



2022

達運精密工業  
永續報告書

ESG REPORT



# 目錄

## 1 | 導言

1-1 ESG主委的話	4
1-2 關於達運	5
1-3 永續績效	7

## 2 | 實踐綠色承諾

2-1 永續發展政策	9
2-2 永續藍圖	10
2-3 ESG行動目標	11
2-4 ESG管理平台	12
2-5 重大議題分析 與利害關係人溝通	15
2-6 接軌SDGs打造韌性未來	

### 2-6-1 開拓創新價值

專利管理	25
創新產品與技術	26
產品品質與安全	28
客戶關係管理	30

### 2-6-2 秉持責任採購

永續價值鏈管理	33
在地綠色採購	37

### 2-6-3 守護環境永續

強化氣候韌性	39
空氣污染防治	49
水資源管理	50
廢棄物/化學品管理	53

### 2-6-4 創價社會共融

人才永續	56
多元包容	70
幸福職場	71
健康與安全	74
社會回饋與參與	82

## 3 | 營運與治理

3-1 公司治理	86
3-2 誠信經營	90
3-3 永續經營	92
3-4 風險管理	95
3-5 資通安全	100

## 4 | 附錄

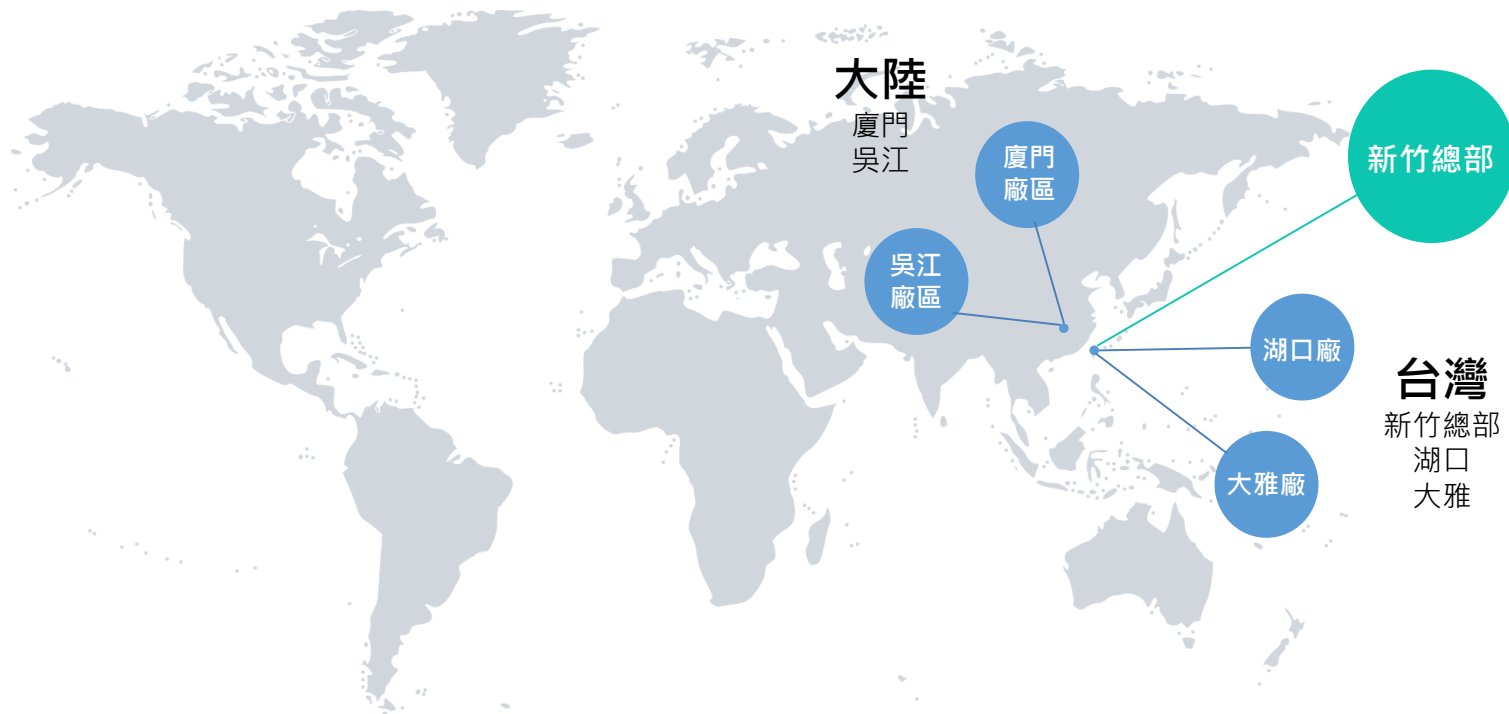
4-1 關於本報告書	104
4-2 永續揭露依循	106

# 導言

## I-1 ESG委員會主委的話

## I-2 關於達運

## I-3 永續績效



## 公司概況

員工人數	5,444 (2022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	165,844m <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
- | 2009 輔祥實業與nano-op合併
- | 2010 景智電子成立
- | 2011 景智電子與達運精密合併
- | 2014 景智電子與輔祥實業合併
- | 2015 更名為達運精密工業股份有限公司
- | 2017 設立湖口廠，佈局OLED關鍵零組件(FMM)量產



## I-I ESG委員會主委的話

秉持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經營主軸  
 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

董事長暨ESG委員會主委

蔡國新



近年來，全球經濟發展受到極端氣候、經貿衝突、流行性傳染疾病考驗。2022年疫情持續、通膨與烏俄衝突的負面因素，全球經濟走弱，加上通路庫存過高，第二季起筆電和桌上型顯示器市場需求急速下修，達運業績和營收也因此受到衝擊而衰退。此時加速調整經營體質、強化技術開發與客戶關係，成為公司永續經營的重點。

為落實達運永續經營方針，2022年起以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，將企業社會責任委員會轉型為永續發展委員會，制定永續技術、永續製造、永續供應鏈、社會共融、風險治理等五大ESG策略，結合本業核心能力，秉持對環境與社會一貫的「綠色承諾」，明確設定永續發展目標及減碳策略，讓達運全體有明確指標努力，提升環境友善、社會參與、公司治理等領域的投入成效。我們強烈感受到氣候變遷是現在進行式，達運除持續推展與聯合國永續發展目標 (SDGs) 對接的企業社會責任精神外，2022年取得ISO14064-1: 2018查驗聲明書 (含海外子公司)，並簽署成為「台灣氣候聯盟」會員，承諾展開氣候行動，與台灣企業夥伴們攜手邁向淨零美好未來。

製造服務方面，提升智慧製造能力，吳江廠NB自動化改造，生產力提升25%，廈門廠MNT完成2條自動化先進製程新產線建置，使產能提升30%。精密元件方面，運用化學蝕刻經驗，整合電鍍技術，跨足半導體QFN導線架領域。系統整合方面，因應國際汽柴油車限用政策趨勢，電動車風潮興起，跨足充電樁合作開發；並將電子紙產品跨場域應用至大學校園智慧指標、火車站透明顯示器，提供友善環境的節能產品服務。

全球通貨膨脹與地緣政治對立加劇，經營環境持續充滿挑戰與不確定性，2023年達運將持續以穩健聚焦的經營理念，加速提升獲利能力並在技術研發及新事業布局上尋求突破，積極推動經營績效改善，在專業上持續朝低碳節能技術創新，並致力於環保綠能、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。



## 1-2 關於達運

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。

### 策略定位與發展方向

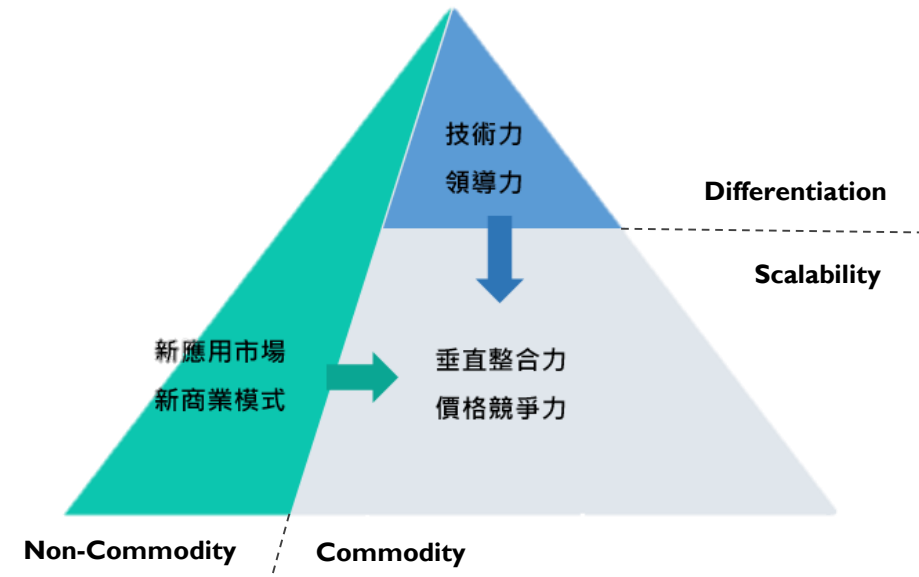
近年積極轉型，以提供更高品質與價值的精密元件加工及整合型產品與服務，公司營運秉持以下之營運發展方向繼續推進：

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

### 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
- | 台灣氣候聯盟
- | 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



## 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。



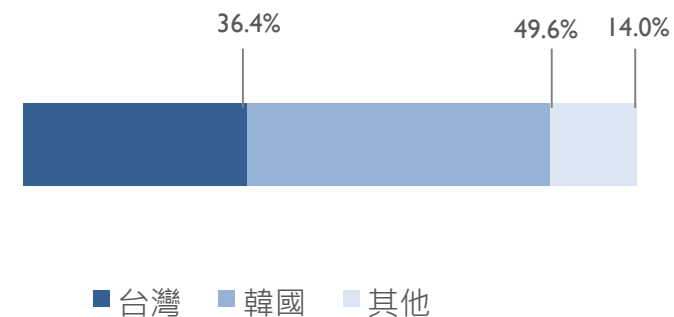
強化營運管理，以精、簡、自動化，來強化生產效率，提升營運績效。



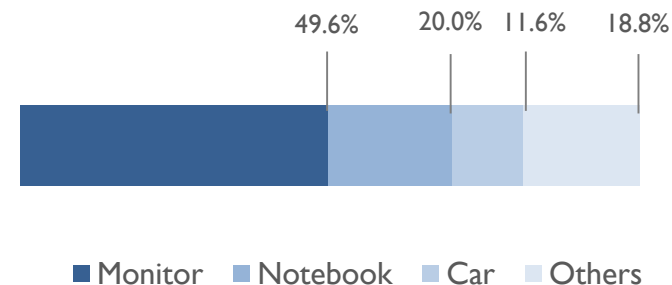
擴大FMM精密加工產能資本投資與市場份額。

## 2022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



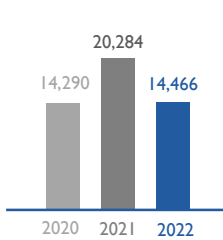


### 1-3 永續績效

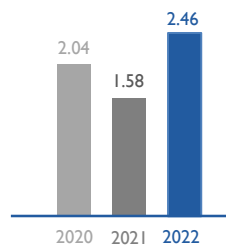
**經濟**

7 董事會成員數

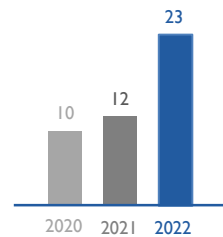
3 獨立董事成員數



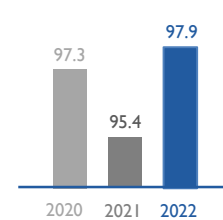
公司總營收  
(新台幣/百萬元)



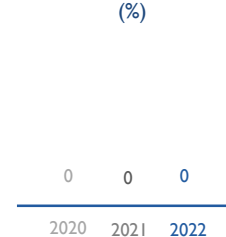
創新研發經費  
占總營收比例  
(%)



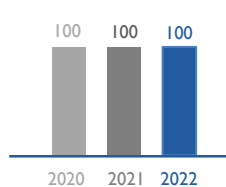
申請專利數  
(件)



在地採購比例  
(%)



涉及貪腐、反競爭等  
道德訴訟  
(件數)

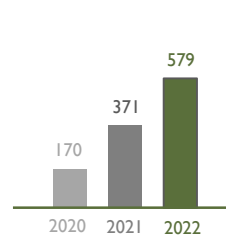


供應商稽核合格率  
(%)

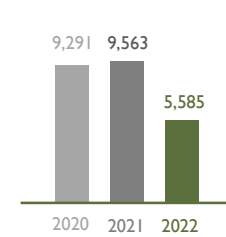
**環境**

4 取得ISO14064-1生產據點數

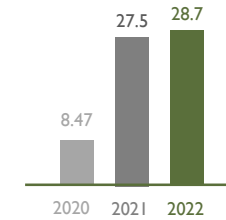
580 太陽能發電量(萬度)



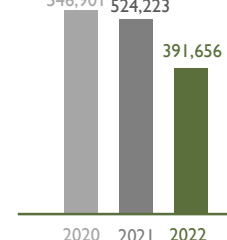
節電量  
(萬度)



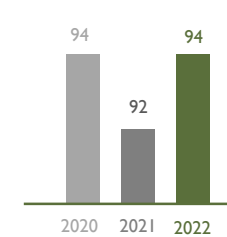
廢棄物總量  
(噸)



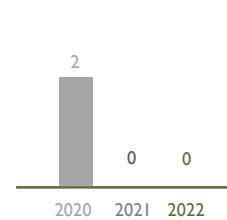
廢水回收量  
(萬噸)



能源總耗用量  
(GJ)



廢棄物回收率  
(%)

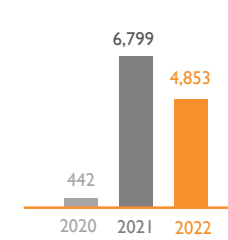


環境危害件數  
(件)

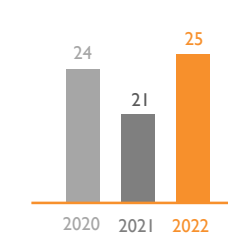
**社會**

TW 18 / 28 CN 女性主管職比例(%)

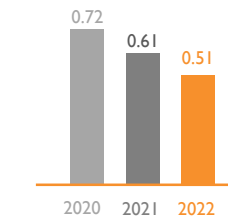
0.16 總工傷事故頻率(TRIR)



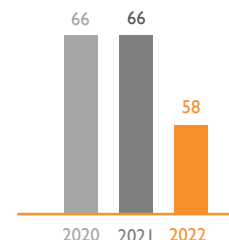
全球員工數  
(人)



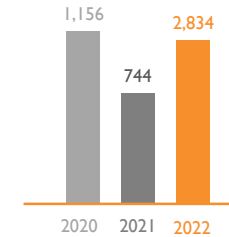
社區參與活動辦理  
(場次)



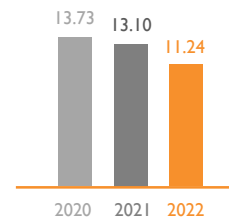
失能傷害頻率  
(FR)



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

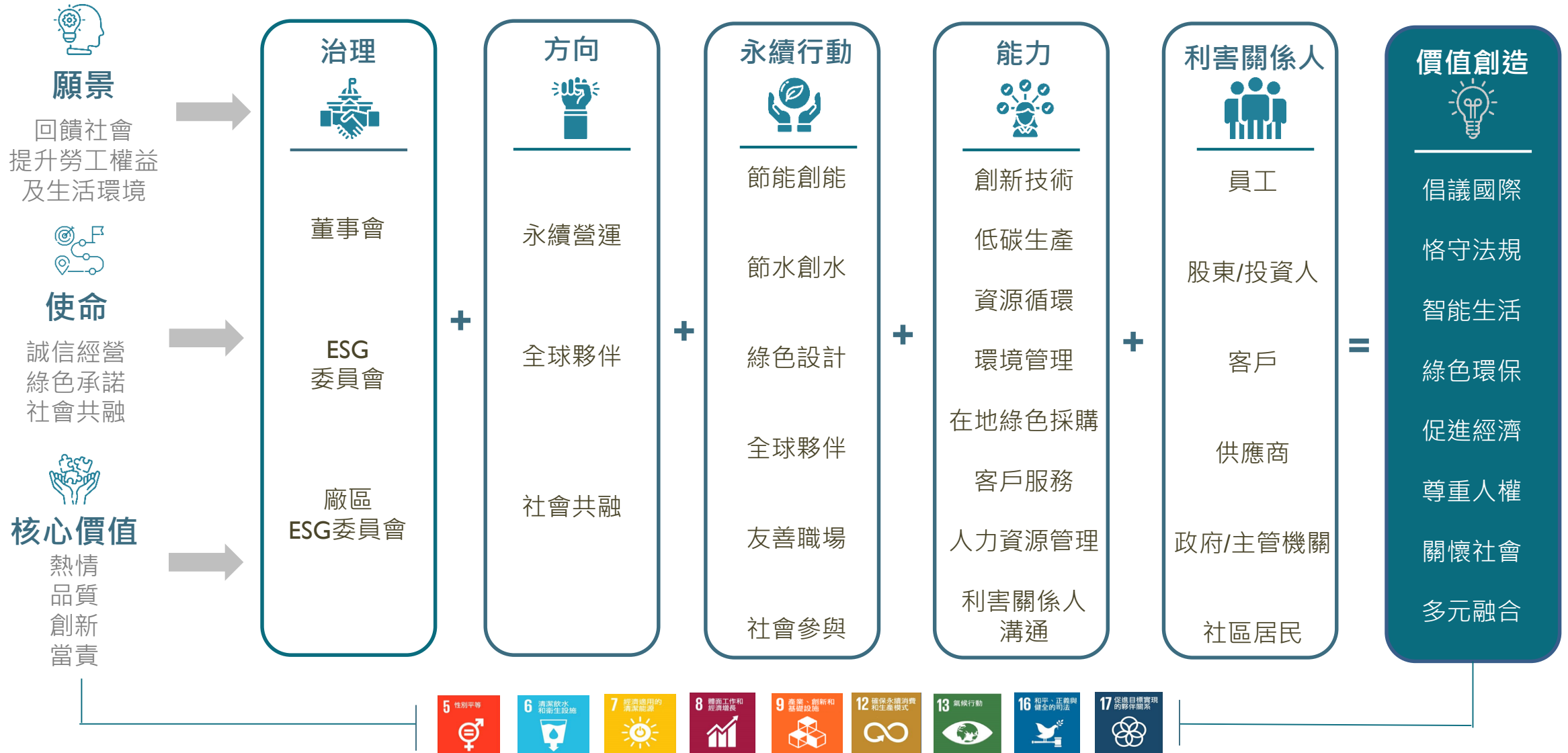
達運精密秉持對於社會與環境一貫的「綠色承諾」，連結聯合國永續發展目標SDGs，除繼續在專業上持續朝低碳節能技術創新外，並持續深化於社會責任及環境安全衛生管理之實踐與理念推廣，以回饋社會，持續形塑全員永續文化並以提昇勞工權益及生活環境品質為目標。

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。





## 2-2 永續藍圖





## 2-3 ESG行動目標

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

6  
清潔飲水和衛生設施

7  
經濟適用的清潔能源

9  
產業、創新和基礎設施

12  
確保永續消費和生產模式

13  
氣候行動

17  
促進目標實現的夥伴關係

### 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

8  
體面工作和經濟增長

16  
和平、正義與健全的司法

17  
促進目標實現的夥伴關係

### 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

5  
性別平等

8  
體面工作和經濟增長

16  
和平、正義與健全的司法

17  
促進目標實現的夥伴關係

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
<b>2025 目標</b>	總部辦公室溫室氣體減量30%，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，湖口廠區預估全廠水回收率目標30% (236,923m <sup>3</sup> /年)，廈門廠區預估全廠水回收率目標60%(556,850m <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



## 2-4 ESG管理平台

### 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：董事長暨執行長
- 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。

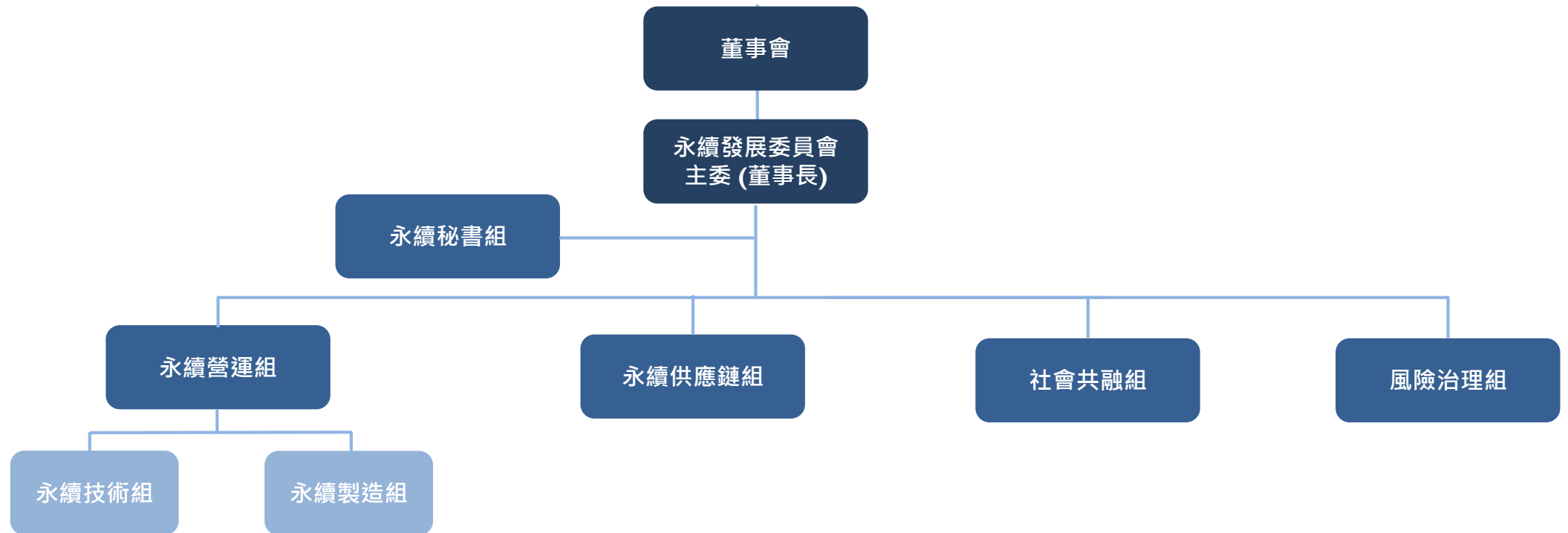
每月向ESG委員會報告永續發展推展進度





## 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。



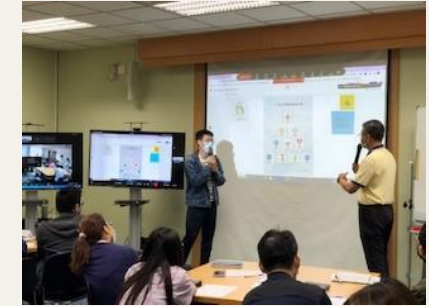
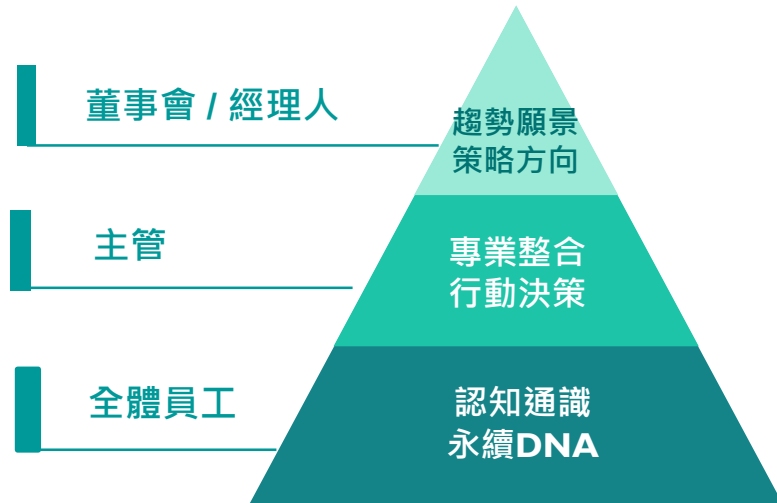
ESG任務	節能創新	低碳製造	共榮成長	社會參與	風險管理
減碳任務	產品減碳	組織減碳	供應鏈管理	深耕永續DNA	氣候風險管理



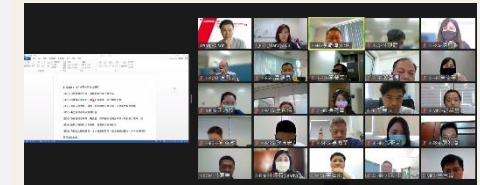
## 永續教育與文化推動

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趨勢並擊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，2022年首次針對台灣廠區間接人員進行環保綠生活課程，此外，台灣廠區及大陸廠區舉辦公司活動，也漸漸融入ESG元素，讓ESG意識能內化為員工DNA一環。

### ESG訓練藍圖



台灣廠區申請環保署環境綠生活課程，教育全體員工將環境友善落實生活



利用公司公告媒介，傳遞自「綠」方法

辦理ESG報告書培訓課程，讓ESG種子人員了解報告書的趨勢與重要性



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AA 1000 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。

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

#### 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

執行作法

16個  
ESG議題

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16個ESG 議題。

706名  
參與調查

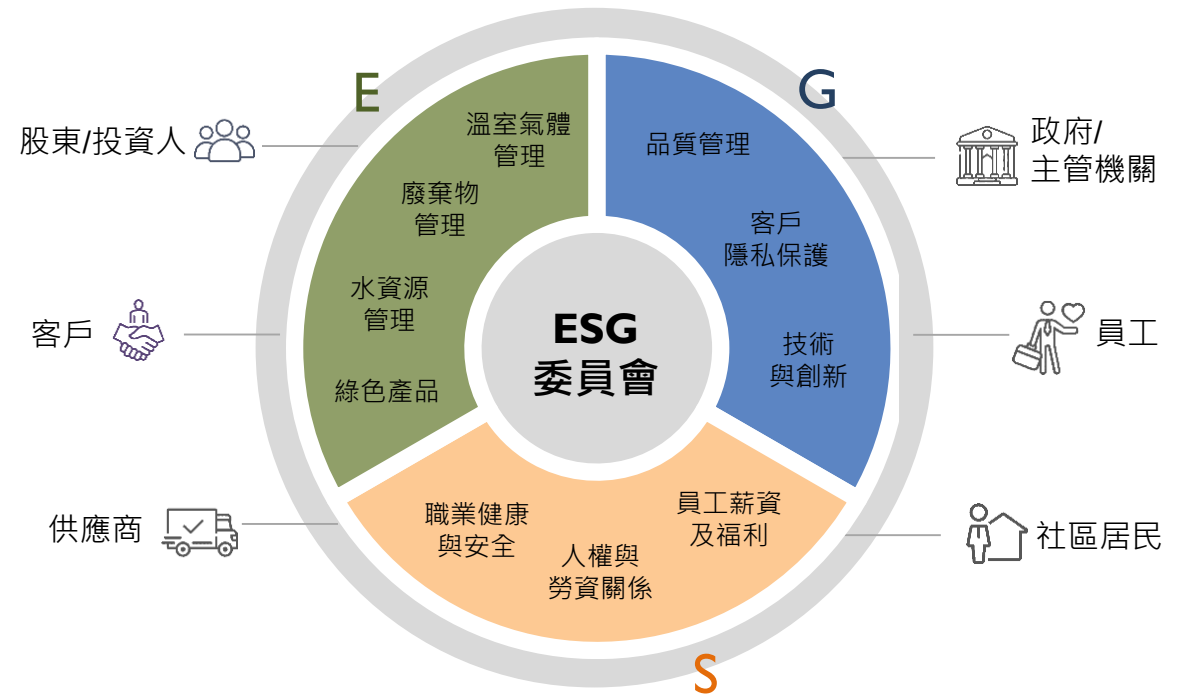
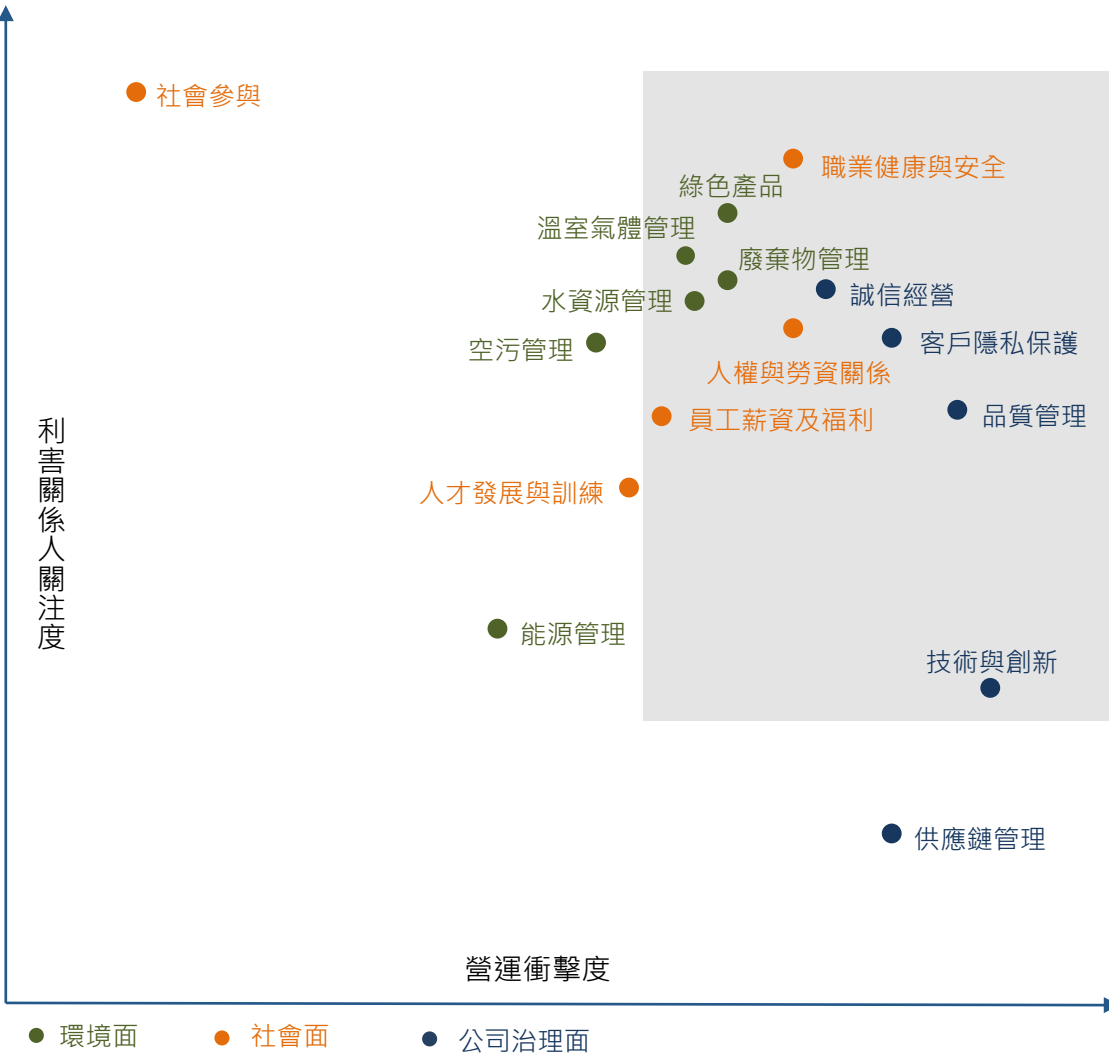
2022重大議題鑑別共有671 名利害關係人參與調查外，達運精密蔡國新董事長暨執行長帶領35名總經理、副總、廠處級主管衡量議題對於營運影響程度，辨識議題重要性與影響性。

11個  
重大議題

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11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。



### 達運精密重大議題風險矩陣







## 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 <sup>註1</sup>	達運營運 <sup>註2</sup>		下游 <sup>註3</sup>
					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	品質管理	產品品質檢驗隨著技術複雜度增加而備受挑戰，透過掌握客戶需求、積極監控產品品質、持續改善作為，提升信任與滿意度	416, 417		●	●	●	●
3	客戶隱私保護	重視客戶機密資料管理，強化客戶資料保護機制及資料傳輸安全防護，以防止公司與客戶機密資料外流或遭竊取	418			●	●	●
4	誠信經營	落實誠信經營管理，分析及評估營業範圍內可能發生之潛在不誠信行為風險，並據以訂定防範不誠信行為之措施	205, 206		●	●	●	●
5	綠色產品	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		●			●
6	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			●	●	
7	廢棄物管理	廢棄物管理不當，將造成空氣、土壤、水體等多方面的污染與罰款/停工，影響公司商譽	306	TC-ES-150a.1 TC-ES-410a.1		●	●	
8	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	-			●	●	●
9	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應變能力	303	TC-ES-140a.1			●	
10	員工薪資及福利	1. 維持員工薪酬外部競爭力與內部公平性 2. 創造工作與生活平衡良善環境	401, 402			●	●	
11	溫室氣體管理	因應2050年淨零排放趨勢，減碳與碳中和已成為企業營運成本需面對的重要因素。堅持綠色製造與綠色創新，並透過透明揭露提升企業綠色形象	302, 305			●	●	

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。



### 股東/投資人

#### 溝通議題

- 經濟績效
- 法規遵循

#### 溝通管道/頻率

- 股東會、法人說明會、公司年報、永續報告書/每年
- 財務報告/每季
- 公開資訊觀測站各項申報資訊、重大訊息/不定期
- 企業官網投資人專區/不定期
- 電話、投資人專區信箱/不定期

2022重要溝通內容	達運回應
營收與營運結果	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
營運策略與未來展望	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

#### 溝通議題

- 品質管理暨客戶滿意
- 溫室氣體管理

#### 溝通管道/頻率

- 會議及日常聯繫/不定期
- 客戶稽核/不定期

2022重要溝通內容	達運回應
品質管理暨客戶滿意	1. 年度客戶滿意度調查/季度業務審查 (QBR) 改善措施。 2. 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。
供應商減碳目標與行動	1. 2022年11月21日首次取得SGS核發2021年公司溫室氣體查驗聲明書，後續每年持續盤查。 2. 承諾2030年絕對減碳目標達20%。



## 供應商

### 溝通議題

- 職業健康與安全
- 產品品質
- 經濟績效
- 法規遵循

### 溝通管道/頻率

- 會議及日常聯繫/不定期
- 供應商稽核/每年或不定期
- 教育訓練/不定期

2022重要溝通內容	達運回應
制定供應商行為準則	供應商行為準則遵循簽署完成率100%。
建立有效的環境安全衛生管理機制	持續提升供應商安全衛生與損失防阻能力，稽核21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。
原物料品質要求	66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。



## 政府/主管機關

### 溝通議題

- 職業健康與安全
- 經濟績效
- 防疫管理

### 溝通管道/頻率

- 外部拜訪/不定期
- 現場稽核/每年或不定期
- 公文往來/每年

2022重要溝通內容	達運回應
法規遵循	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。
台灣廠區外籍員工工作安全教育訓練交流	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。
廈門當地政府到場視察指導，期許產值再創新高	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。
疫情期間廈門地區工信局及相關單位給予大力支持與指導，政企連心，攜手抗疫	嚴格遵守防疫政策，與當地政府保持密切良好溝通互動。



## 員工

### 溝通議題

- 職業健康與安全
- 法規遵循
- 人權與勞資關係
- 人才發展與訓練

### 溝通管道/頻率

- 我有話要說信箱/不定期
- 環安會議/每月
- 員工座談會/不定期
- 外籍移工座談會/每季
- 教育訓練/不定期



## 社區居民

### 溝通議題

- 社會參與

### 溝通管道/頻率

- 社會公益活動/不定期
- 外部拜訪/不定期
- 信件與電話/不定期

2022重要溝通內容	達運回應
交通安全	公開廠區周遭易發生交通事故，加強交通安全宣導。
孕婦專屬照護	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
《員工手冊》聘僱政策條款調整	2022年4月20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
人才發展與訓練	<ol style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> </ol>

2022重要溝通內容	達運回應
鄰里社區友好	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 疫情封閉期間，廈門廠區捐贈達運同仁外宿居多的同美社區愛心物資，為鄰里社區盡一份棉薄之力。</li> <li>2. 吳江廠區捐贈龐山湖社區貧困戶福米，傳遞愛心。</li> </ol>
衣起做愛心	台灣廠區義賣福利衣所得款項捐贈台中市上楓國小愛心慈善協會。





## 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<0.5 為2022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<0.5。	每月統計成效，每季安全衛生委員會報告。
2. 品質管理暨客戶滿意	安全、紀律、品質、效率。	<ol style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ol>	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"> <li>每一季度進行客戶滿意度調查與各項指標。</li> <li>每個月定期檢視客戶端產線不良率 (Verified Line Reject Ratio, VLRR) 狀況。</li> </ol>
3. 客戶隱私保護	全體員工遵循資訊安全管理規範，防範公務秘密、營業秘密洩漏可能，以確保公司、同仁及客戶權益。提升公司資訊環境安全性。	<ol style="list-style-type: none"> <li>訂定公司資訊安全管理制度，規範人員作業行為。</li> <li>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。</li> </ol>	零資安事件。	<ol style="list-style-type: none"> <li>資訊單位每季召開內部資安會議以規劃並推行資通安全政策、並檢視資通安全作業執行情形。</li> <li>每年至少一次向「資訊安全委員會」及「董事會」報告公司資通安全治理概況並透過與董事的溝通討論強化資通安全政策與防範機制。</li> </ol>
4. 誠信經營	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。	<ol style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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並建立檢舉人保護制度，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。</li> <li>每年安排誠信經營相關課程。</li> </ol>	無發生不誠信行為。	<ol style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>每年於董事會報告誠信經營成果並透過與董事的溝通討論以強化不誠信的防範機制。</li> </ol>



重大議題	政策	管理措施/專案	目標	評估機制
5. 綠色產品	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。
6. 人權與勞資關係	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。	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。	無勞資爭議。	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。
7. 廢棄物管理	以遵守廢棄物相關法規要求為基石，應用「為環境設計」之原則於所有產品與活動中，減少營運過程各階段之廢棄物造成環境衝擊。	推動廢棄物減量專案，以成本核計估算，利用回收、再利用、減量、縮減清運頻率等方式降低廢棄物處理費用。	於源頭管控收集，以可回收/再利用為優先，使回收/再利用率至少92%、零環保事故事件。	每月統計估算成效，並於每月廠區環保安全衛生委員會報告。
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。	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。	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。



重大議題	政策	管理措施/專案	目標	評估機制
9. 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年湖口廠及廈門廠回收率提升至35~60%。	每季統計估算節水專案成效。
10. 員工薪酬與福利	<ol style="list-style-type: none"> <li>各廠區依當地相關勞動法令規範給付工資。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>年度獲利時員工可參與利潤分配做為員工酬勞。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>定期檢視相關法令，確保依規範作業。</li> <li>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。</li> <li>公司章程訂定員工酬勞分配做法。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>100%合法。</li> <li>薪酬定位於市場50-65分位。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>定期查核合法性。</li> <li>年度薪酬調查及調薪作業。</li> <li>依年度結算結果分配員工酬勞。</li> </ol>
11. 溫室氣體管理	<ol style="list-style-type: none"> <li>資源永續概念，強調循環經濟之運作。</li> <li>力行節能減碳&amp;厚植能源管理競爭力。</li> </ol>	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"> <li>制訂淨零策略目標地圖，以2021年為基準年設定短、中、長期減碳目標。</li> <li>2022年導入ISO 14061-1: 2018溫室氣體盤查系統。</li> <li>2023年規劃導入ISO50001能源管理系統，取得第三方認證聲明書。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>永續發展委員會季會報告檢討。</li> </ol>

## 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



2022 SDIA Award  
「微奈米製程準直光源在顯示器的應用」  
榮獲銀質獎



2022年專案改善&品管圈  
共50件



2022年客戶滿意度  
85%

## 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**398**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。

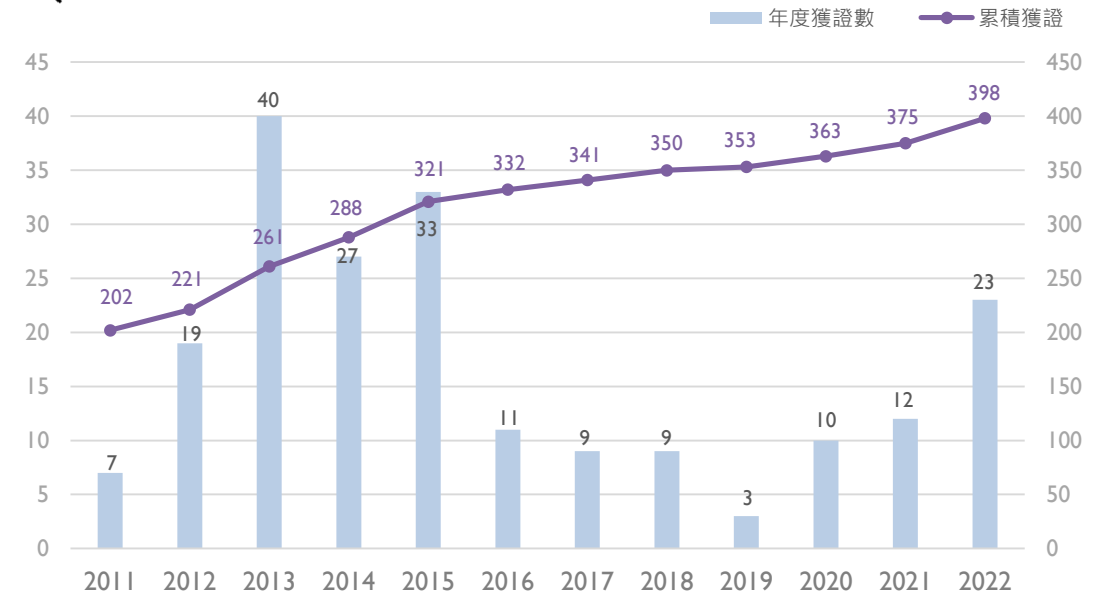


### 專利管理政策/方針

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82件/申請獎勵/49件/獲證獎勵14件共354人次
營業秘密獎勵	營業秘密獎勵	獎勵14件共35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

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。

### 顯示器模組



- 產品設計模組化，減少浪費
- 產品依使用情境及需求做變化
- 15.6吋 & 10.1吋顯示模組、壁掛模組、相機模組、指紋辨識模、磁卡讀卡機

### 智慧系統整合



- 開發高效能之反射式顯示器前光技術
- 創造戶外應用新需求
- 前光技術專利
- 2022年於台中/桃園完成架設8座

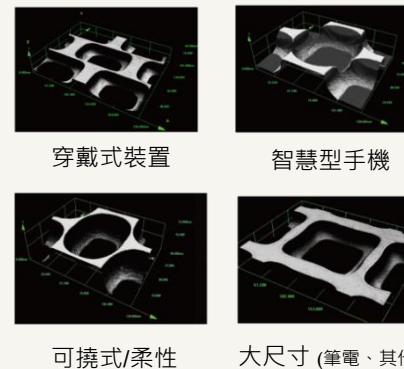
### 關鍵零組件模組產品技術



高亮度 省電節能 低成本

- 高效率背光模組，降低能耗
- 2022 量產亮度增益20% NB產品 共約50k

### FMM超精密加工產品



- OLED蒸鍍製程使用之精密遮罩
- 薄型金屬板材上製作密集Pixel
- 2022 FMM產量 10KPcs



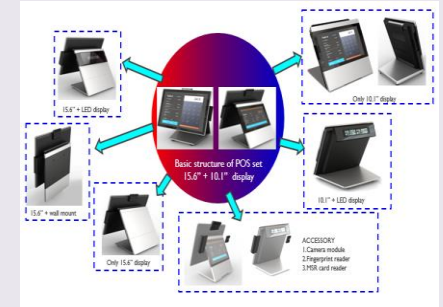
## 新技術

- 2022 SDIA Award-前瞻顯示大賞 銀質獎
  - 2022 智慧顯示應用大賞智慧移動獎
  - 2022 中部學園區優良廠商產品創新獎
  - 取得台灣、美國、日本、中國等國之專利，合計23篇
- 光機 (OM) : 13篇  
光場 : 3篇  
精密金屬遮罩 (FMM) : 5篇  
模塑電子(IME) : 2篇



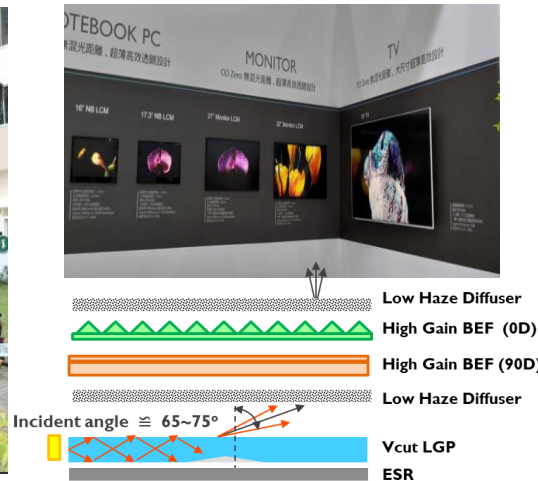
## 新產品

- 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



## 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。



## 達運綠色友善產品與服務

### 綠色環保設計

材料回收再利用

提高環保材質使用率

### 節能產品設計

側入式背光模組  
能耗降低40%

具備區域背光LCM模組  
功耗減少15%

反射式及  
電子紙站牌導入

### 減廢技術

提升堆疊及棧板利用率  
裝載量提升50%

模組運輸tray盤塑膠材料  
使用量減少14.3%

精簡包材  
碳排放量及廢棄物降低11%



## 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。

### 品質管理系統



### 品質管理政策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

### 管理系統認證範圍

	ISO 9001	ISO 14001	ISO 14064-1	ISO 45001	QC 080000	IATF 16949	ESD20.20
新竹總部	●		●		●	●	
大雅廠	●	●	●	●	●	●	
湖口廠	●	●	●	●			
廈門廠區	●	●	●	●		●	●
吳江廠區	●	●	●	●			

## 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
專案改善 (QIT)	品質改善	提案件數	6	8	8
	生產力提升	提案件數	2	3	7
	良率改善	提案件數	9	10	7
	製程能力提升	提案件數	-	1	2
	降低成本	提案件數	2	2	2
	素質提升	提案件數	-	-	1
	整體改善比例			<b>25%</b>	<b>51%</b>
品管圈 (QCC)	品質改善	提案件數	-	-	2
	生產力提升	提案件數	5	8	7
	良率改善	提案件數	2	5	8
	製程能力提升	提案件數	4	9	3
	降低成本	提案件數	1	-	3
	素質提升	提案件數	1	-	-
	整體改善比例			<b>30%</b>	<b>34%</b>





## 客戶關係管理

### 達運客戶經營理念與管理方針

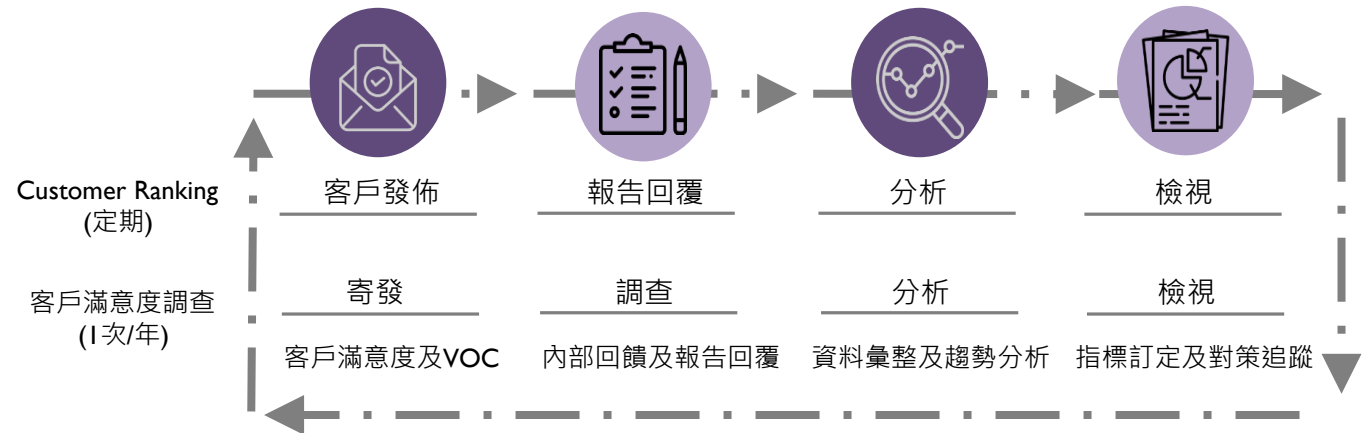
達運深知客戶的需求與滿意，是公司營運最重要關鍵，因此建立良好的客戶服務與關係能有助於提升公司業績，而且透過與客戶間緊密且相輔相成的互動模式，讓雙方在營運績效更上層樓。達運始終承諾透過高品質的管理與流程規畫跟持續審核改善通過相關檢驗認證及追蹤客戶滿意度，我們確保顧客能滿意我們的產品與服務。

### 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。



- 管理力**
  - 專業的產品開發與流程管理
  - 高績效團隊與領導
  - 組織傳承暨人才梯隊
- 生產力**
  - 持續優化廠區產線資源
  - 推動自動化生產力提升
  - 全方位智慧製造整合與服務
- 學習創新力**
  - 組織創新與自主創造性學習
  - 整合核心技术跨足多元產品應用
  - 轉型精密元件加工，提升產品價值





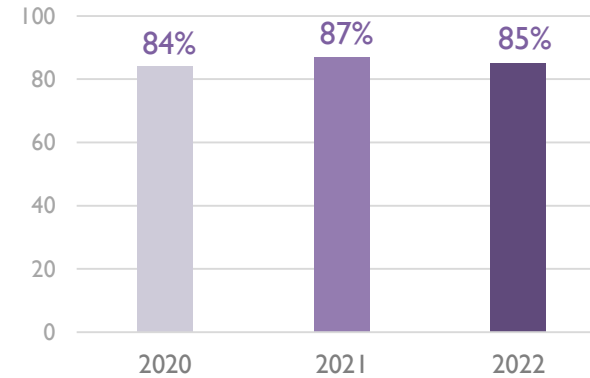
## 客戶滿意度趨勢

2022年度客戶滿意度調查結果，客戶整體滿意度為 **85%**。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。

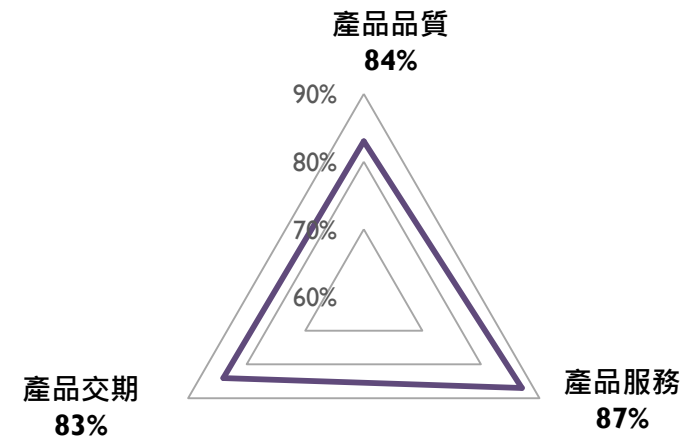
## 客戶退換貨政策

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。

近三年客戶滿意度趨勢



2022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



- 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

供應商簽署率100%



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，2022年關鍵供應商已有59%取得ISO 14064-I認證、63% ISO 50001認證、73%參與CDP氣候變遷問卷揭露。

#### 職業安全衛生

響應台灣地區政府以大帶小政策，2022年積極參與職安署計畫-優化供應鏈 OSHs輔導提升永續報告績效試運作，攜手可成、華宏、隆達等3家關鍵供應商參與，檢視企業職業安全現行狀況與優化方向，榮獲職安署頒發感謝狀。



## 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。

### 達運供應商風險管理流程與方針



### 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。

## 供應商稽核 (Scorecard) 評價



### 社會環境責任

- CSR管理體系
- 稽核結果及不合格改善
- 衝突礦產調查
- 節能減碳及有害物質限制



## 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。2022年接受RBA檢核的供應商共有67家，社會面有勞工權益與現場工作安全等缺失事項，經建議輔導已完成改善。23家關鍵供應商中有8家近兩年執行過RBA VAP初始稽核，為因應RBA改版重新調整稽核機制，缺失事項與改善情形調查中。

項目	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>● 就業在地化</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</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>
受稽核合格率	100%	97%	94%	無違反重大商業道德情事	100%
缺失事項	-	<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> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 油壓板車操作人員未穿安全鞋</li> <li>2. 危險標識不明顯</li> <li>3. 高壓氣體鋼瓶未固定</li> <li>4. 設備清單廠家與檢測報告不符</li> <li>5. 公司未提供防護治具給員工使用</li> <li>6. 消防安全應變設備有執行但無書面資料</li> <li>7. 未對所有人員進行疏散學習並保存紀錄</li> </ol>	-	-
結果解析	-	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 海外供應商招工困難</li> <li>2. 採行建議輔導方式，建議建立勞工相關政策與制度，已全面完成改善</li> </ol>	日常作業及要求不嚴謹，現已全面改善完成	-	-



### 歷年供應商稽核數量與合格率

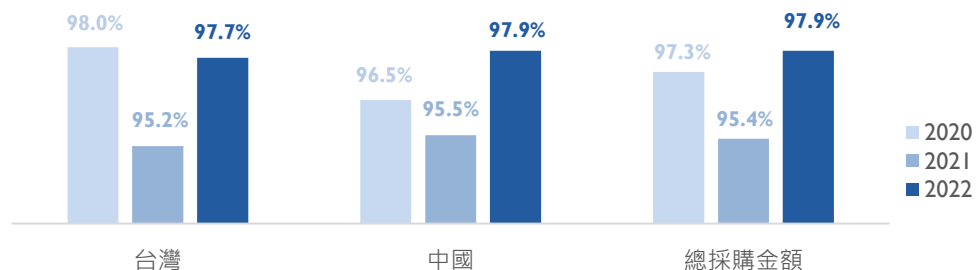
	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年
稽核廠商數(家數)	92	132	96	55	45	62	67
稽核合格率	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

## 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%)



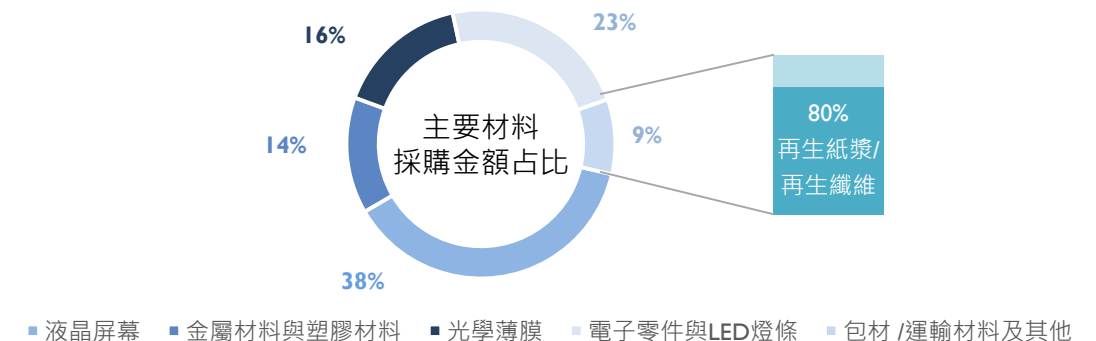
### 落實無衝突礦產

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)、鎢 (W)、鈷 (Co)、錫 (Sn) 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。2022年的材料管理採購金額中，液晶屏幕占38%、金屬材料與塑膠材料占14%、光學薄膜占16%、電子零件與LED燈條占23%、包裝/運輸材料及其他材料占9%。

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。





# 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



2022.11.21取得ISO14064-1:2018  
溫室氣體查驗聲明書



2022年導入5項節水專案  
總計回收水量較2021年↑70%



大雅廠推動紅泡棉包材  
由原材料商回收再利用



## 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

由董事長暨執行長擔任永續發展委員會主委，高階主管擔任當然委員，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。

### 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作為。

#### 組織減碳

1. 大雅廠冰水/冷卻水系統節能改善 2022年碳排減量168.8噸 CO<sub>2</sub>e
2. 湖口廠空壓機優化運轉節能模式以及Fab idle機台優化節電 2022年碳排減量800噸 CO<sub>2</sub>e
3. 廈門廠區太陽能板建置 2022年碳排減量723噸 CO<sub>2</sub>e
4. 吳江廠區置換特靈冰機建置 2022年碳排減量147噸 CO<sub>2</sub>e

#### 產品減碳

1. 包材體積精簡 (碳排量降低11%)
2. 側入式NB BLU能耗降低40%
3. 直下式LCM模組，功耗降低15%
4. 顯示器產品符合歐洲ErP 與能源之星之規範
5. 導入環保包材，減少EPE之使用

#### 供應鏈減碳

1. 關鍵供應商完成導入ISO 14064-1：41%
2. 關鍵供應商完成導入ISO 50001能源管理系統：48%
3. 關鍵供應商完成CDP氣候變遷問卷：61%

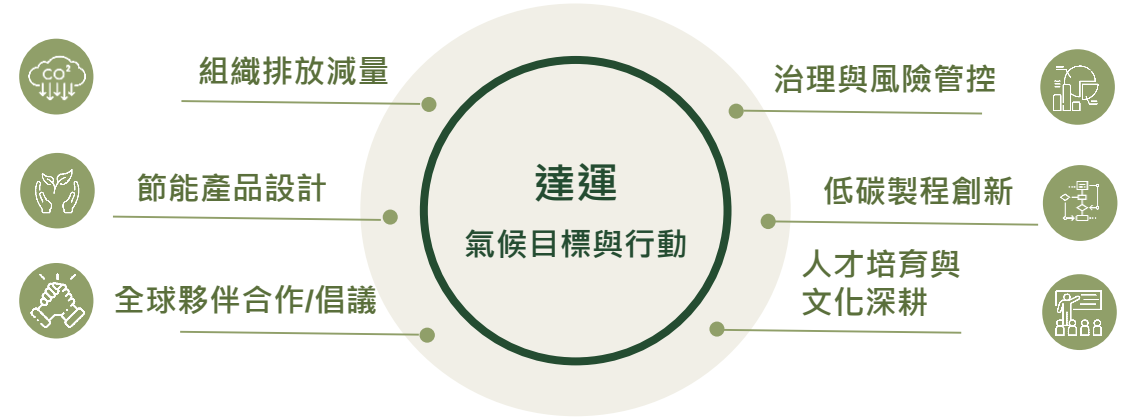
#### 風險管理

蒐集國內外氣候政策趨勢及碳相關法規，檢視目前的減碳規劃、評估營運成本影響



### 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。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。



### 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。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。

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盤查邊界、盤查範疇、各範疇的排放量、總量等說明如後。



## 2021年公司ISO14064-1:2018各類別溫室氣體盤查排放量

報告邊界		溫室氣體排放量 (噸 CO <sub>2</sub> e)
類別	內容說明	
類別1：直接溫室氣體排放	彙整組織邊界內由組織擁有或控制的溫室氣體	2,276.6063
間接溫室氣體排放		
類別2：輸入能源溫室氣體排放	外購電力	82,452.1082
總量 (噸 CO <sub>2</sub> e)		84,728.7145

註：

1. 組織使用產品溫室氣體排放量(類別4)為13,453.5226噸 CO<sub>2</sub>e
2. 運輸溫室氣體排放(類別3)、使用來自於組織產品溫室氣體排放(類別5)、其他來源溫室氣體排放(類別6)與輔導顧問討論收集方法學中

## 2021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



### 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2022年11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84,729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0.00479 (噸CO<sub>2</sub>e/千元) 降為0.00418 (噸CO<sub>2</sub>e/千元) 與原2021未經查驗盤查數值差異分析 (1)活動數據差異：2021輔導/外稽查證後各項數據皆有佐證資料備查；(2)排放係數差異：輔導/外稽查證大陸廠區電力排放係數2021年起採中華人民共和國生態環境部2022年3月15日發布最新電網排放因子由原0.79調整為0.5810 (tCO<sub>2</sub>/MWh)。

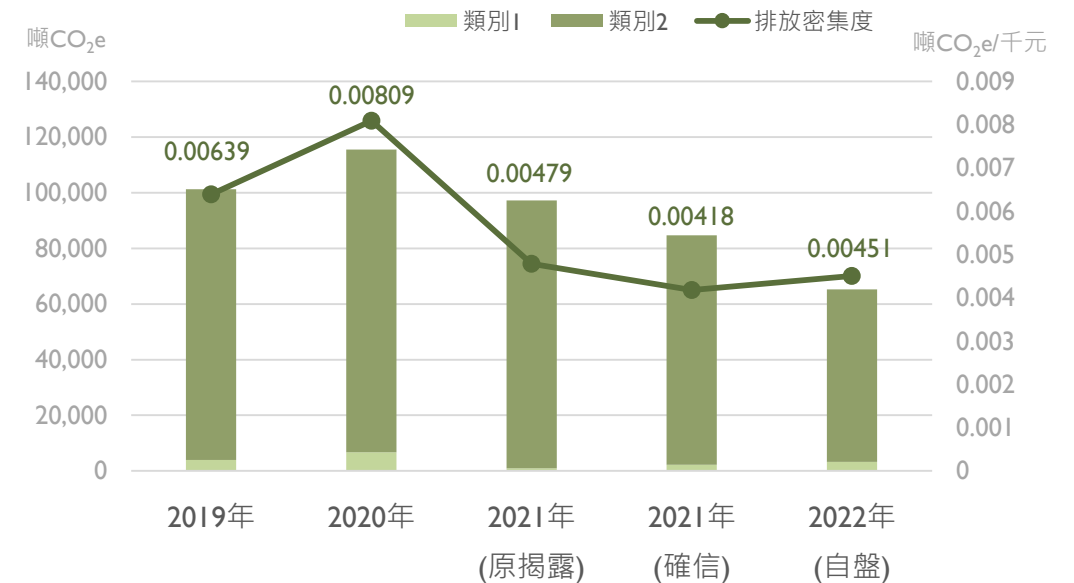
2022年全公司溫室氣體排放量盤查總計65,215噸CO<sub>2</sub>e，主要來源為類別2\*2的電力排放，其次為類別1\*1製程及公用系統使用之燃料排放。密集度由0.00418 (噸CO<sub>2</sub>e/千元) 上升為0.00451 (噸CO<sub>2</sub>e/千元)，由於公司營運結構調整，永豐廠於2022年4月除役：2022年公司營業額14,465,590 (新台幣千元) 較2021年降低5,818,631 (新台幣千元)，2022年溫室氣體排放量盤查較2021年經查驗之溫室氣體排放量盤查降低19,514噸CO<sub>2</sub>e。

### 歷年溫室氣體排放量

項目 \ 數值	2019	2020	2021 (原揭露)	2021 (確信)	2022 (自盤)
類別1 *1 (噸CO <sub>2</sub> e)	3,896	6,721	992	2,277	3,285
類別2 *2 (噸CO <sub>2</sub> e)	97,365	108,878	96,263	82,452	61,930
CO <sub>2</sub> 排放總計 (噸CO <sub>2</sub> e)	101,261	115,599	97,255	84,729	65,215
營業額 (新台幣千元)	15,851,885	14,290,244	20,284,221	20,284,221	14,465,590
密集度 (噸CO <sub>2</sub> e/千元)	0.00639	0.00809	0.00479	0.00418	0.00451
確信機構	-	-	-	SGS	安排確信中

\*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。統計合併後各廠區能源盤查：2022年在扣除台灣廠區永豐廠除役狀況下，能源總耗用量為391,656 GJ，其中電力占98.26%、天然氣占1.46%、汽油約0.21%、柴油約0.07%。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年分別於建置綠色能源（太陽能）後發電總計5,800,120 KWh，總計節能20,880 GJ，占再生能源使用率5.33%。由於再主要電力耗能部份節能有成，公司將持續評估各廠區建置綠色能源，降低電力能耗。更於2023年1月起導入ISO50001能源管理系統，建置廠區重大能耗基線量測，持續進行公司節能改善。



吳江廠區太陽能發電

## 各能源消耗統計表

類別	2019	2020	2021	2022
外購電力 GJ	478,801	532,398	511,101	384,838
液化石油氣 GJ	0	0	0	0
天然氣 GJ	15,978	13,262	11,532	5,709
柴油 GJ	513	573	290	274
汽油 GJ	616	668	1,300	835
再生能源使用率	-	-	-	5.33
總耗用量(GJ)	495,908	546,901	524,223	391,656



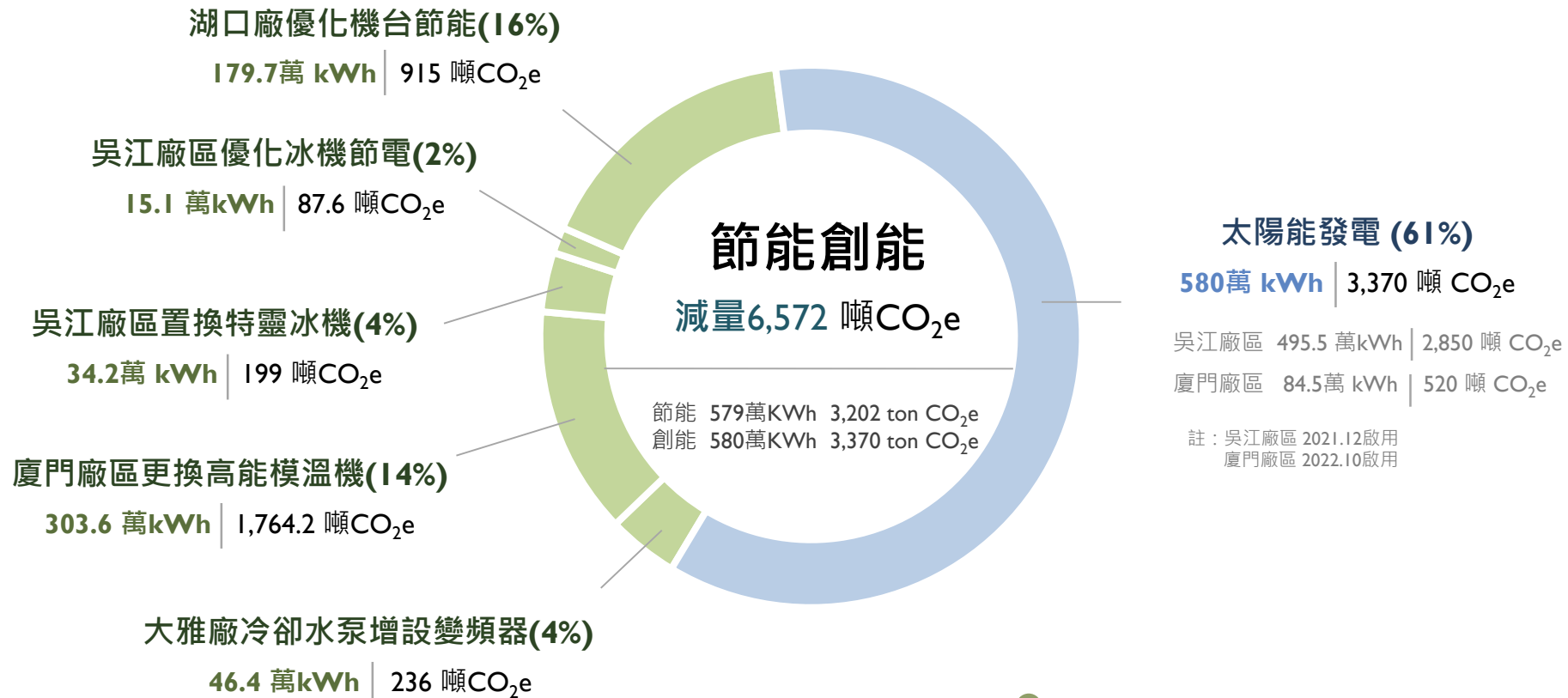
廈門廠區太陽能發電



### 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。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13,370 GJ能源耗用量及1,864噸碳排量。

2022年啟動各廠電力數據監控戰情看板，並推行5大項節能方案，總計節電約579萬KWh，相當於減少3,202噸碳排量。





## 氣候調適

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。

### 氣候變遷管理架構 (TCFD)

類別	公司管理策略與行動	2022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	由董事長暨執行長擔任永續發展委員會主委，高階主管擔任當然委員，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，2022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下設橫跨環安、研發、品質與製造、採購等部門之淨零減碳專案小組，經跨部門討論訂立短、中、長期環境永續目標。
	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	已規劃氣候風險與機會鑑別，未來將針對短、中、長期的氣候風險與機會進行鑑別，依重大氣候風險與機會評估結果，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RCP 8.5情境，用ensemble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，設定淨零目標、策略。



類別	公司管理策略與行動	2022年執行情形
風險管理	利用 TCFD架構建構氣候風險辨識流程	依循聯合國SDGs永續發展目標並配合公司整體營運計劃，進行碳資訊揭露、採取減緩與調適措施，並評估可能的風險與機會。
	依據氣候風險鑑別與排序結果，設定與執行相關因應方案	導入ISO14064-1並取得查驗聲明書、設定管理目標包括：推動低碳製造、提升能源使用能效、建置再生能源循環利用；每年定期蒐集氣候相關風險對公司營運之影響因子，由相關單位進行預防、監控及評估，進行溫室氣體盤查並推動節能等相關措施。
	將氣候風險鑑別與評估納入企業風險管理流程	ESG委員會下轄之氣候變遷議題管理，由永續營運組與風險治理組共同統籌管理，並由安衛管理處進行碳盤查與查證作業、各單位執行水資源管理、廢棄物資源管理等，且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。
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。
	透過 ISO 14064-1 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日取得ISO14064-1查驗聲明書(含海外子公司)，溫室氣體絕對減量基準2021年溫室氣體類別1排放量為2,277噸CO<sub>2</sub>e，類別2排放量為82,452噸CO<sub>2</sub>e，總計84,729噸CO<sub>2</sub>e，排放密集度418噸CO<sub>2</sub>e/億元。</li> <li>依據ISO14064-1:2018方法學自主盤查2022年溫室氣體排放量，類別1排放量為3,285噸CO<sub>2</sub>e，類別2排放量為61,930噸CO<sub>2</sub>e，總計65,215噸CO<sub>2</sub>e，排放密集度451噸CO<sub>2</sub>e/億元，預計2023 Q3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1和2)辦公室據點淨零排放，生產據點排放量減少30%，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。



## 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	碳關稅、碳費、碳稅	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	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	節能/低碳產品與服務需求	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	低碳綠生活趨勢，市場需求改變	客戶	建立技術門檻，提升產品競爭力	滿足客戶及市場綠色需產品求，增加營收	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
	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





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	水災/旱災/颱風	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	氣溫上升	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>2022年強化氣候韌性因應作為：                             <ul style="list-style-type: none"> <li>□ 節能：提出5大項節能專案，節電5,790,000 kWh，減排3,202噸 CO<sub>2</sub>e；持續推動低碳綠色生產。</li> <li>□ 創能：廈門廠區架設太陽能發電系統，大雅廠、吳江廠區太陽能發電持續運行，總計創能 6,168,827 kWh，減排3,558噸 CO<sub>2</sub>e。</li> <li>□ 開發低碳節能產品：設計三大面向，提出11項行動方案，減少客戶使用碳排及自身產品碳足跡。</li> </ul> </li> </ul>



## 環境管理政策

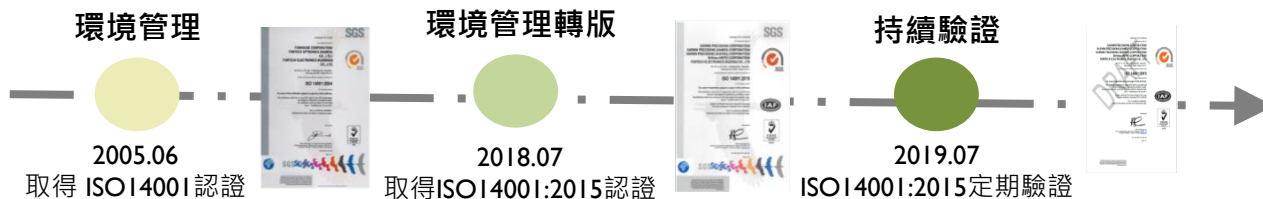
達運除各廠區依各地區環保法令訂定空氣污染、水污染、廢棄物等SOP執行外，公司另建置環安衛管理系統與制定環安衛政策據以推行相關管理制度，擬訂管理方案以加強提升環保績效，持續朝環境友善的目標發展。

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ISO14001:2015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ISO14001:2015年版證書，2020年至2023年由第三方驗證公司(SGS)每年定期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，2022年各排氣口的廢氣排放均達到當地法規排放標準要求。(台灣廠區永豐廠於2022.3除役，已於2022.5申請向當地環保局申請押板製程空污檢測解列同意備查)。

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			
	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			

## 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，自來水用量於，2021年在廈門廠區與吳江廠區新增產能與扣除蘇州廠除役用水量較2020年下降7%；2022年扣除台灣廠區永豐廠除役，用水量較2021年下降13%；2022年地下水使用量較2021年降低79%，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，2021年回收水較2020年增加41%回收量，2022年回收水較2021年增加4%回收量。

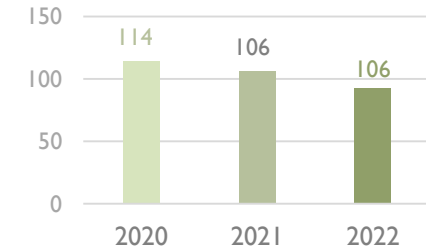
公司水資源壓力地區為台灣廠區占公司耗水32.5%，因應廠區可能發生水資源短缺風險，除持續執行廠區節水措施，並因應地區水情趨勢發展程度，每週召開公司層級水情會議；彙整政府機構發布降雨氣候模型、廠區所在水庫水位與進出水量、預測廠區水情燈號與用水剩餘天數與廠區節水措施執行。

2022年各廠區水資源使用量與歷年水資源使用量

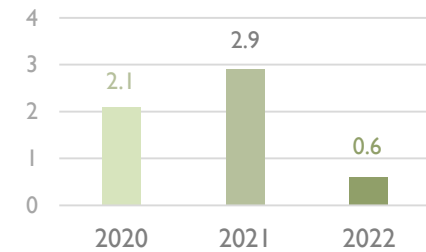
單位：萬噸

廠區	自來水	地下水	回收水	總取水量	總耗水量	回收率
台灣	25.0	0.6	4.6	25.6	21.0	18%
廈門	32.5	0.0	0.1	35.1	32.4	68%
吳江	35.1	0.0	24.0	32.5	11.1	0%
總計	92.6	0.6	28.7	93.2	64.5	31%

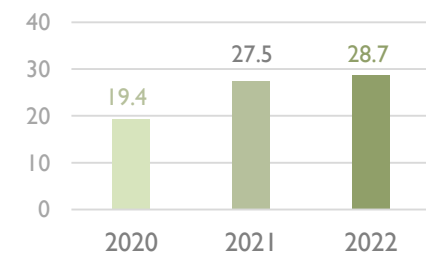
自來水



地下水



回收水



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，2022年各廠廢污水排放均達到當地法規排放標準要求。

雖2022年廈門廠區擴產增加廢水量，但由於2022年起新增吳江廠區純水二次濃水回收、廈門廠區清洗機排水回收與超純水I產水率改善等節水方案，整體2022年廢/污水排放較2021年減少2,288噸。



#### 2022年各廠廢污水排放檢測結果

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、氟化物、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、氟化物、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、鎳、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		
吳江	生活廢水	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

廠區	2021	2022
台灣	30,800	26,799
廈門	生活污水併入事業廢水排放量	
吳江	355,396	325,460
總計	386,196	352,259



#### 廠區事業廢水排放統計表

廠區	2021	2022
台灣	205,270	173,992
廈門	108,279	133,084
吳江	35,249	38,092
總計	348,798	345,168



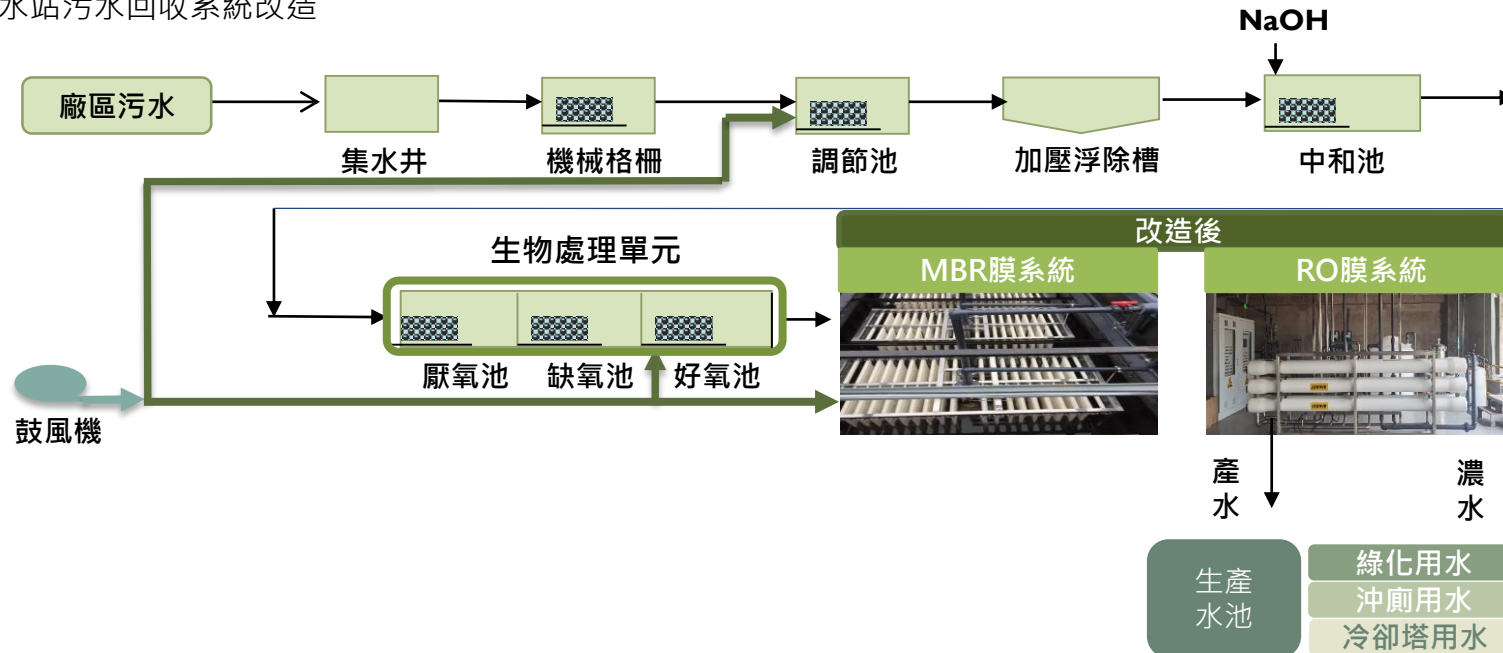
### 節水創水

公司於2022年分別各廠區導入節水專案計5項，總計回收水量31.2萬噸，較2021年收水量18.4萬噸增加70%節水效能，總計節省水費費約新台幣560萬元。

廈門廠區2022年6月改造廢水站污水回收系統，原先以化學加藥沉降處理污水，處理後的水質僅達到當地排放標準，無法作為回收水使用。將系統改造成膜分離單元與生物處理單元相結合的薄膜生物反應器 (MBR) +逆滲透膜 (RO) 新型水處理系統，取代化學沉澱處理法，能有效進行固液分離，分離效果遠優於傳統沉澱池，且處理方法更加友善環境，出水可直接作為純水系統循環再利用於生產用水、綠化灌溉、沖廁用水、冷卻塔用水，年回收量約125,000噸，回收率約77%。



廈門廠區廢水站污水回收系統改造



廠區節水創水統計表

廠區	節水項目	回收水量(噸)
湖口廠	製程酸洗回收	44,955
廈門廠區	廢水回收再利用	119,509
	B11及B12 CPLS清洗機排放水回收	126,714
	超純水EDI產水率改善	19,691
吳江廠區	鐵件廠純水二次濃水回收	1,509
總計		312,378





## 廢棄物/化學品管理

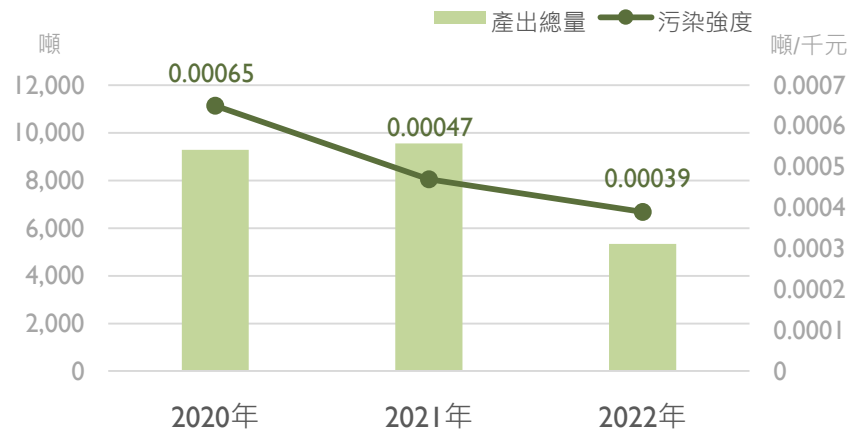
達運營運中產生之廢棄物於源頭分類管控收集，以可回收/再利用為優先，提升資源回收率，減少廢棄物產生量，降低對環境衝擊，並訂定「廢棄物清理作業規範」作為管理規範。

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。2022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。統計2022年總量約5,585噸，其中非有害事業廢棄物約5,362噸 (96%)；有害事業廢棄物約223噸 (4%)，性質單純。若依廢棄物處理途徑分類，回收占94%，其次為焚化(熱處理)占5.7%。

近年來公司積極推動廢棄物減量與資源化，2022年公司廢棄物污染強度較2021年減少17%，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，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。

### 歷年廢棄物污染強度



### 2022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	994	160
廈門	3,120	48
吳江	1,248	16
總計	5,362	223

### 歷年廢棄物產出總量

單位：噸

廢棄物	2020	2021	2022
非有害事業廢棄物	9,155	9,444	5,362
有害事業廢棄物	136	119	223

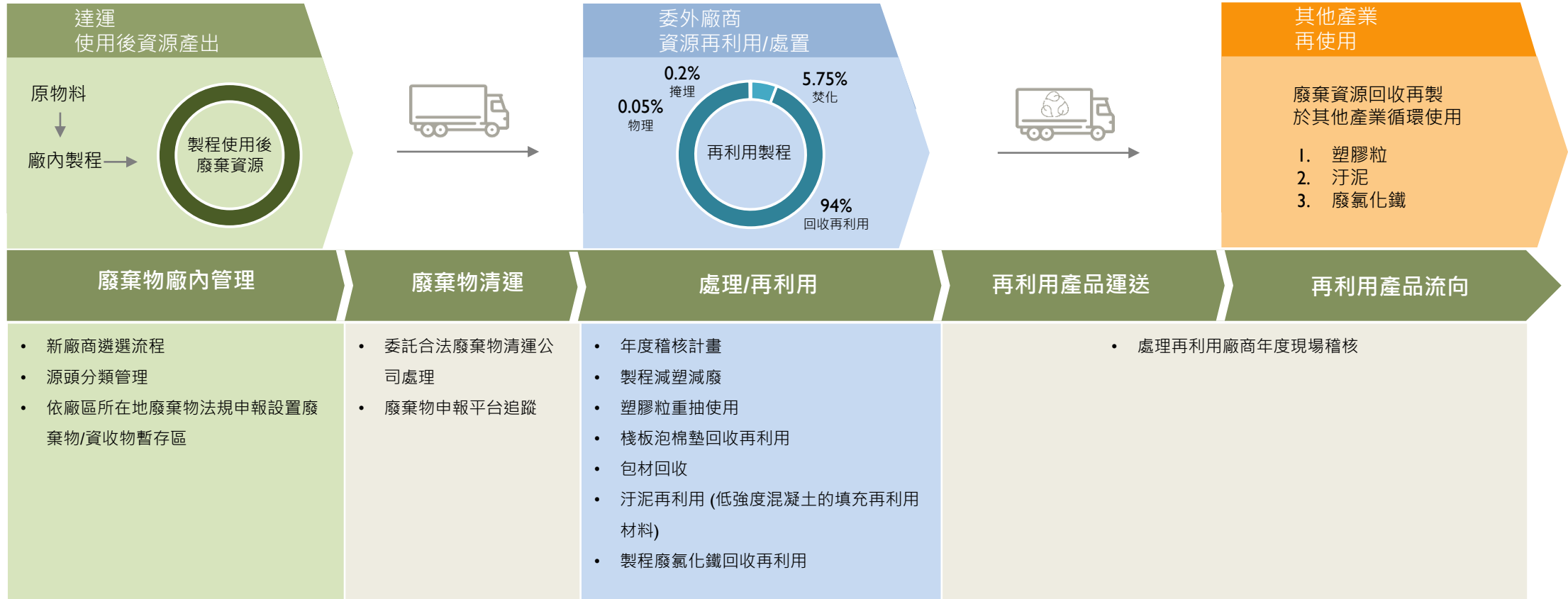
### 2022各廠區廢棄物處理途徑

單位：噸

途徑/廠區	台灣	廈門	吳江	總量
物理	3	0	0	3
焚化(熱處理)	258	48	16	322
回收	883	3,120	1,248	5,251
掩埋	9	0	0	9
其他	0	0	0	0



### 達運廢棄資源生命週期管理



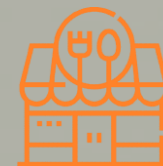
# 2-6-4

## 創價社會共融

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



菲嚐不一樣，午餐的約會  
菲籍同仁回味家鄉美食



改整吳江及廈門員工餐廳  
提供豐富餐道和多樣用餐選擇



提升台灣地區員工  
健檢頻率為每年1次



## 人才永續

### 人才吸引與留任

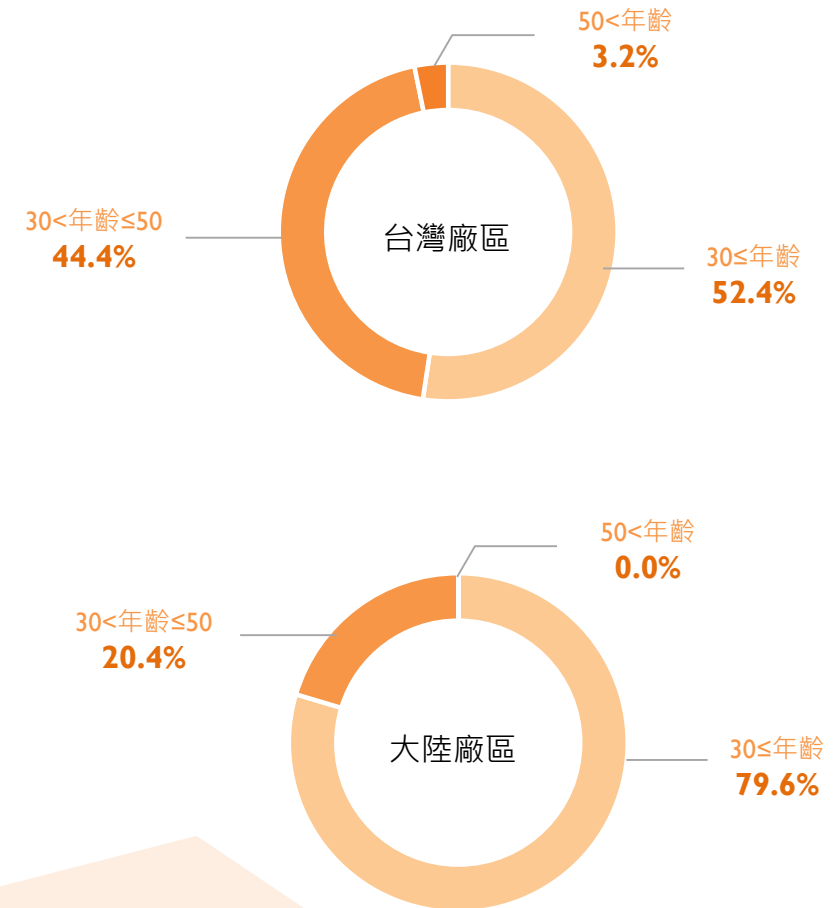
#### 人才招募

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。

2022年新進員工年齡分析





## 人力分析

截至2022年底，達運主要廠區員工總計5,444人(含非月薪制員工)，其中台灣廠區591人，大陸廠區4,853人。

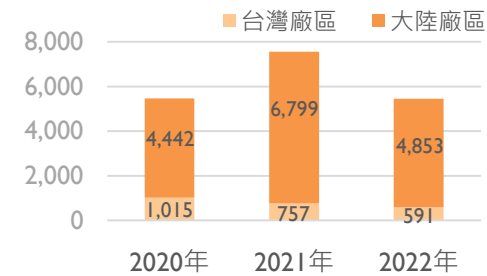
因產業屬性、相關科系畢業生性別比例等因素，女性同仁全體員工人數約30%左右；年齡分佈仍以30歲以下人員為主，占全體員工人數58%。

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>	1,655	308	1,347
		定期契約勞工 <sup>2</sup>	798	62	736
		零工經濟者	0	0	0
	總計	2,453	370	2,083	
非屬受雇勞工	派遣員工 <sup>3</sup>	1,366	0	1,366	
女	受雇勞工	不定期契約勞工	900	184	716
		定期契約勞工	255	37	218
		零工經濟者	0	0	0
	總計	1,155	221	934	
非屬受雇勞工	派遣員工	470	0	470	

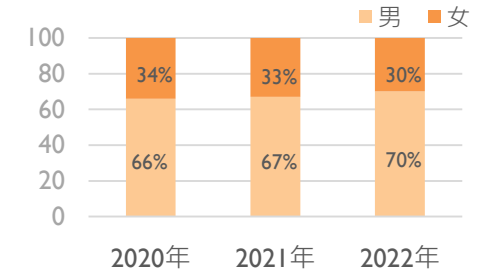
全球	聘僱型態	全球	台灣廠區	大陸廠區
	全時勞工	5,444	591	4,853
	部分工時勞工	0	0	0
	總計	5,444	591	4,853

全球	非員工之工作者	全球	台灣廠區	大陸廠區
	駐廠IT	7	2	5
	總機	2	1	1
	警衛	53	13	40
	團膳	115	2	113
	清潔	75	17	58
	交通車	6	2	4
	總計	258	37	221

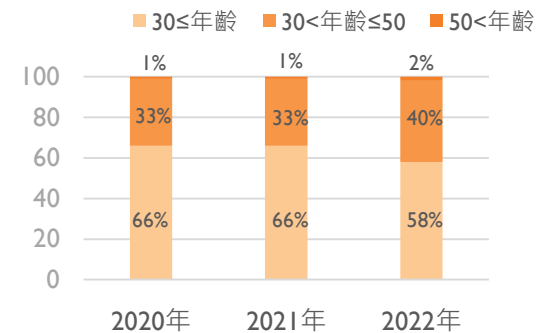
員工總數



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

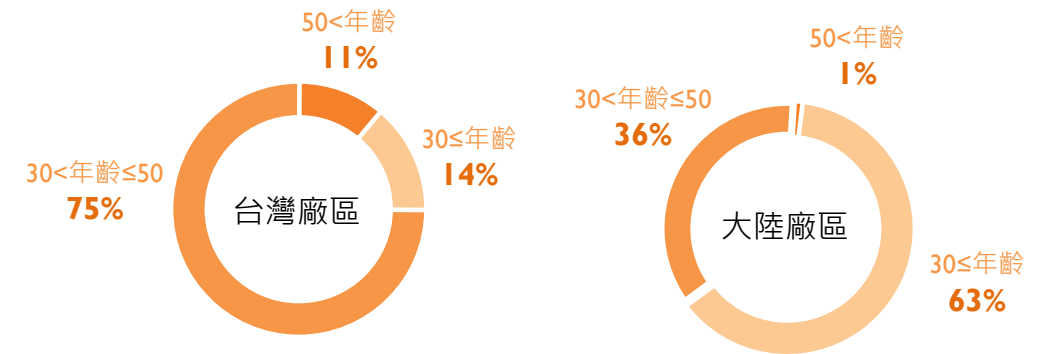




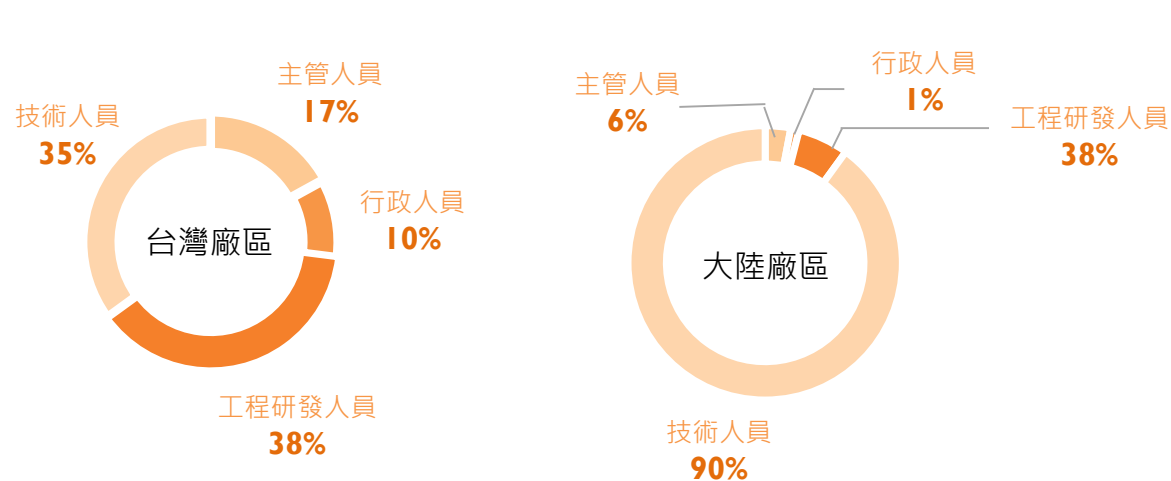
### 人力結構

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**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**32.8%**及**45.4%**，學歷則以大學以上學歷為主。

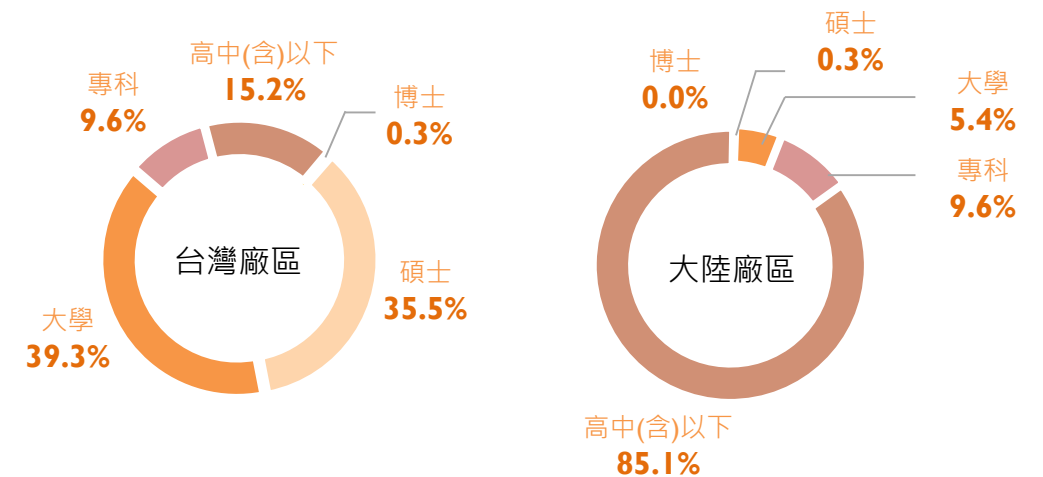
### 依年齡區分



### 依職務類別區分



### 依學歷區分

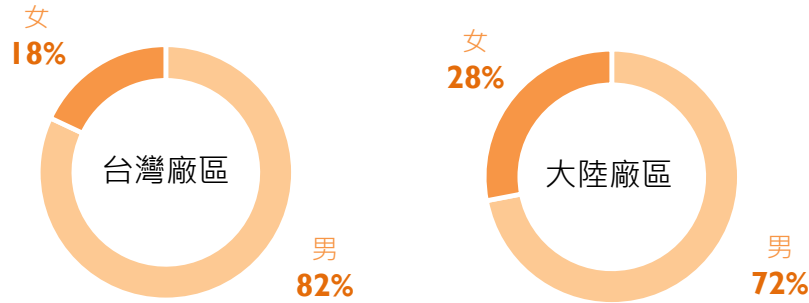




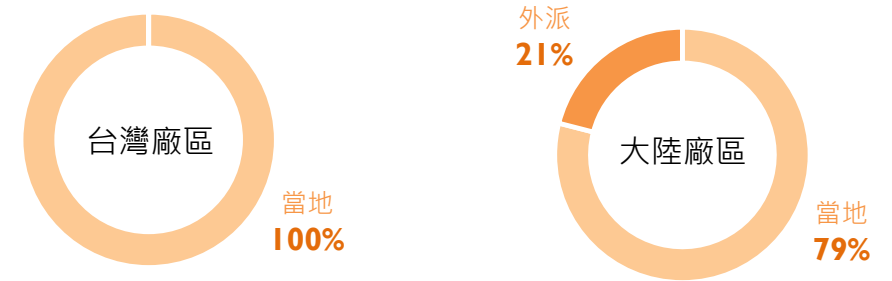
### 管理階層

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**82%**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**79%**，較2020年上升**4%**。

依性別區分



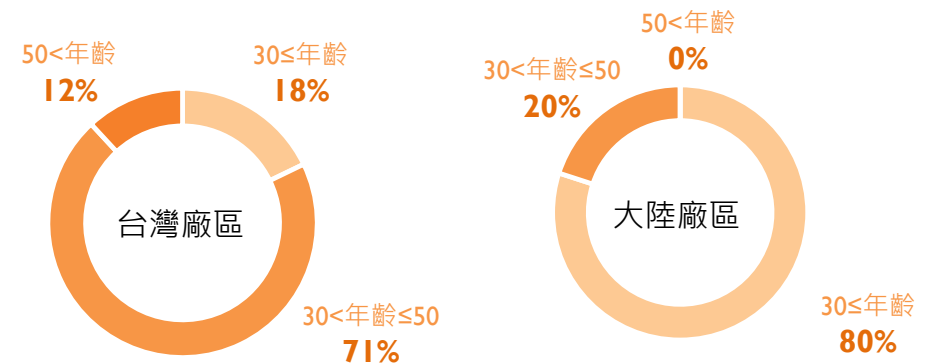
依區域區分



### 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。

2022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	15	0.39
廈門廠區	2.28	3.02
吳江廠區	5	4.7



### 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		
	男性		
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					
	男性	1.1			1.1	
大陸	女性					
	男性	-	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
非擔任主管職務的全時員工人數	1,029	848	630
非擔任主管職的全時員工年薪平均數 (千元新台幣)	807	890	863
非擔任主管職的全時員工年薪中位數 (千元新台幣)	619	711	754

### 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。**2022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；任期屆滿前6個月啟動回任/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，包含海內外法定傳染性疾病確診理賠，保費皆由公司負擔。

2022年全球仍壟罩在COVID-19的疫情之下，兩岸仍有防疫隔離的措施，基於工廠管理、健康考量以及疫情下國際移動的成本負擔，對於返台眷探時常望之卻步。達運精密理解並體諒外派人員返鄉探親的顧慮，鼓勵外派人員疫情期間一年返台1次，並提供隔離旅館住宿補助，且可選擇公司宿舍作為自主健康管理住所，入住期間住宿費用由公司全額補助，包護自己也保護家中年長或年幼的家人；除此之外，防疫衍伸的相關費用，如PCR檢測費用、防疫計程車等皆可申請補助，大幅降低返鄉探親的費用負擔。另一方面，達運站在外派人員的角度思量，相關受影響的福利項目，如眷探假與機票，也彈性放寬使用與折算原則，減少疫情的衝擊並鞏固外派人員的權益。





## 人才發展

### 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。



### 2022年員工學習發展開課時數及人均受訓時數

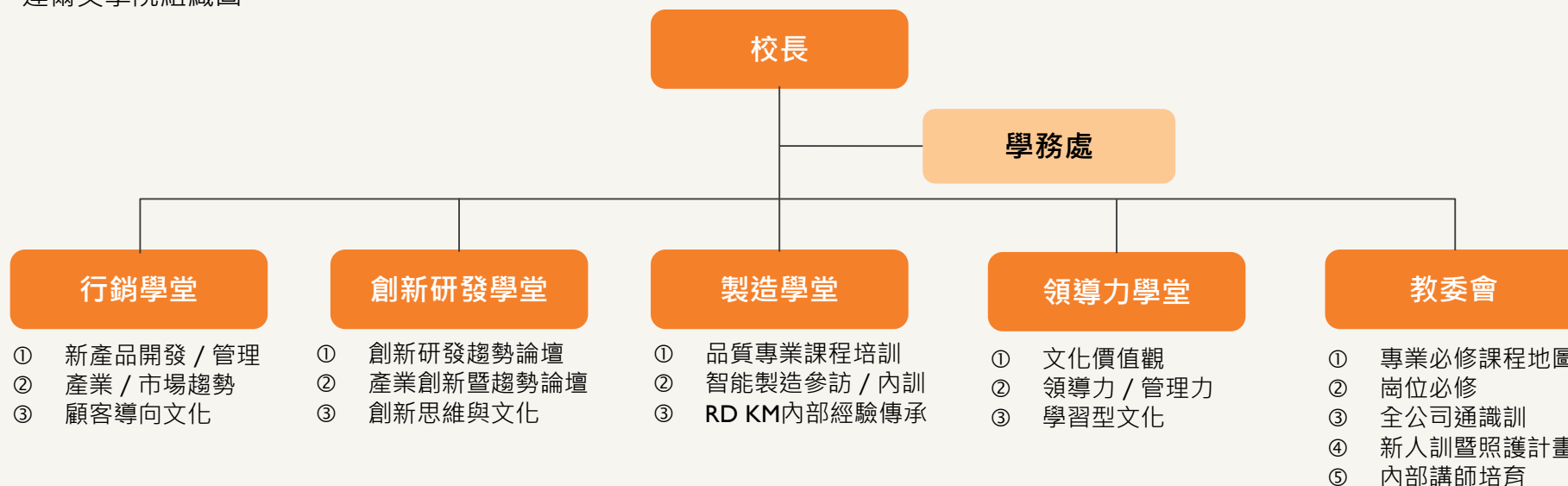
達運精密2022年共開設818堂課程(實體課程768堂、線上課程50堂)  
開課時數總計2,492小時。

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	16.68	10.47	13.74	11.24

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。



### 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 6 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。2022 年共辦理 516 堂新人訓練課程，開課總時數為 1,834 小時，共 16,704 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。

## 新人文化訓 學員回饋



課程內容非常輕鬆有趣，經由組員間的互動了解到公司的文化。



整體活動流程相當舒適，第一次參加到有新人活動能與高階主管進行訪談，能直接與高階主管交流工作心得，讓人印象深刻。



課程中訪問了副總對於核心文化的經驗分享，副總很願意分享自己的經歷，給我們很多對工作及人生有幫助的話語及想法。





## 專業課程培訓

### 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、創新思維等課程。2022年的重點課程為應用科技論壇及Triz創新發明式問題解決理論，共84人次參訓。

#### 應用科技論壇

透過演講者的分享、與會者交流與討論，促進同仁針對產品、業務、研發等工作上之發想。



#### 學員回饋：

各個主題互相呼應，影片內容有很多科技感，讓人印象深刻。



#### Triz創新發明式問題解決理論

簡介Triz的起源，分享39矛盾矩陣與40個發明原理。



#### 學員回饋：

嘗試在問題發想或功能發想時使用不同思維思考。



### 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。

2022年引進外部資源籌辦各項課程，主要為車載與醫療課程如下：ISO9001: 2015風險評估方法、ISO 13485: 2016醫療器材品質管理系統條文訓練、新版PFMEA理論應用、DMAIC實際運用輔導、XRF教育訓練、MSA應用與評審、品質問題管理之大數據分析應用訓練、Dell AQP培訓、DOE實驗設計、SPC進階訓練等課程，累計共633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風潮，安排人員至技術學校進行機械手視覺等參訪培訓。







### 3. 行銷學堂

行銷學堂著重於新產品開發/管理、產業/市場趨勢及塑造顧客導向文化。2022年度重點課程為策略式銷售及顧客關係經營與維繫，課程設計著重於案例實作，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。策略式銷售課程時數11小時，共33位學員參訓；顧客關係經營與維繫課程時數6小時，共34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。2022年重點課程包含教練式領導及績效管理與員工發展課程：教練式領導課程時數14小時，台灣、吳江、廈門共178位主管參訓；績效管理與員工發展課程時數7小時，台灣有60位主管參訓，吳江、廈門主管規劃於2023年培訓。針對高階主管則有7小時的團隊領導與凝聚課程，共25位主管參訓，期能不斷精進及強化領導力，以帶領著團隊朝目標邁進。



### 5. 主管終身學習讀書計畫

除了訓練之外，最重要的還是主管們要扮演身教的角色，帶領我們的團隊往前走。很多事是做中學、學中做，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，2022年共舉辦8場次，累計參與的高階主管達105人次，共分享了30本書籍。選擇分享的書籍不限類別，主要在於書本對自身的啟發與感受，讀書會的學習交流，學到什麼？可以運用到工作上。透過分享，思考達運如何改變工作文化、工作模式，進而提升工作及團隊績效；從自我學習、閱讀、分享，進而帶動各學堂及公司未來的發展。2023年將持續舉辦讀書分享會，希望透過每個月一場次的交流，激發主管們更多新的想法與創新的做法，讓團隊生氣勃勃！



## 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。

## 各項人權指標落實情形

項目	內容	目標	2022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





### 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

### 人權風險評估與管理

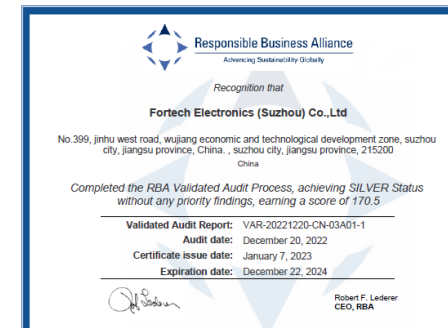
達運每年針對RBA「勞工、健康與安全、環境、道德規範」四個面向之實質作為、風險及管理體系執行自評審核，2022年度內部稽核3場次，對外稽核26場次；且為回應客戶要求，亦委託第三方機構為中國大陸廠區執行RBA VAP稽核驗證，2021年度廈門廠區獲評173.8分（每2年1次）、2022年度吳江廠區獲評170.5分（每年），皆為白銀等級。達運完成RBA VAP稽核的工廠比例為50%，被列為高風險比例為0%。RBA VAP不符合率中，出現優先不符合事項比例為0%，其他主要不符合事項比例70%（7項）、次要不符合事項比例為30%（3項）；對其他不符合事項已採取RBA VAP糾正措施的比例為100%。



### 2022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)，2022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	完訓率
RBA基礎通識	全體員工(含新進員工)	100%





## 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。2022年接獲申訴件數共計28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。



### 2022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	27	27
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	1	1
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

## 多元包容

### 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。



### 2022年身心障礙僱用人數 (TW+CN)

身份別	重度或極重度	中度	輕度
人數	2	1	0

說明：以2022/12人數為準。

### 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。



#### 健康管理

- 1.健康促進：每年定期健康檢查 (含特殊作業檢查)、舉辦健康獎座、捐血活動、免費到廠流感注射、新冠疫苗注射等。
- 2.工作安全：每月進行主題式工作安全宣導。



#### 防疫管理

- 1.個人防護：每天進行體溫量測、免費發放快篩試劑。
- 2.分組分流：進行紅、黃分組，分層區分組別及進出動線、各樓層公共空間分組分時使用，並降載各房間居住人數。
- 3.疫情宣導：每日更新疫情最新訊息，進行防疫措施宣導。
- 4.消毒管理：每日進行宿舍消毒、各會議室、辦公室皆設有酒精可供消毒。



#### 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。



## 幸福職場

### 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53人，女性31人。超過4成的女性代表，亦能充分展現出性別平等。

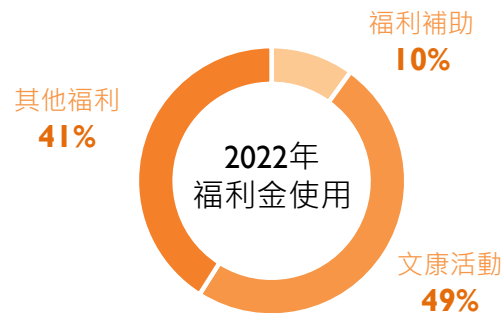
### 員工福利

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。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。2022年個人福利補助總計621人次，總金額為7,268,549元。



2022年福利金費用使用分析



2022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



## 活力躍動生活

縱使疫情嚴峻，照顧員工及安定員工工作情緒刻不容緩，台灣廠區2022年舉辦了好聲音歌唱比賽、手足球大賽、熱血投籃大賽等，我們安排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。



為鼓勵同仁走向戶外並透過團隊運動合作模式，凝聚向心力，廈門廠區於2022年4月舉辦第一屆「達運杯樂樂棒球錦標賽，Darwin 一起·向未來」，呼應把夢想打擊出去。比賽分為8支隊伍超過100位同仁參賽；比賽設有冠亞季軍以及MVP球員。同仁們在運動場上揮灑汗水，舒展筋骨，眾志成城，一起向未來，活動滿意度達95%。



廈門廠區有別於往年例行的春、秋季路跑活動，2022年新建置室內運動吧，特於8~10月在運動吧舉辦「健康運動·奔赴未來」一系列運動賽事：羽球、籃球、乒乓球團體賽、休閒路跑，搭配運動套裝福利品發送。參與人次達800多人，豐富同仁的業餘生活，鼓勵同仁強身健體，增強團隊凝聚力，滿意度達99%。



2022年吳江運動月以百人健身操團的開場拉開序幕，同步開展健康跳繩打卡30天活動，鼓勵大家養成良好的健康運動習慣，運動月期間每週開展一次球類競賽（乒乓球、羽毛球、籃球），員工對運動的熱情得到了巨大的提升，活動參與度極高，我們會一直延續下去，秉承生命不息，運動不止的宗旨。





## 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、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。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。2022年共有9名產後復職同仁，健康評估皆為第一級；哺育母乳共計0名。



## 2022年育嬰留停申請

項目	女性	男性
(A)2022年符合育嬰留停總數	9	5
(B)2022年實際申請育嬰留停人數	8	4
復資率=(D)/(C)	100%	33%
(C)2022年預計育嬰留停復資人數	3	3
(D)2022年實際育嬰留停復職人數	3	1
留任率=(F)/(E)	100%	100%
(E)2021年實際復職人數	3	1
(F)2021年育嬰留停復職持續工作一年	3	1

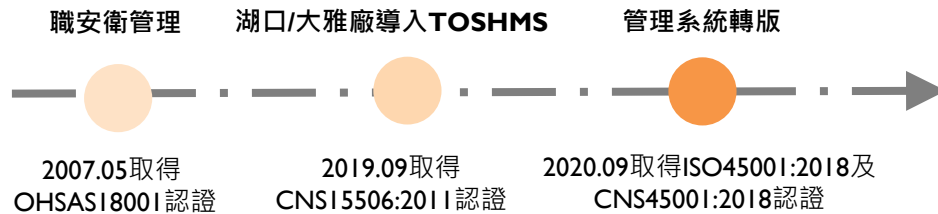


## 健康與安全

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



## 健康照護

### 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、進行職災防範佈達與舉辦健康講座。2022年起健檢頻率上修為每年一次，針對45歲以上同仁加做心电图檢查，期望受檢族群擴大，藉由健檢及早發現疾病的發生。



### 防疫管理措施

依防疫等級參考現行政府規範調整管制措施，並調整防疫物資庫存安全量及管控。必要時啟動分流上班，並進行廠區環境消毒，以降低人員感染及營運風險。對於確診同仁及家屬進行健康關懷，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。



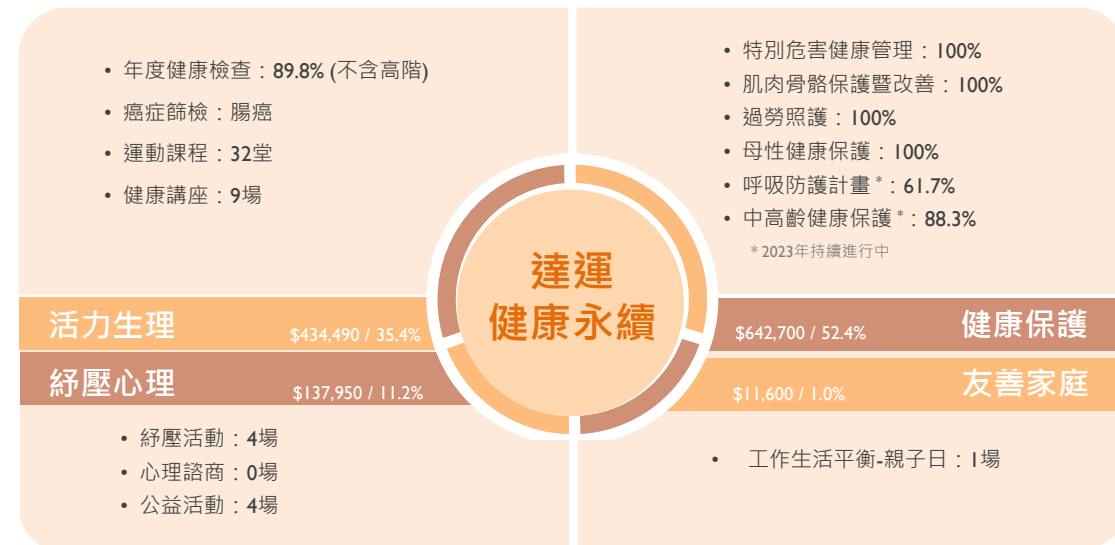


## 健康促進與職業病預防

2022 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9場、廈門廠區3場、吳江廠區5場，共639人參加，滿意度91%。身心舒壓活動台灣廠區舉辦6場、廈門廠區5場、吳江廠區11場，共5,072人參加，滿意度93.4%。友善家庭親子日台灣廠區舉辦1場、吳江廠區1場，因仍處於疫情期間，共104人參加，滿意度96%。

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，2022年台灣廠區無職業病案例。



註：台灣廠區投入資源TWD / 分配比

## 健康專題講座活動



## 身心舒壓活動



## 友善家庭親子日



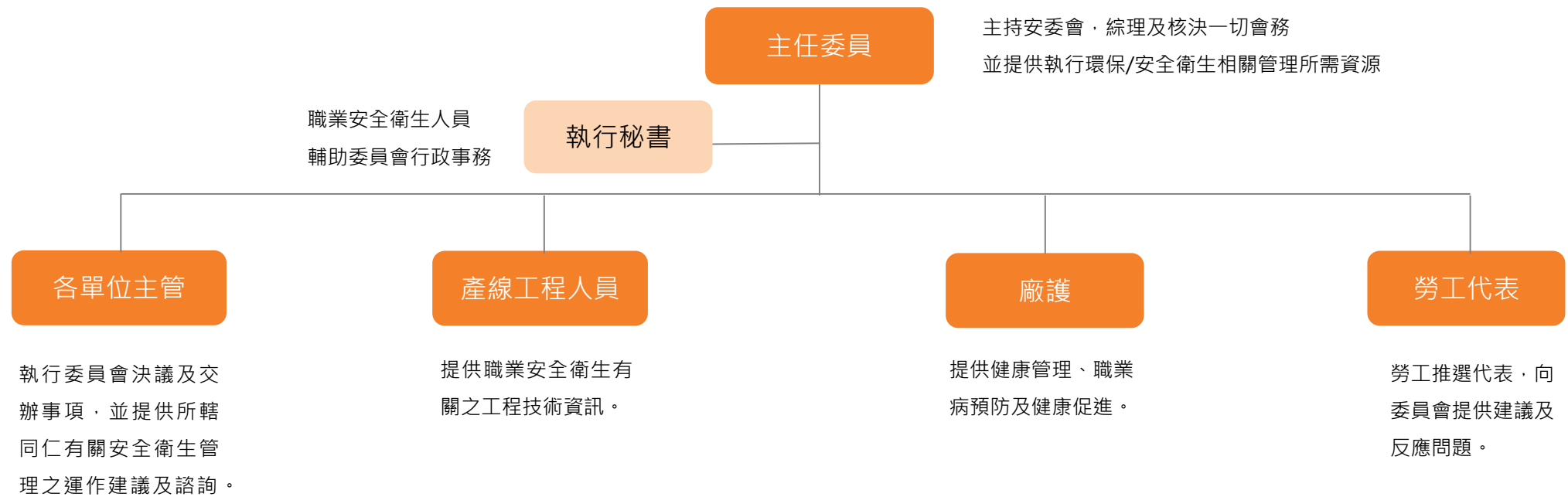


## 安全職場

### 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，2022年勞工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







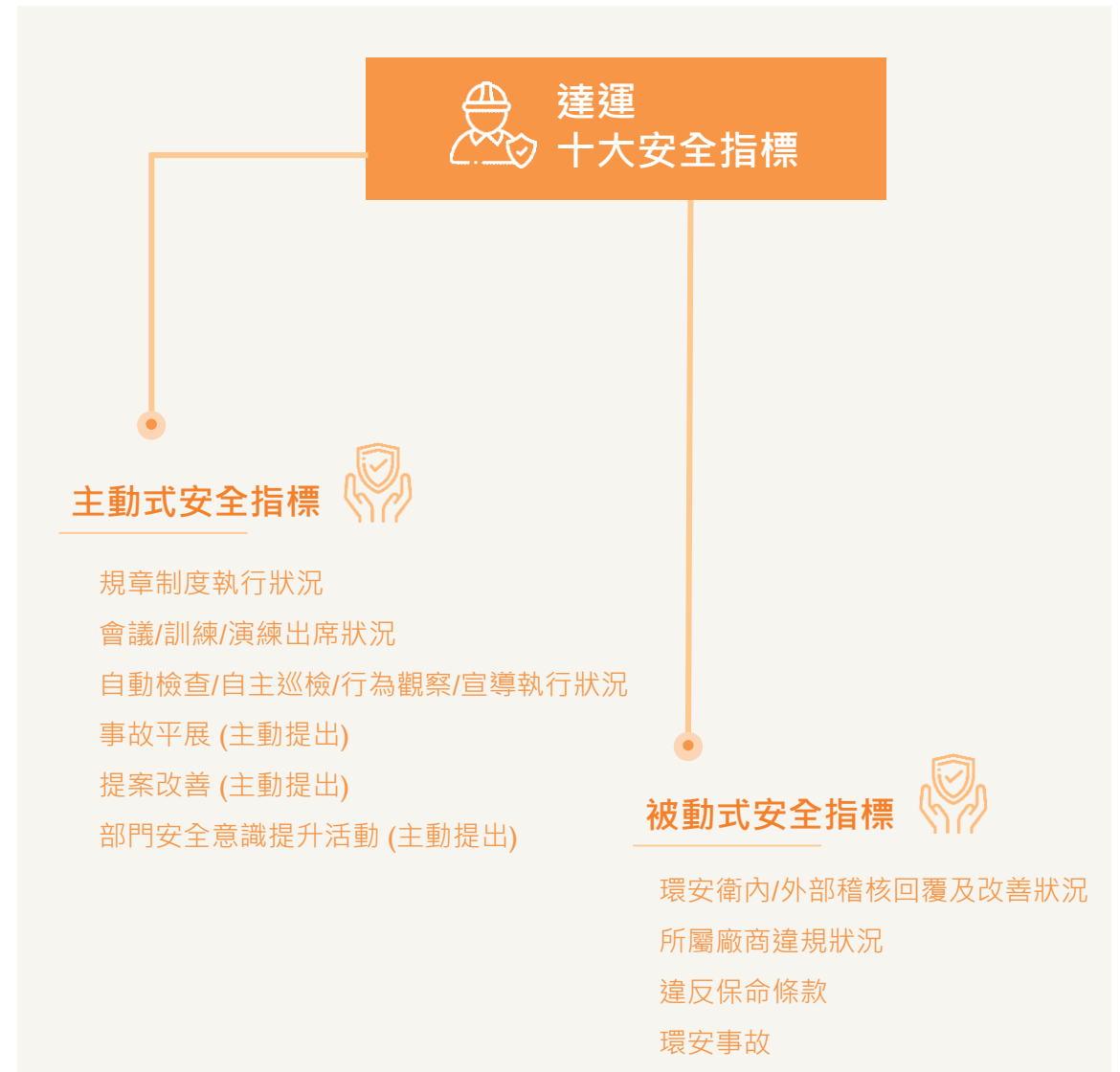
## 達運安全文化

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，2022年監測結果大致符合標準，廈門廠裁切車間、吳江廠沖壓車間噪音超出作業環境標準，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。2022年共選出23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。







## 落實安全衛生

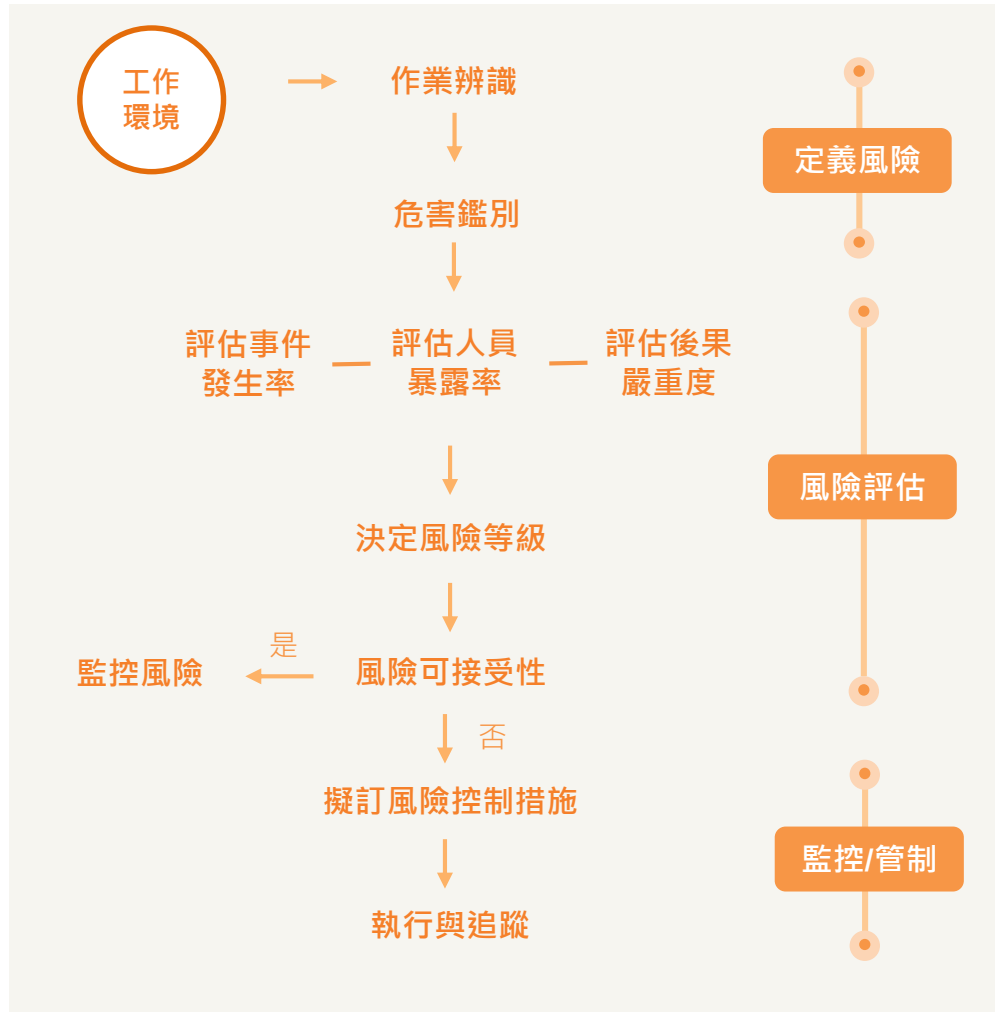
遵循《達運環安衛政策、目標、標的及管理方案程序》，推動安全衛生執行項目，執行狀況於每月廠級安全衛生委員會及每季公司安全衛生委員會，定期向公司內部各組織的勞工代表說明。

項目	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辯識、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	化學品/危害物的管理方面，著重於四大重點： <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	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： <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。



### 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

冒煙  
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

### 提升安全意識降低危害衝擊

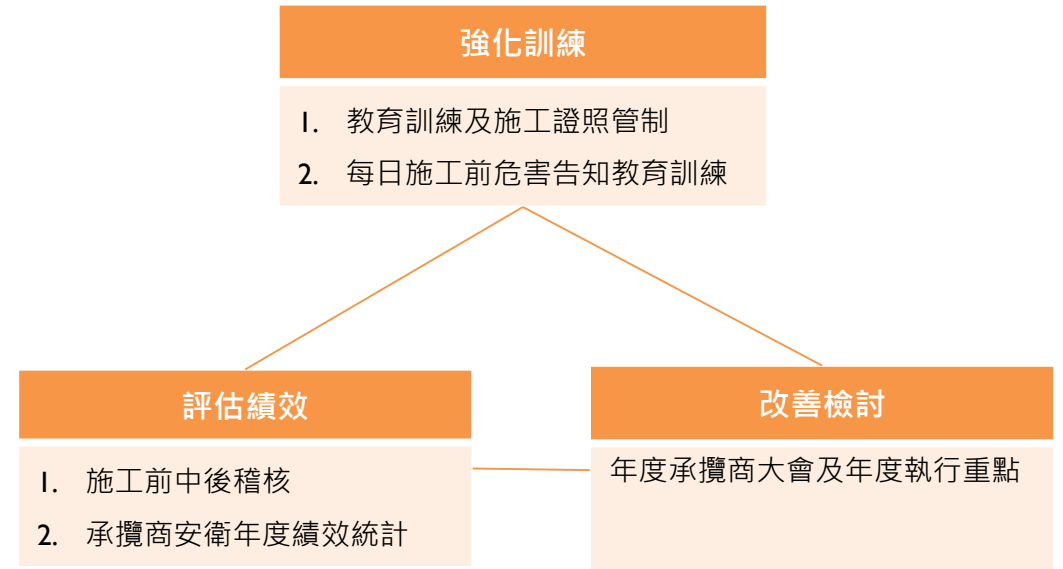
為提升員工職場安全衛生知識與健康意識，建立職場安全文化，藉由持續教育訓練及宣導，強化同仁認知，降低環境不安全因子及人為不當操作所造成的工安事故，深耕安全DNA。2022年新進人員訓練、危害通識課程、特殊作業人員訓練、專責人員訓練、緊急應變訓練，累計共1,669人次完訓。

此外，為強化因應天災與人為因素等災害的韌性，2022年舉辦全廠區場災害應變演練、消防與疏散逃生演練，如：80場ERT成員緊急集合演練、59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，2022年皆符合公司規定達85分以上，無不合格廠商。





## 安全衛生指標管理

### 失能傷害情形

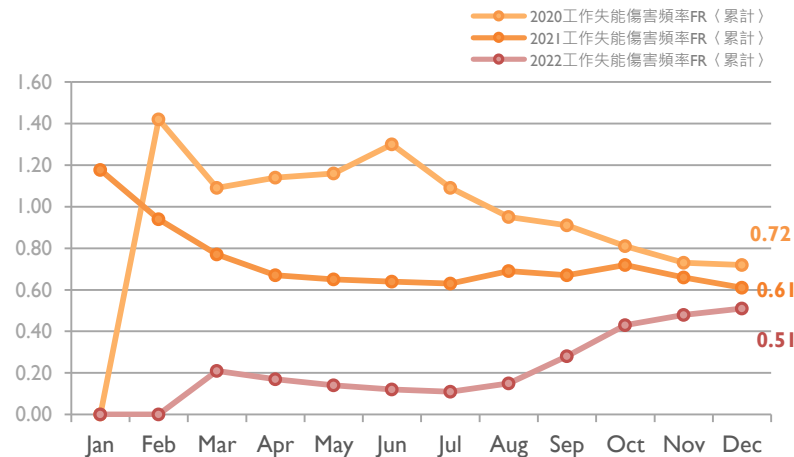
2022年達運職業失能傷害頻率 (FR) 為0.51，無人員重大事故。分析2022年事故：

1. 件數分析以非員工非失能傷害比例最高，占26%，工作失能傷害比例第二，占20%，交傷占19%；
2. 傷害類型分析以機械/設備傷害比例最多，占總事故件數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2022年資歷較淺的員工發生工傷比例仍占高比例 (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2022年環安衛事故，擬定三大方案作為2023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

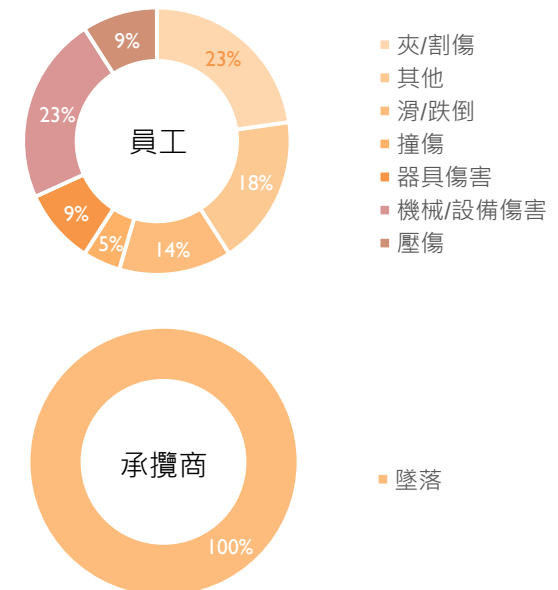
年度	失能傷害件數	失能傷害損失日數
2020	12	313
2021	9	466
2022	7	53



註：失能傷害頻率(FR)：每百萬總經歷工時之失能傷害次數  
 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

### 職傷事故分析

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。2022年異常事件11件 (火災輕度2件、中度4件；化學品洩露虛驚3件；其他虛驚2件)，全數已完成事故調查及改善；工安事故為23件 (員工22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0.16，虛驚事件頻率 (NMFR) 為0.18。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3人職傷類型皆為墜落。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。2022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。







## 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

積極參與公益活動  
扶助弱勢機構



#### 綠色行動

舉辦淨山、淨灘、植樹活動  
鼓勵社團活動形式  
踐行綠色環保理念



#### 在地共好

秉持親善大地理念  
持續支持鄰近在地小農與商家  
串聯企業與社會的力量、食農共好

## 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。2022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14萬元。

吳江及廈門廠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8,363元；廈門廠籌集善款人民幣 6,798元。台灣廠區於2022年發起《衣起做愛心》活動，義賣達運各款福利Polo衫、外套，義賣所得全數捐贈福利機構。







### 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，2022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，號召同仁為翔安海濱小學貧困小朋友圓夢，2022年共捐助39位小朋友，為其助力夢想。

廈門和吳江廠於2022年11月舉辦「捐書聚愛，共用悅讀」暖冬捐書活動，書籍有價，愛心無價。廈門廠共徵集135冊圖書，並贈與舩山小學南校區；吳江廠區共徵集85冊圖書，交由基金會統一進行捐贈。

### 全球公益活動

達運各廠區於2022年共舉辦4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，2022年捐血達237人次，合計共捐83,500 mL，為各地區更增添一份醫療援助力。

2022年九九重陽節於吳江開展敬老愛老活動，慰問蘇州太湖新城敬老院五保戶老人29位，除支援牛奶及圍巾等物資，陪老人們聊天並教老人們做簡單的手指操。

廈門及吳江於廠區開展99益善-線下義賣，同仁積極參與，義賣所得款項將全數線上捐出，點點愛心，匯聚成河。







## 在地共好

2022年度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。員工們熱情踴躍的參與使單場活動人次達200餘人次，吳江場次當日總營業約人民幣9,500元、台灣場次約新台幣20,000元；透過在地小農與商家回饋在地發展，共榮共生。



## 綠色行動

最美達運·「淨」待花開。2022年6月，廈門同仁們於廠區及周邊開展淨園活動，參與人數65人，共同攜手為達運之家的魅力與生機錦上添花。在每年的綠色行動中吳江廠區從未缺席，2022年7月響應蘇州天池山淨山行活動，參與人數共91人次。2022年11月於台灣廠區展開淨灘活動，員工及眷屬共30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50公斤，資源回收7公斤。

為響應綠色環保理念，2022年於全公司推廣使用環保餐具。

此外，2022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「舊鞋救命 × 改變生命」活動，募集197雙舊鞋，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



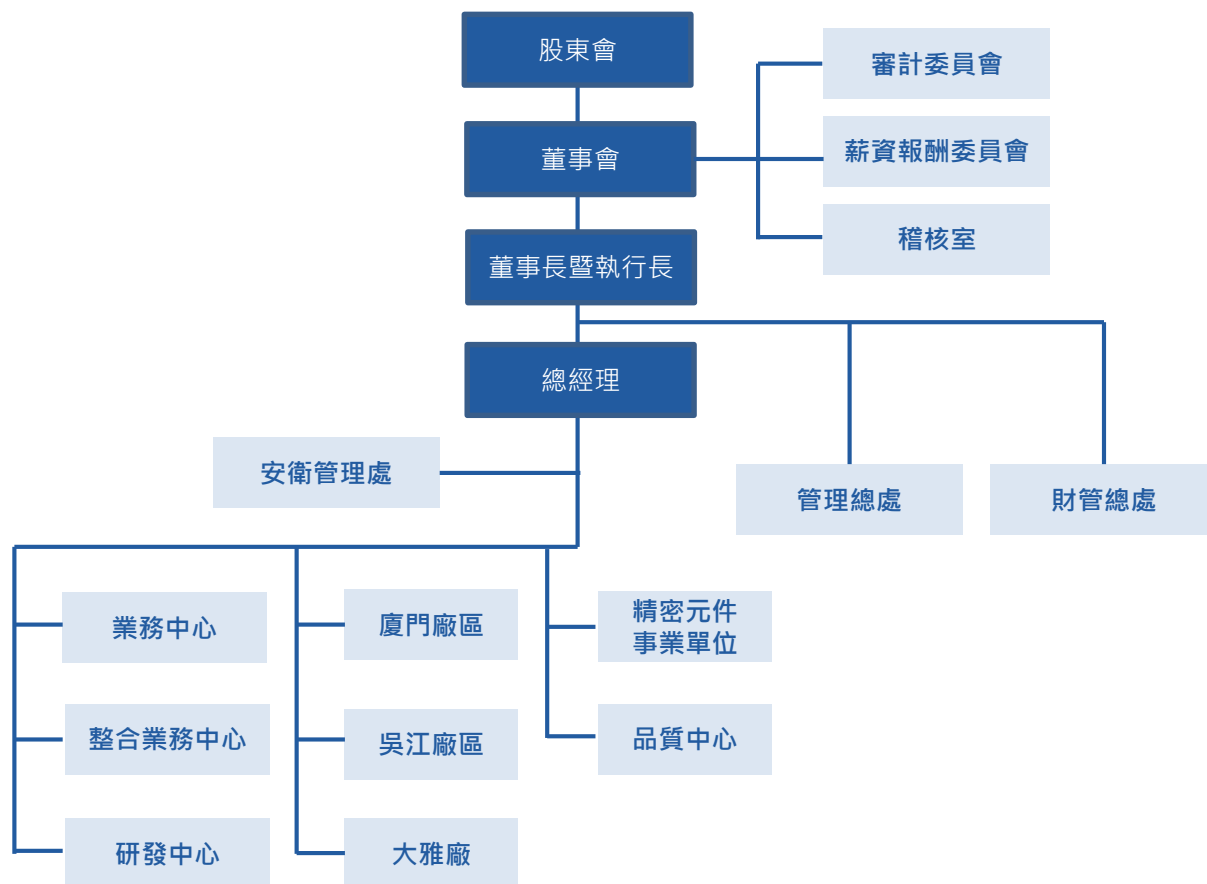




## 3-1 公司治理

### 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/大雅廠	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。2020年6月12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，2022年共計召開5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。

### 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、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2020年6月12日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
二分之一以上獨立董事其連續任期不超過三屆	達成

姓名	職稱	性別	董事任期		專業知識與技能				年齡			
			3年以下	3~9年	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
蔡國新	法人董事代表人暨董事長及執行長	男		√	√	√	√		√			
黃勝凱	法人董事代表人暨總經理	男	√		√	√	√		√			
柯富仁	法人董事代表人	男	√		√	√	√	√				
陳炫彬	董事	男		√	√	√	√				√	
陳益世	獨立董事	男		√	√	√	√				√	
李正中	獨立董事	男	√			√	√		√			
龍惠施	獨立董事	女	√		√			√		√		



## 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。

2022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2023年4月25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，2022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。

本公司於台灣證券交易所舉辦之公司治理評鑑，2021年及2022年在上市公司排名級距均落於前21%~35%，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。2022年共召開2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。

## 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。

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

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。2020年6月12日股東常會全面改選董事7名(含3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年8月18日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。2022年共召開5次會議。

## 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，2022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	2022年受訓人次	受訓總時數
道德暨誠信通識課程	3,105	1,552.5
反托拉斯法實務分享 / 宣導	42	21
內線交易之規範及防範宣導	30	117



### 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。

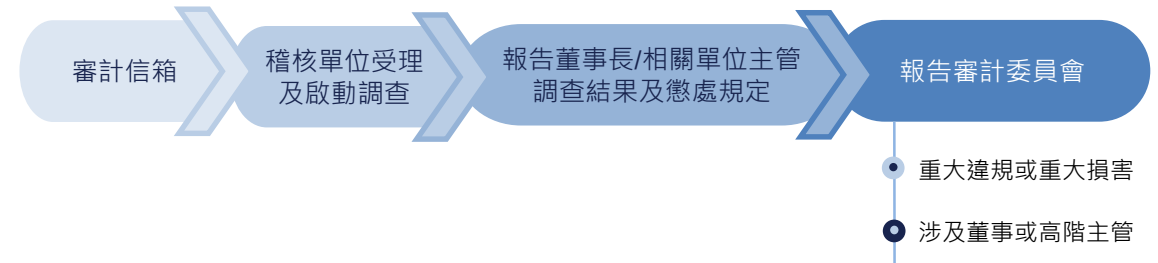


### 達運防範方案

- 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。



## 3-3 永續經營

### 經營策略與展望

展望2023年，公司仍以穩健聚焦、強化獲利能力為達運經營的主軸：

1. 在客戶產品上完成準直導光元件 (CBL) 之市場實現，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。
2. 擴大Mini LED背光模組在車用顯示器的導入規模。
3. 2023年NB和MNT業績可望逐季成長，達運製造工廠將快速導入自動化產線提升製造效能與品質能力、拉升高階產品比重以強化獲利能力。
4. 2023下半年實現廈門廠MNT 七條線滿產之規劃。
5. 系統整合服務業務，持續優化台灣製造服務之量能，持續推展智慧應用場域與系統整合方案，並且拓展海外市場。
6. P-Device精密金屬遮罩 (FMM)：拓展大陸OLED FMM市場，拓展PMOLED金屬遮罩業務，開發新應用領域之半導體封裝用四方平面無引腳封裝 (Quad Flat No Leads Package；QFN) 導線架樣品。
7. 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。
8. 關鍵技術研發：
  - 防窺導光板應用在車用顯示器之產品開發。
  - 高亮超省電型導光板技術 (Fly-cut Gen I) 的第一代的能效提升10~15%已進行量產，著手推展第二代節能高量產品的規劃，目標能效為40%。
  - 開發並推展可應用於電子紙閱讀器與新世代反射式LCD或膽固醇液晶顯示器之前光板。持續優化機構模組化設計之POS機與顯示看板。藉由模組化之設計，提供給終端客戶更多樣的選擇。
  - 持續開發場域應用智慧顯示方案，例如：智慧顯示模組之充電樁，客製化之智慧顯示方案。
  - 精密元件事業 (FMM金屬遮罩)，持續開發薄板WQHD OLED智慧型手機應用之FMM；實現大尺寸AMOLED產品應用與量產。
  - 微針貼片技術持續改善並邁向試量產階段，產品先邁入醫美領域，並針對美白抗皺保養品進行研發，未來則朝醫療醫藥領域進行發展。
  - 半導體QFN導線架製程持續改善，並往高精度進行研發，另在電鍍製程方面，因應QFN多樣性產品製程，將開發無光罩光阻式電鍍產線，賦予QFN導線架高附加價值，提供技術服務加值與專業製造能力，協助客戶進一步擴大市佔，並持續努力壯大台灣半導體技術的領先優勢。



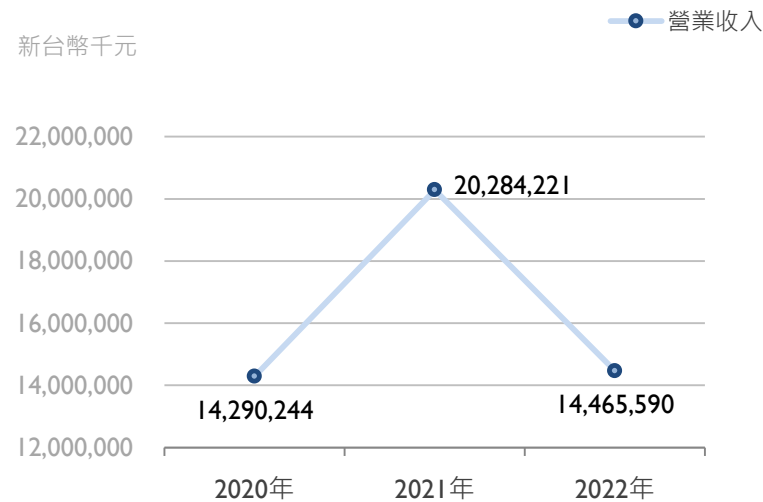
## 營運分析

達運積極調整營運體質，陸續處分不具競爭力的廠區，包含2021年處分蘇州廠、2022年第二季也通過處分台中永豐廠，並同時提升吳江廠區、廈門廠區等智慧製造能力。展望未來，達運精密擘畫未來四大經營方向，包含優化製造能力、產品組合、拓展整合服務業務、精實生產管理等，同時在 Mini LED、FMM 布局上也持續進行，其中，除持續以精密元件、製造服務作為兩大策略定位、營運主軸外，也將擴展高精密模具 FMM、新光學元件、智慧移動、智慧醫療等領域，力拚建立營運第三隻腳。2022年全年合併營收為新台幣144.7億元，較2021年衰退29%，營業淨損新台幣11.5億元，稅後淨利為1.3億元，基本每股盈餘為新台幣0.19元。



### 營業收入與經營結果

單位：新台幣千元



項目 \ 年度	2020年	2021年	2022年
營業收入	14,290,244	20,284,221	14,465,590
營業成本	14,634,159	20,287,932	14,493,310
營業毛利(損)	(343,915)	(3,711)	(27,720)
營業費用	1,234,746	1,273,159	1,121,634
營業(損)益	(1,578,661)	(1,276,870)	(1,149,354)
營業外收支淨額	170,725	795,089	1,538,462
稅前淨利(損)	(1,407,936)	(481,781)	389,108
稅後淨利(損)	(1,240,799)	(649,231)	125,664
每股盈餘(損失)(元)	(1.86)	(0.98)	0.19

註：最近三年度財務資料均經會計師查核簽證。

## 市場分析

2022年全球液晶監視器Monitor出貨量合計約1.58億台；NB合計出貨約2.2億台；車用顯示器面板合計出貨1.8億。本公司2022年Monitor面板模組出貨量約為550萬，市佔率約為3.5%；NB背光與面板模組出貨量約為1,100萬，市佔率約為5%；Car背光模組出貨量約為280萬，市佔率約為1.6%。



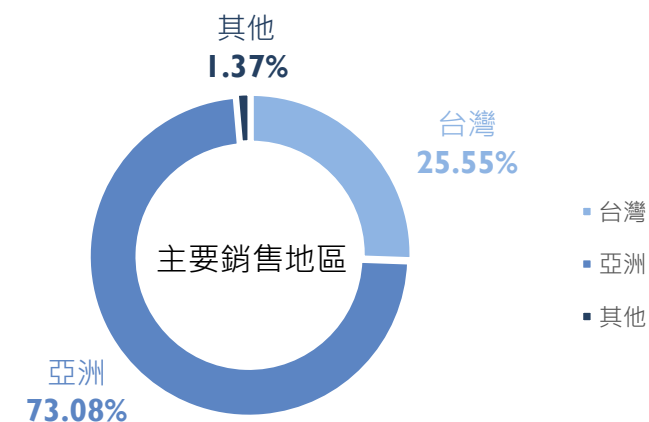
## 2022年各產品營業比重

單位：新台幣千元

項目	營業額	比例
液晶顯示器及模組代工	10,894,224	75.31%
光電科技產品及週邊零組件	3,571,366	24.69%
合計	14,465,590	100%



## 2022年主要產品銷售地區



## 3-4 風險管理

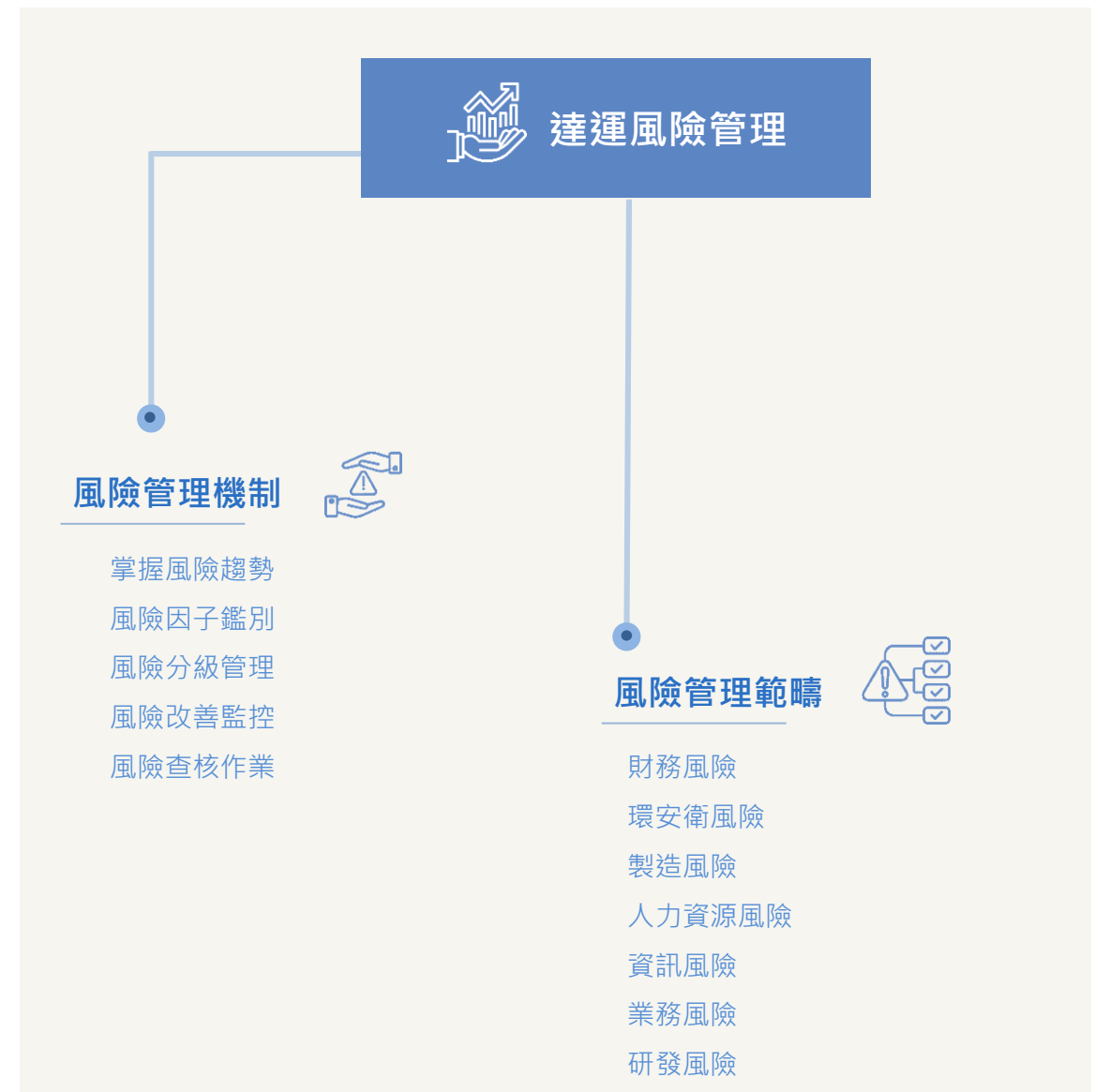
風險管理是維護企業經營的重要環節，本公司正視風險的存在，更致力執行降低風險的各項政策與措施，以此為利害關係人創造永續價值，並創造公司營運機會。為有效強化風險管理，長期關注產業趨勢及市場變動，掌握風險變化趨勢，並針對重大潛在風險情境進行管控策略與作法之擬定，定期確認與追蹤檢核成效，在可接受風險之狀況下，追求管理成本效益最佳化。

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：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。



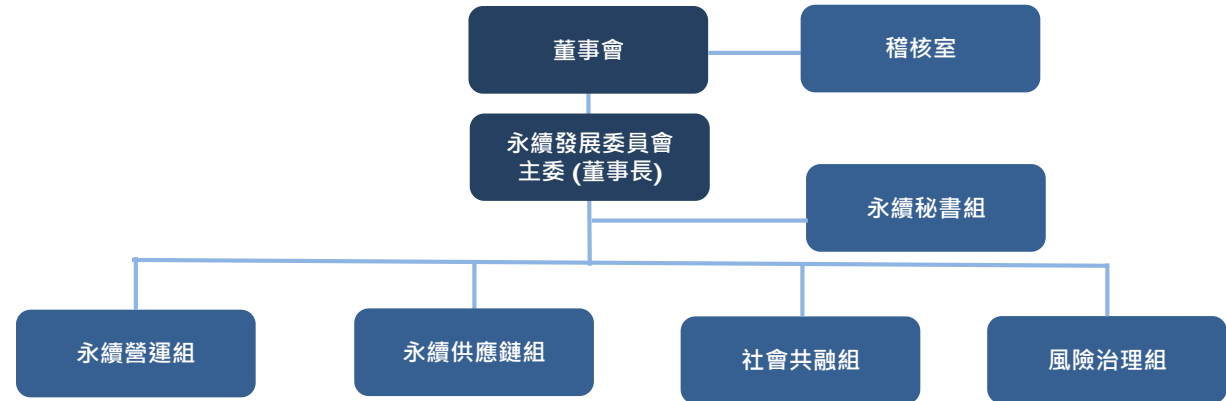




## 風險管理組織架構

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。



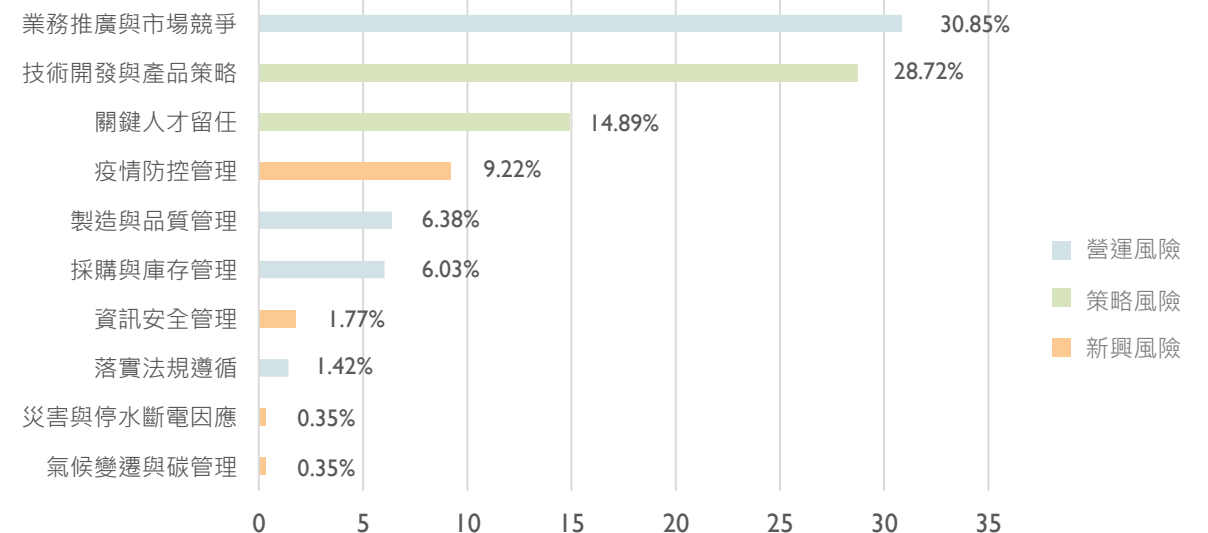
## 重要風險鑑別暨因應策略

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；低風險項目由各單位管控，中高風險列入公司層級經營管理會議報告，評估對公司營運與永續發展之影響。

本公司風險鑑別流程為：係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，經濃縮彙總後以問卷方式由廠處級(含)以上主管進行重要性風險辨別，並統計出主要關注面相，依其重要性高至低程度列示如右圖：



2022年公司風險鑑別 - 重要性高至低





## 風險鑑別與因應策略

風險類別	關注重點	防範機制 / 因應策略
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>
	關鍵人才留任	<ul style="list-style-type: none"> <li>制定人才留任計畫，確保公司營運與人才發展的永續性</li> <li>透過公司激勵獎勵制度、培訓計劃與友善職場環境，以留住關鍵人才</li> </ul>
營運風險	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>
	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>
	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>
	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	氣候變遷與碳管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>推動綠色產品並持續進行溫室體盤查與推動節能措施</li> <li>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，訂定材料綠色規格，透過綠色管理平台管控</li> </ul>
	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>
	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>
	疫情防控管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>建立環安衛管理系統與作業程序標準化並定期宣導訓練、機動啟動人員分流或進出管理 並妥善安排人力調度</li> </ul>



## 風險管理執行情形

1. 達運於台灣、大陸等地區設有製造據點，因應2020年初興起的新型冠狀肺炎，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. 2022年11月廈門廠區因配合當地政府對新冠肺炎疫情防疫工作，員工居家隔離停工5天(含假日)，並配合當地政府規定採取應變措施，以確保員工安全與健康。除前述外，本公司2022年未有因勞資糾紛或工安事件等而有停工之情事。從疫情爆發開始的嚴格管理至逐步解封，公司隨著疫情現況滾動式調整各項防疫措施，以確保廠區人員安全，避免營運中斷風險；至今，各國已陸續恢復疫情前商業活動與生活型態，故2023疫情風險之影響程度已大幅降低。
3. 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。
4. 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。
5. 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	2022年受訓人次	受訓總時數
環境安全衛生教育訓練	1,557	1,588
資訊安全規範、規劃與設備環境介紹	96	462
基礎法務知識	388	194

## 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。



## 2022年度執行情形

- 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。
- 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

### 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 2022 年 1 月 1 日至 2022 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 / 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)



## 4-2 永續揭露依循

### 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	104~105
	2-4 資訊重編	2-6-3 守護環境永續	42
2. 活動與工作者	2-5 外部保證/確信	本報告書未經外部第三方機構查證	104
	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	57
	2-8 非員工的工作者	2-6-4 創價社會共融	57
3. 治理	2-9 治理結構及組成	3-1 公司治理	86
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	3-1 公司治理	87
	2-11 最高治理單位的主席	3-1 公司治理	87
	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	12
	2-13 衝擊管理的負責人	2-4 ESG管理平台	12
		3-1 公司治理	88
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	2-4 ESG管理平台	12
	2-15 利益衝突	3-1 公司治理	88
	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	87
	2-18 最高治理單位的績效評估	3-1 公司治理	88
2-19 薪酬政策	3-1 公司治理	89	
2-20 薪酬決定流程	3-1 公司治理	89	
2-21 年度總薪酬比率	2-6-4 創價社會共融	60	



## 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	9
	2-23 政策承諾	2-2 永續藍圖	10
	2-24 納入政策承諾	2-4 ESG管理平台	12
	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	69 91
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	2-6-4 創價社會共融	69
	2-27 法規遵循	3-1 公司治理	99
	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	15、18~20
	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	15
	3-2 重大主題列表	2-5 重大議題分析與利害關係人溝通	16
	3-3 重大主題管理	2-5 重大議題分析與利害關係人溝通	21~23





## 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	92
	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	45~48
	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	61、71
	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	60
	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	59
<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	82~84
<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	37
<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	90
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	本年度無此情事	90
<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	90



## 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	37
<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	43
	302-4 減少能源消耗	2-6-3 守護環境永續	44
<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	50
	303-2 與排水相關衝擊的管理	2-6-3 守護環境永續	51~52
	303-3 取水量	2-6-3 守護環境永續	50
	303-4 排水量	2-6-3 守護環境永續	50
	303-5 耗水量	2-6-3 守護環境永續	50
<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	42
	305-2 能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	2-6-3 守護環境永續	42
	305-5 溫室氣體排放減量	2-6-3 守護環境永續	42
	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	49

## 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	53
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	2-6-3 守護環境永續	53~54
	306-3 廢棄物的產生	2-6-3 守護環境永續	53~54
	306-4 廢棄物的處置移轉	2-6-3 守護環境永續	53~54
	306-5 廢棄物的直接處置	2-6-3 守護環境永續	53~54
<b>GRI 307 : 有關環境保護的法規遵循 2016</b>			
	307-1 違反環保法規	本年度無此情事	-
<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	34~35
	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	56~57
	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	60~61 71~72
	401-3 育嬰假	2-6-4 創價社會共融	73
<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	74
	403-2 危害辨識、風險評估、及事故調查	2-6-4 創價社會共融	79、81
	403-3 職業健康服務	2-6-4 創價社會共融	74
	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	76
	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	80
	403-6 工作者健康促進	2-6-4 創價社會共融	75
	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	80
	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	74
	403-9 職業傷害	2-6-4 創價社會共融	81
<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	63
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	2-6-4 創價社會共融	63~66
	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	
<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	87 70
	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	60
<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	68
<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	34~35
	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>			
	416-2 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·%)	台灣廠區屬於高水壓力地區 (1) 取水量256千立方公尺，占總取水量27.4%。 (2) 耗水量210千立方公尺，占總耗水量32.6%。	2-6-3 守護環境永續	50
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·%)	達運製造過程中產生有害廢棄物比例1.2%，資源回收物比例98.3%。	2-6-3 守護環境永續	53
勞工實踐	TC-ES-310a.1	(1) 停工次數和 (2) 總閒置天數	量化 (天)	(1) 2022年無發生員工罷工或停工事件 (2) 2022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	98
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=0.16 (2) NMFR=0.18	2-6-4 創價社會共融	81
	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 36
	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) 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70%(7項)、次要不符合事項比例為30%(3項)；對其他不符合事項已採取RBA VAP糾正措施的比例為100%。 (2) 因應RBA改版重新調整稽核機制，缺失事項與改善情形調查中。	2-6-4 創價社會共融 2-6-2 秉持責任採購	68 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	54
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5,000家供應商(含2,700家生產廠)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



## 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	4,853名	I 導言	3



