

途徑/廠區	台灣	廈門	吳江	總量
物理	5.87	0	0	5.87
焚化(熱處理)	144.01	35.79	80.68	260.48
回收	654.63	3,348.92	2,417.91	6,420.45
掩埋	0	8.12	0	8.12
化學	11.82	0	0	11.82
收集	0	0.14	0	0.14
物理化學綜合處理	0	3.60	0	3.60
其他	0	1.65	0	1.65

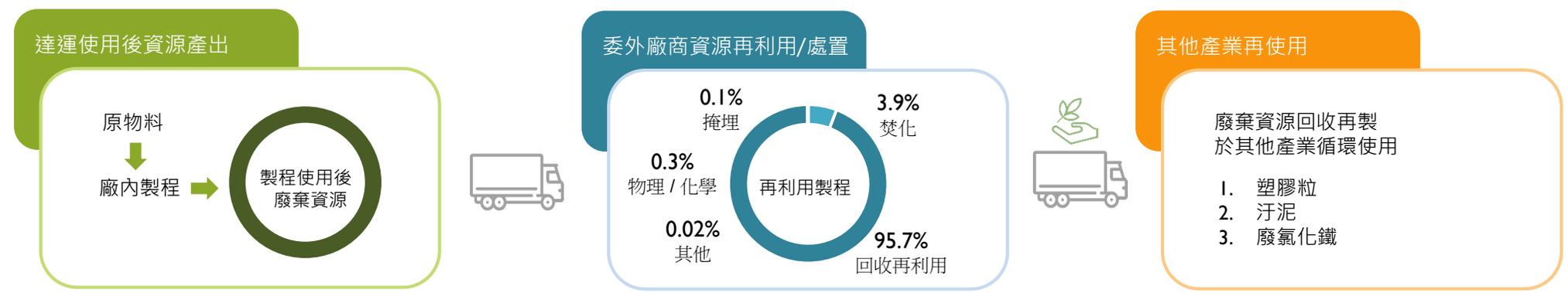
\* 四捨五入至小數點後第二位



## 達運廢棄資源生命週期管理



守護環境永續



廢棄物廠內管理	廢棄物清運	處理/再利用	再利用產品運送	再利用產品流向
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 新廠商遴選流程</li> <li>• 源頭分類管理</li> <li>• 依廠區所在地廢棄物法規申報設置廢棄物/資收物暫存區</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 委託合法廢棄物清運公司處理</li> <li>• 廢棄物申報平台追蹤</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 年度稽核計畫</li> <li>• 製程減塑減廢</li> <li>• 塑膠粒重抽使用</li> <li>• 棧板泡棉墊回收再利用</li> <li>• 包材回收</li> <li>• 汙泥再利用 (低強度混凝土的填充再利用材料)</li> <li>• 製程廢氯化鐵回收再利用</li> <li>• 廢塑膠/廢木材固體再生燃料利用 (SRF)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 處理再利用廠商年度現場稽核</li> </ul>	



## 2-6-4

### 創價社會共融

- 人才永續
- 健康與安全
- 多元包容
- 社會回饋與參與
- 幸福職場



發起「陪你長大計畫」  
扶助偏鄉小學



廈門廠區公益活動延展至所在轄  
區社區，實現社企聯動共享資源



台灣廠區榮獲職場健  
康企業獎及認證標章

## 人才永續

### 人才吸引與留任

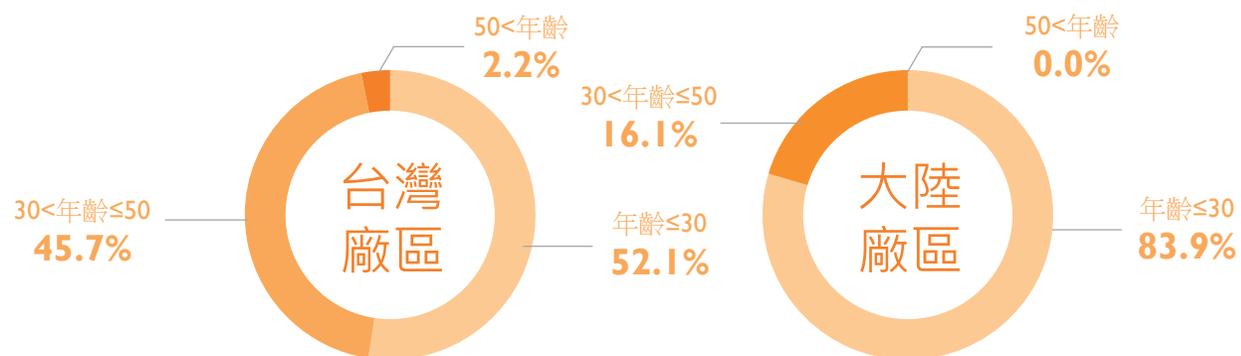
#### 人才招募

因應全球顯示器產業發展趨勢，達運持續轉型，加速推動光學元件與顯示器技術的優勢，朝更多元應用領域發展。依據中長期企業經營策略，達運積極推動嶄新企業組織文化 (Passion. Quality. Innovation. Accountability)，提供每位員工廣闊的發展空間、安心的工作環境和完善的培訓機制，期待每位想一展長才的菁英們加入，共同開創嶄新的職涯發展。

#### 人才推薦與留任措施

因應公司發展需求，配合公司人才策略，提高人才引進的效率與質量，鼓勵員工積極推薦合適人選，制定公司內部推薦獎勵機制。為留任優秀員工，公司制定長期激勵薪制度，與公司績優人才簽訂長期合約，並以持股信託方式留任，期能共同創造公司營運綜效。

#### 2023年新進員工年齡分析



#### 2023年新進員工人數

性別	年齡	台灣廠區	大陸廠區	總計
男	年齡≤30	12	14,530	14,542
	30<年齡≤50	13	2,687	2,700
	50<年齡	1	1	2
	總計	26	17,218	17,244
女	年齡≤30	9	5,051	5,060
	30<年齡≤50	11	1,059	1,070
	50<年齡	0	0	0
	總計	20	6,110	6,130
總計		46	23,328	23,374

#### 2023年員工新進率

性別	年齡	台灣廠區	大陸廠區	總計
男	年齡≤30	2.2	252.9	230.8
	30<年齡≤50	2.3	46.8	42.9
	50<年齡	0.2	0.0	0.0
	總計	4.7	299.7	273.7
女	年齡≤30	1.6	87.9	80.3
	30<年齡≤50	2.0	18.4	17.0
	50<年齡	0.0	0.0	0.0
	總計	3.6	106.3	97.3
總計		8.3	406.0	371.0

註：新進率計算方式為當地該年齡性別新進員工人數 / 當地當年員工總人數



## 人力分析

截至2023年底，達運主要廠區員工總計6,301人(含非月薪制員工)，其中台灣廠區555人，大陸廠區5,746人。

因產業屬性、相關科系畢業生性別比例等因素，女性同仁全體員工人數約32%左右；年齡分佈仍以30歲以下人員為主，占全體員工人數65%。

性別	全球	聘僱型態	全球	台灣廠區	大陸廠區
男	受雇勞工	不定期契約勞工 <sup>1</sup>	1,773	299	1,474
		定期契約勞工 <sup>2</sup>	989	51	938
		零工經濟者	0	0	0
	總計	2,762	350	2,412	
女	受雇勞工	不定期契約勞工	984	176	808
		定期契約勞工	331	29	302
		零工經濟者	0	0	0
	總計	1,315	205	1,110	
	非屬受雇勞工	派遣員工 <sup>3</sup>	1,529	0	1,529
	非屬受雇勞工	派遣員工	695	0	695

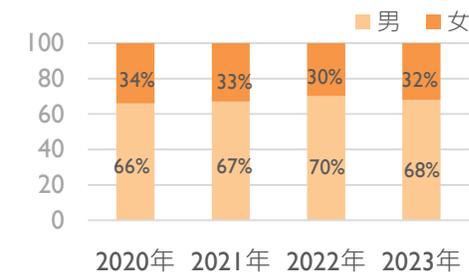
全球	聘僱型態	全球	台灣廠區	大陸廠區
全球	全時勞工	6,301	555	5,746
	部分工時勞工	0	0	0
	總計	6,301	555	5,746

全球	非員工之工作者	全球	台灣廠區	大陸廠區
全球	駐廠IT	1	1	0
	總機	2	1	1
	警衛	63	9	54
	團膳	119	2	117
	清潔	84	12	72
	交通車	5	1	4
	總計	274	26	248

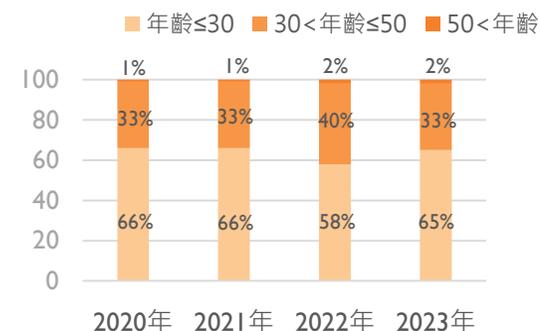
員工總數



性別比例



年齡比例



備註：

1：即正式員工，包含直接人員和間接人員

2：即契約員工，包含顧問、約聘人員、實習生、建教生、工讀生、移工

3：如派遣人員、臨時工



## 人力結構

基於客戶優先原則，以大陸廠區為主要生產基地，為達產能需求，大陸廠區以製造相關之技術人員為主，佔其總人數的91.5%，且多為高中學歷人員；台灣廠區則以研發與小部份生產製造為主，故以工程研發人員與技術人員為主，各佔台灣廠區人數39.5%及32.2%，學歷則以大學以上學歷為主。

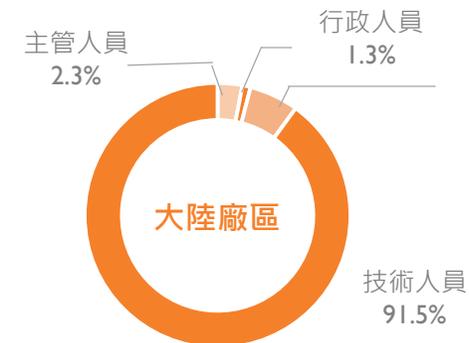
## 員工類別人數

類別	項目	男性	女性	年齡≤30	30<年齡≤50	50歲以上	身心障礙
整體員工	整體員工百分比	68.1	31.9	64.9	33.5	1.6	身心障礙 聘僱人數 4
管理職 (註)	直接人員 管理職百分比	74.7	25.3	22.4	74.7	3.0	
	高階管理職百分比	80.4	19.6	0.0	45.7	54.3	
	間接人員 中階管理職百分比	85.1	14.9	0.0	95.9	4.1	
	初階管理職百分比	69.6	30.4	2.7	95.5	1.8	
整體	管理職百分比	75.7	24.3	11.9	80.2	7.9	身心障礙 聘僱比例 0.1%
員工結構	間接人員百分比	64.3	35.7	19.4	74.2	6.4	
	直接人員百分比	68.7	31.3	72.1	27.1	0.8	

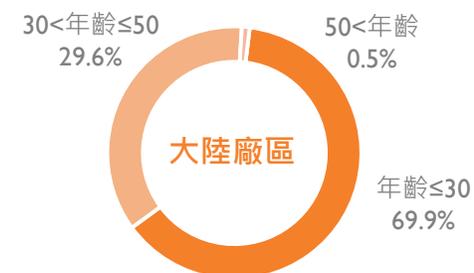
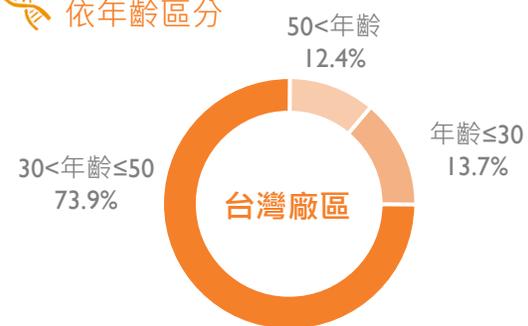
備註：

1. 高階管理職定義：處級以上主管
2. 中階管理職定義：部級主管
3. 初階管理職定義：課級主管
4. 直接人員管理職定義：帶線主管

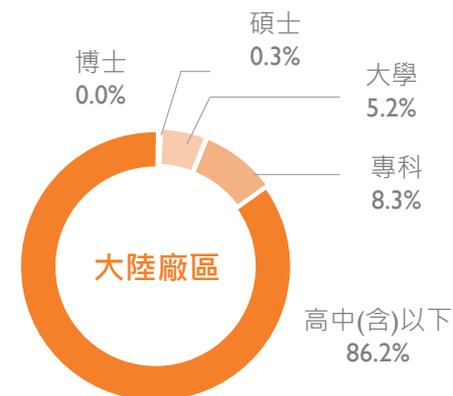
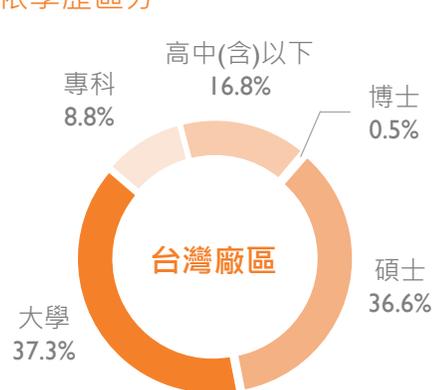
## 依職務類別區分



## 依年齡區分



## 依學歷區分



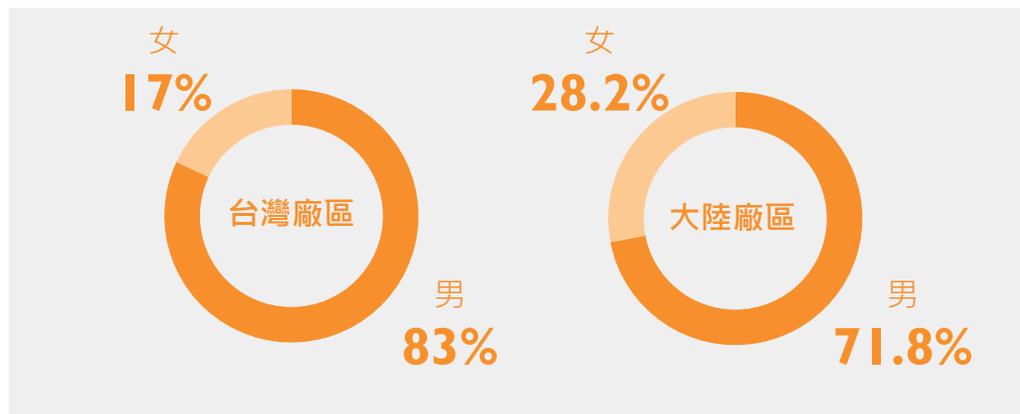


### 管理階層

管理階層 (課級以上主管職人員) 若依性別區分，以男性為多。台灣廠區與中國大陸廠區男性分佔該廠區管理階層人數**83%**及**72%**。

為落實在地化營運及有效溝通，台灣廠區管理階層**100%**為當地居民所擔任，中國大陸廠區除高階管理階層以台灣派駐之幹部擔任外，同時也大量啟用當地居民擔任各階層管理職務，占中國大陸廠區管理階層之**82%**，較**2022年上升3%**。

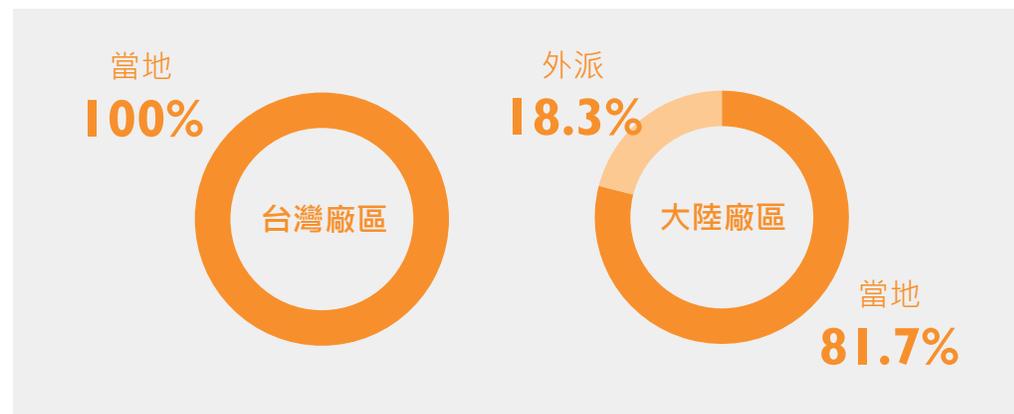
### 依性別區分



### 2023管理職在地任用比例

項目		台灣廠區	大陸廠區
直接人員	直接人員管理職	100	100
間接人員	初階管理職	100	100
	中階管理職	100	70.0
	高階管理職	100	25.0
	所有管理職	100	81.7

### 依區域區分



## 人員流動

達運本著「關懷員工、理解員工、尊重員工」的原則，於員工提出離職申請時，除用人單位主管外，人力資源單位夥伴與主管也會與離職員工進行離職訪談，訪談主軸以「了解員工未來發展方向及內部職務輪調評估」為主。

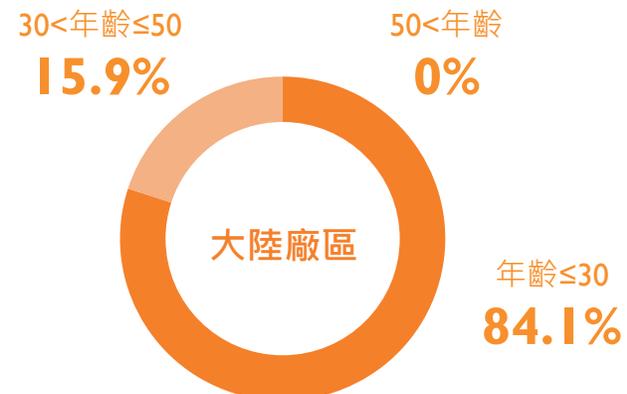
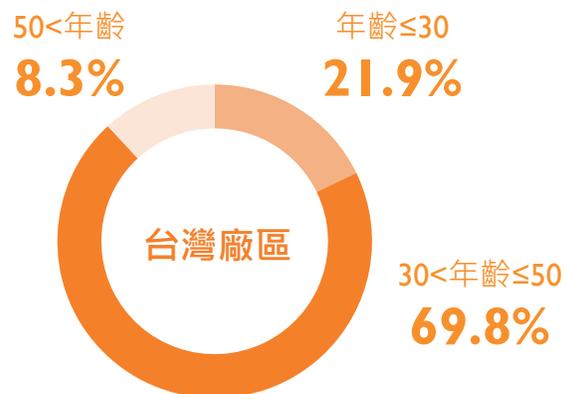
### 2023年離職員工人數

性別	年齡	台灣廠區	大陸廠區	總計
男	年齡≤30	12	14,163	14,175
	30<年齡≤50	34	2,561	2,595
	50<年齡	8	0	8
	總計	54	16,724	16,778
女	年齡≤30	9	4,708	4,717
	30<年齡≤50	33	997	1,030
	50<年齡	0	2	2
	總計	42	5,707	5,749
總計		96	22,431	22,527

### 2023年員工離職率

性別	年齡	台灣廠區	大陸廠區	總計
男	年齡≤30	2.2	246.5	225.0
	30<年齡≤50	6.1	44.6	41.2
	50<年齡	1.4	0.0	0.1
	總計	9.7	291.1	266.3
女	年齡≤30	1.6	81.9	74.9
	30<年齡≤50	5.9	17.4	16.3
	50<年齡	0.0	0.0	0.0
	總計	7.6	99.3	91.2
總計		17.3	390.4	357.5

### 2023年離職員工分析



## 薪酬福利

### 全球薪資

達運精密致力於提供具有競爭力的薪酬福利及落實性別平等、同工同酬之目標，以吸引各方優秀人才加入，並回饋同仁對公司之貢獻。每年根據市場薪酬標準、人才外部競爭性及內部公平性、勞動市場供需狀況、總體經濟指標等，設計具競爭力並符合當地法令規定的薪酬制度，同步考量人員學歷背景、專業技術能力與專業年資經歷，不因性別、宗教、種族、政治立場、婚姻狀況等之差異而有所不同。並建立完善的績效審查機制，透過每年期中、期末兩次的績效評核作業，達到強化組織效能及增進員工能力兩大目標。

所有同仁之升遷調整均基於個人能力與資格，不受年齡、性別或地區等因素影響；員工得以依個人績效、公司獲利程度享有員工酬勞，分享公司營運獲利。創造友善的工作與生活平衡的工作環境，讓員工安於工作、樂於工作，安居樂業，共創共榮。

### 年度總薪酬比率

廠區	最高薪酬與中位數 年薪比率	最高薪酬與中位數 調薪幅度比率
台灣廠區	12	0.19
廈門廠區	2.76	0.53
吳江廠區	4.84	0.61



### 新進基層人員標準薪與當地最低薪比較

廠區	當地法定最低薪資	最低標準薪資
台灣	女性	1.06
	男性	1.06
大陸	女性	1.06
	男性	1.06



### 各階層不同性別薪資比較

廠區	高階 主管	中階 主管	基層 主管	工程 人員	行政 人員	
台灣	女性	1	1	1	1	
	男性	-	1	1	1.1	1
大陸	女性	1	1	1	1	1
	男性	-	1.1	1	1	1



### 台灣廠區非擔任主管職務人數、年薪平均數、中位數

台灣廠區	2020	2021	2022	2023
非擔任主管職務的全時員工人數	1,029	848	630	576
非擔任主管職的全時員工年薪平均數 (千元新台幣)	807	890	863	1,082
非擔任主管職的全時員工年薪中位數 (千元新台幣)	619	711	754	979





### 績效管理制度

績效管理制度為公司人才發展與管理核心，達運以企業文化與組織策略為依歸，並與公司目標管理作連結，制訂完善的「績效管理與發展辦法」，藉由落實完整的績效管理循環，讓組織策略得以展開與實踐；連結績效結果於組織發展、獎酬與職涯管理等各項管理決策，激勵員工並精煉人才素質；而主管會依員工職涯發展與同仁共同訂定個人發展計畫，透過量化與質性的結果，辨識能力缺口，並給予發展，更可鑑別與培育高潛力人才，讓人力資源得以各盡所能、適才適所。除此之外，定期舉行各階層主管教育訓練課程，提升績效管理職能，讓績效管理落實於日常工作管理中。最終達到提升個人與組織整體績效的目的。2023年全球正式員工績效管理循環完成比例為100% (不含高階經理人)



### 保險規劃

達運台灣廠區除了法定的全民健保及勞工保險外，還額外提供同仁團體保險與意外保險的福利措施，使同仁有更完善的生活與安全保障。在新進同仁報到當日，達運精密便會替同仁完成健保、勞保以及團保的加保；另一方面，同仁也可替其眷屬加保健保與團保。

大陸廠區部分，達運精密依法為員工辦理社會保險，包含養老、醫療、失業、工傷、生育與公積金外，妥善照顧員工。

### 退休規劃

台灣廠區依法成立退休金監督管理委員會，負責退休金管理與退休辦法之推行，按月提存準備金至台灣銀行舊制退休準備金帳戶，以保障員工權益。另依新進員工或選擇適用勞工退休金條例員工退休金級距，按月提撥6%至個人退休金帳戶。除公司固定提撥外，員工另可依個人意願選擇6%以內之退休金按月提存至個人專戶，以享有免稅優惠。

待員工符合法定退休條件，即可提出退休申請，個人專戶之退休金待年滿60歲後即可依法提領。



## 外派人才貼心照顧與管理措施

為使外派人才擁有完善的權益與照護機制，達運制定「外派管理辦法」，提供外派津貼等基本補助，並設有急難救助機制，提供關懷並幫助外派人員處理緊急狀況；外派人員每年返台的述職制度，讓總部能傾聽並及時給予外派人員協助。任期屆滿前6個月即啟動回任/續約檢視機制，如有回任規劃，將由總部、回任前後單位主管共同擬訂回任後的職涯規劃。為滿足外派人員對健康與安全的需求，提供外派人員（含其隨行赴任眷屬）外派團保保障，保費皆由公司負擔，讓同仁無後顧之憂的在海外辦公。



## 教育訓練

達運精密為有效運用與開發人力資源，協助員工發揮潛能以達成企業目標，針對全公司的人才培育訂有「教育訓練程序」作為遵循依據，規範教育訓練流程之可靠性與正確性，以確保訓練執行之品質與成效，協助員工習得工作相關知識、技能與行為模式，提升個人工作績效進而促進組織發展。

為使學習與策略緊密結合，以及使員工擁有完善的訓練規劃與持續學習的環境，本公司設立「達爾文學院」，擘劃人才發展藍圖與人才專業培育，由校長統領與規劃全公司永續經營之人才策略，下轄四個學堂以及教育訓練執行委員會（簡稱教委會），學堂之設立宗旨為關注產業趨勢，並引進外部新知與學習資源，以協助組織內員工之能力能與時俱進，增進職場競爭力；教委會設立宗旨為組織知識管理與傳承，負責部門內的專業訓練，使組織知識能傳遞與流動進而創新。



## 2023年員工學習發展開課時數及人均受訓時數

達運精密2023年度教育訓練總時數約 89,487小時，

參訓人數共 35,295人次

員工教育 訓練統計	直/間接		管理職	
	直接人員	間接人員	管理職	非管理職
人均受訓時數	13.65	17.67	26.00	13.75

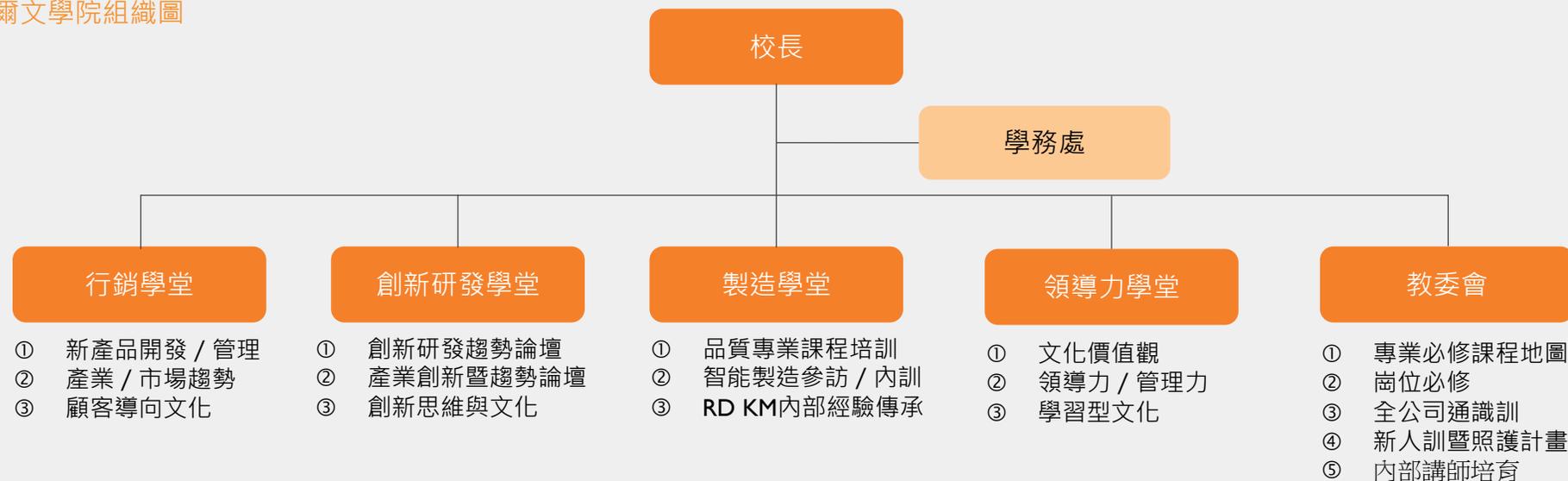
註：達運辦理員工教育訓練遵循不歧視原則，不因性別有受訓差異，故未針對性別進行時數統計。



創價社會共融



## 達爾文學院組織圖





## 完善新人訓練制度

報到當天即接受職前訓練，一系列的課程協助新進人員掌握達運精密發展沿革、願景目標、產品範疇與市場，以及相關政策介紹，幫助新進人員加速認識與融入達運。後續的一個月間，間接人員會接受 7門的新進人員線上課程，以了解公司內部日常運作所需之系統、流程與規範。2023年新人訓練課程總時數約 70,477小時，共 20,413人次參訓。

### 1. 新人Mentor制度

每位新人入職前，都會安排一位Mentor 作為新人的導師，藉由適當的關懷與訓練，讓新人更快進入工作狀況。專業上，Mentor會與主管共同制定新人的訓練計劃，此外，Mentor也有責任在生活上給予新人關心、了解其適應狀況；主管會了解Mentor & Mentee的相處狀況，每隔一段時間做一對一的晤談，透過關懷紀錄結合到新人適用考核計畫中。

### 2. 新人文化訓 Winner Camp

透過活潑有趣的方式傳遞達運的文化，讓新人感受並了解達運的核心文化(熱情、品質、創新、當責)，安排高階主管訪談，讓新人聽到達運真實發生的小故事，更加體會核心文化的真諦，並協助他們將這些抽象的概念，延伸到工作情境當中，展現出與組織文化相符的行為。



## 內部講師培育

企業永續經營不只需要研發新技術、開拓新市場，企業文化與經驗的傳承及員工的成長與培育也倍受重視，而內部講師在達運文化與專業知識的經驗傳承中，擔任重要的傳道者角色，2023年達運共有 155位內部講師，於2022年7月至2023年6月期間共講授約220門實體與線上課程。

### 教師節感恩活動-內部優良講師表揚

每年定期舉辦內部優良講師評選，經教委會各分會推行幹事提報符合條件名單，最終評選出2位魅力之星(白金/鑽石)與34位優質講師，於教師節進行表揚、授予年度優良講師殊榮、感謝講師們的付出與貢獻，並期勉所有講師未來持續分享、精進授課專業，成為優質的分享者，一起營造共學氛圍。



## 1. 創新研發學堂

創新研發學堂負責籌辦創新應用趨勢論壇、研發成果展。2023年的重點：應用科技論壇、研發成果展，專利專業論壇受訓100人。



### 研發成果展

共有25項產品展示，包含醫療產品、生物晶片、UFO TOUCH、精密金屬遮罩、高階顯示器應用。



#### 學員回饋：

醫療產品、生物晶片及UFO TOUCH等最受參觀者注目，也顯示公司未來發展方向。



### 科技專業論壇

從年初CES科技論壇、新技術中心科技論壇、研發中心科技論壇，到年底專利專業論壇，探討科技未來趨勢及培養研發人員素養。



#### 學員回饋：

了解科技發展方向及提升專利提案能力與專利迴避技巧。

## 2. 製造學堂

製造學堂宗旨為提升全員品質意識、智慧製造、核心技術知識庫及工作技能，培養員工成為種子人員。

2023年引進外部資源籌辦各項課程，主要為車載與工具應用課程如下：DMAIC分析手法、ESD內審員培訓、CIP專業輔導、量測系統分析應用、VDA6.3過程審核培訓等課程，累計共501人次參訓，學員遍及台灣及大陸廠區。另外因應智慧工廠製造能力，安排人員進行自動化培訓道場來提升自動化設備人員運維技能，課程為產品結構與發展趨勢、智控中心培訓、機械設備危害預防，共38人次參訓。



ESD內審員培訓



自動化培訓道場



VDA6.3過程審核





### 3. 行銷學堂

行銷學堂著重於產品管理、行銷企劃及產業&市場趨勢分析並以顧客導向為文化。2023年度課程重點在於強化行銷企劃，上半年主要加強行銷學的概念，開立「商業模式創新Workshop」，主要傳授行銷學最重要的工具-商業模式九宮格的理論與應用，並運用業界實例輔以說明，課堂中透過學員小組討論、成果發表及案例研討以提升學習成效，課程時數14小時，共24位學員參訓。

下半年重點則是將行銷學理念應用於工作中，開設「產品行銷力」課程，課程中講解B2B銷售流程分析及著重於行銷工具實務上的應用，講師以自身在業界的行銷經驗當範例說明如何將所學的行銷工具導入銷售流程並以客戶旅程法分析顧客採購上的亮點、痛點，以利擬定最佳銷售策略達到成交時最大利益，課程以處級高階主管帶領同組團隊方式進行小組研討競賽，同步強化團隊向心力及主管的領導力，課程時數7小時，共33位學員參訓。

### 4. 領導力學堂

領導力學堂的方針在於強化主管的管理能力及領導力、形塑學習型組織文化。培訓著重於管理實務的案例分享及互動，透過管理經驗的交流學習，不斷充實主管新的管理技能及強化領導力。對於新任主管的培訓方式，則採混合式學習模式，除了新任主管必備的基礎知識、心態建立、管理及領導技巧的線上課程外，更搭配線下交流分享會，陪伴新任主管走過上任的第一年。

2023年重點課程包含正向思維鍛鍊、績效管理與員工發展及組織人才管理課程：正向思維鍛鍊課程時數7小時，台灣、吳江、廈門共205位主管參訓；績效管理與員工發展課程時數7小時，台灣主管已於2022年完訓，吳江、廈門共123位主管參訓；針對高階主管則有7小時的組織人才管理工作坊，共39位主管參訓，期能不斷精進及強化各階主管組織人才管理能力，以帶領著團隊朝目標邁進。

為建構學習型組織文化，2022年開始達運針對廠處級以上主管舉辦讀書分享會，2023年共舉辦11場次，累計參與的高階主管達152人次，共分享了33本書籍。2024年將持續舉辦讀書分享會，希望透過每個月一場次的交流與分享，反思達運能如何改變工作文化、工作模式，進而提升團隊整體績效！



## 恪守RBA行為準則

達運自2015年起以RBA行為準則要求自我恪守相關勞動人權及職業道德、環境安全衛生等相關地方法令及世界通行準則規定，並每年配合客戶端及自我審查，力求提供合適、合規的工作條件及環境，使每位員工能樂於在達運精密發展、實現自我。此外，為加強自我管理，落實遵守RBA行為準則在勞動人權及職業道德方向相關規定，達運推動成立「企業社會責任委員會」並於2022年改組為「永續發展委員會」，統籌全公司企業社會責任及永續發展方向與目標擬定，以規劃出更詳盡的相關行動，包含：

1. 落實利害關係人溝通
2. 節能、環保、綠色產品設計
3. 強調循環經濟與資源永續、安全文化提升
4. 供應商環境保護與共榮成長
5. 實踐公益關懷、多元友善職場
6. 持續落實RBA運作

## RBA自評審核

達運每年針對RBA「勞工、健康與安全、環境、道德規範」四個面向之實質作為、風險及管理體系執行自評審核，2023年度內部稽核3場次，對外稽核46場次；且為回應客戶要求，亦委託第三方機構為中國大陸廠區執行RBA VAP稽核驗證，2023年度廈門廠區獲評161.2分（每2年1次）、2023年度吳江廠區獲評170.5分（每年），皆為銀級。達運完成RBA VAP稽核的工廠比例為50%，被列為高風險比例為0%。RBA VAP不符合率中，出現優先不符合事項比例為0%，其他主要不符合事項比例90%（9項）、次要不符合事項比例為10%（1項）；對其他不符合事項已採取RBA VAP糾正措施的比例為100%。

## 2023年 RBA 準則相關訓練記錄

為落實RBA觀念宣導，2018年開始每年定期舉辦RBA基礎通識訓練，學員涵蓋全體員工(含新進員工)，2023年RBA基礎通識訓練課程完訓率達100% (長假人員、育嬰留停除外)，以確保全員知悉RBA之精神。

訓練課程	受訓對象	受訓總人數	受訓總時數	完訓率
RBA基礎通識	全體員工 (含新進員工)	3,577人次	1,789小時	100%





## 人權保障

達運人權政策適用於各營運及製造據點，恪遵營運所在地之勞動、性別工作平等相關法規並制定有關人權保障及勞動政策及執行相關措施。

### 人權政策

為保障全體同仁基本人權，達運精密認同並自願遵循「聯合國世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」、「聯合國企業與人權指導原則」、「聯合國國際勞動組織」及「責任商業聯盟」等國際公認之人權標準，杜絕任何侵犯及違反人權的行為，有尊嚴的對待及尊重所有同仁。因此，公司以專業工作能力為依歸，重視工作人權、性別、男女薪酬平等及反歧視是本公司對待員工的核心理念，提供平等的雇用機會，對人才的聘用不因種族、性別、年齡、身心障礙、宗教或任何受相關法律所保護之其他特性而有所歧視。

同時，公司也極為重視每位員工的就業自由，公司內部任何營運活動皆無強迫或強制勞動，相關勞動條件均按照廠區所在地之相關勞動法令，如「勞動基準法」、「勞動法」、「未成年工特殊保護規定」、「勞動合同法」等。我們也極為重視對童工的保護，嚴格要求各廠區不得聘用童工，對所有應徵者皆進行年齡及身份驗證，以避免誤用童工。

## 人權風險評估與管理

達運平等對待每一位達運同仁，參考「聯合國世界人權宣言」、「聯合國全球盟約」、「聯合國企業與人權指導原則」、「聯合國國際勞動組織」及「RBA責任商業聯盟行為準則」等國際規範，訂立不歧視、禁用童工、杜絕強迫勞動、尊重員工結社自由的人權政策。

為加強自我管理，落實遵守RBA行為準則在勞動人權及職業道德相關規定，各營運及製造據點每年定期進行風險自評審核，並針對風險項目追蹤及確認因應措施，以打造公平、安全、舒適之職場環境視為己任，徹底杜絕抵償勞工、童工與超時工作問題。

2023年無發生任何歧視、禁止自由結社、雇用童工、強迫或強制勞動之事件，亦無發現任何相關申訴及重大裁罰事件。

### 人權衝擊與風險評核





人權政策

## 不歧視

- 因性別、種族、社經地位、年齡、婚姻、家庭狀況、語言、宗教、黨派、國籍、容貌、五官、身心障礙等，有差別待遇之語言、態度及行為
- 未同工同酬

風險項目

## 禁用童工

- 招用童工

## 杜絕強迫勞動

- 收取押金及保管證件
- 招用非自願勞工
- 員工不能自由離職
- 性騷擾或不法侵害事件

## 尊重員工結社自由

- 員工與他人自由結社、組織團體及進行協商的合法權益受限制

### 管理辦法

- 工作規則
- 招募任用管理辦法
- 關於禁止錄用童工及未成年工保護規定

- 性騷擾防治辦法
- 執行職務遭受不法侵害預防作業標準管理辦法
- 組織溝通管理辦法

- 勞資會議實施辦法
- 職工代表大會章程
- 職工福利委員會組織章程

減緩或補救措施

- 承諾禁止任何形式的歧視
- HR招募人員接受相關培訓
- 依政府相關規定，規劃對女性、身心障礙、外籍人士友善的職場環境
- 依照當地法令，提供基本薪資保障

- 嚴格遵守國家法律法規、行業標準、客戶要求等有關禁止使用童工規範
- 確認身份證件確實查核真偽
- 依投保前會先行查核，如未達法令規定將無法投保
- 相關政策納入培訓教材中，讓在職主管與同仁均能熟知公司禁用童工之規定

- 不使用任何形式的強迫、抵押、契約束縛或非自願的監獄勞工
- 禁止以剝削為目的的奴役或販賣勞工
- 招募時與錄取者進行溝通，以確認所有勞工均為自願勞工
- 不允許扣押員工的證件及押金作為雇用的條件
- 員工在發現疑似強迫勞工行為、騷擾事件時，可匿名舉報不需擔心遭受到報復

- 制定勞資會議實施辦法/職工代表大會章程/職工福利委員會組織章程，不會以任何手段試圖控制勞資會議、職代大會、福委會或其他社團組織的活動
- 暢通員工溝通及申訴管道，定期收集員工意見並妥善回應處理



## 溝通與諮詢

本公司對內設有線上「我有話要說信箱」、線上「總經理信箱」及各廠設立實體「我有話要說信箱」。員工可選擇具名或不具名表達意見。員工得針對員工福利、單位管理、工作發展等全面議題投書提問。員工在合法權益遭受侵害或不當處置且無法合理解決時，可透過暢通的公司溝通管道申訴，公司於接獲申訴案件後，將指派相關業務承辦人員針對投書內容回覆與處理。2023年接獲申訴件數共計52件，溝通管道暢通，且皆已於溝通當下或於限期內解決或給予相關協助。

另訂定有「性騷擾防治辦法」及設置「員工性騷擾防治信箱」，以提供員工及求職者免於性騷擾的工作環境，並杜絕性騷擾事件發生。若有性騷擾檢舉案，將由人力資源單位最高主管受理，並指派專人進行調查，待調查後，由人力資源單位最高主管召集申訴處理委員會(女性委員不得少於1/2)，完成調查報告及執行相應處理。

各項檢舉管道嚴守中立立場及高度保密原則，並參照「組織溝通管理辦法」內「保護檢舉人措施」，任何單位與個人不得以任何藉口打擊或報復檢舉。並嚴格遵守保密規定，嚴禁將檢舉人的姓名、單位等相關資訊和檢舉內容透露給被檢舉人和被檢舉單位等第三方人員。

## 推動職場不法侵害預防

為預防職場不法侵害，本公司訂有「執行職務遭受不法侵害預防作業標準管理辦法」與「性騷擾防治辦法」相關規定、發佈「禁止工作場所不法侵害之書面聲明書」明確宣示公司對職場不法侵害零容忍之決心。

每年透過「職場不法侵害行為自主檢核表」提醒主管階層自我審視對同仁有無不適當言行或不法對待情形，並對高風險單位進行風險評估與風險管控；持續強化宣導與實施全廠教育訓練，致力打造不法侵害零容忍的安全職場環境。

2023年職場不法侵害申訴案件數0件。

## 2023年反應案件統計

項目	反映議題/問題類型	負責人	案件數	結案數
我有話要說信箱*	工廠管理、廠區服務、環境安全 薪資獎金、員工福利、其他	HR 主管	52	52
總經理信箱	薪資獎金與績效晉升 工廠管理、廠區服務	Site總經理	0	0
性騷擾防治信箱	無	HR Head	0	0

\* 我有話要說信箱案件數含線上投遞及座談會員工回饋

## 創造多元工作機會

達運精密重視不同工作條件族群的就業機會，透過規劃及定義職務，創造多元的工作機會，以提供適合身心障礙人士的工作內容及環境。2023年足額聘用身心障礙人員。

## 外籍移工照護

### 人權就業保障

1. 外籍入職零付費：針對國外入境之移工，包含入境前、入境後之各項規費、保險費、體檢費、服務費等費用，皆由達運支付。
2. 期滿離境零付費：離境之機票及檢疫相關皆由達運支付。

### 生活照顧

1. 獨立烹調空間：設置獨立烹飪區域，享受自行烹飪佳餚。
2. 即時反應溝通：設有英、母語雙與宿管人員，即使反應、溝通各項問題。
3. 心靈寄託：設置獨立祈禱室，提供宗教心靈寄託。
4. 多元運動設施：設置健身房，提供多項運動器材  
(籃球、桌球、手足球、跑步機、飛輪)，並設有瑜珈室。
5. 安全生活環境：宿舍每年進行疏散演練、用電線路檢查，提供安全居住環境。
6. 雙向交流：每季定期舉辦座談會，交流各項事宜、宣導交通安全、反毒、各項法令等。

## 2023年身心障礙僱用人數 (TW+CN)

說明：以2023/12人數為準。

身份別	重度或極重度	中度	輕度
人數	2	1	1

### 健康管理

1. 健康促進：每年定期健康檢查(含特殊作業檢查)、舉辦健康講座、健康促進活動、捐血活動、免費到廠流感注射、健康義診、通訊軟體官方號健康推播等。
2. 工作安全：每月進行主題式工作安全宣導。

### 仲介管理

1. 即時訊息傳遞：建立溝通群組，隨時溝通各項訊息。
2. 仲介稽核：每月依據檢核表稽核仲介管理執行狀況。
3. 每季進行座談會、不定期稽核外勞宿舍並追蹤其改善狀況。





## 勞資關係經營

達運台灣廠區依據「勞資會議實施辦法」，定期舉行勞資會議，進行勞資協商與勞工議題之討論。勞資會議由勞資雙方代表組成，勞方代表由全體勞工直接選舉之，任期四年連選得連任，代表的遴選除具代表性外，還兼顧兩性平等。目前資方代表7位，勞方代表7位，共14位(男女委員人數比例各50%)。

全體員工皆可透過勞資雙方代表向公司提出建議，透過每季勞資會議，勞工代表可清楚獲知公司人力狀況、生產概況及勞動力相關溝通話題(例如：年度行事曆規劃討論、員工手冊聘僱政策內容調整等)，有益於建立和諧勞資關係，促進勞資合作。

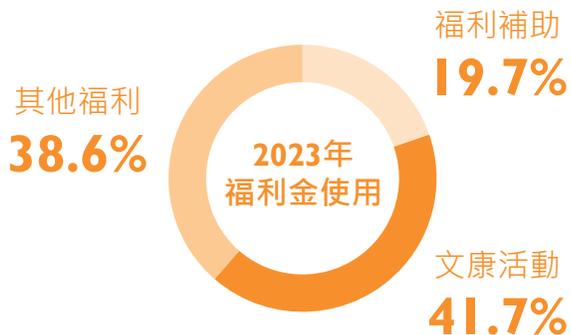
達運在吳江與廈門廠區則每年定期舉行一次職工代表大會。吳江廠區職工代表男性72人，女性69人。廈門廠區職工代表男性51人，女性27人。超過五成的女性代表，亦能充分展現出性別平等。

## 員工福利

達運精密重視員工待遇與福利，依節慶與年度福利活動規劃舉辦豐富的員工活動，促進員工達到工作與生活之平衡、豐富員工生活並促進家庭與社會的連結。

台灣廠區依法成立「達運精密工業股份有限公司職工福利委員會」(以下簡稱福委會)，由公司提撥每月營業收入0.05%、下腳變價提撥20%及台灣廠員工提撥薪資0.5%作為主要收入來源。福委會委員由公司各部門依人數比例透過選舉產生，並藉每季召開例行會議，決議員工福利政策及規劃舉行各項員工活動。福委會依據決議推展員工福利，包含：各類節慶活動、休閒活動、健康促進活動以及福利補助。2023年個人福利補助總計683人次，總金額為5,572,996元。

## 2023年福利金費用使用分析



## 2023年活動類型與列表

類型	活動列表
節慶類活動	元宵節活動、女神節活動、端午節活動、父親節活動、中秋節活動、年終尾牙活動
休閒活動	員工家庭日(溪頭輕旅行)
健康活動	社團活動、減重活動、戰鬥路跑
福利補助	春節禮金、端午禮金、中秋禮金、生日禮金、婚喪喜慶補助

## 活力躍動生活

台灣廠區2023年除原有的社團還新創2個社團：徒手肌勵社、燃脂戰鬥社，許多文康及紓壓活動，在午休及下班時刻，看到許多同仁在廠區內健走、切磋手足球、投投籃球機、進行羽球比賽等，亦能讓身心靈獲得舒展，舒緩疫情的緊張，同仁臉上的笑容就是公司舉辦活動的金鑰。

為倡導員工主動健身、追求健康之理念，2023年廈門廠區開展一年兩度的春、秋季路跑活動，盡展達運人的活力與熱情。同時，廠區內更設有6個社團，涵括登山社、跑步社、讀書社、羽毛球社、籃球社、乒乓球社等，發展員工不同興趣愛好，豐富其業餘生活，增強員工身心健康，傳遞健康生活理念。

2023年吳江廠區依舊秉承生命不息，運動不止的宗旨，開展戰鬥路跑活動，三年抗疫讓大家更加體會到身體健康的重要性。



## 關護女性員工

達運均依當地法令規定提供帶薪假期：特休、婚假、喪假、產檢假、產假、產檢及陪產假、生理假等，以利員工兼顧工作與生活。此外，對於台灣員工面臨的托嬰及哺乳問題，依台灣廠區性別平等法規定，同仁不論性別與職級，均可提出育嬰留職停薪申請；若遇服役、重大傷病或個人因素等緣由需長期請假時，亦可申請留職停薪。在留職停薪期滿前，公司會主動聯繫員工進行關懷，同時安排復職相關事宜，期讓員工順利返回原職，適應工作職場。

為了讓準媽媽們享有便利及舒適的工作環境，我們於各廠區設置孕婦專用車位，保障準媽媽們優先停車權益，並設置哺乳室，鼓勵產後員工哺集母乳，備有冰箱、消毒設備及安心舒適個人專屬空間，供哺乳媽媽們使用。於2022年起增加發放好孕媽媽關懷包，於產前及產後提供醫師、護理師、環安人員進行工作安全評估、健康關懷及諮詢。2023年共有27名妊娠同仁，22名產後復職同仁，哺育母乳同仁共計9名；23名同仁申請友善車位，28名好孕媽媽關懷包/孕媽媽餐申請。



雀巢\_奶粉膠囊禮盒



美強生\_奶粉浴巾組



滿意寶寶\_尿布紙巾組



孕媽媽餐及用餐區

## 2023年育嬰留停申請

項目	女性	男性
(A)2023年符合育嬰留停總數	17	20
(B)2023年實際申請育嬰留停人數	5	1
復職率=(D)/(C)	60%	0%
(C)2023年預計育嬰留停復資人數	10	1
(D)2023年實際育嬰留停復職人數	6	0
留任率=(F)/(E)	67%	100%
(E)2022年實際復職人數	3	1
(F)2022年育嬰留停復職持續工作一年	2	1



友善車位及孕媽媽優先通道



## 健康與安全

員工是公司最重要的資產，本公司內作業活動皆以員工安全與健康為出發點，遵循政府法律與規範，重視員工教育訓練之基本認知及緊急應變。

執行方面於2007.05起導入OHSAS 18001:2007職安衛管理系統，因應國際標準組織 (International Standards Organization, ISO) 於2018年3月12日公告之ISO45001: 2018新版標準，各廠區皆已於2020年9月通過第三方驗證公司 (SGS) 驗證取得新版ISO45001: 2018年版證書。同時，湖口廠區及大雅廠區員工人數超過200人，亦已依法規要求取得CNS45001: 2018年版證書

### 職安衛管理系統執行

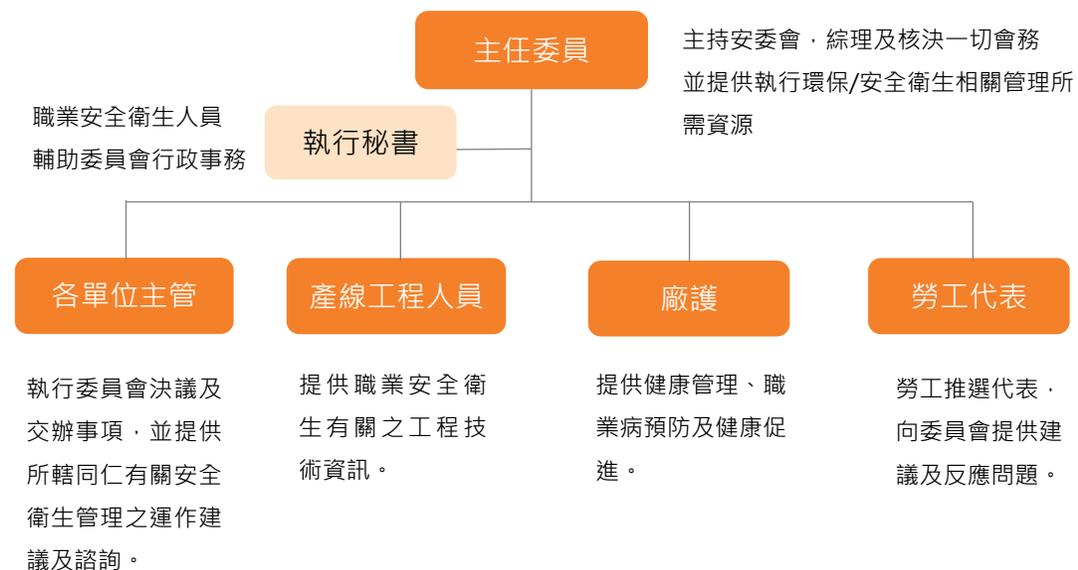


## 安全職場

### 職業安全衛生委員會

達運全公司及各廠區皆設有「職業安全衛生委員會」，每月定期召開會議。委員會之主任委員均由總經理及廠區最高主管擔任，執行秘書由安全衛生部門主管擔任。委員則由各部門主管、工程技術人員、廠護及勞工代表 (占委員人數1/3以上) 組成，2023年勞工代表佔委員會人數比例為90%。檢討上個月之各部門環安衛績效及本月應實施之環安衛作業配合事項及宣達環安衛法規訊息、環安衛委員在職教育訓練等，促使法規、政府最新規定，可清楚的宣達及落實到每位員工，並將會議紀錄及訓練內容以E-mail方式寄到每位與會人員作為單位內宣導。

### 達運職業安全衛生委員會組織圖



## 達運安全文化

達運提供員工安全及衛生之作業環境，針對有機溶劑、特定化學物質、粉塵、二氧化碳、照明及噪音定期實施作業環境測定，2023年監測結果大致符合標準，湖口廠維修區噪音有超出作業環境標準，經零件保養後恢復正常，複測結果為合格範圍內，現場作業人員須配戴防音防護具並且每年實施噪音特殊健康檢查追蹤作業人員聽力狀況。

為貫徹同仁安全意識，自2018年起藉由推動各項環安衛活動，包括2018年的專題類教育訓練、責任區劃分、主管自主巡檢；2019年的導入環安幹事、強化自主巡檢、規劃環安衛相關會議類別及週期；2020年的DL加強教育訓練、事故案例宣導/考核、基層主管現場走動管理、提案改善活動、工安競賽等。

工安競賽方面，達運以十大項指標作為各廠各單位推動環安衛事項成果的評比，以達到提升同仁對環安衛議題的敏感度及加強同仁安全意識。

2019年達運更導入保命條款，結合獎懲辦法，除強化同仁的安全意識外，使高階主管更加重視環安衛相關議題。2023年共選出20位工安有功人員，獲獎主管與同仁於日常作業中努力推動及參與相關環安衛活動，積極執行現場走動管理。

## 主動式安全指標

規章制度執行狀況

會議/訓練/演練出席狀況

自動檢查/自主巡檢/行為觀察/宣導執行狀況

事故平展 (主動提出)

提案改善 (主動提出)

部門安全意識提升活動 (主動提出)

### 達運十大安全指標

## 被動式安全指標

環安衛內/外部稽核回覆及改善狀況

所屬廠商違規狀況

違反保命條款

環安事故



## 落實安全衛生

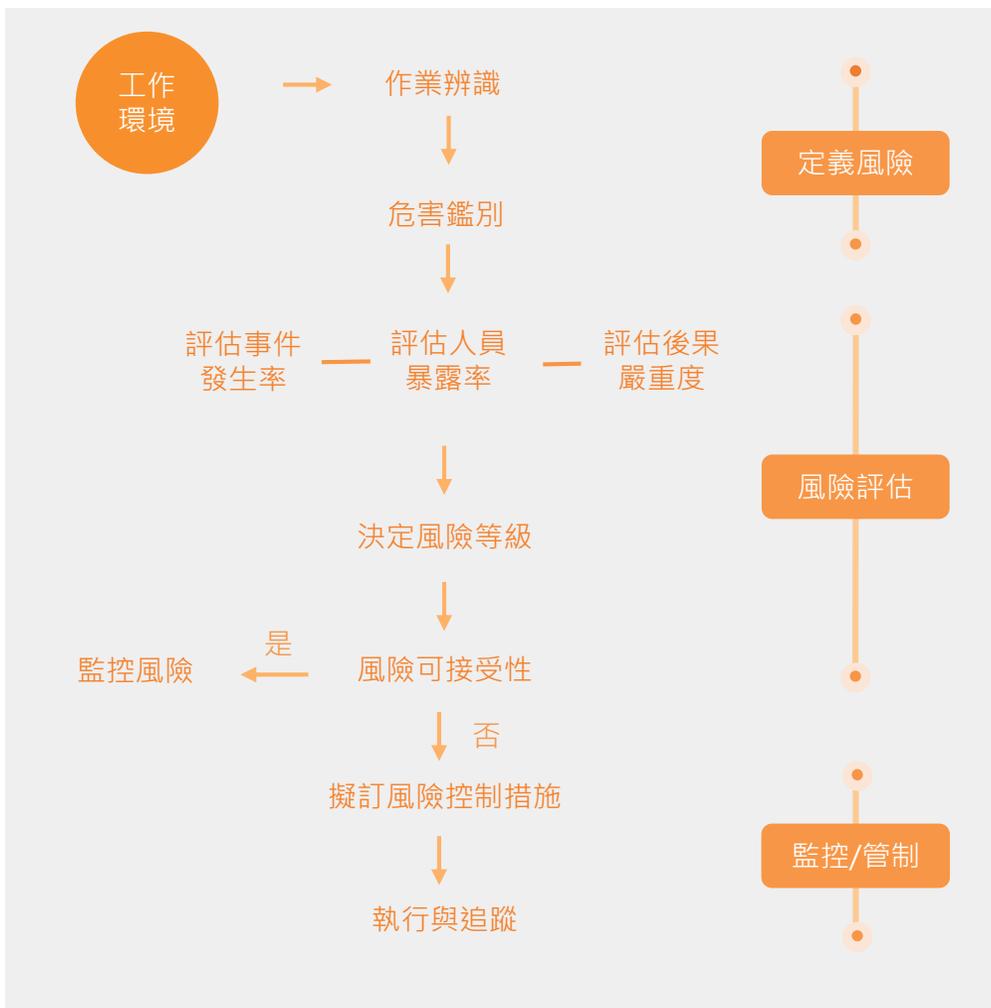
遵循《達運環安衛政策、目標、標的及管理方案程序》，推動安全衛生執行項目，執行狀況於每月廠級安全衛生委員會及每季公司安全衛生委員會，定期向公司內部各組織的勞工代表說明。

項目	2023年推動情形
法規鑑別	定期鑑別廠區所在國家法規，定期追蹤廠區法規遵循狀況
標準化管理程序	每年檢視安全衛生管理程序文件。
安全衛生教育訓練	每年皆排定各種訓練課程，目的是要提升員工對安全、衛生及環保之意識，進而降低職業災害。相關的課程包括：新進人員訓練、危害通識課程、特殊作業人員訓練、專責人員培訓、緊急應變訓練
風險鑑別及評估	執行員工、承攬商工作環境危害辨識、安全衛生管理方案、作業現場、作業觀察及施工作業安全、健康管理分析，所有的風險鑑別作為採取分級管理、每年度執行追蹤管控以控制、預防危害及風險。
承攬商管理	制定承攬商環安衛管理程序，明定監工單位、環安單位及承攬商有關安全衛生及環保事項之責任，實施施工證照管制，每天施工前進行危害告知教育訓練，每年度評估承攬商安衛績效。
自動檢查	自動檢查項目包括升降機、堆高機、高/低壓電器設備、壓力容器、高壓氣體特定設備、固定式起重機、特化/化學設備、防護具及各項危險性作業之檢點等。各單位依法要求點檢項目進行檢查，廠區環安每月月初會確認點檢項目及點檢狀況並彙整於廠週會報告，異常點會進行追蹤改善。
作業環境監測	為提供員工一個安全及衛生之作業環境，每半年針對有機溶劑、特定化學物質、粉塵、二氧化碳、照明及噪音定期實施作業環境測定。
化學品/危害物管理	<p>化學品/危害物的管理方面，著重於四大重點：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>標示：現場所有化學品及儲存區皆有中英文標示。</li> <li>安全資料表(SDS)：要求供應商提供中英文之SDS，並於現場ERT櫃、儲存區擺放，及公佈於公用資料夾上供員工隨時查閱。</li> <li>物質清單建立：每年或化學品有更動時，更新物質清單，並建立全廠區化學品清單資料庫，以利危害物管理。</li> <li>化學品儲存/使用安全：訂定化學品安全管理作業流程，並於每年針對全廠區化學品普查一次，及不定期實施現場抽查。各廠化學品全數列入化學品清單管控，環安列入不定期巡檢項目。台灣廠區化學品種類共24種，其中第一級管理13種，未使用國際癌症研究機構中心公告的第I級致癌物。</li> </ul>
個人防護器材管理	為使員工在操作危險作業中增加個人保護，提供個人防護具給員工配戴，並制定管理程序，教育員工防護具正確選用、使用及保養等知識。評估認可導入的防護器材包含：頭部、呼吸、面部、手部、身體、耳部及足部等防護具。環安不定期巡檢將其列入巡檢項目，若有發現損壞、髒污等，將要求更新改善，並於每年評估適當防護具提供給同仁使用，使同仁使用正確舒適之個人防護具。
緊急應變	<p>各廠區每年都會舉辦至少2次的全廠區的消防與疏散逃生演練，並且定期舉辦相關專項演練，包含：</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ERT人員訓練、ERT複訓：各廠區至少1次/年。</li> <li>火警、化學品、氣體洩漏等狀況演練：各廠區至少1次/年。</li> <li>廠內警報訓練及現場稽查：各廠區至少2次/年。</li> <li>不定期無預計演練、疏散演練</li> </ul>
職業災害預防	由總部環安人員進行員工受傷分析統計，並將相關作為水平展開至各廠區，降低災害件數。



## 環安衛危害鑑別與風險評估

為鑑別環境中潛在的安全衛生危害，並以生命週期之觀點考量其相關環安衛風險，同時鑑別出不可接受風險，以作為制/修訂環安衛政策、目標與標的之參考與及早預防職業病發生。



### 2023年工作環境潛在四大危害因子

#### 物理性

跌倒、滑倒  
衝撞、被撞  
夾、捲、壓傷  
切、割、擦傷  
漏電、感電(含靜電)  
噪音過高

#### 化學性

人員皮膚接觸  
化學品洩露(含廢液)  
異味

#### 生物性

病媒孳生  
病菌傳染

#### 人因工程

久坐/久站造成痠痛  
連續性打電腦造成手部肌健炎

職業病預防

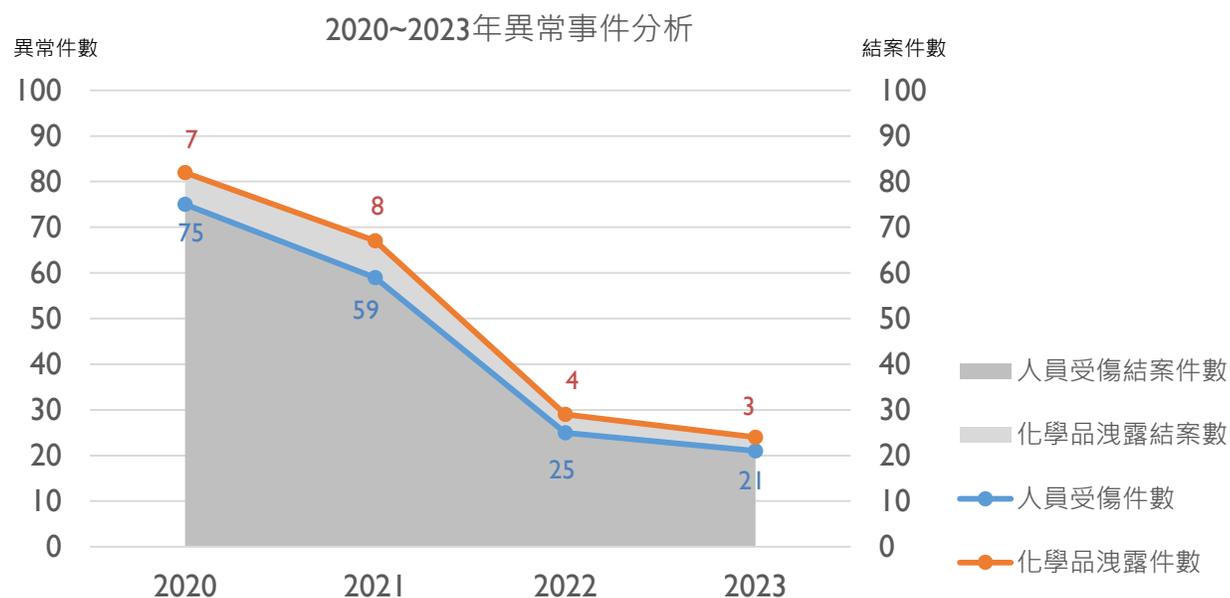


## 安全衛生指標管理

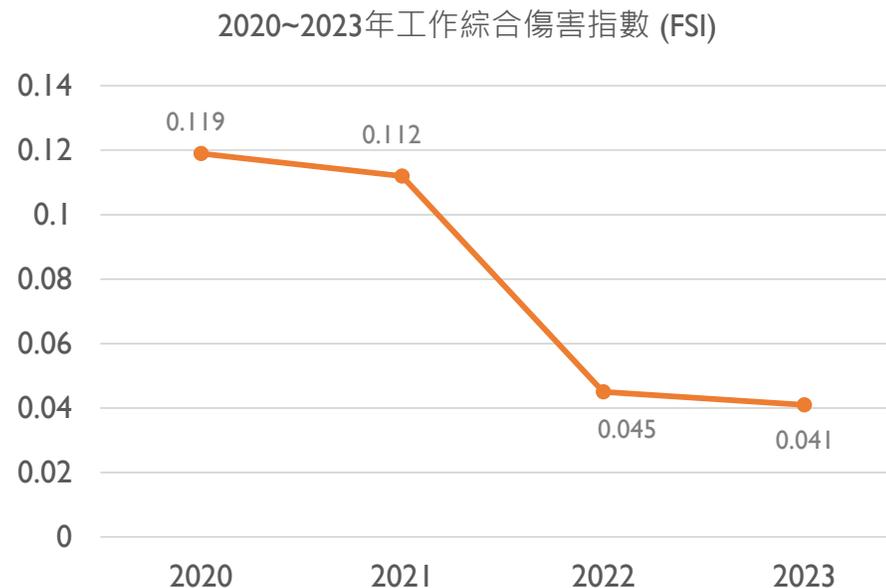
### 事件分析

為深耕職場安全文化，達運致力降低各項虛驚事件發生、改善安全行為觀察等潛在危害風險。2023年異常事件7件(漏水重度1件、虛驚2件；化學品洩露輕度1件、虛驚2件；其他虛驚1件)，全數已完成事故調查及改善。

達運公司以各單位年度工安競賽作為的安全衛生績效指標，含主動及被動式指標，主動式指標包含舉辦工安月鼓勵員工參與及各單位主動進行環安宣導次數，被動指標則涵蓋巡檢缺失件數、虛驚以上件數等，被動指標虛驚以上事件2022年的25件下降至2023年的21件，工作綜合傷害指數(FSI)由2022年的0.045下降至0.041，當發出虛驚以上事件時，為避免再犯造成更大傷害，會要求相關單位進行事故通報及調查程序，訪談事件相關人員並進行分析、分析、改善檢討，鑑別事件的直接原因、間接原因與基本原因，進行其他單位及廠區平行展開調查改善。



註：2020年數據尚包含蘇州廠、永豐廠  
2021年數據尚包含永豐廠





### 失能傷害情形

2023年達運職業失能傷害頻率 (FR) 為0.27，無人員重大事故。分析2023年事故：

1. 件數分析以非員工非失能傷害比例最高，占55%，工作失能傷害比例第二，占17%，交傷占28%；
2. 傷害類型分析以機械/設備傷害比例最多，占總事故件數24%；
3. 從失能傷害發生之基本原因來看，係以管理面問題 (issue) 占最大比例，且皆是因未發現潛在風險及不安全環境、對於非常態性作業，未先進行風險確認造成。
4. 另2023年資歷較淺的員工發生工傷比例仍占高比例 (57%)，非員工失能傷者年資皆小於3個月，也是資歷較淺人員發生比例較高。

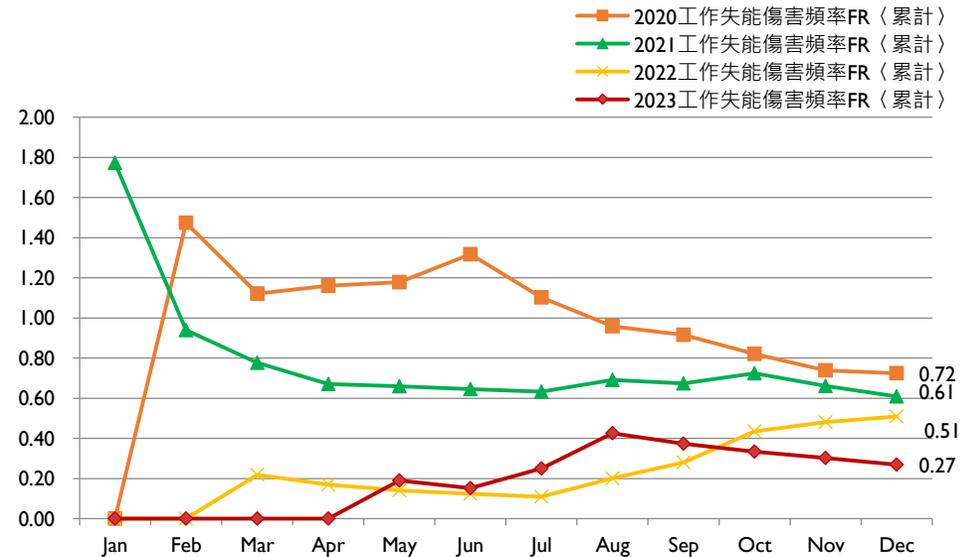
檢討2023年環安衛事故，擬定三大方案作為2024年目標：

- 落實風險評估、變更管理
- 推動作業觀查
- 推動安全意識提升活動

年度	總工時	傷害件數	損失日數	FR	SR
2020	17,954,126	13	313	0.72	19.55
2021	21,319,515	9	466	0.61	20.69
2022	13,473,557	7	53	0.51	3.9
2023	14,485,991	4	88	0.27	6.07

註：失能傷害頻率(FR)：每百萬總經歷工時之失能傷害次數

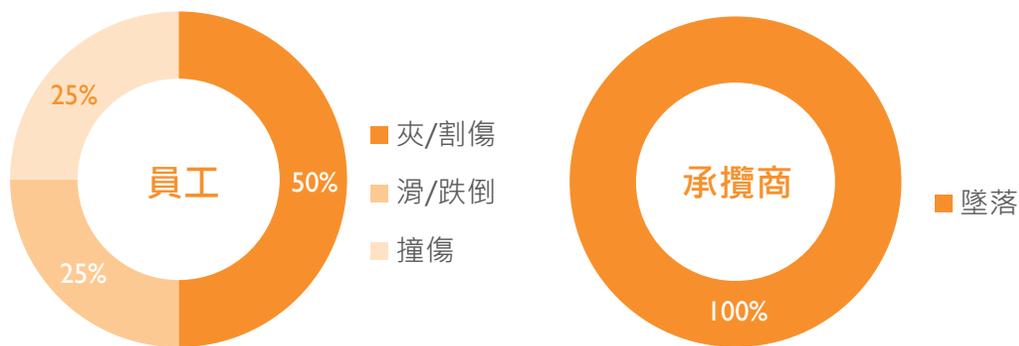
失能傷害嚴重率(SR)：每百萬總經歷工時之失能傷害損失日數





### 職傷事故分析

2023年工安事故為5件 (員工4件及承攬商1件)，直接僱員和約僱人員的總工傷事故頻率 (TRIR) 為0.07，虛驚事件頻率 (NMFR) 為0.21。員工主要職傷類型以夾/割傷、機械/設備傷害為主，承攬商1件1人職傷類型為墜落。權責單位已針對產線工作場域、設備間器具、維護保養作業及作業管理層面進行改善，並透過環安教育宣導提升同仁警覺性。2024年將持續透過影片教訓訓練，強化同仁工作本職安全認知，建立預防事故發生的觀念。此外也於承攬商施工前教育訓練強化宣導。



註：總工傷事故頻率(TRIR)：傷害次數×200,000/總工時  
虛驚事件頻率(NMFR)：虛驚事件數 ×200,000/ 總經歷工時

### 復工計畫

維力中心主動偕同職醫、部門主管及環安進行該廠區公 (工) 傷假同仁之召開復工評估會議，會議需提供同仁傷病治療過程、用藥及健康情況工作內容及工作場所內容之危害及防護措施，由廠醫或職業專科醫師綜合風險評估提出復工建議，再由部門主管向員工說明工作計畫內容及復工日，經雙方同意後執行復工計畫，2023年共有23件由維力中心定期追蹤同仁適應狀況，工安單位不定期確認復工同仁之工作內容狀況，員工皆適應及恢復原本工作且經職業專科醫師評估可結案後，皆完成結案。

**職安宣導**

■ 事故经过：2023/9/7因发现整平机滚轮有铝屑，该员进入上料机处擦拭整平滚轮，左手操作寸动钮，右手擦拭下滚轮右手不慎被卷入旋转滚轮中夹伤



**故障排除应断电  
指挥伙伴不可免**

**職安宣導**

■ 事故经过：2023/9/18人员至现场进出洁净棚时头部碰撞洁净棚铝型材框架上，头部出血及有眩晕症状



**异常作业环境改善  
减少人员发生受伤**

**職安宣導**

■ 事故经过：2023/9/21人员进行工作站清除滚轮残胶时，未断电状况下，左手被带入滚轮缝隙夹伤



**机台清洁应断电  
运用工具少风险**







## 提升安全意識降低危害衝擊

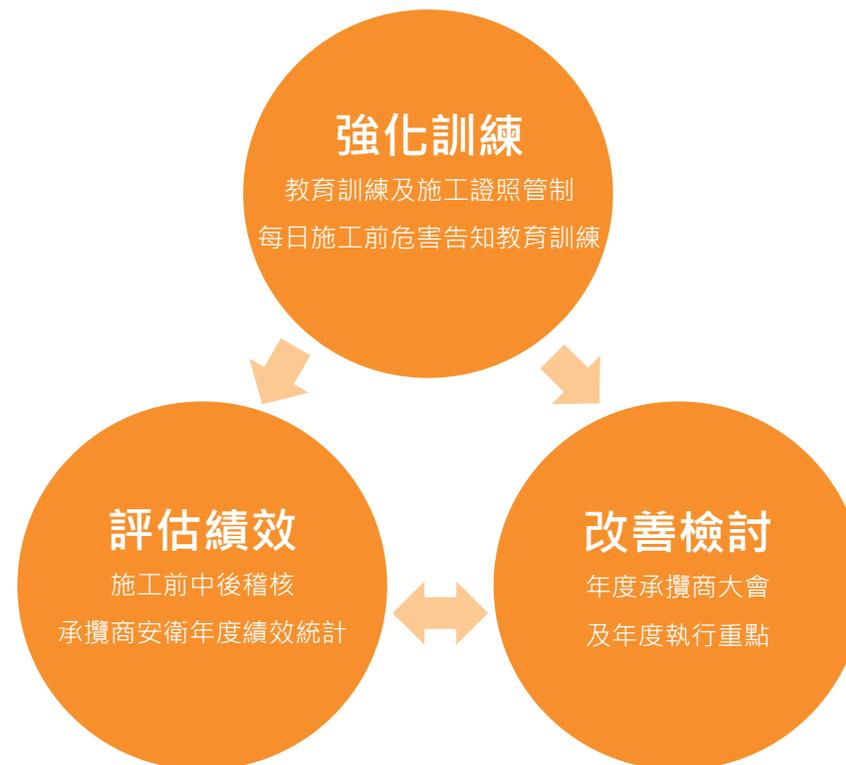
為提升員工職場安全衛生知識與健康意識，建立職場安全文化，藉由持續教育訓練及宣導，強化同仁認知，降低環境不安全因子及人為不當操作所造成的工安事故。2023年新進人員訓練、危害通識課程、特殊作業人員訓練、專責人員訓練、緊急應變訓練，累計共36,119人次完訓，並舉辦工安月活動，透過遊戲競賽方式提升同仁危害預防知識，深耕安全文化DNA。

此外，為強化因應天災與人為因素等災害的韌性，2023年舉辦全廠區場災害應變演練、消防與疏散逃生演練，如：40場ERT成員緊急集合演練、24場同仁工傷演練。透過以上的各種形式的災害應變演練，既訓練各廠區員工的面對災害的應急處理能力，也提升各廠區指揮官的應急指揮能力。



## 承攬商安全管理

為防止職業災害，保障承攬商人員及達運同仁安全健康及維護設施安全，制定承攬商環安衛管理程序，明定監工單位、環安單位及承攬商有關安全衛生及環保事項之責任，每年度評估承攬商安衛績效。各廠於監督、管理承攬商制度下，2023年皆符合公司規定達85分以上，無不合格廠商。



## 員工健康照護

達運透過專業醫療人員及健康管理，進行健康促進與管理員工健康，除與專業醫療機構合作，定期安排員工一般及特殊健康檢查，依據員工健檢結果進行健康管理外，各廠區皆有專業醫護人員，進行員工健康狀況追蹤，並提供個人醫療諮詢服務。我們也不定期以電子報宣導健康資訊、進行職災防範佈達，並依異常項目規劃健康講座、健康促進活動及重點宣導。

台灣廠區2022年起健檢頻率上修為每年一次，針對45歲以上及長期夜班同仁加做心電圖檢查，期望受檢族群擴大，藉由健檢及早發現疾病的發生。廈門廠區針對特殊作業同仁進行崗前及崗中職業檢查外，針對主管職及45歲以上同仁每兩年提供一次福利體檢。吳江廠區針對特殊作業同仁每年提供一次職業體檢，主管職及45歲以上同仁每年提供一次福利體檢。

## 傳染性疾病预防管理措施

依防疫現行政府規範調整管制措施，調整防疫物資庫存安全量及管控。必要時進行廠區環境消毒及傳染病衛教宣導，以降低人員感染及營運風險。對於確診同仁進行健康關懷，必要時提供予醫療及物資協助；出差同仁提供出差防疫包、差旅期間不定期關懷及協助。



## 職場健康管理團隊組成



創價社會共融

## 健康活力安心職場

維力中心近年致力推動健康管理及促進活動，提供同仁完善的健康資源、全面評估改善生理及社會心理工作環境，並擴及員工眷屬、公益之企業社會參與層面，落實企業社會責任，共同齊心營造健康職場，建立健康的支持性工作環境。

因應地區人文風情、法規規範不同，各廠區在健康管理及促進活動上，各有獨特性及亮點，就台灣廠區於2023年榮獲「職場健康企業獎」、「安心場所認證」及「健康職場促進標章」認證，從上至下由主管帶領同仁積極參與健康促進活動，共同營造友善健康職場，共創三贏之健康生活與工作環境。

廈門及吳江廠區於2023年針對高風險同仁加強健康管理措施，進行測血壓、血糖及BMI等健康數據監測，進一步提供重點健康衛教，促使同仁盡早恢復健康。

為守護同仁健康，廈門廠區與廈門第五醫院合作成為當地首家進駐企業導入「5G智慧醫療雲診所」，監測同仁健康數據，並提供線上問診健康照護服務。



2023年台灣廠區健康管理暨活動辦理概況



2023年廈門及吳江廠區健康管理暨活動辦理概況



廈門廠區與廈門第五醫院合作導入5G智慧醫療雲診所



## 健康促進與職業病預防

2023年台灣廠區與中區健康職場推動中心合作，透過輔導與資源挹注，除四大計畫推動外，更促進員工在工作與生活中全面平衡發展。各廠區除持續推動與提供多項健康促進活動，也積極成立運動型、DIY社團，增進員工身心健康，邁向健康永續。

在健康專題講座台灣廠區舉辦8場、廈門廠區1場、吳江廠區3場，共826人參加。身心舒壓活動台灣廠區舉辦5場，共212人參加。健康促進活動台灣廠區舉辦7場、廈門廠區舉辦3場、吳江廠區3場，共2,269人參加。

為落實職業病預防，依照危害鑑別與風險評估方式，與職業疾病專科醫師合作，找出可能導致職業疾病的化學性、物理性、人因性、生物性四大危害因子，並透過醫師臨場服務與訪視，執行相對應的預防作為，2023年台灣廠區無職業病案例。

### 健康促進活動



### 健康專題講座活動



### 身心舒壓活動

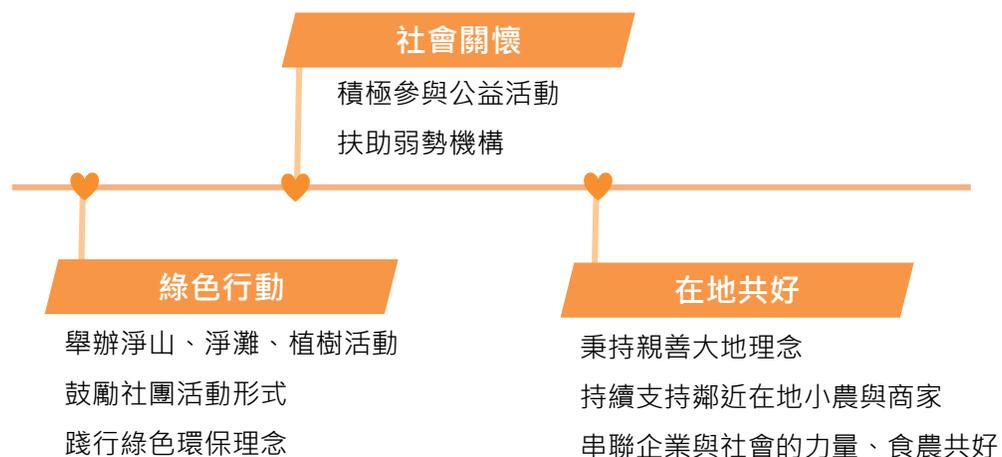




## 社會回饋與參與

企業的永續經營必需與社會的永續長存並進，達運致力降低所有營業活動對當地社區的負面影響，並持續與社區建立良好暢通的溝通，以確保我們的營運活動符合社區發展；更積極參與各項社區發展活動，並以行動支持在地小農與公益組織，強化公司與社區間的連結，更落實企業社會責任。

### 社會回饋與參與推展方向與目標



## 社會關懷

### 公益募款，扶助弱勢機構

達運秉持著取之於社會，用之於社會的初衷，積極參與各項社區活動，並以行動支持公益團體，深化公司與社區間的連結。2023年達運與友達永續基金會合作，一同參與「學童素養獎學金募集」的活動，邀請同仁們響應一日捐，成就千名孩童安心上學，於達運共募得新台幣5.7萬元。

吳江及廈門廠區參與明基友達基金會99益善公益線上一起捐活動，推選廠區總經理作為公益代言人，動員公司全體員工進行線上捐款及線下義賣活動，吳江廠區籌集善款人民幣9,085元；廈門廠籌集善款人民幣 7,927元。



## 達運圓夢計畫

達運自2013年發起圓夢計畫，十年來持續幫助偏鄉及社福機構的弱勢孩童募集聖誕禮物，2023年慈善扶助當地婦幼保護機構「善牧基金會」，同仁根據75份心願卡購置家創兒、弱勢婦女與家庭心儀禮物，讓愛「心火相傳」。

廈門廠自2020年起，每年六一兒童節主動發起圓夢計畫，不同於以往，號召同仁為周邊社區之困境兒童小朋友圓夢，2023年共捐助42位小朋友，為其助力夢想。

## 募捐衣物書籍、關愛孤寡老人及兒童

廈門和吳江廠區於2023年11月舉辦「共享書香，讓愛延續」暖冬捐書活動，書籍有價，愛心無價。廈門廠共徵集128冊圖書，贈與8名困境兒童、翔安區公益圖書館及街道社工站；吳江廠共徵集103冊圖書，交由基金會統一進行捐贈，另收集到員工捐贈的衣物78件，其中46件捐至當地太湖新城孤寡老人，另一部分捐給麵包樹公益，由麵包樹公益統一捐至貧困山區的兒童。

2023年吳江廠區依舊保持著對老人的關愛之心，於九九重陽節慰問蘇州太湖新城敬老院五保戶老人29位，除支援保暖衣物、棉襪等物資，陪老人們聊天瞭解老人們在敬老院的生活狀況及身體情況。

## 愛心獻血

達運各廠區於2023年共舉辦3場員工捐血活動。藉由廠區職護宣導邀請員工熱於捐血助人，以及同仁之間互相結伴，捲袖捐助的情況下，2023年捐血達195人次，合計共捐70,950 mL，為各地區更增添一份醫療援助力。



創價社會共融

## 達運陪你長大計畫

達運用自身專業服務為本，以提升教育品質及長期援助為願景，實踐優質教育、減少國內及國家間不平等聯合國永續發展目標 (SDGs)，2023年起發起「陪你長大計畫」，台灣廠區扶助偏鄉小學，大陸廠區深耕鄰近社區與社福機構，積極耕耘「硬體設備維護」、「多元教育支持」、「職涯興趣探索」三項主軸，一同攜手成長、成就共好。

為解決偏鄉教育資源匱乏，台灣廠區2023年優先縮小城鄉資源落差，協助雲林鹿場國小、苗栗泰興國小提升數位學習設備，讓教師教學場域不受限，學童課間課後能到閱覽室自學網路資訊，免除孩子數位學習障礙。

2023年3月，廈門廠區主動發起關愛困境兒童健康成長幫扶活動，為所在轄區16位困境兒童(無事實家庭撫養、自閉症兒童或智力障礙等)開啓為期1天達運愛心之旅，活動除參觀工廠、形式多樣的互動遊戲外，為孩子們舉辦集體生日會、體驗牛排套餐等，助力困境兒童健康成長，傳遞溫暖。

2022年起吳江廠區開展了關愛暑期兒童活動，讓孩子瞭解父母的工作環境，給孩子講述工作中的趣事，活動受到職工及孩子們的一致好評。2023年吳江廠區暑假期間又迎來了25位職工子女，大家一起運動一起做手工，在歡聲笑語中度過愉快且有意義的一天。



## 在地共好

2023年各廠區分別舉辦在地共好市集，邀請在地小農與優質商家到廠展售天然農產品與永續質感生活選物。吳江廠區舉辦時正好恰逢中秋佳節期間，員工們熱情踴躍的參與使單場活動人次達500餘人次。台灣廠參與活動人次亦高達200餘人次，透過在地小農與商家回饋在地發展，共榮共生。



## 在地共好

「攜手社區•見“圾”行事」。2023年5月廈門同仁及眷屬攜手山亭社區新時代文明實踐站以及廈門翔安區人和社工服務中心開展淨街活動，參與人數約150人，“益”起淨街為社區“美顏”，用“撿”法為環保做加法。2023年4月吳江廠邀136位同仁一同參加公益淨山活動，用行動實踐永續，為蘇州穹窿山帶去一片淨土。2023年11月於台灣廠區展開淨灘活動，員工及眷屬共34人一同攜手參與，用行動實踐永續，把乾淨還給海洋！各廠區合計清理一般垃圾271公斤。

為響應綠色環保理念，2023年舉辦自綠生活節，透過市集、活動、講座課程注入環境、健康、消費等永續滋養，深化永續底蘊。

此外，2023年以資源循環再利用為實踐綠色行動的主軸，台灣廠區響應社團法人舊鞋救命國際基督教關懷協會「衣舊有愛」活動，募集157.5公斤舊衣，延續價值，送愛到非洲。



# 3

## 營運與治理

3-1 公司治理

3-2 誠信經營

3-3 永續經營

3-4 風險管理

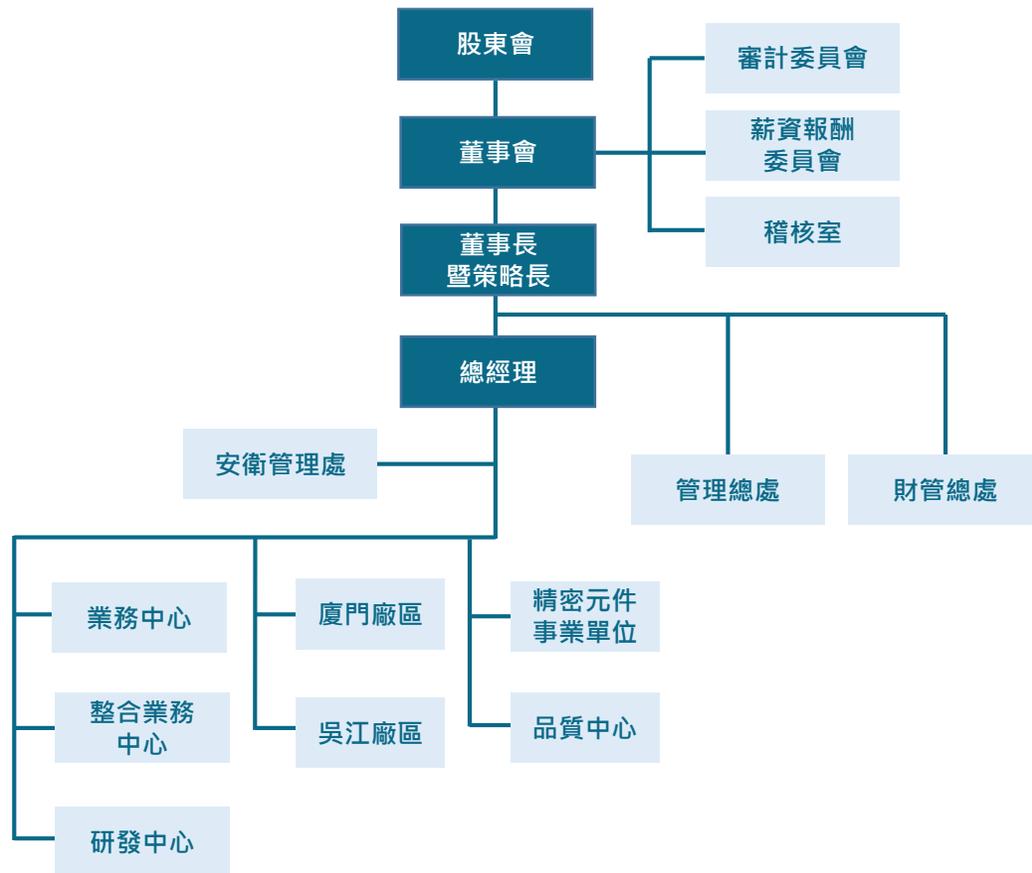
3-5 資通安全

# 3-1

## 公司治理

### 治理組織

達運建置健全且有效率之組織架構，依不同業務功能設定完整的組織職掌，以確保公司之營運策略有效推動與執行。



部門	主要業務
稽核室	查核評估公司內部控制並提供改善建議事項，促進業務效率及內部控制有效執行。
安衛管理處	訂定公司風險管理、環保、安全與衛生之規範，規劃並推行相關目標。
業務中心、整合業務中心	根據市場與客戶需求訂出年度計畫，負責零部件產品銷售、通路管理以及客戶服務等業務、協調內部相關單位與外部顧客，以配合公司政策達成營運目標。
研發中心	負責新產品與核心技術應用開發、研發專案管理，創新產品導入評估、以及研發智財管理等。
廈門廠區/吳江廠區	負責生產進度與物料狀況之掌控，維護生產設備、環境與工作安全；激勵員工追求品質，發展或評估新測試設備與技術，以提升效率，持續降低製造成本。
精密元件事業單位	負責FMM、新材料及次世代精密遮罩的產品開發、生產與銷售，並積極拓展客戶，滿足客戶需求達成營運目標。
品質中心	全公司品質管理體系之規劃，進料、製程、出貨品質管制，以及內外部稽核規劃。
管理總處	統籌協調人力資源管理、資材管理與、資訊管理與永續經營相關資源： <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 人力資源管理：人力資源相關規章制度擬訂、公佈、執行、與溝通。</li> <li>◆ 資材管理：負責採購公司生產所需之原物料、生產設備、機台以及零件等；負責與供貨商建立合作模式以及建構完成供貨商體系；生產排程管理、年度盤點作業管理等。</li> <li>◆ 資訊管理：資訊管理制度之建立、改善、執行及維護。</li> <li>◆ ESG永續經營：規劃、推廣並執行ESG永續經營相關業務</li> </ul>
財管總處	財務、帳務、稅務與成本管理；會計結算報表之編制、分析、控制及呈報預估之事項等。



## 董事會

董事會為公司最高治理單位以及重大經營決策的中心，其職責包括任命與監督公司管理階層、監督經營績效、監督公司遵循法令、公司章程之規定及股東會決議，並致力於股東權益極大化。達運董事選舉採候選人提名制度並明訂於公司章程，由股東於股東會就董事候選人名單選任之。2023年6月14日股東常會全面改選董事7名(含3名獨立董事)，並於當日董事會推選新任董事長。董事會由具有經營管理、領導決策、產業知識、法律、財務、會計或公司業務所須經驗之董事組成。達運董事會每季至少召開一次，2023年共計召開5次，全體董事親自出席率為97%，有效落實公司重要決策與事務之參與。

### 董事會落實多元化情形

依據「公司治理守則」規定董事會成員應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養。為達到公司治理之理想目標，董事會整體應具備之能力包括：營運判斷能力、會計及財務分析能力、經營管理能力、危機處理與風險管理能力、產業知識與國際市場觀、領導與決策能力、財務管理與資訊安全管理能力等，董事會成員組成應考量多元化，除兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一外，並就本身運作、營運型態及發展需求擬訂適當之多元化方針，包括但不限於以下二大面向之標準：

1. 基本條件與價值：性別、年齡、國籍及文化等，其中女性董事比率宜達董事席次三分之一。
2. 專業知識與技能：專業背景(如法律、會計、產業、財務、行銷或科技)、專業技能及產業經歷等。

本公司2023年6月14日股東常會選任第十三屆董事共七席(含獨立董事三席)，選任時獨立董事占比為43%，具員工身分之董事占比為29%，女性董事占比為14%。

職稱	姓名	性別	董事任期			專業知識與技能				年齡			
			3年以下	3~9年	9年以上(註)	經營管理	領導決策	產業知識	法律、財務或會計	50歲以下	51~60歲	61~70歲	70歲以上
法人董事代表人暨董事長及策略長	蔡國新	男		√		√	√	√		√			
法人董事代表人暨總經理	黃勝凱	男		√		√	√	√		√			
法人董事代表人	柯富仁	男		√		√	√	√	√				
董事	蘇峯正	男	√			√	√	√				√	
獨立董事	陳益世	男			√	√	√	√					√
獨立董事	李正中	男		√			√	√			√		
獨立董事	龍惠施	女	√			√			√			√	

管理目標	達成情形
獨立董事席次逾三分之一	達成
兼任公司經理人之董事未逾董事席次三分之一	達成
女性董事席次不少於一席	達成

註：繼續擔任本公司獨立董事任期達三屆之理由：

該獨立董事於任職期間符合獨立性之要求，並具備豐富產業經驗與執行業務所須專業能力，可發揮其專才繼續給與董事會監督暨提供專業意見，且考量董事會成員整體多元化，故選舉後繼續擔任本公司獨立董事。

董事成員簡介、修課情形及董事評鑑流程與結果，請詳見達運精密112年度年報之[參、公司治理報告](#)





## 董事會績效評估

為落實公司治理並提升本公司董事會功能，建立績效目標以加強董事會運作效率，本公司董事會於2019年10月28日通過「董事會績效評估法」，董事會、董事成員績效評估期間為每年1月1日至12月31日，評估結果應於次一年度第一季結束前完成；由董事會與董事會議事事務單位或執行單位，就「董事會」、「董事成員」進行內部績效評估，評估方式包括內部自評、成員自評。

董事會績效評估內容包括五大面向：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及內部控制，共計53項評估指標；董事會、董事成員績效評估之指標，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。「董事會」、「董事成員」分別進行績效評估，評估結果各分為三個等級：超越標準、符合標準及仍可加強。

2023年本公司「董事會」、「董事成員」之評核作業業已完成，自評結果皆為超越標準，且無重大之改善項目，評估結果已於2024年5月2日董事會向董事報告，擬做為董事會成員其績效酬勞之參考。

## 避免利益衝突機制

本公司董事會議事規則及審計委員會組織規程中皆有載明有關董事利益迴避條款，對於會議事項，與董事自身或其代表法人有利害關係，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時須迴避，亦不得代理其他董事行使其表決權。且公司設有獨立董事，獨立董事於客觀公正立場上，以其專業與經驗提出建議，董事會討論任何議案時，應充份考量獨立董事意見，並將其同意或反對的理由或意見列入會議紀錄，兼顧利益迴避原則，有效保護公司之利益，2023年度無獨立董事反對之討論議案且無與獨立董事有利害關係而應迴避之議案。

## 公司治理主管

本公司董事會通過任命財務長擔任公司治理主管，其資格符合上市上櫃公司治理實務守則第三條之一第一項之規定，並負責下列公司治理事務之督導及規劃，以保障股東權益並強化董事會職能。職權包括：依法辦理董事會及股東會之會議相關事宜、製作董事會及股東會議事錄、協助董事就任及持續進修、遵循法令、提供董事執行業務所需之資料、向董事會報告其就獨立董事於提名、選任時及任職期間內資格是否符合相關法令規章之檢視結果、辦理董事異動相關事宜、定期檢視及修訂本公司之公司治理守則及相關作業辦法或程序、每年定期向董事會報告公司治理運作情形。

## 落實公司治理

本公司依據主管機關所制定之「上市公司重大訊息之查證暨公開處理程序」、「重大消息範圍及其公開方式管理辦法」、「上市公司申報作業辦法」、「公開發行公司股東會議事手冊應行記載及遵行事項辦法」及公司四大辦法等規定，由財務單位專職於台灣證券交易所公開資訊觀測站申報，以提升資訊揭露透明度、平等公開及即時性。並透過提早公告財務報表、年報及每年至少一次參加法人說明會、召開股東會等管道，以提供適足的財務及營運資訊予投資人等。本公司於臺灣證券交易所舉辦之公司治理評鑑，2022年及2023年在上市公司排名級距均落於前21%~35%、在產業別市值50億元以上至100億元類排名級距均落於前11%~20%，評鑑成績屬中上等級，未來公司將持續提升各項公司治理運作之推動與實踐監督之成果。



## 薪資報酬委員會

根據中華民國法律規定，薪資報酬委員會成員由董事會任命，並符合法規之專業資格與獨立性，委員會成員數不少於三人，且每年至少召開兩次會議。

由陳益世獨立董事擔任召集人，李正中獨立董事、龍惠施獨立董事擔任委員，協助董事會執行與評估公司整體薪酬與福利政策，以及董事及經理人之報酬。薪酬委員會依其組織章程規定執行相關職權，薪酬委員會組織章程請參考本公司網站。2023年共召開3次會議。

本委員會成員應以善良管理人之注意，以獨立超然角度為公司建立與審核與績效連結的薪酬制度，忠實履行董事會所賦予之下列職權，將所提建議提交董事會討論：

1. 訂定並定期檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。
2. 定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬。

薪資報酬委員會履行前述職權時，應依下列原則為之：

1. 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，並考量與個人表現、公司經營績效及未來風險之關聯合理性。
2. 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。
3. 針對董事及高階經理人短期績效發放紅利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。

## 審計委員會

為強化公司治理，達運於2010年成立審計委員會，本委員會由全體獨立董事組成，其人數依本公司章程規定至少3人，其中一人為召集人，且至少一人應具備會計或財務專長。2023年6月14日股東常會全面改選董事7名(含3名獨立董事)，並於召開第六屆第一次審計委員會由全體委員推選陳益世先生擔任召集人。本委員會每季至少召開一次，並得視需要隨時召開會議。2023年共召開4次會議。

## 董事會及高階經理人之薪資政策

依本公司公司章程第十五條規定，董事之報酬授權董事會依其對本公司營運參與之程度、貢獻之價值並參酌同業通常之水準議定之；且因應企業所屬產業之競爭環境更加嚴峻，及企業轉型與組織再造之責任巨增等，依董事承擔之責任給付固定報酬。

達運高階經理人之酬金由薪資、變動薪酬、盈餘分配之員工酬勞及退休福利所組成。其中變動薪酬與公司經營績效高度連結，係依所擔任之職位、所承擔之責任、對本公司之貢獻度核定，其貢獻度考量面向包含：公司核心價值之實踐與營運管理能力、財務與業務經營績效指標與綜合管理指標等，並參酌同業水準議定之。酬金之發放將併同考量公司未來面臨之營運風險並與其經營績效呈正相關。

為激勵高階經理人、傑出關鍵專業人才及全體員工重視長期綜合績效表現，本公司將(1)經營績效目標(2)ESG永續發展目標與高階經理人之激勵薪酬掛鉤，並每年檢視近三年累積成果，若達成啟動要件，高階經理人成員可獲得固定年薪之10~20%獎金，期使高階經理人薪酬與公司營運績效及永續發展高度連結。董事及經理人之薪酬政策與酬金均經薪資報酬委員會審議後，提交董事會決議，故經營績效與酬金變動之關聯性係屬合理。

審計委員會之權責與會議出席狀況、獨立董事與內部稽核主管及會計師之溝通情形，請詳見達運精密112年度年報之[參、公司治理報告](#)

## 3-2

## 誠信經營

誠信是達運重要的核心價值，達運全體同仁必須具備之重要價值觀，公司秉持最高道德標準從事商業活動，堅守良好的商業誠信，以預防貪瀆事件發生。為落實並推動公司內部道德暨誠信文化，公司內訂有「誠信經營守則」及「員工道德管理辦法」做為公司經營團隊與員工據以依循之母法。並制定「誠信10大守則」以作為同仁於例行工作上的行為依據，並設計線上微課程、實體課程與多元宣導方式，使同仁充分瞭解公司道德暨誠信執行方向。

另設立多元檢舉管道，任何人員遇有他人(含本公司人員、本公司交易對象等)對公司從事不誠信行為時，皆可透過各檢舉管道進行舉發。調查確認其行為如涉有不法情事，亦會呈報董事長決定適當懲處措施，2023年無確切不法情事發生且無因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的損失金額。

### 道德暨誠信執行狀況

本公司為健全誠信經營之管理，由人力資源中心負責誠信經營政策與防範方案之制定及監督執行，並每年至少一次向董事會報告。同時進行以下行動以落實誠信經營管理：

- 公司官網揭露「誠信經營守則」、企業永續發展專區揭露誠信政策及員工誠信年度宣導、發布誠信宣言等。
- 製作誠信暨道德宣導內容，並於公司內電子佈告欄進行播放，如智慧財產權、商業廉潔行為、個資保護宣導、反托拉斯及貪汙宣導等。
- 每年進行「道德暨誠信經營守則」電子簽署
- 與供應商交易前要求簽訂「誠信交易約定書」、「供應商/外包商行為準則符合性聲明書」
- 每年安排誠信經營相關課程：

課程內容	2023年受訓人次	受訓總時數	課程內容	2023年受訓人次	受訓總時數
道德暨誠信通識課程	3,577	643.7	誠信經營-反貪腐課程	266	71.8
反托拉斯法實務分享 / 宣導	17	17	誠信經營-廉潔反貪腐(進階)課程	161	48.3
內線交易之規範及防範宣導	346	270			



### 主要掌理

- 協助將誠信與道德價值融入公司經營策略，並配合法令制度訂定確保誠信經營之相關防弊措施。
- 定期分析及評估營業範圍內不誠信行為風險，並據以訂定防範不誠信行為方案，及於各方案內訂定工作業務相關標準作業程序及行為指南。
- 規劃內部組織、編制與職掌，對營業範圍內較高不誠信行為風險之營業活動，安置相互監督制衡機制。
- 誠信政策宣導訓練之推動及協調。
- 規劃檢舉制度，確保執行之有效性。
- 協助董事會及管理階層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，定期就相關業務流程進行評估遵循情形，作成報告。
- 定義廉潔職務範疇，每年盤查廉潔職務人員名單。



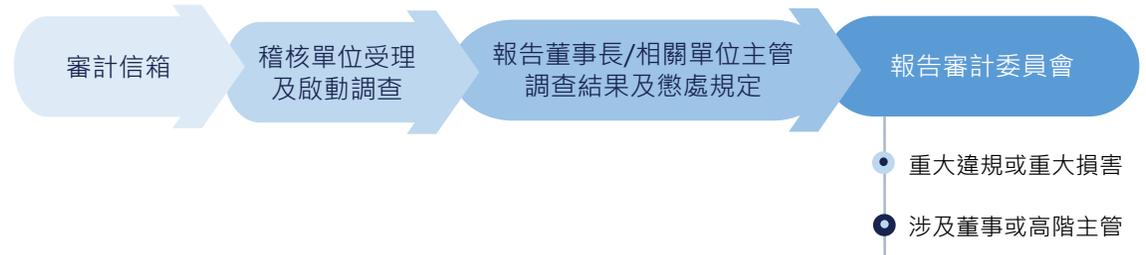
### 達運防範方案

- 禁止行賄及收賄
- 禁止提供非法政治獻金
- 禁止不當慈善捐贈或贊助
- 禁止提供或接受不合理禮物、款待或其他不正當利益
- 禁止侵害營業秘密、商標權、專利權、著作權及其他智慧財產權
- 禁止從事不公平競爭之行為
- 防範產品或服務損害利害關係人



## 檢舉管道

1. 本公司設有審計信箱 (Auditcommittee@darwinprecisions.com) ，專門提供內、外部利害關係人做為檢舉之獨立管道。
2. 檢舉內容應有充分且具體之內容包含真實姓名、聯絡方式、檢舉對象資訊、事件描述與相關事證等，檢舉者得以匿名為之。
3. 檢舉信箱由董事長指派稽核單位主管為調查單位，負責處理檢舉案件。
4. 承辦單位將恪守保密規定，檢舉案之受理、調查過程、調查結果等相關資料均應留存書面文件，並由專責單位妥善保留5年。
5. 本公司對於檢舉人身分及檢舉內容應予以保密及保護，以防範檢舉人因檢舉情事而遭受不當對待或處置。



## 檢舉人保護制度

本公司《組織溝通管理辦法》內另訂「保護檢舉人措施」，任何單位與個人不得以任何藉口打擊或報復檢舉人，檢舉案之受理、調查過程、調查結果等相關資料均應留存書面文件，並由專責單位妥善保留5年。依據本公司「檢舉管道及保護制度」，除法律另有規定外，對舉報者個人及所提供資料及隱私採取適當之保護及保密措施。

因組織溝通形式包含檢舉不法事件，為保障檢舉人依法行使檢舉權利，特定相關保護措施與政策，以維護其合法權益。

1. 本公司各部門和對被檢舉單位、被檢舉人以及檢舉內容有管轄權的機關或組織，應當按照各自職責，互相配合，依法受理檢舉，共同做好保護檢舉人合法權益的工作。
2. 一切機關和組織都應當鼓勵和支持員工和供應商依法檢舉。任何單位和個人不得以任何藉口打擊或報復檢舉人。
3. 保護檢舉人應當遵循為檢舉人保密、檢舉有功受獎和檢舉人合法權益不受侵犯的原則。
4. 檢舉人需以真實姓名透過面述、信函、電話或其他形式檢舉，也可以委托他人檢舉。檢舉人應當如實提供情況，說明被檢舉人的姓名、單位、職務、被檢舉單位的名稱，以及違紀、違法和犯罪的基本事實、線索或證據等資訊，若檢舉事件涉及董事或高階主管，應呈報獨立董事或審計委員會。
5. 相關單位接獲檢舉後，應逐件登記，如實記錄及受理，並自收到檢舉後二個月內，將調查情況或處理結果告知檢舉人；逾期不能告知的，應向檢舉人說明原因。
6. 任何單位和個人不得干擾和妨礙承辦單位及其工作人員依法接受檢舉和查處檢舉案件。違反本條規定的，視情節輕重，給予紀律處分；構成犯罪的，依法追究刑事責任。



## 經營策略與展望

展望2024年，公司將以邁向穩健獲利為經營的主軸，同時強化技術開發與策略合作帶領公司未來發展：

- 強化與MNT客戶高階機種合作，四邊無邊框產線改造與機種導入量產，並提升代工自主能力(OEM+)產品比重，增加產能負載率。
- 提升NB BL自動組裝能力，建立承接高階NB製造能力。
- 強化車載BLU大陸市場與國際車載市場接單能力，布建未來成長可期的車用市場：
  - 在客戶產品上完成準直導光元件 (CBL) 之車用市場實現，同時進入量產，其運用領域包含：防窺 (Privacy) 顯示器之應用，以及增亮節能顯示器之應用。
  - 推進Mini LED背光模組GLP薄化技術在車用顯示器的導入。
- P-Device精密金屬遮罩 (FMM)：執行策略轉型，降低虧損。
- 微針技術持續推展，對於不同應用領域開發不同基底配方，並針對量產自動化方式進行配套開發。
- 關鍵技術研發：
  - 鎖定高階MNT LCM，主要目標有二：一為四邊無框的高階面板，其二為高色飽和低藍光的液晶模組，期望能逐步改變產品組並提升毛利。
  - 針對車內的顯示器一車多屏與尺寸放大的趨勢，結合光學設計與超精密加工技術，鎖定高附加價值的可切換視角背光、Mini LED背光及曲面三大應用，加速技術專利佈局與籌組Task force team，加速產品推廣。
  - 開發攝影輔助顯示器相關之週邊產品，如影像無線傳輸模組，與攝影輔助顯示器搭配，可透過無線的方式傳送或接收影像，增加顯示器產品的競爭力。
  - 針對一些個別領域(如軍規、航海、運輸、醫療...等)需求做研讀和功能開發驗證，如日照需求、鹽霧需求、振動需求...等，以期拓展顯示器新領域應用。
  - 顯示器搭配 SBC (Single Board PC) 的產品應用，具備網路連線功能，可應用在大眾運輸顯示器，Kiosk...等。
  - 微針貼片技術持續改善並邁向量產階段，樣品則先往醫美領域邁進，針對美白抗皺保養品進行研發，之後則朝醫療醫藥領域進行發展。
  - 器官晶片技術持續聚焦潛力型專案，深耕不同類型之應用領域，並發展微流道模擬技術，同步整合晶片與觀測系統設備開發，期望可以給下游客戶一站式服務，縮短客戶開發新品時程。
  - 懸浮觸控的防疫效益在台北101的商場電梯中引起廣泛關注，後續積極擴展至更多的終端業主，例如百貨公司、醫院、建商或公共場域等。隨著UFO TOUCH技術不斷突破，未來更可擴展至ATM提款機、取票機和收銀機 (POS機) 等公共場所。
  - 先進場域應用：結合AI演算法、專用攝影機等先進技術，開發完整解決方案，如商品促銷與貨架庫存管理、即時交通監控與改善等，加強拓展創新顯示技術在零售、移動等場域的應用。





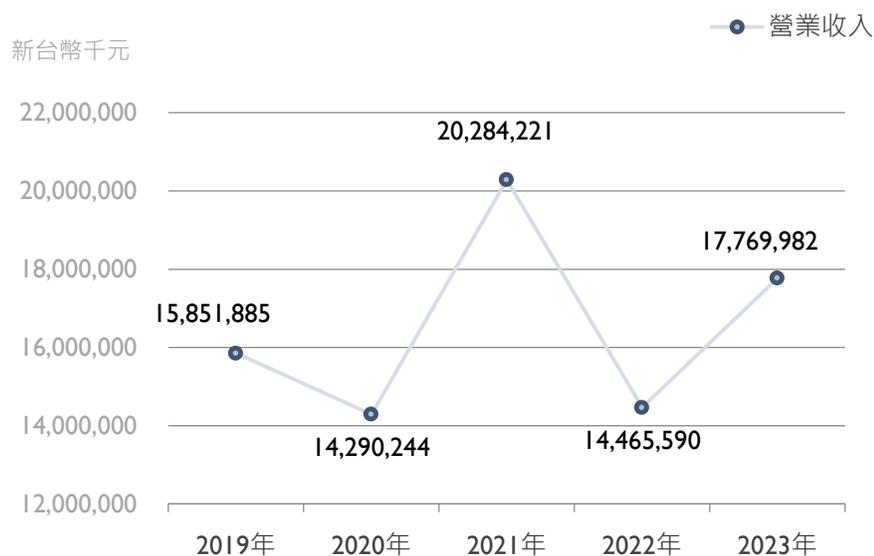
## 營運分析

2023年全球COVID-19新冠肺炎疫情解除，原本期望全球經濟逐步邁入復甦，但是受到全球通貨膨脹與美國貨幣政策緊縮，以及全球地緣政治持續緊張的影響，全球經濟成長率較2022年的3.5%衰退至3.1%，在PC產業方面因為庫存去化不如預期與通膨造成消費緊縮，全球NB銷售量呈現衰退(-7%)，MNT亦呈現衰退(-11%)。達運精密因產品組合優化與營運體質顯著改善，出貨量NB年增26%、MNT年增33%，總體營收大幅成長。

2023年全年合併營收為新台幣177.70億元，較2022年成長22.84%，營業淨損新台幣2.77億元，稅後淨利為1.15億元，基本每股盈餘為新台幣0.17元。

### 營業收入與經營結果

單位：新台幣千元



項目 \ 年度	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
營業收入	15,851,885	14,290,244	20,284,221	14,465,590	17,769,982
營業成本	15,071,649	14,634,159	20,287,932	14,493,310	16,917,772
營業毛利(損)	780,236	(343,915)	(3,711)	(27,720)	852,210
營業費用	1,197,663	1,234,746	1,273,159	1,121,634	1,129,631
營業(損)益	(417,427)	(1,578,661)	(1,276,870)	(1,149,354)	(277,421)
營業外收支淨額	170,164	170,725	795,089	1,538,462	255,286
稅前淨利(損)	(247,263)	(1,407,936)	(481,781)	389,108	(22,135)
稅後淨利(損)	(190,141)	(1,240,799)	(649,231)	125,664	114,659
每股盈餘(損失)(元)	(0.29)	(1.86)	(0.98)	0.19	0.17

註：最近五年度財務資料均經會計師查核簽證。

## 市場分析

2023年全球液晶監視器Monitor出貨量合計約1.25億台；NB合計出貨約1.7億台；車用顯示器面板合計出貨2億台。本公司2023年Monitor面板模組出貨量約為730萬，市佔率約為5.8%；NB背光與面板模組出貨量約為1,340萬，市佔率約為7.9%；Car背光模組出貨量約為320萬，市佔率約為1.6%。

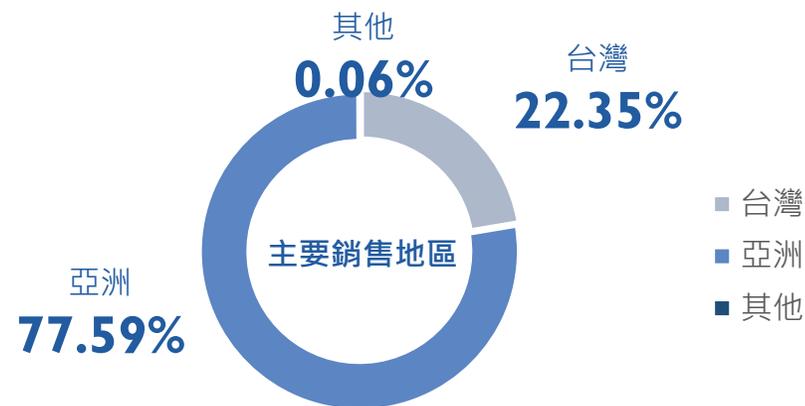


## 2023年各產品營業比重

單位：新台幣千元

項目	營業額	比例
液晶顯示器及模組代工	13,258,901	74.61%
光電科技產品及週邊零組件	4,511,081	25.39%
合計	17,769,982	100%

## 2023年主要產品銷售地區



## 3-4

## 風險管理

風險管理是維護企業經營的重要環節，本公司正視風險的存在，更致力執行降低風險的各項政策與措施，以此為利害關係人創造永續價值，並創造公司營運機會。為有效強化風險管理，長期關注產業趨勢及市場變動，掌握風險變化趨勢，並針對重大潛在風險情境進行管控策略與作法之擬定，定期確認與追蹤檢核成效，在可接受風險之狀況下，追求管理成本效益最佳化。

本公司及各子公司在從事營運活動時，應從企業永續經營的角度審慎檢視內外部可能之風險，依循本公司「風險管理政策與程序」訂定相關作業規範，以辨識、衡量、控制及監督各項業務之潛在風險、落實風險管理機制之運作，提昇風險管理分工之效能。

### 風險管理範疇

本公司風險管理範疇包括但不限於營運風險、市場風險、環安衛風險、財務風險、人力資源風險、資安風險與其他可能使公司產生重大損失之風險，並持續關注國內外風險發展情事以掌握風險趨勢，辨識新興風險。

本公司風險管理流程包括：範疇辨識、因子鑑別、分級管理、改善監控、董事會監管、報告揭露。

### 風險管理機制

掌握風險趨勢  
風險因子鑑別

風險分級管理  
風險改善監控

風險查核作業

達運  
風險管理

### 風險管理範疇

財務風險  
環安衛風險

製造風險  
人力資源風險

資訊風險  
業務風險

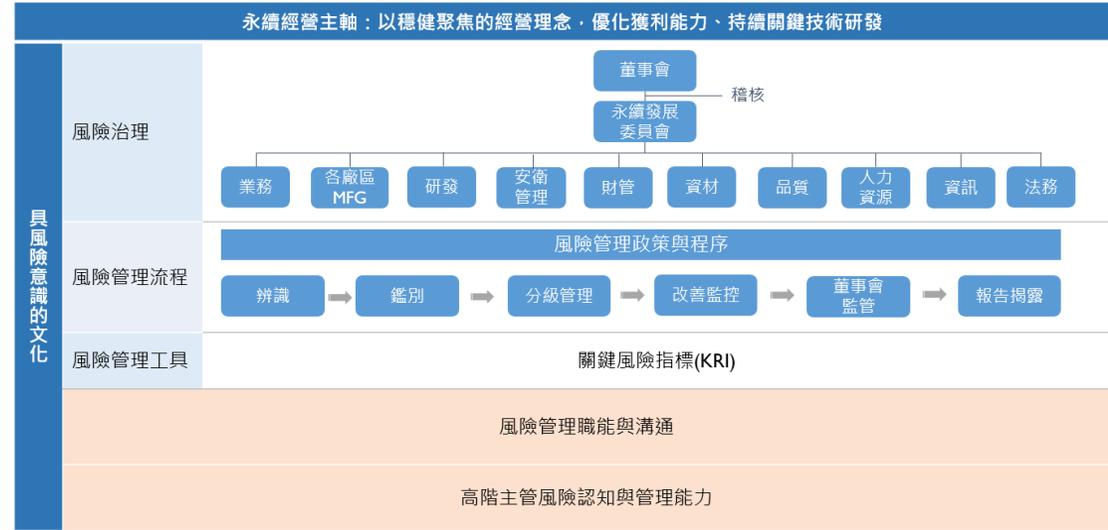
研發風險



## 風險管理組織架構

本公司透過永續發展委員會，負責整合全公司風險，並透過業務、各廠區製造單位、研發、安衛管理、財管、資材、品質、人力資源、資訊等單位及法務與稽核之參與，針對公司內外部發生潛在損失的可能性與可能的幅度進行風險認知與鑑別分析，進而達到避免潛在的損失危險、預防損失或降低損失幅度等風險控制，以落實分權分責之風險控制與稽查管理。

針對整體風險的辨析、預防及監控或重大風險管控議題，每年至少一次向董事會進行呈報具體推動計畫與實施成效執行情形，透過董事會的監督與指導，落實防範公司重大風險，以確保公司「計劃、執行、檢查與行動」之管理循環，使運作有效達成風險控管之效益。



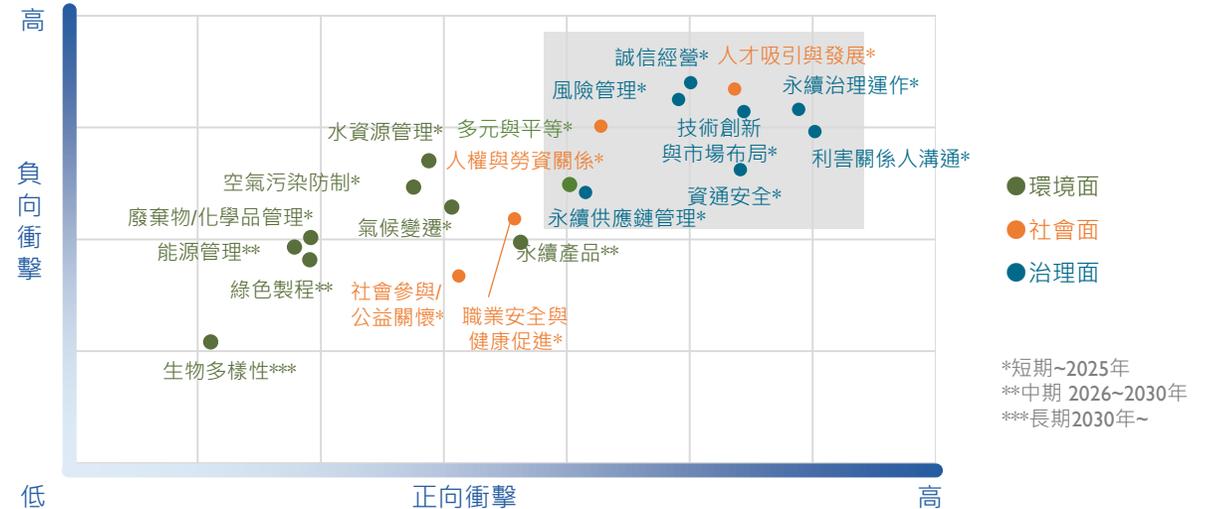
## 重要風險鑑別暨因應策略

原風險鑑別作業係每年從企業可持續營運之角度，評估公司短中長期可能面臨的風險情境，為能回應利害關係人之期待，與健全風險控制範疇，2023年起將營運重要風險鑑別與2024年ESG年度重大主題調查合併。

本公司風險鑑別流程為：由各單位或功能組織之理級主管從日常營運或內外部資訊中評估可能或潛在的風險，接續與永續主題鑑別結果比對後由利害關係人填答關注度調查，高階主管評估20項永續主題正面及負面之衝擊程度、發生可能性、衝擊時間點，統計出正面及負面衝擊程度高且發生可能性高之主題列為2023~2024公司年度重要風險，將由永續發展委員會向董事會報告持續優化管理落實成效。



## 2023~2024年公司風險矩陣



## 2023~2024年重大風險與因應策略

面向	風險類別	重大主題	關注重點	防範機制 / 因應策略
治理面	-	永續治理運作	董事會監督機制與永續委員會運作架構、永續目標管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>落實董事成員多元化，強化董事參與公司治理</li> <li>每季至少召開一次董事會及審計委員會，監督公司治理運作情形</li> <li>定期執行董事會及功能性委員會績效評估</li> </ul>
	-	利害關係人溝通	資訊揭露的完整性與即時性	<ul style="list-style-type: none"> <li>主動並及時於公司官網揭露公司治理及財務數據等相關資訊</li> <li>於法規期限內公告各項資訊</li> </ul>
	新興風險	資通安全	資訊安全管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>強化異地備份與防火牆安全避免攻擊，建立端點防護機制，並持續宣導資安觀念</li> <li>落實執行員工資安規定，避免重要機密外洩</li> <li>IT設備穩定度與數據備援管理，避免系統維運中斷影響生產與營運</li> </ul>
	策略風險		技術開發與產品策略	<ul style="list-style-type: none"> <li>掌握市場趨勢提前布局新產品與核心技術應用開發，並確保研發速度與成本控管</li> <li>建立有效的產品開發管理機制，定期衡量成本效益並檢視與調整產品開發技術走向</li> <li>發展高階產品，策略結盟與合作，提高產品競爭優勢</li> </ul>
	營運風險	創新技術與市場布局	業務推廣與市場競爭	<ul style="list-style-type: none"> <li>關注市場競爭之應變處理，強化客戶溝通以提升滿意度，減少客戶流失</li> <li>分析市場趨勢、商務模式及產業鏈交流以掌握市場情勢，開發潛在市場與客戶</li> <li>加強客戶財務資訊與業務情報收集，降低備料與呆帳風險</li> </ul>
	營運風險		製造與品質管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>製程即時檢驗與瑕疵產品處理，減少營運資源及成本</li> <li>定期檢視人力計劃以維持產線人力穩定與調配彈性，進以提升品質良率</li> <li>定期執行客戶VOC電訪或拜訪，預先掌握客戶聲音，預期防範管理</li> </ul>
	營運風險	誠信經營	落實法規遵循	<ul style="list-style-type: none"> <li>各單位充分瞭解與執行其領域法規並即時掌握法規趨勢新知，以降低違反風險，如：勞工及人權、環保與職安、營業秘密及智慧財產權、財務會計等法令</li> </ul>
	新興風險	風險管理	災害及停水斷電因應	<ul style="list-style-type: none"> <li>建立備用能源與設備防護機制，以維持工廠營運不中斷</li> <li>提升用電能效與再生能源設置以維持供電穩定，降低生產風險</li> </ul>
	營運風險	永續供應鏈管理	採購與庫存管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>加強生產線斷料的風險與管理機制，包含導入在地化供應鏈、預備料源及異地生產</li> <li>強化議價能力且有效預測市場原材料價格波動，掌握成本趨勢</li> <li>優化內部產銷協調與備料機制、供應鏈交期，並即時回饋與調整，降低呆料風險</li> </ul>
	社會面	策略風險	人才吸引與發展	關鍵人才留任
-		多元與平等	文化包容、多元友善職場建立	<ul style="list-style-type: none"> <li>建立雙向溝通與互動管道，營造多元友善環境</li> <li>鼓勵兩性平權，培養女性主管</li> <li>提供衛教宣導，加強弱勢員工照顧與關懷</li> </ul>
-		人權與勞資關係	勞資溝通管道、勞資爭議處理	<ul style="list-style-type: none"> <li>恪守勞動相關法規，以充分保障員工之合法權益，降低勞資爭議風險</li> <li>定期與員工訪談，瞭解員工心聲及關注議題進行雙向溝通</li> <li>依RBA查核發現之風險或缺失，要求權責單位擬定限時改善措施及制度</li> </ul>





## 風險管理執行情形

1. 透過每季一次及不定期的高階管理階層會議，進行公司營運結果與整體策略研討，以持續落實風險管理範疇之風險事項辨識、分析和鑑別，強化風險應變能力，達到公司整體風險的有效控管。
2. 本公司品質中心監督各單位就其所訂定的相關作業規範每年必須定期檢視內容，以即時辨識環境條件之變化，達到作業行為規範之有效性。
3. 持續透過人員教育訓練，提昇全體同仁風險意識及認知，2023年相關課程如下：

### 環境安全衛生教育訓練

2023年  
受訓人次 **23,373**人

受訓總時數 **70,119**小時

### 資訊安全規範、規劃與設備環境介紹

2023年  
受訓人次 **420**人

受訓總時數 **150**小時

### 基礎法務知識

2023年  
受訓人次 **126**人

受訓總時數 **44**小時



## 內部控制

達運精密設置稽核部門，稽核範圍涵蓋九大交易循環所涉及各項作業流程，依據「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」(以下簡稱「處理準則」)規定之內控制度有效性判斷項目，並建立內控制度。

其目的係在對營運之效果及效率(含獲利、績效及保障資產安全等)、報導具可靠性、及時性、透明性及符合相關規範暨相關法令規章之遵循等目標的達成，提供合理的確保。「處理準則」所採用之內部控制制度判斷項目，係為依管理控制之過程，將內部控制制度劃分為五個組成要素：控制環境、風險評估、控制作業、資訊與溝通、監督作業。採用上述內控制度判斷項目，檢查內部控制制度之設計及執行的有效性。

## 內部稽核的職責與運作

本公司遵循法令建立內部控制制度，據以執行並衡量現行控制制度、程序之有效性及遵循程度；其範圍包含公司所有作業及其子公司。

本公司稽核除在董事會例行會議報告外，並定期或不定期向董事長及審計委員會報告。

本公司內部稽核人員執行業務應本誠實信用原則並秉持超然獨立之精神，以客觀公正之立場，確實執行其職務，並盡專業上應有之注意；稽核工作主要係以董事會通過的稽核計畫執行，另視需要執行專案稽核或覆核。綜合上述一般性及專案性稽核的執行提供管理階層內部控制功能運作狀況，並及時提供管理階層瞭解已存在的缺失或潛在的風險，適時提供改善建議，以確保內部控制制度得以持續有效實施，並協助董事會及管理階層確實履行其責任。

## 法規遵循

達運精密為確保營運皆符合法規，避免因違法事件影響利害關係人之權益與商譽，於公司內訂定各項營運相關法律遵循政策，作為員工基本行為準則，並設有法務單位負責規劃與管理法規遵循計畫，以確保各項營運行動合法合規。



### 法規遵循推展方向與目標



- 遵循當地法規並定期執行法規查核作業，以掌握相關法令最新要求



## 3-5 資通安全

### 資通安全風險管理架構

本公司於 2017 年成立「資訊安全委員會」負責資訊安全管理。委員會由董事長暨策略長擔任主任委員，各單位一級主管擔任委員，資訊單位主管擔任執行幹事，另納入稽核單位，支援程序與法規面之參考意見。資安系統部門每季召開資訊安全工作會議，推行資訊安全政策、規劃暨執行資訊安全作業；每年至少一次向「資訊安全委員會」及「董事會」報告公司資訊安全治理概況。

### 資通安全政策

本公司資訊安全政策為「保護公司智慧財產，全面提升資安意識，強化公司治理」：

1. 制度規範：訂定公司資訊安全管理制度，規範人員作業行為，成立資安專責單位、設置資安主管及資安人員。本公司內部訂定資訊安全規範與制度，以規範本公司人員資訊安全行為，每年定期檢視相關制度是否符合營運環境變遷，並依需求適時調整。
2. 科技運用：建置資訊安全管理設備，落實資安管理措施。本公司為防範各種外部資安威脅，除採分區隔離網路架構設計外，更建置資安防護系統，以提昇整體資訊環境之安全性。此外，為確保內部人員之作業行為符合公司制度規範，亦設計作業程序和導入資安系統工具，以落實人員資訊安全管理措施。
3. 人員訓練：進行資訊安全教育訓練，提昇全體同仁資安意識。本公司定期公告「資訊安全管理規範」、「使用合法軟體人人有責」之宣導，並實施人員資訊安全教育訓練課程，加強同仁資安意識。

## 資通安全管理方案與投入資源

本公司管理總處轄下設置資訊中心並配置資安主管及數名資安人員，定期審視內部資訊安全規範與防範資安風險之執行情形，定期召開資訊安全工作會議追蹤與討論資通安全政策的實行狀況與成效並於「資訊安全委員會」中報告資訊安全治理概況。本公司亦遵從NIST資訊安全框架，評估資訊安全威脅與影響，制定安全措施提升整體資訊安全環境。

資訊安全重點評估如下：

### • 資訊架構檢視

檢查關於持續營運所採取的相關措施之妥適性，檢查架構與維運機制是否存在單點失效之風險，以及針對業務持續運作進行風險分析，並提出資訊架構安全評估之結果與建議。

### • 網路活動檢查

查看網路設備系統及伺服器之存取紀錄，帳號權限之授予是否符合規範；清查識別異常紀錄與確認警示機制。

### • 弱點掃描

定期針對外部網站、網路設備及伺服器設備進行弱點掃描，並針對掃描結果進行改善及修補，降低整體資安風險。

### • 安全設定檢查

檢視伺服器(如：網域服務Active Directory)關於「Admin權限」與「群組原則派發」之異動事件，查看相關異動是否異常。

### • 資安演練

面對資安威脅制定緊急應變計畫，定期演練，以驗證相關計畫內容之可行性與有效性。確保遇到資安事件，各單位人員可依緊急計畫進行應變操作，達到全公司各單位共同落實資安防範之效果。

### • 郵件社交工程演練

針對公司同仁，於內部安全監控範圍內，寄發演練郵件，測試、宣導及強化資通安全教育。演練目標主要在於讓同仁了解使用電子郵件之風險，提高同仁防範社交工程攻擊之危機意識，持續演練以降低社交工程攻擊所造成的風險，達到保護客戶資料及重要營運資訊與服務之目的。

### • 資安情資蒐集

2022年加入台灣CERT/CSIRT聯盟，提升資安情資蒐集、交換及分析能力，瞭解各類型資安威脅與弱點資訊，針對可能的威脅進行有效預防措施，加強公司整體資安防護能力。



## 2023年度執行情形

- 本年度召開4次資訊安全工作會議及1次資訊安全委員會議，報告資訊安全政策執行情形，當年度無危害資訊安全之事件。
- 本年度規範定期執行系統還原演練、社交工程演練及資安事件演練，加強員工對於資訊安全之應變與警覺性。
- 本年度導入並成功取得ISO/IEC 27001：2022資訊安全管理系統驗證(效期：2023年12月9日至2026年12月9日)。
- 本年度無重大資通安全事件遭受損失之情事。



## 資通安全展望

在瞬息萬變的網路安全威脅中，新興科技的各項創新應用，已衝擊既有資訊安全環境，公司將持續以資訊安全委員會統籌各項資安措施、恪遵法規、提高各單位資訊安全管理能力、定期審視資安文件規範，以精進資訊安全政策與目標，編列適當的預算強化資訊技術安全，確保公司核心資通系統之高可用性及保障公司營業秘密。





# 4

## 附錄

4-1 關於本報告書

4-2 永續揭露依循



## 4-1

### 關於本報告書

#### 報告架構

本報告書已依循**GRI 2**：一般揭露**2021**的全面項目以及依循**SASB** 永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board) 發布之行業指標之要求，向利害關係人完整說明公司所鑑別之經濟、環境及社會重大主題與影響，展現達運精密落實永續發展的決心。詳細內容請參考本報告附件的 **GRI Standards** 揭露項目對照表及**SASB**揭露項目對照表。

#### 報告範疇

本報告設定以 **2023** 年 **1** 月 **1** 日至 **2023** 年 **12** 月 **31** 日為資訊揭露期間，實體範圍主要包含台灣廠區以及中國大陸廈門廠區、吳江廠區兩個生產基地。

#### 撰寫原則

達運精密依循**GRI 3**：重大議題**2021**分析瞭解利害關係人關注的重大議題，作為本報告資訊揭露的重點內容，並參照**GRI Standards** 準則及**SASB** 指標報告與組織攸關的訊息。依循 **GRI Standards** 要求的準確性、平衡性、清晰性、可比較性、完整性、永續性脈絡、時效性及可驗證性等原則進行撰寫。

#### 管理方式

本報告所有資料皆由達運精密各負責部門提供，並由永續發展委員會當然委員/各部門主管審核內容資訊之真實性與完整性，再由永續發展委員會秘書組進行資料彙整與內容編撰後，由永續發展委員會當然委員確認複核，經主任委員審閱後提報董事會同意後始發行，經外部第三方機構查證依國際確信準則 **ISAE 3000**有限確信。



## 報告發行

自2016年起，達運精密每年公開且透明地發行企業社會責任報告書，為響應環保，推行無紙化，本次修訂為永續報告書仍以電子版本公告於公司網頁。

現行發行版本：2024年8月發行

上一發行版本：2023年6月發行

下一發行版本：預計2025年8月發行

發行週期：每年一次

## 聯絡資訊

如果有任何對達運精密永續發展方面的建議或諮詢，誠摯歡迎您與我們聯繫。

地址：新竹縣湖口鄉光復北路20-1號

負責單位與聯繫人：達運永續發展委員會 / 陳小姐

電話：+886-3-566-8000 #6181 傳真：+886-3-566-8088 電子郵件：[csr@darwinprecisions.com](mailto:csr@darwinprecisions.com)

## GRI Standards揭露項目對照表

GRI 準則	揭露項目	報告章節書章節 (含省略說明)	頁碼
<b>GRI 2 : 一般揭露2021</b>			
1. 組織及報導實務	2-1 組織詳細資訊	1 導言	3
	2-2 組織永續報導中包含的實體	1 導言	3
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	4-1 關於本報告書	113~114
	2-4 資訊重編	2-6-3 守護環境永續	49
	2-5 外部保證/確信	4-1 關於本報告書	113
2. 活動與工作者	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	2-5 重大議題分析與利害關係人溝通	17
	2-7 員工	2-6-4 創價社會共融	60
	2-8 非員工的工作者	2-6-4 創價社會共融	60
3. 治理	2-9 治理結構及組成	3-1 公司治理	95
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	3-1 公司治理	96
	2-11 最高治理單位的主席	3-1 公司治理	96
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2-4 ESG管理平台	14
	2-13 衝擊管理的負責人	2-4 ESG管理平台	14
		3-1 公司治理	97
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	2-4 ESG管理平台	14
	2-15 利益衝突	3-1 公司治理	97
	2-16 溝通關鍵重大事件	本年度無此情事	-
	2-17 最高治理單位的群體智識	3-1 公司治理	96
	2-18 最高治理單位的績效評估	3-1 公司治理	97
2-19 薪酬政策	3-1 公司治理	98	
2-20 薪酬決定流程	3-1 公司治理	98	
2-21 年度總薪酬比率	2-6-4 創價社會共融	64	



## GRI Standards揭露項目對照表

GRI 準則	揭露項目	報告章節書章節 (含省略說明)	頁碼
<b>GRI 2：一般揭露2021</b>			
4. 策略、政策與實務	2-22 永續發展策略的聲明	2-1 永續發展政策	10
	2-23 政策承諾	2-2 永續藍圖	11
	2-24 納入政策承諾	2-4 ESG管理平台	14
	2-25 補救負面衝擊的程序	2-6-4 創價社會共融 3-2 誠信經營	74 100
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	2-6-4 創價社會共融	74
	2-27 法規遵循	3-1 公司治理	108
	2-28 公協會的會員資格	1-2 關於達運	5
5. 利害關係人議合	2-29 利害關係人議合方針	2-5 重大議題分析與利害關係人溝通	17、20~24
	2-30 團體協約	本公司未與員工簽屬團體協約	
<b>GRI 3：重大主題2021</b>			
重大主題揭露	3-1 決定重大主題的流程	2-5 重大議題分析與利害關係人溝通	17
	3-2 重大主題列表	2-5 重大議題分析與利害關係人溝通	19
	3-3 重大主題管理	2-5 重大議題分析與利害關係人溝通	23~24



## GRI Standards揭露項目對照表

GRI 準則	揭露項目	報告章節書章節 (含省略說明)	頁碼
<b>GRI 201 : 經濟績效2016</b>			
	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	3-3 永續經營	102
	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	2-6-3 守護環境永續	42~47
	201-3 定義福利計畫與義務与其它退休計畫	2-6-4 創價社會共融	65、76
	201-4 取自政府之財務補助	3-3 永續經營	-
<b>GRI 202 : 市場地位2016</b>			
	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	2-6-4 創價社會共融	64
	202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	2-6-4 創價社會共融	62
<b>GRI 203 : 間接經濟衝擊2016</b>			
	203-1 基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	2-6-4 創價社會共融	90~93
<b>GRI 204 : 採購實務2016</b>			
	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	2-6-2 秉持責任採購	39
<b>GRI 205 : 反貪腐2016</b>			
	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	3-2 誠信經營	99
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	本年度無此情事	99
<b>GRI 206 : 反競爭行為2016</b>			
	206-1 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	本年度無此情事	99



## GRI Standards揭露項目對照表

GRI 準則	揭露項目	報告章節書章節 (含省略說明)	頁碼
<b>GRI 301 : 物料2016</b>			
	301-2 使用的可再生物料	2-6-2 秉持責任採購	39
<b>GRI 302 : 能源2016</b>			
	302-1 組織內部的能源消耗量	2-6-3 守護環境永續	50
	302-4 減少能源消耗	2-6-3 守護環境永續	51
<b>GRI 303 : 水與放流水2018</b>			
	303-1 共享水資源之相互影響	2-6-3 守護環境永續	53
	303-2 與排水相關衝擊的管理	2-6-3 守護環境永續	54~55
	303-3 取水量	2-6-3 守護環境永續	53
	303-4 排水量	2-6-3 守護環境永續	53
	303-5 耗水量	2-6-3 守護環境永續	53
<b>GRI 305 : 排放2016</b>			
	305-1 直接 (範疇一) 溫室氣體排放	2-6-3 守護環境永續	48
	305-2 能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	2-6-3 守護環境永續	48
	305-5 溫室氣體排放減量	2-6-3 守護環境永續	51
	305-6 破壞臭氧層物質 (ODS) 的排放	本年度未排放破壞臭氧層物質(ODS)	-
	305-7 氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx)、及其它重大氣體排放	2-6-3 守護環境永續	52



## GRI Standards揭露項目對照表

GRI 準則	揭露項目	報告章節書章節 (含省略說明)	頁碼
<b>GRI 306 : 廢棄物2020</b>			
	306-1 廢棄物產生與廢棄物相關顯著衝擊	2-6-3 守護環境永續	56
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	2-6-3 守護環境永續	56~57
	306-3 廢棄物的產生	2-6-3 守護環境永續	56~57
	306-4 廢棄物的處置移轉	2-6-3 守護環境永續	56~57
	306-5 廢棄物的直接處置	2-6-3 守護環境永續	56~57
<b>GRI 307 : 有關環境保護的法規遵循 2016</b>			
	307-1 違反環保法規	2-6-3 守護環境永續	56
<b>GRI 308 : 供應商環境評估2016</b>			
	308-1 採用環境標準篩選新供應商	2-6-2 秉持責任採購	37~38
	308-2 供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	本年度無此情事	-
<b>GRI 401 : 勞雇關係2016</b>			
	401-1 新進員工和離職員工	2-6-4 創價社會共融	59、63
	401-2 提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	2-6-4 創價社會共融	64~65 76~77
	401-3 育嬰假	2-6-4 創價社會共融	78
<b>GRI 402 : 勞/資關係2016</b>			
	402-1 關於營運變化的最短預告期	本公司重大作業變更通知期 皆依當地法令辦理	-



## GRI Standards揭露項目對照表

GRI 準則	揭露項目	報告章節書章節 (含省略說明)	頁碼
<b>GRI 403 : 職業安全衛生2018</b>			
	403-1 職業安全衛生管理系統	2-6-4 創價社會共融	79
	403-2 危害辨識、風險評估、及事故調查	2-6-4 創價社會共融	82~85
	403-3 職業健康服務	2-6-4 創價社會共融	87~89
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	2-6-4 創價社會共融	79
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	2-6-4 創價社會共融	86
	403-6 工作者健康促進	2-6-4 創價社會共融	89
	403-7 預防和減少與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	2-6-4 創價社會共融	89
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	2-6-4 創價社會共融	79
	403-9 職業傷害	2-6-4 創價社會共融	85
<b>GRI 404 : 訓練與教育2016</b>			
	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	2-6-4 創價社會共融	67
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	2-6-4 創價社會共融	67~70
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	2-6-4 創價社會共融	65
<b>GRI 405 : 員工多元化與平等機會2016</b>			
	405-1 治理單位與員工的多元化	3-1 公司治理 2-6-4 創價社會共融	96 75
	405-2 女性對男性基本薪資加薪酬的比率	2-6-4 創價社會共融	64
<b>GRI 406 : 不歧視2016</b>			
	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	本年度無此情事	-



## GRI Standards揭露項目對照表

GRI 準則	揭露項目	報告章節書章節 (含省略說明)	頁碼
<b>GRI 407 : 結社自由與團體協商2016</b>			
	407-1 可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	本年度無此情事	-
<b>GRI 408 : 童工2016</b>			
	408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	本年度無此情事	-
<b>GRI 409 : 強迫或強制勞動2016</b>			
	409-1 具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	本年度無此情事	-
<b>GRI 411 : 原住民權利2016</b>			
	411-1 涉及侵害原住民權利的事件	本年度無此情事	-
<b>GRI 412 : 人權評估2016</b>			
	412-2 人權政策或程序的員工訓練	2-6-4 創價社會共融	72~73
<b>GRI 413 : 當地社區2016</b>			
	413-1 經當地社區溝通、衝擊評估和發展計畫的營運活動	本公司之生產據點，皆已執行 衝擊評估與社區議合	-
	413-2 對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	本年度無此情事	-
<b>GRI 414 : 供應商社會評估2016</b>			
	414-1 使用社會標準篩選之新供應商	2-6-2 秉持責任採購	36~38
	414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	本年度無此情事	-
<b>GRI 415 : 公共政策2016</b>			
	415-1 政治捐獻	本年度無此情事	-





## GRI Standards揭露項目對照表

GRI 準則	揭露項目	報告章節書章節 (含省略說明)	頁碼
<b>GRI 416：顧客健康與安全2016</b>			
	416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	2-6-1 開拓創新價值	30
	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	本年度無此情事	-
<b>GRI 417：行銷與標示2016</b>			
	417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	本年度無此情事	-
	417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件	本年度無此情事	-
<b>GRI 418：客戶隱私2016</b>			
	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	本年度無此情事	-
<b>GRI 419：社會經濟法規遵循2016</b>			
	419-1 違反社會與經濟領域之法律和規定	本年度無此情事	-

## SASB揭露項目對照表

揭露主題	指標代碼	揭露指標	性質	內容摘要	報告章節書章節 (含省略說明)	頁碼
水資源管理	TC-ES-140a.1	(1) 總取水量及屬於高水壓力地區比例 (2) 總耗水量及屬於高水壓力地區比例	量化 (千立方公尺·%)	總取水量945千立方公尺，總耗水量534千立方公尺 吳江廠區屬於高水壓力地區 (1) 取水量370千立方公尺，占總取水量39%。 (2) 耗水量202千立方公尺，占總耗水量38%。	2-6-3 守護環境永續	53
廢棄物管理	TC-ES-150a.1	製造過程中產生的有害廢棄物及回收比例	量化 (噸·%)	依據中華民國廢棄物清理法、中華人民共和國固體廢物污染環境防治法，達運所產出的廢棄物可分為非有害事業廢棄物及有害事業廢棄物兩類。統計2023年總量約6,712噸，其中非有害事業廢棄物約6,622噸(98.7%)；有害事業廢棄物約90噸(1.3%，其中回收有害廢棄物0噸，有害廢棄物之回收百分比0%)	2-6-3 守護環境永續	56
勞工實踐	TC-ES-310a.1	(1) 停工次數和 (2) 總閒置天數	量化 (天)	(1) 2023年無發生員工罷工或停工事件 (2) 2023年無出現因員工罷工或停工事件的閒置天數	3-4 風險管理	107
工作條件	TC-ES-320a.1	(1) 正職員工和約聘員工的可記錄事故率(TRIR) (2) 正職員工和約聘員工的虛驚事件發生率(NMFR)	量化 (Rate)	(1) TRIR=0.07 (2) NMFR=0.21	2-6-4 創價社會共融	85
	TC-ES-320a.2	(1) 完成RBA VAP稽核的工廠比例與高風險比例 (2) 完成RBA VAP稽核的一階供應商工廠比例與高風險比例	量化 (%)	(1) 完成RBA VAP稽核的工廠比例為50%，被列為高風險比例為0%。 (2) 涵蓋總採購金額85%的23家ESG關鍵供應商中，34.8%完成RBA VAP稽核，0%屬高風險。	2-6-4 創價社會共融 2-6-2 秉持責任採購	68 38
	TC-ES-320a.3	(1) 在RBA VAP不符合率中，自身和一階供應商出現優先不符合事項及其他不符合事項的比例 (2) 已採取RBA VAP糾正措施的自身和一階供應商工廠的比例	量化 (Rate)	(1) 達運優先不符合事項比例為0%，其他主要不符合事項比例90% (9項)、次要不符合事項比例為10% (1項)；對其他不符合事項已採取RBA VAP糾正措施的比例為100% (2) 涵蓋總採購金額85%的23家ESG關鍵供應商中，出現優先不符合事項比例為0%；其他不符合事項已採取RBA VAP糾正措施的比例為100%。	2-6-4 創價社會共融 2-6-2 秉持責任採購	71 36
產品生命週期管理	TC-ES-410a.1	報廢產品及電子廢棄物之重量及再循環之百分比	量化 (噸·%)	1. 達運絕大多數屬B2B，無回收報廢產品。 2. 達運產品絕大多數屬於B2B，僅回收報廢，未進行回收再利用。已嚴謹審核處置和回收廢棄物廠商之合法資格，委託合格廠商負責回收相關電子廢棄物。	2-6-3 守護環境永續	57
材料採購	TC-ES-440a.1	與使用關鍵材料相關風險管理之描述	討論與分析	1. 達運的供應商管理流程為一個循環機制，分別是遵循準則、風險評估、稽核驗證、持續改善等四大階段，並將ESG管理架構導入流程。 2. 堅決不接受且不使用衝突礦產，並開發衝突礦產管理系統平台，實現數據的長期保存和追溯，藉由系統平台共完成362家生產性材料供應商的衝突礦產調查，回覆率達100%，調查中未發現有任何違規情形。	2-6-2 秉持責任採購	36~39





### SASB揭露項目對照表

指標代碼	揭露指標	性質	內容摘要	報告章節書章節 (含省略說明)	頁碼
TC-ES-000.A	生產場所數量	量化	4個	I 導言	3
TC-ES-000.B	生產場所面積	量化	165,844 m <sup>2</sup>	I 導言	3
TC-ES-000.C	在職員工人數	量化	6,301名	I 導言	3

## 永續揭露指標\_光電業項目對照表

揭露項目	指標說明	內容摘要	報告章節書章節 (含省略說明)	頁碼
消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化 (GJ·%)	消耗能源總量：418,591 GJ 外購電力百分比：90.62% 再生能源使用率：8.04%	2-6-3 守護環境永續	50
總取水量及總耗水量	量化 (千立方公尺)	總取水量：945千立方公尺 總耗水量：534千立方公尺	2-6-3 守護環境永續	53
所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化 (公噸·%)	依據中華民國廢棄物清理法、中華人民共和國固體廢物污染環境防治法，達運所產出的廢棄物可分為非有害事業廢棄物及有害事業廢棄物兩類。統計2023年總量約6,712噸，其中非有害事業廢棄物約6,622噸 (98.7%)；有害事業廢棄物約90噸 (1.3%)，其中回收有害廢棄物0噸，有害廢棄物之回收百分比0%	2-6-3 守護環境永續	56
說明職業災害類別、人數及比率	量化 (%·數量)	本年度職傷事故共5件、職商人原共5人 (員工4件及承攬商1件) 夾/割傷：2件、共2人 (40%)      撞傷：1件、共1人 (20%) 滑/跌傷：1件、共1人 (20%)      承攬商墜落：1件、共1人 (20%)	2-6-4 創價社會共融	85
產品生命週期管理之揭露：報廢產品及電子廢棄物之重量及再循環之百分比	量化 (%)	1. 達運絕大多數屬B2B，無回收報廢產品 2. 達運產品絕大多數屬於B2B，僅回收報廢，未進行回收再利用。已嚴謹審核處置和回收廢棄物廠商之合法資格，委託合格廠商負責回收相關電子廢棄物。	2-6-3 守護環境永續	54
與使用關鍵材料相關風險管理之描述	質化描述	1. 達運的供應商管理流程為一個循環機制，分別是遵循準則、風險評估、稽核驗證、持續改善等四大階段，並將ESG管理架構導入流程。 2. 堅決不接受且不使用衝突礦產，並開發衝突礦產管理系統平台，實現數據的長期保存和追溯，藉由系統平台共完成362家生產性材料供應商的衝突礦產調查，回覆率達100%，調查中未發現有任何違規情形。	2-6-2 秉持責任採購	34~37
因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金額損失總額	報導貨幣	本年度無發生此情事	3-2 誠信經營	99
依產品類別之主要產品產量	依產品類型而不同	Monitor面板模組出貨量約為730萬 NB背光與面板模組出貨量約為1,340萬 Car背光模組出貨量約為320萬	3-3 永續經營	103





安侯建業聯合會計師事務所

KPMG

台中市407544 西屯區文心路二段201號7樓  
7F, No.201, Sec.2, Wenhin Road,  
Taichung City 407059, Taiwan (R.O.C.)

電話 Tel: +886 4 2415 9168  
傳真 Fax: +886 4 2259 0198  
網址 Web: kpmg.com.tw

### 會計師有限確信報告

達運精密工業股份有限公司 公鑒：

本會計師接受達運精密工業股份有限公司（以下簡稱「達運公司」）之委託，對達運公司民國一一年度（2023年度）永續報告書（以下簡稱「報告書」）中所揭露之特定績效指標（以下簡稱「確信標的資訊」）執行有限確信程序並出具報告。

#### 確信標的資訊與適用基準

達運公司依據「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」（以下簡稱「作業辦法」）第四條所規定之光電業應加強揭露事項及永續會計準則委員會(SASB)發布之(Electronic Manufacturing Services & Original Design Manufacturing) 電子製造服務及原廠委託設計產業永續會計準則所揭露之確信標的資訊及其適用基準詳列於附件一。

#### 管理階層之責任

達運公司應設定其永續績效和報導目標，包括辨識利害關係人及重大性議題，並依前述適用基準編製及允當表達民國一一年度（2023年度）報告書內所涵蓋之確信標的資訊，且負責建立及維持與報告書編製有關之必要內部控制，以確保報告書所報導之確信標的資訊未存有導因於舞弊或錯誤之重大不實表達。

#### 會計師之責任

本會計師係依據財團法人中華民國會計研究發展基金會所發布之確信準則3000號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」規劃並執行工作，以對第二段所述之確信標的資訊是否存有重大不實表達出具有限確信報告。另，本會計師執行有限確信時，對與有限確信相關之內部控制取得必要之瞭解，以設計當時情況下適當之有限確信程序，惟其目的並非對達運公司民國一一年度（2023年度）永續報告書之相關內部控制設計或執行之有效性提供任何確信。

#### 獨立性及品質管理規範

本會計師及所隸屬會計師事務所已遵循會計師職業道德規範中有關獨立性及其他道德規範之規定，該規範之基本原則為正直、公正客觀、專業能力及專業上應有之注意、保密及專業行為。此外，本會計師所隸屬會計師事務所遵循品質管理準則，維持完備之品質管理制度，包含與遵循職業道德規範、專業準則及所適用法令相關之書面政策及程序。

~ 1 ~



#### 所執行程序之彙總說明

本會計師係針對第二段所述之確信標的資訊執行有限確信工作，主要執行之確信程序包括：

- 取得達運公司民國一一年度（2023年度）報告書，並閱讀其內容；
- 訪談達運公司管理階層及依關員工，以瞭解用以蒐集及產出確信標的資訊之相關作業流程與資訊系統；
- 基於對上述事項所取得之瞭解，就報告書揭露之特定資訊執行分析性程序，或於必要時檢視核對相關文件，以獲取足夠及適切之有限確信證據。

上述確信程序係基於本會計師之專業判斷，包括辨識確信標的資訊可能存有重大錯誤或不實表達之範圍並評估其潛在風險，設計足夠且適切之確信程序暨評估確信標的資訊之表達。本會計師相信此項確信工作可對本確信報告之結論提供合理之依據。惟本會計師對於有限確信案件風險之瞭解及考量低於對合理確信案件者，所執行程序之性質及時間與適用於合理確信案件者不同，其範圍亦較小，因此有限確信案件中取得之確信程度明顯低於合理確信案件中取得者。

#### 先天限制

達運公司民國一一年度（2023年度）報告書內容涵蓋非財務資訊，對於該等資訊之揭露內容可能涉及達運公司管理階層之重大判斷、假設與解釋，故不同利害關係人可能對於該等資訊有不同之解讀。

#### 結論

依據所執行之程序及所獲取之證據，本會計師並未發現第二段所述確信標的資訊有未依適用之適用基準編製而須作重大修正之情形。

#### 其他事項

本確信報告出具後，達運公司對任何確信標的資訊或適用基準之變更，本會計師將不負就該等資訊重新執行確信工作之責任。

安侯建業聯合會計師事務所

會計師：陳燕君 

事務所地址：台北市信義路五段七號六十八樓

民國一一年八月二十三日

~1-1~





附件一：確信標的資訊彙總表

編號	報告書對應章節	確信標的資訊	適用基準
1	2-6-3 守護環境永續	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 消耗能源總量：418,591 GJ</li> <li>■ 外購電力百分比：90.62%</li> <li>■ 再生能源使用率：8.04%</li> </ul>	作業辦法第四條 附表一之十 編號一 消耗能源總量、 外購電力百分比 及再生能源使用 率
2	3-2 誠信經營	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 本年度無發生此情事。</li> </ul>	作業辦法第四條 附表一之十 編號七 因與反競爭行為 條例相關的法律 訴訟而造成的金 錢損失總額
3	2-6-4 創價社會共融	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 本年度職傷事故共5件、職傷人員共5人（員工4件及承攬商1件）</li> <li>■ 失/割傷：2件、共2人（40%）</li> <li>■ 撞傷：1件、共1人（20%）</li> <li>■ 滑/跌傷：1件、共1人（20%）</li> <li>■ 承攬商墜落：1件、共1人（20%）</li> </ul>	作業辦法第四條 附表一之十 編號四 說明職業災害類 別、人數及比率
4	2-6-4 創價社會共融	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ TRIR=0.07</li> <li>■ NMFR=0.21</li> </ul> <p>Total recordable incident rate (TRIR)=傷害次數 x200,000/總工時</p> <p>Near Miss Frequency Rate (NMFR)= 虛驚事件數 x200,000/總工時</p>	SASB-TC-ES-320a.1 (1)正職員工和的 聘員工的可記錄 事故率 (TRIR) (2)正職員工和的 聘員工的虛驚事 件發生率 (NMFR)
5	2-6-2 秉持責任採購	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 遠運的供應商管理流程為一個循環機制，分別是選擇準則、風險評估、稽核驗證、持續改善等四大階段，並將 ESG 管理架構導入流程。</li> <li>■ 堅決不接受且不使用衝突礦產，並開發衝突礦產管理系統平台，實現數據的長期保存和追溯，藉由系統平台共完成362家生產性材料供應商的衝突礦產調查，回覆率達100%，調查中未發現有任何違規情形。</li> </ul>	SASB-TC-ES-440a.1 與使用關鍵材料 相關風險管理之 描述



編號	報告書對應章節	確信標的資訊	適用基準
6	2-6-3 守護環境永續	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 總取水量及屬於高水壓力地區比例</li> <li>一總取水量945千立方公尺。</li> <li>一吳江廠區屬於高水壓力地區，取水量370千立方公尺，占總取水量39%。</li> <li>■ 總耗水量及屬於高水壓力地區比例</li> <li>一總耗水量534千立方公尺。</li> <li>一吳江廠區屬於高水壓力地區，耗水量202千立方公尺，占總取水量38%。</li> </ul>	作業辦法第四條 附表一之十 編號二 SASB-TC-ES-140a.1 (1)總取水量及屬 於高水壓力地區 比例 (2)總耗水量及屬 於高水壓力地區 比例
7	2-6-3 守護環境永續	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 遠運製造過程中產生有害廢棄物90噸。</li> <li>■ 回收有害廢棄物0噸，有害廢棄物之回收百分比0%。</li> <li>■ 遠運所產出的廢棄物，依中華民國廢棄物清理法、中華人民共和國固體廢物污染環境防治法，分為非有害事業廢棄物及有害事業廢棄物兩類。</li> </ul>	作業辦法第四條 附表一之十 編號三、 SASB-TC-ES-150a.1 製造過程中產生 的有害廢棄物及 回收比例





**ESG**  
**DARWIN**

Achieve Sustainability with Action

since 2022