



達亞國際股份有限公司

推動永續發展執行情形

推動項目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
一、公司是否建立推動永續發展之治理架構，且設置推動永續發展專(兼)職單位，並由董事會授權高階管理階層處理，及董事會督導情形？	✓		<p>本公司於 109 年 1 月 14 日經董事會通過訂定並施行公司之「企業社會責任實務守則」；並於 111 年配合法令，經董事會修訂通過為「永續發展實務守則」，本公司由總經理室負責推動永續發展相關事務，關注公司營運相關之環境、社會、公司治理及利害關係人權益…等。</p> <p>本公司總經理為總經理室之權責主管，負責指揮及監督永續發展各項議題之決策方針及執行情形，再由各部門主管及相關機能負責人遵從相關法令規定或將其訂定為公司內部各項管理辦法以落實執行。</p> <p>董事會不定期審視法規最新修訂情形及永續發展之各項趨勢，預計於 111 年度起，由總經理室每年向董事會報告永續發展實施情形，及各項方針、策略與目標。</p>	無重大差異。
二、公司是否依重大性原則，進行與公司營運相關之環境、社會及公司治理議題之風險評估，並訂定相關風險管理政策或策略？	✓		<p>本公司依重大性原則，考量評估與公司營運相關之環境、社會及公司治理…等，對公司投資人及其他利害關係人可能產生重大影響之議題，並參照法規「上市上櫃公司永續發展實務守則」訂定本公司專屬之「永續發展實務守則」，以規範及管理落實公司治理、發展永續環境、維護社會公益、加強永續發展資訊揭露等公司政策。</p> <p>環境面風險管理政策： 本公司遵循國內環安衛相關法規，並訂定標準作業程序以維護人員及產品之合理工作環境並降低對環境負荷之衝擊。本公司致力透過效率提升、重工等措施增進各項資源之利用效率，並每月整理可回收再利用之次料做下腳出售，提高其再利用之可能；生活類垃圾亦落實資源回收、分類及減量，盡可能減少對環境之衝擊。</p> <p>社會面風險管理政策： 本公司恪守「勞動基準法」與「性別工作平等法」等法規。 本公司訂定「人事管理規章」，規範並據以實施包括薪酬、休假及其他員工福利措施。 本公司每年定期委外實施作業環境檢測，並定期實施安全與健康教育及消防演練。 本公司設置並宣導員工意見反應信箱，</p>	無重大差異。



達亞國際股份有限公司

推動永續發展執行情形

推動項目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			<p>暢通員工相關意見之反應與溝通。 本公司定期整合年度訓練計畫，促進個人發展及組織成長。 本公司「永續發展實務守則」規範公司對產品與服務之行銷及標示，應遵循相關法規與國際準則，不得有欺騙、誤導、詐欺或任何其他破壞消費者信任、損害消費者權益之行為。 本公司客戶權益受合約保護，相關客戶申訴設有專人依公司「客訴處理程序」專責處理。 本公司規範於商業往來之前，宜評估供應商是否有影響環境與社會...等紀錄，避免與公司企業社會責任政策抵觸者進行交易。 本公司於 109 年 8 月起於廠商資料表註明「供應商應遵守雙方之企業社會責任政策，供應商如涉及違反政策且對供應來源社區之環境與社會造成顯著影響時，得隨時終止或解除契約」之條款。</p> <p>公司治理面風險管理政策： 本公司依循法規訂定相關辦法及程序，以利風險管理及執行，並指定公司治理業務負責主管協助公司及董事遵循法規、落實公司治理。</p>	
<p>三、環境議題</p> <p>(一) 公司是否依其產業特性建立合適之環境管理制度？</p> <p>(二) 公司是否致力於提升能源使用效率及使用對環境負荷衝擊低之再生物料？</p> <p>(三) 公司是否評估氣候變遷對企業現在及未來的潛在風險與機會，並採取相關之因應措施？</p>	<p>✓</p> <p>✓</p> <p>✓</p>	<p>(一) 本公司遵循國內環安衛相關法規，並訂定「環境管理程序」、「環境管理作業指導書」、「廢棄物處理作業程序」等標準作業程序以維護人員及產品之合理工作環境並降低對環境負荷之衝擊。</p> <p>(二) 本公司致力透過效率提升、重新加工等措施增進各項資源之利用效率，並每月整理可回收再利用之次料做下腳出售，提高其再利用之可能；生活類垃圾亦落實資源回收、分類及減量，盡可能減少對環境之衝擊。 本公司使用之塑膠原物料，均符合歐盟之 RoHS、REACH 規範。</p> <p>(三) 本公司訂有「企業社會責任實務守則」（永續發展實務守則），並依循其規範持續努力減少產品與服務之資源及能源消耗、延長產品之耐久性、增加產品與服務之效能...等，以降低公司營運對自然環境及人類之衝擊。 本公司評估其潛在風險及因應有： 1. 實體風險：極端氣候事件。 影響：(1)早災限制用水量，導致</p>	<p>無重大差異。</p> <p>無重大差異。</p> <p>無重大差異。</p>	



達亞國際股份有限公司

推動永續發展執行情形

推動項目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
(四) 公司是否統計過去兩年溫室氣體排放量、用水量及廢棄物總重量，並制定溫室氣體減量、減少用水或其他廢棄物管理之政策？	✓		<p>產量降低或生產中斷、(2)氣候暖化、溫度上升，用電量增加，導致碳排放量上升。</p> <p>機會：(1)水循環再利用設施，減少用水量、(2)參與可再生能源項目，並採取節能措施。</p> <p>現階段因應作為：(1)製程用水使用循環水系統，重複利用水資源，節約用水。(2)辦公室冷氣開啟時維持 26 度以上，達到節能效益。(3)廠區內部照明燈管全採 LED 節能燈管，降低室內溫度與用電量。(4)未來新廠屋頂規劃太陽能發電裝置。</p> <p>2. 轉型風險：客戶偏好。</p> <p>影響：客戶邀請供應商參與 EcoVadis 評估。</p> <p>機會：使用可靠的評級和全球基準的透明度，讓國際客戶透過客觀評估了解本公司對於提升永續發展的實踐能力。</p> <p>現階段因應作為：目前已與 EcoVadis 聯繫溝通中，後續若進一步合作，可讓公司本身更了解並改進社會責任表現。</p> <p>(四) 本公司產品生產過程並無直接溫室氣體排放情形，管理單位定期檢視水、電費作為指標，對應實施節能減碳及善用水資源措施。</p> <p>溫室氣體排放量：本公司關於溫室氣體排放量未來量化之管理目標：每生產 100 萬 ea/pcs 的溫室氣體排放量，預計於 120 年較 109 年下降 5%。</p> <p>達成目標之措施：本公司向全體員工宣導節能減碳之公司政策，下班時應將電腦關機，各會議室及辦公區域離開時亦應隨手關燈。製造生產設備增加機台產能稼動率，以生產排程規劃集中生產，未投入生產之機台則不開機或進行保養作業，避免閒置機台空轉產生能源浪費。空調設備於下班前由人員巡檢是否確實關閉，增購空調、照明等其他設備時，將節能設備做為評估項目之一。</p> <p>109 年度及 110 年度 CO2 排放量，分別約 1,550 公噸及 1,364 公噸；110 年度之生產量較 109 年度成長 18%，110 年度之 CO2 排放量較 109 年度減少 12%。依產量換算後：109 年度及 110 年度每生</p>	無重大差異。



達亞國際股份有限公司

推動永續發展執行情形

推動項目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			<p>產 100 萬 ea/pcs，其 CO2 排放量分為 190 噸及 142 噸，減少 CO2 排放量幅度達 25%，足見節能減碳有顯著之效果。</p> <p>用水量： 本公司關於用水量未來量化之管理目標：每生產 100 萬 ea/pcs 的用水量，預計於 120 年較 109 年下降 2%。</p> <p>達成目標之措施：本公司為模具製造及射出成型製造業，生產過程中需耗用之水資源極少。即使在極少的耗用量下，本公司仍在可以使用循環水之製程中，建置相關設備以達省水之目的。本公司建置冷卻水塔，讓生產過程中之用水可以循環使用，以提升水資源之再利用。並且向全體員工宣導節約用水之公司政策，以減少生活用水。</p> <p>109 年度及 110 年度用水量分別為 4,793 度及 5,504 度。依產量換算後：109 年度及 110 年度每生產 100 萬 ea/pcs，其用水量分為 587 度及 571 度，減少用水幅度 3%。</p> <p>廢棄物總重量： 本公司製程無有害廢棄物之產生，關於一般事業廢棄物重量未來量化之管理目標：每生產 100 萬 ea/pcs 產生之廢棄物重量，預計於 120 年較 109 年下降 5%。</p> <p>達成目標之措施：提升效率、重新加工等措施增進各項資源之利用效率，並每月整理可回收再利用之次料做下腳出售，提高其再利用之可能；生活類垃圾亦落實資源回收、分類及減量。</p> <p>109 年度及 110 年度產生之一般事業廢棄物總重量分別為 1.17 噸及 3.08 噸。</p> <p>公司一般事業廢棄物依法規辦理申報及管理。</p>	
<p>四、社會議題</p> <p>(一) 公司是否依照相關法規及國際人權公約，制定相關之管理政策與程序？</p>	✓		<p>(一) 本公司除恪守《勞動基準法》與《性別工作平等法》等相關法規外，認同並支持《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》、國際勞工組織《工作基本原則與權利宣言》、《公民與政治權利國際公約》及《經濟社會文化權利國際公約》等各項國際人權公約所揭示之原則。為落實以上宣示，並充分體現尊重與保</p>	無重大差異。



達亞國際股份有限公司

推動永續發展執行情形

推動項目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因									
	是	否	摘要說明										
			<p>護人權之責任，特訂定人權保護政策：</p> <p>1. 職場人權保障 本公司致力於營造一個多元、開放、平等且免於騷擾的工作環境。絕不允許任何違反人權之行為，如雇用童工、強迫勞動等，亦禁止因個人性別、性傾向、種族、階級、年齡、婚姻、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、容貌、五官或身心障礙為由，而為差別待遇或任何形式之歧視。</p> <p>2. 健康安全職場 本公司致力於以下列方式，建構健康、安全與舒適之職場環境： (1) 提供安全健康之工作環境及必要之健康與急救設施，消弭工作環境中可能影響同仁健康安全之危害因子，降低職災風險。 (2) 主動關心並管理同仁出勤狀況，確保同仁不陷於工時過長之風險中。 (3) 定期實施勞安相關教育訓練及健康檢查，以協助同仁維持身心健康及工作生活平衡。</p> <p>3. 支持結社自由 本公司尊重同仁籌組及加入各類社團組織之權利。</p> <p>4. 個資與資安保護 為落實保護所有客戶、同仁及利害關係人之個人隱私權及人格權，本公司建置完善且嚴格之個人資料與資訊安全控管機制及防護措施，確保資料安全。</p> <p>5. 多元溝通管道 本公司提供多元且安全之申訴管道，保障員工合法權益免受侵害。在勞資溝通方面，除定期辦理勞資會議代表選舉、召開勞資會議外，並提供多元化的溝通機制及平台，確保和諧互信的勞資關係。</p> <p>教育訓練實施情形： 針對在職員工實施人權政策相關教育訓練。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>日期</th> <th>課程名稱</th> <th>參與人數</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>110/04/21</td> <td>不法侵害防治講座</td> <td>44</td> </tr> <tr> <td>110/10/21</td> <td>人權政策</td> <td>60</td> </tr> </tbody> </table>	日期	課程名稱	參與人數	110/04/21	不法侵害防治講座	44	110/10/21	人權政策	60	
日期	課程名稱	參與人數											
110/04/21	不法侵害防治講座	44											
110/10/21	人權政策	60											



達亞國際股份有限公司

推動永續發展執行情形

推動項目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因												
	是	否	摘要說明													
(二) 公司是否訂定及實施合理員工福利措施(包括薪酬、休假及其他福利等),並將經營績效或成果適當反映於員工薪酬?	✓		<table border="1"> <tr> <td>110/10/22</td> <td>人權政策</td> <td>61</td> </tr> <tr> <td>110/10/25</td> <td>人權政策</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>110/10/26</td> <td>人權政策</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td colspan="3">總上課人次: 173人次</td> </tr> </table> <p>針對新進員工,於新人教育訓練實施人權保障教育訓練。 未來,將持續關注人權保障議題、推動相關教育訓練,以提高人權保障意識,降低相關風險發生的可能性。</p>	110/10/22	人權政策	61	110/10/25	人權政策	6	110/10/26	人權政策	2	總上課人次: 173人次			無重大差異。
			110/10/22	人權政策	61											
110/10/25	人權政策	6														
110/10/26	人權政策	2														
總上課人次: 173人次																
(三) 公司是否提供員工安全與健康之工作環境,並對員工定期實施安全與健康教育?	✓	(二) 本公司章程第二十七條訂定:本公司年度如有獲利,應提撥不低於百分之一為員工酬勞。 本公司訂定「人事管理規章」,規範並據以實施包括薪酬、休假及其他員工福利措施;公司經營績效及成果與員工薪酬之連結依「人事管理規章」之考核、獎懲規範及「公司章程」之員工酬勞提撥規範辦理。 本公司依職級制定員工薪酬,並訂定優於勞基法規定之休假制度,除依法令規定辦理員工勞健保、退休金外,另提供團體傷害保險、健康檢查補助、不定期國內外員工旅遊等福利。另依績效考核結果調整員工薪酬,及依公司營運結果發放獎金。 本公司依勞工退休金條例(以下簡稱新制)之規定,其退休金之給付依「月提繳工資分級表」,按月以不低於每月工資百分之六提繳退休金,儲存於勞工退休金個人專戶。 (三) 本公司對職場環境安全、消防安全、員工健康、職業安全衛生教育訓練、對危險性機具及設備排定檢查、檢測及教育訓練等措施,相關資料及記錄存查於本公司管理單位。 1. 職場環境安全 (1) 實施門禁管制:進入公司之員工皆需刷卡驗證。 訪客進入公司前,申請單位應填「訪客來訪申請單」並由權責單位主管核准,訪客進入公司應全程配戴「訪客證」以清楚識別。 (2) 機械或器具管理:使用、維修、改造、作業施工前,由施工	無重大差異。													



達亞國際股份有限公司

推動永續發展執行情形

推動項目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
			<p>部門執行檢查，職安室負責自動檢查（每月一次）、定期檢查（每年一次）、職安查核（每月一次）。</p> <p>(3) 有害環境測定：每半年定期委外實施作業環境檢測，檢測項目包含噪音作業環境、二氧化碳作業環境、有機溶劑作業環境，最近一次檢測結果皆符合法令規定。</p> <p>2. 消防安全</p> <p>(1) 廠區依法規設置完整之消防系統。</p> <p>(2) 公共走道皆依規定設置消防栓及滅火器。</p> <p>3. 員工健康</p> <p>(1) 新進員工於報到前需至指定醫療機構實施身體健康檢查，於試用期滿全額或部份補助健康檢查費用。</p> <p>(2) 每年定期辦理員工身體健康檢查（109 年、110 年度因 covid-19 疫情，停辦二年）。</p> <p>(3) 不定期辦理下午茶活動、電影欣賞及員工旅遊、年終晚會。</p> <p>(4) 臨場護理師與醫師健康關懷。</p> <p>4. 職業安全衛生教育訓練：</p> <p>(1) 新進人員：到職第一天實施 3 小時安全衛生職前訓練。</p> <p>(2) 在職員工：至少每三年接受一次職業安全衛生教育訓練。</p> <p>(3) 轉換單位員工：依轉換工作之部門及性質，應接受之職業安全衛生教育訓練有不同需求時，到新部門第一天即實施。</p> <p>5. 危險性機具及設備：</p> <p>(1) 法定危險性機具（固定式起重機）： 操作人員/吊掛人員須取得主管機關認可之訓練或經技能檢定合格，並由職安室定期每日檢點、每月自主檢查、每年委外保養檢查。</p> <p>(2) 危險性設備（空壓機儲氣筒）：屬第二種壓力容器，由職安室每年定期檢查。</p> <p>6. 本公司 110 年度失能傷害頻率為 0；人員職災計有 0 件，人數 0 人</p>	



達亞國際股份有限公司

推動永續發展執行情形

推動項目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
(四) 公司是否為員工建立有效之職涯能力發展培訓計畫？	✓		(四) 本公司人資單位定期整合各部門年度訓練計畫，配合公司經營策略與目標，收集並了解各單位之年度發展重點與訓練需求，統合規劃內、外部多元學習管道，促進個人發展及組織成長，鼓勵自主學習；同步考量員工個人意願及組織目標，晉升同仁培訓主管職能。	無重大差異。
(五) 針對產品與服務之顧客健康與安全、客戶隱私、行銷及標示等議題，公司是否遵循相關法規及國際準則，並制定相關保護消費者或客戶權益政策及申訴程序？	✓		(五) 本公司「永續發展實務守則」規範公司對產品與服務之行銷及標示，應遵循相關法規與國際準則，不得有欺騙、誤導、詐欺或任何其他破壞消費者信任、損害消費者權益之行為。 本公司客戶權益受合約保護，相關客戶申訴設有專人依公司「客訴處理程序」專責處理。	無重大差異。
(六) 公司是否訂定供應商管理政策，要求供應商在環保、職業安全衛生或勞動人權等議題遵循相關規範，及其實施情形？	✓		(六) 本公司訂定有「採購管理程序」及「供應商稽核作業指導書」，並於「永續發展實務守則」規範於商業往來之前，宜評估供應商是否有影響環境與社會...等紀錄，避免與公司企業社會責任政策牴觸者進行交易。 本公司於 109 年 8 月起於廠商資料表註明「供應商應遵守雙方之企業社會責任政策，供應商如涉及違反政策且對供應來源社區之環境與社會造成顯著影響時，得隨時終止或解除契約」之條款。	無重大差異。
五、公司是否參考國際通用之報告書編製準則或指引，編製永續報告書等揭露公司非財務資訊之報告書？前揭報告書是否取得第三方驗證單位之確信或保證意見？		✓	本公司尚未規劃編製永續報告書。 本公司依規定將永續發展相關資訊揭露於年報。 本公司非屬「上櫃公司編製與申報永續發展報告書作業辦法」規定應編製與申報企業社會責任報告書之範圍。	無重大差異。
六、公司如依據「上市上櫃公司永續發展實務守則」定有本身之永續發展守則者，請敘明其運作與所定守則之差異情形：本公司依法規訂定「永續發展實務守則」並遵循之，目前尚無重大差異情形。				
七、其他有助於瞭解推動永續發展執行情形之重要資訊：				
(一) 「員工幸福度」、「顧客滿意度」、「社會貢獻度」是本公司的願景，達亞秉持著社會貢獻的願景，多年來除了對慈善團體持續的捐款外，也透過地方社區發展協會的協助，每天持續對社區老人送餐及不定期對獨居老人捐送物資。本公司最近二年度幫助的對象及明細如下：				
1. 109 年度對慈善基金會捐款、社區愛心餐、捐送物資等活動，回饋社會新臺幣 369,961 元				
節日活動	對象	說明	支出項目	金額
每天	社團法人桃園市蘆竹區外社區發展協會	透過社區志工的協助，1 月起每天對 5 位社區老人送午餐及晚餐，自 6 月開始增加為 6 位社區老人，365 天未中斷。	便當	289,200



達亞國際股份有限公司

推動永續發展執行情形

推動項目		執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
		是	否	摘要說明	
每月	蘋果日報慈善基金會			蘋果日報慈善基金會主要是以服務社會弱勢家庭。基金會之支出，其中 80% 執行貧困家庭之急難救助服務，20% 則協助資源較少但努力付出之社福團體。	捐款 60,000
春節 端午節 中秋節	社區獨居老人			透過本公司同仁不定期主動關懷社區獨居老人，除了關懷活動外，也藉由關懷機會捐送各項日常所需之物資。	各項日常物資，包含：米、麵、罐頭等。 20,761

2. 110 年度對慈善基金會捐款、社區愛心餐、捐送物資等活動，回饋社會新臺幣 422,096 元

節日活動	對象	說明	支出項目	金額
每天	社團法人桃園市蘆竹區外社區發展協會	透過社區志工的協助，每天對 6 位社區老人送午餐及晚餐，365 天未中斷。	便當	352,800
每月	蘋果日報慈善基金會	蘋果日報慈善基金會主要是以服務社會弱勢家庭。致力於貧困家庭之急難救助服務，並協助資源較少但努力付出之社福團體。	捐款	60,000
春節 端午節	社區獨居老人	因 Covid-19 疫情影響，委由志工協助，不定期捐送各項日常物資。	各項日常物資，包含：米、麵、罐頭等。	9,296

- (二) 本公司品質系統貫徹美國 FDA 21 CFR Part 820(品質系統法規)及 ISO 13485 國際標準，通過頂尖製藥與生技客戶定期稽核。
- (三) 本公司依據內部程序進行品質稽核，「矯正預防措施 (CAPA)」品質流程，確保產品品質持續的提升。
- (四) 本公司依據內部程序評估供應商，依據國際物質安全規定充分測試物料。出貨前審查醫療器材歷史紀錄 (DHR)，確保產品製造過程符合優良製造規範要求。