



ESG 健康活力 友善職場
達運精密 永續報告書
Annual Report 2024

01 導言

I-1	ESG主委的話	5
I-2	關於達運	6
I-3	肯定與殊榮	8
I-4	永續績效	9

02 實踐綠色承諾

2-1	永續發展政策	11	2-6接軌SDGs打造韌性未來	
2-2	永續藍圖	12	2-6-1 開拓創新價值	28
2-3	ESG淨零策略地圖&行動目標	13	2-6-2 秉持責任採購	37
2-4	ESG管理平台	15	2-6-3 守護環境永續	43
2-5	重大議題分析與利害關係人溝通	18	2-6-4 創價社會共融	61

03 營運與治理

3-1	公司治理	98
3-2	誠信經營	102
3-3	永續經營	104
3-4	風險管理	107
3-5	資通安全	112

04 附錄

4-1	關於本報告書	116
4-2	永續揭露依循	118



01 導言

I-1	ESG主委的話	5
I-2	關於達運	6
I-3	肯定與殊榮	8
I-4	永續績效	9



導言

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

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



公司概況

員工人數	5,545 (2024年12月31日)
資本額	新台幣66.5億元
成立時間	1989年10月13日
企業總部	台灣新竹縣湖口鄉
生產據點	湖口、大雅、吳江、廈門
生產據點面積	165,844 m ²

發展紀事

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





優化獲利能力 持續關鍵技術研發 以穩健經營模式 追求創新突破

回顧2024年國際間仍然存在戰爭、通膨、升息等不利因素，持續影響終端消費動能。在充滿挑戰的經營環境之下，全球個人電腦（PC）市場，呈現出溫和復甦。根據IDC的報告，2024年全球PC出貨量達到2.6億台，較2023年成長1%。達運精密因產品組合優化與營運體質顯著改善，MNT & NB 顯示器模組出貨量年增5%，總體營收大幅成長。

積極展開氣候行動 實踐綠色承諾

全球暖化所導致的氣候變遷衝擊影響日益顯著，強化氣候韌性已是刻不容緩。為呼應巴黎氣候協定「將氣溫升幅限制在工業化前水平以上1.5°C 之內」及台灣2050年淨零目標，並推展聯合國永續發展目標（SDGs），公司制訂淨零策略藍圖，預計2030年辦公室據點100%淨零碳排，生產據點絕對減量20%目標。自2023年導入ISO50001能源管理系統，有效管控能源使用，2024年共展開20件節能減碳方案，節電約2,065萬KWh，相當減少11,641噸碳排量。回顧2024年為公司在ESG成長的一年，我們在參與CDP碳揭露計畫－氣候變遷問卷填答獲得B評級，較2023年首次參加評級D進步4個等級。並且獲得天下雜誌減碳1.5°C溫控目標認證與商業周刊碳競爭力100強肯定。

面對全球節能產品市場需求，達運以創新頂尖研發技術，提供更節能的產品與服務。製造服務方面：提升工廠智慧製造能力與產品品質，吳江廠區背光組裝自動化升級，可執行高階背光模組組裝精度<0.1mm之製造；系統整合方面：自主開發On Camera MNT ODM產品、曲面電競顯示器系列、65"/75"Outdoor Signage高亮機種進入量產。多元佈局方面：懸浮影像非接觸按鈕產品開發(UFO TOUCH)於2024年獲得台灣精品獎、傑出技術獎、中科創新產品獎，並導入電梯按鈕於醫院、豪宅等領域。醫美微針貼片於2024年Q3首次量產出貨、智慧場域系統開發結合多樣化的顯示裝置，並視場域需求整合各種功能的感測裝置及AI技術，提供客戶端完整的解決方案。

推動健康安心職場 培力弱勢偏鄉 驅動社會共好

2024年公司以持續推動「健康活力安心職場」為主軸推展，因應地區人文風情、法規規範不同，各廠區在健康管理及促進活動上，各有獨特性及亮點，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。其中，2024年度台灣廠區正式導入健康管理系統，提供同仁完善的健康資源及管理平台，並進一步榮獲衛生福利部健康周全獎、教育部體育署運動企業認證肯定。

「社會關懷」、「綠色行動」、「在地共好」是達運社會共融的推展方向與目標。社會關懷方面除原有各廠區的公益活動推行，2023年起啟動「陪你長大計畫」，運用公司自身專業服務為本，以提升偏鄉教育品質、長期援助為目標。綠色行動方面除持續各廠區淨山、淨灘、環保淨街活動，2024年台灣廠區以資源循環再利用為實踐綠色行動的主軸，響應社團法人舊鞋救命國際基督教關懷協會舉行「愛物惜福 X 衣舊有愛」活動，募集舊衣，延續價值，送愛到非洲。另外各廠區區分別舉辦在地共好市集，邀請在地小農與優質商家展售天然農產品與永續質感生活選物，一起推動社會共好。

全球經濟環境處於微幅增長階段，但是仍然存在經濟黑天鵝的挑戰，美國加徵關稅可能推升全球通膨；AI晶片發展迅速，勢必驅動新一波的應用需求與產業變革，達運團隊將持續厚植技術與高階製造的優勢，做好迎接挑戰與商機；同時積極推進新事業發展，雙軸並進，邁向公司持續獲利與長期發展的經營道路。

董事長暨ESG委員會主委





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

策略定位與發展方向

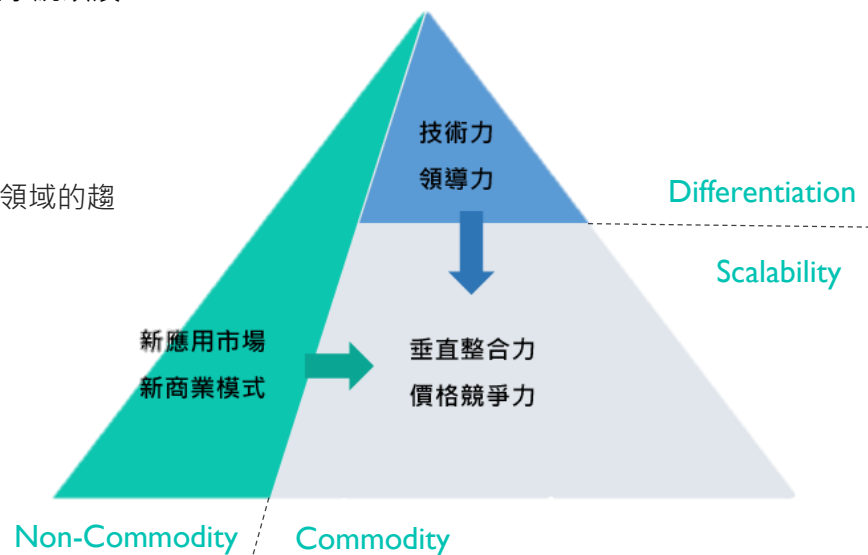
公司將以優化核心業務與多元發展並進：

1. 優化筆電/監視器/車載之面板模組及導光板，背光模組之相關業務經營及創新技術能力，並透過設備改造提升自動化高精度生產能力。
2. 擴大系統整合服務業務，提供客戶專業顯示器、戶外高亮、節能設計與系統製造解決方案。
3. 藉由微結構技術，切入醫美、醫療等相關生技應用領域。
4. 聚焦智慧醫療、智慧交通、智慧零售、智慧客服、智慧育樂；佈建高階顯示產品與管理系統以及應用市場驗證，進一步佈局海外市場銷售。

公協會參與

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

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





發展目標

1. 強化高階MNT機種量產承載量能，四邊無邊框產品放量生產。
2. 擴大工控顯示器背光量能，強化NB高階機種產品結構，強化吳江廠區精實生產效能。
3. 採用自有專利導光技術，設計出超薄Mini-LEDs背光，應用於Stand-alone車用顯示器。
4. 結合超高亮度&節能區域背光控制技術與高效散熱、防水防塵高耐候、抗日照等高解析度顯示器，開發全尺寸戶外/高亮顯示器應用。

1

重視產品獲利，開發專業型高附加價值產品，逐年提升獲利率。

2

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

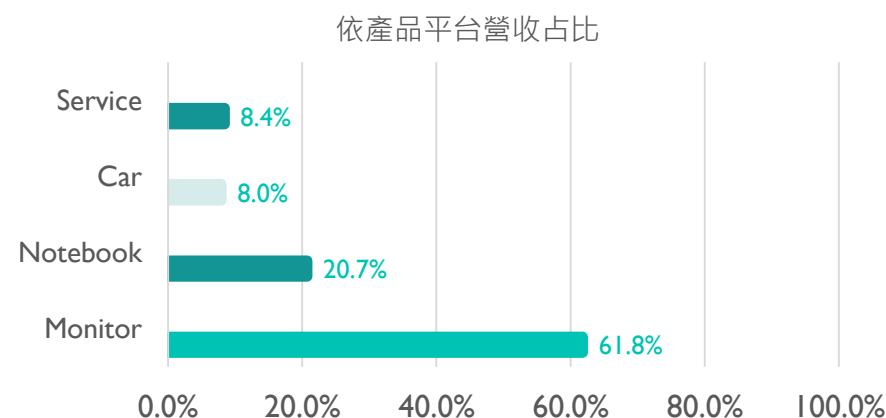
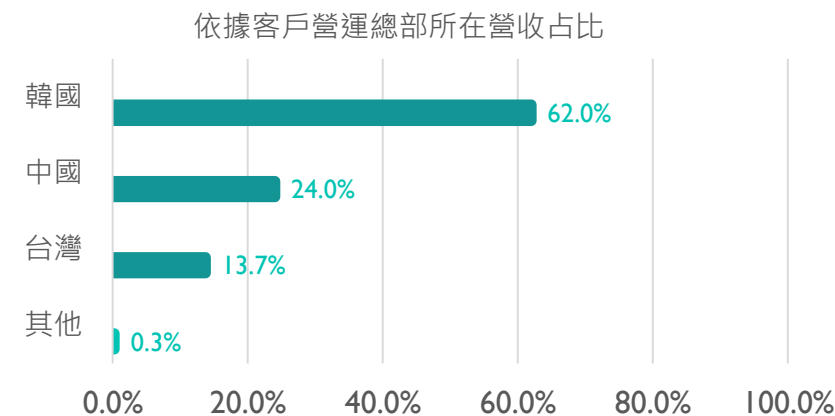
3

在既有的營運規模上繼續精實管理，輔以少量多樣化產品開創市場，強化獲利率。

4

強化營運管理，以精、簡、自動化來強化生產效率，提升營運績效。

2024主要營運績效



TCSA台灣企業績優獎/ TCSA永續報告書電子資訊製造業第一類銅獎

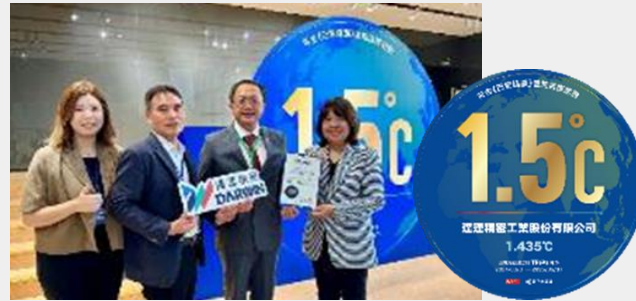


參與碳揭露計畫 (CDP) 氣候變遷問卷 評比B揭露級成績



天下雜誌減碳1.5°C溫控目標認證

光電業第二名



商業周刊碳競爭力100強



其他殊榮

衛生福利部健康周全獎



吳江廠-明基友達基金會愛心公益團隊

教育部體育署運動企業認證



廈門廠-明基友達基金會愛心團隊



吳江廠-蘇州市3A級綠色工廠

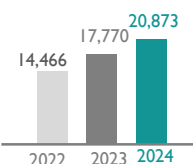
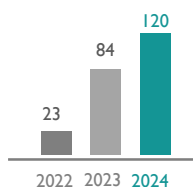
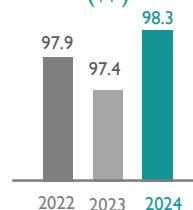




經濟

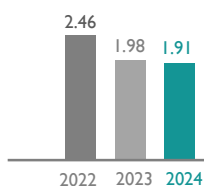
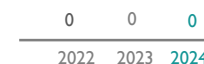
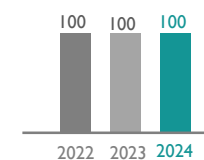
5

董事會成員數

公司總營收
(新台幣/百萬元)獲證專利數
(件)在地採購比例
(%)

2

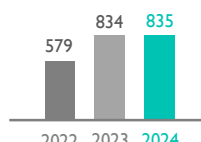
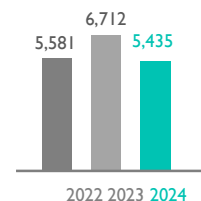
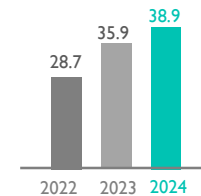
獨立董事成員數

創新研發經費
占總營收比例
(%)涉及貪腐、反競爭等
道德訴訟
(件數)供應商稽核合格率
(%)

環境

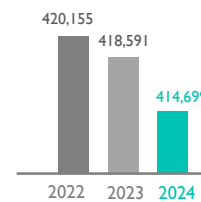
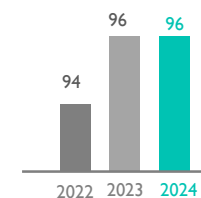
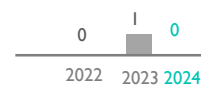
4

取得ISO50001生產據點數

節電量
(萬度)廢棄物總量
(噸)重複利用水量
(萬噸)

924

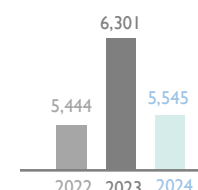
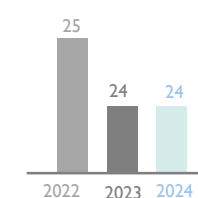
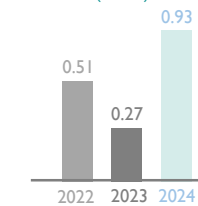
太陽能發電量(萬度)

能源總使用量
(GJ)廢棄物回收率
(%)環境危害件數
(件)

社會

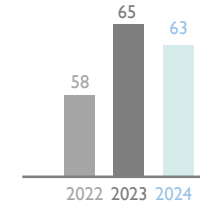
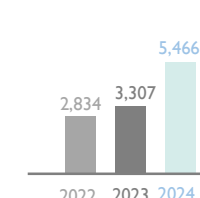
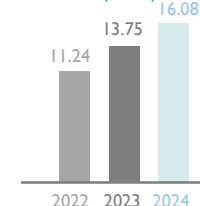
TW 19 / 30 CN

女性主管職比例(%)

全球員工數
(人)社區參與活動辦理
(場次)失能傷害頻率
(FR)

0.18

總工傷事故頻率(TRIR)

30歲(含)以下員工比例
(%)健康促進活動參與
(人次)非管理職教育訓練人均時數
(小時)

02 實踐綠色承諾

2-1	永續發展政策	11
2-2	永續藍圖	12
2-3	ESG淨零策略地圖& 行動目標	13
2-4	ESG管理平台	15
2-5	重大議題分析與 利害關係人溝通	18



2-1

永續發展政策

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

達運的綠色承諾

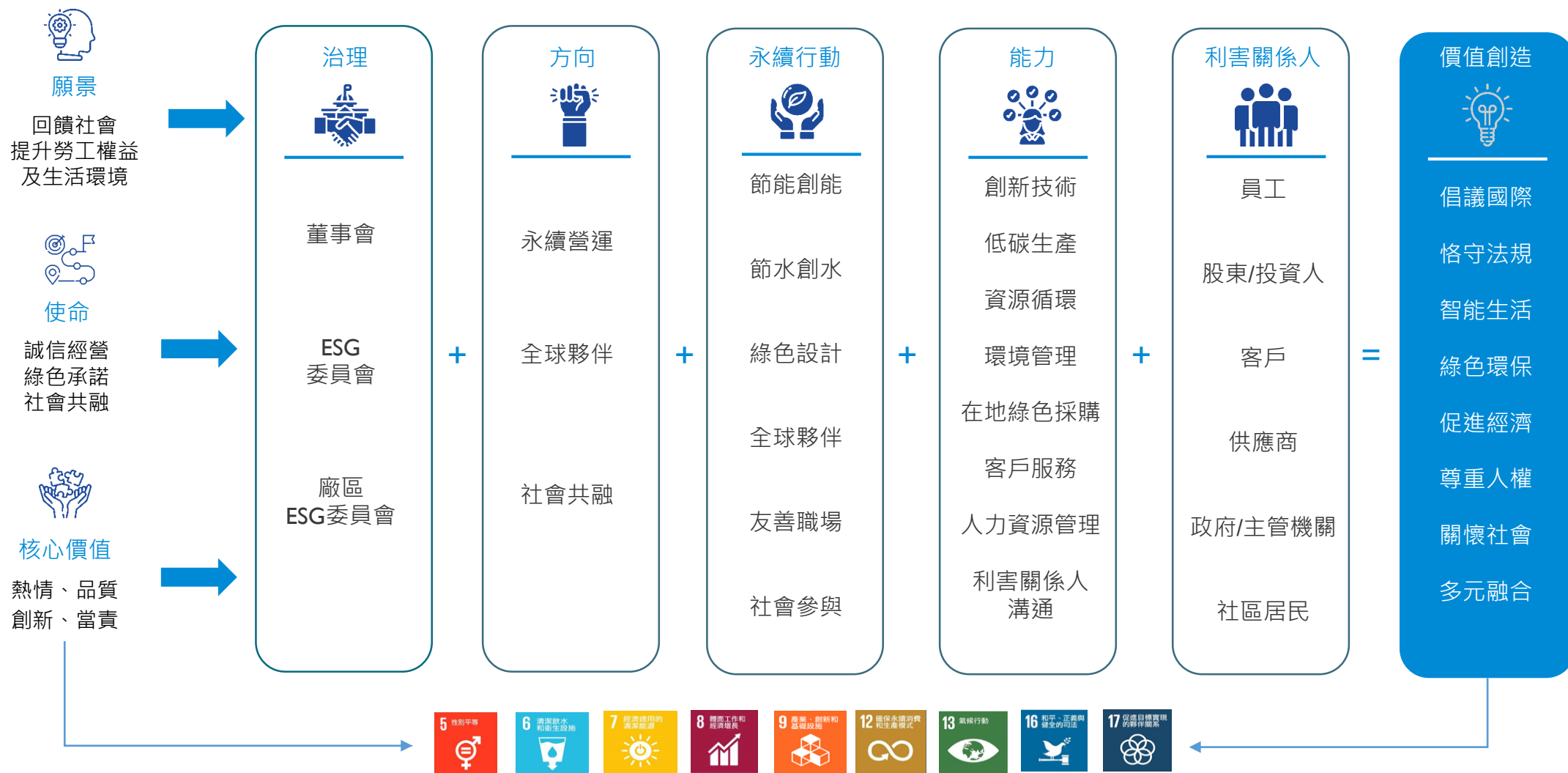
- 嚴守誠信原則，拒絕不當利益或賄賂等行為。
- 力守法規承諾，落實國際倡議及標準。
- 尊重維護人權，重視機會平等及勞工權益。
- 提供友善職場，營造健康安全之工作環境。
- 卓越技術發展，促進產品創新及升級。
- 提升資源使用，創造循環經濟利基。
- 降低環境負荷，減緩氣候變遷及維持生態平衡。
- 深根公益活動，落實社會關懷。
- 建立溝通機制，重視資訊揭露及傳遞。
- 強化夥伴關係，發揮價值鏈之加值影響。



實現綠色承諾

2-2

永續藍圖

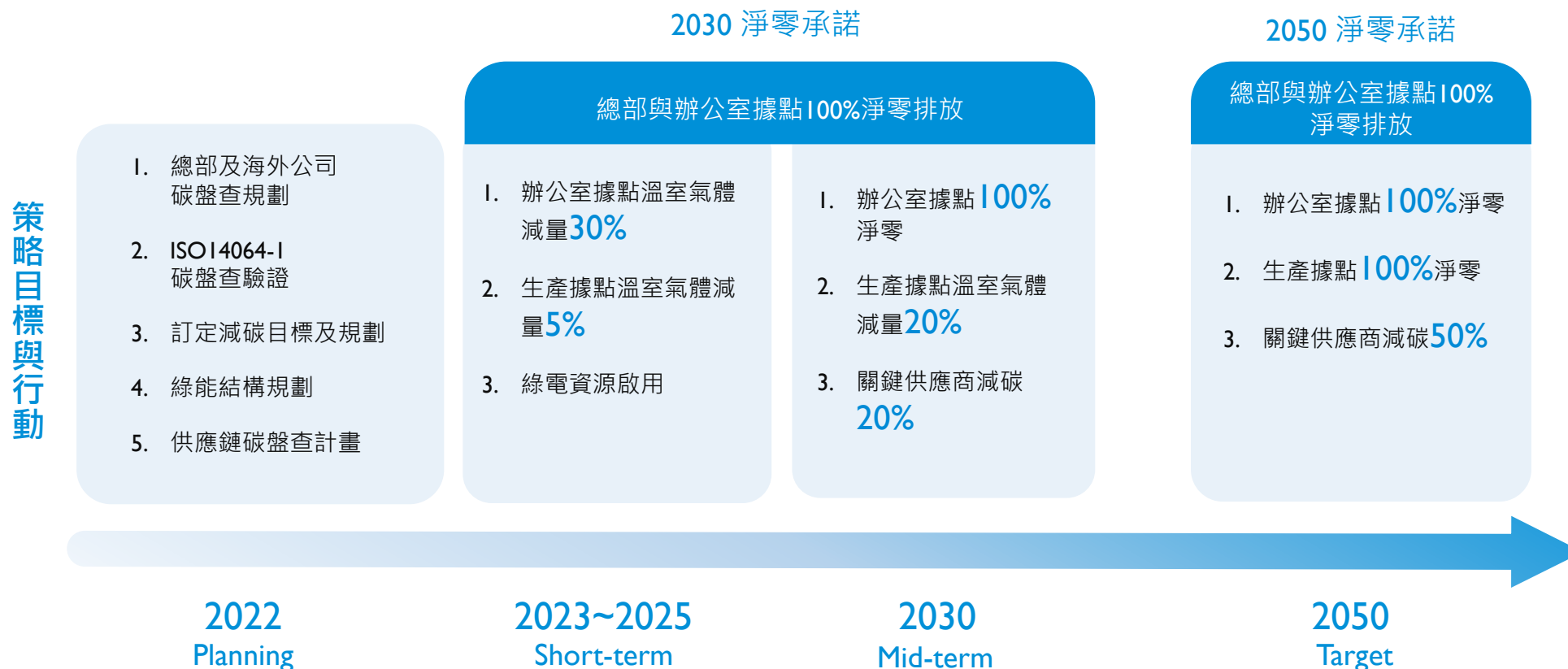


實現綠色承諾

2-3

ESG淨零策略地圖 & 行動目標

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



實現綠色承諾

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



實現綠色承諾

面向	節能創能	節水創水	節能減廢	全球伙伴	友善職場	社會參與
2025 目標	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，廈門廠區預估全廠水回收率目標60%(356,850m³/年)	1. 背光模組效率提升160% 2. 環保材質導入 3. 模組化設計:無線圖傳產品開發	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	1. 預計舉辦12場健康紓壓活動 2. 主管/專業職內部晉升率≥80% 3. 女性主管職占比≥20% 4. 孕期/產後健康指導率達100% 5. 關鍵人才留任率≥85%	1. 參與11場公益活動 2. 規劃參與3場圓夢計劃 3. 舉辦5場在地商家特賣 4. 規劃參與5場綠色活動
2024 成果	總部辦公室溫室氣體減量19%，生產據點溫室氣體減量28%	廈門廠區預估全廠水回收率目標50%(210,422m³/年)	1. 背光模組效率提升140% 2. 無膠框設計 3. 全紙化包裝 4. 環保材質導入	1. 持續推動關鍵供應商推ESG認證 2. 力守法規相關聲明書/約定書簽署率>95% 3. 關鍵供應商CSR年度稽核率均達100% 4. 在地化採購比例>95%	1. 舉辦15場健康講座/紓壓活動 2. 舉辦7場菲籍座談/講座活動 3. 主管/專業職內部晉升率89% 4. 女性主管職占24% 5. 孕期/產後健康指導率達100%	1. 參加10場公益活動 2. 參與3場圓夢計劃 3. 舉辦5場小農特賣會 4. 舉辦6場綠色活動



董事會

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

ESG委員會

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

每半年度向董事會報告永續發展推展進度

每季向董事會報告溫室氣體查證與揭露執行進度

廠區ESG委員會

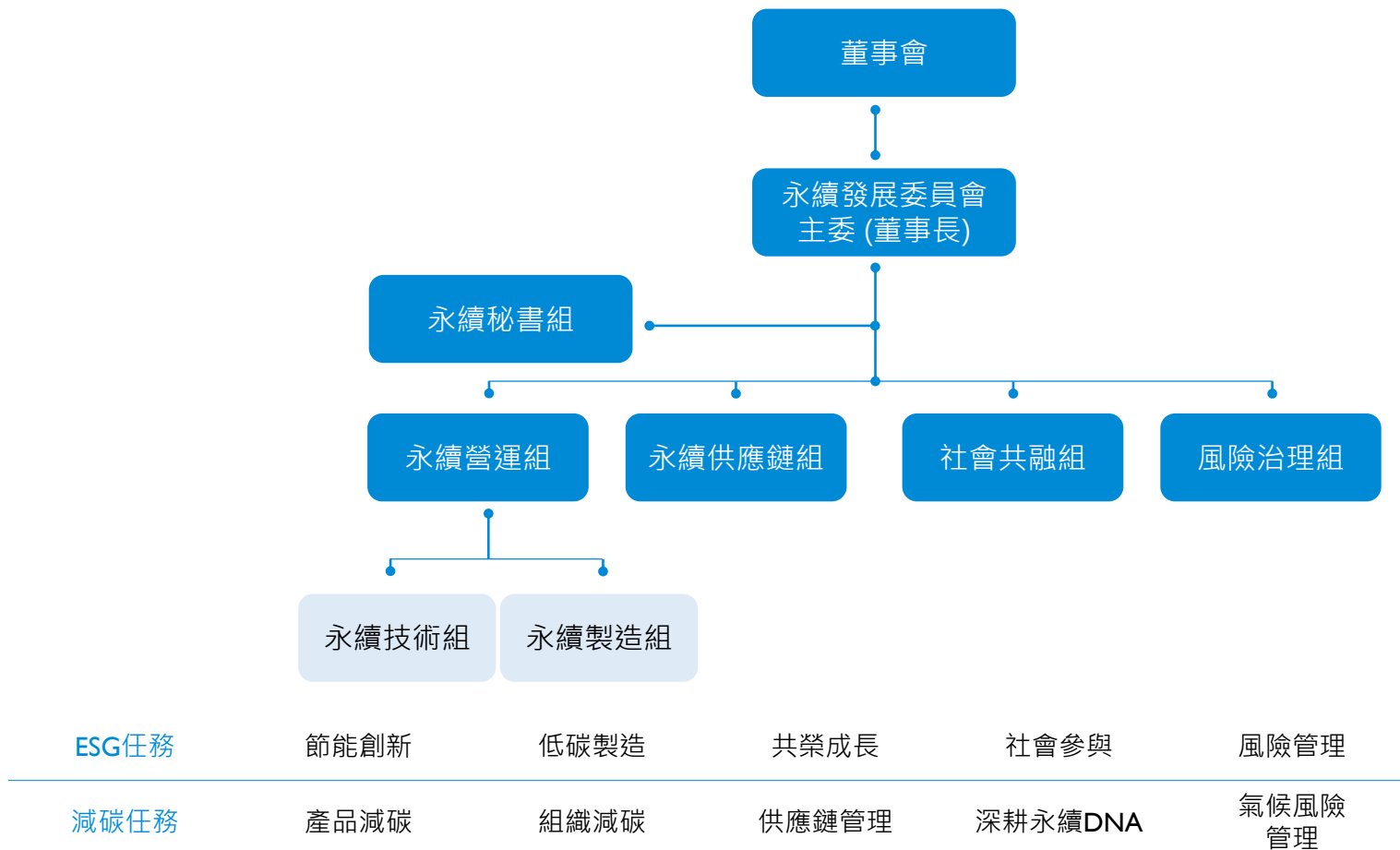
- 主任委員：廠區總經理
- 委員：與經濟、環境、社會、治理面向相關的功能組織主管
- 開會頻率：每月
- 工作項目：
 1. 遵循總部永續發展策略與方針，發展廠區永續目標及行動計畫。
 2. 定期 (月) 召開廠區永續委員會議，審視各小組永續行動與執行績效。
 3. 關注當地利害關係人回應及期待，檢視年度目標與擬定中長期行動。

每月向ESG委員會報告永續發展推展進度



ESG委員會組織

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





永續教育與文化推動

為讓員工對達運的ESG認知與個人專業更加全面，2022年建立ESG主軸訓練藍圖，針對不同身分背景的同儕，規劃不同能力建構的目標及課程安排。針對董事會/經理人，協助掌握全方位ESG趨勢並擘劃永續經營策略方案；針對管理職主管，認知SDGs與商業價值，將公司ESG政策整合至行動決策；針對全體員工，建立基礎ESG概念，了解公司ESG推動目標與方向並提高認同度。2023年ESG委員會成員及高階主管以SALON聚會形式，一起共讀ESG好書，學習標竿企業減碳心法。2024年持續推動針對新人分享ESG通識知識、單位主管/ESG幹事分享ESG報告書重點/ESG趨勢與新知/ESG學習網、ISO14064-1/ISO50001能源管理系統種子人員專業培訓，另於舉辦自綠生活節，讓ESG意識融入到生活中，養成綠色生活好習慣，進而內化為員工DNA一環。

ESG訓練藍圖



針對新人 分享ESG通識知識 /推行單位分享ESG報告書重點/ ESG趨勢新知



自綠生活節推廣資源循環再利用概念，賦予舊物新價值



ISO14064-1溫室氣體盤查種子人員培訓

ISO50001能源管理系統種子人員培訓





利害關係人鑑別

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

重大議題鑑別與分析

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

AA 1000
當責性原則

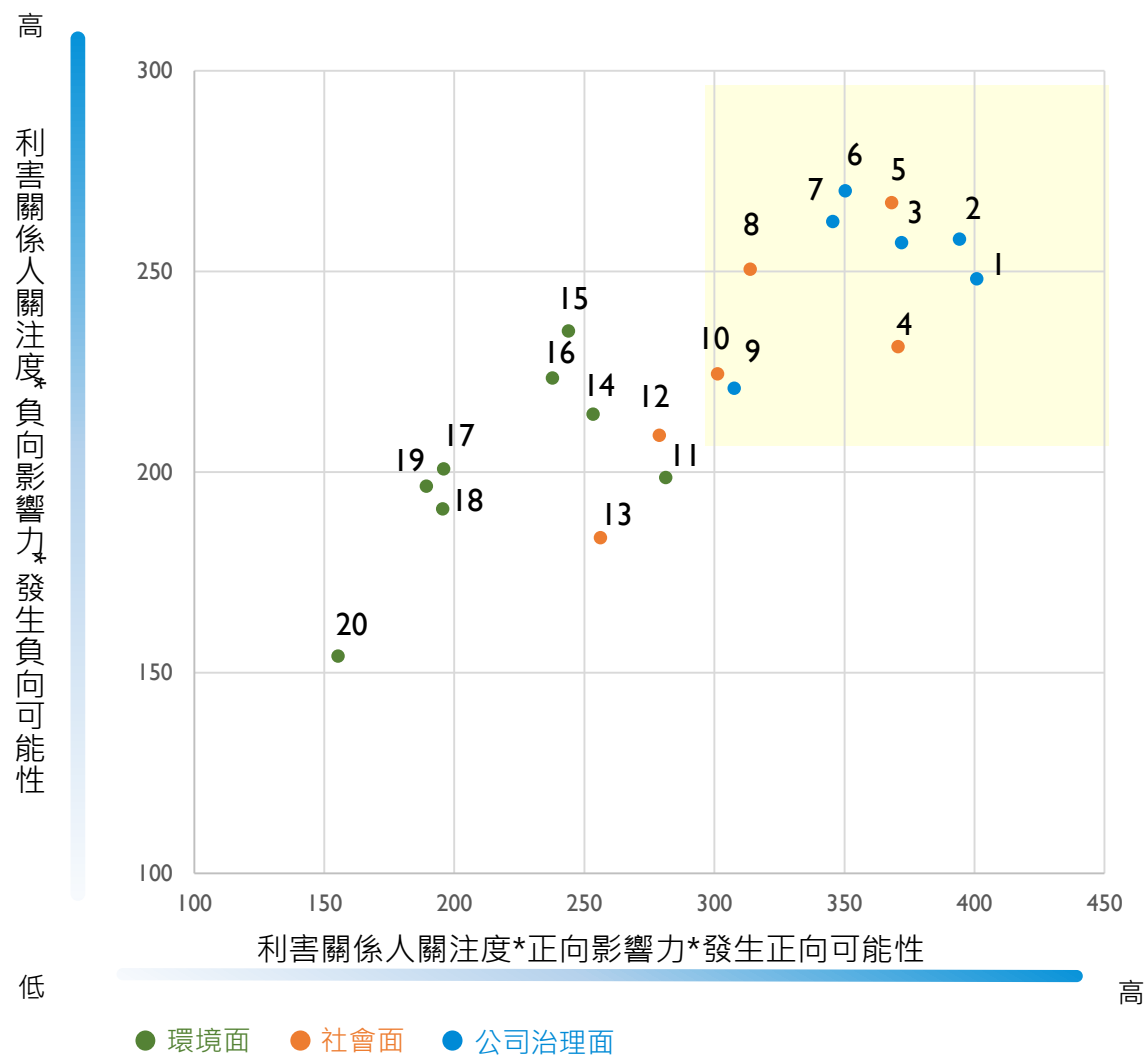
包容性(inclusivity) / 重大性 (Materiality) / 回應性 (Responsiveness) / 衝擊性 (Impact)

GRI 3重大主題
鑑別流程

執行作法

了解組織脈絡	鑑別實際及潛在衝擊	評估衝擊顯著程度 排定優先報導順序
20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17個ESG 議題。	617名 參與調查 2024重大議題鑑別共有604 名利害關係人參與調查外，達運精密蔡國新董事長暨策略長帶領13名總經理、副總、中心級主管衡量議題對於營運影響程度，辨識議題重要性與影響性。	10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10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

達運精密重大議題風險矩陣



達運永續議題

- | | | | |
|----|-----------|----|-----------|
| 1 | 利害關係人溝通 | 6 | 誠信經營 |
| 2 | 永續治理運作 | 7 | 風險管理 |
| 3 | 技術創新與市場布局 | 8 | 多元與平等 |
| 4 | 資通安全 | 9 | 永續供應鏈管理 |
| 5 | 人才吸引與發展 | 10 | 人權與勞資關係 |
| 11 | 永續產品 | 16 | 空氣污染防制 |
| 12 | 職業安全與健康促進 | 17 | 廢棄物/化學品管理 |
| 13 | 社會參與/公益關懷 | 18 | 綠色製程 |
| 14 | 氣候變遷 | 19 | 能源管理 |
| 15 | 水資源管理 | 20 | 生物多樣性 |



實現綠色承諾

2024重大議題與2023重大議題差異

經重大議題鑑別流程2024年新增：利害關係人溝通、資通安全、人才吸引與發展、誠信經營、風險管理。職業安全與健康促進、能源管理、水資源管理、永續產品議題列為一般議題持續以系統與專案推動。



實現綠色承諾

2024重大議題	2023重大議題
利害關係人溝通	職業安全與健康促進
永續治理運作	永續治理運作
技術創新與市場布局	技術創新與市場布局
資通安全	能源管理
誠信經營	水資源管理
風險管理	永續產品
多元與平等	多元與平等
人權與勞資關係	人權與勞資關係
永續供應鏈管理	永續供應鏈管理
人才吸引與發展	



重大議題對達運價值鏈關係

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

排序	重大議題	對營運的影響	對應 GRI 準則	對應SASB	上游 註1	達運營運 註2		下游 註3
					採購階段	液晶顯示器及模組代工	光電科技產品及週邊零組件	客戶使用
1	利害關係人溝通	與利害關係人建立良好且互動之溝通管道，透過了解利害關係人對公司的期望，藉由有效溝通使利害關係人了解公司於永續發展方面的執行成效與其期望的達成情形。	2		●	●	●	●
2	永續治理運作	透過組織功能的運作，從最高管理單位董事會至管理階層、全體員工，遵循公司目標以實踐企業永續經營之願景。	2		●	●	●	●
3	技術創新與市場布局	技術創新能帶來高品質、低成本、競爭力強的產品，使企業具備成長潛力，有助於吸引投資，進入關鍵市場提升企業知名度與話語權。	201,202			●	●	●
4	資通安全	建置資安防護系統工具、落實執行人員資訊安全管理措施與強化資安意識，以提昇整體資訊環境之安全性，避免因資安事故而造成企業損失或商譽受損。	418		●	●	●	●
5	人才吸引與發展	提供員工完善公平的薪酬福利與職能培訓，使人力穩定及提高吸引力，創造盈利能力。	201,202,401,404,405			●	●	
6	誠信經營	藉由制定誠信經營政策與防範方案，遵循各項法規、落實誠信經營管理行動並監督執行狀況等健全的誠信經營管理措施奠定企業永續經營的穩健基礎	205,206		●	●	●	●
7	風險管理	審慎檢視企業內外部可能之風險，致力執行降低風險的各項政策與措施，有效執行風險管理以強化營運韌性並降低營運風險，以達企業永續經營目標。	201		●	●	●	●
8	多元與平等	建立文化包容、多元友善職場，提供員工平權保障，照顧弱勢員工，營造多元友善工作環境，使人力穩定、提升團隊合作、內部溝通效率、企業形象及員工滿意度。	405			●	●	
9	人權與勞資關係	多元暢通的雙向溝通管道，保障勞資協商權益；舉辦實體關懷座談促進員工關係，維持正向和諧勞資關係。遵守國際人權與RBA規範，重視人權並制定有關人權保障及勞動政策，確保平等正義的工作條件。	405,406,407,408,409,411,412			●	●	
10	永續供應鏈管理	供應商風險管理機制,輔導/合作發展,強化在地化採購建立誠信/迅速/安全的供應鏈體系。	204,308,414	TC-ES-320a.2 TC-ES-440a.1	●	●	●	●

註1：「上游」邊界為達運採購的原物料、設備及相關服務

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

註3：「下游」邊界為達運提供完成生產的客戶產品

註4：「●」代表議題在該階段具有實質衝擊



實現綠色承諾

利害關係人溝通

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

對象	溝通議題	溝通管道/頻率	2024重要溝通內容	達運回應
 股東/投資人	- 經濟績效 - 法規遵循	- 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 / 定期或不定期 - 企業官網投資人專區 / 不定期 - 電話、投資人專區信箱 / 不定期	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營運資訊，以供股東或投資人了解公司的營運方針並即時溝通技術與業務發展概況與展望
 客戶	- 品質管理暨客戶滿意 - 溫室氣體管理	- 會議及日常聯繫 / 不定期 - 客戶稽核 / 不定期	品質管理暨客戶滿意	- 年度客戶滿意度調查/季度業務審查 (QBR) 改善措施。 - 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	2024年1月18日通過第三方驗證公司 (DNV) 核發 ISO50001：2018 能源管理系統證書，後續每年持續驗證。 - 參與CDP碳揭露計畫 - 氣候變遷問卷自主揭露。
 供應商	- 職業健康與安全 - 產品品質 - 經濟績效 - 法規遵循	- 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	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87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	87家供應商接受年度品質稽核，並輔導供應商精進生產流程與品質。



對象	溝通議題	溝通管道/頻率	2024重要溝通內容	達運回應
 政府/ 主管機關	- 職業健康與安全 - 經濟績效 - 防疫管理	- 外部拜訪 / 不定期 - 現場稽核 / 每年或不定期 - 公文往來 / 每年	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。
			廈門廠區所在轄區工信局有關領導來訪，旨在了解企業發展所需，並就行業發展趨勢進行交流，助推企業發展。	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。
 員工	- 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	- 我有話要說信箱 / 不定期 - 環安會議 / 每月 - 勞資、福委會議 / 每季 - 職工代表大會 / 每年 - 員工座談會 / 每季 - 外籍移工座談會 / 每季 - 教育訓練 / 不定期	環境安全衛生	每月定期針對環安衛相關重要議題，設定專題加強宣導。例如：異常事故彙整、跌倒滑倒預防、機台設備維修保養、重大職災新聞實施分析等
			孕婦專屬照護	台灣及大陸廠區提供更多體貼懷孕同仁措施：孕媽媽優先通道、優先車位、用餐專區、孕媽媽餐、好孕媽媽禮
			1. 勞動法令宣導：性別平等工作法 2. 《員工手冊》公司簡介、員工守則、出勤管理規定及員工服務條款調整	1. 2024年3月13日台灣勞資會議中宣導性別平等工作法修法重點，並於4月與10月分別舉辦管理階層與一般員工之「性別平等工作法」線上課程，重視職場性騷擾防治，遵循法規、共同維護職場友善環境。 2. 2024年4月18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 3. 2024年4月25日吳江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	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 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 3. 每年9月評選優良內部講師於教師節表揚，勉勵知識傳承的付出、持續營造教學相長的學習氛圍。
 社區居民	社會參與	- 社會公益活動 / 不定期 - 外部拜訪 / 不定期 - 信件與電話 / 不定期	鄰里社區友好	1. 廈門廠區多次攜手所在轄區民安街道及周邊公益組織開展關愛困境兒童春季研學、環保淨街、六一圓夢以及暖冬捐書等公益社企共建活動。 2. 吳江廠區聯合《蘇州市吳江區麵包樹公益服務中心》給雲南貧困山區的孩子贈送冬季衣物，並給明基友達基金會送去了孩子們所需的書本，傳遞愛心，增添溫暖。





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	執行情形
1.利害關係人溝通	建立與利害關係人良好互動與溝通管道。透過了解利害關係人對公司的期望，藉由溝通過程使利害關係人了解公司於永續發展方面的努力與成效。	1. 主動並及時於公司官網揭露公司治理及財務數據等相關資訊 2. 於法規期限內公告各項資訊	資訊揭露之完整性與一致性且即時正確	1. 公告或揭露資訊之完整性與一致性 2. 公告或揭露資訊之即時且正確	各項財務及非財務資訊已完整且即時公示
2.永續治理運作	落實ESG管理平台，強化公司治理運作，營造與利害關係人溝通管道，促進永續經營，提升企業永續價值	1. 制訂或修改相關規章 2. 董事成員多元化 3. 每季至少一次召開董事會及審計委員會 4. 強化董事參與公司治理	無主管機關裁罰案件	1. 定期執行董事會及功能性委員會績效評估 2. 董事監督公司治理運作情形 3. 董事監理或建議事項執行追蹤	無違章裁罰記錄
		1.各功能組別訂定其年度永續行動目標並檢視執行情形 2.淨零減碳專案	ESG年度目標達標率100%	1.H1、H2董事會監督治理 2.每季ESG季會追蹤	淨零減碳月會/ESG季會/董事會如期召開，追蹤目標達成率100%
		透過多元創新方式，辦理通識課程/活動，提高全員參與性豐富知識能量	課程/活動參與>800人次(TW+CN)	每季ESG季會追蹤推動績效	課程/活動參與4,597人次(TW+CN)>800人次



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	執行情形
3.技術創新與市場布局	透過技術創新,增加發光效率及減少碳排,並申請專利確保公司利益	1.技術論壇 2.專利導讀 與解析	年度專利>90件	每季檢視專利數及開發進度	獲證專利數120件,新光學導光結構開發完成
4.資通安全	保護公司智慧財產,全面提升資安意識,強化公司治理	1. 持續監控與偵測系統,強化各項異常通報管理 2. 強化資安管理與防火牆安全 3. 建立端點防護機制	1. 無造成嚴重營運損失案件 2. 無造成公司信譽受損案件	每季檢視發生資安風險案件	審查資安KPI指標均已全部達標且無資安事件發生
5.人才吸引與發展	1.具競爭力薪酬與員工福利政策多樣性 2.關鍵職能發展訓練與職涯發展、協助 (含關鍵人才留任)	1.推動員工加入持股信託 2-1.每年檢視工作所需職能,依職能落差進行培訓規劃 2-2.主管職或專業職的職位出缺,優先考量內部人選 2-3.關鍵人才享有留才持股信託獎勵	1.台灣員工持股信託參與率≥30% 2-1.職能導向培訓課程完訓率>90% 2-2.主管職及專業職內部晉升率≥80% 2-3.關鍵人才留任率>85%	1.每季檢視員工持股信託參與情況 2-1.每季定期檢視職能課程完訓狀況 2-2.每半年依組織需求提報,並經人評會審核 2-3.每年Q1檢視前一年度關鍵人才留任狀況	1.台灣員工持股信託參與率達38% 2-1.職能導向培訓課程完訓率100% 2-2.主管職及專業職內部晉升率89% 2-3.關鍵人才留任率達98%

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	執行情形
6.誠信經營	1.制定、實施、宣導道德行為守則 (如：反貪腐、反競爭行為等相關法規) 2.透明暢通的舉報申訴、溝通管道與配套	1.訂有誠信經營守則及員工道德管理辦法作為公司與員工據以依循之母法。 2.落實誠信經營管理行動：每年安排誠信經營相關課程、誠信道德宣導、要求承攬商/供應商誠信交易承諾、廉潔職務管控機制。	1.違反誠信行為0件 2.無重大違記/違法案件	每年於董事會報告誠信經營推動成果，並透過與董事的溝通討論以強化不誠信的防範機制。	1.違反誠信行為0件 2.無重大違記/違法案件
		1.設立內外部多元檢舉管道，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。 2.依《上市上櫃公司誠信經營守則》第23條檢舉制度辦理	不誠信行為案件舉報0件	1.每季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.依情節樣態分責處理單位。 3.舉報案件指派專人進行案件調查。	不誠信行為案件舉報0件
7.風險管理	強化風險管理，掌握風險變化趨勢，定期確認與追蹤檢核成效	1. 制訂或修改相關規章 2. 風險範疇辨識 3. 風險分析衡量 4. 風險改善監控	1. 無造成重大營運損失案件 2. 無造成公司信譽受損案件 3. 無營運中斷>1天案件	1. 定期檢視發生營運風險案件 2. 營運風險情節樣態分析	經檢視無發生營運、信譽損失及營運中斷之案件
8.多元與平等	1.建立文化包容、多元友善職場 2.員工平權保障 (同工同酬保障、晉升機會推動) 3.弱勢員工照顧	1.舉辦菲籍座談/講座 2.兩性公平職涯發展 3.母性健康保護計畫	1.外籍移工照護與交流活動 ≥7場(年) 2.女性主管職占比≥20% 3.孕期/產後同仁健康管理及健康指導率100%	1.每季追蹤座談會及活動辦理狀況 2.每半年檢視女性主管任職情況 3.健康風險評估(過負荷、人因危害)	1.舉辦7場菲籍座談/講座活動 2.女性主管職占比24% 3.孕期/產後同仁健康管理及健康指導率達100%



實現綠色承諾

重大議題管理方針

重大議題	政策	管理措施/專案	目標	評估機制	執行情形
9. 人權與勞資關係		1-1.各廠區定期舉行勞資會議/職代會議與員工進行溝通。	因勞資爭議所遭受之損失0件	1-1.每季追蹤勞資會議/每年追蹤職代會議之開會情形。	因勞資爭議所遭受之損失0件
		1-2.提供多元暢通且受保護的申訴、溝通管道，促進勞資和諧。		1-2.每季查核溝通管道，確認是否有勞資爭議之事件。	
	1.雙向的勞資溝通管道、勞資爭議處理 2.促進員工關係之作法與發展	2.每季舉行業務說明會、新人座談會關懷與維繫員工關係。	座談會舉辦每季至少6次	每季追蹤座談會之召開情形並回饋同仁的反應。	座談會舉辦共38次
	3.建立人權政策及保障集體協商權益	3-1.遵循國際人權公約、RBA責任商業聯盟行為準則，恪遵營運所在地相關勞工、性別平等法規並制定有關人權保障、勞動政策及執行相關措施。 3-2.落實RBA管理體系，識別與管理潛在勞工人權風險。 3-3.人權政策培訓。	無重大違法情事(即罰金超過新台幣100萬元/人民幣20萬元)	每年透過外部RBA VAP稽核、內部RBA內部稽核及管理審查會議，檢視人權相關議題。	無重大違法情事(即罰金超過新台幣100萬元/人民幣20萬元)
10. 永續供應鏈管理	1.供應商風險管理機制 2.供應商輔導/合作發展 3.在地採購	1.簽署「責任商業聯盟行為準則聲明書」 「無衝突礦產宣告書」、簽署「誠信交易約定書」 2.關鍵供應商CSR年度稽核 3.在地化採購額(率)統計	1.力守法規目標簽署：>95% 2.關鍵供應商CSR年度稽核87家 3.在地化採購比例CN目標：>95% TW目標：>90%	1.當Site回簽廠商筆數/當Site有交易的供應商(原材料)總數 2.以採購金額/策略合作夥伴首要考量 3.在地化採購額/地區總採購額(原材料)	1. 100% 2. 87家(100%) 3. CN：98.5%、 TW：95.7%





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



2024 SDIA 前瞻顯示大賞銀質獎
2024 中科園區創新產品獎



2024年專案改善&品管圈
共62件



2024年客戶滿意度
89%



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 **602** 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

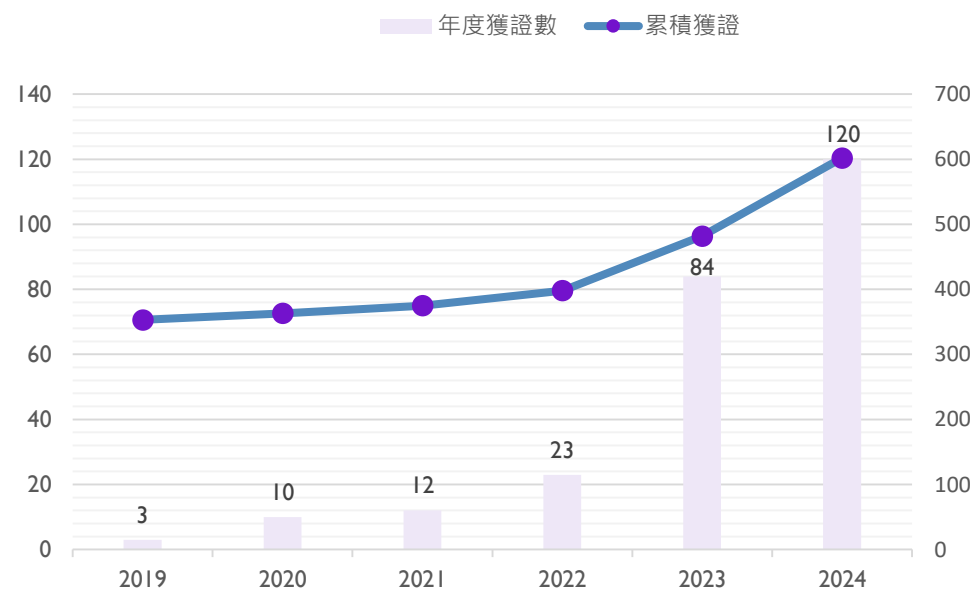
專利管理政策	目標/方針	實際執行
專利提案目標	90件/年	91件/年
專利核心技術布局	OM, Medica, Light field, 智慧場域	60件/年
專利維護策略	2個國家獲證/產品生產中	72篇/年
專利獎勵策略	提案獎勵、申請獎勵、獲證獎勵	提案獎勵50件 申請獎勵43件 獲證獎勵75件 共477人次
營業秘密獎勵	營業秘密獎勵	獎勵2件，共7人次
專利侵權分析	4件/年	8件

全球核准之優質專利

602 /件

累積
獲證

歷年專利獲證數





創新產品與技術

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

整機設計/系統整合服務



- 4000 Nits 高亮顯示模組，具備 Local Dimming，可達到節能效果，同時增加畫面對比。
- HMI(Human Machine Interface) 顯示器用於手術燈控制，用 LCD 取代傳統薄膜按鍵觸控面板，增加整體質感，可靈活改變控制介面，做到一機多用。防水防塵設計，符合醫療環境的衛生標準。

關鍵零組件模組產品技術



- 高效率背光模組，降低能耗
- 2024 亮度與原始設計相比增益10%
MNT產品共約100k
NB產品共約150k

智慧系統整合



2024年應用場域

- 亞果遊艇、澎湖輪
- 桃園機場捷運、桃園機場
- 棧貳庫、大港倉
- 台隆手創館
- 新竹市智慧站牌
- 台中國家歌劇院
- 智慧公車站牌
- 跨域智慧顯示解決方案
- AI海洋互動育樂顯式方案
- 多模態AI智慧零售優化銷售輔助
- 新一代節能電子紙看板
- AI即時雙向翻譯系統

新產品

Kaleido電子紙床頭卡顯示器

- 整合式設計 / 模具品外殼
- 改良目前市售床頭卡的缺點
- 產品具多功能性變化，延伸應用
- 已開發機構件於桌牌與紅龍柱產品



產品應用說明
(左：床頭卡應用、右：紅龍柱應用)

達運綠色友善產品與服務

減廢技術應用	綠色環保材採用	節能產品設計
• 包材體積精簡, 棧板承載量提升	• 全紙化包裝	• 側入式背光模組亮度提升140%
• 廢棄包材再利用	• 材料回收再利用	• 直下式背光模組區域調光, 節能60%
• 無膠框設計	• 環保材質使用	• 反射式及電子紙站牌

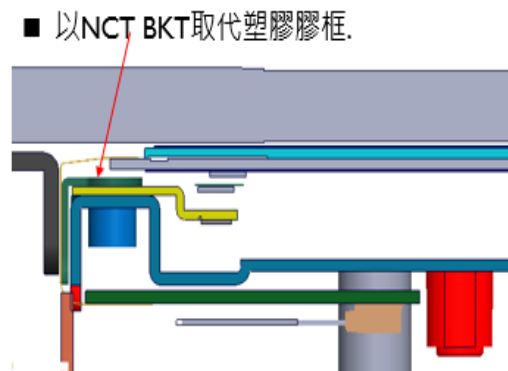
綠色產品

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



全紙化 (環保紙) 設計

- 全紙化包裝, 紙包材
- 環保保護袋(描圖紙)



無膠框設計

- NCT 鐵件取代膠框
- 鐵件為環保料, 可回收再利用



電子紙 (廣告/指引牌)



電子紙 (智慧電桿)



開
拓
創
新
價
值



產品品質與安全

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

品質管理政策暨客戶滿意推展方向與目標



品質管理系統



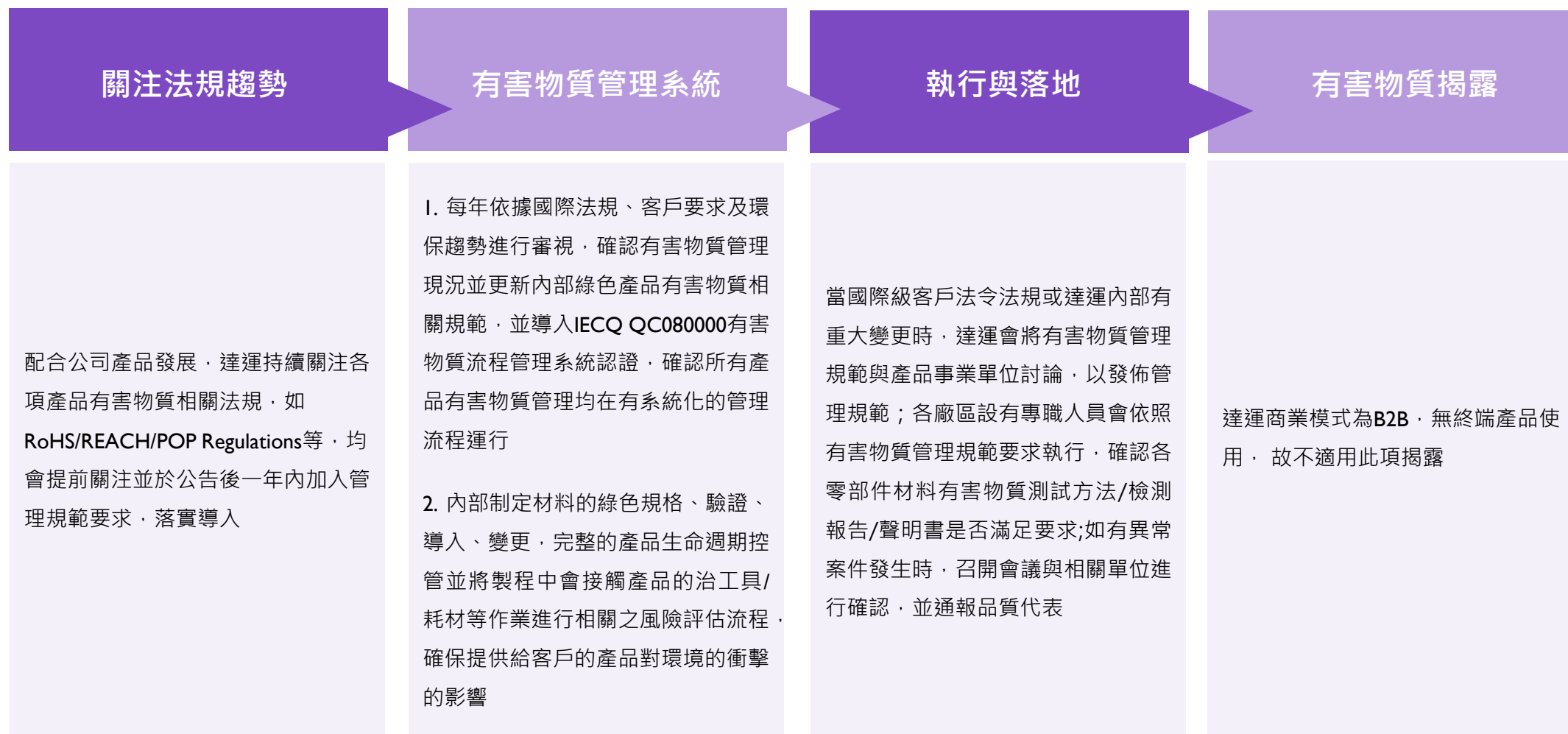
管理系統認證範圍

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



有害物質管理

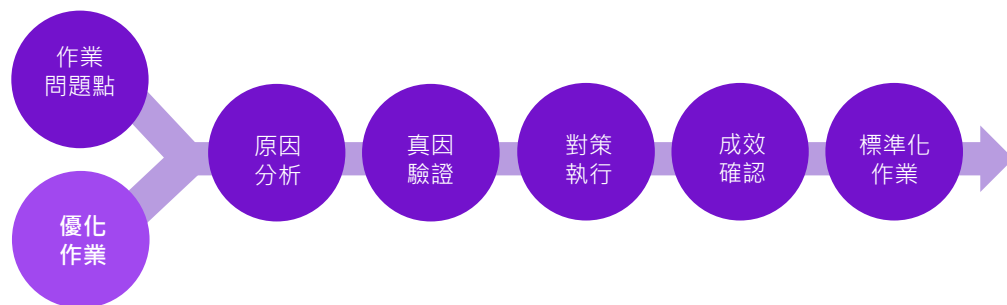
達運自2014年建立有害物質管理程序，針對綠色產品訂定材料的綠色規格、驗證、導入、變更等相關之風險評估流程的有害物質管理規範，以確保本公司產品持續符合國際綠色產品相關法規與客戶要求。



推動持續改善(CIP)計畫

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

持續改善流程



CIP類型

專案改善 (QIT)

改善面向		2020	2021	2022	2023	2024
品質改善	提案件數	6	8	8	8	9
生產力提升	提案件數	2	3	7	9	1
良率改善	提案件數	9	10	7	7	4
製程能力提升	提案件數	-	1	2	5	2
降低成本	提案件數	2	2	2	4	8
素質提升	提案件數	-	-	1	-	-
整體改善比例		25%	51%	45%	38%	52%

品管圈 (QCC)

品質改善	提案件數	-	-	2	7	8
生產力提升	提案件數	5	8	7	2	8
良率改善	提案件數	2	5	8	7	7
製程能力提升	提案件數	4	9	3	-	3
降低成本	提案件數	1	-	3	5	11
素質提升	提案件數	1	-	-	8	-
安全改善	提案件數	-	-	-	1	1
整體改善比例		30%	34%	40%	33%	48%



開拓
創新
價值



客戶關係管理

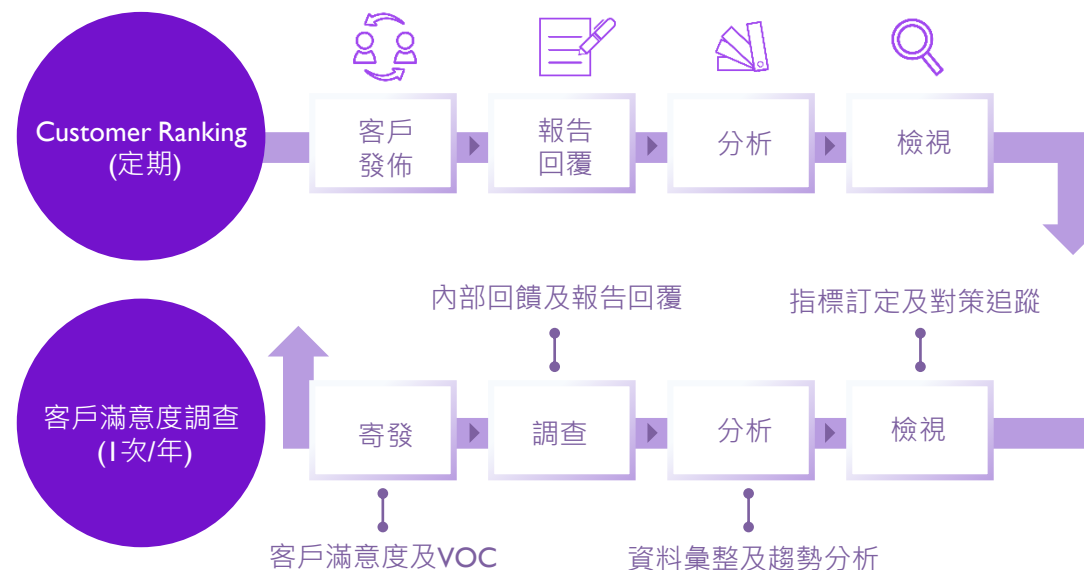
達運客戶經營理念與管理方針

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。

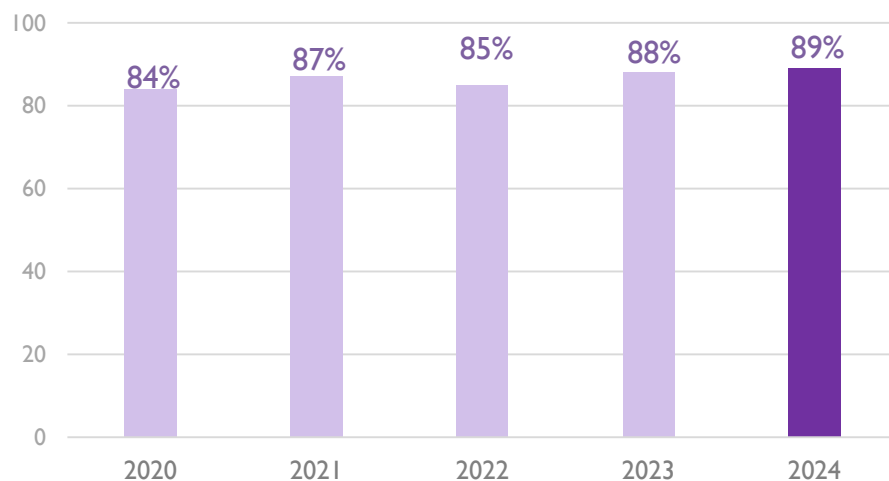




客戶滿意度趨勢

2024年度客戶滿意度調查結果，客戶整體滿意度為 **89%**。而近三年客戶滿意度評比結果持續呈現穩定成長狀態，針對客戶的回饋與意見，公司內部已擬定適當的改善計畫並將監控落實，加速完成改善成為客戶信任的長期夥伴，除滿意度調查之外，亦根據客戶定期的評比，針對個別客戶需求進行檢討。面對產業循環，達運精密積極調整體質，持續觀察產業趨勢並掌握客戶脈動，以客戶滿意為終極目標。

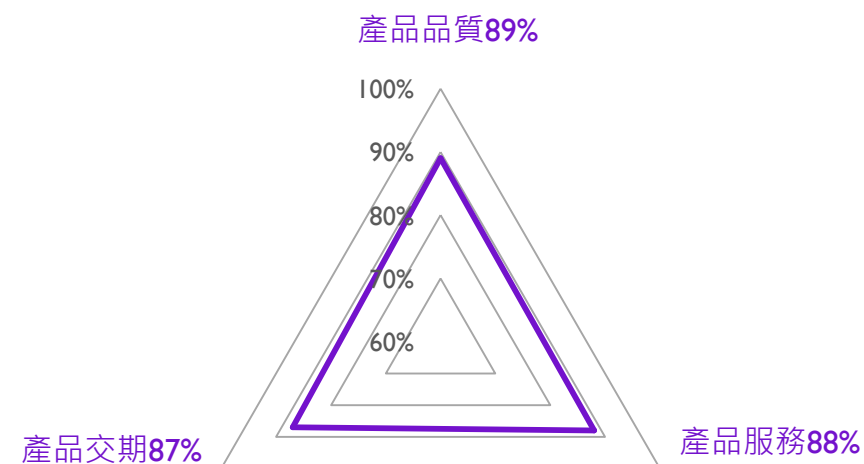
近五年客戶滿意度趨勢



客戶退換貨政策

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

2024客戶滿意度調查結果



2-6-2

秉持責任採購

- 永續價值鏈管理
- 在地化採購



供應商簽署率100%

- 責任商業聯盟行為準則聲明書
- 無衝突礦產宣告書
- 誠信交易約定書



選取23家
ESG關鍵供應商



台灣及中國地區
在地採購比例>90%



永續供應鏈管理

供應鏈管理政策與目標

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

供應商定義與關鍵供應商鑑別

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

與共榮成長夥伴合作推動永續行動

減碳行動

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

規劃**2025**年關鍵供應商全面導入 **ISO 14064-I**、**ISO 50001**、參與**CDP**氣候變遷問卷揭露，**2024**年關鍵供應商已有**72%**取得**ISO 14064-I**認證、**72%** **ISO 50001**認證、**78%**參與**CDP**氣候變遷問卷揭露。



供應鏈風險管理

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

與共榮成長夥伴合作推動永續行動



Step 1. 遵循準則

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

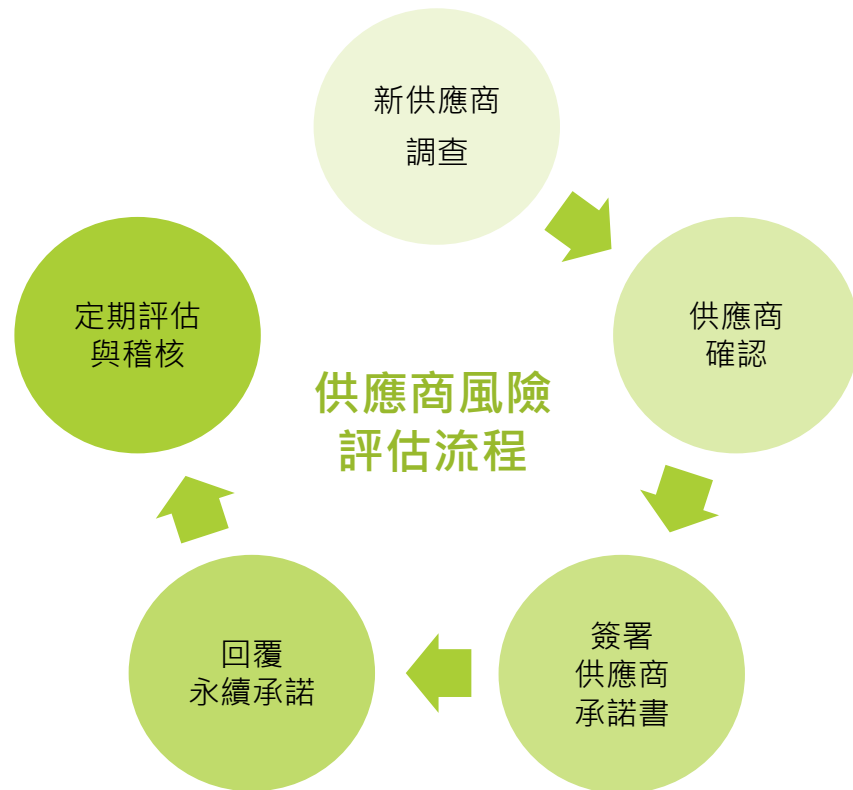
此外，所有從應商都需簽署《廉潔承諾書》，承諾絕不向達運員工或其關係人及 (或) 其指定人要求、期約、進行任何賄賂或給付、或通過其他方式給與有形或無形之利益，否則願受一切之民刑事法律訴追。

供應商在了解達運對責任供應鏈的各項具體要求後，須嚴格遵守。



Step 2. 風險評估

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



Step 3. 稽核驗證

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

Step 4. 持續改善

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

供應商稽核 (Scorecard) 評價

品質

成本

交付

服務

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。2024年接受RBA檢核的供應商共有87家供應商及3家新進供應商，稽查結果無發現重大 (Major) 以上缺失事項。關鍵供應商中有8家近兩年執行過RBA VAP初始稽核，RBA VAP不符合率中，出現優先不符合事項比例為0%；其他不符合事項已採取RBA VAP糾正措施的比例為100%。

	環境面	社會面		治理面	
	環境	勞工	健康與安全	商業道德	管理系統
項目	● 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	● 就業自由 ● 不用童工 ● 工作時間 ● 薪資福利 ● 人道待遇 ● 不歧視/不騷擾 ● 結社自由	● 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 ● 健康和安全資訊	● 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	● 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
受稽合格率	100%	100%	100%	無違反重大商業道德情事	100%
缺失事項	無優先/主要/次要缺失及觀察事項	1. 海外供應商員工加班時間超出當地法規要求 2. 招募簡章涉及年齡、身高、健康等歧視要求 3. 未制定政策且無充足的合理宗教活動場所 4. 海外供應商遲到請假規範未遵循當地法規要求 5. 外籍員工簽署入國工作費用及工資切結書 6. 外籍聘僱合約中有另開存款帳戶強制儲蓄同意文件並代保管存摺；及公司與外籍員工有簽署保留證件同意文件 (護照) 及代管情形	皆屬次要缺失或觀察事項 1. 堆高機充電區之電器控制盤中隔板遭移除 2. 貨梯外位標示限制荷重 3. 現場有使用鑽孔機，不可使操作人員戴上手套並應機台上方標示「嚴禁戴手套」	-	-
結果解析	-	不符合事項已採取糾正措施的比例為100% (6項) 1. 遇生產旺季及招工困難、訂單增多所致；後續將加大招工力度，增加委託招聘供應商協助一般工招募。 2. 遵循RBA招聘費用指引辦理。 3. 已通知件介改善不可再簽保管切結書及保管個人證件。 4. 持續優化勞工相關政策與制度	日常作業及要求不嚴謹，經複查後現已全面改善完成 1. 電器控制盤中隔板已復原完成 2. 貨梯荷重標示完成 3. 鑽孔機已完成標示「嚴禁戴手套」並完成員工教育訓練	-	-



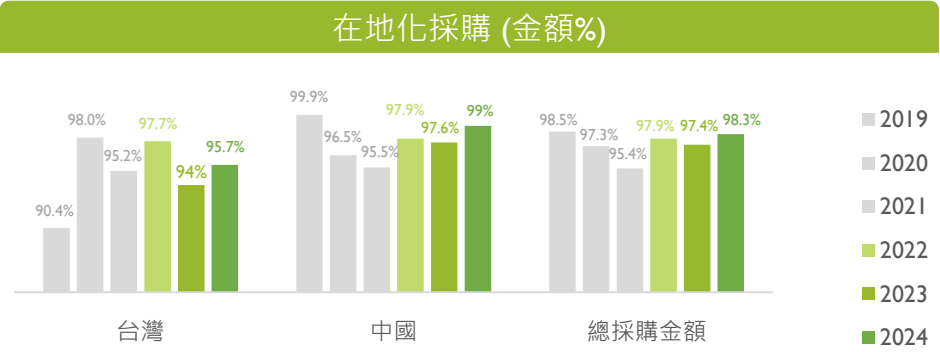
歷年供應商稽核數量與合格率

	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
稽核廠商數 (家數)	55	45	62	67	59	87
稽核合格率	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。



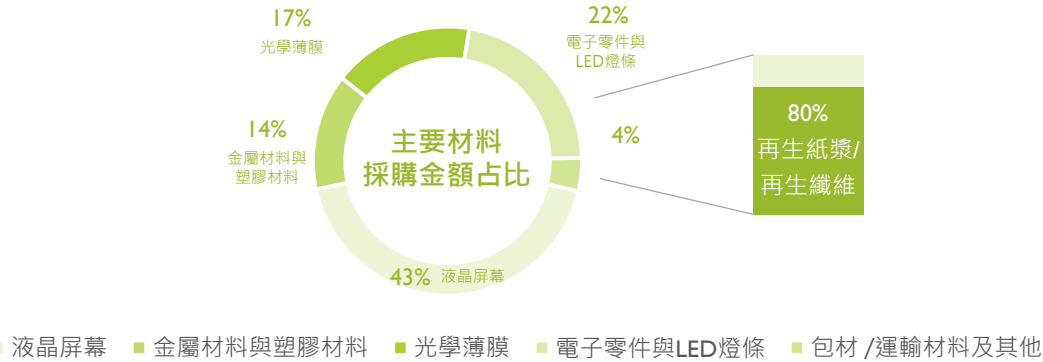
落實無衝突礦產

為響應全球對衝突礦產的抵制行為，達運支持無衝突礦產冶煉廠計畫 (Conflict-Free Smelter Program)，並承諾不使用衝突礦產，不接受來自於剛果民主共和國 (DRC)、盧安達 (Rwanda)、烏干達 (Uganda)、蒲隆地 (Burundi)、坦尚尼亞 (Tanzania)、肯亞 (Kenya) 所開採金 (Au)、鉭 (Ta)、錫 (Sn)、鎢 (W)、鈷 (Co)、雲母 (Mica) 等原生礦材。透過衝突礦產的資料審查、異常處理、物料管理、供應鏈管理...等相關流程之管理規定，以確保本公司產品符合國際衝突礦產相關法規與客戶要求。同時，我們也要求供應商共同重視與履行，一起善盡社會責任、尊重及保護人權。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385家生產性材料供應商的衝突礦產調查，回覆率達100%，調查中未發現有任何違規情形。

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。2024年的材料管理採購金額中，液晶屏幕占43%、金屬材料與塑膠材料占14%、光學薄膜占17%、電子零件與LED燈條占22%、包裝/運輸材料及其他材料占4%。

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



實現綠色承諾

2-6-3

守護環境永續

- 強化氣候韌性
- 空氣污染防制
- 水資源管理
- 廢棄物/化學品管理



2024.1.18取得ISO50001:2018
能源管理系統證書



2024年導入6項節水專案
總計回收水量較2023年 ↑ 8%



2024年CDP氣候變遷問
卷評級B

強化氣候韌性

治理組織

• 董事會

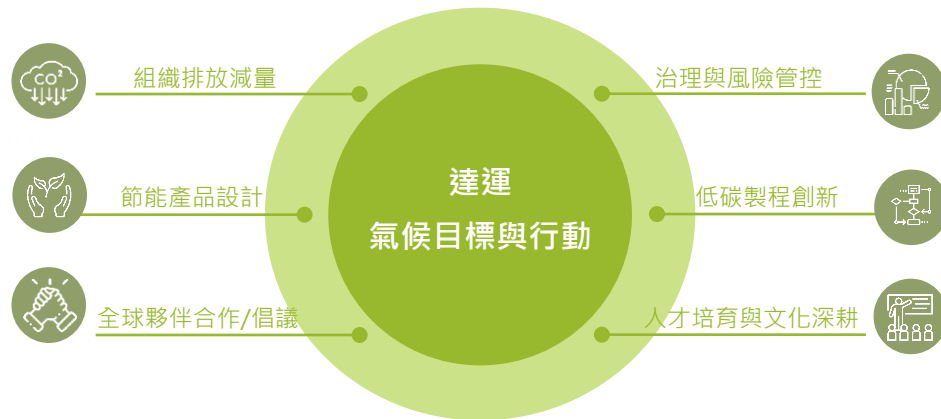
本公司董事會負責指導公司策略、監督管理階層、公司治理制度之各項作業與安排、對公司及股東會負責、依照法令及公司章程之規定或股東會決議行使職權。

• 永續發展委員會

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

策略目標與行動

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



減碳專案

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

組織減碳	產品減碳
1. 廈門廠區三場冰績效能使用最佳化、製程冷卻水系統整併 2024年節電85.9萬度，相當減碳484噸 CO₂e 2. 吳江廠區空壓系統效能最佳化、製程改善太陽能板建置 2023年節電461.1萬度，相當減碳274噸 CO₂e 3. 廈門廠區、吳江廠區太陽能2024年總計發電926.2萬度，相當減碳5,387噸 CO₂e	1. 產品包裝全紙化 2. 環保紙取代包裝袋及保護膜,每台可節省0.14KgCO₂e 3. 電子紙/床頭卡產品推廣,每台13.3”每年可節省29.42 KgCO₂e 4. 產品背光模組效率提升 140% 5. 無膠框設計,減少塑膠使用,每千台28”可節省130 KgCO₂e 6. 模組化設計,延長產品使用壽命
供應鏈減碳	風險管理
1. 關鍵供應商完成導入ISO 14064-I : 72% 2. 關鍵供應商完成導入ISO 50001能源管理系統：72% 3. 3. 關鍵供應商完成CDP氣候變遷問卷：78%	1. 蒐集國內外氣候政策趨勢及碳相關法規，檢視目前的減碳執行情形與減碳計劃目標，並持續評估對公司營運成本影響，進而降低氣候風險對營運所造成的不利財務影響 2. 瞭解、鑑別與評估企業在氣候相關之重大風險與機會，進而收集有助於決策及具前瞻性的財務影響資訊



氣候變遷相關財務揭露(TCFD)

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

蒐集

列出相關風險/機會

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

鑑別

決定重大風險 / 機會

由永續發展委員會討論並決定聚焦的風險 / 機會

重大性辨識

製作風險 / 機會矩陣

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

因應策略與財務衝擊

擬定與檢討因應策略，進行重大議題財務衝擊評估

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

類別	公司管理策略與行動	2024年執行情形
治理	董事會定期審視氣候變遷相關風險機會	- 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。 - 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。
	管理階層評估與管理氣候議題	由董事長暨策略長擔任永續發展委員會主委，中心級主管擔任當然委員，透過每季召開季會，討論與管理氣候變遷對營運影響的議題，2024年共召開4次會議。
	組織鑑別短、中、長期氣候相關風險與機會	永續發展委員會秘書組以CDP碳揭露揭露計畫 - 氣候變遷問卷中，風險與機會題組之選項作為基礎，收集內部營運變化、外部趨勢，鑑別出11項風險、7項機會。
策略	評估重大氣候風險與機會為公司帶來的潛在營運與財務衝擊	由董事長暨策略長及中心級主管，針對風險與機會之衝擊時間、價值鏈中受衝擊對象、控制不確定性、發生可能性、風險因素進行評估，以呈現公司因氣候變遷所帶來的潛在營運與財務衝擊。
	進行不同氣候情境分析、評估淨零排放目標及作為	為呼應巴黎氣候協定「全球升溫1.5°C以內」及台灣2050年淨零目標，利用台灣氣候變遷推估資訊與調適平台 (TCCIP)，以氣候變遷最嚴峻的IPCC AR6 SSP 8.5情境，用系集平均模式優先推估台灣廠區所在位置分析溫度、雨量等實體風險進行未來風險推估。中國大陸因氣象歷史數據取得不易，暫以時間尺度較大的月平均 / 年平均資料統計、檢視過去天災事件之衝擊。





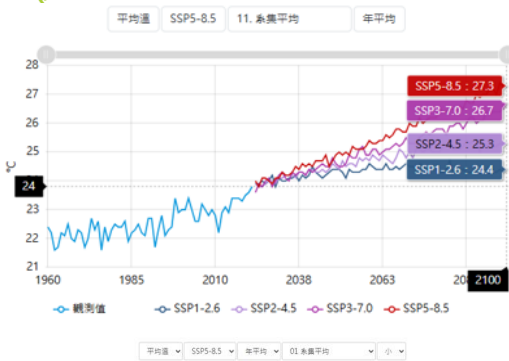
類別	公司管理策略與行動	2024年執行情形
風險管理	利用TCFD架構建構氣候風險辨識流程	1. 本公司建有完整風險管理架構組織、政策、管理規範，風險範疇涵蓋包括但不限於營運風險、市場風險、環安衛風險(含環境及氣候變遷)、財務風險、人力資源風險、資安風險與其他可能使公司產生重大損失之風險，並持續關注國內外風險發展情事以掌握風險趨勢，辨識新興風險。本公司將氣候變遷視為新興風險，並將其辨識、衡量與管理流程納入公司整體風險程序。
	依據氣候風險鑑別與排序結果，設定與執行相關因應方案	
	將氣候風險鑑別與評估納入企業風險管理流程	2. 氣候風險管理流程主要分為六大步驟，從風險辨識、鑑別、分級管理、改善監控、董事會監管、報告揭露。
	設定氣候變遷相關管理指標	
指標和目標	透過ISO 14064-I盤查與揭露溫室氣體排放量，檢視公司營運面臨的衝擊，並評估範疇一、二的風險及其減緩策略	2022年11月21日首次取得ISO 14064-I查驗聲明書 (含海外子公司)，未來每年持續完成各年度查證及揭露作業。 - 依據ISO 14064-I: 2018方法學自主盤查2024年溫室氣體排放量，類別I排放量為1,704.9184噸CO₂e，類別2排放量為55,285.8392噸CO₂e，總計56,990.7576噸CO₂e，排放密集度273.04噸CO₂e/億元，已於2025年8月4日取得SGS核發查證聲明書。
	擬定氣候變遷管理目標，檢視目標達成度與績效	以台灣2050淨零減碳目標及客戶以大帶小減碳目標為基礎，擬定淨零目標減碳途徑，以2021年為基準年，2030年溫室氣體(類別I和2)辦公室據點淨零排放，生產據點排放量減少20%，2050年皆淨零排放。希望透過設置太陽能發電設備、增加再生能源使用量、更新節能設備與推行節能生產管理等方法，逐步達成短中長期減量及淨零排放目標。

不同氣候情境分析、評估淨零排放目標及作為

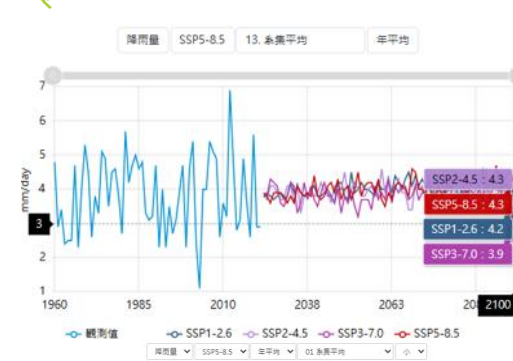
達運依據TCFD架構，針對實體風險進行未來在台灣不同溫室氣體排放控管情形下，對公司營運或供應鏈產生的影響，並將其結果納入強化氣候韌性策略考量。依據2021年聯合國政府間氣候變化專門委員會 (Intergovernmental Panel on Climate Change, IPCC) 發布最新的第6次評估報告 (The Sixth Assessment Report, AR6)，利用台灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台已蒐集了 IPCC AR6 所使用最新的耦合氣候模式對比計畫 (Coupled Model Intercomparison Project, CMIP) 第六階段 (簡稱 CMIP6)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

至2100年，湖口廠年平均溫度較2021年觀測值年均溫23.8°C上升至24.4~27.3°C間，增加約0.6~3.5°C，降雨量從3.1 mm/day增加至3.9~4.3 mm/day；大雅廠年平均溫度較2021年觀測值年均溫23.6°C上升至24.1~27.1°C間，增加約0.5~3.5°C，降雨量從4.5 mm/day變化至4.1~5 mm/day。

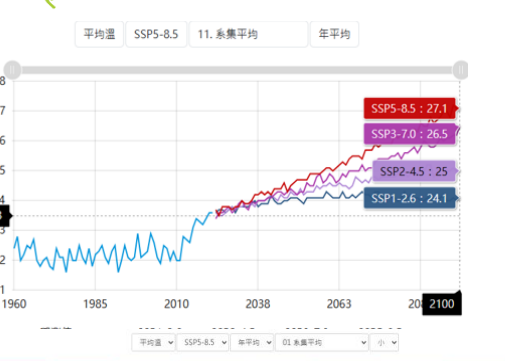
湖口廠未來年均溫推估



湖口廠未來降雨量變化推估



大雅廠未來年均溫推估



大雅廠未來降雨量變化推估



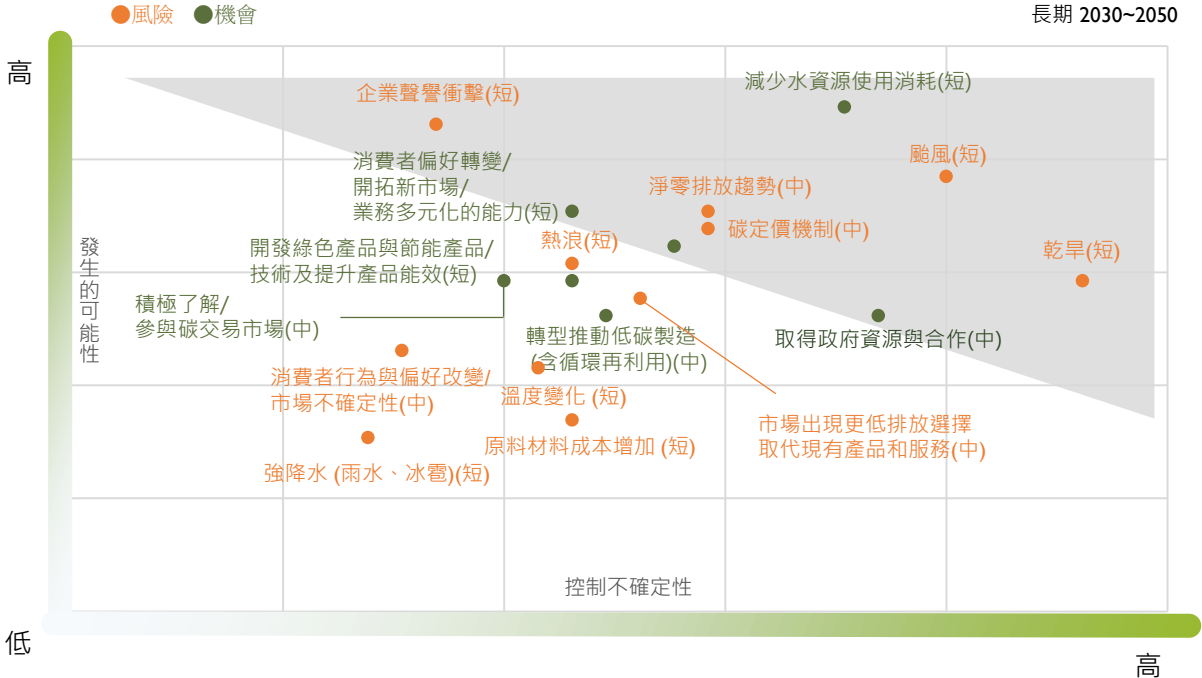
重大氣候風險與機會

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

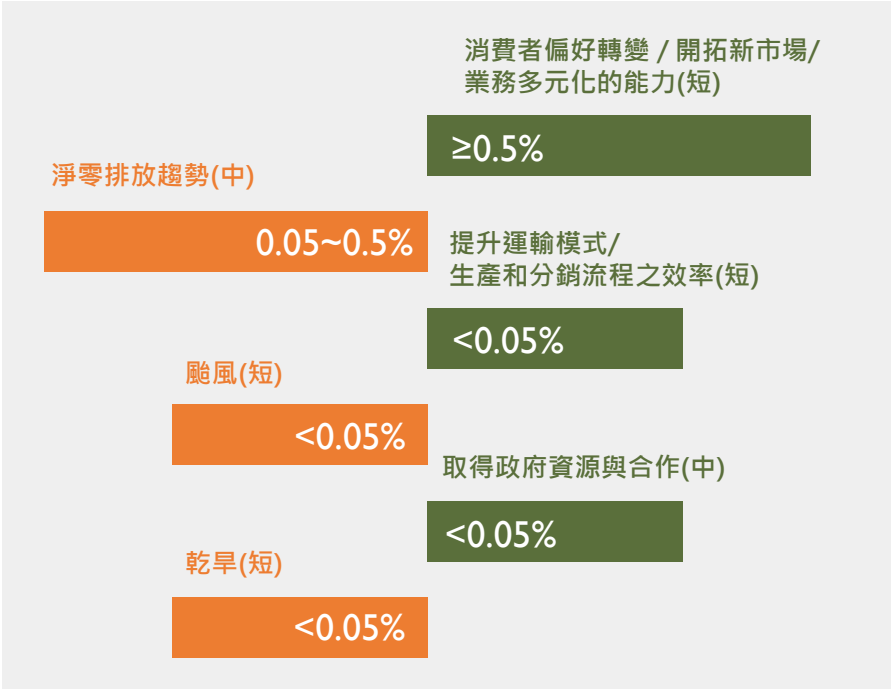
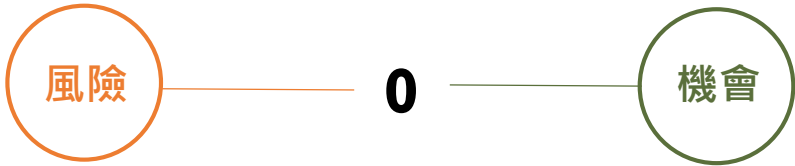


氣候變遷風險與機會矩陣

短期 ~2025
中期 2026~2030
長期 2030~2050



氣候變遷風險與機會矩陣



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



氣候變遷風險/機會與因應策略

風險類型	面向	氣候風險	利害關係人	氣候機會	潛在財務影響	因應作為
轉型風險	政策與法規	碳定價機制	達運精密	- 建置再生能源使用，降低間接用電碳排放量 - 積極了解碳交易市場	- 稅負成本或環保相關違規風險增加 - 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	- 設定積極減碳目標：承諾2050年辦公室及生產據點淨零排放 - 蒐整全球碳交易市場資訊，研擬未來碳交易規劃
		淨零排放趨勢	達運精密	取得公部門資源與合作	- 減碳設備購置與運轉成本增加 - 建置再生能源費用增加 - 透過低碳轉型計畫，降低設備購置成本 - 倡導日常作業節能措施	- 繪製全公司淨零策略地圖，研擬策略並執行相關作為 - 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
	技術風險	市場出現更低排放選擇取代現有產品和服務	達運精密、客戶	- 開發低碳產品服務 - 提升客戶產品能效	- 無法提供滿足客戶需求之低碳產品致使訂單流失 - 導入新設計、新技術、新材料 - 控制合理成本，確保營收與獲利	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	- 消費者行為與偏好改變/市場不確定性 - 原材料成本增加	客戶 達運精密	- 建立技術門檻，提升產品競爭力 - 強化在地採購，減少運輸碳排及風險	- 滿足客戶及市場綠色需產品求，增加營收 - 材料採購成本增加	- 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 - 尋求離生產據點近且品質、生育優良之供應商
		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	- 高能耗製程增加生產碳足跡，衝擊產品競爭力 - 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	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
	名譽風險					



守護環境永續

風險類型	面向	氣候風險	利害關係人	氣候機會	潛在財務影響	因應作為
實體風險	立即性風險	颱風/乾旱/強降水	達運精密、 供應鏈、客戶	提升天災抵禦能力	- 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 - 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	- 定情召開水情會議與建立緊急應變程序，並定期演練 - 評估生產據點旱災、水災風險，並研擬應變措施
	長期性風險	溫度變化	達運精密	- 轉型推動低碳製造 - 提升生產效率	- 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 - 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	- 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 2024年強化氣候韌性因應作為： ☐ 節能：提出4大項節能專案，總計節電約227.2萬KWh，相當於減少1350噸碳排放量；持續推動低碳綠色生產。 ☐ 創能：廈門廠區、吳江廠區架設太陽能發電系統，總計創能906.7萬kWh，減排5,387噸CO₂e。 ☐ 開發低碳節能產品：設計三大面向，提出9項行動方案，減少客戶使用碳排放及自身產品碳足跡。



溫室氣體盤查與認證

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

達運於2022年11月21日取得SGS核發2021年ISO14064-1: 2018溫室氣體查驗聲明書，2025年8月4日取得SGS核發2024年查驗聲明書，盤查邊界、盤查範疇、各範疇的排放量、總量等說明如後。

2023年首度自主參與碳揭露計畫 (Carbon Disclosure Project, CDP) 氣候變遷問卷評比，獲得D揭露級成績。2024年參與碳揭露計畫 (Carbon Disclosure Project, CDP) 氣候變遷問卷評比獲得B揭露級成績，成績相較2023年進步4個等級。

2024年溫室氣體查證聲明書(中)



2024年溫室氣體查證聲明書(英)



2024年CDP碳揭露計畫自主揭露標章



守護環境永續

2024年各廠區ISO14064-1: 2018各類別溫室氣體盤查排放量

單位：噸 CO₂e

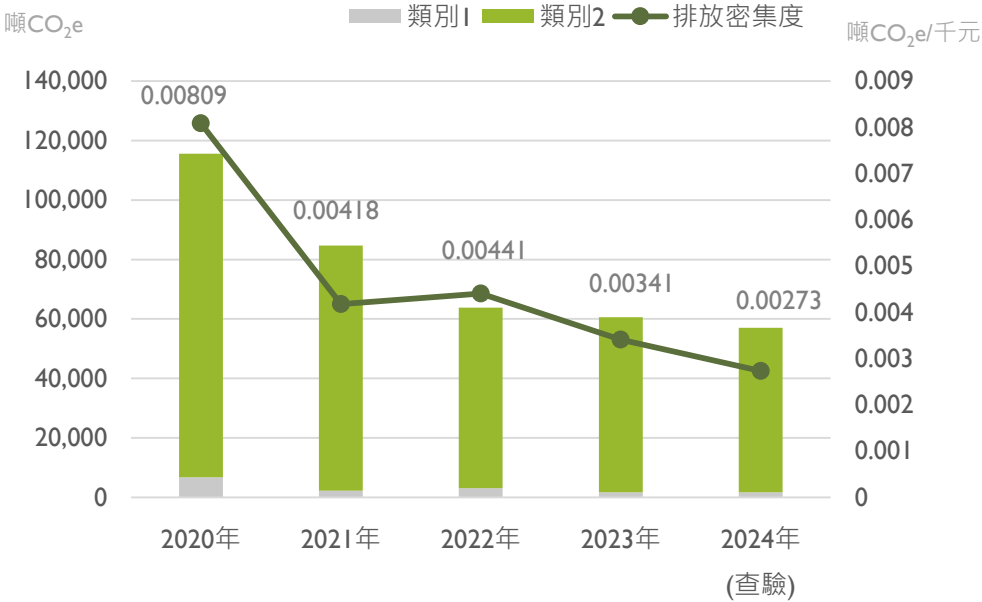


■ 類別1 ■ 類別2

廠區	類別1	類別2
新竹總部	88.6003	611.4316
湖口廠	18.7983	2321.7468
大雅廠	20.0904	2571.0215
廈門廠區	807.2256	34634.3705
吳江廠區	770.2038	15147.2688
總計	1,704.9184	55,285.8392

直接排放與能源間接排放排放量及密集度說明

公司溫室氣體排放量盤查於2025年8月4日取得第三方查驗機構SGS核發查驗聲明書，2024年全公司溫室氣體排放量盤查總計56,991噸CO₂e，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0.00341 (噸CO₂e/千元) 下降為0.00273 (噸CO₂e/千元)，由於公司營運結構調整，2024年公司營業額20,872,571 (新台幣千元) 較2023年增加3,102,589 (新台幣千元)，2024年溫室氣體排放量盤查較2023年經查驗之溫室氣體排放量盤查降低3,585噸CO₂e



歷年溫室氣體排放量

項目 \ 數值	2020	2021	2022	2023	2024 (查驗)
類別1 *1 (噸CO ₂ e)	6,721	2,277	3,144	1,723	1,705
類別2 *2 (噸CO ₂ e)	108,878	82,452	60,717	58,852	55,286
CO ₂ 排放總計 (噸CO ₂ e)	115,599	84,729	63,862	60,575	56,991
營業額 (新台幣千元)	14,290,244	20,284,221	14,465,590	17,769,982	20,872,571
密集度 (噸CO ₂ e/千元)	0.00809	0.00418	0.00441	0.00341	0.00273
查驗機構	-	SGS	SGS	SGS	SGS

*1：類別1：直接來自公司排放源
*2：類別2：間接外購電力



能源管理

達運的能源政策以「環境保護」為出發點，永續能源應將有限資源作有「效率」的使用，開發對環境友善的「潔淨」能源，並致力於節能減碳行動；遵守相關環保法令進行污染防治，且持續推動節能改善績效活動，以期打造出綠色模範企業。2023年1月起各廠區導入ISO50001能源管理系統，並於2024年1月18日通過第三方驗證公司 (DNV) 核發ISO50001：2018版證書(證書有效期間2024.1至2027.1)，並每年由第三方驗證公司 (DNV) 定期驗證確認證書有效性。

2024年能源總耗用量為414,699 GJ，其中外購電力占90.62%、天然氣占1.10%、汽油約0.19%、柴油約0.07%、再生能源8.02%。電力是製程生產設備及廠務系統的主要供給來源；天然氣主要用於VOC廢棄處理與鍋爐設備；汽油主要用於廠區公務車；柴油則使用於廠區推高機、緊急發電機及消防幫浦。其中針對耗能占比較高的電力部分，吳江廠區與廈門廠區於2022年分別建置綠色能源 (太陽能)，2024年總計節電9,242,041 KWh，總計節能33,271 GJ，占再生能源使用率8.02%。公司將持續進行能源審查建置廠區重大能耗基線量測，持續進行公司節能改善。



達運2024年整體廠區能源使用

外購電力 90.62%
天然氣 1.10%
汽油 0.19%
柴油 0.07%
再生能源 8.02%



■ 外購電力
■ 天然氣
■ 柴油
■ 汽油
■ 再生能源



各能源消耗統計表

類別	能源類型	2020	2021	2022	2023	2024
外購電力 (GJ)	不可再生	532,398	511,101	392,796	379,312	375,784
液化石油氣 (GJ)		0	0	0	0	0
天然氣 (GJ)		13,262	11,532	5,364	4,385	4590
柴油 (GJ)		573	290	337	436	283
汽油 (GJ)		668	1,300	778	822	771
再生能源 (GJ)	再生	-	-	20,880	33,636	33,271
再生能源使用率		-	-	5.23%	8.04%	8.02%
總能源使用量 (GJ)		546,901	524,223	420,155	418,591	414,699
不可再生能源查驗機構		-	-	DNV	DNV	安排查驗中

- 資料來源：各廠區蒐集2024年繳費單、發票、柴油抄表紀錄
- 計算能源轉換來源：經濟部能源署2023年能源統計手冊
- 各項能源由其單位轉換為GJ之方式如下：
電力&再生能源：1Kwh=3.6x10⁶J
天然氣：1m³=3.3496x10⁷J
柴油：1L=3.51708x10⁷J
汽油：1L=3.26586x10⁷J

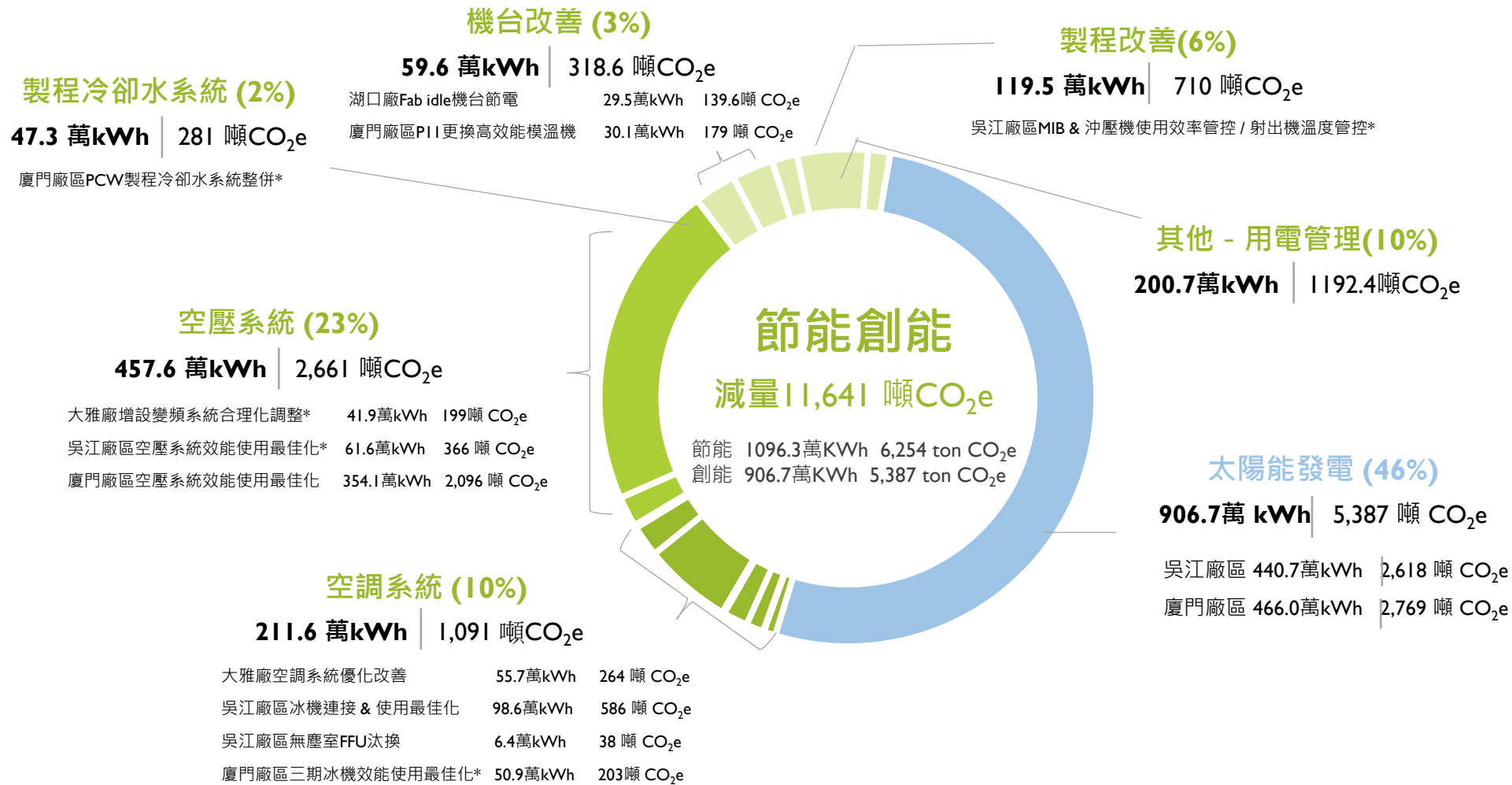


節能創能作為

經盤查，達運溫室氣體排放大多來自類別2（外購電力），因此在減量行動上優先投入降低用電碳排。2020~2024年台灣廠區與大陸廠區共推行20件節能減碳方案，2024年節電約2,003萬KWh，可減少63,384 GJ能源耗用量及11,641噸碳排量。其中2024年新啟動4大項節能方案，總計節電約227.2萬KWh，相當於減少1,350噸碳排量。



守護環境永續





環境管理政策

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

執行方面於2005.06起導入ISO 14001:2004環境管理系統，因應國際標準組織 (International Standards Organization, ISO) 於2015年9月15日公告之ISO 14001:2015新版標準，各廠區皆已於2018年7月通過第三方驗證公司 (SGS) 驗證取得新版ISO 14001:2015年版證書，2019年至2024年由第三方驗證公司 (SGS) 每年定期驗證，2024年6月再次驗證確認證書有效性。

環安衛政策



環境管理系統執行



空氣污染防治

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

每年各廠區空氣污染防治設備均定期委託第三方有資格的檢測廠商對於廢氣排放口進行檢測，2024年各廠區排氣口的廢氣排放均達到當地法規排放標準要求。

廠區	製程	空氣污染物	防制設備	排放管道	檢測結果
台灣	湖口 FMM	HCL	洗滌塔	P001-P008	合格
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			

水資源管理

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

各類型水資源使用量

達運力行節約用水，各廠區之用水量逐年減少，達運力行節約用水，各廠區之用水量逐年減少，自來水用量於**2024**年分別於湖口、吳江、廈門廠區導入**6**項節水方案，用水量較**2023**年下降**8%**；**2024**年地下水使用與**2023**年相同皆無使用地下水，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，**2024**年回收水較**2023**年增加**7%**回收量。

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



2024年各廠區水資源使用量

單位：千立方公尺

廠區	自來水	地下水	重複利用水		原始 取水量	總用 水量	總排 水量	總耗 水量	回收率 (重複利 用率)
			循環水	回收水					
台灣	110	0.0	0	5	110	115	76	34	4.3%
廈門	414	0.0	0	363	414	778	169	246	46.7%
吳江*	286	0.0	9	11	286	306	135	151	6.5%
總計	810	0.0	9	380	810	1,199	380	432	32.4%

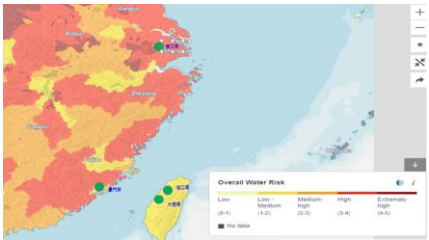
* 水資源高壓力地區

總用水量=原始取水量+重複利用水量

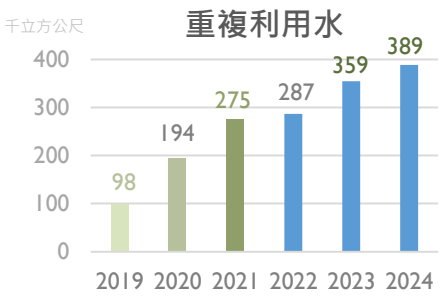
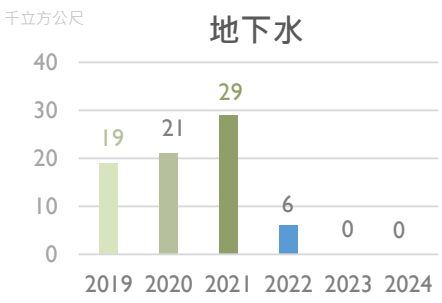
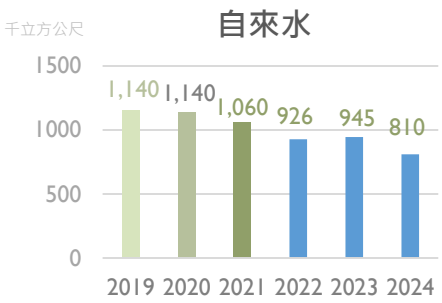
原始取水量=消耗水量+排放量

重複利用水量=循環水量+回收水量

回收率=(重複利用水量/總用水量)×100%



各廠區水源潛在風險地圖
(資料來源：世界資源研究所輸水道水源風險地圖)



備註：台灣廠區有使用地下水，並取得合法水權證



守護環境永續



廢/污水排放狀況

廢污水主要來源於注塑板、沖壓件、背光板、鐵件清洗水與FMM製程廢水清洗用水及冷卻塔用水，生活廢污水等。為確保相關製程排放之廢水符合當地政府機關要求標準，各廠區均設置水污染防治設備並依法定期委託第三方有資質的檢測廠商對於廢污水排放口進行檢測，2024年各廠廢污水排放均達到當地法規排放標準要求。

2024年廈門廠區與吳江廠區因擴產而增加廢水量，但於2024年湖口廠、吳江廠區、廈門廠區持續導入6項節水方案下，整體2024年廢/污水排放較2023年減少75,771噸。

達運2024年各廠區廢/污水檢測

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、銻、鉬	合格
廈門	注塑板、沖壓件	生物處理法+物理	PH、懸浮物、化學需氧量、生化需氧量、石油類、氨氮、總磷、總氮、大腸桿菌群、動植物油色度、LAS、揮發酚	合格
	背光板的清洗用水	理膜滲透法		
	冷卻塔用水	生物處理法+化學		
吳江	生活污水	生物處理法+化學	PH、懸浮物、化學需氧量、石油類、氨氮、總磷、總氮	合格
	鐵件清洗廢水	生化+物化處理		
	冷卻塔用水	接入市政管網		
	生活污水	接入市政管網		

廠區生活污水排放統計表

單位：噸

廠區	2020	2021	2022	2023	2024
台灣	38,803	30,800	26,799	25,312	29,596
廈門	72,358	生活污水併入事業廢水排放量			
吳江	148,502	355,396	325,460	320,227	234,463
總計	259,663	386,196	352,259	345,539	264,059

廠區事業廢水排放統計表

單位：噸

廠區	2020	2021	2022	2023	2024
台灣	269,639	205,270	173,992	122,015	54,554
廈門	84,956	108,279	133,084	102,631	168,798
吳江	30,456	35,249	38,092	44,669	51,672
總計	385,051	348,798	345,168	269,315	275,024

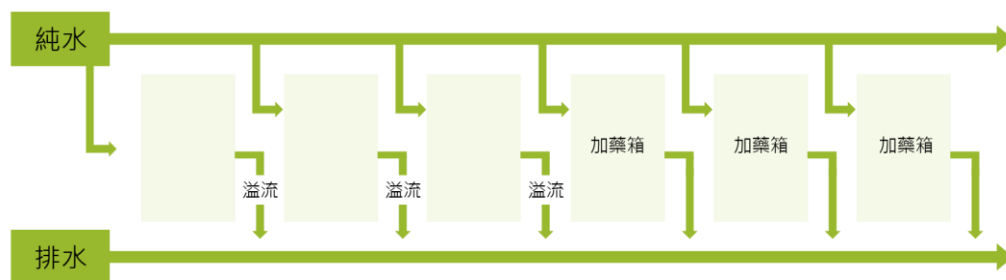


節水創水

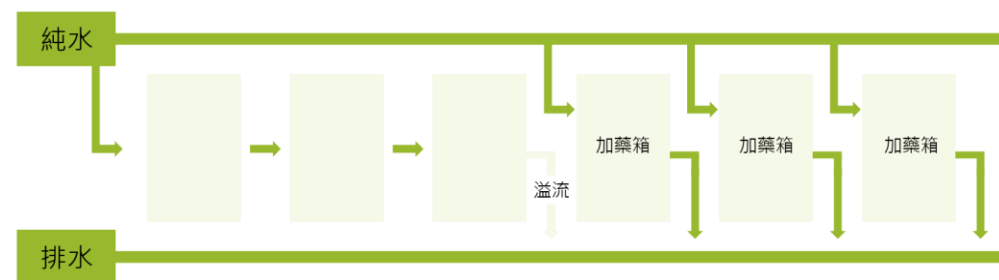
公司於2024年分別各廠區導入節水專案計6項，總計重複利用水量38.9萬噸，較2023年35.9萬噸增加8%節水效能，總計節省水費費約新台幣51.7萬元。

吳江廠區鐵件廠於2022年8月於原純水系統中導入二級濃水回收，於二級RO廢水道後再回收至軟水桶循環再利用，再經一級RO重新過濾，回收再利用率達100%。
2023年11月再投入一級RO濃水回收至濃水回收桶，經水泵增壓後供應成民生用水，作為洗手間沖水使用。

廈門廠區節水改造方案



改造前



改造後

廠區節水創水統計表

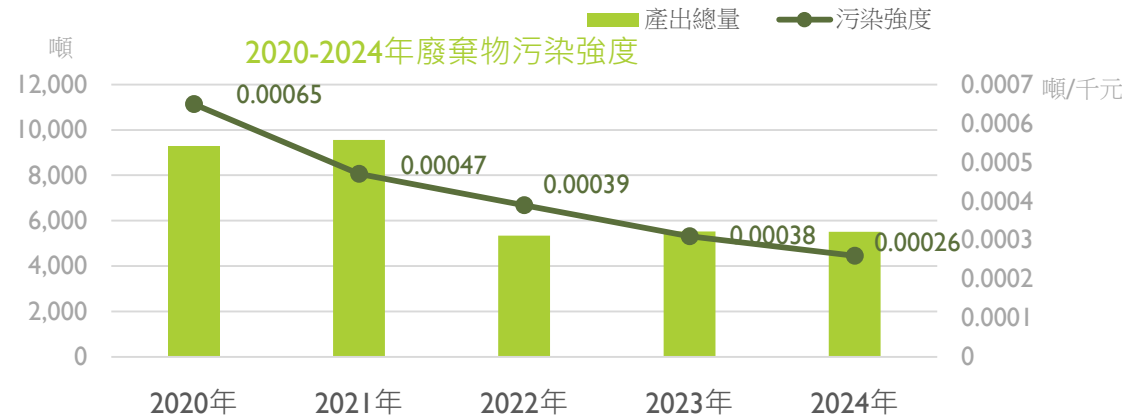
廠區	節水項目	重複利用水量(噸)
湖口廠	廢水回收再利用	3,551
	製程酸洗水回收再利用	1,998
廈門廠區	B11及B12 CPLS清洗機排放水回收	341,137
	超純水EDI產水率改善	22,209
吳江廠區	鐵件廠純水一次濃水回收	10,759
	鐵件廠純水二次濃水回收循環	9,387
總計		389,041

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。2024年共執行廢棄物供應商環安衛風險稽核共計6家廠商，完成率100%。

達運所產出的廢棄物可分為非有害事業廢棄物及有害事業廢棄物兩類（中華民國廢棄物清理法、中華人民共和國固體廢物污染環境防治法）。台灣廠區統計資料來源為中華民國事業廢棄物申報及管理系統及清運過磅紀錄單，廈門廠區為中華人民共和國固廢管理系統申報記錄及清運過磅紀錄單，吳江廠區為清運過磅紀錄單。2024年總量約5,435噸，其中非有害事業廢棄物約5,336噸（98.2%）；有害事業廢棄物約99噸（1.8%）。依廢棄物處理途徑分類，回收占97%，其次為焚化（熱處理）占3%。近年來公司積極推動廢棄物減量與資源化，2024年公司廢棄物污染強度較2023年減少15%，如2024年台灣大雅廠推動固體再生原料（SRF）專案，將廢棄物轉變成有用的資源，不僅做到資源循環，更降低廢棄物處理成本。



2024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	290	18
廈門	3,885	65
吳江	1,161	16
總計	5,336	99



歷年廢棄物產出總量

單位：噸

廢棄物	2020	2021	2022	2023	2024
非有害事業廢棄物	9,155	9,444	5,362	6,622	5,336
有害事業廢棄物	136	119	223	90	99



2024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	2.11	0	0	2.11
焚化(熱處理)	49.82	81.24	64.56	195.62
回收	249.74	3,861.87	1,112.87	5,224.48
掩埋	0	5.99	0	5.99
化學	6.29	0	0	6.29
收集	0	0.51	0	0.51
物理化學綜合處理	0	0	0	0
其他	0	0	0	0

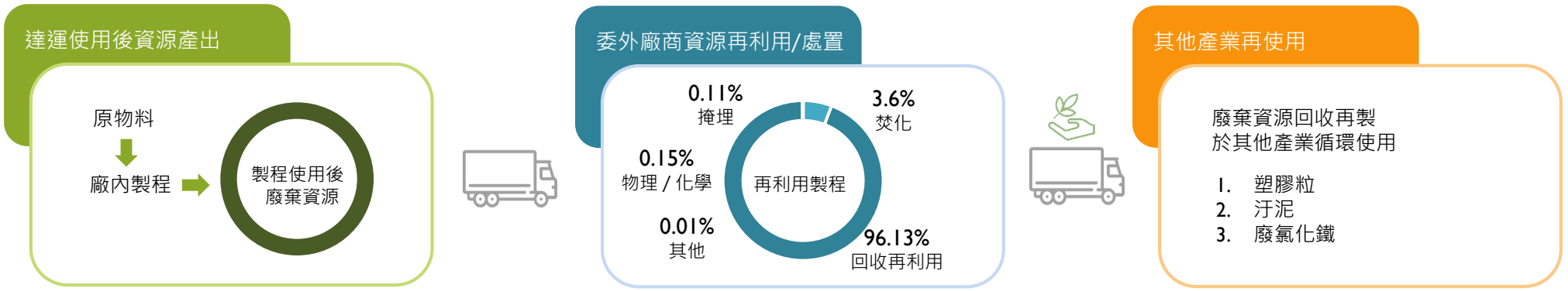
* 四捨五入至小數點後第二位



守護環境永續



達運廢棄資源生命週期管理



廢棄物廠內管理	廢棄物清運	處理/再利用	再利用產品運送	再利用產品流向
- 新廠商遴選流程 - 源頭分類管理 - 依廠區所在地廢棄物法規申報設置廢棄物/資收物暫存區	- 委託合法廢棄物清運公司處理 - 廢棄物申報平台追蹤	- 年度稽核計畫 - 製程減塑減廢 - 塑膠粒重抽使用 - 棧板泡棉墊回收再利用 - 包材回收 - 汙泥再利用 (低強度混凝土的填充再利用材料) - 製程廢氯化鐵回收再利用 - 廢塑膠/廢木材固體再生燃料利用 (SRF)	處理再利用廠商年度現場稽核	

2-6-4

創價社會共融

- 人才吸引與發展
- 人權與勞資關係
- 健康與安全
- 社會回饋與參與



發起「陪你長大計畫」
扶助偏鄉小學



廈門廠區公益活動延展至
所在轄區社區，實現社企
聯動共享資源



台灣廠區榮獲績優職場認
證及運動企業認證標章

人才吸引與發展

人才佈局

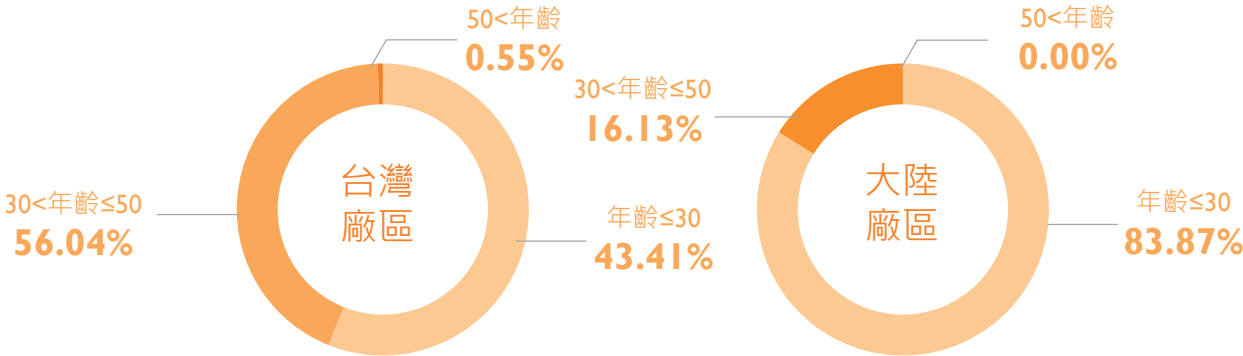
人才招聘

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。2024年台灣廠區臨時訂單需求增加，增補短期技術職派遣員工因應。大陸廠區則與往年相同，隨產能變化動態調整技術職工讀生/實習生/臨時工進用人數。

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。

2024年新進員工年齡分析



2024年新進員工人數

性別	年齡	台灣廠區	大陸廠區	總計
男	年齡≤30	42	11,704	11,746
	30<年齡≤50	65	2,388	2,453
	50<年齡	1	0	1
	總計	108	14,092	14,200
女	年齡≤30	37	4,322	4,359
	30<年齡≤50	37	695	732
	50<年齡	0	0	0
	總計	74	5,017	5,091
總計		182	19,109	19,291

2024年員工新進率

性別	年齡	台灣廠區	大陸廠區	總計
男	年齡≤30	9.55	229.27	211.83
	30<年齡≤50	14.77	46.78	44.24
	50<年齡	0.23	0.00	0.02
	總計	24.55	276.04	256.02
女	年齡≤30	8.41	84.66	78.61
	30<年齡≤50	8.41	13.61	13.20
	50<年齡	0.00	0.00	0.00
	總計	16.82	98.28	91.81
總計		41.36	374.32	347.88

註：新進率計算方式為當地該年齡性別新進員工人數 / 當地當年員工總人數



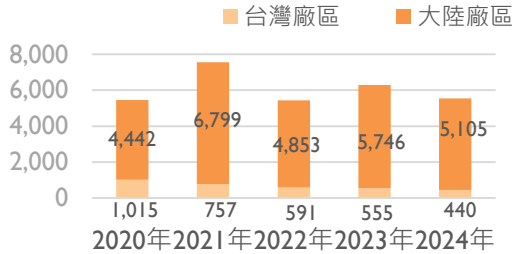
人力分析

截至2024年底，達運主要廠區員工總計5,545人(含非月薪制員工)，其中台灣廠區440人，大陸廠區5,105人。

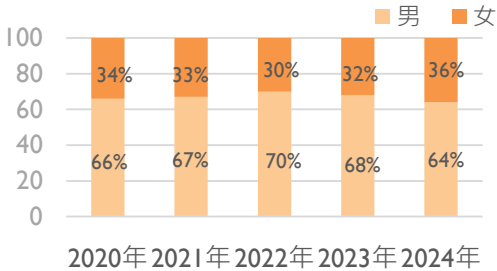
因產業屬性、相關科系畢業生性別比例等因素，女性同仁全體員工人數約36%左右；年齡分佈仍以30歲以下人員為主，占全體員工人數63%。

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 ¹	1,638	248	1,378
		定期契約勞工 ²	836	12	836
		零工經濟者	0	0	0
	總計		2,474	260	2,214
女	受雇勞工	不定期契約勞工	940	165	760
		定期契約勞工	580	15	580
		零工經濟者	0	0	0
	總計		1,520	180	1,340
	非屬受雇勞工	派遣員工	491	0	491
全球	聘僱型態		全球	台灣廠區	大陸廠區
	全時勞工		5,545	440	5,105
	部分工時勞工		0	0	0
	總計		5,545	440	5,105
全球	非員工之工作者		全球	台灣廠區	大陸廠區
	駐廠IT		2	1	1
	總機		2	1	1
	警衛		62	8	54
	團膳		110	3	107
	清潔		76	9	67
	交通車		4	1	3
	總計		256	23	233

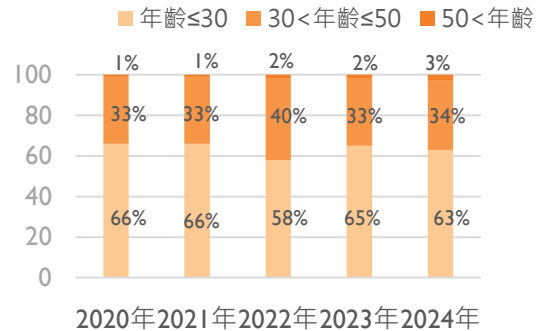
員工總數



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**90.54%**，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**40.90%**及**24.55%**，學歷則以大學以上學歷為主。

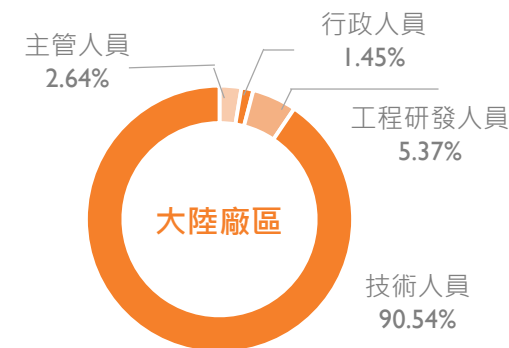
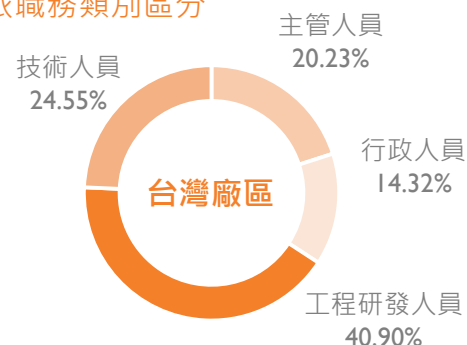
員工類別人數

類別	項目	男性	女性	年齡≤30	30<年齡≤50	50歲以上	身心障礙(台灣)
整體員工	整體員工百分比	63.73	36.27	63.19	34.30	2.51	
管理職 (註)	直接人員 管理職百分比	76.57	23.43	25.52	71.13	3.35	身心障礙 聘僱人數 4
	高階管理職百分比	77.27	22.73	0.00	36.36	63.64	
	間接人員 中階管理職百分比	81.43	18.57	0.00	81.43	18.57	
	初階管理職百分比	67.62	32.38	0.95	96.19	2.86	
	管理職百分比	75.33	24.67	13.54	75.11	11.35	身心障礙 聘僱比例 1%
員工結構	間接人員百分比	61.84	38.16	16.20	73.87	9.94	
	直接人員百分比	64.06	35.94	71.29	27.48	1.23	

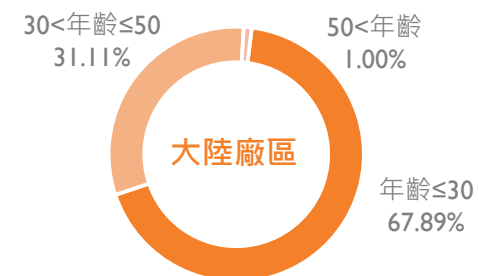
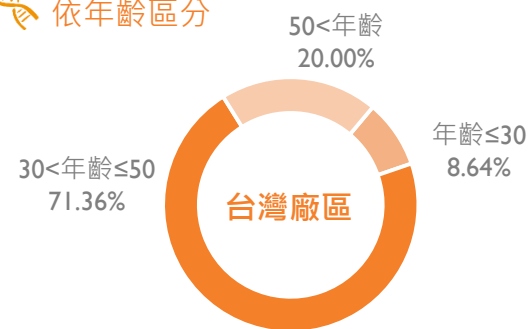
備註：

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

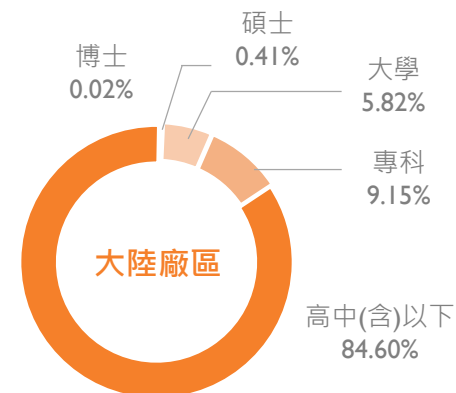
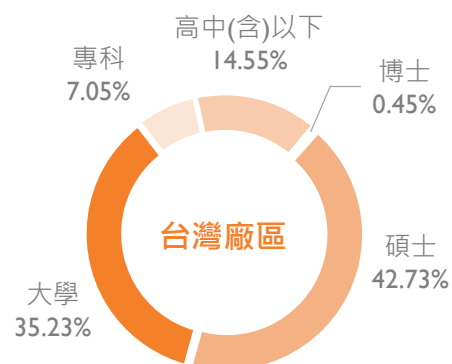
依職務類別區分



依年齡區分



依學歷區分



創價社會共融

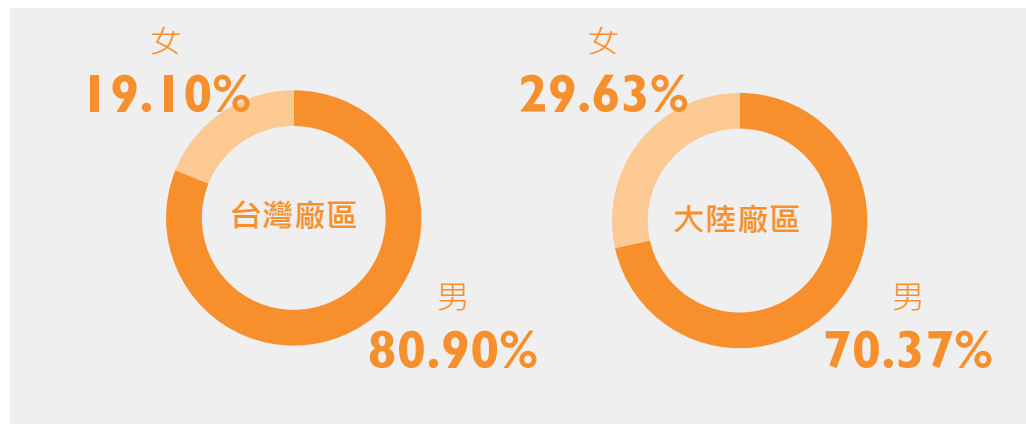


管理階層

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**80.90%**及**70.37%**。

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**80.77%**。

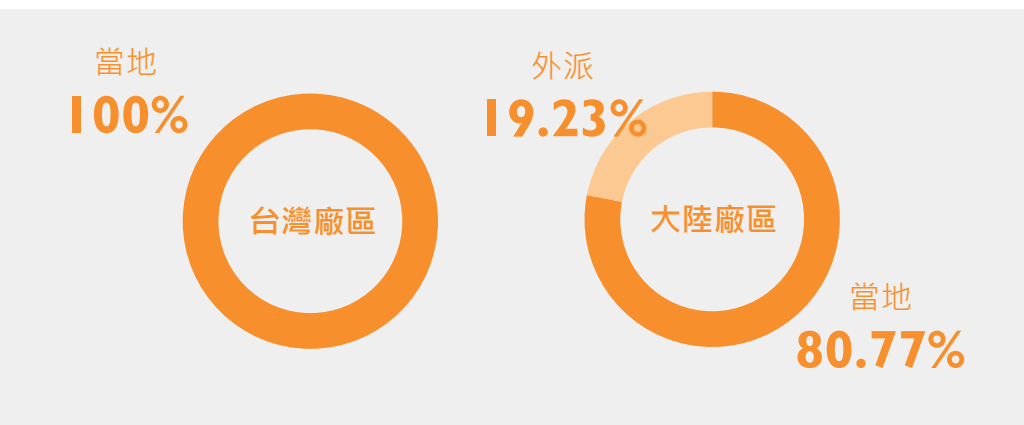
依性別區分



2024管理職在地任用比例

項目		台灣廠區	大陸廠區
直接人員	直接人員管理職	100	100
	初階管理職	100	100
間接人員	中階管理職	100	68.42
	高階管理職	100	23.53
	所有管理職	100	80.77

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。2024年台灣廠區上半年隨訂單增加補充短期派遣人力，下半年則因應訂單變化減少人力僱用，故離職率較往年提升。大陸廠區則與往年相同，隨產能變化動態調整技術職工讀生/實習生/臨時工進用人數。

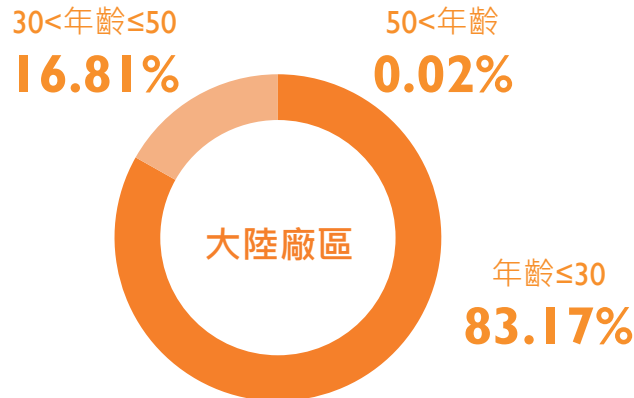
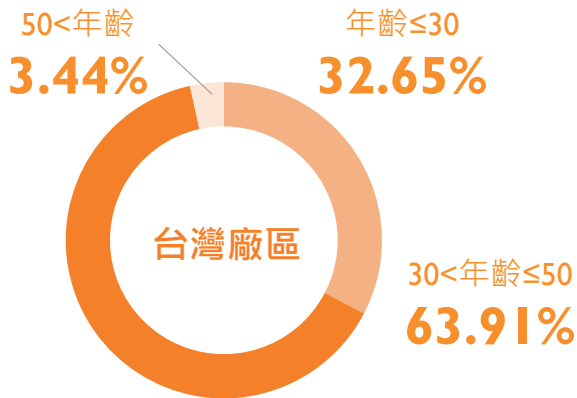
2024年離職員工人數

性別	年齡	台灣廠區	大陸廠區	總計
男	年齡≤30	55	12,252	12,307
	30<年齡≤50	130	2,542	2,672
	50<年齡	7	1	8
	總計	192	14,795	14,987
女	年齡≤30	40	4,207	4,247
	30<年齡≤50	56	784	840
	50<年齡	3	2	5
	總計	99	4,993	5,092
總計		291	19,788	20,079

2024年員工離職率

性別	年齡	台灣廠區	大陸廠區	總計
男	年齡≤30	12.50	240.00	221.95
	30<年齡≤50	29.55	49.79	48.19
	50<年齡	1.59	0.02	0.14
	總計	43.64	289.81	270.28
女	年齡≤30	9.09	82.41	76.59
	30<年齡≤50	12.73	15.36	15.15
	50<年齡	0.68	0.04	0.09
	總計	22.50	97.81	91.83
總計		66.14	387.62	362.11

2024年離職員工分析



薪酬福利

全球薪資

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

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

年度總薪酬比率

廠區	最高薪酬與中位數 年薪比率	最高薪酬與中位數 調薪幅度比率
台灣廠區	12.63	-0.03
廈門廠區	3.33	4.52
吳江廠區	4.62	0.54

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	1.00
	男性	1.00
大陸	女性	1.06
	男性	1.06

各階層不同性別薪資比較

廠區	高階 主管	中階 主管	基層 主管	工程 人員	行政 人員
台灣	女性	1	1	1	1
	男性	1.3	1	1.1	1
廈門	女性	-	1	1	1
	男性	-	1.2	1	0.9
吳江	女性	1	1	1	1
	男性	-	1	1	1.1

台灣廠區非擔任主管職務人數、年薪平均數、中位數

台灣廠區	2020	2021	2022	2023	2024
非擔任主管職務的全時員工人數	1,029	848	630	576	516
非擔任主管職的全時員工年薪平均數 (千元新台幣)	807	890	863	1,082	1,100
非擔任主管職的全時員工年薪中位數 (千元新台幣)	619	711	754	979	957

* 2023/2024平均數變動率1.66%、中位數變動率-2.25%





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。2024年全球正式員工績效管理循環完成比例為100% (不含高階經理人)



保險規劃

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

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

退休規劃

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

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



外派人才貼心照顧與管理措施

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



人才發展

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。



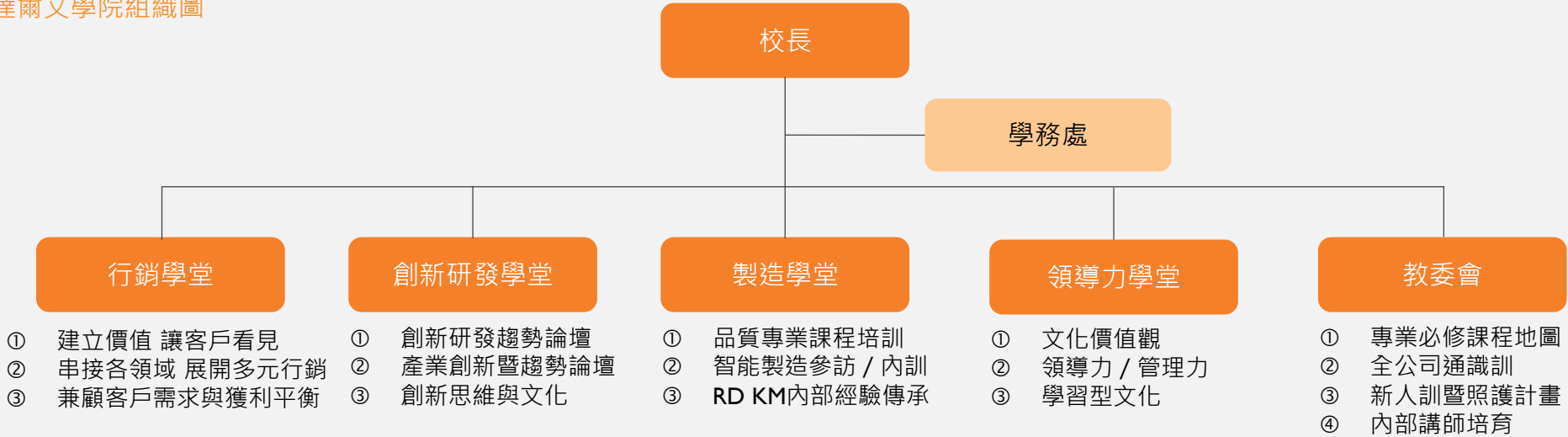
達運精密2024年度教育訓練總時數約 94,190小時，
參訓人數共 33,873人次

員工教育 訓練統計	直/間接		管理職	
	直接人員	間接人員	管理職	非管理職
人均受訓時數	15.60	25.02	38.50	16.08

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 7門的新進人員線上課程，以了解公司內部日常運作所需之系統、流程與規範。2024年新人訓練課程總時數約 67,636小時，共 18,914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會與主管共同制度新人的訓練計劃，此外，Mentor也有責任在生活上給予新人關心、了解其適應狀況；主管會了解Mentor & Mentee的相處狀況，每隔一段時間做一對一的晤談，透過關懷紀錄結合到新人適用考核計畫中。

2. 新人文化訓 Winner Camp

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



內部講師培育

企業在永續經營的道路上，企業文化、經驗傳承及員工的學習與發展亦倍受重視，而內部講師是達運文化與知識傳承的核心力量；2024年達運共有153位內部講師，於2023年7月至2024年6月期間共講授約267門實體與線上課程。

教師節感恩活動-內部優良講師表揚

每年定期舉辦內部優良講師評選，經教委會各分會推行幹事提報符合條件名單，最終評選出2位魅力之星 (白金/鑽石) 與33位優質講師及1位春風化雨獎，於教師節進行表揚、授予年度優良講師殊榮、感謝所有講師們於自身業務以外投入的付出、幫助同仁不斷成長，期勉未來持續傳承知識、精進授課專業，共同營造教學相長的學習氛圍。



創新研發學堂

創新研發學堂負責籌辦創新應用趨勢論壇、研發成果展。**2024**年的重點：應用科技論壇、研發成果展及研發成果論壇，專利檢索工作坊受訓**32**人。



研發成果展

共有**20**項產品展示，包含醫療產品、生物晶片、UFO TOUCH、高階顯示器、車載高量及可切換防窺應用。



學員回饋：

醫美產品、生物晶片及UFO TOUCH，雙向翻譯系統等最受參觀者注目，也顯示公司未來發展方向。



科技專業論壇

從年初CES科技論壇、研發產品科技論壇，到年底專利檢索工作坊，探討科技未來趨勢及培養研發人員素養。



學員回饋：

了解科技發展方向及提升專利提案能力與專利迴避技巧。

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。

2024年開辦為車載與工具應用課程如下：DMAIC分析手法、量測系統分析應用、APQP & PPAP應用實務訓練、IATF 16949:2016汽車行業品質管制體系內審員培訓課程、DOE實驗設計法 ...等課程，累計共**652**人次參訓，學員遍及台灣及大陸廠區。另外因應智慧工廠製造能力，安排人員進行自動化培訓道場來提升自動化設備人員運維技能，課程為產品結構與發展趨勢、智控中心培訓、機械設備危害預防，共 **267**人次參訓。





行銷學堂

行銷學堂**2024**年度著重於**B2B**的客戶行銷手法、市場開發、展會推廣，並利用自動化工具作為輔助。課程重點在於**B2B**的商業推廣，上半年主要加強學習如何分類客戶，找出能貼近客戶的價值主張，了解客戶的價值主張，這樣所制定給客戶的策略提案，便能更貼近客戶需求，也才能在未來提高客戶的轉換成本。講師透過影片讓學員了解不同人格對事情會有不同的做法，遇到不同類型的人要懂得不要踩到對方討厭的事情，課程時數**7**小時，共**30**位學員參訓。

下半年重點則是將行銷手法應用於工作中，邀請業界專家來分享市場開發成功經驗，講者發揮創業家精神，積極參與展會，準備好每一次的機會，而且永不放棄的精神給予達運業務團隊很大的鼓舞。

為了做好展覽的準備，開設「展覽暨行銷自動化工具」課程，課程中講師教導學員要找出展會的主要客群、展前吸引更多人流，也針對不同國家分類商業溝通模式，直接由平台找客戶減少銷售開發時間，並由成員實際演練，進而提升開發績效！



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。

2024年重點課程包含組織人才管理、跨部門溝通協作及策略規劃課程。組織人才管理課程時數**7**小時，台灣、吳江及廈門共**81**位經理參訓；跨部門溝通協作課程時數**7**小時，有別於以往的講授教學，本次以個案研討方式帶領台灣、吳江及廈門共**193**位主管及專業職人員進入案例情境，引導討論，有助於延伸到工作場域加以運用；針對高階主管則有**14**小時的策略規劃與推展工作坊，共**30**位主管參訓。期能不斷強化各階主管組織人才管理能力及策略規劃推展能力，進而提升組織營運績效！

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，**2024**年共舉辦**11**場次，累計參與的高階主管達**135**人次，共分享了**29**本書籍。**2025**年將持續舉辦讀書分享會，希望透過每個月一場次的交流與分享，反思達運能如何提升管理效能及團隊整體績效！

多元與包容

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。2024年足額聘用身心障礙人員。

2024年身心障礙僱用人數 (TW+CN)

說明：以2024/12人數為準。

身份別	重度或極重度	中度	輕度
人數	2	1	1

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)、舉辦健康講座、健康促進活動、捐血活動、免費到廠流感注射、健康義診、通訊軟體官方號健康推播等。
- 2. 工作安全：每月進行主題式工作安全宣導。

仲介管理

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



關護女性員工

達運均依當地法令規定提供帶薪假期：特休、婚假、喪假、產檢假、產假、產檢及陪產假、生理假等，以利員工兼顧工作與生活。此外，對於台灣員工面臨的托嬰及哺乳問題，依台灣廠區性別平等法規定，同仁不論性別與職級，均可提出育嬰留職停薪申請；若遇服兵役、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。2024年度母性健康關懷措施成果如下表說明。

類別	新竹	大雅	廈門	吳江	總計人次
妊娠(懷孕)關懷	2	4	20	0	26
哺乳母性關懷	1	3	6	0	10
產後母性關懷	5	4	13	0	22
友善車位申請	3	3	1	0	7
媽媽禮申請	3	3	0	0	6
媽媽餐申請	0	0	20	0	20

2024年育嬰留停申請

項目	女性	男性
(A)2024年符合育嬰留停總數	6	3
(B)2024年實際申請育嬰留停人數	5	2
復職率=(D)/(C)	43%	33%
(C)2024年預計育嬰留停復資人數	7	3
(D)2024年實際育嬰留停復職人數	3	1
留任率=(F)/(E)	60%	0%
(E)2023年實際復職人數	5	0
(F)2023年育嬰留停復職持續工作一年	3	0



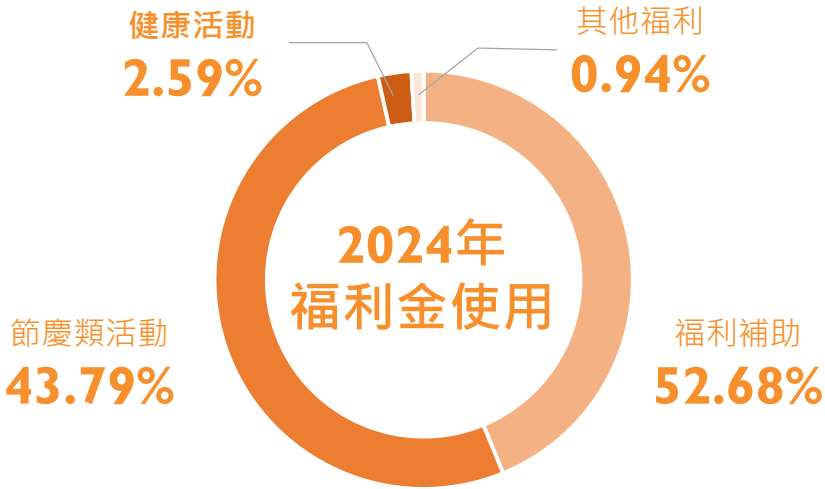
幸福職場

員工福利

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

台灣廠區依法成立「達運精密工業股份有限公司職工福利委員會」(以下簡稱福委會)，由公司提撥每月營業收入**0.05%**、下腳變價提撥**20%**及台灣廠員工提撥薪資**0.5%**作為主要收入來源。福委會委員由公司各部門依人數比例透過選舉產生，並藉每季召開例行會議，決議員工福利政策及規劃舉行各項員工活動。福委會依據決議推展員工福利，包含：各類節慶活動、休閒活動、健康促進活動以及福利補助。2024年個人福利補助總計**631**人次，總金額為**\$4,774,818**元。

2024年福利金費用使用分析



2024年活動類型與列表

類型	活動列表
節慶類活動	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
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
健康活動	社團活動、ESG愛物惜物活動
其他福利	新購跑步機、新購飛鏢設備



活力躍動生活

台灣廠區：2024年除原有的社團還新創2個社團：拳擊燃脂社、飛鏢社，許多文康及紓壓活動，在午休及下班時刻，看到許多同仁在廠區內健走、切磋手足球、投投籃球機、進行羽球比賽等，亦能讓身心靈獲得舒展，舒緩疫情的緊張，同仁臉上的笑容就是公司舉辦活動的金鑰。

廈門廠區：為倡導員工健康生活之理念，增強員工身心健康，提升團隊凝聚力，2024年廈門廠區開展春秋兩季路跑活動，並在秋季路跑中進行模式創新，結合趣味跑及團隊闖關遊戲，盡展達運人的熱情、活力與創新、團結。同年度，廠區羽毛球社、跑步社均有派出社員代表參加外部賽事，豐富員工業餘生活的同時，增強與周遭企業的聯動，傳遞健康生活理念。

吳江廠區：2024年吳江廠開展春季及秋季兩次戰鬥路跑活動，為提升員工體質，增強員工凝聚力，展現達運勇於拼搏的精神面貌，激發同仁挑戰困難，超越自我的精神。2024年除原有羽毛球社外又新增了三個運動社團：籃球社、乒乓球社及國學養生社，呼籲全民一起運動起來。



人權與勞資關係

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「RBA責任商業聯盟行為準則」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，並訂立不歧視、禁用童工、杜絕強迫勞動、尊重員工結社自由的人權政策。

因此，公司以專業工作能力為依歸，重視工作人權、性別、男女薪酬平等及反歧視是本公司對待員工的核心理念，提供平等的雇用機會，對人才的聘用不因種族、性別、年齡、身心障礙、宗教或任何受相關法律所保護之其他特性而有所歧視。同時，公司也極為重視每位員工的就業自由，公司內部任何營運活動皆無強迫或強制勞動，相關勞動條件均按照廠區所在地之相關勞動法令，如「勞動基準法」、「勞動法」、「未成年工特殊保護規定」、「勞動合同法」等。我們也極為重視對童工的保護，嚴格要求各廠區不得聘用童工，對所有應徵者皆進行年齡及身份驗證，以避免誤用童工。

人權風險評估與管理

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

人權衝擊與風險評核

涵蓋範疇	▶ 達運臺灣、吳江、廈門 (包括所有正職、派遣)、關鍵供應商、新進供應商
風險評核項目	▶ 不歧視/不騷擾/人道待遇、禁用童工、杜絕強迫勞動、自由結社及集體談判
風險評核方式	▶ 透過年部RBA內部稽核、VAP稽核驗證評核風險與缺失等級
風險追蹤與改善措施	▶ 要求權責單位提出減緩或補救措施，並追蹤確認風險程度是否降低與改善



達運風險評估與減緩補救措施

達運重視勞動人權，透過管理辦法的設置並公開宣示對於人權議題的重視；透過教育訓練與定期的宣達，提升同仁的人權意識；此外，設有申訴管道與審計委員會信箱，保障同仁表達意見的自由與保密性，並定期召開勞資會議，確保員工擁有組織與集體談判的權利，建立正向健康的勞資關係。達運透過相關人權議題的作為，有效減緩並降低人權風險，2024年RBA勞動人權風險評估結果皆為可接受風險，無發生任何違反人權與重大裁罰之事件，亦無接獲內外部利害關係人任何相關申訴或改善建議。



人權政策

風險項目

減緩或補救措施

不歧視\不騷擾\ 人道政策

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

禁用童工

- 招用童工

杜絕強迫勞動

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

結社自由 與集體談判

- 員工與他人自由結社、組織團體及進行協商的合法權益受限制

管理辦法

- 工作規則
- 招募任用管理辦法
- 關於禁止錄用童工及未成年工保護規定

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

- 勞資會議實施辦法
- 職工代表大會章程
- 職工福利委員會組織章程

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

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

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

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



恪守RBA行為準則

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

1. 落實利害關係人溝通

2. 節能、環保、綠色產品設計

3. 強調循環經濟與資源永續、安全文化提升
4. 供應商環境保護與共榮成長

5. 實踐公益關懷、多元友善職場

6. 持續落實RBA運作

RBA自評審核

達運每年針對RBA「勞工、健康與安全、環境、道德規範」四個面向之實質作為、風險及管理體系執行自評審核，2024年度內部稽核3場次，對外稽核39場次；且為回應客戶要求，亦委託第三方機構每年為中國大陸廠區執行RBA VAP稽核驗證，2024年度廈門廠區獲評172.2分、2024年度吳江廠區獲評169.2分，皆為銀級。達運完成RBA VAP稽核的工廠比例為50%，被列為高風險比例為0%。RBA VAP不符合率中，出現優先不符合事項比例為0%，其他主要不符合事項比例100% (10項)、次要不符合事項比例為0%；對其他不符合事項已採取RBA VAP糾正措施的比例為50% (5項已採糾正措施，5項持續改善中)。



2024年 RBA準則相關訓練記錄

為落實RBA觀念宣導，2018年起每年定期舉辦RBA基礎通識訓練，學員涵蓋全體員工(含新進員工)，2024年RBA 8.0基礎通識訓練課程完訓率達100% (病假、產假、育嬰留停除外)，以確保全員知悉RBA之精神。

因應新版RBA行為準則，2024年5月台灣廠舉辦「RBA 8.0與稽核員訓練」課程，共26位參訓，完訓率100%；透過系統性的培訓，了解條文內涵與稽核重點、稽核手法解析與重點技巧，使其具備成為內部稽核人員的專業能力。

訓練課程	受訓對象	受訓總人數	受訓總時數	完訓率
RBA 8.0基礎通識	全體員工 (含新進員工)	21,139人次	11,304小時	100%
RBA 8.0行為準則 與稽核員訓練	TW 主管指派	26人次	156小時	100%



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，資方代表7位，勞方代表7位，共14位 (男性8人，女性6人)；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，有益於建立和諧勞資關係，促進勞資合作。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74人，女性59人、廈門廠區職工代表男性52人，女性31人。女性代表積極參與公司勞資決策與溝通，亦有效促進性別平等與多元共融友善職場。

溝通與諮詢

本公司透明暢通的多元溝通管道，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。2024年接獲申訴件數共計21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。若有性騷擾申訴案，將由人力資源單位受理、召集成立申訴處理委員會 (成員應有具備性別意識之專業人士，且女性委員不得少於1/2)，並組成申訴調查小組調查之(成員應有具備性別意識之外部專業人士)，調查報告與處理建議移送申訴處理委員會進行裁決。

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。

2024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、其他等	HR 主管	21	21
總經理信箱	薪資獎金與績效晉升工廠管理、廠區服務等制度、管理	Site總經理	0	0
性騷擾防治信箱	職場性騷擾、性歧視、性別平等、人身自由等	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



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。台灣地區湖口廠區及大雅廠區員工人數超過200人，依法規要求各皆取得CNS45001: 2018年版證書



職安衛管理系統執行



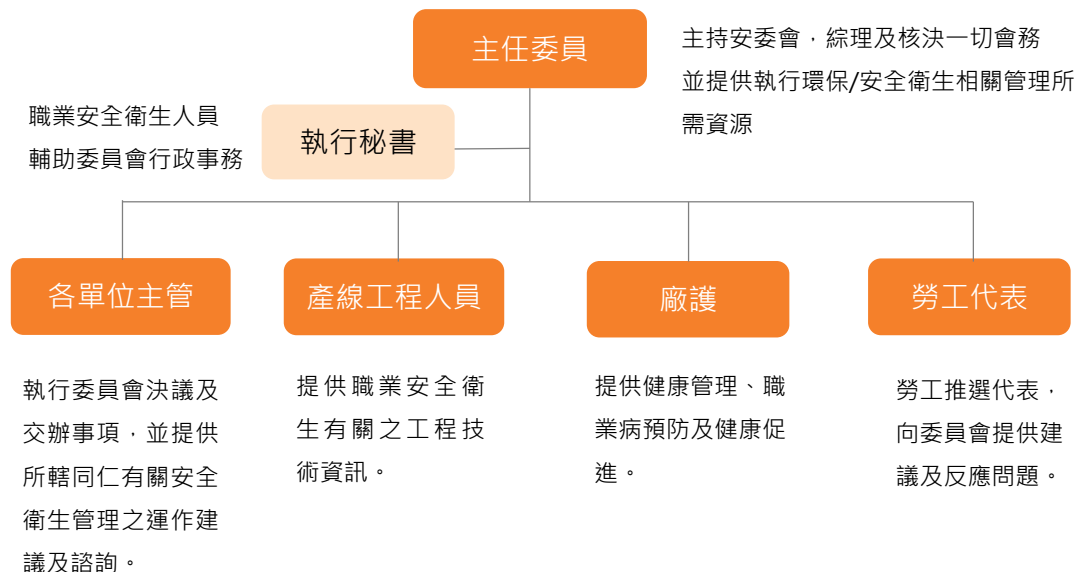
安全職場

職業安全衛生委員會

達運全公司及各廠區皆設有「職業安全衛生委員會」，每月定期召開會議。委員會之主任委員均由總經理及廠區最高主管擔任，執行秘書由安全衛生部門主管擔任。委員則由各部門主管、工程技術人員、廠護及勞工代表 (依法規定需占委員人數1/3以上) 組成，2024年勞工代表佔委員會人數比例為57%。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，**2024**年監測結果大致符合標準。

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。**2023**年各廠區導入工安月活動及消防月活動，透過趣味活動，提升同仁安全衛生意識，**2024**年再導入各項作業觀察討論，與現場作業同仁共同研擬作業安全。

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。**2024**年共選出**10**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，積極執行及協助推動各項安全衛生業務推展。

主動式安全指標

規章制度執行狀況

會議/訓練/演練出席狀況

自動檢查/自主巡檢/行為觀察/宣導執行狀況

事故平展 (主動提出)

提案改善 (主動提出)

部門安全意識提升活動 (主動提出)

達運十大安全指標

被動式安全指標

環安衛內/外部稽核回覆及改善狀況

所屬廠商違規狀況

違反保命條款

環安事故



落實安全衛生

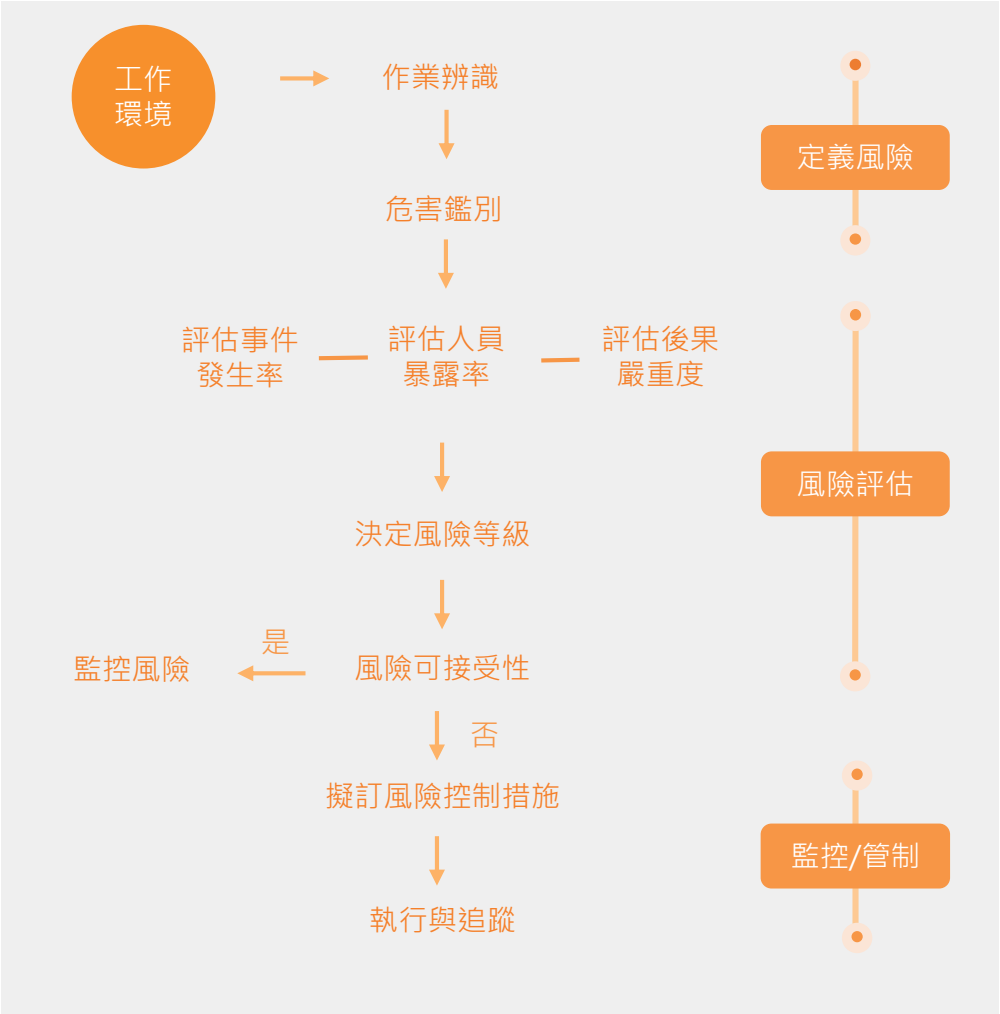
遵循《達運環安衛政策、目標、標的及管理方案程序》，推動安全衛生執行項目，執行狀況於每月廠級安全衛生委員會及每季公司安全衛生委員會，定期向公司內部各組織的勞工代表說明。

項目	2024年推動情形
法規鑑別	定期鑑別廠區所在國家法規，定期追蹤廠區法規遵循狀況
標準化管理程序	每年檢視安全衛生管理程序文件。
安全衛生教育訓練	每年皆排定各種訓練課程，目的是要提升員工對安全、衛生及環保之意識，進而降低職業災害。相關的課程包括：新進人員訓練、危害通識課程、特殊作業人員訓練、專責人員培訓、緊急應變訓練
風險鑑別及評估	執行員工、承攬商工作環境危害辨識、安全衛生管理方案、作業現場、作業觀察及施工作業安全、健康管理分析，所有的風險鑑別作為採取分級管理、每年度執行追蹤管控以控制、預防危害及風險。
承攬商管理	制定承攬商環安衛管理程序，明定監工單位、環安單位及承攬商有關安全衛生及環保事項之責任，實施施工證照管制，每天施工前進行危害告知教育訓練，每年度評估承攬商安衛績效。
自動檢查	自動檢查項目包括升降機、堆高機、高/低壓電器設備、壓力容器、高壓氣體特定設備、固定式起重機、特化/化學設備、防護具及各項危險性作業之檢點等。各單位依法要求點檢項目進行檢查，廠區環安每月月初會確認點檢項目及點檢狀況並彙整於廠週會報告，異常點會進行追蹤改善。
作業環境監測	為提供員工一個安全及衛生之作業環境，每半年針對有機溶劑、特定化學物質、二氧化碳、照明及噪音定期實施作業環境監測，確認環境暴露因子對作業同仁危害狀況，及可做為作業環境改善依據。
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： - 標示：現場所有化學品及儲存區皆有中英文標示。 - 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。 - 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。 - 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。
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。依法每年對於呼吸防護具配戴人員評估配戴密合度測試(fit testing)。
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： - ERT人員訓練、ERT複訓：各廠區至少1次/年。 - 火警、化學品、氣體洩漏等狀況演練：各廠區至少1次/年。 - 廠內警報訓練及現場稽查：各廠區至少2次/年。 - 不定期無預警演練、疏散演練：各廠區至少1次/年
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，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及職業災害發生。



2024年工作環境潛在四大危害因子

物理性

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

化學性

人員皮膚接觸
化學品洩露 (含廢液)
異味

生物性

病媒孳生
病菌傳染

人因工程

久坐/久站造成痠痛
連續性打電腦造成手部肌健炎

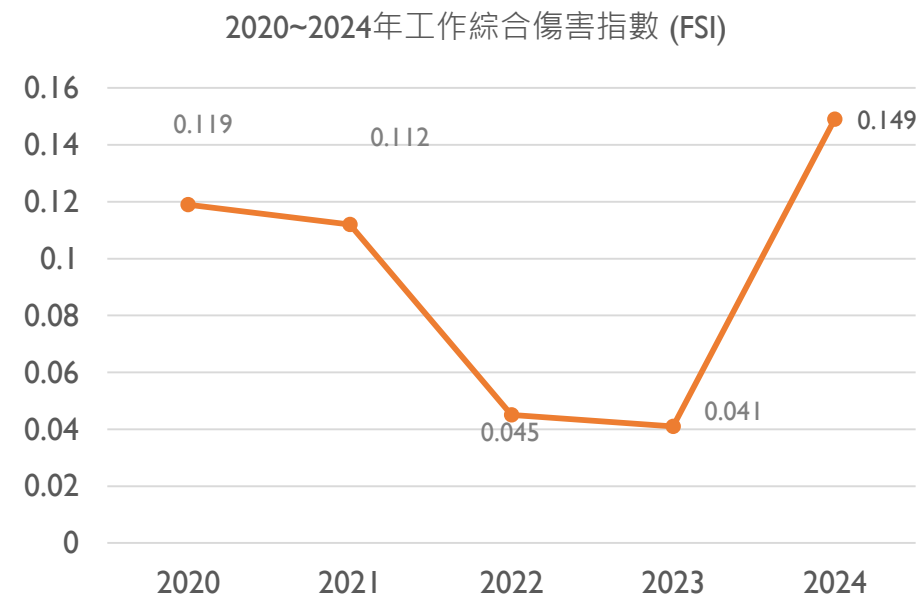
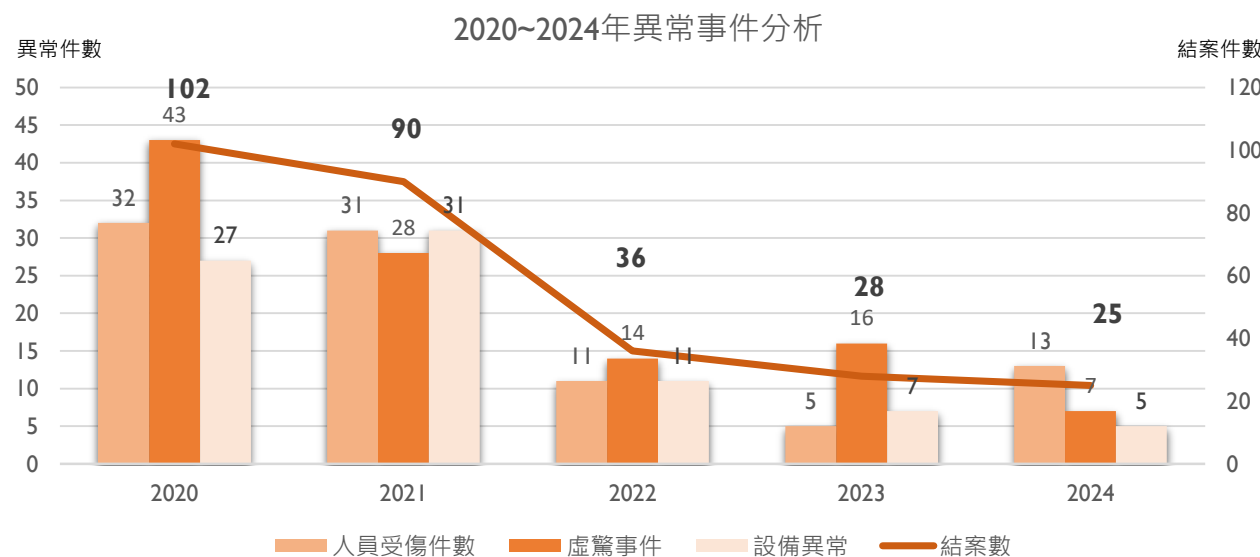
職業病預防

安全衛生指標管理

事件分析

為深耕職場安全文化，達運致力降低各項虛驚事件發生、改善安全行為觀察等潛在危害風險。**2024年設備異常：5件** (火災中度1件、停電中度1件、輕度2件；其他虛驚1件)，全數已完成事故調查及改善。

達運公司以各單位年度工安競賽作為的安全衛生績效指標，含主動及被動式指標，主動式指標包含舉辦工安月鼓勵員工參與及各單位主動進行環安宣導次數，被動指標則涵蓋巡檢缺失件數、職業災害件數等，人員事故職業災害：**2023年的21件下降至2024年的20件**(人員受傷13件、虛驚事件7件)，工作綜合傷害指數 (FSI) 由**2023年的0.041**上升至**2024年0.149**，當發出虛驚以上事件時，為避免再犯造成更大傷害，會要求相關單位進行事故通報及調查程序，訪談事件相關人員並進行分析、分析、改善檢討，鑑別事件的直接原因、間接原因與基本原因，進行其他單位及廠區平行展開調查改善。



註：2020年數據尚包含蘇州廠、永豐廠
2021年數據尚包含永豐廠

註：綜合傷害指數(FSI)： $\sqrt{[(\text{失能傷害頻率FR} \times \text{失能傷害嚴重率SR}) \div 1000]}$





失能傷害情形

2024年達運職業失能傷害頻率 (FR) 為0.93，無人員重大事故。分析2024年事故：

1. 件數分析以員工失能傷害比例最高占57%，非工作失能傷害比例占20%，交傷占23%；
2. 傷害類型分析以夾/割傷比例最多，各占總事故件數38%；
3. 從失能傷害發生之基本原因來看，係以管理面問題占最大比例，且皆是因未發現潛在風險及不安全環境、對於非常態性作業，未先進行風險確認造成。

檢討2024年環安衛事故，擬定三大方案作為2025年目標：

- 落實風險評估、加強MOC機台管理(包含源頭採購管理)。
- 推動作業觀查、走入現場、落實上崗證管理。
- 持續推動安全意識提升活動、推動環安CFT討論會議。

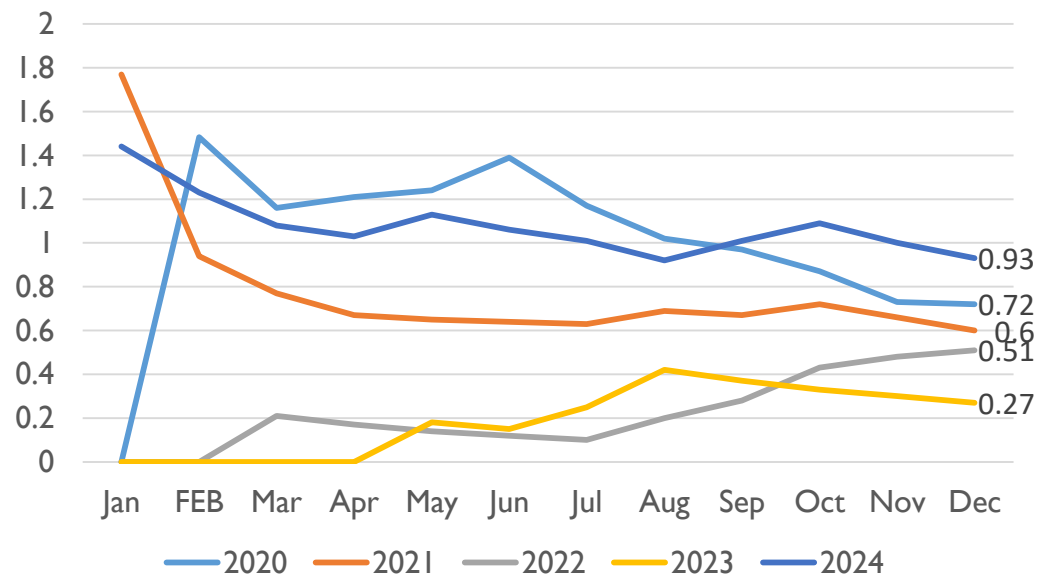
2020~2024年失能傷害頻率(FR)、失能傷害嚴重率(SR)

年度	總工時	傷害件數	損失日數	FR	SR
2020	17,954,126	13	313	0.72	19.55
2021	21,319,515	9	466	0.61	20.69
2022	13,473,557	7	53	0.51	3.9
2023	14,485,991	4	88	0.27	6.07
2024	13,936,079.5	13	336	0.93	24

註：失能傷害頻率(FR)：每百萬總經歷工時之失能傷害次數

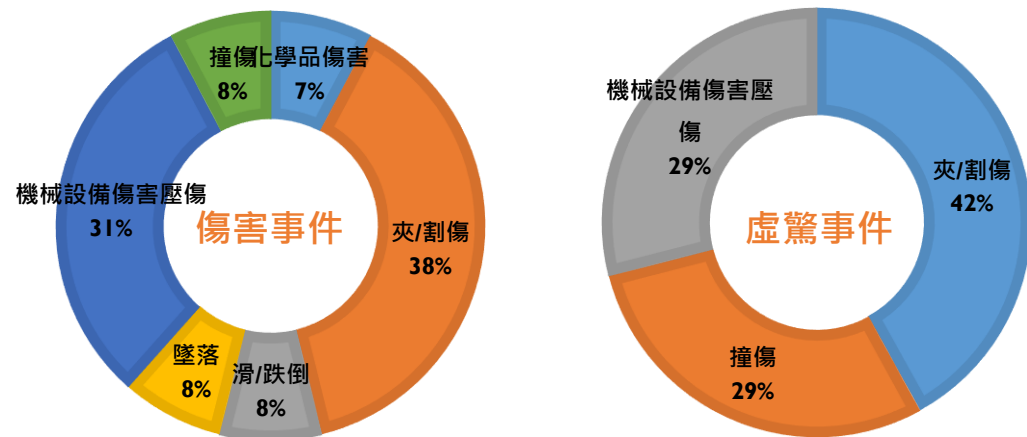
失能傷害嚴重率(SR)：每百萬總經歷工時之失能傷害損失日數

2020~2024年失能傷害頻率(FR)



職傷事故分析

2024年工安事故為13件 (不包含虛驚事件)，其中員工事故8件及、合同員工事故5件，直接僱員和約僱人員的總工傷事故頻率 (TRIR) 為0.18，虛驚事件頻率 (NMFR) 為0.1。員工主要職傷類型以夾/割傷之傷害為主。權責單位已針對產線工作場域、設備間器具、維護保養作業及作業管理層面進行改善，並透過環安教育宣導提升同仁警覺性。2024年將持續透過各項實體教育訓練，強化同仁工作本質安全認知，建立預防事故發生的觀念。



註：總工傷事故頻率(TRIR)：傷害次數×200,000/總工時

虛驚事件頻率(NMFR)：虛驚事件數 ×200,000/ 總經歷工時

復工計畫

維力中心主動偕同職醫、部門主管及環安進行該廠區公 (工) 傷假同仁之召開復工評估會議，會議需提供同仁傷病治療過程、用藥及健康情況工作內容及工作場所內容之危害及防護措施，由廠醫或職業專科醫師綜合風險評估提出復工建議，再由部門主管向員工說明工作計畫內容及復工日，經雙方同意後執行復工計畫，2024年共有13件由維力中心定期追蹤同仁適應狀況，工安單位不定期確認復工同仁之工作內容狀況，員工皆適應及恢復原本工作且經職業專科醫師評估可結案後，皆完成結案。



創價社會共融

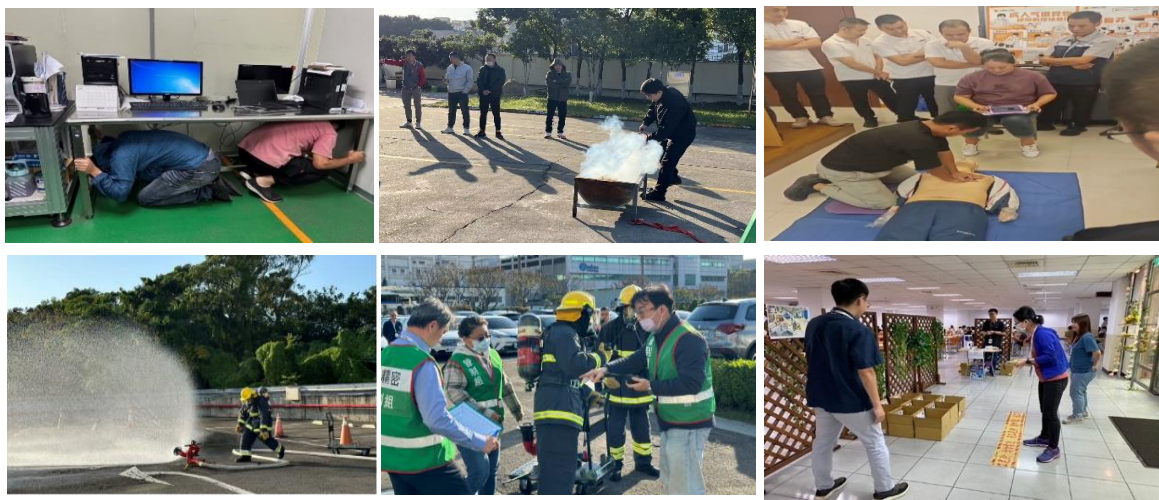


提升安全意識降低危害衝擊

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。

2024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**38,936**人次完訓，並舉辦工安月活動，透過遊戲競賽方式提升同仁危害預防知識，深耕安全文化DNA。

此外，為強化因應天災與人為因素等災害的韌性，2024年舉辦全廠區場災害應變演練、消防與疏散逃生演練，如：**79場ERT**成員緊急集合演練、**26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，2024年皆符合公司規定達**85**分以上，無不合格廠商。亦無工傷事故發生。每季召開承攬商大會，與承攬商協調季度執行重點，達成安全作業之協議。





員工健康照護

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

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

傳染性疾病預防管理措施

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



職場健康管理團隊組成

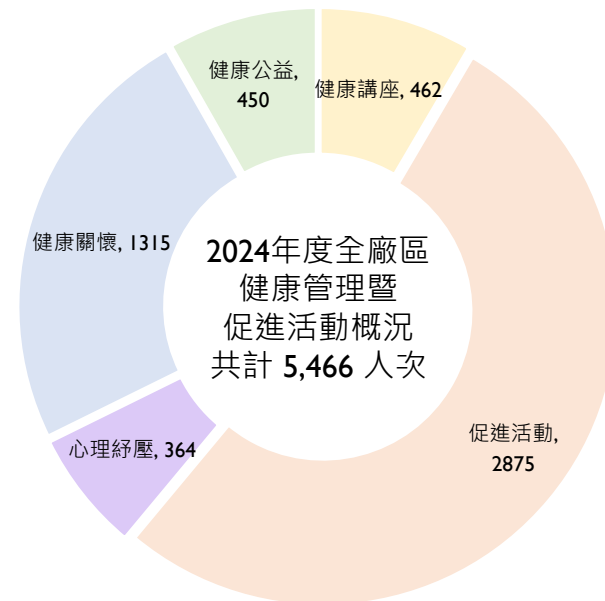


健康活力安心職場

維力中心持續推動健康管理及促進活動，廈門及吳江廠區於**2023**年起針對高風險同仁加強健康管理措施，進行測血壓、血糖及**BMI**等健康數據監測，進一步提供重點健康衛教，促使同仁盡早恢復健康。廈門廠區與廈門第五醫院、廈門市翔安區馬巷街道衛生服務中心等醫療單位，多次開展醫企共建，為同仁提供全方位的健康照護服務。

2024年度台灣廠區正式導入健康管理系統，提供同仁完善的健康資源及管理平台，即時掌握個人健康及生活數據，提升自我健康管理重視及行動力。透過全面評估改善生理及社會心理工作環境，並擴及員工眷屬、公益之企業社會參與層面，落實企業社會責任，共同齊心營造健康職場，建立健康的支持性工作環境。

因應地區人文風情、法規規範不同，各廠區在健康管理及促進活動上，各有獨特性及亮點，就台灣廠區於**2024**年榮獲衛福部績優職場「健康周全獎」、教育部體育署「運動企業認證」，從上至下由主管帶領同仁積極參與健康促進活動，共同營造友善健康職場，共創三贏之健康生活與工作環境。



創
價
社
會
共
融

2024年台灣廠區健康管理健康促進成果



2024年台灣廠區健康管理健康促進殊榮



健康促進與職業病預防

2022 年起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，除七大計畫推動外，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。

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，2024 年全廠區無職業病案例。

類別	場次	人數	說明
健康講座	12	462	女性健康、慢性病預防、運動傷害預防、中高齡健康議題等
促進活動	15	2,875	健康飲食、自主運動、減重活動、CPR 趣味競賽、健康檢查及癌篩、義診活動、疫苗接種等
心理紓壓	8	364	紓壓手作、健身班
健康關懷	-	1,315	健康諮詢及關懷
健康公益	6	450	物資捐贈、公益捐血活動
總計	41	5,466	



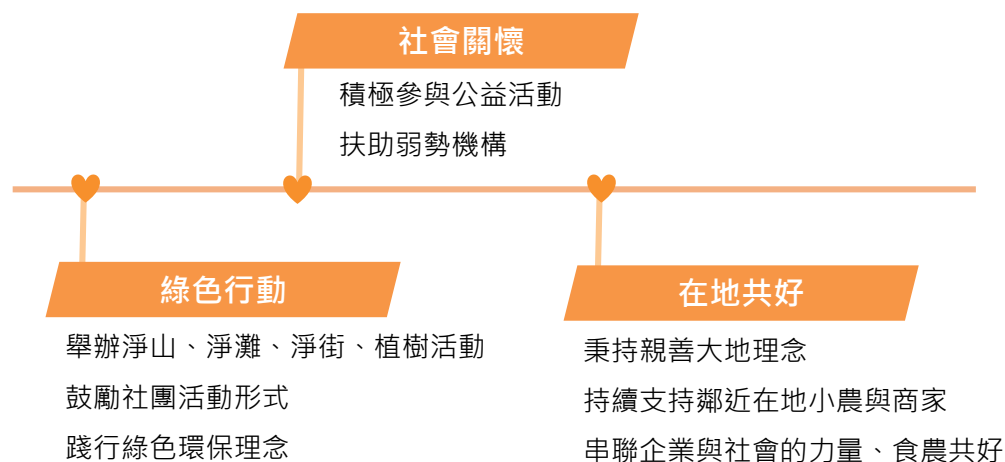
健康促進活動花絮剪影



社會回饋與參與

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

社會回饋與參與推展方向與目標



社會關懷

公益募款，扶助弱勢機構

達運秉持著取之於社會，用之於社會的初衷，積極參與各項社區活動，並以行動支持公益團體，深化公司與社區間的連結。2024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9.8萬元。

吳江及廈門廠區參與明基友達基金會99益善公益線上一共捐活動，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6,571元；廈門廠籌集善款人民幣 6,584元。



達運圓夢計畫

達運自2013年發起圓夢計畫，十年來持續幫助偏鄉及社福機構的弱勢孩童募集聖誕禮物，2024年慈善扶助當地婦幼保護機構「善牧基金會」及在地小學弱勢學童，同仁根據59份心願卡購置家創兒、弱勢學童心儀禮物，讓愛「心火相傳」。

廈門廠自2015年起，每年六一兒童節主動發起圓夢計畫，號召同仁為周邊社區之困境兒童小朋友圓夢，2024年共捐助23位小朋友，為其助力夢想。

募捐衣物書籍、關愛孤寡老人及兒童

廈門和吳江廠區於2024年11月舉辦暖冬捐書活動，共享書香，讓愛發芽。廈門廠共徵集252冊圖書，贈與民安街道未成年人保護工作站和大嶓三島公益圖書館；吳江廠共徵集80冊圖書，交由基金會統一進行捐贈。吳江廠另有暖冬捐衣活動，收集到員工捐贈的衣物140餘件，捐給麵包樹公益，由麵包樹公益統一捐至貧困山區的兒童。

吳江廠一直保持著對老人的關愛之心，2024年於九九重陽節至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30位，除支援保暖帽子、棉襪、餅乾等物資，陪老人們聊天瞭解老人們在敬老院的生活狀況及身體情況。

愛心獻血

達運各廠區於2024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血，共計246人次參與，共募得91,450ml。吳江廠區共200餘人參加無償獻血倡議書活動，為各地區更增添一份醫療援助力。



達運陪你長大計畫

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

為解決偏鄉教育資源匱乏，台灣廠區2024年協助總部附近的湖口華興國小，以達運自身專業提供學校大型電子廣告顯示器與筆記型電腦，提升數位學習設備，讓教師教學場域不受限；同時與關係企業合作，推出關愛華興專案協助學校推動數位教學轉型。

2024年3月，廈門廠區攜手民安街道、人和社工組織等開展關愛困境小朋友活動(無事實家庭撫養、自閉症兒童或智力障礙等)，15位小朋友及部分家長、社工一同走進工廠參觀，開啓工廠探秘之旅，讓小朋友感受知識的魅力與力量，激發小朋友探索的欲望，幫助其拓寬視野，為其未來插上夢想的翅膀。

2022年起吳江廠區開展關愛暑期兒童活動，讓孩子瞭解父母的工作環境，給孩子講述工作中的趣事，活動受到職工及孩子們的一致好評。2024年吳江廠區暑假期間迎來了36位職工子女，大家一起做手工一起放飛夢想，在歡聲笑語中度過愉快且有意義的一天。



在地共好

2024年各廠區分別舉辦在地共好市集，TW廠區邀請在地小農、創意植栽及低碳餐飲商家，一起打造最放鬆迷你的室內市集，員工們熱情踴躍參與，活動人次達300餘人次。廈門廠區及吳江廠區也在中秋佳節前夕，邀請在地小農與優質商家展售天然農產品與永續質感生活選物，員工們熱情踴躍參與，使單場活動人次各達500餘人次。



綠色行動

2024年4月吳江廠80位同仁一同參加公益淨山活動，用行動實踐永續，為莫干山帶去一片淨土，共計拾得垃圾約37公斤。廈門廠區也於5月攜手民安街道何厝社區新時代文明實踐站以及廈門翔安區人和社工服務中心，一起開展了以「環保淨街」為主題的淨街活動，參與人數達100位，拾得垃圾總重量約65公斤，透過此次綠色環保公益活動，廈門達運進一步向社會及周遭推廣環境衛生管理之實踐與理念，宣導綠色健康生活。2024年9月台灣廠區主管們擔任達運永續實踐家，參與友達永續基金會淨灘活動，共撿拾1,239公斤廢棄物，用行動實踐永續，把乾淨還給海洋！

此外，2024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舉行「愛物惜福 X 衣舊有愛」活動，募集146公斤舊衣，延續價值，送愛到非洲。



A large circular graphic on the left side of the page. Inside the circle is a photograph of a modern building with a glass facade, viewed from a low angle looking up. The sun is shining brightly from behind the building, creating a lens flare effect. To the right of the building, there are some green pine tree branches. Outside the circle, at the top left, are two stylized white wind turbines. At the bottom right, there are stylized green trees and a blue abstract shape.

03 營運與治理

3-1 公司治理

3-2 誠信經營

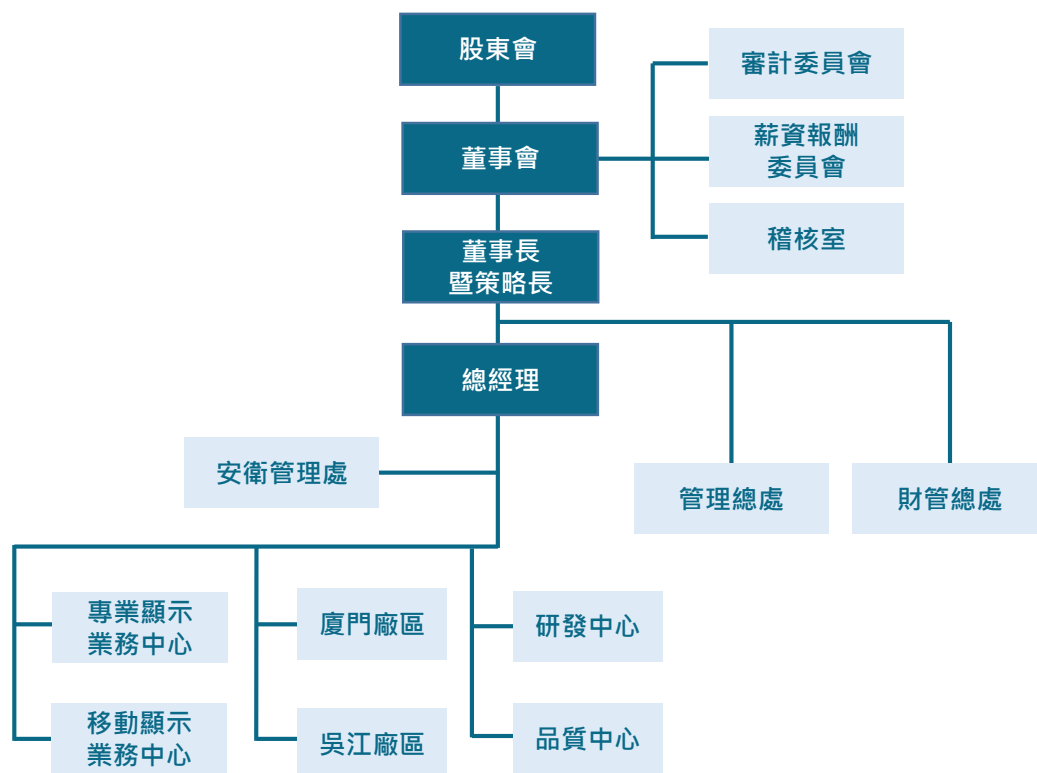
3-3 永續經營

3-4 風險管理

3-5 資通安全

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。
專業顯示業務中心 移動顯示業務中心	根據市場與客戶需求訂出年度計畫，負責零部件產品銷售、通路管理以及客戶服務等業務、協調內部相關單位與外部顧客，以配合公司政策達成營運目標。
研發中心	負責新產品與核心技術應用開發、研發專案管理，創新產品導入評估、以及研發智財管理等。
廈門廠區/吳江廠區	負責生產進度與物料狀況之掌控，維護生產設備、環境與工作安全；激勵員工追求品質，發展或評估新測試設備與技術，以提升效率，持續降低製造成本。
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： ◆ 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。 ◆ 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。 ◆ 資訊管理：資訊管理制度之建立、改善、執行及維護。 ◆ ESG永續經營：規劃、推廣並執行ESG永續經營相關業務
財管總處	財務、帳務、稅務與成本管理；會計結算報表之編制、分析、控制及呈報預估之事項等。



董事會

董事會為公司最高治理單位以及重大經營決策的中心，其職責包括任命與監督公司管理階層、監督經營績效、監督公司遵循法令、公司章程之規定及股東會決議，並致力於股東權益極大化。達運董事選舉採候選人提名制度並明訂於公司章程，由股東於股東會就董事候選人名單選任之。2023年6月14日股東常會全面改選董事7名(含3名獨立董事)，並於當日董事會推選新任董事長。董事會由具有經營管理、領導決策、產業知識、法律、財務、會計或公司業務所須經驗之董事組成。達運董事會每季至少召開一次，2024年共計召開6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。本公司1名法人董事代表人及1名獨立董事辭任，前述缺額將於最近一次股東常會補選之。

董事會落實多元化情形

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

- 1. 基本條件與價值：性別、年齡、國籍及文化等，其中女性董事比率宜達董事席次三分之一。
 - 2. 專業知識與技能：專業背景 (如法律、會計、產業、財務、行銷或科技)、專業技能及產業經歷等。
- 本公司董事會在任成員由五名董事(含二名獨立董事)組成，其中具員工身分之董事占比為20%、自然人董事3名佔整體董事比例為60%、獨立董事2名占整體董事比例為40%，女性董事占比為20%，全體董事平均年齡為64歲。

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

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

註：繼續擔任本公司獨立董事任期達三屆之理由：
該獨立董事於任職期間符合獨立性之要求，並具備豐富產業經驗與執行業務所須專業能力，可發揮其專才繼續給與董事會監督暨提供專業意見，且考量董事會成員整體多元化，故選舉後繼續擔任本公司獨立董事。

董事成員簡介、修課情形及董事評鑑流程與結果，請詳見達運精密113年度年報之[貳、公司治理報告](#)





董事會績效評估

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

董事會績效評估內容包括五大面向：對公司營運之參與程度、提升董事會決策品質、董事會組成與結構、董事的選任及持續進修及內部控制，共計**53項**評估指標；董事會、董事成員績效評估之指標，係依據本公司之運作及需求訂定，符合且適於公司執行績效評估之內容。「董事會」、「董事成員」分別進行績效評估，評估結果各分為三個等級：超越標準、符合標準及仍可加強。

2024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**2025年4月28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，**2024年度**無獨立董事反對之討論議案且無與獨立董事有利害關係而應迴避之議案。

公司治理主管

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

落實公司治理

本公司依據主管機關所制定之「上市公司重大訊息之查證暨公開處理程序」、「重大消息範圍及其公開方式管理辦法」、「上市公司申報作業辦法」、「公開發行公司股東會議事手冊應行記載及遵行事項辦法」及公司四大辦法等規定，由財務單位專職於台灣證券交易所公開資訊觀測站申報，以提升資訊揭露透明度、平等公開及即時性。並透過提早公告財務報表、年報及每年至少一次參加法人說明會、召開股東會等管道，以提供適足的財務及營運資訊予投資人等。本公司於臺灣證券交易所舉辦之公司治理評鑑，**2023年**及**2024年**在上市公司排名級距均落於前**21%~35%**、在產業別市值**50億元**以上至**100億元**類排名級距均落於前**11%~20%**，評鑑成績屬中上等級，未來公司將持續提升各項公司治理運作之推動與實踐監督之成果。



薪資報酬委員會

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

其主要職責包括：協助董事會執行與評估公司經理人整體薪酬與福利政策，以及董事之報酬與酬勞。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、委員會召集人及成員等資訊請參考本公司網站。**2024**年共召開**3**次會議。

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

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

薪資報酬委員會履行前述職權時，應依下列原則為之：

1. 董事及經理人之績效評估及薪資報酬應參考同業通常水準支給情形，並考量與個人表現、公司經營績效及未來風險之關聯合理性。
2. 不應引導董事及經理人為追求薪資報酬而從事逾越公司風險胃納之行為。
3. 針對董事及高階經理人短期績效發放紅利之比例及部分變動薪資報酬支付時間應考量行業特性及公司業務性質予以決定。

審計委員會

為強化公司治理，達運於**2010**年成立審計委員會，本委員會由全體獨立董事組成，其人數依本公司章程規定至少**3**人，其中一人為召集人，且至少一人應具備會計或財務專長。**2023**年**6**月**14**日股東常會全面改選董事**7**名 (含**3**名獨立董事)，並於召開第六屆第一次審計委員會由全體委員推選陳益世先生擔任召集人。本委員會每季至少召開一次，並得視需要隨時召開會議。**2024**年共召開**6**次會議。截至**2024**年**12**月底**1**名獨立董事辭任，其缺額將於最近一次股東會補選之。

董事會及高階經理人之薪資政策

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

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

為激勵高階經理人、傑出關鍵專業人才及全體員工重視長期綜合績效表現，本公司將 (1) 經營績效目標 (2)ESG永續發展目標與高階經理人之激勵薪酬掛鉤，並每年檢視近三年累積成果，若達成啟動要件，高階經理人成員可獲得固定年薪之**10~20%**獎金，期使高階經理人薪酬與公司營運績效及永續發展高度連結。其中經營績效目標包括：產品營收、毛利率、營業利益率等財務性指標；ESG永續發展目標包括：節能創能、節水創水、節能減廢、全球夥伴、友善職場、社會參與等六個面向。董事及經理人之薪酬政策與酬金均經薪資報酬委員會審議後，提交董事會決議，故經營績效與酬金變動之關聯性係屬合理。

審計委員會之權責與會議出席狀況、獨立董事與內部稽核主管及會計師之溝通情形，請詳見達運精密**113**年度年報之[貳、公司治理報告](#)

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。

另設立透明暢通的多元檢舉管道與檢舉人保護制度，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，2024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，由人力資源單位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、電子看板播放
- 每年進行道德暨誠信經營守則簽署，2024年共21,140人簽署，簽署率100%
- 每年落實廉潔職務管控機制，2024年盤點廉潔職務共295人，已加強2次法令遵循教育訓練強化誠信觀念；並對全體間接員工利益衝突申報調查，無發現符合利益衝突人員，高風險人員皆已落實廉潔管控機制，加強反貪腐法令遵循教育訓練。
- 與供應商交易前要求簽訂廉潔承諾書與供應商/外包商行為準則符合性聲明書，2024年簽署率達100%
- 供應商稽核檢視其是否有違反誠信道德行為，2024年共稽核39家供應商未發生貪腐或違反誠信道德行為
- 每年安排誠信經營相關課程，完訓率達100%(病假、產假、育嬰留停除外)：

課程內容	2024年受訓人次	受訓總時數
誠信與道德通識課程	21,140	3,593.8
反托拉斯法-聯合行為實務分享	36	36
內線交易之規範及防範宣導	26	119

課程內容	2024年受訓人次	受訓總時數
【基礎】誠信經營-反貪腐課程	292	78.8
【進階】誠信經營-廉潔反貪腐課程	185	56.9



主要掌理

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



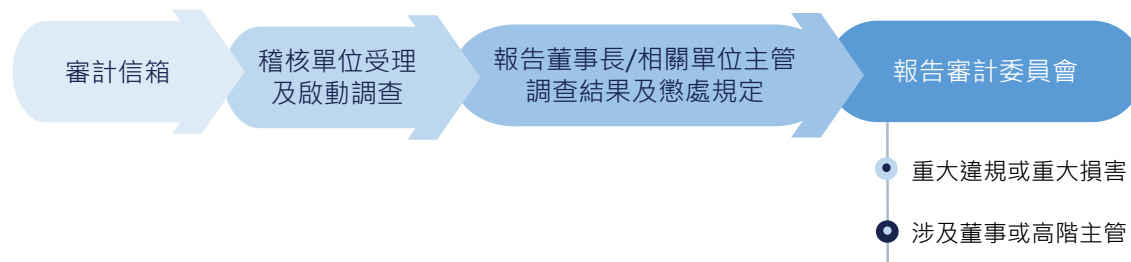
達運防範方案

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



檢舉管道

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



檢舉人保護制度

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

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

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



經營策略與展望

展望2025年，公司將以優化核心業務與多元發展並進：

優化核心業務

- 持續優化筆電/監視器/車載之面板模組及導光板，背光模組之相關業務經營及創新技術能力，並透過設備改造提升自動化高精度生產能力，提高產品的市場競爭力
 - MNT：強化高階機種量產承載量能，四邊無邊框產品放量生產。
 - NB：擴大工控顯示器背光量能，強化NB高階機種產品結構，強化吳江廠區精實生產效能。
 - Car：側重高階化ODM推進，如直下式超薄(GLP)&防窺(Privacy)，China car等高階機種。
 - 車用超薄Mini-LEDs 背光：採用自有專利導光技術，設計出超薄Mini-LEDs背光，可應用於Stand-alone車用顯示器。與客戶進行落地驗證。
 - 鑒於顯示器節能議題持續發酵，將於2025/Q2 開始，將第二代高效率MNT LGP導入高階的無邊框產品。
- 持續擴大系統整合服務業務，提供客戶專業顯示器、戶外高亮、節能設計與系統製造解決方案
 - 攝影專業顯示器(On Camera Monitor)產品：具備HDR顯示、攝影輔助等功能，滿足即時確認攝影品質的需求。並開發相關專用配件、電池不斷電源裝置及影像無線傳輸模組等，提供客戶完善的選擇方案。
 - 高亮節能之戶外顯示器技術開發：結合超高亮度&節能區域背光控制技術與高效散熱、防水防塵高耐候、抗日照等高解析度顯示器，開發全尺寸戶外/高亮顯示器應用。
 - 針對特殊領域(如軍規、航海、運輸、醫療...等)需求配合客戶開發特規、耐鹽霧需求、抗振動需求、強固需求等專業顯示器新領域應用。

多元發展

- 藉由微結構技術，切入醫美、醫療等相關生技應用領域；擴展微結構技術應用，開發微針貼片滾輪，先往醫美領域邁進，針對美白抗皺保養品進行研發，之後則朝醫療醫藥領域進行發展。
- 結合微結構與系統整合核心能力，投入發展生物醫療與器官晶片之檢測元件、檢測儀器與系統整合等相關技術與產品研發，深耕不同類型之應用領域，並發展微流道模擬技術，同步整合晶片與觀測系統設備開發，期望可以給下游客戶一站式服務，縮短客戶開發新品時程。
- 透過懸浮影像觸控技術，切入非接觸式電梯按鈕市場，跨進後疫情時代，引領對公共衛生創新應用的新藍海，積極拓展至更多終端如醫院、百貨公司、建商及其他公共場域。UFO TOUCH的無接觸操作能有效降低交叉感染風險，進一步提升醫療環境的安全標準。未來更可應用於取票機及收銀機 (POS機) 等公共設備，為公共衛生與科技創新帶來全新體驗。
- 智慧場域：聚焦在智慧醫療、智慧交通、智慧零售、智慧客服、智慧育樂；佈建高階顯示產品與管理系統，進行技術及應用市場驗證，進一步佈局海外市場銷售
 - 智慧交通：將多攝影機多物件追蹤(MCMT: Multi-camera Multi-Object tracking)技術應用於船舶追蹤，解決港灣異常船隻管理以及港灣航行安全監控。在路上交通方面，可細部分析車流進而解決安全及壅塞問題。
 - 智慧電桿：自主開發多模態AI辨識智慧聯桿，模組化設計，擴充及維護容易，不因增設設備影響功能跟美學，建立攝影機聚落效應，守護城市及交通安全。
 - 持續優化場域解決方案模塊，從推展國內市場並且跨足海外市場。





營運分析

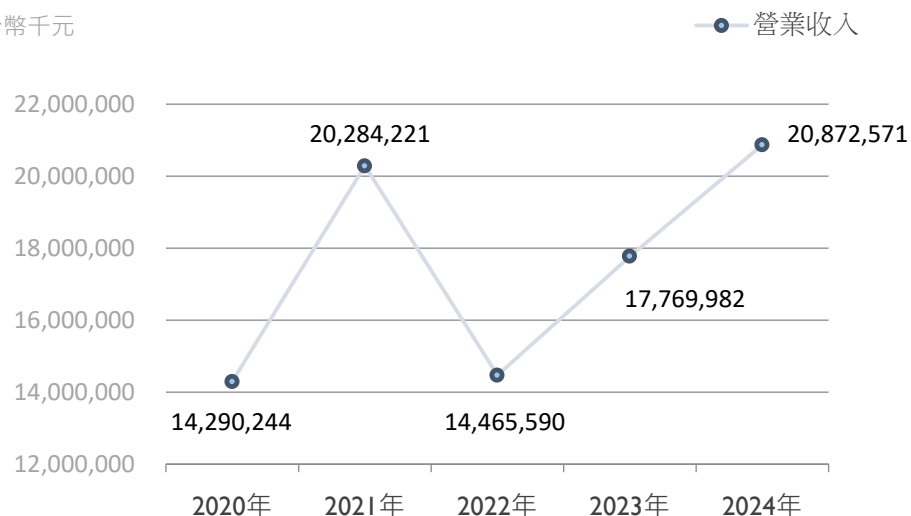
回顧2024年國際間仍然存在戰爭、通膨、升息等不利因素，持續影響終端消費動能。在充滿挑戰的經營環境之下，全球個人電腦（PC）市場，呈現出溫和復甦。根據IDC的報告，2024年全球PC出貨量達到2.6億台，較2023年成長1%。達運精密因產品組合優化與營運體質顯著改善，MNT&NB 顯示器模組出貨量年增5%，總體營收大幅成長。

2024年全年合併營收為新台幣208.7億元，較2023年成長17%，營業淨損新台幣1.48億元，稅後淨利為新台幣1.87億元，基本每股盈餘為新台幣0.28元。

營業收入與經營結果

單位：新台幣千元

新台幣千元



項目 \ 年度	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
營業收入	14,290,244	20,284,221	14,465,590	17,769,982	20,872,571
營業成本	14,634,159	20,287,932	14,493,310	16,917,772	19,806,768
營業毛利(損)	(343,915)	(3,711)	(27,720)	852,210	1,065,803
營業費用	1,234,746	1,273,159	1,121,634	1,129,631	1,213,458
營業(損)益	(1,578,661)	(1,276,870)	(1,149,354)	(277,421)	-147,655
營業外收支淨額	170,725	795,089	1,538,462	255,286	625,771
稅前淨利(損)	(1,407,936)	(481,781)	389,108	(22,135)	478,116
稅後淨利(損)	(1,240,799)	(649,231)	125,664	114,659	187,021
每股盈餘(損失)(元)	(1.86)	(0.98)	0.19	0.17	0.28

註：最近五年度財務資料均經會計師查核簽證。

市場分析

2024年全球液晶監視器Monitor出貨量合計約1.27億台；NB合計出貨約1.74億台；車用顯示器面板合計出貨2.1億台。本公司2024年Monitor面板模組出貨量約為10M，市佔率約為7.8%；NB背光與面板模組出貨量約為12.6M，市佔率約為7.2%；Car背光模組出貨量約為2.6M，市佔率約為1.2%。

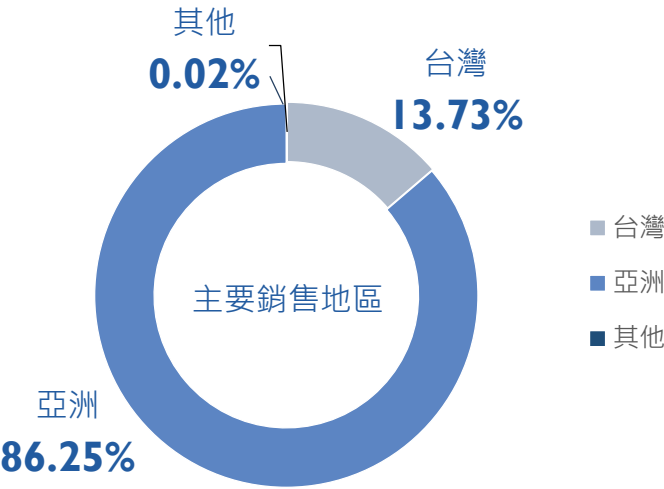


2024年各產品營業比重

單位：新台幣千元

項目	營業額	比例
液晶顯示器及模組代工	16,544,895	79.27%
光電科技產品及週邊零組件	4,327,676	20.73%
合計	20,872,571	100%

2024年主要產品銷售地區



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

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

風險管理範疇

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

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

風險管理機制

掌握風險趨勢 風險分級管理 風險查核作業
風險因子鑑別 風險改善監控

達運
風險管理

風險管理範疇

財務風險 製造風險 資訊風險
環安衛風險 人力資源風險 業務風險

研發風險



風險管理組織架構

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

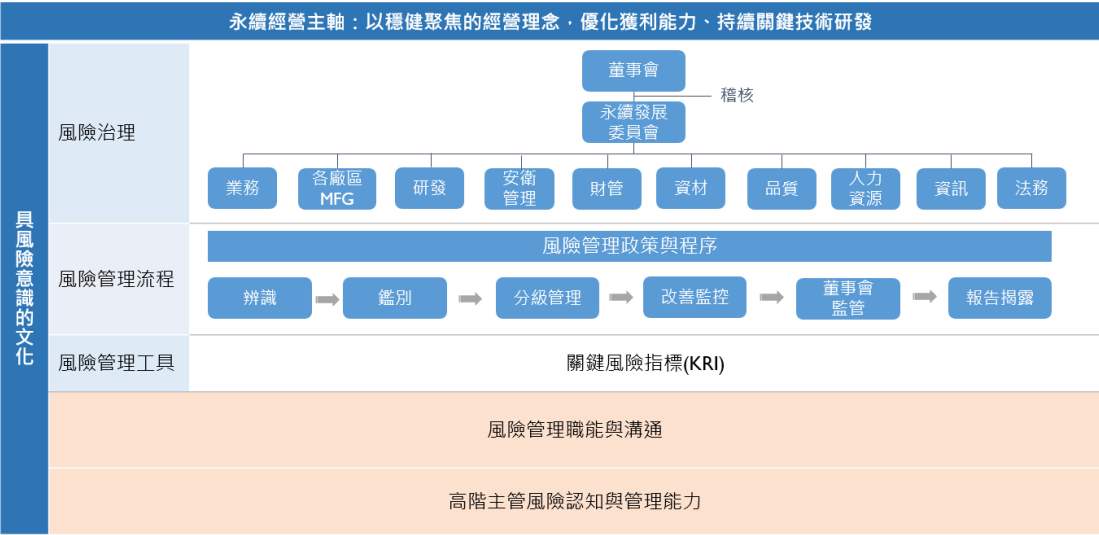
針對整體風險的辨析、預防及監控或重大風險管控議題，每年至少一次向董事會進行呈報具體推動計畫與實施成效執行情形，透過董事會的監督與指導，落實防範公司重大風險，以確保公司「計劃、執行、檢查與行動」之管理循環，使運作有效達成風險控管之效益。

重要風險鑑別暨因應策略

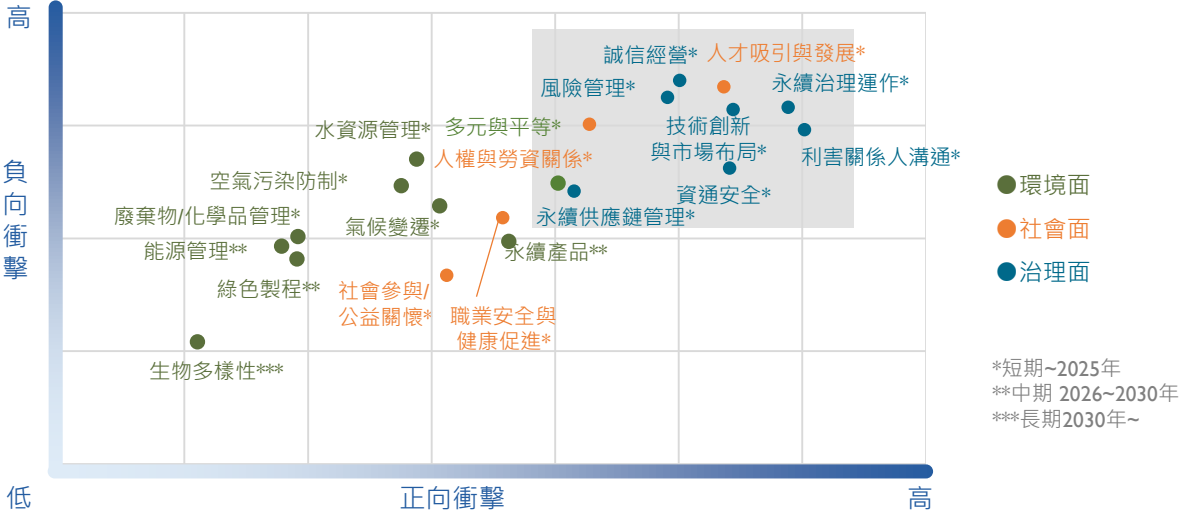
原風險鑑別作業係每年從企業可持續營運之角度，評估公司短中長期可能面臨的風險情境，為能回應利害關係人之期待，與健全風險控制範疇

2023年起將營運重要風險鑑別與2024年ESG年度重大主題調查合併。

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



2023~2024年公司風險矩陣



2023~2024年重大風險與因應策略

面向	風險類別	重大主題	關注重點	防範機制 / 因應策略
治理面	-	永續治理運作	董事會監督機制與永續委員會運作架構、永續目標管理	- 落實董事成員多元化，強化董事參與公司治理 - 每季至少召開一次董事會及審計委員會，監督公司治理運作情形 - 定期執行董事會及功能性委員會績效評估
	-	利害關係人溝通	資訊揭露的完整性與即時性	- 主動並及時於公司官網揭露公司治理及財務數據等相關資訊 - 於法規期限內公告各項資訊
	新興風險	資通安全	資訊安全管理	- 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 - 落實執行員工資安規定，避免重要機密外洩 - 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
	策略風險	創新技術與市場布局	技術開發與產品策略	- 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 - 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 - 發展高階產品，策略結盟與合作，提高產品競爭優勢
	營運風險		業務推廣與市場競爭	- 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 - 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 - 加強客戶財務資訊與業務情報收集，降低備料與呆帳風險
	營運風險		製造與品質管理	- 製程即時檢驗與瑕疵產品處理，減少營運資源及成本 - 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 - 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
	營運風險		誠信經營	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
	新興風險	風險管理	災害及停水斷電因應	- 建立備用能源與設備防護機制，以維持工廠營運不中斷 - 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
	營運風險	永續供應鏈管理	採購與庫存管理	- 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 - 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 - 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
	策略風險	人才吸引與發展	關鍵人才留任	- 制定人才留任計畫，確保公司營運與人才發展的永續性 - 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
社會面	-	多元與平等	文化包容、多元友善職場建立	- 建立雙向溝通與互動管道，營造多元友善環境 - 鼓勵兩性平權，培養女性主管 - 提供衛教宣導，加強弱勢員工照顧與關懷
	-	人權與勞資關係	勞資溝通管道、勞資爭議處理	- 恪守勞動相關法規，以充分保障員工之合法權益，降低勞資爭議風險 - 定期與員工訪談，瞭解員工心聲及關注議題進行雙向溝通 - 依RBA查核發現之風險或缺失，要求權責單位擬定限時改善措施及制度





風險管理執行情形

1. 透過每季一次及不定期的高階管理階層會議，進行公司營運結果與整體策略研討，以持續落實風險管理範疇之風險事項辨識、分析和鑑別，強化風險應變能力，達到公司整體風險的有效控管。
2. 本公司品質中心監督各單位就其所訂定的相關作業規範每年必須定期檢視內容，以即時辨識環境條件之變化，達到作業行為規範之有效性。
3. 持續透過人員教育訓練，提昇全體同仁風險意識及認知，2024年相關課程如下：

環境安全衛生教育訓練

2024年
受訓人次

18,914人

受訓總時數

18,980小時

資訊安全規範、規劃與設備環境介紹

2024年
受訓人次

1,203人

受訓總時數

251小時

基礎法務知識

2024年
受訓人次

97人

受訓總時數

38.4小時



內部控制

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

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

內部稽核的職責與運作

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

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

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

法規遵循

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



法規遵循推展方向與目標



- 遵循當地法規並定期執行法規查核作業，以掌握相關法令最新要求



3-5 資通安全

資通安全風險管理架構

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

資通安全政策

本公司資訊安全政策為「保護公司智慧財產，全面提升資安意識，強化公司治理」：

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

資通安全管理方案與投入資源

本公司管理總處轄下設置資訊中心並配置資安主管及數名資安人員，定期審視內部資訊安全規範與防範資安風險之執行情形，定期召開資訊安全工作會議追蹤與討論資通安全政策的實行狀況與成效並於「資訊安全委員會」中報告資訊安全治理概況。

本公司亦遵從NIST資訊安全框架，評估資訊安全威脅與影響，制定安全措施提升整體資訊安全環境。

資訊安全重點評估如下：

- 資訊架構檢視

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

- 網路活動檢查

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

- 弱點掃描

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

- 安全設定検査

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

- 資安演練

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

- 郵件社交工程演練

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

- 資安情資蒐集

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

- 資安資源投入

已成立資訊安全工作小組(配置資安主管1位及8位人員)，資安經費佔資訊經費 5~10 %。



2024年度執行情形

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



資通安全展望

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



04 附錄

4-1 關於本報告書

4-2 永續揭露依循





4-1

關於本報告書

報告架構

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

報告範疇

本報告設定以 **2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日** 為資訊揭露期間，實體範圍主要包含台灣廠區(湖口廠區、大雅廠區、遠近科技股份有限公司、微一生醫股份有限公司、新一智能股份有限公司)以及中國大陸廈門廠區(達運精密工業廈門有限公司)、吳江廠區(輔祥微電工業蘇州有限公司、輔訊光電工業蘇州有限公司、蘇州輔宇光電有限公司)。

撰寫原則

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

管理方式

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



報告發行

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

現行發行版本：2025 年 8 月發行

上一發行版本：2024 年 8 月發行

下一發行版本：預計 2026 年 8 月發行

發行週期：每年一次

聯絡資訊

如果有任何對達運精密永續發展方面的建議或諮詢，誠摯歡迎您與我們聯繫。

地址：新竹縣湖口鄉光復北路20-1號

負責單位與聯繫人：達運永續發展委員會 / 高先生

電話：+886-3-566-8000 #6181 傳真：+886-3-566-8088 電子郵件：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
GRI 2：一般揭露2021			
1. 組織及報導實務	2-1 組織詳細資訊	I 導言	4
	2-2 組織永續報導中包含的實體	I 導言	4
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	4-I 關於本報告書	116~117
	2-4 資訊重編	2-6-3 守護環境永續	52
	2-5 外部保證/確信	4-I 關於本報告書	116
2. 活動與工作者	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	2-5 重大議題分析與利害關係人溝通	18
	2-7 員工	2-6-4 創價社會共融	63
	2-8 非員工的工作者	2-6-4 創價社會共融	63
3. 治理	2-9 治理結構及組成	3-I 公司治理	98
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	3-I 公司治理	99
	2-11 最高治理單位的主席	3-I 公司治理	99
	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	15
	2-13 衝擊管理的負責人	2-4 ESG管理平台 3-I 公司治理	15 100
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	2-4 ESG管理平台	15
	2-15 利益衝突	3-I 公司治理	100
	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-I 公司治理	99
	2-18 最高治理單位的績效評估	3-I 公司治理	100
	2-19 薪酬政策	3-I 公司治理	101
	2-20 薪酬決定流程	3-I 公司治理	101
	2-21 年度總薪酬比率	2-6-4 創價社會共融	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 2：一般揭露2021			
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	11
	2-23 政策承諾	2-2 永續藍圖	12
	2-24 納入政策承諾	2-4 ESG管理平台	15
	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	81 103
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	2-6-4 創價社會共融	81
	2-27 法規遵循	3-1 公司治理	111
	2-28 公協會的會員資格	1-2 關於達運	6
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	18、22~27
	2-30 團體協約	本公司未與員工簽屬團體協約	
GRI 3：重大主題2021			
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	18
	3-2 重大主題列表	2-5 重大議題分析與利害關係人溝通	21
	3-3 重大主題管理	2-5 重大議題分析與利害關係人溝通	24~27



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 201：經濟績效2016			
	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	3-3 永續經營	105
	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	45~50
	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	68、76
	201-4 取自政府之財務補助	3-3 永續經營	-
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	2-6-4 創價社會共融	67
	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	65
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	2-6-4 創價社會共融	93~96
GRI 204：採購實務2016			
	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	42
GRI 205：反貪腐2016			
	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	3-2 誠信經營	102
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	本年度無此情事	102
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	102



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 301：物料2016			
	301-2 使用的可再生物料	2-6-2 秉持責任採購	42
GRI 302：能源2016			
	302-1 組織內部的能源消耗量	2-6-3 守護環境永續	53
	302-4 減少能源消耗	2-6-3 守護環境永續	54
GRI 303：水與放流水2018			
	303-1 共享水資源之相互影響	2-6-3 守護環境永續	56
	303-2 與排水相關衝擊的管理	2-6-3 守護環境永續	57~58
	303-3 取水量	2-6-3 守護環境永續	56
	303-4 排水量	2-6-3 守護環境永續	56
	303-5 耗水量	2-6-3 守護環境永續	56
GRI 305：排放2016			
	305-1 直接 (範疇一)溫室氣體排放	2-6-3 守護環境永續	51
	305-2 能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	2-6-3 守護環境永續	51
	305-5 溫室氣體排放減量	2-6-3 守護環境永續	54
	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	55



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	2-6-3 守護環境永續	59
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	2-6-3 守護環境永續	59~60
	306-3 廢棄物的產生	2-6-3 守護環境永續	59~60
	306-4 廢棄物的處置移轉	2-6-3 守護環境永續	59~60
	306-5 廢棄物的直接處置	2-6-3 守護環境永續	59~60
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	2-6-2 秉持責任採購	40~41
	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	2-6-4 創價社會共融	62、66
	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	67~68 76~77
	401-3 育嬰假	2-6-4 創價社會共融	75
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	-



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 職業安全衛生管理系統	2-6-4 創價社會共融	82
	403-2 危害辨識、風險評估、及事故調查	2-6-4 創價社會共融	85~88
	403-3 職業健康服務	2-6-4 創價社會共融	85~88
	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	82
	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	89
	403-6 工作者健康促進	2-6-4 創價社會共融	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	2-6-4 創價社會共融	92
	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	82
	403-9 職業傷害	2-6-4 創價社會共融	88
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	2-6-4 創價社會共融	70
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	2-6-4 創價社會共融	70~73
	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	68
GRI 405：員工多元化與平等機會2016			
	405-1 治理單位與員工的多元化	3-1 公司治理 2-6-4 創價社會共融	99 74
	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	67
GRI 406：不歧視2016			
	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
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	2-6-4 創價社會共融	78~79
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	本年度無此情事	-
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	2-6-2 秉持責任採購	39~41
	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	-





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			
	416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	2-6-1 開拓創新價值	33
	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	-

SASB揭露項目對照表

揭露主題	指標代碼	揭露指標	性質	內容摘要	報告章節書章節 (含省略說明)	頁碼
水資源管理	TC-ES-140a.1	(1) 總取水量及屬於高水壓力地區比例 (2) 總耗水量及屬於高水壓力地區比例	量化 (千立方公尺・%)	總取水量 810 千立方公尺，總耗水量 432 千立方公尺 吳江廠區屬於高水壓力地區 (1) 取水量 286 千立方公尺，占總取水量 35% 。 (2) 耗水量 151 千立方公尺，占總耗水量 35% 。	2-6-3 守護環境永續	56
廢棄物管理	TC-ES-150a.1	製造過程中產生的有害廢棄物及回收比例	量化 (噸・%)	依據中華民國廢棄物清理法、中華人民共和國固體廢物污染環境防治法，達運所產出的廢棄物可分為非有害事業廢棄物及有害事業廢棄物兩類。統計 2024 年總量約 5,435 噸，其中非有害事業廢棄物約 5,336 噸 (98.2%) ；有害事業廢棄物約 99 噸 (1.8%) ，其中回收有害廢棄物 0 噸，有害廢棄物之回收百分比 0% 。	2-6-3 守護環境永續	59
勞工實踐	TC-ES-310a.1	(1) 停工次數和 (2) 總閒置天數	量化 (天)	(1) 2024 年無發生員工罷工或停工事件 (2) 2024 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	110
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= 0.18 (2) NMFR= 0.1	2-6-4 創價社會共融	88
	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	80 41
	TC-ES-320a.3	(1) 在RBA VAP不符合率中，自身和一階供應商出現優先不符合事項及其他不符合事項的比例 (2) 已採取RBA VAP糾正措施的自身和一階供應商工廠的比例	量化 (Rate)	(1) 達運優先不符合事項比例為 0% ，其他主要不符合事項比例 100% (10項)、次要不符合事項比例為 0% ；對其他不符合事項已採取RBA VAP糾正措施的比例為 50% (5項已採糾正措施，5項持續改善中) (2) 涵蓋總採購金額 85% 的 23 家ESG關鍵供應商中，出現優先不符合事項比例為 0% ；其他不符合事項已採取RBA VAP糾正措施的比例為 100% 。	2-6-4 創價社會共融 2-6-2 秉持責任採購	80 41
	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	60
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，並將 23 家生產性材料供應商視為關鍵材料供應商。 2. 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。 3. 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 385 家生產性材料供應商(包含 23 家關鍵材料供應商)的衝突礦產調查，回覆率達 100% 調查中未發現有任何違規情形。	2-6-2 秉持責任採購	37~42



附錄



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	4
TC-ES-000.B	生產場所面積	量化	165,844 m ²	I 導言	4
TC-ES-000.C	在職員工人數	量化	5,545名	I 導言	4

永續揭露指標_光電業項目對照表

揭露項目	指標說明	內容摘要	報告章節書章節 (含省略說明)	頁碼
消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化 (GJ・%)	消耗能源總量：414,587 GJ 外購電力百分比：90.64% 再生能源使用率：8.03%	2-6-3 守護環境永續	53
總取水量及總耗水量	量化 (千立方公尺)	總取水量：810千立方公尺 總耗水量：432千立方公尺	2-6-3 守護環境永續	56
所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化 (公噸・%)	依據中華民國廢棄物清理法、中華人民共和國固體廢物污染環境防治法，達運所產出的廢棄物可分為非有害事業廢棄物及有害事業廢棄物兩類。統計2024年總量約5,435噸，其中非有害事業廢棄物約5,336噸 (98.2%)；有害事業廢棄物約99噸 (1.8%，其中回收有害廢棄物0噸，有害廢棄物之回收百分比0 %)	2-6-3 守護環境永續	59
說明職業災害類別、人數及比率	量化 (%・數量)	本年度職傷事故共13件、職傷人員共13人 (員工8件及合同工5件)： 壓/割傷：5件、共5人 (38%)；壓傷：4件、共4人 (31%)； 滑/跌傷：1件、共1人 (8%)；化學品傷害：1件、共1人 (8%)；墜落：1件、共1人 (8%)	2-6-4 創價社會共融	88
產品生命週期管理之揭露：報廢產品及電子廢棄物之重量及再循環之百分比	量化 (%)	1. 達運絕大多數屬B2B，無回收報廢產品 2. 達運產品絕大多數屬於B2B，僅回收報廢，未進行回收再利用。已嚴謹審核處置和回收廢棄物廠商之合法資格，委託合格廠商負責回收相關電子廢棄物。	2-6-3 守護環境永續	60
與使用關鍵材料相關風險管理之描述	質化描述	1. 達運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，並將23家生產性材料供應商視為關鍵材料供應商。 2. 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。 3. 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385家生產性材料供應商(包含23家關鍵材料供應商)的衝突礦產調查，回覆率達100%，調查中未發現有任何違規情形。	2-6-2 秉持責任採購	37~42
因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金額損失總額	報導貨幣	本年度無發生此情事	3-2 誠信經營	102
依產品類別之主要產品產量	依產品類型而不同	Monitor面板模組出貨量約為1,000萬 NB背光與面板模組出貨量約為1,260萬 Car背光模組出貨量約為260萬	3-3 永續經營	106



上市上櫃公司氣候相關資訊

項次	指標項目	頁碼
1	敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	45
2	敘明所辨識之氣候風險 與機會 如何影響企業之業務、策略及財務 短期、中期、長期。	45
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	45
4	敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	46
5	若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	46
6	若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	46
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	規劃隱含碳定價中
8	若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證 (RECs) 以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源 及數量或 再生能源憑證 (RECs) 數量。	46
9	溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫(另填於I-1及I-2)	46





安侯建業聯合會計師事務所

KPMG

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

電話 Tel +886 4 2415 9168
傳真 Fax +886 4 2259 0196
網址 Web kpmg.com/tw

會計師有限確信報告

達運精密工業股份有限公司 公鑒：

本會計師接受達運精密工業股份有限公司（以下簡稱「達運公司」）之委託，對達運公司民國一一三年度（2024年度）永續報告書（以下簡稱「報告書」）中所揭露之特定績效指標（以下簡稱「確信標的資訊」）執行有限確信程序並出具報告。

確信標的資訊與適用基準

達運公司依據「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」（以下簡稱「作業辦法」）第十四條所規定之光電業應加強揭露事項及永續會計準則委員會(SASB)發布之(Electronic Manufacturing Services & Original Design Manufacturing) 電子製造服務及原廠委託設計產業永續會計準則所揭露之確信標的資訊及其適用基準詳列於附件一。

管理階層之責任

達運公司應設定其永續績效和報導目標，包括辨識利害關係人及重大性議題，並依前述適用基準編製及允當表達達運公司民國一一三年度（2024年度）報告書內所涵蓋之確信標的資訊，且負責建立及維持與報告書編製有關之必要內部控制，以確保報告書所報導之確信標的資訊未存有導因於舞弊或錯誤之重大不實表達。

會計師之責任

本會計師係依據財團法人中華民國會計研究發展基金會所發布之確信準則3000號「非屬歷史性財務資訊查核或核閱之確信案件」規劃並執行工作，以對第二段所述之確信標的資訊是否存在重大不實表達出具有限確信報告。另，本會計師執行有限確信時，對與有限確信相關之內部控制取得必要之瞭解，以設計當時情況下適當之有限確信程序，惟其目的並非對達運公司民國一一三年度（2024年度）永續報告書之相關內部控制設計或執行之有效性提供任何確信。

獨立性及品質管理規範

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

~ 1 ~



所執行程序之彙總說明

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

- 取得達運公司民國一一三年度（2024年度）報告書，並閱讀其內容；
- 訪談達運公司管理階層及相關員工，以瞭解用以蒐集及產出確信標的資訊之相關作業流程與資訊系統；
- 基於對上述事項所取得之瞭解，就報告書揭露之特定資訊執行分析性程序，或於必要時檢視核對相關文件，以獲取足夠及適切之有限確信證據。

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

先天限制

達運公司民國一一三年度（2024年度）報告書內容涵蓋非財務資訊，對於該等資訊之揭露內容可能涉及達運公司管理階層之重大判斷、假設與解釋，故不同利害關係人可能對於該等資訊有不同之解釋。

結論

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

其他事項

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

安侯建業聯合會計師事務所

會計師：

陳燕君

事務所地址：台北市信義路五段七號六十八樓

民國一十四年八月十三日

~ 1 - ~



附件一：確信標的資訊彙總表

編號	報告書對應章節	確信標的資訊	適用基準
1	2-6-3 守護環境永續	■ 消耗能源總量：414,587十億焦耳(GJ) ■ 外購電力百分比：90.64% ■ 再生能源使用率：8.03%	作業辦法第四條附表一之十編號一 消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率
2	3-2 誠信經營	本年度無發生此情事。	作業辦法第四條附表一之十編號七 因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額
3	2-6-4 創價社會共融	■ 本年度職傷事故共13件、職傷人員共13人(員工8件及合同員工5件) ■ 夾/割傷：5件、共5人(38%) ■ 機械設備傷害壓傷：4件、共4人(31%) ■ 撞傷：1件、共1人(8%) ■ 滑/跌傷：1件、共1人(8%) ■ 墜落：1件、共1人(8%) ■ 化學品傷害：1件、共1人(7%)	作業辦法第四條附表一之十編號四 說明職害災害類別、人數及比率
4	2-6-4 創價社會共融	■ TRIR=0.18 ■ NMFR=0.1 Total recordable incident rate (TRIR)= 傷害次數 ×200,000 / 總工時 Near Miss Frequency Rate (NMFR)= 虛驚事件數 ×200,000 / 總工時	SASB-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)



編號	報告書對應章節	確信標的資訊	適用基準
5	2-6-2 秉持責任採購	■ 達運公司主要供應鏈包括電子零件、機機零件、光學、包輔材與機殼件原物料等，並將23家生產性材料供應商視為關鍵材料供應商。 ■ 達運的供應商管理流程為一個循環機制，分別是選標準則、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。 ■ 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385家生產性材料供應商(包含23家關鍵材料供應商)的衝突礦產調查，回覆率達100%，調查中未發現有任何違規情形。	SASB-TC-ES-440a.1 與使用關鍵材料相關風險管理之描述
6	2-6-3 守護環境永續	■ 總取水量及屬於高水壓力地區比例 一總取水量810千立方公尺(1000m³)。 一英江廠區屬於高水壓力地區，取水量286千立方公尺(1000m³)，占總取水量35%。 ■ 總耗水量及屬於高水壓力地區比例 一總耗水量431千立方公尺(1000m³)。 一英江廠區屬於高水壓力地區，耗水量151千立方公尺(1000m³)，占總取水量35%。	作業辦法第四條附表一之十編號二 SASB-TC-ES-140a.1 (1) 總取水量及屬於高水壓力地區比例 (2) 總耗水量及屬於高水壓力地區比例
7	2-6-3 守護環境永續	■ 達運製造過程中產生有害廢棄物99公噸(t)。 ■ 回收有害廢棄物0公噸(t)，有害廢棄物之回收百分比0%。 ■ 達運所產出的廢棄物，依中華民國廢棄物清理法、中華人民共和國固體廢物污染環境防治法，分為非有害事業廢棄物及有害事業廢棄物兩類。	作業辦法第四條附表一之十編號三、 SASB-TC-ES-150a.1 製造過程中產生的有害廢棄物及回收比例





ESG 健康活力 友善職場
達運精密永續報告書
Achieve Sustainability with Action since 2022

