



達亞國際股份有限公司

推動永續發展執行情形

本公司於 111 年 10 月 24 日經董事會決議設置永續發展委員會並訂定「永續發展委員會組織規程」，該委員會由三名委員組成（包含二名獨立董事），任期自 111 年 10 月 24 日至 114 年 5 月 15 日止。

職責（權責）：

永續發展委員會負責 ESG 之落實執行及監督，主要職責如下：

1. 永續發展年度計畫及策略方向之訂定。
2. 永續發展具體推動計畫之訂定。
3. 永續發展年度計畫、策略方向、具體推動計畫執行成效之追蹤與檢討。
4. 其他永續發展相關事項之決議。

運作情形：

本公司業已於民國 111 年 10 月 24 日經董事會決議通過訂定「永續發展委員會組織規程」，永續發展委員會之委員並於民國 112 年 10 月 23 日向董事會報告本屆運作情形，議案內容包含：

1. 南上廠溫室氣體鑑別與盤查執行情形報告。
2. 南山廠溫室氣體盤查與確信計畫報告。
3. 鑑別本公司永續發展重大議題計畫報告。

董事會對永續發展之督導情形：

1. 管理方針：

- 1.1 依據永續發展委員會規程，委員會至少每年至少開會一次，並得視需要隨時召開會議，委員會決議或討論通過之事項應作成紀錄，並得授權委員、任務編制小組或相關部門人員辦理後續執行工作。
- 1.2 永續發展委員會之召集人每年向董事會報告執行成果及未來工作計畫，由董事會評估計畫成功的可能性，並檢視計劃的時程進展，並且



達亞國際股份有限公司

推動永續發展執行情形

在需要時督導經營團隊進行調整。

2. 策略與目標之訂定、檢討：

- 2.1 鑑別可適用之準則、標準與規範，建立鑑別重大 ESG 主題流程與方法，辨識攸關公司營運與利害關係人所關注的永續議題。
- 2.2 評估執行優先順序與定義範疇，擬定對應策略與工作方針，定義目標與年度計畫。
- 2.3 強化永續教育訓練，以目的驅使 ESG 執行，檢視及評估 ESG 實踐績效，確保執行之有效性，落實於公司日常營運中。



達亞國際股份有限公司

推動永續發展執行情形

推動永續發展執行情形及與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因：

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>本公司配合政府方針推動永續發展，依循「永續發展實務守則」，業已於民國 111 年 10 月 24 日經董事會決議通過設置「永續發展委員會」。永續發展委員會由董事會決議三名成員組成，並有二名獨立董事參與，由委員互推遴選一人擔任召集人及會議主席。委員會下設置任務編制小組，負責協助委員會行使職權之相關事宜，推動各項工作，使落實環境永續(E)、社會公益(S)、與公司治理(G)三面向之具體實踐。</p> <p><u>永續發展委員會組成及委員之專業能力</u> 本屆委員由李正文獨立董事、楊素珍獨立董事及李思玫經理擔任，委員會主席為李正文獨立董事。 委員之專業能力如下：</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>姓名</th> <th>是否為獨立董事</th> <th>專長</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>李正文 (主席)</td> <td>✓</td> <td>商務、財務、會計、公司治理</td> </tr> <tr> <td>楊素珍</td> <td>✓</td> <td>財務、會計、公司治理</td> </tr> <tr> <td>李思玫</td> <td></td> <td>智慧財產管理、法務、營運管理</td> </tr> </tbody> </table> <p><u>永續發展委員會職責</u> 委員會之召集人每年向董事會報告執行成果及未來工作計畫，由董事會評估計畫成功的可能性，並檢視計劃的時程進展，並且在需要時督導經營團隊進行調整。委員會具體執掌(職責)包括： 一、永續發展年度計畫及策略方向之訂定。 二、永續發展具體推動計畫之訂定。 三、永續發展年度計畫、策略方向、</p>	姓名	是否為獨立董事	專長	李正文 (主席)	✓	商務、財務、會計、公司治理	楊素珍	✓	財務、會計、公司治理	李思玫		智慧財產管理、法務、營運管理	無重大差異。
姓名	是否為獨立董事	專長														
李正文 (主席)	✓	商務、財務、會計、公司治理														
楊素珍	✓	財務、會計、公司治理														
李思玫		智慧財產管理、法務、營運管理														



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>具體推動計畫執行成效之追蹤與檢討。</p> <p>四、其他永續發展相關事項之決議。</p> <p><u>永續發展委員會運作情形</u> 委員會已於民國 111 年 10 月 24 日全員出席，提報董事會訂定之「永續發展委員會組織規程」，並於民國 112 年 10 月 23 日向董事會報告永續發展委員會運作情形。內容討論包含以下：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 南上廠溫室氣體鑑別與盤查執行情形報告。 2. 南山廠溫室氣體盤查與確信計畫報告。 3. 鑑別本公司永續發展重大議題計畫報告。 	
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>本公司依據營運控制權法，鑑定現有廠房為組織邊界，本揭露資料涵蓋組織邊界於 111 年 1 月至 12 月間之營運活動，並依據營業本業的攸關性及對重大議題的影響程度，作為風險評估，以規範及落實公司治理、發展永續環境、維護社會公益、加強永續發展資訊揭露。</p> <p>風險評估過程包括歸納/鑑別組織營運所涉及的永續議題、找出對各永續議題的實質與潛在的衝擊影響、評估衝擊的影響程度與發生機率，據以評估出本公司具重大性之 ESG 議題，並訂定出如下有效之可辨識、監督及管控的風險管理政策。</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及管理制度，致力透過製程效率的提升、重工等措施，使製程廢棄物減量，進而降低對環境造成的衝擊。此外，增進各項資源之利用效率，具體實踐包括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。生活類垃圾方面，全體員工落實資源分類、回收及減量，並使用自備餐盤，將永續意識落實於每日工作生活中。</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>本公司依據 ISO 14064-1 持續進行溫室氣體排放源鑑定與排放量之盤查，檢視公司營運所面臨的衝擊。根據碳盤查結果，持續執行減碳措施，以降低對環境復合之衝擊。</p> <p>社會面風險管理政策：</p> <p>一、本公司落實職業安全管理 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，培養員工自我安全管理及緊急應變之能力。並設置員工意見反應信箱，暢通員工相關意見之反應與溝通。</p> <p>二、本公司落實人才培訓管理 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，並恪守「勞動基準法」與「性別工作平等法」等法規，打造良好就業環境，並增加職場多元性。 定期整合年度訓練計畫，促進個人發展及組織成長，使共同成長。</p> <p>三、本公司落實產品安全管理 本公司之「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。 於商業往來之前，評估供應商是否有影響環境與社會...等紀錄，選擇與公司企業社會責任政策不相抵觸之供應商進行交易。並於廠商資料表註明「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。 另外，為確保客戶服務品質，設有專人依公司「客訴處理程序」專責處理客戶申訴，與利害關係人建立透明的溝通管道。</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，</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	
			<p>落實內部控制機制，確保全體員工確實遵守相關程序，以利風險管理，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>強化董事會職能，為董事投保董事責任險，以降低並分散董事因錯誤或疏失行為而造成公司及股東重大損害之風險，使董事有效發揮職能且衡平董監事權責。</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>(一) 本公司遵循國內環安衛相關法規，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，以維護合理之工作環境，並降低對環境負荷之衝擊。依循 ISO 14064 與溫室氣體盤查議定書(The Greenhouse Gas Protocol)之要求建議，進行溫室氣體盤查計畫擬定。</p>	無重大差異。
<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>(二) 本公司使用符合歐盟之 RoHS、REACH 規範之塑膠原物料，並致力透過製程效率提升、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出售，提高其再利用之可能。</p> <p>全體員工一律使用自備餐具及水杯、落實垃圾分類、再利用回收紙張、且積極處理廢棄物回收，減少汙染及降低環境負荷衝擊。</p> <p>本公司使用之塑膠原物料，均符合歐盟之 RoHS、REACH 規範。</p>	無重大差異。
<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>(三) 本公司鑑別氣候變遷對公司營運活動與供應鏈之衝擊影響包括實質衝擊與潛在衝擊，並評估正面/負面衝擊，並尋求專家與利害關係人的意見，幫助公司更完整地鑑別出帶來的衝擊影響。</p> <p>本公司評估潛在風險及因應有：</p> <p>1. 極端氣候事件帶來的潛在衝擊影響包括(1)旱災限制用水量，</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	
(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	✓		<p>導致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。思量因應上述風險帶來的機會包括(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>現階段已採取的因應措施包括(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) 本公司中午休息時間倡議關電燈一小時，具體作為致力減少碳排放量；(5) 公司訂有「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。</p> <p>2. 因客戶偏好帶來的公司轉型風險，實質衝擊影響包括客戶邀請供應商參與 EcoVadis 評估。本公司鑑別出此風險帶來的機會包括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承諾與實踐能力。</p> <p>現階段已採取的因應措施包括配合 EcoVadis 指標評估及其建議改進事項，推動相關計畫，讓公司在創造營收的同時，與永續目標結合，以企業當責態度，增進社會責任表現，以正面影響力進而帶來新市場及獲利。</p> <p>(四) 本公司所有廠區溫室氣體盤查依據營運控制權法，以本公司地理邊界為範圍，鑑別現有廠房為組織邊界，統計過去兩年之溫室氣體排放</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	
策？			<p>量。本公司依據過去兩年之數據，立定本公司之溫室氣體排放量之管理目標，預計於 120 年針對範疇一與範疇二溫室氣體相較基準年減少總排放量 5% 之二氧化碳當量。</p> <p>本公司產品生產過程非化學或生物製程，無直接溫室氣體排放。主要溫室氣體排放源為電力，預計於 120 年相較於基準年節省電力 2% 目標。</p> <p>針對溫室氣體減量之現行措施包括 (1) 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；(2) 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；(3) 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；(4) 管理單位定期檢視電費作為指標，並查明電費異常原因，對應實施節能減碳措施；(5) 定期做好機器設備保養，提高設備效率，減少冷媒逸散。</p> <p>具體成效顯示 111 年度溫室氣體排放量為 996 公噸二氧化碳當量，相較 110 年度之 1,364 公噸二氧化碳當量，減少 27%。減少之幅度與 111 年產品產量縮減呈相關性。</p> <p>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，針對用水量減量仍採行之措施包括 (1) 在可以使用循環水之製程中，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；(2) 向全體員工宣導節約用水之公司政策，以減少生活用水；(3) 管理單位定期檢視水費，並查</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	
			<p>明水費異常原因，對應實施善用水資源措施。</p> <p>具體成效顯示 111 年度用水量為 4,174 公噸，相較於 110 年度之 5,504 公噸，減少 24%。減少之幅度與 111 年產品產量縮減呈相關性。</p> <p>本公司製程無有害廢棄物之產生，但針對廢棄物減量之現行措施包括藉由製程上提升效率，減少不必要之廢棄物，並執行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，提高其再利用率，最後才採行焚化途徑處理廢棄物，並依據一般事業廢棄物法規辦理申報。</p> <p>具體數據顯示 110 年度及 111 年度產生之一般事業廢棄物總重量分別為 3.08 噸及 5.59 噸。111 年度增加的部分與 111 年投入的研發活動及客戶新產品開發活動呈相關性。</p> <p>為持續達成政府減量目標，本公司透過永續發展委員會進行減量追蹤，預期在積極減碳作為下，持續保持每年減少二氧化碳當量，以達 120 年減量目標。。</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護人權之責任，特訂定人權保護政策：</p> <p>1. 職場人權保障</p> <p>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</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>允許任何違反人權之行為，如僱用童工、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及不法侵害相關教育訓練，總上課人次為172人次。 <u>課程名稱：不法侵害</u> A.教育訓練實施日期： 01/03、01/16、02/08、02/13、</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	
(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？	✓		<p>03/01、03/13、03/20、04/10、04/17、05/08、05/22、06/05、06/12、06/19、06/26、07/03、07/10、07/18、08/01、08/21、09/05、09/06、09/18、09/25、09/27、10/11、10/23、11/06、11/21、12/04、12/18</p> <p>B.上課人次：86 人次</p> <p><u>課程名稱：人權政策</u></p> <p>A.教育訓練實施日期：</p> <p>01/03、01/16、02/08、02/13、03/01、03/13、03/20、04/10、04/17、05/08、05/22、06/05、06/12、06/19、06/26、07/03、07/10、07/18、08/01、08/21、09/04、09/07、09/18、09/26、09/27、10/11、10/27、11/07、11/20、12/04、12/19</p> <p>B.上課人次：86 人次</p> <p>針對新進員工，於新人教育訓練實施人權保障教育訓練。</p> <p>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> <p>(二) 本公司訂定及實施合理員工福利措施，並將經營績效或成果適當反映於員工薪酬。</p> <p><u>員工薪酬</u></p> <p>1. 薪資制度：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」之考核辦理，並依職級制定員工薪酬、依績效考核結果調整員工薪酬，以及依公司營運結果發放獎金。</p> <p>2. 三節獎金：本公司之三節獎金係以本公司之 EPS 為計算基礎，於考量其年資與績效考核情形後分配予同仁。</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>3. 員工酬勞：係依本公司章程第二十七條規定，本公司年度如有獲利，應提撥不低於百分之一為員工酬勞。</p> <p>4. 員工持股信託：於考量同仁之年資、績效考核結果及職等後，由公司每月為員工提撥獎勵金交付信託取得本公司股票，並於信託合約約定之期間屆滿後分次領回信託財產。</p> <p><u>員工福利措施</u></p> <p>1. 職工福利委員會：設立職工福利委員會，公司依據職工福利委員會組織章程之規定提撥福利金，為同仁規劃並提供優質的各項福利。</p> <p>2. 休假制度：優於勞基法規定之休假制度。</p> <p>3. 退休制度及其實施情形：</p> <p>A. 制度： 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。</p> <p>B. 實施情形： 本公司採用政府新制退休辦法，依勞工薪資總所得提撥6%至員工個人退休金專戶；有自願提繳退休金者，另依自願提繳率自員工每月薪資中代為扣繳至勞保局之個人退休金專戶。</p> <p>C. 其他有關退休制度之規定： <u>自請退休</u> 勞工有下列情形之一得自請退休： (a) 工作 15 年以上年滿 55 歲者。 (b) 工作 25 年以上者。 (c) 工作 10 年以上年滿 60 歲者。</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	
			<p><u>強制退休</u> 員工非有下列情形之一者，本公司不得強制其退休： (a) 年滿 65 歲者。 (b) 身心障礙不堪勝任工作者。 前項(a)所規定之年齡，對於擔任具有危險、堅強體力等特殊性質之工作者，本公司得報請中央主管機關核准調整。但不得少於五十五歲。</p> <p><u>退休金給與標準</u> 員工退休金給與標準如下： (a) 適用勞動基準法退休金制度（勞退舊制）之工作年資，其退休金給與標準依勞動基準法第五十五條規定計給。但依第五十四條第一項第二款規定，強制退休之勞工，其身心障礙係因執行職務所致者，依勞動基準法第五十五條第一項第二款規定加給百分之二十。 (b) 適用勞工退休金條例退休金制度（勞退新制）規定之員工，本公司按月提繳其工資 6% 之金額至勞工個人之退休金專戶</p> <p>4. 其他福利措施：除依法令規定辦理員工勞健保外，提供團體傷害保險、健康檢查補助、結婚禮金、不定期下午茶活動、員工餐廳、專用停車場、喪禮花籃、不定期國內外員工旅遊等福利。</p> <p><u>職場多元化與平等</u> 實現各性別擁有同工同酬的獎酬條件及平等晉升機會，並維持超過 10% 的女性主管職位之目標。截至 111 年底女性職員平均占比為 42%，女性主管占比為 30%。</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	
(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？	✓		<p><u>經營績效反映於員工薪酬</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 三節獎金：本公司之三節獎金係以本公司之 EPS 為計算基礎，於考量其年資與年度績效考核情形後分配予同仁。 2. 員工酬勞：係依本公司章程第二十七條規定，本公司年度如有獲利，應提撥不低於百分之一為員工酬勞。 3. 員工持股信託：於考量同仁之年資、績效考核結果及職等後，由公司每月為員工提撥獎勵金交付信託取得本公司股票，並於信託合約約定之期間屆滿後分次領回信託財產。 <p>(三) 本公司為維護同仁之健康，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，用以評估環境對在職工作同仁的潛在危害，相關資料及記錄存查於本公司管理單位。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 職場環境安全 <ol style="list-style-type: none"> (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，由廠務部門執行檢查，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）。 (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。 	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>(4) 已按職安署最新規定，訂定勞工健康保護四大計畫及中高齡工作者服務計畫和夜間工作安全衛生計畫，保障員工職場安全與健康。</p> <p>(5) 本公司職安委員會定期召開，審議協調各單位遇到的職安問題，並給予建議，持續改善本公司職場安全與健康。</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。</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</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？	✓		<p>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 112 年度失能傷害頻率為 0；人員職災計有 1 件，人數 1 人(占整體員工比率為 0.6%)，災害類型為撞傷，已做教育訓練宣導預防措施改善。</p> <p>(四) 本公司對各級主管與同仁皆規劃完整的職能訓練，包含新人訓練、專業進階訓練等，協助同仁透過多元學習方式持續學習成長，培養同仁關鍵能力。112 年度職能訓練共計 9,978 人次完成，總時數為 1,830 小時。</p> <p>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。</p>	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？	✓		<p>(五) 本公司依據「永續發展實務守則」對產品與服務之行銷及標示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。</p> <p>本公司建立專職單位進行並掌控供應商管理，保密合約簽訂後始得建立供應商資訊，以充分保護客戶隱私權益受。為強化客戶溝通，亦設置客戶申訴管道，由專人依公司「客訴處理程序」專責處理。</p>	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？	✓		<p>(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抵觸者進行交</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>易，達到有效供應商評估。</p> <p>本公司已於廠商資料表註明「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>此外，為傳達本公司永續理念與目標，當確立成為本公司供應商之一時，供應商需於採購單簽回時確立附加條款，保證遵守「供應商之產品、系統或服務應符合安全、健康、社會和環境方面之相關適用之法律、規則、命令或法規，且不得雇用非法勞工及童工」。</p>		
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？		✓	<p>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。</p> <p>本公司依規定將永續發展相關資訊揭露於年報，並依循金管會之「上市櫃公司永續發展路徑圖」，提前鑑別並參考 GRI 永續性報導準則 (GRI, Sustainability Reporting Standards)，及國際標準 ISO 14064 與溫室氣體盤查議定書 (The Greenhouse Gas Protocol) 之要求建議，導入進行溫室氣體數據之收集。</p> <p>本公司計畫及早因應政府之「公司治理 3.0 永續發展藍圖」編列永續報告書。</p>	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：					
<p>(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：</p> <p>1. 111 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 427,080 元</p>					
	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	357,700



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。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。 9,380

2. 112 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 392,700 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	357,700
不定期	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	35,000

3. 為協助政府共同對抗 Covid-19 疫情，本公司於 111 年度捐贈盧西拉家用「確可易」新型冠狀病毒核酸檢測試劑給疾管署、桃園市政府、社區發展協會等，共計新臺幣 14,010 仟元。

- (二) 本公司 112 年度對公司營運所在地（桃園地區）新增聘雇之員工人數共計 65 位，占當年度新增聘僱員工人數 76.5%。
- (三) 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。
- (四) 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。
- (五) 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。
- (六) 本公司於 111 年取得健康啟動認證標章，持續推動與精進同仁健康，有效期間為 112 年 1 月 1 日至 114 年 12 月 31 日。