



2021

達運精密工業
永續報告書
ESG REPORT



Passion
Quality
Innovation

目錄

前言

1-1 關於本報告	04
1-2 董事長的話	06
1-3 永續發展政策	08
1-4 利害關係人互動	11
1-5 重大議題矩陣圖	14



關於達運

2-1 公司介紹	21
2-2 組織架構	26
2-3 風險管理	35
2-4 誠信及反貪腐	43

經濟共享

3-1 營運狀況	46
3-2 客戶關係	49
3-3 供應商管理	52



環境共生

4-1 環境管理	56
4-2 綠色產品與服務	66



社會共融

5-1 人才組成	68
5-2 福利與權益	76
5-3 人才培育	86
5-4 健康與安全	90
5-5 社會回饋與參與	98



附錄 103



The background image shows a person's hands writing in a notebook. A futuristic digital overlay is present, featuring a central glowing circle with lines radiating outwards to various icons: a lightbulb, a brain, a handshake, a globe, and a hand holding a coin. The overall color palette is warm, with orange and yellow tones from the lighting and cooler blue and white tones from the digital elements.

I 前言

- I-1 關於本報告
- I-2 董事長的話
- I-3 永續發展政策
- I-4 利害關係人互動
- I-5 重大議題矩陣圖

1-1 關於本報告

報告架構

本報告書已依循「GRI準則：核心選項進行編制」，遵循 GRI 101：基礎第二章節（「使用GRI準則進行永續性報導」）的所有要求，完整說明利害關係人所關注之主題。詳細內容請參考本報告附件的 GRI Standards 揭露項目對照表。

報告範疇

本報告設定以 2021 年 1 月 1 日至 2021 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

達運精密透過重要性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，並使用 GRI 102：一般揭露來報告與組織攸關的訊息。依循 GRI Standards 要求的利害關係人包容性、永續性脈絡、重大性及完整性等原則進行撰寫。

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編輯小組進行資料彙整與內容編撰後始發行，未經外部第三方機構查證。

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：2022年6月發行

上一發行版本：2021年6月發行

下一發行版本：預計2023年6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 / 柯小姐

電話：+886-3-566-8000 #6152 傳真：+886-3-566-8088 電子郵件：csr@darwinprecisions.com

1-2 董事長的話

2021 年達運在製造品質與量能建立穩健的營運基礎，獲得客戶的信任與肯定，即使在全球經濟受到 COVID-19 新冠肺炎疫情肆虐的影響下，因為宅經濟帶動 NB 與 Desktop 的需求，總體營收仍然呈現大幅成長。由於零件和原料市場呈現全面性缺貨與漲價的現象，加上新台幣的升值，達運面臨營運成本的上升。因此必須加快營運策略調整的速度，積極改善成本，提升效率，並繼續增強各項核心技術的研發，跨入更多元產業的應用領域，強化產品與業務的競爭力，逐步邁向長期獲利的目標。

回顧 2021 年，重要成果與策略行動進展如下：

在製造服務方面：對於長期不具競爭力的產品線達運蘇州廠進行收斂。同時完成廈門 MNT 產線 Line5 擴產；並且啟動 Line6 與 Line7 投資，以滿足客戶與市場需求與充實廈門的營運量能。

在精密元件方面：深化微結構技術，發展高亮 Fly Cut 導光元件並且導入客戶產品線進行量產。同時開發 mini-LED Guiding Lens 進行客戶 NB 產品驗證。前光板結合反射式 LCD 或電子紙，導入閱讀器或戶外顯示產品。精密金屬遮罩(FMM)部分，專注開發高解析度 OLED 手機。並已積極進行大尺寸 OLED(>10") 產品用大幅寬精密金屬遮罩(FMM)的研發，配合未來 AMOLED 顯示器尺寸持續增大的發展趨勢。

系統整合方面：拓展智慧交通的場域運用，完成高雄蓬萊旅運中心之郵輪旅運人流管控智慧顯示解決方案之產創專案。同時進行智慧站牌與站亭的示範場域建置。

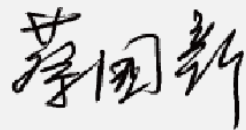
總體經營環境及產業的發展趨勢：

COVID-19 新冠肺炎疫情持續蔓延，由於疫苗接種普及與新變種病毒重症率下降，國際間部分區域逐步邁向管制開放，但是仍有部分區域嚴守清零管制政策，加上烏俄戰爭，總體經濟在通膨與供應鏈斷鏈的疑雲影響之下，2022 上半年產業趨向保守，下半年展望仍充滿不確定性。

在新技術及應用方面：電動車取代燃油車，將是產業發展的大趨勢，5G、AI、AIoT、區塊鏈亦將帶動新應用的產業變革，其所帶動的相關產業生態，例如：顯示器、半導體與感測元件的新技術也將興起一番技術的變革與競逐。達運必須以顯示器、系統整合、精密元件為基礎，作為下一階段公司發展與成長的關鍵元素，在新興產業浪潮中，提供關鍵的產品、元件與服務，為公司帶來轉型升級的契機。

展望2022年達運將秉持著永續發展的長期經營理念，以優化獲利能力及持續關鍵技術研發為達運經營的主軸。達運將以穩健的經營模式，加速在高階技術及新技術的優勢布局方向上尋求進一步突破，積極往未來具有優勢的產業上下游發展，持續拓展新客戶、新業務與新應用領域。不斷地推動營運效能改善及獲利能力提升，以回報股東的支持，照顧員工。持續揭露公司對於永續發展目標之正面貢獻與負面衝擊，並聚焦重大主題、相關衝擊及管理實務的整體作法；致力於環保綠能、節能減廢、社會關懷、友善職場、等企業社會責任行動上，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

達運精密工業股份有限公司 董事長暨執行長



1-3 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」，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。



達運永續發展政策

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



連結聯合國永續發展目標 SDGs

永續發展工作方針

永續營運

- 節能減碳技術
- 低碳製程創新
- 節能產品設計
- 低碳能源轉換
- 環保產品設計

社會共融

- 參與綠色行動
- 建立友善職場
- 實踐公益關懷
- 深化永續 DNA

風險治理

- 辨識企業重大風險與防範機制
- 降低外界認知落差
- 落實利害關係人溝通

永續供應鏈

- 持續落實 RBA 運作
- 供應商環境保護與共榮成長



達運永續政策與聯合國永續發展目標 (SDGs) 對接，訂立方針目標

2021 達運精密永續績效

經濟面向

100%

現行董事會共計7席，包含3席獨立董事，其中1席為女性獨立董事，平均出席率為100%。

375件

累積獲得全球專利約375件。

87%

2021年顧客滿意度為87%。

95.4%

2021年整體供應商在地化比例為95.4%。

環境面向

100%

各廠區皆完成ISO14001轉版並取得第三方證書。

92%

廢棄物回收再利用比例為92%。

41%↑

2021年回收水較2020年增加41%回收量。

社會面向

100%

員工申訴結案數100%。

3,839小時

開設1,406堂課程（實體課程1,331堂、線上課程75堂），開課時數總計3,839小時。

100%

2021年度RBA基礎通識訓練課程完訓率達100%

1-4 利害關係人互動

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。



利害關係人溝通管道

達運精密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精密於企業社會責任及永續發各面向的努力與績效。

利害關係人類型	溝通方式/管道	頻率	溝通議題
員工	我有話要說信箱/電話/email	不定期	職業健康與安全 法規遵循 勞資關係
	環安會議	每周	空汙管理 水資源管理
		每月	化學品管理 廢棄物資源管理 職業健康與安全 法規遵循
		每季	綠色產品與服務
	部門會議	每月	供應鏈管理 技術與創新 品質管理暨客戶滿意
		不定期	客戶隱私保護
教育訓練	不定期	人才培育	

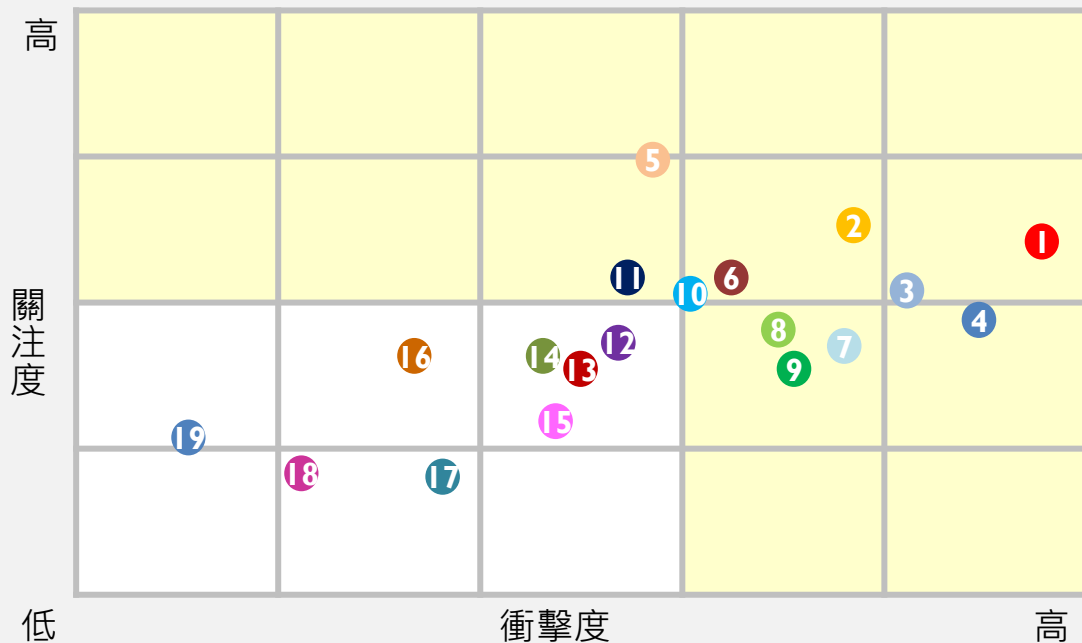
利害關係人類型	溝通方式/管道	頻率	溝通議題
供應商	供應商稽核	每年	職業健康與安全 化學品管理
		不定期	廢棄物資源管理
	會議及日常聯繫	不定期	經濟績效 法規遵循
	教育訓練	不定期	職業健康與安全
政府/主管機關	外部拜訪	不定期	職業健康與安全 勞工權益/人權
	現場稽核/查核	不定期	法規遵循 職業健康與安全 空汙管理 廢棄物資源管理 勞資關係
		每年	法規遵循
	往來公文	不定期	化學品管理 勞工權益
	業務申報與回覆	每年	能源管理

利害關係人類型	溝通方式/管道	頻率	溝通議題
社區居民	不定期拜訪	不定期	法規遵循
			社會關懷參與
	信件與電話	不定期	職業健康與安全 法規遵循 空汙管理 水資源管理
			社會關懷參與
客戶	會議及日常聯繫	不定期	職業健康與安全 品質管理暨客戶滿意
	客戶稽核	每年	職業健康與安全 法規遵循 能源管理 空汙管理 水資源管理 廢棄物資源管理 化學品管理
		不定期	人權
股東/投資人	會議及日常聯繫 公開資訊觀測站 企業官網 往來公文	不定期	經濟績效 法規遵循
	法說會 股東會	每年	經濟績效

I-5 重大議題矩陣圖

2021年重大議題矩陣

整合利害關係人對議題關注程度以及議題對公司的衝擊程度，彙整並排序出議題重大性分布



重大議題

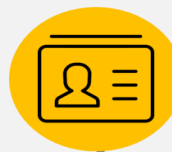
- 1 法規遵循
- 2 職業健康與安全
- 3 品質管理暨客戶滿意
- 4 誠信及反貪腐
- 5 員工薪酬與福利
- 6 勞資關係
- 7 客戶隱私保護
- 8 技術與創新
- 9 經濟績效
- 10 人才培育
- 11 能源管理

其他議題

- 12 廢棄物資源管理
- 13 化學品管理
- 14 人權
- 15 空汙管理
- 16 水資源管理
- 17 供應鏈管理
- 18 綠色產品與服務
- 19 社會關懷參與

重大議題鑑別與管理

達運精密依據利害關係人期望，評估與分析各項議題對營運的衝擊程度，鑑別「重大議題」以作為後續永續發展策略擬定之依據。



Step1 鑑別利害關係人 | 6 類利害關係人
根據AA1000SES與營運需求鑑別利害關係人。



Step2 蒐集關注議題 | 19 項關注議題
根據GRI Standards 指標及利害關係人回饋。蒐集組織內、外共38項議題，加以收斂為19項關注議題



Step3 議題關注度及衝擊度調查 | 220 份關注度問卷
利害關係人關注議題關注度及衝擊度調查，共回收220份關注度調查問卷，33份衝擊度調查問卷。



Step4 確認與檢視重大主題 | 11 項重大議題
分析利害關係人關注議題，依關注程度及衝擊程度進行排序，鑑別出11項「重大議題」。設定重大議題管理方針，列入各部門永續發展策略擬定之依據，並定期檢視執行狀況。

重大議題邊界

排序	重大議題	對應 GRI 準則	衝擊範圍						
			組織內部		組織外部				
			台灣廠區	大陸廠區	股東與投資人	政府與主管機關	客戶	供應商	社區居民
1	法規遵循	307, 419	●	●	●	●	●	●	●
2	職業健康與安全	403	●	●		●	●		●
3	品質管理暨客戶滿意	416, 417, 418	●	●			●	●	
4	誠信及反貪腐	205	●	●	●		●	●	
5	員工薪酬與福利	202, 405	●	●		●			
6	勞資關係	401, 402	●	●		●		●	
7	客戶隱私保護	418	●	●			●	●	
8	技術與創新	-	●	●			●		
9	經濟績效	201	●	●	●	●	●	●	
10	人才培育	404	●	●					
11	能源管理	302	●	●			●	●	

重大議題管理方針(1/4)

重大議題	政策	管理措施/專案	目標	評估機制
1. 法規遵循	遵循各項法令規章暨公司內部作業辦法與程序之規範。	<ol style="list-style-type: none"> 依據相關法規及公司營運活動制定公司相關作業辦法與程序並落實執行暨定期監督稽查執行狀況。 定期執行法規盤查作業，以掌握相關法令最新要求。 	無重大違反法規事件，且以零違反法規裁罰案件為目標。	<ol style="list-style-type: none"> 各單位定期盤查法規增修情形，以依法落實執行並定期監督稽查。 定期檢查是否收到違反法規裁罰通知，由各權責單位針對發生原因提出因應對策及改善措施並定期追蹤改善狀況。
2. 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。	<ol style="list-style-type: none"> 以FR<0.68 ;SR<11為2021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。 	1. FR<0.68 ;SR<11。	<ol style="list-style-type: none"> 每月統計成效，每季安全衛生委員會報告。
3. 品質管理暨客戶滿意	安全、紀律、品質、效率。	<ol style="list-style-type: none"> 公司透過客戶滿意度的問卷調查客戶服務產品管理技術、交期、產品品質之達成，對於提供的客戶滿意度結果，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。 定期檢討並檢視客戶端回饋的產線不良率(Verified Line Reject Ratio, VLRR) 監控品質狀況，並透過不良分析改善廠內異常，盡可能達到客戶滿意的水準。 	持續落實產品品質管理，在各面向之客戶滿意度達85%以上。	<ol style="list-style-type: none"> 每一季度進行客戶滿意度調查與各項指標。 每個月定期檢視客戶端產線不良率(Verified Line Reject Ratio, VLRR) 狀況。

重大議題管理方針(2/4)

重大議題	政策	管理措施/專案	目標	評估機制
4. 誠信及反貪腐	公司致力落實從業道德行為，達運同仁需恪守公司訂定之道德暨誠信10大守則(詳見P.42)。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 公司內訂有「誠信經營守則」及「員工道德管理辦法」做為公司與員工據以依循之母法。 2. 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。 3. 每年安排誠信經營相關課程。 	無發生不誠信行為。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 定期查核公司多元檢舉管道是否收到任何違反誠信行為之舉報。 2. 每年於董事會報告誠信經營成果
5. 員工薪酬與福利	<ol style="list-style-type: none"> 1. 各廠區依當地相關勞動法令規範給付工資。 2. 訂定具競爭力之薪酬政策，且薪資核定符合企業社會責任要求，不歧視、不因人偏頗，核定條件公正公開。 3. 各廠區依當地法令提繳社會保險及退休金，以保障同仁相關權益。 4. 年度獲利時員工可參與利潤分配做為員工酬勞。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 定期檢視相關法令，確保依規範作業。 2. 定期蒐集人才市場薪資水平等指標，以審視內部薪資競爭力。 3. 公司章程訂定員工酬勞分配做法。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 100%合法。 2. 薪酬定位於市場50-65分位。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 定期查核合法性。 2. 年度薪酬調查及調薪作業。 3. 依年度結算結果分配員工酬勞。
6. 勞資關係	<ol style="list-style-type: none"> 1. 尊重維護人權，重視機會平等及勞工權益。 2. 提供友善職場，營造健康安全之工作環境。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 各廠區定期舉行勞資會議/職代會議與員工進行溝通。 2. 提供多元且暢通的申訴、溝通管道，促進勞資和諧。 	1. 無勞資爭議。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 定期追蹤勞資會議/職代會議開會情形。 2. 定期查核各溝通管道，確認是否有勞資爭議之事件。

重大議題管理方針(3/4)

重大議題	政策	管理措施/專案	目標	評估機制
7. 客戶隱私保護(資通安全)	全體員工遵循資訊安全管理規範，降低公務秘密、營業秘密洩漏可能，確保公司、同仁及客戶權益。提升公司資訊環境安全性。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 訂定公司資訊安全管理制度，規範人員作業行為。 2. 成立「資訊安全委員會」負責資訊安全管理。審查內部資訊安全政策、規劃暨執行資訊安全作業與資安政策推動與落實。 	零資安事件。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 資訊單位每季召開內部資安會議。 2. 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。
8. 技術與創新	以客戶導向為基礎，持續提供符合客戶及法規要求之產品、提高客戶滿意度，致力研發先進產品、製程及產品應用技術。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 要求產品100%符合無有害物質相關法規及客戶規範。 2. 要求所有產品線皆100%符合EU RoHS和相關的客戶的要求。 3. 設置專利提案獎金、申請獎金、獲證獎金，鼓勵同仁進行專利申請。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 新技術應用每年新增1件。 2. 產品模組亮度效率提升10%。 3. 專利申請數，全年16篇。 	每季度查核新技術、產品開發進度與專利申請數。
9. 經濟績效	制訂與營運目標連結之營運方針與策略，以創造穩定的永續績效與更多公司營運機會，並維護股東權益與促進利害關係人溝通。	<ol style="list-style-type: none"> 1. 資源聚焦，加強研發，做大製造。 2. 提升技術價值，優化產品組合。 3. 穩定營收，改善獲利。 	營收成長，改善獲利。維持穩健財務結構。	每月定期檢討實際營運狀況並更新未來營運狀況預估，以確保營運目標之達成。

重大議題管理方針(4/4)

重大議題	政策	管理措施/專案	目標	評估機制
10. 人才培育	<ol style="list-style-type: none"> 1. 結合企業願景、使命、經營策略與目標，發展人才策略，積極培育領導人才及專業人才，提升人才齊備率。 2. 不斷創新，引入新技術、觀念及工具，促進個人成長及組織學習以強化生產效率及成果。 3. 鼓勵內部知識文件建立、傳遞與分享，並由主管職以身作則，使知識於內部流通，降低人才專業落差。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 數位轉型為基礎的人才發展規劃。 2. 導入數據分析工具作為人才盤點、評鑑與培育之決策依據。 3. 以員工體驗為本的企業文化形塑與價值傳遞。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 數位轉型必備KSA盤點與訓練地圖。 2. 建構未來能力暨工作職能評鑑量表。 3. 能力評鑑、分析與發展計劃。 4. 文化形塑_學習型文化、創新文化、全員品質意識。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 定期於教育訓練委員會追蹤訓練成效及滿意度。 2. 並於達運達爾文學院季會報告與檢討。
11. 能源管理	<ol style="list-style-type: none"> 1. 資源永續概念，強調循環經濟之運作。 2. 力行節能減碳&厚植能源管理競爭力。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 為實踐能源政策及節能目標，達運設立跨部門之「永續營運組」，訂定節能減碳行動項目及各項機制在各廠區推行各項節能措施。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 2021年碳排量，較2020年度減量1%。 2. 2022年碳排放減量目標為1.5%，並規劃導入ISO14064溫室氣體管理系統，取得第三方認證聲明書。 	<ol style="list-style-type: none"> 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。 2. 永續發展委員會季會報告檢討。



2 關於達運

2-1 公司介紹

2-2 組織架構

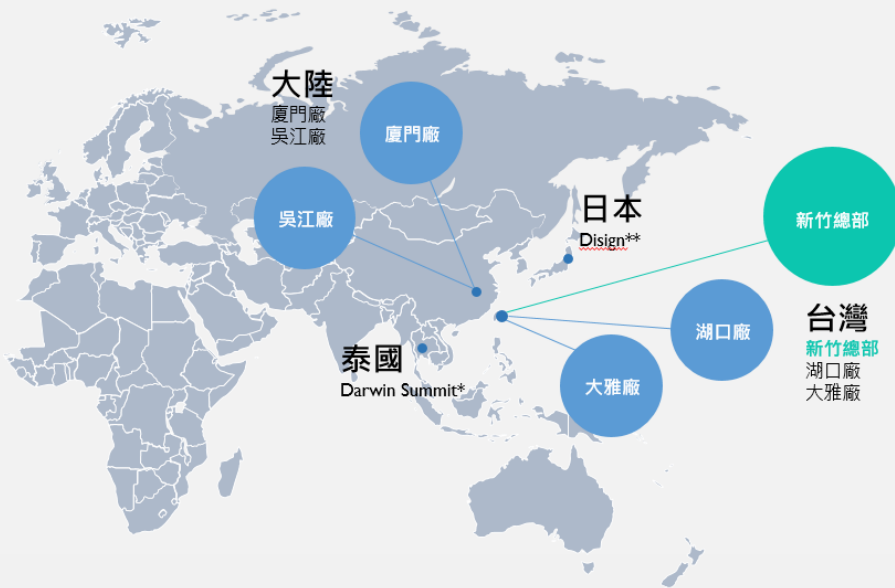
2-3 風險管理

2-4 誠信及反貪腐

2-1 公司介紹

達運精密於2005年成立，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。

各廠區分佈圖



公司概況簡表

公司名稱	達運精密工業股份有限公司
員工人數	7,556 人 (2021/12/31)
資本額	新台幣 66.5 億元
成立時間	2005 年
企業總部	台灣新竹縣湖口鄉
生產據點	新竹、台中、吳江、廈門

發展記事

1989年	輔祥實業（達運精密前身）成立
2005年	達運精密於蘇州成立
2008年	友達光電成立TV SET部門
2009年	輔祥實業與nano-op合併
2010年	景智電子成立
2011年	景智電子與達運精密合併
2014年	景智電子與輔祥實業合併
2015年	更名為達運精密工業股份有限公司
2017年	設立湖口廠，佈局OLED關鍵零組件(FMM)量產

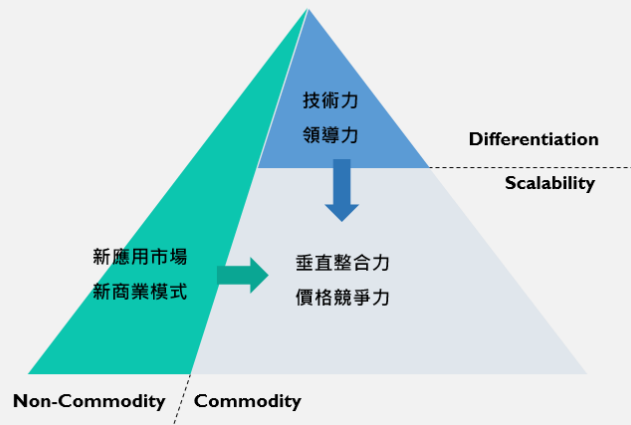
公協會參與

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。參與的公協會團體包含台灣平面顯示器材料與元件產業協會(TDMA)、新竹縣工業會、新竹縣工業區廠商協進會、新竹市人力資源管理協會、廈門市台商投資企業協會、吳江區外商投資企業協會等。

策略定位與發展方向

達運精密近年積極轉型，以提供更高品質與價值的精密元件加工及整合型產品與服務，公司營運秉持以下之營運發展方向繼續推進：

1. Panel & Panel plus：合作夥伴共創雙贏，品質成本交期服務
2. Integration Service：以整合技術，開拓新應用新市場新客戶
3. Precision Device：精實管理，以專業帶領技術與製造創新



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。



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。



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。



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。



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。




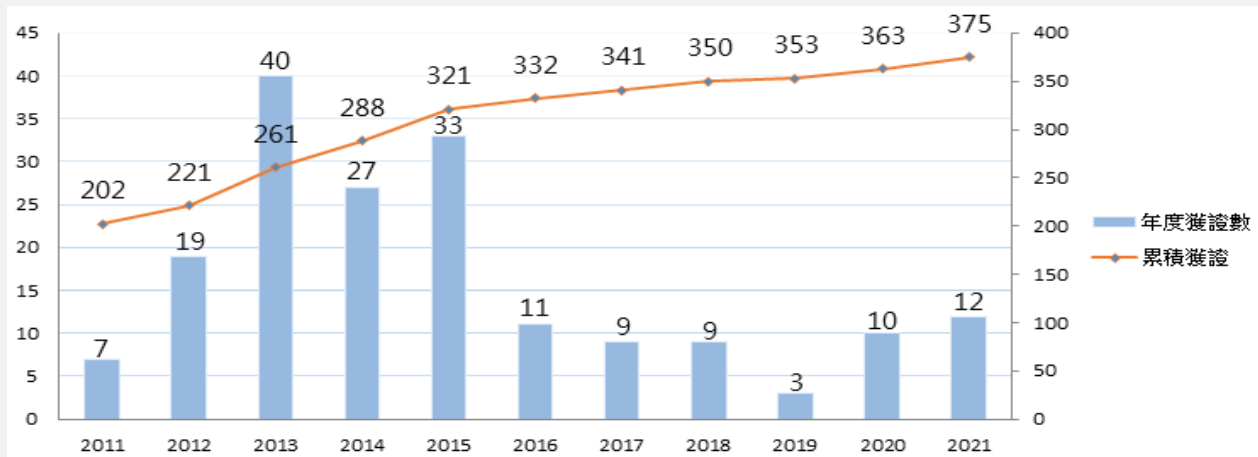
在現有**FMM**精密加工產能資本投資現況，加大市場份額。

創新與技術

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**375**件。

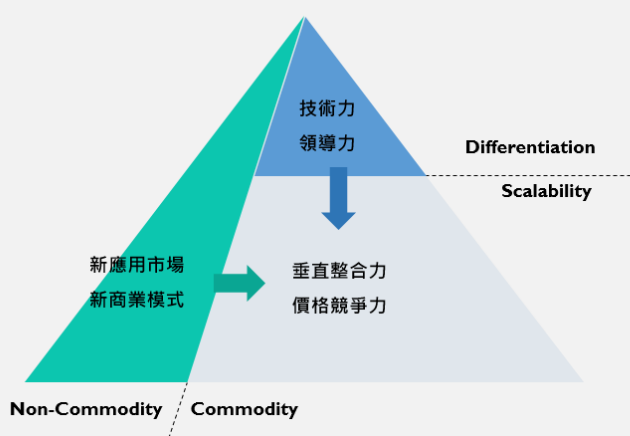
在各生產據點亦設置降低成本、流程改善，效率提升，自動化，節能與友善環境等改善創新，有組織、有步驟、有計畫進行推廣，激發員工積極性與企業競爭力。定期參與世界級技術研討會，如光電科技論壇等，掌握未來趨勢，技術發展現況，產品應用與產業競合等多個面向，引領同仁開拓視野，激發更多創新想像，看見未來新商機。

 歷年專利獲證數



產品與服務

達運精密策略定位以「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，平板電腦，智慧型手機，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、LED Lens、鐵塑件等），及FMM超精密加工產品，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。



Panel and Panel plus

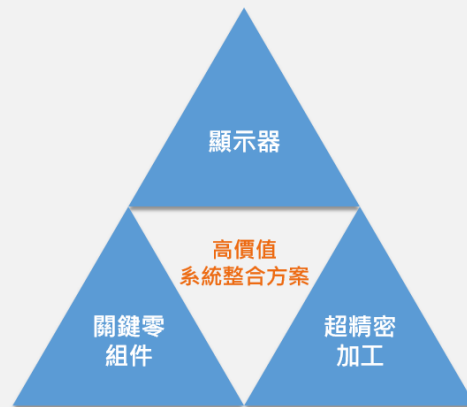
合作夥伴共創雙贏，品質成本交期服務

Integration Service

以整合技術，開拓新應用新市場新客戶


Precision Device

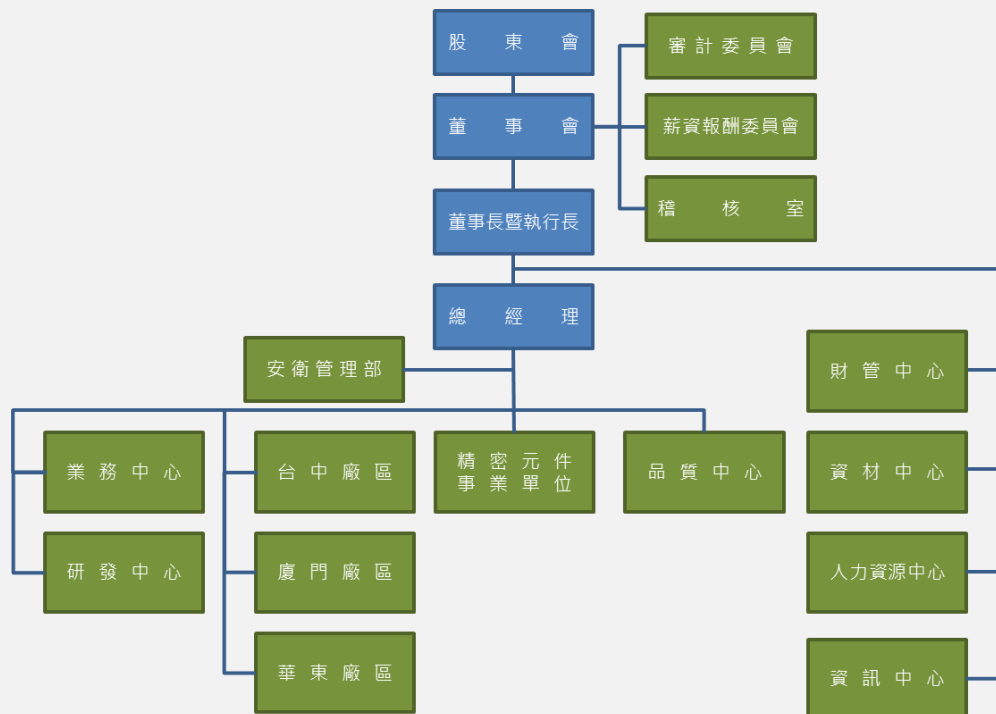
精實管理，以專業帶領技術與製造創新




2-2 組織架構

達運精密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。

 公司組織圖



 部門簡介

部門	主要業務
執行長室	擬定公司年度經營方針、目標及經營管理策略，並核定各部門經營管理計畫、績效目標及重要工作計畫。
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。
業務中心	根據市場與客戶需求訂出年度計畫，負責零組件產品銷售、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。
台中廠區/廈門廠區/華東廠區	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建置的產品開發、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
資材中心	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；負責與供應商建立合作模式以及建構完成供應商體系；生產排程管理、年度盤點作業管理等。
財管中心	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。
人力資源中心	人力資源相關規章制度擬訂、公佈、執行與溝通
資訊中心	資訊管理制度之建立、改善、執行及維護
安衛管理部	訂定公司風險管理、環保、安全與衛生規範，規劃並推行相關目標。

董事會

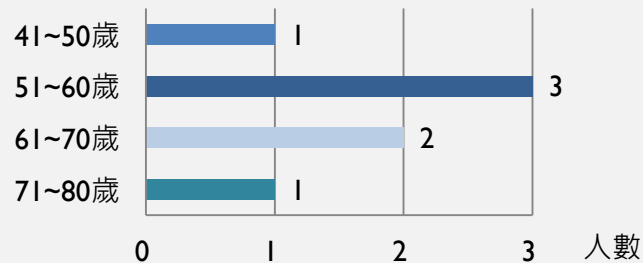
董事會為公司最高治理單位以及重大經營決策的中心，其職責包括任命與監督公司管理階層、監督經營績效、監督公司遵循法令、公司章程之規定及股東會決議，並致力於股東權益極大化。達運精密董事選舉採候選人提名制度並明訂於公司章程，由股東於股東會就董事候選人名單選任之。2020/06/12股東常會全面改選董事七名(含三名獨立董事)，並於當日董事會推選新任董事長。董事會由具有經營管理、領導決策、產業知識、法律、財務、會計或公司業務所須經驗之董事組成。達運精密董事會每季至少召開一次，2021年共計召開7次，全體董事親自出席率為100%，有效落實公司重要決策與事務之參與。



選任時董事會成員組成概況



◆ 平均年齡60歲





董事會成員與出席狀況

職稱	姓名	性別	主要學經歷	目前主要兼任本公司及其他公司之職務	出席率	任期
法人董事代表人暨董事長及執行長	友達光電股份有限公司 代表人：蔡國新	男	<ul style="list-style-type: none"> 交通大學管理碩士 友達光電(股)公司總經理暨營運長 	<ul style="list-style-type: none"> 達運董事長暨執行長 達運集團子公司及關係企業董事長 緯昌科技股份有限公司法人董事代表人 	100%	第十二屆： 2020/06/12 ~ 2023/06/11
法人董事代表人暨總經理	友達光電股份有限公司 代表人：黃勝凱	男	<ul style="list-style-type: none"> 台灣大學管理學院EMBA商學碩士 成功大學物理碩士 友達光電(股)公司循環經濟事業副總經理 友達宇沛永續科技(股)公司董事長暨總經理 	<ul style="list-style-type: none"> 達運總經理 達運集團子公司及關係企業董事長、董事、總經理 	100%	第十二屆： 2020/06/12 ~ 2023/06/11
法人董事代表人	友達光電股份有限公司 代表人：柯富仁	男	<ul style="list-style-type: none"> 交通大學光學(科學)工程博士 友達光電(股)公司總經理暨營運長 元太科技(股)公司董事長暨執行長 	<ul style="list-style-type: none"> 友達光電股份有限公司法人董事代表人 友達光電股份有限公司總經理暨營運長 凌華科技股份有限公司法人董事代表人 達擎股份有限公司法人董事代表人 友達耘康股份有限公司法人董事代表人 	100%	第十二屆： 2020/06/12 ~ 2023/06/11
董事	陳炫彬	男	<ul style="list-style-type: none"> 交通大學電信工程學士 友達光電(股)公司副董事長 隆達電子(股)公司董事長 葳天科技股份有限公司董事長 	<ul style="list-style-type: none"> 葳天科技股份有限公司董事長 奧暢雲服務股份有限公司董事長 D8AI Holdings Corporation董事 八維智能股份有限公司法人董事代表人 奔騰智慧生醫股份有限公司法人董事代表人 威邦投資股份有限公司顧問 	100%	第十二屆： 2020/06/12 ~ 2023/06/11



董事會成員與出席狀況

職稱	姓名	性別	主要學經歷	目前主要兼任本公司及其他公司之職務	出席率	任期
獨立董事	陳益世	男	<ul style="list-style-type: none"> 交通大學管理科學研究所碩士 宇瞻科技股份有限公司董事長 宏碁(股)公司副總經理 	<ul style="list-style-type: none"> 宇瞻科技股份有限公司董事長暨策略長 Apacer Technology (BVI) Inc. 董事 虹映科技股份有限公司法人董事代表人 台灣超微光學股份有限公司法人董事代表人 	100%	第十二屆： 2020/06/12 ~ 2023/06/11
獨立董事	李正中	男	<ul style="list-style-type: none"> 交通大學材料工程博士 美國史丹福大學商學院研究所高階主管專班 工業技術研究院電子與光電系統研究所副所長 工業技術研究院顯示中心主任室副主任 	<ul style="list-style-type: none"> 工業技術研究院電子與光電系統研究所副所長 	100%	第十二屆： 2020/06/12 ~ 2023/06/11
獨立董事	龍惠施(註)	女	<ul style="list-style-type: none"> 政治大學企業管理系學 祥龍投資有限公司董事長 曜揚科技股份有限公司董事長 宏碁股份有限公司會計主管 	<ul style="list-style-type: none"> 祥龍投資有限公司董事長 曜揚科技股份有限公司董事長 建碁股份有限公司獨立董事暨薪資報酬委員會委員 威天科技股份有限公司獨立董事暨薪資報酬委員會委員 	100%	第十二屆： 2021/08/18 ~ 2023/06/11

註：2021/08/18股東常會補選一席獨立董事。

董事會落實多元化情形

本公司依據「公司治理守則」，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2020/06/12股東常會選任第十二屆董事共七席(含獨立董事三席)，選任時及補選後獨立董事占比為43%，具員工身分之董事占比為29%，女性董事占比為14%。

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

董事會落實多元化情形

姓名	多元化核心項目				
	性別	經營管理	領導決策	產業知識	法律、財務或會計
蔡國新	男	√	√	√	√
黃勝凱	男	√	√	√	
柯富仁	男	√	√	√	√
陳炫彬	男	√	√	√	
陳益世	男	√	√	√	√
李正中	男		√	√	
龍惠施	女	√	√	√	√



2021年董事進修情形

董事長
蔡國新

- 晶圓代工與先進封裝技術與供應鏈商機
- 員工獎酬策略與工具運用探討
- 2021 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇

董事
黃勝凱

- 員工獎酬策略與工具運用探討
- 110 年度內部人股權交易法律遵循宣導說明會

董事
柯富仁

- 員工獎酬策略與工具運用探討
- 海外控股公司組織重組-遷冊評估暨全球最低稅制對跨國企業之影響
- 經營權爭奪與案例分析

董事
陳炫彬

- 110 年度防範內線交易宣導會
- 110 年度內部人股權交易法律遵循宣導說明會

獨立董事
陳益世

- 審計委員會之相關規範及運作實務
- 第十三屆臺北公司治理論壇

獨立董事
李正中

- 員工獎酬策略與工具運用探討
- 第十三屆臺北公司治理論壇

獨立董事
龍惠施

- 內部稽核數位轉型趨勢及發展應用暨新冠疫災下 ICT 產業「淨零碳排放趨勢分析與策略藍圖」及「循環創新與商業模式變革趨勢」
- 證券法規與公司治理
- 勒索軟體與企業經營風險管理

審計委員會

為強化公司治理，達運精密於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三人，其中一人為召集人，且至少一人應具備會計或財務專長。

2020/06/12股東常會全面改選董事七名(含三名獨立董事)，並於召開本公司第五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。另於2021/08/18股東常會補選一席獨立董事龍惠施。本委員會每季至少召開一次，並得視需要隨時召開會議，其職權如下：

1. 依據年度稽核計劃定期與內部稽核主管溝通稽核報告結果。
2. 定期與本公司之簽證會計師針對各季財務報表核閱或查核結果進行交流。
3. 審核財務報告。
4. 考核內控制度之有效性。
5. 審議簽證會計師之委任或報酬。
6. 會計師提供審計性及非審計性服務之獨立性評估。
7. 審議資產、衍生性商品、資金貸與及背書保證辦法及重大資產、資金貸與及背書保證交易。
8. 法規遵循。

獨立董事與內部稽核主管及會計師之溝通情形：

- ✓ 本公司召開審計委員會時邀請會計師、稽核主管列席。
- ✓ 審計委員會至少每季一次定期與本公司之簽證會計師針對各季財務報表核閱或查核結果以及相關法令規範與適用性進行溝通討論，且每年就簽證會計師之選任及其提供之審計性及非審計性服務進行獨立性審核。
- ✓ 內部稽核主管依據年度稽核計劃定期向審計委員會提報稽核彙總報告，並於每季的審計委員會會議中與委員溝通稽核結果與追蹤情形。若有特殊狀況時，亦會即時向審計委員會委員報告，2021年度並無前述特殊狀況。



審計委員會成員與出席率

2021年審計委員會共開會6次

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率	備註
召集人	陳益世	6	0	100%	-
委員	李正中	6	0	100%	-
委員	龍惠施	2	0	100%	應出席次數為2次 於2021/08/18選任

薪酬委員會

根據中華民國法律規定，薪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。

薪酬委員會旨在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。

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。



薪酬會成員與出席率

2021年薪資報酬委員會共開會2次

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率(%)	備註
召集人	陳益世	2	0	100%	-
委員	李正中	2	0	100%	-
委員	龍惠施	1	0	100%	應出席次數為1次 於2021/03/22委任

2-3 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

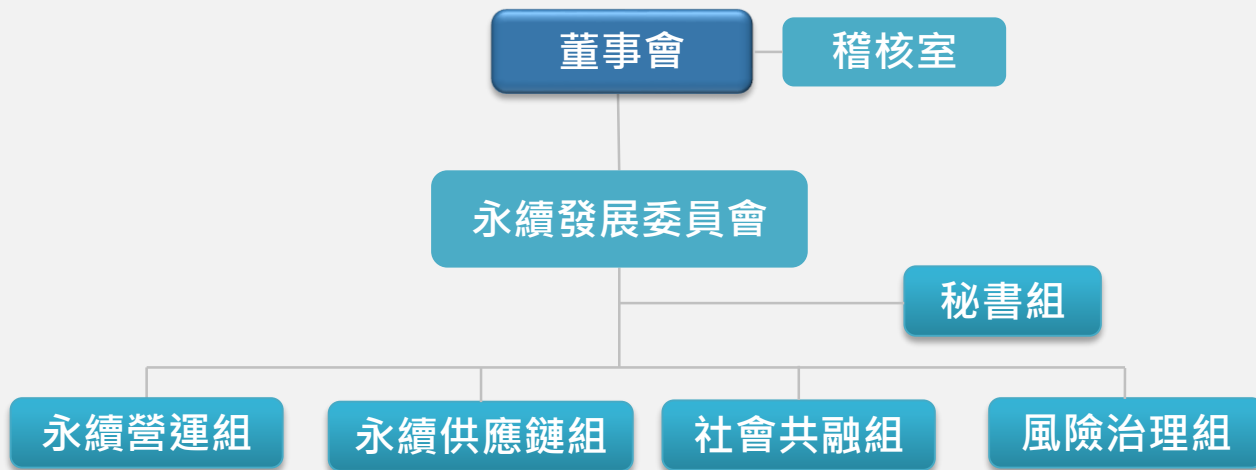
本公司風險管理範疇包括但不限於營運風險、市場風險、環安衛風險、財務風險、人力資源風險、資安風險與其他可能使公司產生重大損失之風險，並持續關注國內外風險發展情事以掌握風險趨勢，辨識新興風險。本公司風險管理流程包括：風險範疇辨識、風險分析衡量、風險改善監控、風險報告與揭露。



風險管理組織架構

本公司透過企業社會責任委員會(現況為永續發展委員會)，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。





風險鑑別與因應策略

風險類別	關注重點	因應策略
業務風險	市場競爭及產品策略	聚焦與收斂產品組合，以有限的資源做最佳的配置，並發展高價值產品提高產品競爭優勢。 強化市場資訊的蒐集以發展新技術及開拓新客戶，並透過策略結盟與合作積極推動新業務。
	庫存呆料風險	加強客戶溝通與監控機制，掌握市場供需趨勢。 強化內部產銷協調機制及供應鏈交期，即時反應與調整，降低呆料風險。
製造風險	斷料風險	建立永續供應商夥伴關係，並依客戶需求審慎並積極開發 Second Source 。
	停水斷電風險	建立備用水池及緊急發電機，以維持工廠營運不中斷。
	關鍵人才流失風險	透過公司激勵獎勵制度，留住關鍵人才。
	設備停機風險	建立預防保養機制，對關鍵設備零件，建立安全庫存。
研發風險	技術開發	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。
	智慧財產權	建立智慧財產權保全與管理規範、持續激勵員工創新研發、防範智慧財產權侵權風險。
人力資源風險	關鍵人才流失	制定人才留任計畫，確保公司營運與人才發展的永續性。
	人權風險	遵守各國法令並依據責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, RBA) 準則之規範，保障員工人權。
環安衛風險	災害風險	建立環安衛管理系統與作業程序標準化，並定期舉行消防疏散演練及各類教育訓練。
	環境及氣候變遷	持續進行溫室氣體盤查與推動節能措施。
	法規修訂與遵循	掌握並遵守各項法規規範與國際準則，確保公司各項環保政策與規範符合法規規範。
財務風險	稅務風險	關注國際稅改趨勢與當地稅務政策變動，並評估各項業務模式可能產生之稅務風險。 遵循稅務法規，正確計算稅賦繳納稅款與稅局保持開放良好的溝通關係。
	信用風險	依據公司信用管理規章及客戶財務狀況，掌握客戶信用額度。
	匯率風險	掌握外匯市場趨勢，密切觀察外幣匯率變化。
資訊風險	資訊系統異常	建置硬體備援與資料備份機制，並持續監控與偵測系統，強化各項異常通報管理。
	機密資料洩露	強化資安管理與防火牆安全，並於公司內持續宣導資安觀念。



風險管理執行情形

1. 達運精密於台灣、大陸等地區皆設有製造據點，因應2020年初興起的新型冠狀肺炎，達運精密已於疫情發生第一時間成立跨廠區跨部門的防疫應變中心，由執行長擔任總指揮官。每日進行疫情即時監控與因應，包含所在地區的疫情資訊回報、政府的管制措施蒐集與衝擊評估、生產及供應鏈的衝擊評估、對內外防疫事項溝通與準備等。另以維持營運為目標，建立BCP備援機制。其中透過人員、場地、硬軟體、財務、維運、運輸、夥伴、供應商等八個面向來推動防疫重要措施；並密切與供應鏈及客戶保持聯繫，機動調整產能計畫。
2. 本公司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。
3. 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。
4. 本公司持續透過人員教育訓練，提昇全體同仁風險意識及認知，2021年相關課程如下：

課程內容	2021年受訓人次	受訓總時數
環境安全衛生教育訓練	1,620	1,736
資訊安全規範、規劃與設備環境介紹	315	1,177
基礎法務知識	172	172

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

2-3-1 資訊安全

資訊安全管理架構

本公司於 2018 年成立「資訊安全委員會」負責資訊安全管理。委員會由執行長擔任主任委員，各單位一級主管擔任委員，資訊與人力資源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。資訊單位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。

資訊安全政策

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」：

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。
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。

資訊安全管理方案

本公司定期審視內部資訊安全規範，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：

1. 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。
2. 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。
3. 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。
4. 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。
5. 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。
6. 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。





2021年度執行情形

1. 本年度召開資訊安全委員會議，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。
2. 本年度辦理一次系統還原演練、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。



資訊安全展望

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，確保公司營運系統之高可用性及保障公司營業秘密。



2-4 誠信及反貪腐

誠信是達運精密重要的核心價值，達運精密全體同仁，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，2021年無確切不法情事發生。



達運誠信10大守則

1. 不浮華、虛偽浪費取巧，有效率完成任務。
2. 不作假、誇張藏私保留，呈現事實真相說到做到。
3. 對廠商堅守清廉公正，不接受餽贈；不利用職務之便，進行圖利自己的行為。
4. 禁止互惠之交易行為，不與廠商有私下金錢利益往來。
5. 絕不洩漏達運及客戶機密。
6. 與客戶交易時，以實力取勝不做任何投機性的商業行為。
7. 不得直接或間接從事投機性買賣商業行為。
8. 不批評競爭對手，以中立務實態度展現我們的競爭力。
9. 站在公司總體利益立場思考，不做任何違背信譽之行為。
10. 對顧客、廠商、員工、股東、社會，真實傳達經營管理與產品服務訊息。



檢舉管道



- 人力資源主管
- 直屬主管
- 稽核單位



- 總經理信箱
- 我有話要說信箱
- 性騷擾防治信箱
- 審計信箱

(Auditcommittee@darwinprecisions.com)

道德暨誠信執行狀況

達運精密為深耕治理制度並強化道德與誠信思維，使同仁對於從業道德規範有更進一步認識，分別針對新進同仁、在職同仁與高階主管進行道德暨誠信宣導與教育訓練，透過公司內部溝通管道持續且定期進行宣導，讓主管與同仁都能了解誠信為公司的核心價值。

1. 每位入職新人須接受道德暨誠信宣導課程，並瞭解達運精密的「誠信 10 大守則」，課程完訓率達 **100** %。
2. 針對主管道德與誠信職責、誠信 10 大守則等內容錄製誠信經營通識課程 E-Learning，課程完訓率達 **100** %。
3. 為了強化主管與同仁對於競爭法的意識，預防同仁誤觸壟斷市場的相關法律，造成營運上的損失。針對高階主管暨全體間接員工規劃「反托拉斯法實務分享/宣導」、「內線交易宣導」課程。
4. 達運精密製作誠信暨道德宣導資訊，包括：商業廉潔行為、反托拉斯與反貪腐等內容，定期於內部電子佈告欄輪播。

3 經濟共享

3-1 營運狀況

3-2 客戶關係

3-3 供應商管理



3-1 營運狀況

營運分析

2021年達運在製造品質與量能建立穩健的營運基礎，獲得客戶的信任與肯定，即使在全球經濟受到COVID-19新冠肺炎疫情肆虐的影響下，因為宅經濟帶動NB與Desktop的需求，總體營收仍然呈現大幅成長。

由於零件和原料市場呈現全面性缺貨與漲價的現象，加上新台幣的升值，達運面臨營運成本的上升。因此必須加快營運策略調整的速度，積極改善成本，提升效率，並繼續增強各項核心技術的研發，跨入更多元產業的應用領域，強化產品與業務的競爭力，逐步邁向長期獲利的目標。

2021年全年合併營收為新台幣202.8億元，較2020年成長42%，營業淨損新台幣12.8億元，稅後淨損為6.5億元，基本每股損失為新台幣0.98元。

單位:新台幣千元

營業收入與經營結果

單位：新台幣仟



項目 \ 年度	2019年	2020年	2021年
營業收入	15,851,885	14,290,244	20,284,221
營業成本	15,071,649	14,634,159	20,287,932
營業毛利(損)	780,236	(343,915)	(3,711)
營業費用	1,197,663	1,234,746	1,273,159
營業(損)益	(417,427)	(1,578,661)	(1,276,870)
營業外收支淨額	170,164	170,725	795,089
稅前淨利(損)	(247,263)	(1,407,936)	(481,781)
稅後淨利(損)	(190,141)	(1,240,799)	(649,231)
每股盈餘(損失)(元)	(0.29)	(1.86)	(0.98)

註：最近三年度財務資料均經會計師查核簽證。

市場分析

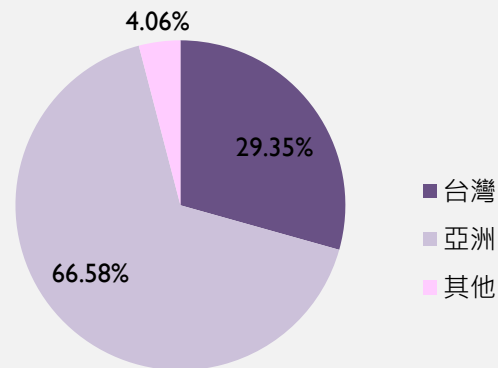
本公司主要產品為液晶顯示器及液晶背光與面板模組。2021年全球液晶電視 LCD TV & 液晶顯示器 MNT 出貨量合計約 3.6 億台；NB 合計出貨約 2.8 億台；車用顯示器面板合計出貨 1.6 億。本公司 2021 年 LCD TV & MNT 背光與面板模組以及整機出貨量約為 7.5M，市佔率約為 2%；NB & Tablet 背光與面板模組出貨量約為 17M，市佔率約為 6%；Car 背光模組出貨量約為 4.3M，市佔率約為 2.6%。

① 2021年度各產品營業比重

單位:新台幣千元

項目	營業額	比例
液晶顯示器及模組代工	14,710,395	72.52%
光電科技產品及週邊零組件	5,573,826	27.48%
合計	20,284,221	100%

① 2021年主要產品銷售地區



營運策略

展望2022年，公司將以優化獲利能力及持續關鍵技術研發為達運經營的主軸：

1. 優化獲利能力：

強化吳江廠 NB 模組自動化能力，優化產品組合；廈門廠 Desktop 產能完成 Line6 與 Line7 的產能建置；台灣車用顯示模組組裝線增量為兩倍。持續盤查並精簡不具競爭力的產線。

2. 關鍵技術研發：

- 完成防窺導光板第二代技術 (Privacy Gen II) 的產品開發，第二代訴求視角分佈符合 TUV 的規範，使用者視覺體驗上將更為舒適。
- 高亮超省電型導光板技術 (Fly-cut Gen I) 的研發，已逐步放大規模及市占，第一代的能效提升 10~15%，目前正著手進行第二代產品的規劃，目標能效為 40%。
- 高階顯示器產品領域，同步結合光學稜鏡 (Micro-LENS) 的先進技術優勢，完成光學元件開發，包括 Mini Lens sheet、Guiding Lens 等高階導光產品，並推出一系列 Mini LED 產品，協助客戶有效降低產品厚度與成本，進一步實現成為高階產品的新技術首選。
- 利用精密微結構的設計及加工，開發出近乎透明的前光源，除了可應用於傳統的閱讀器外，亦可用於新世代反射式 LCD。
- 智慧行動方案 - 延伸高雄頭蓬萊旅運中心人流管控與智慧顯示專案，持續推動智慧移動場域應用業務。
- 機構模組化設計之 POS 機。藉由模組化之設計，可依客戶實際使用需求，搭配選用不同的部件，組成多樣式的產品。提供給終端客戶更多樣的選擇。
- 精密元件事業 (FMM金屬遮罩)，建立 6 代線高解析產品的生產與研發，WQHD 高解析度智慧型手機產品技術已達業界水準；在大尺寸 AMOLED 產品用方面，完成 15.6"4K2K FMM 樣品開發，配合客戶 RGB AMOLED 顯示器往 IT 產品發展。

儘管產業競爭環境加劇，營運與原料成本上漲，全世界通貨膨脹與地緣政治的不確定性升高，直接產生對供應鏈的新危機。面對此一動盪的環境，達運將以穩健的經營模式，加速在高階技術及新技術的優勢布局方向上尋求進一步突破，積極往未來具有優勢的產業上下游發展，持續拓展新客戶、新業務與新應用領域。不斷地推動營運效能改善及獲利能力提升，以回報股東的支持，照顧員工，並積極回饋社會，具體落實公司永續發展的經營理念。

3-2 客戶關係

品質政策

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。

品質管理暨客戶滿意推展方向與目標



- 持續追求客戶滿意度，提升服務品質，強化公司競爭力
- 持續透過CCS系統持續監控廠內品質狀況，優化各項產品良率

達運精密品質政策



安全



紀律



品質



效率

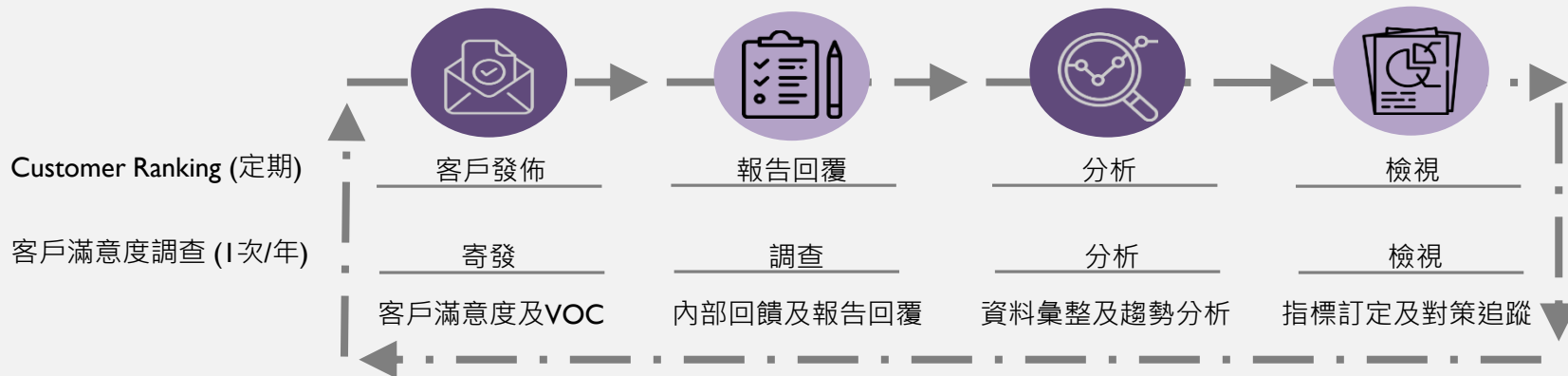
管理系統認證範圍

	ISO 9001	ISO 14001	ISO 45001	QC 080000	IATF 16949	ESD20.20	ISO 13485
營運總部	●						
大雅	●	●	●	●	●		●
湖口	●	●	●				
永豐	●	●	●	●			
廈門	●	●	●		●	●	
吳江	●	●	●				

客戶滿意度

達運精密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。達運精密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。

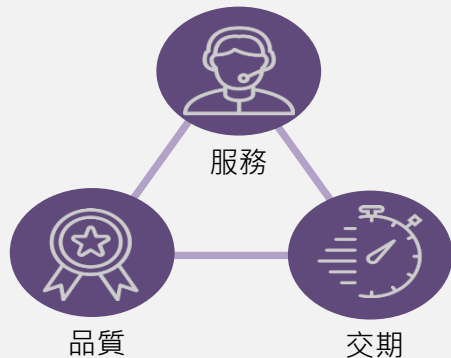
我們持續主動落實客戶滿意度調查，由行銷業務及品質管理單位提報客戶清單並調查分析，從客戶回饋訊息透過郵件或書面回饋的訊息做為改善基礎；另外透過客戶滿意度的問卷調查客戶服務、產品管理技術、交期、產品品質及綠色產品稽核之達成，對於提供的客戶滿意度資料，客戶負責人主動與客戶聯繫並關切改善進度及達成度與各項滿意度指標，於每次管理審查會議中，權責單位針對分析結果採取改善對策並回饋客戶。



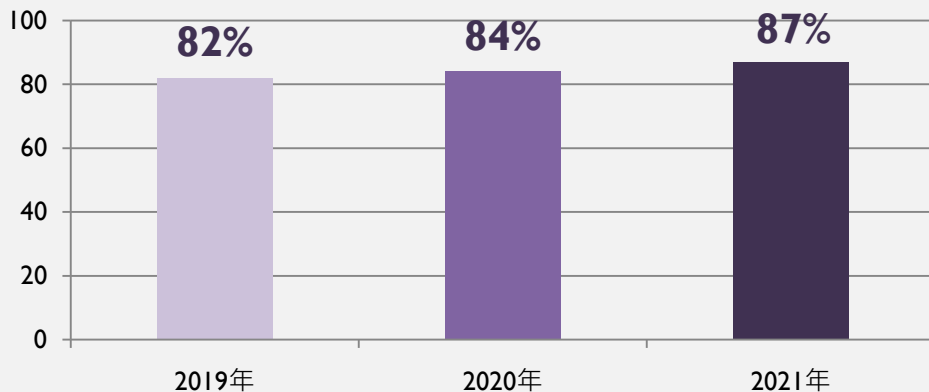
客戶滿意度趨勢

2021年度客戶滿意度調查結果，客戶整體滿意度為**87%**。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。

① 客戶滿意度評核指標



② 近三年客戶滿意度趨勢



3-3 供應商管理

供應商管理政策

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，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，進而推動產業永續發展。

④ 供應鏈管理推展方向與目標



- ◆ 落實供應商稽核與輔導，共同追求企業永續經營及成長
- ◆ 建立供應商RBA自評項目與相關機制

供應商交易分析

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。

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、廈門廠區與台灣，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，會盡量對設點本公司所屬工廠周遭城市的廠商進行優先評估導入。由2021年的採購比例來看，公司落實在地化採購比例如下表：

④ 在地化採購 (金額%)

項目	在地化	非在地化
CN	95.5%	4.5%
TW	95.2%	4.8%
SUM	95.4%	4.6%

供應商導入與稽核

達運精密的供應商導入流程，根據Survey通過的本地供應商，由供應商管理負責人召集採購、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；海外供應商尤其以品質系統稽核、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，則由負責同仁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Survey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。

① 歷年供應商稽核數量與合格率

	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年
稽核廠商數(家數)	92	132	96	55	45	62
稽核合格率	100%	100%	100%	100%	100%	100%

供應商稽核項目

達運精密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，達運精密依據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。

勞工	環境	健康與安全	商業道德	管理系統
<ul style="list-style-type: none"> ● 就業自由在地化 ● 不用童工 ● 工作時間 ● 薪資福利 ● 人道待遇 ● 不歧視 ● 結社自由 	<ul style="list-style-type: none"> ● 環境許可和報告 ● 預防污染和節約資源 ● 有害物質 ● 污水及固體廢棄物 ● 廢氣排放 ● 物質控制 ● 雨水管理 ● 能源消耗與溫室氣體排放 	<ul style="list-style-type: none"> ● 職業安全 ● 緊急應變 ● 工傷和職業病 ● 工業衛生 ● 重體力工作 ● 機械防護 ● 宿舍與餐廳 ● 健康和 safety 資訊 	<ul style="list-style-type: none"> ● 誠信經營 ● 無不正當收益 ● 資訊公開 ● 智慧財產權 ● 公平交易、廣告與競爭 ● 身分保密及防止報復 ● 負責任採購礦物 ● 隱私 	<ul style="list-style-type: none"> ● 公司承諾 ● 管理職責與責任 ● 法律與客戶要求 ● 風險評估與風險管理 ● 改善目標 ● 培訓 ● 溝通 ● 員工意見和參與 ● 審核與評估 ● 預防矯正措施 ● 文檔和記錄 ● 供應商責任

4

環境共生

4-1 環境管理

4-2 綠色產品與服務

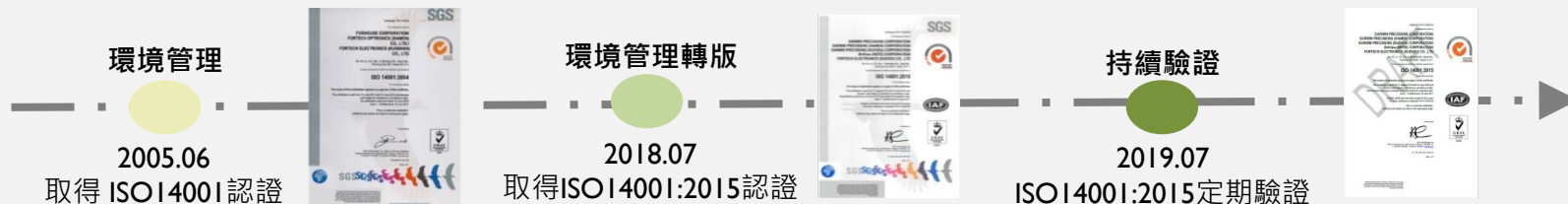
4-1 環境管理

達運精密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ISO14001:2015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ISO14001:2015年版證書，2019年至2021年由第三方驗證公司(SGS)定期驗證確認證書有效性。



環境管理系統執行

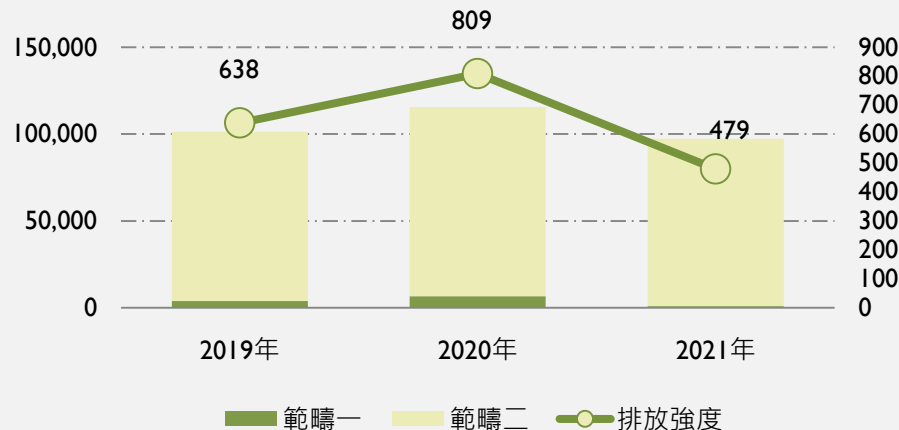


溫室氣體排放政策與管理

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。2015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。2021年全公司溫室氣體排放量盤查總計97,255公噸CO₂e，主要來源為範疇二(*2)的電力排放，其次為範疇一(*1)製程及公用系統使用之燃料排放。2021年公司營運調整轉售蘇州廠與拓展新事業，整體年營業額增加為202.8億元，溫室氣體排放強度每億元較2020年降低330公噸CO₂e。

 歷年溫室氣體排放量

項目 \ 數值	2019	2020	2021
範疇一 (噸CO ₂ e)	3,896	6,721	992
範疇二 (噸CO ₂ e)	97,365	108,878	96,263
CO ₂ 排放總計 (噸CO ₂ e)	101,261	115,599	97,255
營業額(新台幣億元)	158.5	142.9	202.8
排放強度 (噸CO ₂ e/億元)	638	809	479

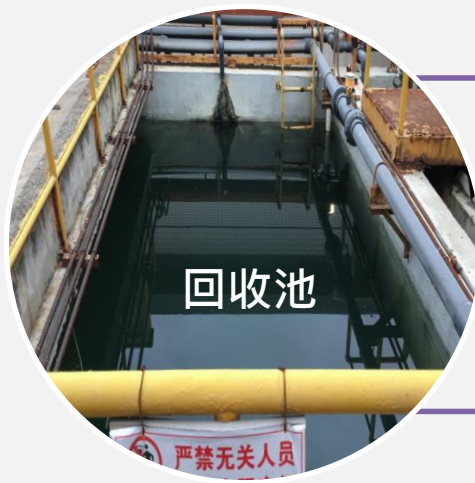
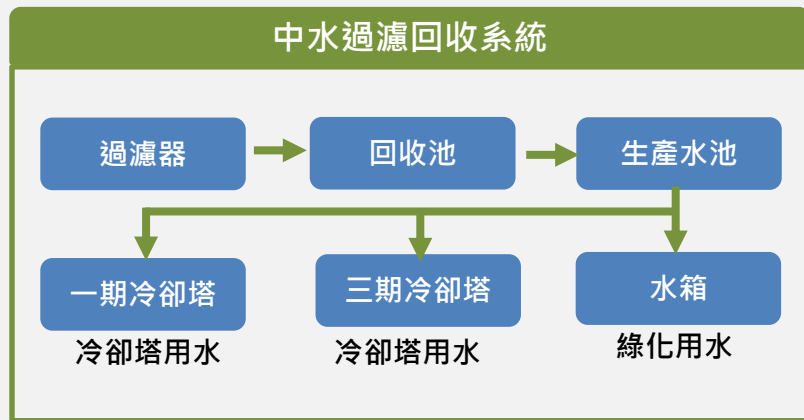


*1：範疇一：直接來自公司排放源

*2：範疇二：間接外購電力

中水回收狀況

廈門廠生活污水經中水過濾回收系統匯集處理控制後，可達到中國『城市雜用水水質標準(GB/T18920-2002)』規定之用水水質標準，能在一定範圍內重複使用於非飲用水及非與身體接觸用水源，檢測過濾回收中水之pH、導電度等水質項目可符合冷卻塔用水及綠化沖廁用水。2021年廈門廠中水回收共計184,000噸回收量，平均每季可回收46,000噸，每年可節省處理費共計754,400元；另台灣湖口廠一般酸鹼性廢水回收系統，2021年廢水回收共計57,745噸，每年可節省處理費共計1,212,645元。



水資源管理

因應全球面臨水資源短缺趨勢，本公司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。

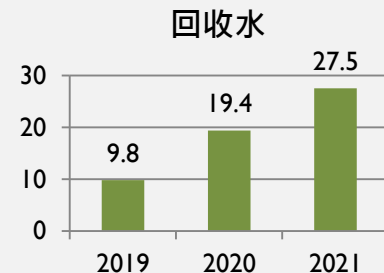
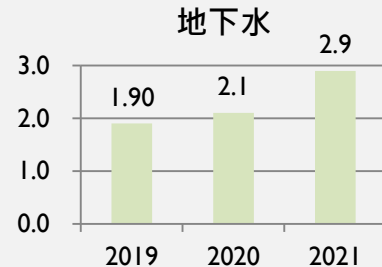
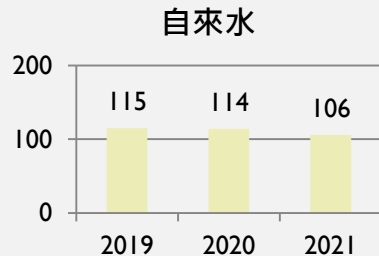
各類型水資源使用量

達運精密力行節約用水，各廠區之用水量逐年減少，自來水用量於2020年廈門及吳江廠擴增產能及台灣廠減少中科用水量，用水量與2019年持平，2021年在扣除蘇州廠用水量較2020年下降7%；地下水用量因2021年台灣廠遭遇旱災缺水事件增加地下水使用量；回收水於2019年台灣湖口廠增設廢水回收系統及2020年廈門廠導入中水回收節水方案，水回收率持續提升，2020年回收水較2019年增加97%回收量，2021年回收水較2020年增加41%回收量。

2021年各廠區水資源使用量與歷年水資源使用量

廠區	自來水	地下水	回收水
台灣	28.7	2.9	5.7
廈門	41.8	0	21.8
吳江	35.5	0	0
總計	106	2.9	27.5

單位：萬噸



備註：台灣廠區有使用地下水，並取得合法水權證

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。2021年公司轉售蘇州廠減少3.4萬噸廢/污水排放量，廈門與吳江廠擴增產線約增加16萬噸廢/污水排放量，廈門廠調整生活污水併入事業廢水排放量，整體2021年廢/污水排放較2020年增加5.6噸。2021年各廠廢污水排放均達到當地法規排放標準要求。



2021年各廠區廢/污水排放統計表

單位：噸

廠區	生活污水	事業廢水
台灣	30,800	205,270
廈門	0	108,279
吳江	355,396	35,249
總計	386,196	348,798

*1：廈門廠生活污水併入事業廢水排放量



2021年各廠區廢/污水檢測結果

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、陰離子界面活性劑、硼、氟鹽、鎂、鈉、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		
	生活污水	生物處理法+化學		
吳江	鐵件清洗廢水	生化+物化處理	PH、懸浮物、化學需氧量、石油類、氨氮、總磷、總氮	合格
	冷卻塔用水	接入市政管網		
	生活污水	接入市政管網		

氣候變遷評估與因應措施

世界經濟論壇 (The World Economic Forum, WEF) 所公布的2019 年全球風險報告 (The Global Risk Report) 中第1名即為極端氣候與自然災害，為因應氣候變遷對於企業營運的衝擊與具體呈現氣候變遷的資訊揭露，本公司於2016年成立「CSR委員會」，為響應國際趨勢，2022年初正式更名為「永續發展委員會」，遵循公司ESG政策的願景與使命持續進行重大議題策略推動，2021年針對氣候變遷議題強化環境管理政策，訂定公司年絕對減碳目標及製程與能源做相對應技術管理，轉型低碳生產製程與降低能源使用量，並規劃於2022年導入ISO14064溫室氣體管理系統。另依據國際金融穩定委員會氣候相關財務揭露建議書(TCFD) 架構來鑑別達運公司氣候風險及機會，並依鑑別結果建立衡量指標及因應作為，進而降低氣候風險對營運所造成的財務影響。

氣候變遷財務影響分析

氣候風險	潛在財務影響	氣候機會	潛在財務影響	2021年因應作為
溫室氣體排放量增加	減碳設備設置、運轉成本增加	取得公部門獎勵與合作	累積碳權，滿足後續擴廠需要	● 吳江廠屋頂設置太陽能發電系統
水電供應不穩定	生產受到衝擊、營運成本增加	提升水資源效率與使用新興水源	強化氣候韌性，減少災害對生產的影響	● 湖口廠廢水回收57,745噸 ● 廈門廠廢水回收184,000噸
低碳節能產品開發成本	低碳節能產品開發成本增加	開發或擴大節能產品與服務	滿足客戶對節能產品需求，增加營收	● 節能產品設計4件
公司形象衝擊	無法滿足利害關係人期待，造成公司聲譽或形象損害	提升投資人長期投資意願	穩定股東結構，降低股票價值大幅波動機率	● 強化綠色製造
颱風、水災、旱災	生產受影響，導致財務損失、營收下降	提升天災抵禦能力	強化氣候韌性，降低營運中斷機率與可能損失	● 湖口廠安裝防水閘門 ● 建立完善防災監控機制
氣溫上升	用電量增加，成本與碳排放量上升	推動低碳綠色生產	節約用電，節省成本	● 9件節能專案，節電371萬KWH

廢棄物資源管理

本公司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。

因應法規對事業委託清理之相當注意義務，台灣廠加強對關注之廢棄物廠商，每年執行定期稽核計劃，確認廢棄物合法妥善處理。2021年共執行廢棄物供應商環安衛風險稽核共計7家廠商，完成率100%。



廢棄物資源管理推展方向與目標



- 持續提升各項事業廢棄物回收率
- 排定廢棄物廠商稽核計畫，稽核輔導率達100%
- 環保事件零事故



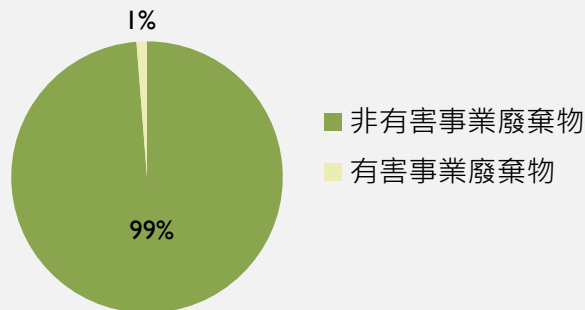
2021各廠區廢棄物產出總量

單位：噸

廠區	非有害事業廢棄物	有害事業廢棄物
台灣	3,226	16
廈門	4,958	84
吳江	1,260	19
總計	9,444	119



2021年各類型廢棄物比例





各廠區廢棄物產出量與回收再利用量

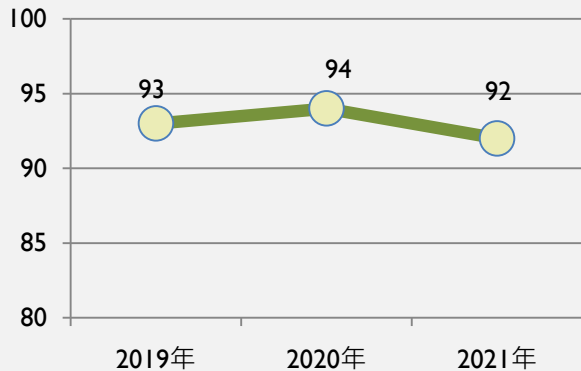
單位：噸

廠區	廢棄物產出	回收再利用
台灣	3,242	2,987
廈門	5,041	4,518
吳江	1,280	1,260
總計	9,563	8,765



歷年廢棄物回收再利用比例

單位：%

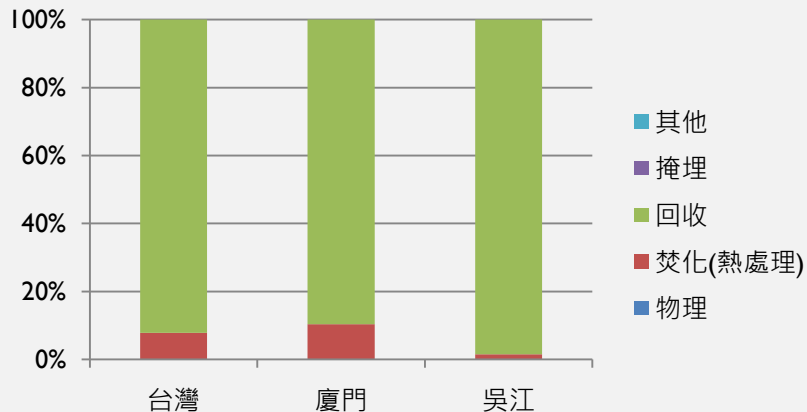


歷年廢棄物處理途徑比例

2021年達運精密各廠區產生各類事業廢棄物總量為9,563公噸，回收再利用總量為8,765公噸，回收/再利用率達92%，各類事業廢棄物與資收物皆經有合法有資質廠商清運處理。2021年回收再利用率下降為92%，主要為一般廢棄物較2020年增加267噸產出量。



各類廢棄物處理方式



能源管理

達運精密的能源政策以「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汙染防治，且持續推動節能改善績效活動；我們致力節水及水源再利用、建置綠色能源(太陽能)發電等環保對策，以期打造出綠色模範企業。統計合併後各廠區能源盤查，2018年扣除昆山及合肥廠能源耗用量下降為 516,732 GJ，2019年產能稼動率下降為 495,908 GJ，2020年廈門及吳江廠區產能上升能源耗用量增加為 546,901 GJ。2021年在扣除蘇州廠能源耗用量減少為 524,223 GJ，2021年台灣廠區與大陸廠區共推行9件節能減碳方案，總計節電約371萬KWH，可減少13,370GJ能源耗用量及1,864公噸碳排量。

2021年各廠區 ESG 節能方案

廠區	節能方案	節電(GJ)
台灣	湖口廠CDA優化運轉模式	2,669
	湖口廠Fab idle機台節電	4,948
	大雅廠壓縮空氣乾燥方式	470
	大雅傳統燈具汰換LED	191
	永豐廠空壓機轉子汰換	375
	永豐廠傳統燈具汰換LED	85
廈門	無油空壓聯控系統優化	3,777
吳江	三廠無塵室FFU汰換	314
	吳江廠五廠冰機連接至二廠	534

各能源消耗統計表

類別	2019	2020	2021
外購電力	478,801	532,398	511,101
液化石油氣	0	0	0
天燃氣	15,978	13,262	11,532
柴油	513	573	290
汽油	616	668	1,300
總耗用量(GJ)	495,908	546,901	524,223

空氣污染管理

達運精密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，2021年各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	永豐押板1 永豐押板2	VOCs	廢氣焚化爐 袋式集塵機	P103 P104	合格
		粒狀污染物			
		硫氧化物			
		氮氧化物			
	周界異味	NA	NA	合格	
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			

4-2 綠色產品與服務

綠色產品管理平台

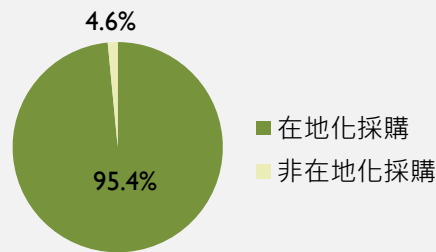
達運精密針對綠色產品，訂定材料綠色規格，透過綠色管理平台管控，確保公司產品持續符合國際綠色產品相關法規及客戶要求。

在地化採購

達運精密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。由2021年的採購比例來看，達運精密於中國大陸廠區落實在地化採購比例如下表：



衝突礦產聲明

為響應全球對衝突礦產的抵制行為，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所開採的原生礦材。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。



5

社會共融

- 5-1 人才組成
- 5-2 福利與權益
- 5-3 人才培育
- 5-4 健康與安全
- 5-5 社會回饋與參與

5-1 人才組成

人才是達運精密營運的基石，是公司持續成長及進步的關鍵，唯有合適、優秀的人才，搭配合理的制度及作業流程，方能使公司營運順利，更加茁壯。

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。



各項人權指標落實情形

項目	內容	目標	2021年
不歧視	歧視糾紛總數	無歧視事件	歧視申訴/糾舉0件
自由結社	有危害結社自由之事例	無禁止自由結社	禁止自由結社0件
童工	對引發童工糾紛之作業	不聘用童工	童工聘用0人
強迫勞動	有強迫或強制勞動之糾紛	無強迫、強制勞動	強迫、強制勞動事件0件

員工申訴

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。2021年接獲申訴件數共計114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。

保護檢舉人制度

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。



2021年申訴案件統計

項目	案件數	結案數
我有話要說信箱*	111	111
總經理信箱	3	3
性騷擾防治信箱	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

達運精密自**2015**年起以**RBA**行為準則要求自己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，達運精密推動成立「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

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)，**2021**年度**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。



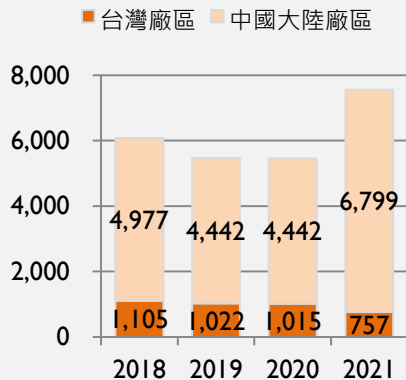
2021年 RBA準則相關訓練記錄

訓練課程	受訓對象	完訓率
RBA基礎通識	全體員工(含新進員工)	100%

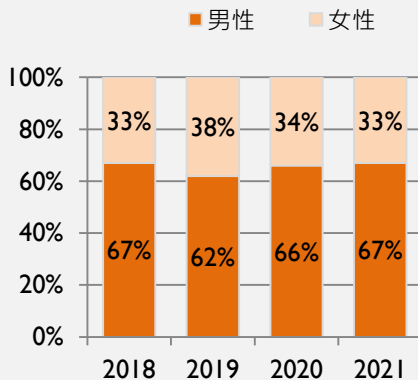
人力分析

截至2021年底，達運精密主要廠區員工總計7,556人(含非月薪制員工)，其中台灣廠區757人，中國大陸廠區6,799人。因產業屬性、相關科系畢業生性別比例等因素，女性同仁佔全體員工人數約33%左右；年齡分佈仍以30歲以下人員為主，佔全體員工人數65%。

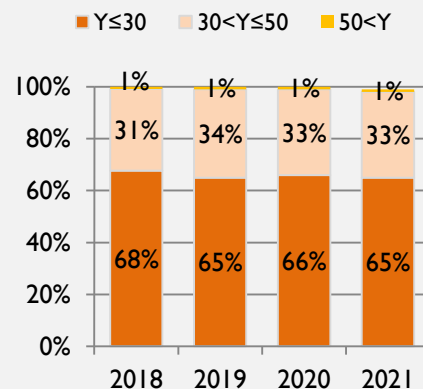
員工總數



性別比例



年齡比例

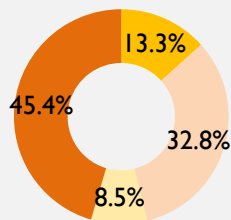


人力結構

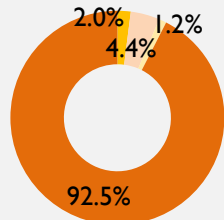
基於客戶優先原則，以中國大陸廠區為主要生產基地，為達產能需求，中國大陸廠區以製造相關之技術人員為主，佔中國大陸廠區總人數的71.9%，且多為高中學歷人員；台灣廠區則以研發與小部份生產製造為主，故以工程研發人員與技術人員為主，各佔台灣廠區人數之32.8%及45.4%，學歷則以大學以上學歷為主。



依職務類別區分



台灣廠區

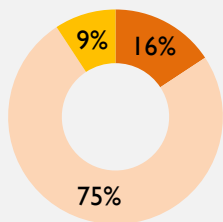


中國大陸廠區

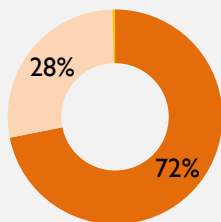
- 主管人員
- 工程研發人員
- 行政人員
- 技術人員



依年齡區分



台灣廠區

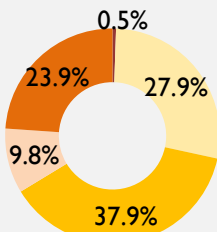


中國大陸廠區

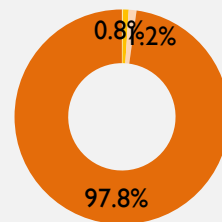
- Y≤30
- 30<Y≤50
- 50<Y



依學歷區分



台灣廠區



中國大陸廠區

- 博士
- 碩士
- 大學
- 專科
- 高中以下

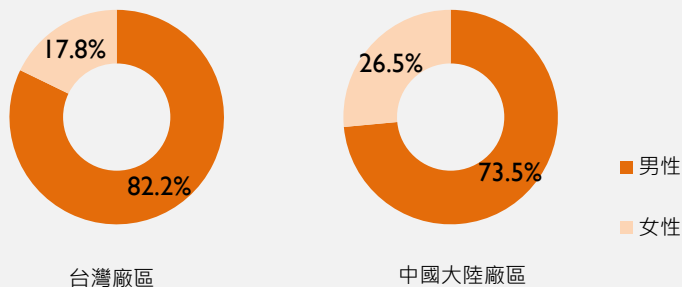
管理階層

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之**82.2%**及**73.5%**，與2020年比例相近。

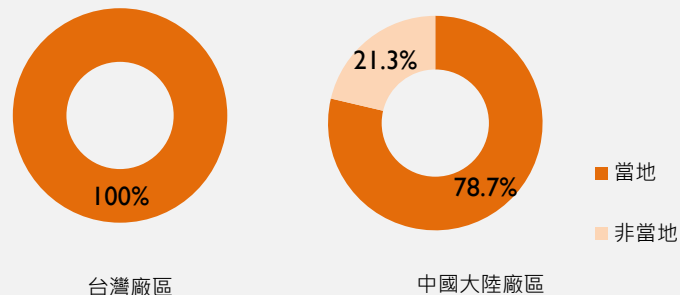
為落實在地化營運及有效溝通，台灣廠區管理階層**100%**為當地居民所擔任，中國大陸廠區除高階管理階層以台灣派駐之幹部擔任外，同時也大量啟用當地居民擔任各階層管理職務，佔中國大陸廠區管理階層之**78.7%**，較2020年上升4%。



依性別區分



依區域區分



人員雇用

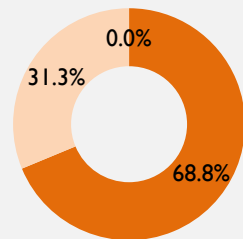
公司的成長與發展仰賴員工的貢獻，為強化公司成長，達運精密秉持機會平等原則，透過公開遴選的徵才程序進行招募，聘用各級人才。

2021年，因應公司發展方向，中國大陸廠區擴大招募技術人員進行生產，唯因各廠區不同職務內容特性需求，台灣廠區新進員工以30歲以下年輕族群為大宗，30-50歲具即戰力與產業經驗族群為輔，中國大陸廠區則以30歲以下年輕族群為主。



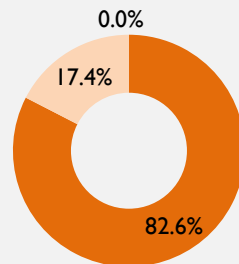
2021年新進員工年齡分析

■ Y≤30 ■ 30<Y≤50 ■ 50<Y



台灣廠區

■ Y≤30 ■ 30<Y≤50 ■ 50<Y



中國大陸廠區

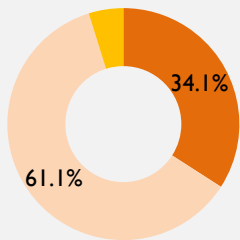
人員流動

達運精密本著「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。

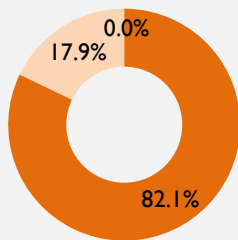


2021年離職員工分析

■ Y≤30 ■ 30<Y≤50 ■ 50<Y ■ Y≤30 ■ 30<Y≤50 ■ 50<Y



台灣廠區



中國大陸廠區

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。



2021年台灣廠區身心障礙僱用人數

身份別	重度或極重度	中度	輕度
人數	2	2	2

說明：以2021/12人數為準。

5-2 福利與權益

員工薪酬

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。



員工薪酬與福利推展方向與目標

- 遵守RBA行為準則勞工人權各項內容，維護員工權益

- 依據公司整體營運狀況，於每年進行個人績效調薪評估

- 重視同仁在個人與家庭生活中的需求

- 照顧勞工生活，促進身心健康及維持勞資雙方和諧

- 各廠區依當地法令提繳社會保險及退休金





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	1
	男性	1.1	1	1	1.1	1
中國大陸	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

廠區	2019	2020	2021
非擔任主管職務的全時員工人數	1,009	1,029	848
非擔任主管職的全時員工年薪平均數 (千元新台幣)	748	807	890
非擔任主管職的全時員工年薪中位數 (千元新台幣)	629	619	711



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	1
	男性	1	1
中國大陸	女性	1	1.06
	男性	1	1.06

育嬰留職停薪

達運精密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、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；若遇服兵役、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。

2021年台灣廠區可申請育嬰留停人數共56人，其中7人實際申請育嬰留停。



2021年育嬰留停申請

項目	女性	男性
(A)2021年符合育嬰留停總數	10	12
(B)2021年實際申請育嬰留停人數	6	5
復資率=(D)/(C)	63%	33%
(C)2021年預計育嬰留停復資人數	8	3
(D)2021年實際育嬰留停復職人數	5	1
留任率=(F)/(E)	40%	0%
(E)2020年實際復職人數	5	0
(F)2020年育嬰留停復職持續工作一年	2	0

保險規劃

達運精密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。

中國大陸廠區部分，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。



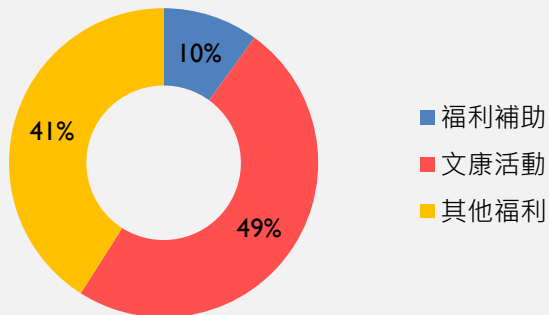
員工福利

達運精密重視員工待遇與福利，依節慶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%**做為主要收入來源。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。



2021年福利金費用使用分析



2021年活動類型與列表

類型	活動列表
節慶類活動	婦女節活動、母親節活動、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	旅遊補助、員工家庭日
健康活動	社團活動、減重活動、線上運動季
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

運動社團

公司成立多個運動型社團，包含汗動社、騎行社、羽球社、登山社...等，既豐富了同仁工作之餘的閒暇時間，提供放鬆身心的選擇，又能促進同仁鍛鍊身體，強健身心，強化同仁凝聚力。



母親節活動

各廠區在充滿溫馨感恩的五月，舉辦一系列愛媽咪的母親節活動。製作愛的相框、發放母親節禮盒，犒賞總在工作與生活間忙碌的同仁。也別忘記好好陪伴媽媽，一同歡慶母親節。



端午節活動



套粽好運

公司於端午節前夕在廈門廠區舉辦「套粽好運」活動，以夜市童玩「套圈圈」活動，讓各廠同仁大顯身手，如何在有限的圈圈中，套中心儀的小禮物，除了有便利商店商品券外，還有品粽活動；一同遊樂也一同品嚐美食。

端午節禮盒發放

為感謝全體同仁的辛勤工作，吳江及廈門廠採購了端午節福利品發放予同仁。



中秋節活動

2021 中秋節系列活動因疫情無法順利舉辦，發放肉乾禮盒讓同仁在不能烤肉的情況下也能大口吃肉。



員工家庭日

台灣廠區福委會規劃六福村員工家庭日萬聖節活動，讓同仁與同仁眷屬間能互相交流外，也能促使同仁眷屬了解達運文化，從而間接提升眷屬的家庭支持力。



感恩節活動

每年十一月第四個週四為感恩節，為了感謝同仁們一年來的努力，公司舉辦感恩節系列活動，參加遊戲即有機會獲得感恩特饗餐。



聖誕節活動

聖誕節廠區布置，舉辦特賣活動，發放聖誕蛋糕



5-3 人才培育

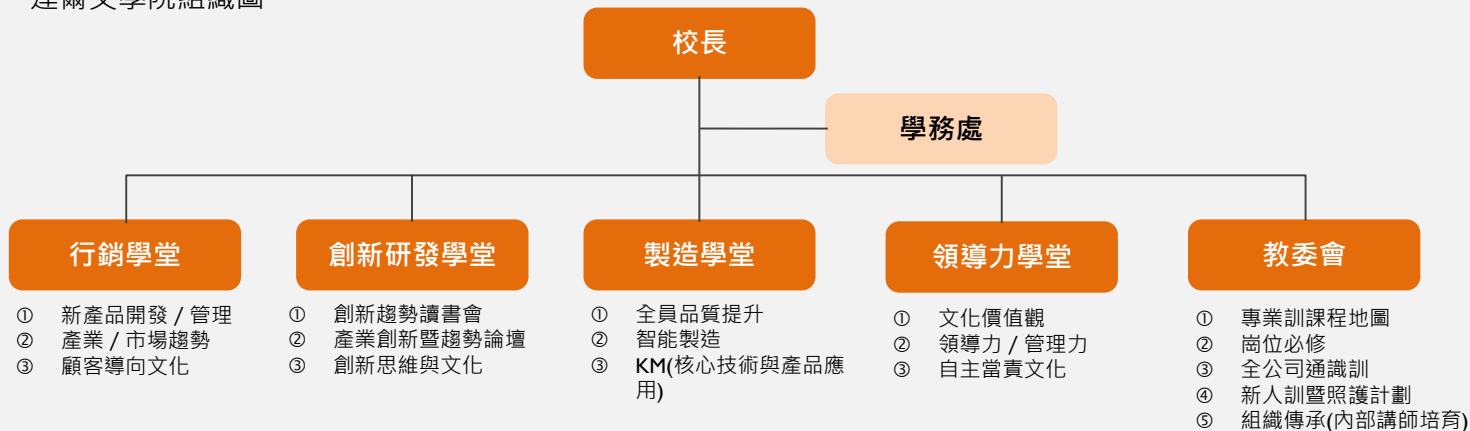
教育訓練

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。



達爾文學院組織圖



👤 2021年員工學習發展開課時數及人均受訓時數

達運精密2021年共開設1,406堂課程（實體課程1,331堂、線上課程75堂），開課時數總計3,839小時。

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	12.55	13.63	10.33	13.10

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。

新人訓練

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 Basic+ Advance 共6門的線上課程，以了解公司內部日常運作所需之流程與規範。2021年共辦理927堂新人訓練課程，開課總時數為2,739小時，共28,261人次參訓。

環安衛訓練



2021年推動環安衛訓練，需兼顧政府法令的推動、COVID-19防疫的執行以及安全文化提升。2021年共舉辦76場次緊急應變演練課程，包含：ERT大型演練、小型應變演練及逃生避難演練，共計約20,000人次參加訓練。

領導力學堂



領導力學堂主要負責文化價值形塑與傳遞、強化主管的管理能力及領導力。

2021年度的重點課程包含：

- (1) 高階主管績效管理實務：課程著重於讓主管瞭解績效管理全貌及執行要點、如何佈局策略人才並透過日常觀察進行人員發展。課程時數4小時，共 39位主管完訓。
- (2) 基層主管績效管理實務：協助主管建立績效管理觀念、提供相關管理方法與工具，期能運用於實際管理工作。課程時數3小時，舉辦四梯次，共計125位主管完訓。

行銷學堂

行銷學堂負責培訓同仁之新產品開發/管理、產業/市場趨勢、塑造顧客導向文化，2021年度的重點課程如下：



- (1) 銷售力：課程著重於案例實作，透過分析、競爭比較及策略擬定，讓學員對銷售流程有更深刻的學習。課程時數6小時，共31人完訓。
- (2) 商業模式：課程著重在商業模式九宮格觀念養成與實際運用，具體分析公司優弱勢，期能激發新的商業模式。課程時數14小時，共27人完訓。

製造學堂

製造學堂旨為提升全員品質意識、智慧製造、核心技術知識庫，2021年度引進外部資源，籌辦的重點課程：ISO9001:2015內稽人員訓練、IATF16949:2016內部稽核員訓練、問題分析與解決、DMAIC訓練、VDA6.3:2016過程稽核、VDA6.5產品稽核、PFMEA製程失效模式與效應分析、SPC統計製程管制訓練等課程，累計共達252人次參訓。

研發創新學堂



創新研發學堂負責籌辦創新趨勢讀書會、產業創新暨趨勢論壇、創新思維與文化等課程。2021年度的重點課程為Design Thinking。課程7小時，共23人完訓。

此外，2021年首度舉辦創新影片募集活動，邀請所有同仁走進現場，從自身日常工作出發，發掘小創新，推動大改變，也獲得同仁的熱情參與，各廠區合計共55組隊伍參賽，透過這次活動埋下創新思維的種子，相信會有越來越多的新創意被點亮。

教委會

教委會全面針對各職位製作KSA盤點表，藉以導出職能培訓藍圖，並以此為主要依據開設部門專業課程。2021年共辦理479堂部門訓練課程，開課總時數為1,100小時，共6,395人次參訓。

5-4 健康與安全

職業安全衛生

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



職業安全衛生委員會

本公司於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（佔委員人數1/3以上）組成。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。



達運精密安全文化

自**2018**年起藉由推動各項環安衛活動，提升同仁安全意識，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。

2021年共選出**35**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。

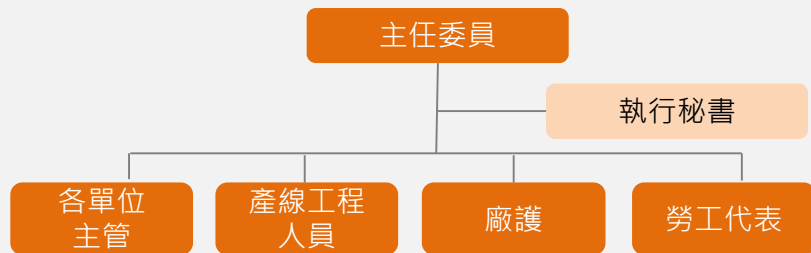
十大指標

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
被動式安全指標	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〉
	環安衛內/外部稽核回覆及改善狀況
被動式安全指標	所屬廠商違規狀況
	違反保命條款
	環安事故





達運精密職業安全衛生委員會組織圖



達運精密職業安全衛生委員會人員組成

勞工佔委員會人數比例為**41%**



成員	執掌
主任委員	主持安委會，綜理及核決一切會務，並提供執行環保/安全衛生相關管理所需資源。
執行秘書	職業安全衛生人員，輔助委員會行政事務。
各單位主管	執行委員會決議及交辦事項，並提供所轄同仁有關安全衛生管理之運作建議及諮詢。
勞工代表	勞工推選代表，向委員會提供建議及反應問題。
廠護	提供健康管理、職業病預防及健康促進。
產線工程人員	提供職業安全衛生有關之工程技術資訊。



失能傷害情形

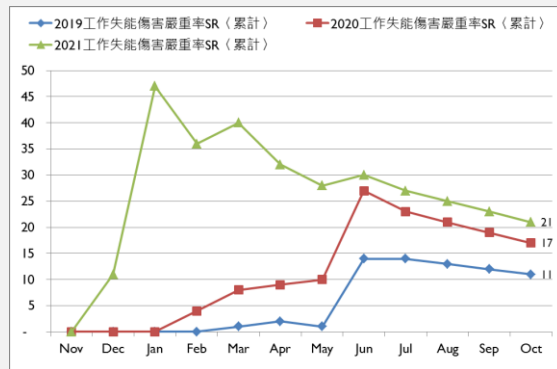
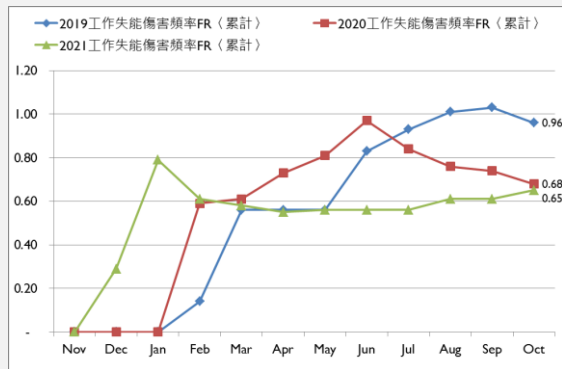
2021年達運全公司職業失能傷害頻率 (FR) 為0.65，失能傷害嚴重率 (SR) 為21，2021年無人員重大事故。分析2021年事故：

1. 件數分析以非員工非失能傷害比例最高，佔26%，工作失能傷害比例佔第二，佔20%，交傷佔19%；
2. 傷害類型分析以機械/設備傷害比例最多，佔總事件數29%；
3. 從失能傷害發生之基本原因來看，係以管理面issue佔最大比例，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2021年資歷較淺的員工發生工傷比例仍佔高比例 (50%)，非員工失能傷患者年資皆小於3個月，也是資歷較淺人員發生比例較高。

檢討2021年環安衛事故，擬定三大方案作為2022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	失能傷害件數	失能傷害損失日數
2019	20	236
2020	12	313
2021	9	466



註1：失能傷害頻率(FR)：每百萬總經歷工時之失能傷害次數

註2：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

員工健康照護

達運精密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、進行職災防範佈達與舉辦健康講座。

2021年達運精密除持續推動與提供多項健康促進活動，也積極成立運動型社團，鼓勵員工參與，讓員工在工作之餘，也可以享受快樂運動的健康氛圍。



2021健康促進活動參與統計

活動名稱	參與人次	說明
油油去去GO減重活動	276	使用團體動力學，鼓勵同仁組團減重/減脂，利用團體積分達到激勵效益。
“睛”彩未來，“視”不可擋	111	邀請太學海維視眼科&明碁醫院太學眼科為同仁進行視力檢查及眼鏡清潔。
最美女神節	116	於38婦女節舉辦女性健康知識講座，讓女性同仁在女神節裡，更能關注自己的健康及預防知識。
血糖、血壓科普講堂	241	為提高同仁對自身健康水平的認知，維力中心舉辦了血糖血壓科普講堂，提供低血糖、高血壓常見症狀的衛教。

油油去去GO 揪團減重

公司福委會與維力中心關心同仁的健康，2021年規劃同仁組團競賽，藉由團體之間互相比賽體重、體脂、運動積分，達到團體激勵效益。



“睛”彩未來，“視”不可擋

維力中心關心同仁的健康，2021年邀請太學海維視眼科&明碁醫院太學眼科為同仁進行視力檢查及眼鏡清潔。



最美女神節

2021年維力中心於38婦女節舉辦女性健康知識講座，讓女性同仁在女神節裡，更能關注自己的健康及預防知識。



血糖、血壓科普講堂

為提高同仁對自身健康水平的認知，XM維力中心舉辦了血糖血壓科普講堂，除替同仁測量血壓、血糖外，也提供低血糖、高血壓常見症狀的衛教。



5-5 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，達運精密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



- 結合公益或非營利機構、組織，主動發起或積極參與社會關懷活動
- 定期/不定期參與在地社區關懷，建立良好鄰里關係

社會關懷

達運精密秉持著取之於社會，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。

社會參與 扶助弱勢機構

2021年達運與友達永續基金會合作，一同參與「圓夢基金募集」的活動。透過公開平台上架募資專案，邀請同仁們一起參與募款：桃園教養院【改善水質，守護老憨兒】募款專案，共募得新台幣29萬元。



守護地球 淨山活動



各廠區不定期舉辦淨山公益活動，邀請同仁與眷屬一同走進山林一同守護大自然，落實綠色環保好生活。吳江廠區淨山行活動共計166人參與，共撿拾垃圾82.71 kg。

吃鳳梨挺農民



達運秉持親善土地理念，發起「吃鳳梨挺農民」活動，由產地直接認購鳳梨，協助農民降低產銷成本、縮短食物運送里程數。共團購430顆金鑽鳳梨，在企業經營與當地社區發展共榮共生的同時，一起以行動支持在地小農。

公益捐血活動

達運精密攜手吳江、廈門及台灣捐血中心舉辦了「捐血一袋、點滴是愛」公益捐血活動，活動共計參與人員240人次，累計捐血量75,700ml。



寒冬送暖_圓夢計劃

自2011年起，每年耶誕節前發起「聖誕圓夢計畫」，2021號召達運同仁為新竹善牧基金會及台中上楓國小孩童募集聖誕禮物，與孩子們共度溫暖圓滿的聖誕時光，給他們的聖誕節帶來一些溫暖的快樂。



六一_圓夢計劃

2021年XM發起「六一圓夢計畫」，號召達運同仁為廈門翔安區海濱小學的孩子們進行圓夢活動，本次圓夢活動共招募24位愛心天使，為43位小朋友的用心創作加油鼓勵，用愛心去助力夢想。



思源_圓夢計劃

2021年HD圓夢計劃搭配明基友達基金會進行，“思源•圓夢”是由蘇州民建愛心基金會、民建高新區總支、明基友達公益基金會聯合發起的特殊兒童救助項目，項目旨在對特殊兒童實施可持續性康復救助，同時關注特殊兒童及父母的精神壓力，提供家庭心理輔導和組織團隊活動，在社會活動方面給予患兒家庭更多的支持。



A young green tea plant sprout with three leaves is growing from a weathered tree stump. The background is a blurred natural setting with more tree stumps and greenery. A white circular graphic is overlaid on the left side of the image, containing the number 6 and the Chinese characters 附錄.

6

附錄

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
GRI 102：一般揭露2016			
1. 組織概況	I02-1 組織名稱	2-1 公司介紹	21
	I02-2 活動、品牌、產品與服務	2-1 公司介紹	25
	I02-3 總部位置	2-1 公司介紹	21
	I02-4 營運活動地點	2-1 公司介紹	21
	I02-5 所有權與法律形式	2-1 公司介紹	21
	I02-6 提供服務的市場	3-1 營運狀況	46
	I02-7 組織規模	2-1 公司介紹	21
	I02-8 員工與其他工作者的資訊	5-1 人才組成	71
	I02-9 供應鏈	3-3 供應商管理	51
	I02-10 組織與其他供應鏈的重大改變	1-2 董事長的話	06
2. 策略	I02-11 預警原則或方針	2-3 風險管理	34
	I02-13 公協會的會員資格	2-1 公司介紹	22
3. 倫理與誠信	I02-14 決策者的聲明	1-2 董事長的話	06
	I02-15 關鍵衝擊、風險及機會	2-3 風險管理	34
4. 治理	I02-16 價值、原則、標準及行為規範	2-4 誠信及反貪污	42
	I02-18 治理結構	2-2 組織架構	26
	I02-22 最高治理單位與其委員會的組成	2-2 組織架構	27
	I02-23 最高治理單位的主席	2-2 組織架構	28

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
GRI 102 : 一般揭露2016			
5. 利害關係人溝通	I02-40 利害關係人團體	I-4 利害關係人互動	11
	I02-41 團體協約	本公司未與員工簽屬團體協約	-
	I02-42 鑑別與選擇利害關係人	I-4 利害關係人互動	11
	I02-43 與利害關係人溝通的方針	I-4 利害關係人互動	11
	I02-44 提出之關鍵主題與關注事項	I-4 利害關係人互動	11
6. 報導實務	I02-45 合併財務報表中所包含的實體	合併報表未納入本報告書中	-
	I02-46 界定報告書的內容與主題邊界	I-1 關於本報告	04
	I02-47 重大主題表列	I-5 重大議題矩陣圖	15
	I02-48 資訊重編	本年度無此情事	-
	I02-49 報導改變	I-4 利害關係人互動	13
	I02-50 報導時間	I-1 關於本報告	04
	I02-51 上一次報告書的日期	I-1 關於本報告	05
	I02-52 報導週期	I-1 關於本報告	05
	I02-53 可回答報告書相關問題的聯絡人	I-1 關於本報告	05
	I02-54 依循GRI準則報導的宣告	I-1 關於本報告	04
	I02-55 GRI內容索引	附錄	100
	I02-56 外部保證/確信	本年度未委任外部機構保證/確信	-

前言

關於
達
運經
濟
共
享環
境
共
生社
會
共
榮附
錄

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
GRI 103 : 管理方針2016			
	103-1 解釋重大主題及其邊界	1-5 重大議題矩陣圖	15
	103-2 管理方針及其要素	1-5 重大議題矩陣圖	16
	103-3 管理方針的評估	1-5 重大議題矩陣圖	16
GRI 201 : 經濟績效2016			
	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	3-1 營運狀況	45
	201-3 定義福利計畫與義務與其它退休計畫	5-2 福利與權益	78
	201-4 取自政府之財務補助	3-1 營運狀況	-
GRI 202 : 市場地位2016			
	202-1 不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	5-2 福利與權益	76
	202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	5-1 人才組成	72
GRI 203 : 間接經濟衝擊2016			
	203-1 基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	5-5 社會回饋與參與	97
GRI 204 : 採購實務2016			
	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	3-3 供應商管理	51
GRI 205 : 反貪腐2016			
	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2-4 誠信及反貪污	43
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	本年度無此情事	-

前言

關於
達運

經濟
共享

環境
共生

社會
共榮

附錄

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
GRI 206 : 反競爭行為2016			
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	-
GRI 301 : 物料2016			
301-2	使用的可再生物料	4-1 環境管理	62
GRI 302 : 能源2016			
302-1	組織內部的能源消耗量	4-1 環境管理	63
302-4	減少能源消耗	4-1 環境管理	63
GRI 303 : 水與放流水2018			
303-1	共享水資源之相互影響	4-1 環境管理	57
303-2	與排水相關衝擊的管理	4-1 環境管理	58
303-3	取水量	4-1 環境管理	58
303-4	排水量	4-1 環境管理	59
303-5	耗水量	4-1 環境管理	58
GRI 305 : 排放2016			
305-1	直接 (範疇一) 溫室氣體排放	4-1 環境管理	56
305-2	能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	4-1 環境管理	56
305-5	溫室氣體排放減量	4-1 環境管理	56
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(NO _x)、硫氧化物(SO _x)、及其它重大氣體排放	4-1 環境管理	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
GRI 306：廢棄物2020			
	306-1 廢棄物產生與廢棄物相關顯著衝擊	4-1 環境管理	60
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	4-1 環境管理	61
	306-3 廢棄物的產生	4-1 環境管理	61
	306-4 廢棄物的處置移轉	4-1 環境管理	62
	306-5 廢棄物的直接處置	4-1 環境管理	62
GRI 307：有關環境保護的法規遵循 2016			
	307-1 違反環保法規	本年度無此情事	-
GRI 308：供應商環境評估2016			
	308-1 採用環境標準篩選新供應商	3-3 供應商管理	52
	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	-
GRI 401：勞雇關係2016			
	401-1 新進員工和離職員工	5-1 人才組成	73
	401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5-2 福利與權威	79
	401-3 育嬰假	5-2 福利與權威	77
GRI 402：勞/資關係2016			
	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	-

前言

關於
達運經濟
共享環境
共生社會
共榮

附錄

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
GRI 403：職業安全衛生2018			
403-1	職業安全衛生管系統	5-4 健康與安全	88
403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	5-4 健康與安全	91
403-3	職業健康服務	5-4 健康與安全	92
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5-4 健康與安全	88
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5-4 健康與安全	85
403-6	工作者健康促進	5-4 健康與安全	92
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	5-4 健康與安全	89
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5-4 健康與安全	90
403-9	職業傷害	5-4 健康與安全	91
GRI 404：訓練與教育2016			
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5-3 人才培育	85
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5-3 人才培育	86
GRI 405：員工多元化與平等機會2016			
405-1	治理單位與員工的多元化	2-2 組織架構	27
		5-1 人才組成	70
405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	5-2 福利與權威	76
GRI 406：不歧視2016			
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5-1 人才組成 本年度無此情事	67

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
GRI 407：結社自由與團體協商2016			
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	-
GRI 408：童工2016			
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	-
GRI 409：強迫或強制勞動2016			
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	-
GRI 411：原住民權利2016			
411-1	涉及侵害原住民權利的事件	本年度無此情事	-
GRI 412：人權評估2016			
412-2	人權政策或程序的員工訓練	5-3 人才培育	69
GRI 413：當地社區2016			
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	4-1 環境管理	59
GRI 414：供應商社會評估2016			
414-1	使用社會標準篩選之新供應商	3-3 供應商管理	53
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	-
GRI 415：公共政策2016			
415-1	政治捐獻	本年度無此情事	-

前言

關於達運

經濟共享

環境共生

社會共榮

附錄

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
GRI 416：顧客健康與安全2016			
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	-
GRI 417：行銷與標示2016			
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	-
GRI 418：客戶隱私2016			
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	本年度無此情事	-
GRI 419：社會經濟法規遵循2016			
419-1	違反社會與經濟領域之法律和規定	本年度無此情事	-



Passion
Quality
Innovation ▶▶▶