



潛 伏 躍 進 永 續 共 贏

環 境 永 續 | 社 會 共 融 | 公 司 治 理



環境永續
Environmental



社會共融
Social



公司治理
Governance

2025

永 續 報 告 書
Sustainability Report



Contents

目錄

公司理念	3
編輯方針	4
2025 年永續績效一覽	5

03	誠信治理	
3.1	治理實務	25
3.2	風險管理	33
3.3	法規遵循	35
3.4	營運績效	36
3.5	產品服務	38
3.6	資安防護	47

04	永續環境	
4.1	永續供應鏈	51
4.2	能資源管理	54
4.3	溫室氣體管理	56
4.4	水資源管理	57
4.5	廢棄物管理	58
4.6	氣候變遷管理	60

01	利害關係人與重大主題鑑別	
1.1	永續發展推行小組	7
1.2	確認利害關係人	9
1.3	利害關係人溝通管道與關注議題	9
1.4	鑑別重大主題	12
1.5	永續發展目標	16

05	社會關懷	
5.1	員工概況	66
5.2	適才適任	70
5.3	職業安全衛生	78
5.4	公益參與	84

02	關於達亞國際	
2.1	公司簡介	20
2.2	經營理念	23
2.3	參與公協會	23

06	附錄
附錄一：GRI 內容索引	86
附錄二：SASB 永續會計準則 - 醫療設備及用品	93
附錄三：上櫃公司氣候相關資訊	96

公司理念

2025年外部環境隨著美國關稅政策，俄烏戰爭與紅海危機等事件，讓醫療器材產業整體市場與全球供應鏈面臨不確定性與震盪。達亞國際面對外部競爭環境，堅定自己的步伐，專注提供高品質的醫療器材製造服務，創新於廠內導入智能化產線，此不僅包括製程輔助設備的開發、in-house軟體系統的開發導入，與自動化流程開發，使生產、檢測及包裝能於廠內自動整合性實現，進而提升了生產效率。2025年我們秉持企業的韌性，在外部環境干擾下，仍推動高階醫療器材製造的市場動能，並相信此為潛伏躍進的一年，長期將帶來突破的成長。在獲利之同時，仍關注全球永續趨勢，同步推動ESG核心價值，將環境、社會與公司治理納入營運決策，強化整體競爭力。展望未來，達亞國際將持續以品質、創新、永續為引擎，攜手全體利害關係人共創長遠價值，穩健邁向全球化與永續發展的新里程。

▲ 公司治理

達亞國際持續強化董事會職能與多元化，2025年兼任公司經理人之董事占比28.6%，女性董事占比57.1%，我們強調資訊的透明度以促使決策的正確性，並藉由風險管理及內部稽核機制，降低人為的錯誤。另，因應美國FDA發布的醫療器材品質管理系統法規將於2026年2月強制執行，公司已因應變革，提前做出因應措施，包含差異分析、更新程序書及人員培訓，確保每一項產品均符合國際安全與品質規範。

▲ 永續環境

達亞國際順應國家淨零使命，對環境永續作出承諾，持續進行廠區溫室氣體盤查，依此為依歸，攜手同仁參與節能減碳行動與宣導

，逐步達到減碳之目標。透過各項具體行動，我們實踐保護環境之承諾，並加強擴展至供應鏈夥伴，推動全產業鏈綠色升級，共同實現淨零碳排的長期目標。

▲ 社會關懷

公司呼應聯合國永續發展目標(SDGs)，提供在地就業機會、平等對待多元化之員工，持續優化員工福利方案及教育訓練，建造友善及安全之職場環境。維持多年的持股或現金獎勵多元方案，激勵優秀人才留任，以相對競爭性之薪酬，保障員工未來生活之安定。並提供多元職涯發展與學習資源，鼓勵員工持續成長。藉由這些努力，我們期望打造一個具包容性、個人成長性且能與公司相互成長的價值文化。另，達亞國際始終秉持著來自台灣、貢獻台灣的願景，自公司創立以來不間斷地對獨居老人提供午餐、晚餐及捐送物資已達20多年，我們相信，透過不斷累積的小小行動，能夠在社會各角落激盪出更多溫暖與希望，進而實現企業與社會共好、共榮的願景。

達亞國際股份有限公司

董事長 許雅雯 / 永續發展委員會 全體委員

編輯方針

達亞國際股份有限公司(以下簡稱達亞國際或本公司)為追求企業永續經營並提升資訊透明度，發行2025年永續報告書（下稱本報告書），透過發行本報告書向利害關係人說明在永續經營的目標下，公司持續在建構誠信治理、落實環保與職業安全措施以及提升員工薪酬福利等面向所作的措施及績效，達亞國際期盼利害關係人能持續關注我們並給予寶貴建議，讓公司在落實企業永續經營的道路上向前大步邁進。

報告邊界與範疇

本報告書揭露涵蓋自2025年1月1日至2025年12月31日間之活動資料，主要以達亞國際股份有限公司營運活動為主。

撰寫依據及資訊確認方式

- 本報告書撰寫架構係依據全球永續性報告協會(Global Reporting Initiative, 下稱GRI)發布之永續性報導準則2021年版(GRI Standards 2021, GRI準則2021年)之通用準則撰寫，同時符合「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」之要求及使用氣候相關財務揭露框架(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)與永續會計準則理事會準則(Sustainability Accounting Standards Board, SASB)，並於本報告書附錄提供GRI準則內容索引、SASB準則對照表及上櫃公司氣候相關資訊對照表供利害關係人參照。
- 本報告書揭露之財務數據經過資誠聯合會計師事務所依據國際財務報導準則(International Financial Reporting Standards, IFRS)查核簽證，並以新台幣仟元為計算單位；環保、員工等數據則由權責部門自行統計彙整，並經部門主管確認，以國際通用指標計算方式呈現，部分內容若跨越不同年度或地區之營運活動，將另行在本報告書內文中說明。本報告書有關溫室氣體排放量，經第三方認證機構查證。

發行頻率

達亞國際於2025年自願發布第一本永續報告書，之後定期每年發布永續報告書，本報告書為第二本永續報告書，而為達資訊揭露的透明度，提高利害關係人的易取得性，完整報告書之電子檔可於公開資訊觀測站及本公司網站下載，不另行列印紙本。

- 本次發布日期：2026年8月。
- 下次發行日期：2027年8月。

意見回饋

關於本報告書內容如果您有任何指教或建議，歡迎與我們聯絡。

達亞國際股份有限公司 永續發展委員會

🏠 地址：桃園市蘆竹區南山路一段200號

☎ 電話：03-3116588 #204

✉ Email：amber.lee@deltaasia.com.tw

🌐 公司網址：<https://www.deltaasia.com.tw/>

2025年永續績效一覽



公司治理

21%~35%

第12屆公司治理評鑑列為21%~35%之上櫃公司。



7.07%

投入新台幣49,045千元之研發費用，佔整體營收7.07%，進行新產品開發及生產技術提升。

57%

積極推動董事會多元化，女性董事占比57%，獨立董事比例達57%。



環境永續

EcoVadis 承諾勳章

國際企業永續評估平台EcoVadis授予承諾勳章，評估企業具備「Good」等級的永續管理表現。



0 違規事件

2025年度無環境面違規及罰款事項，合作廠商之廢棄物管理流程符合合約及法律義務。

簽署率 100%

供應商簽署永續議題相關條款以成為合格供應商簽署率100%。



社會共融

33,232千元

2022年成立員工持股信託和公司現金獎勵金制度，截至2025年已發放33,232,000元。

下降 3.77%

2025年離職率相較2024年下降3.77%，有效提升組織韌性。



成長 7.6%

2025年非擔任主管職務的員工年薪平均數上升7.6%。



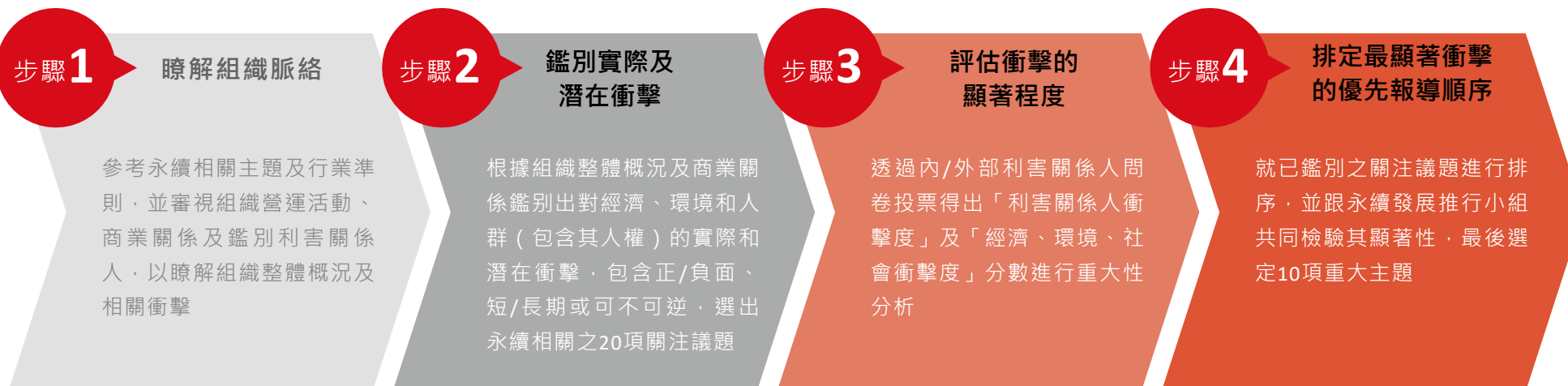
01

利害關係人與重大主題鑑別



-
1. 永續發展推行小組
 2. 確認利害關係人
 3. 利害關係人溝通管道與關注議題
 4. 鑑別重大主題
 5. 永續發展目標

利害關係人與重大主題鑑別流程



1.1 永續發展推行小組

因應國內外及產業趨勢，達亞國際永續發展委員會授權成立ESG永續發展推行小組，總經理擔任主任委員為最高決策主管，並依《永續發展實務守則》任命高階管理階層為企業永續管理代表及其代理人，協助主任委員推動永續活動。下設經營管理小組、永續環境小組、產品安全小組、社會共榮小組。

為推動永續發展，重視利害關係人之權益，在追求永續經營與獲利之同時，重視環境、社會與公司治理之要素，將其納入公司管理方針與營運活動，由永續發展推行小組提起討論及研擬，最高決策主管核可後，呈送董事會進行核議及報告，經董事會核議通過後執行各項推動計畫，並定期彙報董事會執行結果。

永續發展推行小組組織圖



1.2 確認利害關係人

| 確認主要利害關係人



利害關係人為影響達亞國際的群體，由各部門初步篩選例行業務往來所接觸的利害關係人類型，再根據個別利害關係人與達亞國際的互動頻率、相互影響程度與對彼此的重要程度，經由內部會議討論並參考同業情形，最終篩選出6種類別對達亞國際而言具有重要性的主要利害關係人，包含股東/投資人、客戶、供應商、員工、政府機關、社區及非營利單位等。

1.3 利害關係人溝通管道與關注議題

達亞國際的主要利害關係人由於身份類別不同，使得各類別的利害關係人關注達亞國際之議題亦多有差異，各部門主動透過多元管道與利害關係人持續良性互動，讓關注達亞國際的利害關係人能適時瞭解公司營運概況；同時達亞國際亦能掌握利害關係人對公司的合理需求及期待，並妥適與及時回應其所關切之重要永續發展議題，公司每年向董事會報告主要利害關係人溝通情形。

達亞國際重視利害關係人關切之議題，同時參考利害關係人議合標準之原則，由各部門蒐集例行業務往來過中利害關係人提出的關注議題，由公司發言人彙整，議題涵蓋經濟、環境與社會等面向，並由永續發展推行小組，參考GRI永續性報導準則與同業ESG報告，確保揭露的永續資訊滿足完整性、正確性、可靠性與多元性。



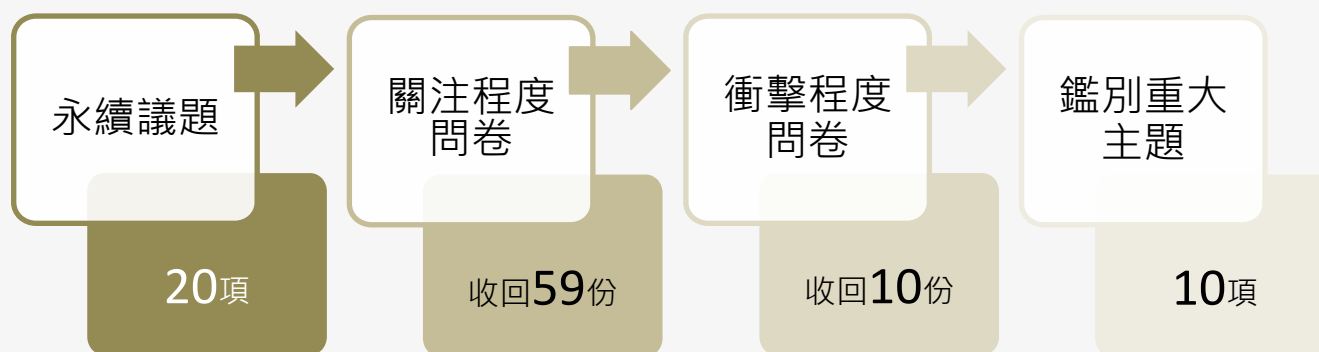
主要利害關係人	對公司的重要性	主要關注議題	溝通管道/頻率	執行情形	聯絡窗口	報告書章節
股東/ 投資人	股東為公司的出資者，公司應保障股東權益，並公平對待所有股東，確保股東對公司重大事項享有充分知悉、參與及決定等權利。	- 股東權益 - 營運績效 - 風險控管	針對公司營運發布相關重大訊息。透過媒體/公開資訊觀測站，揭露即時重要訊息，例如公司治理、重要業務發展及營運績效等股東及投資人關注之相關資訊。 定期舉辦法說會、股東常會或董事會，討論公司營運及決議與股東相關之權益。	2025年截至12月31日為止，計有以下溝通事項，包括： - 重大訊息公告 30 則 - 召開 1 次股東常會 - 召開 1 次股東臨時會 - 召開 8 次董事會	魏鴻文 副總經理 03-3116588 ir@deltaasia.com.tw	2. 關於達亞國際 3. 誠信治理
客戶	客戶為公司營運的重要關係人，公司將產品的品質安全與售後服務視為對客戶的最高承諾，維持客戶對公司的高滿意度將有助於公司持續爭取客戶的信任度，奠定營運的基石。	- 業務銷售 - 產品資訊與服務	潛在客戶及現有客戶主要以電子書信往來(每日)。 新客戶及主要客戶固定以電話視訊會議(每周)。 客戶滿意度調查(每年)。	- 每周固定與 8 家客戶進行業務視訊，討論工作進度。 - 不定期(約一次/二周)與其他客戶進行視訊及工作討論。 2025年進行客戶滿意度調查，平均分數99分。指標項目包括如下： - 產品品質 - 營運關係 - 客訴管理 - 訂單流程 - 交貨管理 - 客戶服務與支持	業務部 03-3116588 sales@deltaasia.com.tw	2. 關於達亞國際 3. 誠信治理
主管機關	主管機關或委託之認證單位監理查核公司各項法規的遵循實務。	法規符合性	配合主管機關或認證單位監理與查核，不定期參加主管機關舉辦之政策討論會、座談會或宣導會，設立專責聯絡窗口(發言人及代理發言人信箱)，與主管機關保持良好之互動。	於2025年07月14日至15日，國際認證單位BSI(英國標準協會)進行ISO 13485現場稽查作業。	品保部 03-3116588 info@deltaasia.com.tw	3. 誠信治理 4. 永續環境

主要利害關係人	對公司的重要性	主要關注議題	溝通管道/頻率	執行情形	聯絡窗口	報告書章節
供應商	公司與供應夥伴維繫長期良性互動，公司的產品與服務仰賴眾多供應商穩定地提供優質產品與服務；此外，運用公司在產業的影響力，與供應夥伴一起致力參與永續供應鏈的行動，避免汙染環境、違反勞動人權之情事發生。	產品品質保證	每個月執行當月交易供應商評分，追蹤品質、配合度及交期，並在半年及年度依供應商等級，定期執行供應商評鑑，確保各供應商的廠房設備、品質管制、出貨能力及製造能力。	2025年年度供應商評鑑，平均評分分數96.3分。 2025年已執行107家供應商評鑑及再評鑑。	資材部 03-3116588 material@deltaasia.com.tw	3. 誠信治理 4. 永續環境
員工	員工為公司營運不可或缺之根基，公司承諾提供對員工身心健康且多元發展的職場環境，讓同仁工作時能無後顧之憂。	- 申訴管道 - 薪資福利 - 員工關懷 - 員工訓練與發展	關懷員工職安健康，定期安排健康管理師至公司諮詢。 設置申訴信箱，提供員工申訴管道、勞資會議(每季一次)、員工訓練及公告。	2025年執行 - 每月二次(4小時/次)健康管理諮詢。每季一次(2小時/次)醫生臨場健康管理諮詢。 - 執行員工線上課程訓練共6,791次)。 - 已召開4次勞資會議。 - 員工福利相關公告6則。 - 員工申訴案件2件。	管理部、人事室 03-3116588 comment@deltaasia.com.tw	5. 社會關懷
社區及非營利單位	體現達亞國際對社會責任的承諾，參與公益活動及支持地方發展，展現對永續發展的重視與貢獻。	- 社會參與 - 廢棄物管理	透過蘆竹區社區發展協會，關懷社區弱勢團體，實際以每日對7位社區老人送午餐與晚餐。	2025年透過社區志工的協助，每天持續未中斷對7位社區老人送午餐及晚餐，及不定期捐送物資。	管理部 03-3116588 comment@deltaasia.com.tw	4. 永續環境 5. 社會關懷



1.4 鑑別重大主題

| 重大主題鑑別流程



環境面



職業安全與衛生、供應鏈管理

社會面



人才吸引與留任、人才培育

經濟面



營運績效、誠信經營、研發創新、
產品品質、客戶關係管理、資訊安全及個資防護

達亞國際鑑別重大主題流程如上圖所示，由永續發展委員會擬定20項永續議題，透過發放線上問卷請主要利害關係人填寫，共回收59份有效問卷，涵蓋六大利害關係人，得出主要利害關係人對各項永續議題的關注程度評分；再發放線上問卷予公司10位主管填寫各永續議題對達亞產生衝擊程度之評分，將二者評分彙整後得出如下之重大主題矩陣圖。2025年公司永續發展推行小組參考前一年利害關係人問卷結果並彙整，經討論與分析決定2025年

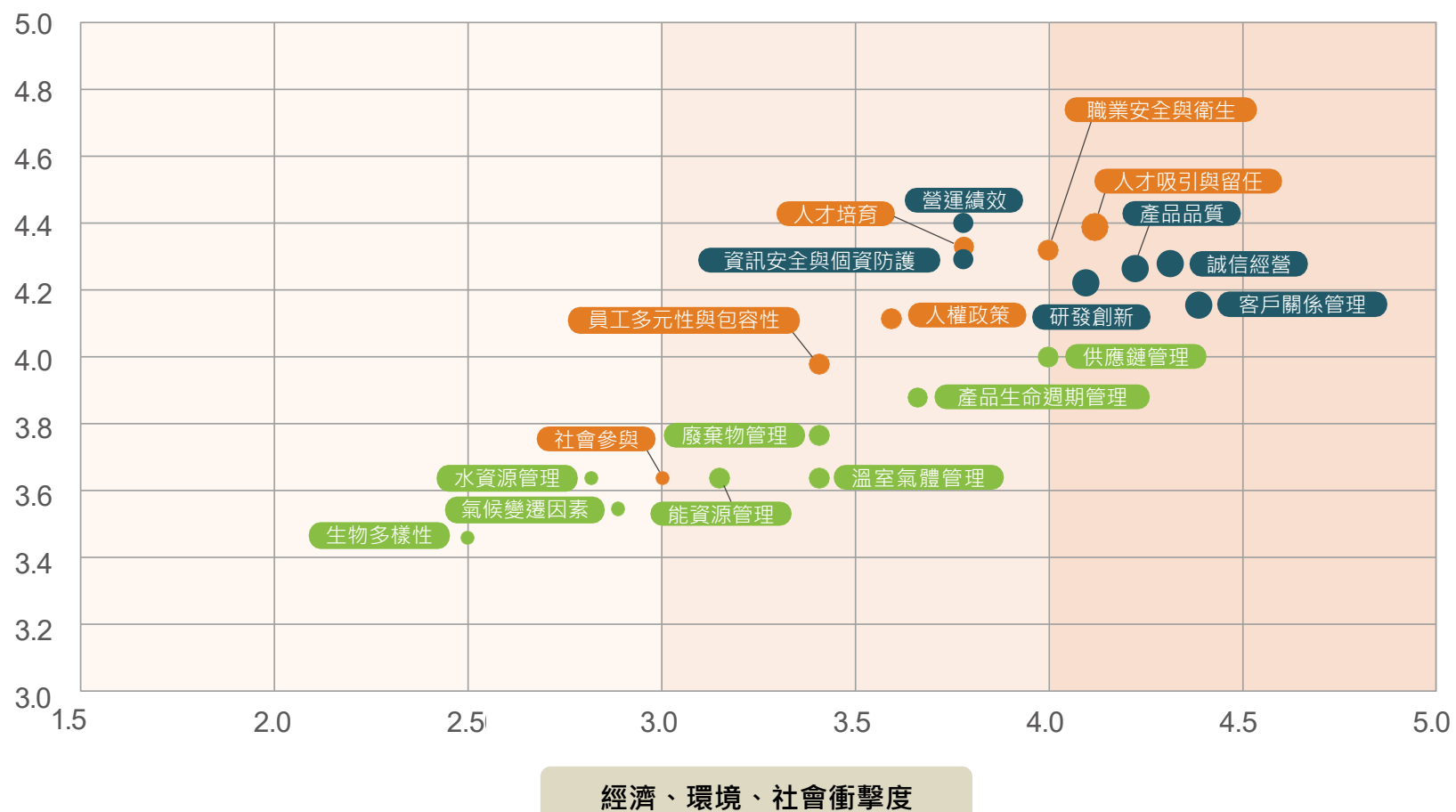
度重大題涵蓋的經濟、環境與社會面向，維持取前10名之永續議題列入本年度的重大主題，優先揭露客戶關係管理、誠信經營、人才吸引與留任、產品品質、職業安全與衛生、研發創新、營運績效、人才培育、資訊安全及個資防護、供應鏈管理等資訊，並透過永續推行委員會與專家討論其正/負面及實際潛在衝擊影響，說明各重大主題的管理方針及相關揭露項目。同時更自願回應一般利害關係人所關注議題及資訊於在本報告書。



| 重大議題分析

註: ● 經濟面 ● 環境面 ● 社會面

利害關係人關注程度



| 確定重大主題和邊界

面向	重大主題	實際/潛在	衝擊描述	內部邊界	外部邊界			對應GRI準則	報告書揭露
				公司	供應商	客戶	當地社區		
經濟	客戶關係管理	正面實際	近三年客戶滿意度皆達標，2025年平均分數是99。	●		●		自訂主題	3.5.3 客戶關係
經濟	誠信經營	正面實際	近三年間無發生貪腐、內線事件及相關申訴案件。	●	●	●		GRI 205：反貪腐 2016	3.1.4 倫理誠信
社會	人才吸引與留任	正面實際	透過良好的員工持股信託及公司現金獎勵金制度，有助於吸引優秀人才加入達亞國際。	●			●	GRI 401：勞雇關係 2016	5.2.1 薪酬福利
經濟	產品品質	正面實際	從2018年導入ISO 13485醫療器材品質管理系統，近三年來無發生重大違反法規事件所造成產品回收重工。	●		●		自訂主題 / GRI 416：顧客健康與安全 2016	3.5.2 產品品質
社會	職業安全與衛生	正面潛在	透過建置之職安管理系統，重視預先之危害辨識，2025年無重大職安事件發生。	●	●			GRI 403：職業安全衛生 2018	5.3 職業安全衛生

面向	重大主題	實際/潛在	衝擊描述	內部邊界		外部邊界		對應GRI準則	報告書揭露
				公司	供應商	客戶	當地社區		
經濟	研發創新	正面實際	連續二年研發投入金額皆達 7% 以上。	●		●		自訂主題	3.5.1 創新研發
經濟	營運績效	正面潛在	在經營團隊及同仁持續堅持努力之下，2025年多機種持續量產，及部分機種完成開發認證，進入量產，營收相較於2024年增19.6%。	●		●		GRI 201：經濟績效 2016	3.4 營運績效
社會	人才培育	正面實際	近三年每人平均接受內/外教育訓練時數皆超過15小時以上。	●				GRI 404：訓練與教育2016	5.2.2 人才培育
經濟	資訊安全及個資防護	正面實際	連續三年無重大資安事件發生，2023年成立資通安全維運暨緊急應變小組，2024年加入TWCERT 台灣資安聯防組織，以落實資安防護。	●		●		自訂主題/ GRI 418：客戶隱私 2016	3.6 資安防護
環境	供應鏈管理	負面潛在	主要廠商皆有簽回永續相關承諾文件，未來將環境及社會等要求納入供應商年度評核中。	●	●			GRI 204：採購實務 2016 GRI 308：供應商環境評估 2016 GRI 414：供應商社會評估 2016	4.1 永續供應鏈

1.5 永續發展目標

聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs) 是聯合國在2015年發布的一項計畫，提出17項永續發展目標及169個細項目標，作為 2030 年以前各會員國以及全球企業實踐永續發展的指導原則。

達亞國際將永續發展目標融入公司的經營策略，將以往公司專注在經營績效的思考模式擴大成兼顧環保、減少排放廢汙水及溫室氣體，以及邀請供應商對改善環境、法規遵循及合規、提高員工待遇來留任優秀人才、消弭職場各種不平等條件、提高職場待遇等面向一起努力，展望未來達亞國際持續在永續發展目標上做出更多貢獻，善盡自身的企業社會責任。

SDGs	細項目標	達亞國際
 1 消除貧窮	1.4 確保所有男女，尤其是貧窮與弱勢族群，在經濟資源都有公平的權利與取得權。	- 提供優於法令且具有市場競爭力的薪資條件及完備的福利措施，讓員工得以尊嚴地工作，提升個人與家庭的經濟生活水準。 2025年非擔任主管職務的員工年薪平均數上升7.6%。
 3 良好健康與福祉	3.4 透過預防與治療，將非傳染性疾病的死亡數減少，並促進心理健康。 3.D 強化早期預警、風險減少，以及國人健康風險的管理能力。	- 已建立ISO 13485 醫療器材品質管理系統並取得台灣TFDA GMP認證，確保醫療器材之製造品質。 - 落實員工健康管理，定期之醫護臨場服務，亦針對每位員工的工作環境及風險係數，提供特殊健檢。
 4 優質教育	4.5 消除教育落差，確保弱勢族群有接受各階級教育的管道與職業訓練，包括身心障礙者、原住民以及弱勢孩童。 4.7 提倡永續發展教育、永續生活模式、人權、性別平等、和平非暴力。	- 公司重視多元人才的聘用與發展，依法進用身心障礙員工，2025年共聘用身心障礙人士兩位，享一般員工之同等福利。 - 持續提供員工教育訓練，2025年每位員工的平均受訓時數為24小時。
 5 性別平等	5.1 消除對婦女任何形式的歧視。 5.2 消除公開及私人場合中對婦女的各種形式暴力。 5.4 透過社會保護政策承認及重視婦女家庭照護。	- 不以性別作為員工任用及考核升遷的因素，定期檢討薪資性別差距分析。 - 制定並嚴格執行防止性騷擾的政策。 - 提供同仁不分男女皆可申請育嬰留停假別的權利。

SDGs	細項目標	達亞國際
 6 清潔飲水與衛生設施	6.1 每一個人都有公平的管道，可以取得安全且負擔的起的飲用水。 6.4 提高水使用效率，確保永續的淡水供應與回收。	- 每日巡檢及定期委外檢驗水質，確保水質符合標準。 - 單位營收用水量2025年相較2024年降低 9.31%
 7 可負擔的潔淨能源	7.3 能源效率的改善度提高。	- 提升能源效率：智能節能照明、優先選購節能設備，減少不必要的能源浪費。單位營收用電量2025年相較2024年降低 6.34%。 - 定期能源審查：定期巡檢並統計能資源數據，制定具體措施降低能耗。
 8 尊嚴就業與經濟發展	8.2 透過多元化、科技升級與創新提高經濟體的產能。 8.5 實現全面有生產力的就業，讓所有的男女都有一份好工作，包括年輕人與身心障礙者，並實現同工同酬的待遇。 8.7 禁用童工、消除受壓迫的勞工。 8.8 保護勞工的權益，促進工作環境的安全，尤其是婦女以及實行危險工作的勞工。	- 推動智能化及技術進步：持續投資自動化及AI技術，提升生產效率與創造新的就業機會。 - 提供不分性別之工作機會及考核標準。 - 提供完整之員工薪資年度調整方案，實現具發展性之就業機會。 - 尊重勞動權益，包含禁用童工及禁止任何形式的職場歧視。 2025年女性員工占比44%、女性主管占比35%。 2025年可記錄之職業傷害< 1%。
 9 產業、創新與基礎設施	9.1 發展高品質的、可靠的、永續的，以及具有災後復原能力的基礎設施。 9.2 升級基礎設施，以永續發展，提高能源使用效率。	- 持續投入製程智能化、自動化研發，近兩年研發支出為營收之7%以上。 - 智能化生產數據監控，開發in house MES系統進行關鍵數據監控，提高生產管理效率。
 10 消弭不平等	10.2 促進社經政治的融合，無論年齡、性別、身心障礙、宗教、經濟或其他身份地位。 10.3 確保機會平等，減少不平等，包括消除歧視的實務作法。	- 公司的召募、考核及升遷機制，不以員工生理或心理差異當作考量標準。2025年共聘用身心障礙人士兩位，享一般員工之同等福利。 - 設有員工檢舉管道，並有完善的檢舉流程保護檢舉人。

SDGs	細項目標	達亞國際
 12 負責任的消費與生產	12.5 透過預防、減量、回收與再使用大幅減少廢棄物的產生。 12.6 鼓勵企業採取可永續發展的工商作法，將永續性資訊納入他們的報告週期中。	- 可持續資源管理：提升塑料利用率，推動回收利用來減少原材料浪費和生產過程中的資源損耗。 - 每年公告ESG永續報告，揭露永續議題數據，透明化資訊達到利害關係人溝通。
 13 氣候行動	13.2 將氣候變遷措施納入政策、策略與規劃之中。 13.3 在氣候變遷的減險、適應、影響減少與早期預警上，改善教育，提升意識，增進人與機構的能力。	- 自願優於法規提早進行溫室氣體盤查與查證，倡議淨零減碳之目標，以顯示碳減排方面的決心。 - 依據氣候變遷重大風險議題，訂定氣候變遷風險與機會因應措施。2025 年未發生因氣候災害導致廠房受損或生產中斷事件。
 16 和平正義與有利的制度	16.6 在所有的階層發展有效的、負責的且透明的制度。 16.7 確保各個階層的意見回應，是包容的、參與的且具有代表性。	- 強化公司治理，透過內控確保從業人員符合公司各項規範，並設有獨立檢舉管道及完備的檢舉流程。 - 透過與利害關係人溝通，瞭解對公司的要求與期望，並定期向董事會報告。



02 關於達亞國際



-
1. 公司簡介
 2. 經營理念
 3. 參與公協會

2.1 公司簡介

達亞國際股份有限公司 (Delta Asia International Corporation) 成立於2004年11月，公司專注於二類、三類醫療器材及零組件的研究開發與設計代工，提供從模具開發、零組件射出成型，到半成品與成品組裝等全方位服務，並於2020年上櫃，股票代號6762，展現公司在醫療器材製造領域的實力與信譽。

達亞國際最初以模具製造及射出成型業務為主，早期服務對象涵蓋手機等消費性電子大廠，但因應大舉消費性電子產業西進，競爭者眾，創辦人下定決心轉型，於2008年生意正蓬勃的時刻，果斷的跨入高門檻的醫療器材領域。靈感來自於創辦人帶家人看病的經驗，發現醫療器材講究的是品質而不是一味的只談成本。轉入醫療器材產業的達亞國際，精修醫療器材產業的製作與技術，專注於高品質、高精密度的醫療器材生產，打造完整的製造服務流程，提供垂直整合的全方位服務。達亞國際製造的產品已廣泛應用於心血管微創手術、腹腔鏡微創手術、手術機器人、婦科及泌尿科手術、眼科手術等領域的器材開發。

而為確保產品品質，達亞國際建立了完善的品質系統ISO13485醫療器材品質管理系統標準，並適用美國FDA 21 CFR Part 820 (QSR) 醫療器材品質系統法規，擁有ISO 6級及ISO 5級無塵室組裝線，符合國際標準的射出成型環境，全廠射出成型機皆配備自動送料系統，大量減少人工作業，確保生產環境的清潔。

2023年是達亞國際跳躍的關鍵年，擴建廠房、大規模投資射出成型、模具加工、精密量測及自動化之相關設備，同時亦擴增專業相關人才加入，開發軟體整合多項自動化設備系統，優化作業及生產動線以朝向智能化工廠設計為依歸。為因應不同規格產品的需求，射出成型機類型及數量的擴增，完整了各噸數規格，未來規劃建置多料包覆射出成型機；另外，達亞國際亦

強化印刷、雷射雕刻、攻牙、植牙、超音波熔接、熱熔接、焊接等二次加工技能，擴增半成品加工或在廠組裝自製的能力及產能；為提升模具與射出成型加工產能，模具製造擴增加工成型所需的線切割機、放電機及CNC加工設備；同時對產品品質的重視，除了增購建置原有的CMM(Coordinate Measuring Machines)三次元量測儀，及VMS (Vision Measuring System)視覺量測設備之外，也已建置CT (Computed Tomography)精密掃描儀器，以提供更精準及符合智能化工廠需求的品質量測能力；此外，更開發設置於射出成型機邊的智慧視覺影像檢驗AOI (Automated Optical Inspection)設備，針對不同產品規格檢驗需求，建構更精準及智能化之品質檢驗能力。

達亞國際智能化工廠以標準化、系統化、自動化、數位化、智能化等面向為基礎，將各項程序標準結合軟體程式及自動化硬體，以數位化數據呈現，陸續建構智能化管理，矢志達到醫療器材製造智能化工廠願景。

未來，達亞國際將持續投入研發與創新，深化與全球知名廠商的合作，致力於成為全球領先的醫療器材製造專家，為人類健康貢獻更多力量。

關於我們歷史

註：有關達亞國際歷史沿革，
請參閱官網- 關於我們-
歷史。



基本資料

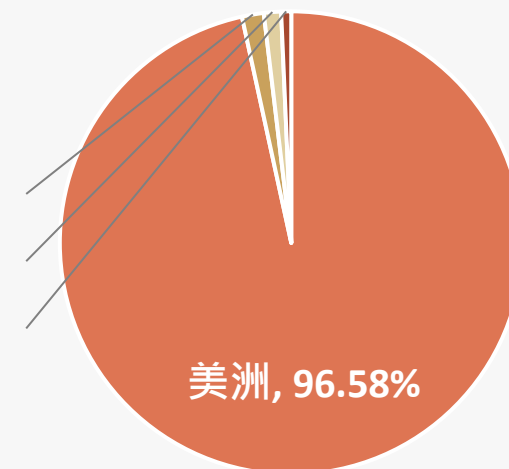
- 公司名稱 達亞國際股份有限公司
- 股票代號 6762
- 產業類別 上櫃生技醫療業
- 主要產品/服務 高階拋棄式醫療器材製造服務，以提供醫療器材零組件的模具開發與製造、零組件射出成型、半成品與成品組裝等服務。
- 總部位置 桃園市蘆竹區南山路一段200號
- 資本額 500,000 (單位：新台幣仟元)

● 當年度營收 694,154 (單位：新台幣仟元)

● 營運據點 台灣

● 各區營收
比重

● 亞洲 1.52%
● 歐洲 1.20%
● 台灣 0.70%



達亞國際在整體產業鏈的上中下游之關聯性

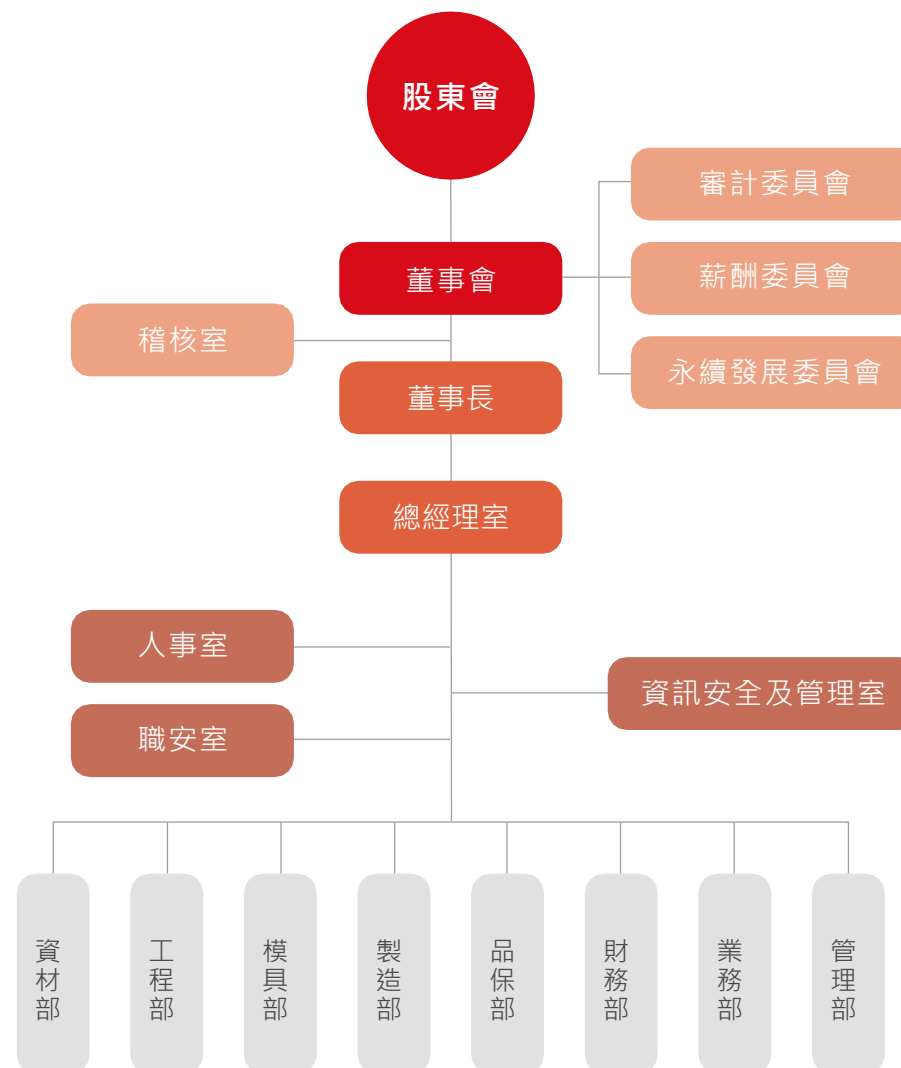


醫療器材產業鏈上游為醫療器材之各類材料及零件供應商，包括但不限於電子元件、金屬、塑膠、和生物材料。達亞國際採購原物料、設備及相關服務。

中游係製造商將上游供應的材料轉化為功能性醫療器材。這些產品範圍從簡單的家用醫療耗材或設備到專業的醫療耗材或儀器。達亞國際營運提供醫療器材製造及成品組裝服務。

下游為醫療器材之代理銷售及通路商。銷售對象包括醫院、診所、藥房。醫療器材銷售對象與產品功能屬性密切相關，醫療耗材以醫院、藥房為主要銷售對象，而專業醫療設備則以醫院、診所為主，居家護理用之電子體溫計、電子血壓計等則以藥房為主要銷售通路。達亞國際提供製造完成的半成品或成品予委託之品牌客戶進行下一步的組裝或銷售。

組織結構





2.2 經營理念

達亞國際，創立於台灣產業外移的時間點。經過歲月的考驗與挑戰，卻始終能持續地進步與成長，憑藉的就是公司經營的價值觀與文化。

在達亞國際，員工是公司最重要的資產，也是一起成就公司事業的夥伴。我們始終相信即使塑膠射出是傳統產業，但傳統產業也可以在台灣這塊土地上走出自己的一片天，只要所有的夥伴有共同的決心與毅力。

對於客戶，我們要求自己永遠以嚴謹的態度看待每一個案子，審慎而仔細且準時地完成客戶的每一次託付，承諾我們所能做的並確實做到。

成功不是一朝一夕的財富創造。

在達亞國際，我們眼中的成功是達亞國際的每一份子以能成為團隊的一員感到幸福快樂，所有的同仁能在此感受生命的滿足與成就感，並將產品品質的成就與個人使命感等同看重，進而創造顧客滿意的價值，並以此持續不斷地努力進而創造社會貢獻。

所以，「員工幸福度」、「顧客滿意度」、「社會貢獻度」才是我們之所以堅定且明確地往前走的原因。希望在達亞國際的每一份子能因在此感到安心，客戶能因將產品交予我們而放心，我們也能因著這些支持而為這社會付出更多。

2.3 參與公協會

協會名稱	參與身份
桃園市工業會	會員
台灣資安聯盟組織 (TWCERT)	會員

03 誠信治理



-
1. 治理實務
 2. 風險管理
 3. 法規遵循
 4. 營運績效
 5. 產品服務
 6. 資安防護

完善的公司治理包含健全的董事會、嚴謹的內控制度以及穩定的財務管控等，除了有助於降低公司的經營風險外，亦可提升公司競爭力以及創造品牌價值；構建以誠信負責的企業文化並恪遵各項法令以落實誠信經營，同時運作良好的公司治理架構確保公司營運健全發展，保障投資人及其他利害關係人權益。

達亞國際依台灣證券交易法及相關規範，建構公司治理制度，為加強保障股東權益、強化董事會職能、尊重利害關係人權益以及提升資訊透明度，董事會通過「公司治理實務守則」，本諸公平、公正、公開之董事選任程序，並且設置獨立董事等措施，強化董事會之管理及監督機能；董事會亦通過「防範內線交易管理辦法」，禁止董事、經理人及受僱人等內部人，利用市場上無法取得的資訊來獲利，以及通過「誠信經營作業程序及行為指南」，本於廉潔、透明及負責之經營理念，制定以誠信為基礎之政策，並建立良好之公司治理與風險控管機制，以創造永續發展之經營環境。此外，本公司亦秉持正確、及時、公平揭露原則，建立完備之資訊揭露制度，提供各項有關營運、財務、董事會、股東會之資訊於公司網站及公開資訊網路申報系統，以確保股東能取得公司相關之最新訊息。

公司治理相關規範於公司網站及年報說明各單位之運作及執行情形，且至少一年一次向董事會報告。

公司治理

註：以上作業程序可參考
達亞國際官網-公司
治理



股東會由全體股東組成，對公司重大事項進行決策，定期聽取董事會報告，為公司最高決策機關；董事會為最高治理單位，董事會成員皆恪盡善良管理人之注意義務，擘劃公司的經營政策與檢視財務績效，並確保公司營運遵守各種法令；為完善公司治理運作、強化公司競爭力，董事會設置審計委員會、薪資報酬委員會來健全董事會運作；董事會之下亦設有獨立之稽核室，定期執行稽核業務並向審計委員會與董事會呈報稽核結果。

達亞國際重視公司治理，追求永續成長及誠信經營，持續強化公司治理架構，秉持資訊透明化，搭配有效的內部控制制度，保障利害關係人權益。本公司依照公開發行公司建立內部控制制度處理準則，衡酌公司整體之營運活動，設計內部控制制度並確實執行，隨時檢討以因應外在環境之變遷，確保內控制度之設計及執行持續有效；透過完善的管理機制來提升營運之績效，達到永續經營的目標。

為強化公司提供董事行使職務之支援，以提升董事會效能，本公司由董事會通過由財務部協理擔任公司治理主管，保障股東權益並強化董事會職能，負責協助董事執行職務、提供所需資料並安排進修事宜、依法辦理董事會及股東會之會議相關事宜以及協助公司遵循董事會及股東會相關決議與維護投資人關係。未來公司亦將致力提升公司治理整體綜效，強化利害關係人對本公司的信賴。

達亞國際之財務報表均委託會計師事務所定期查核簽證，對於法令所要求之各項資訊公開，均能正確及時完成，並由權責人員負責對外揭露公司資訊，並且建立發言人制度，確保各項重大資訊能及時允當揭露，供股東及利害關係人參考公司財務業務相關資訊。展望未來，強化董事會運作、提升資訊透明度以及於公司治理架構逐步融入永續治理策略，是本公司持續努力的目標。

| 2025年公司治理主管業務執行成果

1

協助獨立董事及一般董事執行職務、提供所需資料並安排董事進修：

- (1) 針對公司經營領域以及公司治理相關之最新法令規章修訂發展，適時提供董事會成員，並定期更新。
- (2) 檢視相關資訊機密等級並提供董事所需之公司資訊，維持董事和各業務主管溝通、交流順暢。
- (3) 獨立董事依照公司治理實務守則，有與內部稽核主管或簽證會計師個別會面瞭解公司財務業務之需要時，協助安排相關會議。
- (4) 依照公司產業特性及各董事學、經歷背景，協助獨立董事及一般董事擬定年度進修計畫及安排課程。

2

協助董事會及股東會議事程序及決議法遵事宜：

- (1) 向董事會、獨立董事報告公司之治理運作狀況，確認公司股東會及董事會召開是否符合相關法律及公司治理守則規範。
- (2) 協助且提醒董事於執行業務或責成董事會正式決議時應遵守之法規，並於董事會將責成違法決議時提出建言。
- (3) 會後負責檢覈董事會重要決議之重大訊息發布事宜，確保重訊內容之適法性及正確性，以保障投資人交易資訊對等。
- (4) 擬訂董事會議程於七日前通知董事，召集會議並提供會議資料，議題如需利益迴避予以事前提醒，並於會後二十天內完成董事會議事錄。
- (5) 依法辦理股東會日期事前登記、法定期限內製作開會通知、議事手冊及議事錄，並於修訂章程或董事改選辦理變更登記事務。

3

投保董事責任保險：

保額為新台幣6仟萬元，投保期間為2025/7/1 - 2026/7/1。

3.1.1 董事會

董事會擘畫公司經營策略、對股東及其他利害關係人負責，董事忠實執行業務及盡善良管理人注意義務，以審慎之態度行使職權，對於公司業務之執行與各項治理制度之作業與安排，除依法律或章程規定應由股東會決議事項外，均應由董事會決議為之。達亞國際依公司章程載明董事選舉，採候選人提名制度，透過定期改選方式，用人唯才為原則；同時依據「公司治理實務守則」規定，董事會成員除兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一外，亦宜考量成員多元化方針，包括但不限於基本條件與價值、專業知識與技能兩大面向之標準，並應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養。達亞國際董事同時具備產業的專業能力以及豐富的實務經歷，嫻熟產業的發展脈動，董事會現有7名董事（含4名獨立董事），提升獨立性並符合法規之規範。董事任期為3年，董事會每季至少召開一次，以審核企業經營績效、討論重要關鍵重大事件，包含經濟、環境和社會衝擊、風險與機會等。透過會議確認後續處理之權責單位，並於下一次會議中就處理情形進行追蹤報告。

達亞國際董事資料、學歷、是否兼任其它公司職務、獨立董事獨立性及各功能性委員會運作情形等資訊之揭露，皆已公布於公司年報或公司網站，且可在公開資訊觀測站與公司網站中查詢年報與相關資訊。

董事會成員結構統計：

多元化統計/年度			2023年		2024年		2025年	
			人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
董事	性別	男	3	43	3	43	3	43
		女	4	57	4	57	4	57
	董事	未滿50	2	28	2	28	1	14
		50 ~ 60	3	43	3	43	4	57
		60以上	2	29	2	29	2	29
	學歷	研究所	6	86	6	86	6	86
		大專院校	1	14	1	14	1	14

董事會成員多元化政策及落實情形

註：有關達亞國際董事成員主要經（學）歷、兼任職務情形及主要股東名單，請參閱官網 - 董事會成員多元化政策及落實情形。



董事會出席情形：

職稱	姓名	應出席次數 A	實際出席次數 B	實際出席率 (%)【B/A】
董事長	許雅雯	8	8	100%
董事	魏鴻文	8	8	100%
董事	台聯電訊股份有限公司 代表人：張志成	8	8	100%
獨立董事	李正文	8	8	100%
獨立董事	楊素珍	8	8	100%
獨立董事	邱琦瑛	8	8	100%
獨立董事	丁毓麟	8	6	75%

為建構良好的董事會運作制度、健全監督功能，同時確保獨立董事執行業務時能保持獨立性，本公司董事會通過「董事會議事規範」及訂定「獨立董事之職責範疇規則」明定獨立董事的職責範疇以資遵循。董事間亦秉持高度自律的精神，落實利益迴避，對於董事會議事與其自身或其代表之法人有利害關係者，除於當次董事會說明其利害關係之重要內容外，如有害於公司利益之虞者，不得加入討論及表決，且討論及表決時依法利益迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。董事長許雅雯兼任本公司總經理為同一人，主要係因本公司為醫療器材製造業，該產業對於專業、技術及品質的要求極高，加上本公司之營運以業務發展為核心，因此總經理一職需要長時間深耕此產業且熟稔營運需求之人才，以提升經營效率與決策的執行力。許董事長為達亞國際之創辦人，深耕醫療器材製造業十餘年，具備營運判斷能力、經營管理能力、領導決策，帶領公司維持良好企業文化，穩健營

運，而為符合公司治理要求故增加獨立董事一席，及董事會成員中過半數董事未兼任員工或經理人，另也同步積極培養適任總經理之人才。

同時為了提升董事會決策品質，董事會亦通過「董事及經理人績效評估辦法」，每年針對董事會、個別董事成員及功能性委員會之績效進行內部評估，由董事會議事單位以問券自評方式發放給董事會成員進行自評，且由議事單位彙整評估結果，並將評估結果陳報董事會。董事會績效評估結果得作為未來遴選或提名董事時之參考依據。

2025年度董事會績效評估，評估結果於2026年1月19日第六屆第5次董事會討論通過，評估結果如下：

自評（問卷）	2023年	2024年	2025年
董事會	97.64	94.64	97.95
審計委員會	99.09	96.08	99.00
薪酬委員會	98.85	92.14	98.54
永續發展委員會	93.33	91.33	96.33



本公司為有效做好風險管理，提高專業人才出任董事的意願，為董事投保責任保險，讓董事執行業務時能免除後顧之憂，同時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。

本公司考量董事參與公司營運決策可能面臨的各項法令遵循及治理實務等議題，積極鼓勵並安排董事進修相關專業課程，2025年全體董事進修合計57小時，未來公司治理主管亦將規劃增加董事進修與企業永續經營相關之課程。本公司憑藉著具有誠信治理及豐沛產業經驗的董事組成，相信將驅使公司營運朝績效穩健、永續經營的方向前進，進而讓公司為社會帶來正面影響力。

董事進修相關專業課程	時數
ESG 專案管理永續發展	3
企業永續發展與精實生產	3
數位轉型與最新資訊科技	3
產業分析與企業診斷	3
新興支付趨勢與法令遵循風險	3
公司治理與證券法規	3
AI時代下的永續、風險與資安議題	3
永續報告書實作	3
職場上防制性騷擾、職權騷擾與霸凌之法律注意事項	3
公司治理主管合規工作實務	3
從股東行動主義觀點，由外資法人投票行為之實務案例解析，來落實國際思維之董監責任	3
永續金融風險管理	3
從營運稽核角度解析財報與提升經營績效	6
勞資訴訟之避免與處理實務	3
永續資訊之揭露趨勢-IFRS S1及S2永續揭露準則之發布、影響及因應	3
企業誠正經營暨防弊鑑識實務	3
財務報表分析與財務會計趨勢	3
股東會流程規範與處理實務	3

3.1.2 功能性委員會

為提升公司治理效能及落實永續經營，本公司董事會設置審計委員會、薪資報酬委員會、永續發展委員會等功能性委員會，並視營運需求持續完善治理架構。各功能性委員會由具備專業背景之董事組成，透過定期會議審議財務、風險管理、薪酬政策、內部控制及永續發展等重要議題，提供專業建議與監督意見。各委員會除依法獨立行使職權外，均向董事會負責，並將審議結果提報董事會決議，以強化董事會決策品質、提升治理透明度及促進企業永續發展。

審計委員會

審計委員會協助董事會監督公司在執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質，並將評估結果提交予董事會討論。本公司董事會通過「審計委員會組織規程」，於董事會設置審計委員會，由4名獨立董事擔任審計委員，其中一人為召集人，且至少一人具備會計或財務專長，每季至少召開一次會議，2025年共召開4次審計委員會會議，全體出席率達88%。

內部稽核主管每季以書面方式向獨立董事報告稽核業務執行情形，其內容包含稽核業務執行情形、內部作業事項、內控辦法修訂等，內部稽核主管亦於董事會議進行稽核報告，對於稽核業務執行情形及成效皆已充分溝通。此外，2025年會計師除針對財務報告之核閱結果向獨立董事報告外，並以書面方式向董事進行法令宣導及交換意見。

職稱	姓名	應出席次數 (A)	實際出席次數 (B)	實際出席率 (%) (B / A)
獨立董事	李正文	4	4	100%
獨立董事	楊素珍	4	4	100%
獨立董事	邱琦瑛	4	3	75%
獨立董事	丁毓麟	4	3	75%

薪資報酬委員會

達亞國際為健全董事及經理人薪資報酬制度，評估董事與經理人的經營績效與其受領的報酬是否公平合理，遂由董事會通過「薪資報酬委員會組織規程」，在董事會設置薪酬委員會，委員會成員應有獨立董事至少一人參與，目前3名委員皆由獨立董事出任，2025年共召開4次會議，全體出席率達100%。

薪酬委員會主要職權為訂定並定期檢討董事及經理人之績效與薪酬之制度及標準，以及定期評估董事及經理人之薪資報酬。依「董事及經理人績效評估辦法」作為評核之依循，就辦法內評估項目如：公司目標與任務之掌握、董事職責認知、對公司營運之參與程度、內部關係經營與溝通、董事之專業及持續進修，並參酌公司整體的營運績效、產業未來經營風險及發展趨勢，而給予合理報酬，並隨時視實際經營狀況及相關法令適時檢討酬金制度，以謀公司永續經營與風險控管之平衡。另外，針對經理人酬金包含薪資及獎金，其中薪資參酌同業水準以及職稱、職級、學(經)歷、專業能力與職責等項目；獎金係依經理人對公司營運參與程度及績效評估做整體考量，評估項目包含個人能力(例如:邏輯思考、情緒控制及適應性、正直誠信、團隊影響力及決策果斷能力)、人際關係(例如:同仁相互認知及溝通協調能力、互動合作及關係維繫)、管理能力(例如:團隊建立、溝通能力、問題解決能力、發展部屬、策略管理、創新管理、績效管理)、出勤狀況及衡量其他特殊貢獻如ESG相關目標達成等，並考量公司未來風險，納入績效評核與薪酬發放考量，經薪酬委員會審議並送交董事會決議。

薪資報酬委員會出席情形

職稱	姓名	應出席次數 (A)	實際出席次數 (B)	實際出席率(%) (B/A)
獨立董事	李正文	4	4	100%
獨立董事	楊素珍	4	4	100%
獨立董事	丁毓麟 ^(註)	1	1	100%

註：薪資報酬委員會於2025年4月28日經過改選由該委員上任，故應出席次數以上任後次數計算。

永續發展委員會

為實踐本公司永續發展目標，並強化永續治理，爰依「上市上櫃公司治理實務守則」及「上市上櫃公司永續發展實務守則」，於2022年10月24日設置永續發展委員會（以下簡稱本委員會），並訂定「永續發展委員會組織規程」以資遵循。

具體執掌職責如下：

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、具體推動計畫執行成效之追蹤與檢討。

四、其他永續發展相關事項之決議。

委員會就提出之永續發展具體推動計畫，召集人每年向董事會報告執行成果及未來工作計畫，由董事會督導公司永續發展進程。

永續發展委員會出席情形

職稱	姓名	應出席次數 (A)	實際出席次數 (B)	實際出席率(%) (B/A)
獨立董事	李正文	2	2	100%
獨立董事	楊素珍	2	2	100%
管理部主管	李思玫	2	2	100%

3.1.3 內部稽核

公司內部稽核之目的在於協助董事會及經理人檢查、覆核內部控制制度持續有效實施，及作為檢討修正內部控制制度之依據。達亞國際依「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」之規定，考量整體營運活動，建立有效之內部控制制度，並隨時檢討改進，來因應公司內外環境之變遷，確保內控制度之設計及執行能夠持續有效。

為確保稽核人員秉持公正超然立場執行稽核工作，本公司依據「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」，於董事會之下設置獨立單位之稽核室，配置稽核主管一名，稽核主管之任免，經審計委員會同意，並提董事會決議；另外，稽核室人員之任免、考評、薪資報酬由稽核主管簽報董事長核定之。

稽核主管依規定列席董事會報告稽核業務執行情形，並出席審計委員會會議，向獨立董事就公司內部稽核執行狀況及內控運作情形提出報告。

本公司內部各單位每年至少辦理一次內部控制自行評估，再由稽核室覆核各單位之自行評估報告，併同稽核室所發現之內部控制缺失及異常事項改善情形，作為董事會及總經理評估整體內部控制制度有效性及出具內部控制制度聲明書之主要依據。

本公司稽核人員之資格皆符合主管機關所訂之各項適任條款，為強化稽核人員的專業能力，安排稽核人員持續進修並依規定參加主管機關指定之專業訓練機構接受各項稽核相關業務之專業訓練，維持稽核品質及執行成效，在職之稽核主管及稽核代理人，每年完成主管機關指定之專業訓練。2025年稽核主管及稽核代理人受訓各12小時。

2025年稽核室共執行47項稽核作業，稽核發現有作業缺失無重大異常。

3.1.4 倫理誠信

● 重大主題

誠信經營

● 對公司的重要性

建立透明、負責任的公司治理架構，並秉持誠信經營原則，確保所有業務活動的合法性和道德性。

● 政策/承諾

「道德行為準則」、「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」及檢舉與申訴管理程序。

● 目標

- 短期**
1. 完善公司治理結構，包括董事會成員組成和任期、內部監控機制等，以有效防止違規事件發生。
 2. 零違規檢舉事件。

中長期 檢視並遵循誠信經營政策，持續舉辦誠信經營相關訓練課程。面對全球化的激烈商業競爭，為追求永續經營，避免不符合企業倫理所導致的法律責任以及商譽損失。

● 當年度投入資源及具體成果

1. 針對全體員工進行誠信經營宣導。
2. 要求所有交易供應商進行誠信廉潔條款簽署。

● 負責部門/申訴機制

管理部/公司內部檢舉管道email
發言人及代理發言人/公司外部檢舉管道email

誠信是達亞國際經營之根本，為建立一個合乎道德標準的工作環境與氛圍，本公司要求所有同仁皆需清楚了解並遵守從業道德規範。達亞國際以法遵為本，誠信至上構築企業核心價值，本諸正直遵法精神從事業務，為確保誠信經營理念得以在公司內部貫徹，公司向來重視同仁的品德，於新進人員報到時便由人資單位向同仁宣導公司的誠信內規，培養同仁的誠信意識；同時要求管理階層應以身作則，恪遵誠信原則，於潛移默化中形塑公司整體的誠信文化。

對內而言，本公司以公司治理主管為誠信經營政策推動專責單位，制訂「誠信經營作業程序及行為指南」、「道德行為準則」等內規，並由董事會決議通過，於公司官網揭露誠信內規供利害關係人查詢，設置對應的聯絡窗口讓利害關係人反映意見，同仁若對公司的誠信內規有疑問時，除可自行上官網查詢外，亦可透過電子郵件、電話等多元管道向相關窗口諮詢。

在董事會運作方面，各董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係，致有害於公司利益之虞者，得陳述意見及答詢，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，不得代理其他董事行使其表決權。本公司重視誠信之管理，根據相關法令及規章對內制定包括會計制度在內的內部控制制度，每年針對其設計及執行的有效性進行評估及自我檢查，並由稽核人員進行覆核。

同時，本公司依「誠信經營作業程序及行為指南」建置多元檢舉管道，利害關係人可透過公司官網利害關係人專區及總經理信箱及提出檢舉，由總經理指派專責人員展開調查，檢舉人原則上需具名檢舉並提供檢舉事件之相關經過，包含但不限於被檢舉人姓名、事件發生時間、場所、涉案情節等基本內容及證據；惟倘若匿名檢舉人已檢附相關具體事證，稽核室專責人員亦可進行後續調查；如遇專責人員與檢舉人或被檢舉人有利害關係時，或存有可能影響案件處理之關係者，應主動告知並迴避改由其他人員調查，同時調查過程應秉公處理，並嚴予保密，不得暴露檢舉人身份，本公司並承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置。對於違反道德之不正當行為，所有同仁

都有責任透過檢舉管道向公司反映，當發現不法行為時，依循管道進行檢舉，公司方面則保障同仁在舉發或參與調查事件的過程中，受到保護以免遭受不公平的報復或對待。

於商業互動方面，本公司同仁執行業務過程中，應向交易對象說明公司之誠信經營政策與相關規定，並明確拒絕直接或間接提供、承諾、要求或收受任何形式或名義之不正當利益，同時應注意避免與涉有不誠信行為之代理商、供應商、客戶或其他商業往來對象從事商業交易，經發現業務往來或合作對象有不誠信行為者，應評估是否將其列為拒絕往來對象，以落實公司之誠信經營政策；與交易對象簽訂契約時，應充分瞭解對方之誠信經營狀況，並將遵守本公司之誠信經營政策納入雙方契約條款當中，於契約中訂立包含但不限於任一方知悉有人員違反他方禁止收受佣金、回扣或其他不正當利益之契約條款時，應立即據實將此等人員之身分、提供、承諾、要求或收受之方式、金額或其他利益告知他方，並提供相關證據且配合他方調查；一方如因此而受有損害時，得向他方請求損害賠償。任何一方於商業活動如涉有不誠信行為之情事，他方保有得隨時無條件終止或解除契約之權利。

為讓倫理誠信觀念更為深植同仁執行業務過程，公司治理主管未來逐步規劃向在職同仁進行線上誠信訓練；同時公司治理主管應就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，並就相關業務流程進行評估遵循情形，每年至少一次向董事會報告執行成果，再由稽核室監督查核公司整體誠信落實情形，並向董事會報告。

公司透過內控、內稽制度進行監督、查核貪腐事件，透過風險評估鑑別出的重大貪腐風險包括違反營業秘密、侵占公款、盜賣公司財產、收取回扣或不當利益。本公司截至2025年底未查獲或接獲任何違反從業道德相關之檢舉事件。



3.2 風險管理

達亞國際風險管理架構是以各權責部門為核心，展開相關風險管理作業，以風險發生機率評估，再針對特定高風險項目進行風險回應，確保公司達到永續經營之目的。

| 達亞國際風險管理架構

單位	職責
總經理	風險管理最高主管
執行副總及各單位主管	擔任一級風險管理人員，負責辨識各項風險、擬定因應對策，並將結果呈報總經理。
稽核室	依稽核計劃查核各項重要控制落實情形，並向審計委員會及董事會提出稽核報告。
應變小組	依風險內容之差異，總經理視其重要性得召開會議檢討各項因應對策，必要時成立相關應變小組。

風險管理

風險類別	風險說明	風險管理策略
營運風險	人才招聘、培養不易	以經驗傳承方式、建立標準化流程及科學化技術參數，加速新進人員專業知識累積及問題根源找尋與排除能力，以解決台灣地區醫療器材產業專業人才不足之困境。
	銷貨集中	提升技術與服務品質，增進終端品牌醫療器材公司對本公司之依存度及信賴度，並拓展新客戶降低銷貨集中比重。
市場風險	利率變動	持續關注利率之變動趨勢，彈性使用各種籌資與融資工具。
	匯率變動	依「匯兌風險管理辦法」，落實執行辦法內各項規定。
環境面風險	極端氣候造成資產的損失	強化組織內部因應氣候變遷、能源及資源節約、廢棄物減量與回收再利用、安全衛生管理、火災爆炸預防及地震危害防阻等各方面的應變能力，培養組織對氣候變化之韌性，提升天災抵禦韌性與能力。
	未遵循環保及氣候變遷相關法規及協議	鑑別政府頒佈之法規法令，組織內部建立機制發布，令相關人員評估影響程度並發展公司合適之因應措施，已設立2024年為溫室氣體基準年，排放數據並經第三方查證完成。
社會面風險	發生職災事件	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。
	發生違反人權事件	針對新進員工，於新人教育訓練實施人權保障教育訓練。 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。建立暢通檢舉管道並對其身分確實保密，確保檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置。

3.3 法規遵循

法規遵循為企業經營之根本，由於法規種類浩繁，各部門適時透過與政府機關互動或是媒體報導得知相關法規修正動態，再各自對部門同仁進行內、外部訓練，確保公司營運符合各項法規。

首先，就公司治理面而言，達亞國際設置功能性委員會監督公司財務運作狀況及公司內控制度，並通過「公司治理實務守則」及「董事及經理人績效評估辦法」，促使董事會能積極參與公司重要議案決策；同時設置公司治理主管，並協助董事會運作並提供專業意見，強化董事會職能。未來本公司亦持續依循公司治理評鑑及公司治理實務守則，致力提升公司同仁之法遵意識。

其次，在人員管理方面，本公司制訂相關誠信內規，再三宣導公司以誠信正直為核心價值，藉由一系列的法規制訂、落實執行、自我審查以及暢通的檢舉管道以及對檢舉人之保護等機制，構築完善的法遵防火牆；由管理階層以身作則，要求每位同仁都必須確保其相關的業務行為遵循法令與公司的政策、內規，透過年度內控自評檢視遵循情形，並接受內部稽核；制訂同仁執行業務應遵循的指引，要求公司所有同仁不論其職位、職級及所在地均應遵守「誠信經營作業程序及行為指南」及公司員工手冊，內容包含工作環境準則、機會均等、保密條款、兼職之禁止及利益衝突之迴避、饋贈或收受禮物與商場禮儀、尊重員工與客戶、檢舉、保護與豁免等，以獲得大眾信任、提升企業形象，確保公司永續經營與發展；以誠信、公平的原則參與產業競爭，營造遵守法規的企業文化，建立值得信任與可靠的公司聲譽。

再者，就人員培訓方面，為提升同仁從業道德與法規遵循認知，本公司根據法令定期針對不同部門、職級的同仁進行業務相關所涉及之法規進行培訓，諸如同仁因業務職掌不同而給予相應之訓練內容，包含新人訓練、實體課程、各單位宣導及外部訓練等，並透過海報、公司內部網頁提供法規遵循指引，使同仁能隨時接觸取得法規認知。

在環境安全衛生與社會責任面向，本公司制訂「請、採購管理程序」及「供應商社會責任管理程序」，確保公司合作夥伴在產品生命週期的過程中均應符合環保、職業安全法規要求，並有效運行環境及職安管理系統，透過管理循環方式發現可能的潛在問題，並適時採取管控措施，避免造成公司損害，以及促使供應商了解社會責任精神並配合本公司社會責任管理活動，以期達綠色與永續供應鏈。

本公司整體法遵實務而言，2025年度並無發生涉及公司治理、環境保護、職業安全、洩漏客戶隱私、產品責任、行銷標示等重大違法紀錄。



3.4 營運績效

● 重大主題	營運績效
● 對公司的重要性	客戶市場占有率穩定及持續增長，對本公司的營運勢必隨之穩定且持續成長。
● 政策/承諾	以建立誠信經營之企業文化運營，專注於醫療器材零組件、半成品及成品組裝代工製造，搭配自動化輔助軟/硬體設備及智能化系統，進一步深化相關製造技術門檻。
● 目標	短期 專注於完成模具認證以推動產品進入量產階段，例如：胰島素給藥系統及注射針是2025年最大成長動能，已完成多樣產品量產模具認證將進入量產階段。 中長期 同步建置零組件後續的二次加工、次組裝、成品組裝的生產製造技術，設計及完成自動化製造生產，以全方位的服務以及品質的提升，推動中長期的營運動能。
● 當年度投入資源及具體成果	2025年資本支出新台幣1.38億元
● 負責部門/申訴機制	財務部/公司網站、法人說明會、股東會

達亞國際專注於協助客戶於醫療器材二類及三類產品及零組件製造技術開發與設計，從產品製造可行性評估、模具設計與製造、射出成型、次製程及成品組裝、委外滅菌製程等，提供完整服務以滿足穩定品質，快速服務客戶的產品開發需求。

達亞國際南山新廠相關軟硬體設備、作業及生產動線以朝向智能化工廠設計作為目標，搭配精密之模具加工及量測設備，完整噸數之射出成型機，並規劃建置多料包覆射出成型機及導入AI視覺影像檢驗設備，讓每一件交到客戶的產品品質在智能化工廠的追蹤控制與檢驗下達到可靠的品質期待。達亞智能化工廠以標準化、系統化、自動化、數位化、智能化等面向為基礎，結合軟體程式及自動化硬體，達成醫療器材製造智能化工廠管理。

在營收方面，胰島素注射器材及婦產科相關手術耗材在2022年進入大量生產階段後，營收會逐漸佔達亞國際越來越大的比重，2025年度將重點經營此機種客戶，並且是長期業務經營發展重點項目之一。至於目前已進入量產的攝護腺切除手術器材，及腎臟代謝及微創手術器材，預期未來將會持續穩定成長，是達亞國際重點經營的客戶之一。手術機器人平台微創手術器材2024年處於客戶端產品驗證階段，開發期程較久，預期在2026年可進入量產階段，亦為重點量產目標之一。

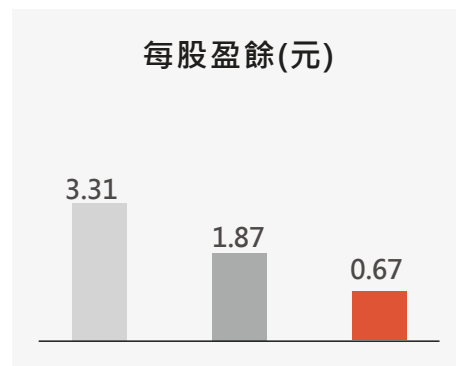
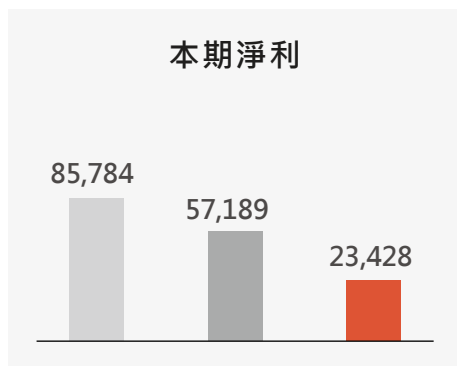
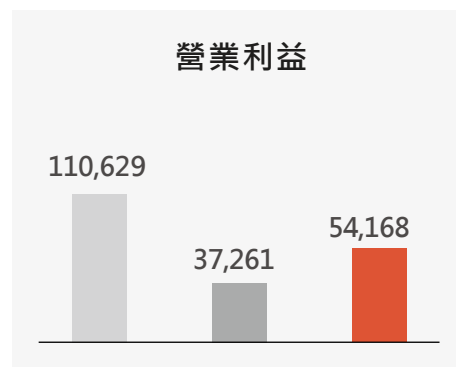
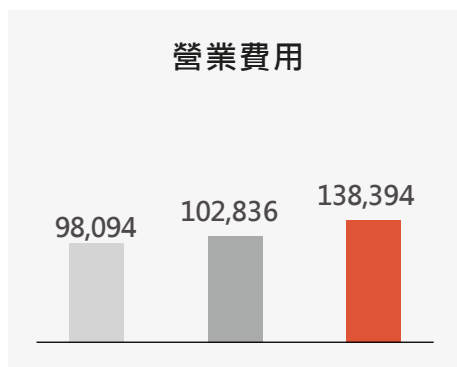
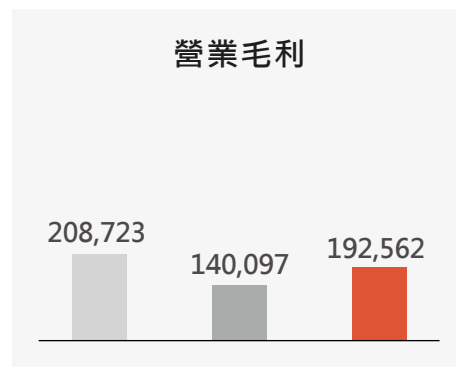
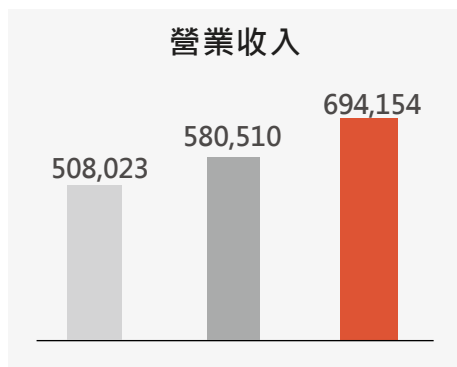
展望2026年度，包括心臟瓣膜修補微創手術器材、治療攝護腺肥大的泌尿科手術器材、腎結石移除微創手術器材及婦產科微創手術器材等，持續量產及預期將會有所增長。



| 2025 年財務績效

■ 2023 ■ 2024 ■ 2025

單位：新台幣仟元



單位：新台幣仟元

經濟價值	項 目 / 科目	2023年	2024年	2025年
直接經濟收入	營業收入淨額	508,023	580,510	694,154
	金融投資收入	5,024	8,762	2,965
	資產銷售收入	0	750	1,350
	取得政府補助款	141	1,230	64
	其他收入	1,530	2,073	7,604
產生的直接經濟價值		514,718	593,325	706,073
經濟分配	營運成本	262,640	371,420	388,042
	員工薪資與福利	133,881	169,602	221,648
	支付給出資人款項 ^{註1}	18,265	25,511	40,471
	支付給政府款項 ^{註2}	21,116	3,099	12,094
	社區投資	393	359	361
	其他支出	108	3,149	15,739
分配的經濟價值		436,403	573,140	678,355
保留的經濟價值 ^{註3}		78,315	20,185	27,718

註1：包含財務成本及當年度盈餘分配案決議之現金股利。

註2：支付予政府之稅捐及各項費用，包含當年度所得稅費用。

註3：保留的經濟價值= 產生的直接經濟價值 - 分配的經濟價值。

3.5 產品服務

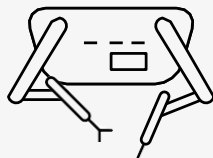
達亞國際已耕耘22年專業的模具製造射出成型經驗，秉持專注用心的精神，精修醫療器材產業的製作與技術，打造完整的製造服務流程，提供醫療器材零組件的模具開發與製造、零組件射出成型、半成品與成品組裝等服務業務。

達亞國際長期與國際大廠及美國/歐洲地區醫療器材新創公司合作，伴隨客戶之產品皆為具有高度臨床需求、成長需求之拋棄式醫療器材；從了解客戶需求開始，由客戶提供之模型需求，進行多面向的專業分析、製作評估、優劣比較、設計變更調整等，到模具製造、組裝與測試，成品確認無誤後才進行規模量產，及終端產品組裝。策略以貼近客戶並配合客戶之市場趨勢及產品開發進度，提供垂直整合的全方位服務。

2025年仍持續專注高階拋棄式醫療器材製造服務，主要營運產品項目如圖表所示，跨足手術機器人、心臟及心血管微創手術器材、腎臟微創手術及透析器材、婦科及泌尿科手術器材、胰島素注射器等醫療應用，其它亦包含如安全注射器、疾病檢測裝置及眼疾手術等產品應用領域。

手術機器人

- 腸胃道手術機器人器材
- 數位微創手術機器人手術器材



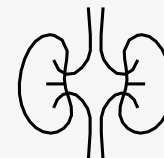
心臟及心血管微創手術

- 心臟瓣膜修復傳輸器材
- 心導管術後止血器材
- 腹主動脈覆膜支架系統植入手術器材



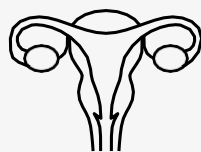
腎臟微創手術及透析

- 居家血液透析設備器材
- 腎結石移除微創手術器材



婦產科及泌尿科手術

- 子宮異常出血治療器材
- 乳房切片微創手術器材
- 攝護腺切除手術機器人
- 大便/尿失禁神經電刺激器



胰島素注射器材

- 胰島素注射器材



其他

- 安全注射器
- 疾病檢測裝置
- 眼疾手術器材

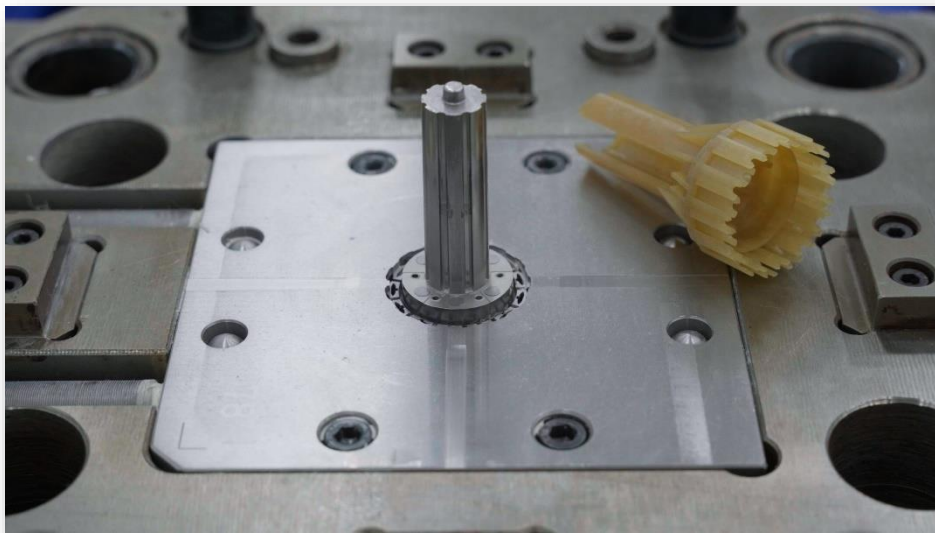


3.5.1 創新研發

● 重大主題	研發創新		
● 對公司的重要性	為滿足客戶多樣的產品需求，專業模具團隊持續整合先進的技術並成為客戶的夥伴，整合自動化生產的模具設計，並提供專業模具製造，以充分滿足醫療器材及其關聯產業之需要。 達亞國際提供客製化模具，專精從實驗模至量產模，提供客戶各種品質穩定與價格競爭力的模具。		中長期 以標準化、系統化、自動化、數位化、及智能化等面向逐步建置智能化工廠，將各項程序標準結合軟體程式及自動化硬體，以數位化或可視化數據呈現，搭配智能化管理，深化製造相關技術門檻，達到醫療器材製造智能化工廠願景。
● 政策/承諾	致力協助客戶於醫療器材二類及三類產品及零組件製造技術開發與設計，從產品製造可行性評估、模具設計與製造、射出成型、次製程及成品組裝、委外滅菌製程等，提供完整服務以滿足穩定品質，快速服務客戶的產品開發需求。	● 當年度投入資源及具體成果	2025年度研發投入金額占營收比例達 7% 以上。 具體成果： 已於2025年度，針對安全注射器器材完成一站式自動化組裝製造設備，並將依此開發技術擴展至其他量產成品組裝需求。
● 目標	短期 藉由已擴增模具加工成型所需的線切割機、放電機及CNC加工設備，提升模具與射出成型加工產能，以因應國際大廠或是醫療器材新創公司的產品上市需求；並擴增原有的CMM三次元及VMS視覺量測設備及CT Scan設備，以提供更精準之產品品質檢驗。積極發展半成品及成品組裝各項製程技術，實現醫療器材全製程在廠自製的能力及產能。	● 負責部門/申訴機制	副總經理/電話及email

達亞國際展現嚴謹的製程技術開發與設計能力，提供予國際醫療器材品牌商客戶之二類、三類高階醫療器材最終產品及零組件的專業製造服務，憑藉熟稔醫療器材的設計理念以及法規遵循的嚴謹，因此從產品製造可行性評估、模具設計至射出成型、次製程及成品組裝、委外滅菌製程等，提供客戶完整的服務及穩定的產品品質，以滿足客戶的產品開發需求。達亞國際在模具設計與射出成型技術方面的能量，包含埋入射出模具及成型技術、包覆射出模具及成型技術、多件共模射出模具技術，更持續專注在高溫料及高強度塑料射出成型模具開發及射出成型技術提升，以滿足二類、三類醫療器材持續成長的臨床需求。2025年更針對射出成型之後的半成品及成品組裝製程投入人力及資源，積極開發。

達亞國際之服務擴展不同之技術層次，並深化每一技術層次，達到讓客戶滿意，協助客戶推動更多高階醫療器材上市，挹注醫療器材產業之發展並滿足臨床需求。



富具經驗之設計開發技術

業務項目	技術層次
醫療器材零件 模具開發製造	依據客戶產品設計以及原物料需求，在專業安全性考量下，針對模具進行設計。本公司擁有多年醫療器材射出成型零組件大量開發經驗，已建立模具設計技術門檻。
醫療器材零件 射出成型加工	技術層次在於因應新創醫材產品少量多樣的生產模式，及量產後大量且穩定的品質要求，皆必須在原料安全物性範圍之內，進行及完成量產可行性參考分析及生產製造認證。
醫療器材成品 組裝	包含印刷、雷射雕刻、超音波熔接、熱熔接、攻牙、金屬件植入、雷射焊接、清潔等次製程、組裝、包裝及委外滅菌等製程，皆必須在原料安全物性範圍之內，進行及完成製程驗證及確效等程序。

單位：新台幣仟元

	2023年	2024年	2025年
研發費用	33,817	40,807	49,045
營業收入	508,023	580,510	695,154
研發費用占營業收入淨額比例 (%)	6.66%	7.03%	7.07%

| 近3年成功開發之產品/技術

開發之產品	技術層次
胰島素注射器材	胰島素注射器材的針組耗材，包括拋棄式植入器(Insertor)及胰島素注射針組(Patch)，已完成量產認證階段，部分開發中產品預期2026年下半年進入量產階段。
微創外科手術機器人器材	手術機器人平台各模組機種，涵蓋應用包括肺部及一般外科手術，客戶端產品處於臨床驗證階段，2025年達亞已協助客戶完成產品認證，配合2026年客戶端開始的臨床試驗應用，將持續提供客戶在臨床認證階段的生產需求。部分產品仍持續開發優化，將根據客戶新設計優化開發模具並展開後續製造組裝。
尿失禁神經電刺激器拋棄式器材	尿失禁神經電刺激器(骯神經調節)，可為患有膀胱過度活動症和/或大便失禁的患者提供長效、易於使用、安全、臨床有效的治療。此機種已於2025年完成製程認證，並預計於2026年開始進入量產階段。因製程牽涉醫電器材生產技術，在量產階段預期有對應的研發人力及費用投入。
腎結石移除微創手術器材	腎結石移除微創手術器材整合了輸尿管鏡檢查，鐳射碎石技術，沖洗和抽吸，並潛在避免需要進一步的侵入性手術。腎結石移除微創手術器材，已於2024年進入量產階段，2025年仍將會持續穩定成長。
心臟及心血管微創手術器械	為經導管心臟瓣膜修補手術器材，已完成認證並已成功進入量產階段，2025年量產訂單穩定成長。
安全注射器材	射出成型成品已於2025年完成確校認證，進入半成品及成品組裝階段，預計於2026年完成組裝製程認證後進入量產階段。於生產線流程上完成自動化設備組裝開發，實現一站式自動化組裝技術落地，提高量產效率。

3.5.2 產品品質

● 重大主題

產品品質

● 對公司的重要性

醫療器材的品質穩定，有效建立客戶的滿意與信心，進而推動公司之營運，同時讓客戶及早將符合臨床需求之醫療器材推動上市，嘉惠更多的病患，實現達亞國際之於社會的正面價值與貢獻。

● 政策/承諾

品質優先，客戶滿意，達亞國際承諾：

- 建立達亞與客戶或供應商之間，基於道德與責任信念之關係。
- 符合或超越客戶及法規的要求。
- 確保所有員工了解優良製造規範的重要性。
- 建立持續改善的文化。

● 目標

短期

1. 內部/外部稽核皆未發現重大缺失
2. 品質管理相關系統驗證通過

中長期

1. 當年度客訴<1件。
2. 自動化外觀檢驗，達到精簡人力、提升效益與精確度，將人為疏失的可能性降至最低。
3. 成為國際知名的卓越醫療器材製造商。

● 當年度投入資源及具體成果

2025年持續投入新台幣約887萬元之儀器類別資產及自主架構具有視覺檢測功能之產線設備投資，全面提升產品品質檢測及提供可靠度的檢測能力。

● 負責部門/申訴機制

製造部、品保部/員工意見信箱、醫療器材不良反應通報系統、醫療器材不良品通報系統

品質政策

品質優先、客戶滿意

我們承諾：

- 建立達亞與客戶或供應商之間基於道德與責任信念的關係
- 符合或超越客戶及法規的要求
- 確保所有員工了解優良製造規範的重要性
- 建立持續改善的文化

Quality Policy

Quality First, Customer Satisfaction

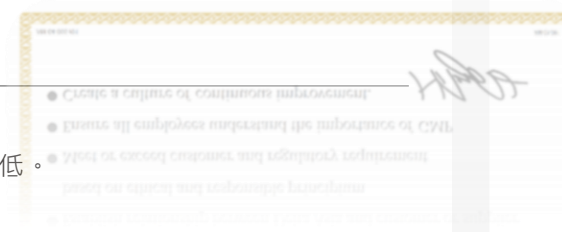
We are committed to the following:

- Establish relationship between Delta Asia and customer or supplier based on ethical and responsible principium
- Meet or exceed customer and regulatory requirement
- Ensure all employees understand the importance of GMP
- Create a culture of continuous improvement.



DAI-QA-005-001

2025-01-01



外部法規環境對於醫療器材零組件製造廠的要求，一般只需要取得ISO 9001的國際標準認證；而針對醫療器材成品組裝製造商，依據國內藥事法及醫療器材管理辦法、藥物製造工廠設廠標準等，需取得製造業藥商許可執照及醫療器材GMP認證，若產品進口美國，則需符合US FDA QSR (21CFR Part 820)。

達亞國際在積累醫療器材製造經驗之同時，已於2012年建構品質系統符合醫療器材品質管理系統之標準ISO 13485，以滿足醫療器材製造服務之運營，且每年透過國際領導之國家標準機構BSI稽核更新品質證書。此外，品質系統更貫徹美國FDA 21 CFR Part 820 (品質系統法規) 要求，在通過一次次頂尖國際品牌醫療器材客戶定期稽核下，穩健達亞國際之品質系統。

此外，本公司亦建置內部品質管理程序，實踐品質政策並進行品質稽核，例如：以「矯正預防措施 (Corrective and Preventive Action, CAPA) 」品質流程確保產品品質，及建立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，以確保產品安全對人體不會造成影響，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。

目前本公司已取得之證明及符合之規範如下：

- (一) 桃園市核發：醫療器材商設計、製造、包裝、標籤、最終驗放、批發、零售、輸入許可執照
- (二) 衛福部核發之衛生福利部醫療器材優良製造證明書(登錄號碼：GMP 1511)
- (三) ISO 13485：2016 醫療器材產業國際標準第三方認證機構的認證



- (四) 適用美國FDA 21 CFR Part 820 (QSR) 醫療器材品質系統法規

國際醫療器材大廠遵循相關醫療器材法規時，必須把法遵完整性往前延伸到供應商所提供的產品或服務，例如：零件開發認證及供應、滅菌製程服務、微生物檢測服務、及儀器校驗等，所以國際醫療器材大廠選擇供應商時，將會以供應商是否符合相關法規或是否取得ISO相關的標準來衡量。

達亞國際已取得ISO 13485認證並符合必要的法規，讓本公司成為國際醫材大廠選擇供應商時的優先選擇，無論在產品開發與認證、製程設備認證，或生產品質管理的要求，皆遵循ISO 13485及適用的醫療器材法規的要求，能和國際醫療器材大廠快速有效溝通，符合客戶品質的要求。並確保產品履歷之可溯性，當發生產品安全時，能透過原物料的批次追溯快速地收集相關資訊，以降低產品安全相關風險，另針對產品標示，除了依循客戶要求外，也會依循各國法規如台灣醫療器材管理法等相關要求進行標示，以確保符合法規。

已取得的認證和符合的法規，除了是醫療器材品質保證的必要條件之外，因產品主要是輸出美國，達亞國際品質系統同時也遵循了美國醫療器材品質系統法規 (US FDA QSR 21CFR, Part 820) 要求，有助於本公司擴展到醫療器材次組裝件 (Sub-Assemblies) 和最終醫療器材成品 (Finished Product) 的組裝服務。

同時，達亞國際亦為醫療器材零組件及最終成品生產GMP認證合格廠商，符合國內/外醫療器材製造商法規要求，因此當國際大廠醫療器材開發成功，經過臨床驗證且完成上市核准後，本公司滿足參與國際品牌大廠供應鏈的一員，而為國外醫療器材大廠委託零組件製造、次組裝件或最終醫療器材成品組裝生產的品質認證廠商。



為提升產品品質檢驗能力，本公司投入大量資本建置德國 Zeiss CMM (Coordinate Measuring Machines) 三次元量測儀、VMS (Vision Measuring System) 視覺量測設備以增加量測的精準度，更購置運用電腦斷層掃描技術之CT (Computed Tomography) 精密掃描儀器，讓一次掃描多項產品得以實現，以品質保證流程有效提高了產品檢驗效率。此外，為朝無人化之智慧工廠，亦陸續於機邊導入智慧視覺影像檢驗 AOI (Automated Optical Inspection) 設備，可針對不同產品規格檢驗需求，建構更精準及智能化之品質檢驗能力。



精密品質量測設備



智慧視覺影像檢測

3.5.3 客戶關係

● 重大主題

客戶關係管理

● 對公司的重要性

客戶信任為達亞國際營運之核心價值，達亞國際長期的耕耘已與國際知名廠商建立長期穩定的夥伴關係；更期許與客戶攜手持續進化，共同創造國際醫療器材產業之不凡佳績。

● 政策/承諾

從了解客戶需求開始，並定期與客戶會議即時溝通產品開發議題，達亞國際提供客戶多面向的專業分析、製作評估、優劣比較、設計變更調整等，以建立長期之信任關係。

● 目標

短期 客戶滿意度達95分；
通過客戶稽核品質系統稽核，皆於期限內完成矯正與預防措施。

中長期 客戶滿意度達98分；
通過客戶品質系統稽核，無重大缺失。

● 當年度投入資源

- 2025年國外客戶執行台灣現場及線上稽核共4場，共計10天之人力投注。
- 達到品質系統稽核無缺失紀錄。
- 2025年客戶滿意度平均分數達 99。

● 負責部門/申訴機制

品保部/產品客訴機制

品質至上及即時回應是達亞國際取得客戶信任的關鍵，屢屢成為國際大品牌客戶認可之「高階醫療器材塑膠零件及產品」最佳供應商，達亞國際以信念與堅持不斷前進，以累積的經驗與快速反應能力，作為客戶的夥伴，提供客戶最佳服務。

達亞國際提供之專案管理包括：

- 各式產品製程開發專案管理服务
- 客戶產品專屬專案經理
- 專業團隊整合
- 提供產品驗證 / 確效 / 量產各階段開發管理

達亞國際藉由豐富的醫療器材產品開發及生產製造經驗，從客戶產品開發初期便能與客戶共同開發。對於客戶的產品，均指派專屬的專案管理經理，對於產品開發的品質、時程、量產性均能替客戶掌握，並提出最佳化及專業的意見；讓客戶的產品可以在最快速的時間內上市。

除此之外，更致力於產品品質改善及製程技術之提升，提供客戶最完善的服務品質，公司之品質系統貫徹美國FDA 21 CFR Part 820(品質系統法規)及ISO 13485國際標準，通過頂尖國際醫療器材客戶定期稽核，並依據內部程序進行品質稽核，以「矯正預防措施 (CAPA)」品質流程消除鑑別之缺失並預防潛在之問題，確保產品品質持續的提升。達亞國際在產品發展生命週期各階段謹慎做好管控，例如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、並於出貨前審查醫療器材歷史紀錄 (DHR)，以確保交至客戶並最終使用在醫療院所之醫療產品的品質。同時為強化客戶溝通，謹慎處理醫療器材之品質問題，設置客戶申訴管道，若有客訴事件，將專人依公司「客訴處理程序」專責處理，限時瞭解發生原因並掌控處理進度，同步與客戶保持聯繫，減少內、外部溝通的時間差，提升服務效率。



專業團隊

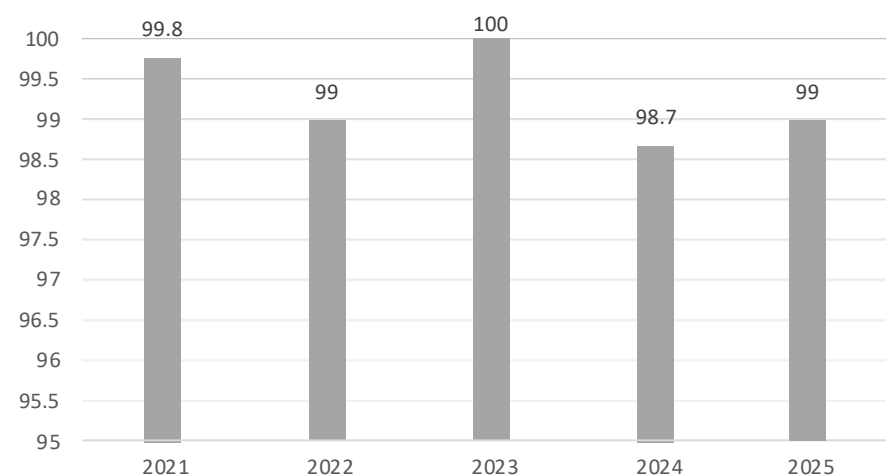
本公司定期調查客戶滿意度，針對客戶問題與回饋意見，能夠正確迅速地提出應對方式與整體解決方案。達亞國際依據業務管理程序制定客戶滿意度調查，藉由對客戶年度調查進行客戶滿意度評分，掌握客戶需求訊息及提供健全且永續的服務。調查結果皆會透過分析找出需要改善的問題與機會，進行即時且有效的改善與定

期追蹤，以確保客戶的反饋與意見獲得妥善處理，持續提升客戶滿意度。

近五年之客戶滿意度結果如下表：

年度	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
平均分數	99.8	99	100	98.7	99

滿意度調查





策略韌性



營運韌性



人才韌性



風險韌性



數位韌性



永續韌性

達亞國際重視客戶機密資訊、商業資訊及智慧財產之保護，於雙方合作前均透過合約明確約定保密義務或資訊安全相關條款，對客戶提供不低於保護自身機密資訊之管理措施，確保客戶資訊於蒐集、使用、傳遞及保存過程中均受到妥善保護。此外，公司亦依合約約定建立客戶資產管理機制，針對客戶提供之模具、設備、文件及其他有形、無形資產，訂定完善之保管、使用及維護措施，確保客戶資產獲得適當且有效的管理與保全，以維護客戶權益並建立長期互信合作關係。

全球供應鏈持續受到地緣政治情勢、國際貿易政策調整、全球經濟波動、通貨膨脹及供應鏈重組等外部因素影響，企業面臨的營運環境與市場需求變化日益快速，供應鏈韌性及風險管理已成為企業永續經營的重要課題。達亞國際持續關注全球政經情勢及產業發展趨勢，定期評估相關風險對客戶需求、供應鏈穩定性及營運活動可能造成的影響，並適時調整因應策略，以提升企業整體營運韌性。

美國關稅政策、地緣政治戰爭等，造成貿易爭端逐步演變為結構性衝突，對全球供應鏈產生深遠影響。現況來看，達亞除了二家客戶分別在德國及英國之外，其餘皆在美國地區，且達亞供應鏈皆集中在台灣、日本及美國當地公司，供應來源相對穩定且分布集中於具成熟產業基礎之區域，使公司在面對全球供應鏈變動時仍具備一定的營運韌性。然而，公司仍持續推動供應鏈風險管理，透過定期檢視供應商營運狀況、評估供應鏈潛在風險及維持關鍵物料供應穩定性，降低外部環境變化對營運可能造成之影響。

此外，達亞國際持續與客戶維持密切且透明的溝通機制，透過定期或不定期召開實體及線上會議，進行技術交流、產品開發討論及需求檢討，主動掌握市場趨勢及客戶需求變化，並將客戶回饋納入產品開發、品質管理及營運決策的重要參考依據，持续提升產品競爭力、客戶滿意度及長期合作關係，與客戶共同打造具韌性且永續發展的價值鏈。

3.6 資安防護

● 重大主題

資訊安全及個資防護

● 對公司的重要性

本公司重視資通安全及個資保護、防護及降低潛在的資訊安全問題可能對組織及營運所造成的衝擊，以確保及維持營運過程中組織及客戶機密資訊及資產之機密性、可用性、及完整性。

● 政策/承諾

為保護公司產品與服務之資訊，避免有未經授權之存取、修改、使用及揭露，以及天然災害所引起之損失，並適時提供完整與可用之資訊，本公司致力推動資訊安全管理制度，並以不低於保護自身機密資訊之管理措施保護客戶之機密資訊，進而獲得客戶信賴、達到對股東的承諾，確保公司重要業務持續運作。

● 目標

- 維持各資訊系統持續運作
- 防止駭客、各種病毒入侵及破壞
- 防止人為意圖不當及不法使用
- 防止機密資料外洩
- 維護實體環境安全
- 辦理資訊安全教育訓練，推廣員工資訊安全之意識與強化其對相關責任之認知

● 當年度投入資源及具體成果

1. 2024年2月26日加入台灣資安聯盟組織(TWCERT)，即時資安情資分享，並減少資安風險，促進跨組織合作，提高防護能力。
2. 2025年進行之資安相關教育訓練如下：
 - 新進同仁資安教育訓練：計有78人次（含經理人及員工）參與，每人接受0.5小時之資訊系統維護管理程序及網路安全演變與防範相關課程。
 - 資安專業人員專業訓練：本公司資安相關人員於2025年4月15日至17日參加台灣資安大會，出席多場專業研討會並取得相關證書。
 - 全體員工之資安教育訓練：於2025年11月6日舉辦全公司資安教育訓練，共205人（含經理人及員工）參與約2小時課程，以強化員工對資通安全風險之認知，並提升企業整體網路安全防護能力。
3. 本公司於2025年4月及10月份執行兩個回合共140人次（含經理人及員工）社交工程演練，提升員工資安風險意識，促進企業網路安全。

● 負責部門/申訴機制

資訊部/公司內部通報管道email

達亞國際重視資訊安全並建置完整資安防護與資料保護機制，避免發生機密資訊外洩或資料毀損等風險，內部制定相關資安防控機制、應用技術和數據安全標準，針對公司重要系統建立資料備份機制，每年不定期實施還原測試，確保資訊系統能正常的復原，進而降低無預警天災或人為疏失造成系統中斷之風險，確保符合公司設定之系統復原目標。

本公司已於2023年10月23日設置資通安全維運暨緊急應變小組，負責資通安全維運管理及緊急應變執行，設置一名組長及三名成員。自2023年10月起，每月至少召開一次會議檢討資通安全執行情形，並每年至少1次向營運或侵害客戶隱私權的資訊安全通報。

達亞國際現行的資安防護手段由資訊部負責主導及規畫，各相關單位配合執行，遵循內部制定之資通安全政策，並依據資通安全作業程序執行。同時，成立資通安全維運暨緊急應變小組，負責資通安全維運管理及緊急應變執行，下設置各功能小組及任務：

A 情資及計畫組負責通報資通安全事件、及研擬應變策略及計畫。

B 應變執行小組負責執行損害控制，調度人員執行搶救及損害管理、及復原作業。

C 後勤調度組負責跡證保全及留存、查找事件跟因、提出改善建議。

為落實資訊安全觀念至每一位員工，達亞國際除了提供e-Learning教學並透過每半年的社交工程演練，模擬駭客的釣魚郵件，檢測員工資訊安全風險意識，輔以資訊安全宣導及教育訓練，藉此提升同仁對於資訊安全的意識及警覺性，以降低資訊安全之風險與對公司營運衝擊。檢討資通安全稽核及健檢各不符合事項，並採取有效改善對策，落實預防改善措施，以確保公司各項業務恪遵相關資安規範，維持資安管理制度正常運作。

達亞國際資訊部於每年定時進行下列資安執行事項：

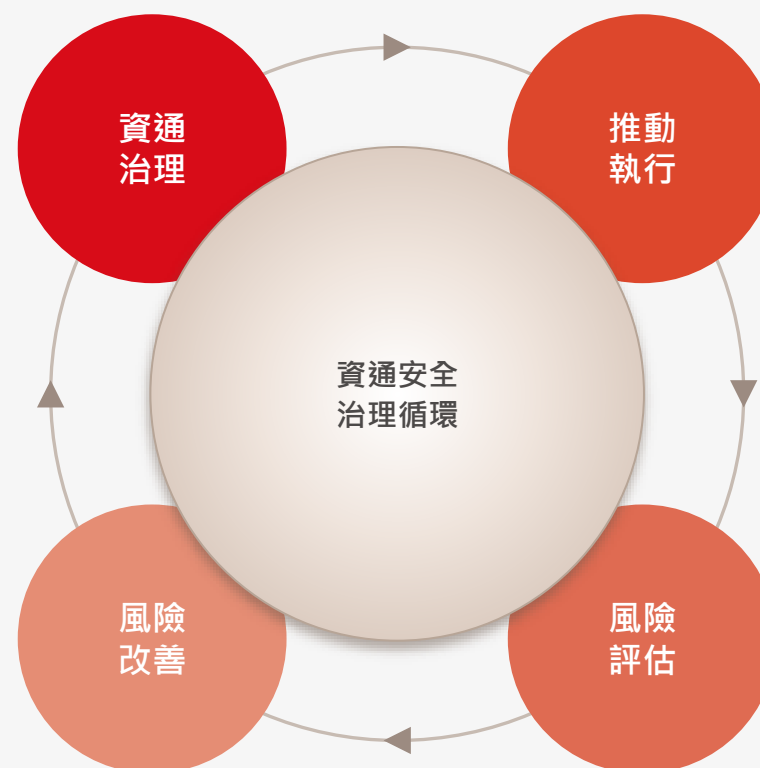
1. 監控網路異常流量及修正防護通訊規則。
2. 發送各單位系統權限表並要求各單位查核確認回報。
3. 檢視備份備援等資料存放是否異常。
4. 執行資通安全風險評估，修正公司資通安全政策。
5. 執行各資訊系統復原計劃測試。
6. 執行弱點掃描安全檢測軟體，進行系統安全檢核與弱點掃描工作。
7. 執行端點防護、network segment，以減低勒索病毒、惡意程式及駭客入侵的風險。



另，因應突發性資安事件，辦理專案稽核計畫，以確保公司資通安全作業之有效性。

達亞國際藉由如右圖之管理機制，進行風險管理，保障公司資訊之機密性、完整性、可用性，避免發生有人為疏失、蓄意破壞或自然災害時，遭致公司資產不當使用、洩漏、竄改、毀損、遺失等情形，影響公司作業或損及公司權益。

- 制定公司資通安全政策
- 制定內部資通安全作業程序
- 資通政策宣導與人員教育訓練
- 資通措施導入與施行



- 改善內部作業程序
- 外部解決方案導入
- 資通風險評核機制
- 資通風險評估效益分析



04 永續環境

-
1. 永續供應鏈
 2. 能資源管理
 3. 溫室氣體管理
 4. 水資源管理
 5. 廢棄物管理
 6. 氣候變遷管理

達亞國際在追求營運發展，及永續經營之前提下，對外宣誓企業保護環境的決心，致力於永續環境的保護；對內要求員工充實環保意識，透過環保節能之行動力落實於日常工作任務之中，以環境永續作為公司永續經營的基本要素之一，擬定環境管理方針如下，以具體發展達亞國際保護環境之方案。截至2025年止，達亞國際接受內部人員定期稽核，並透過稽核所發現之缺失，列入改善重點，透過PDCA循環持續改善，以達到管理系統符合法規、持續改善的精神。

環境管理方針

- 遵循國內環境保護及節能減碳相關法規與標準，訂定標準作業程序及管理制度作為內部執行皈依。
- 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。
- 鼓勵使用環保餐具及容器，降低一次性消耗品使用，進行資源回收減少資源消耗。

4.1 永續供應鏈

● 重大主題

供應鏈管理

● 對公司的重要性

優良的供應商提供好品質的產品與服務，互信的基礎與長期合作，強化達亞國際與供應鏈的關係，協手共同朝永續供應鏈發展。

● 政策/承諾

達亞國際訂定有「採購管理程序」，並於「永續發展實務守則」規範於商業往來之前，評估供應商是否符合環境及社會面要求，避免與公司企業社會責任政策抵觸者進行交易，達到有效供應商評估。

● 目標

短期

- 新供應商承諾遵守社會責任政策之簽署率達100%
- 建立供應商環境及社會面評鑑制度
- 在地採購金額70%以上

中長期

- 供應商簽署《供應商永續發展承諾聲明書》簽署率100%
- 供應商評鑑環境及社會面合格率達100%
- 在地採購金額80%以上

● 當年度投入資源及具體成果

- 2025年要求所有往來供應商簽署誠信廉潔條款，並聲明過去與現在之交易無違反誠信廉潔規範行為，始成為合格供應商。
- 完成100%合格供應商簽署及承諾遵守誠信廉潔條款。

● 負責部門/申訴機制

資材部/公司外部檢舉管道email

達亞國際將供應商視為最要的策略合作夥伴，除提供符合客戶需求的產品或服務外，我們重視並邀請供應商除了通過ISO 9001品質管理系統或ISO 13485醫療器材管理系統外，另外在環境、社會和經營管理上，共同實踐企業社會責任。

2025年，達亞國際持續強化供應商管理機制，並以誠信經營與商業道德作為供應鏈合作的重要基礎。我們與所有供應商共同承諾遵循誠信廉潔相關規範，期望透過公平、透明且負責任的商業行為，建立互信互利的合作關係，並作為與達亞國際往來的重要準則。透過持續的溝通、宣導與合作，既有供應商皆已完成誠信廉潔承諾並落實遵循；對於新供應商，則將是否認同並遵守誠信經營理念及相關規範，納入供應商評選與合作的重要考量，以共同維護健全且透明的供應鏈環境。

除誠信經營外，達亞國際亦持續擴展供應商永續管理範疇，逐步建立供應商永續管理制度，期望合作夥伴於所有營運活動中，均能遵循營運所在地之相關法令規範，並符合本公司供應商行為準則。我們將持續攜手供應商共同提升環境保護、勞動人權、職業安全衛生、商業道德及社會責任等永續管理作為，建構兼顧責任、韌性與永續發展的供應鏈，攜手創造長期共享價值。

攜手達亞國際供應商執行永續活動具體如下：

- 簽署「供應商應遵守雙方之企業社會責任政策」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」。
- 將「供應商行為準則」及「誠信廉潔承諾」簽署納入新供應商合作前之必要條件。

供應商評選機制

新供應商篩選

達亞國際重視供應鏈對於環境與社會的影響，依據「新供應商評鑑表」評鑑符合各方面要求之供應商做為採購對象，以建立「廠商資料表」，其評鑑條件及內容包含廠房及生產設備、品質能力、出貨能力及製造能力等四大指標，並要求供應商承諾簽署遵守環境與社會責任條款，以成為合格供應商。2025年新供應商簽署永續議題相關條款之簽署率達100%。

既有供應商評鑑

達亞國際身為上櫃公司，擁有良好、堅韌的供應商非常重要，同時認為供應商是公司持續成長的重要夥伴，本公司依據「供應商評鑑作業指導書」及「供應商稽核作業指導書」之規定，由採購單位主導，協同相關部門人員對廠商進行品質評鑑及稽核作業，2025年進行年度供應商的評鑑家數為85家，70分以上佔比為100%，無顯著或潛在對環境、社會造成衝擊或影響之供應商。

供應商管理評估標準

達亞國際近三年各主題篩選新供應商

項目	2023年	2024年	2025年
新原物料供應商家數	11	14	10
新模治具供應商家數	5	11	45
總供應商家數	16	25	55
簽ESG承諾家數	16	25	55
供應商ESG條款承諾比率(%)	100%	100%	100%

註：新供應商定義為原物料及模治具供應商，且當年度有交易廠商。

	2023年	2024年	2025年
品質評鑑家數	87	102	85
70分以上家數	87	101	85
70分以上佔比	100%	99%	100%

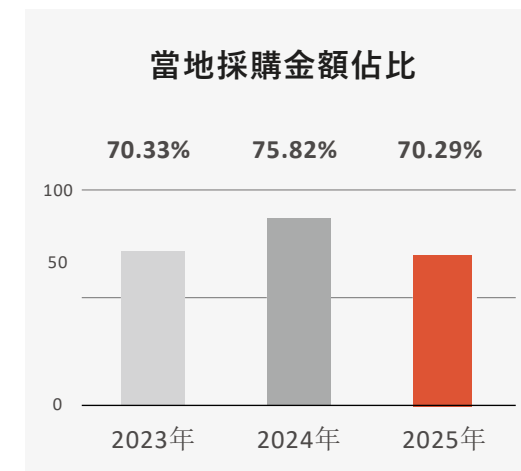
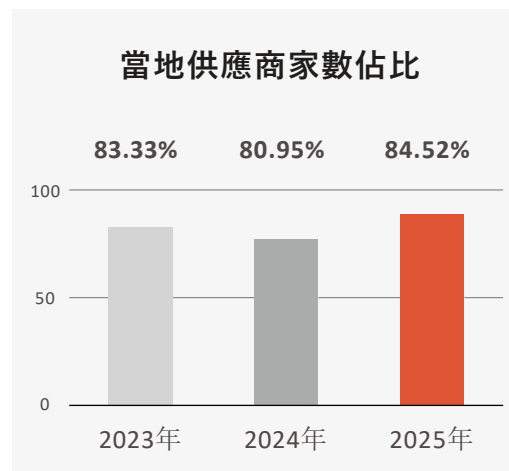
註：當年度有進貨的原物料供應商。

採購政策

當地採購有助於推動當地經濟的發展，提供就業機會、創造稅收並支持當地的社區建設，同時減少運輸成本和碳排放，降低燃料消耗和碳足跡，有助於減少對環境的負面影響。達亞國際秉持在地採購的政策，各項採購案皆以本地合作廠商為優先考量，我們的主要營運據點在台灣，2025年對台灣當地供應商採購之比例為84.52%，較2024年佔比增加3.57%，以採購金額分析，對臺灣本地供應商支出比例為70.29%。

達亞國際重視與供應商的長期合作，將永續供應鏈管理範疇延伸至經濟與治理、環境保護及社會共榮等企業社會責任，包含勞工權益、環保、安全衛生、道德與管理系統等皆納為關鍵供應商評選與稽核要件，以此建立風險管控項目與鑑別高風險供應商，依據評核結果制定改善措施並協助供應商持續精進，期望提升永續供應鏈管理成效與降低供應鏈營運風險，建立永續成長的夥伴關係。透過在地化採購以提升供貨彈性、縮短新產品開發時間、降低生產成本，期以降低整體供應鏈運輸碳排放量。

達亞國際近三年在地採購情形



- 註：1. 當地範圍為營運據點。
 2. 供應商主要以原物料及模治具為主。
 3. 在地化採購以開立發票或Invoice作為區分。
 4. 在地採購金額佔比 = (向當地供應商採購金額 ÷ 總採購金額) x 100%。



| 供應商議合

為確實掌控及監督供應商運行狀況，達亞國際透過多樣化的管道與供應商進行溝通。

- 於公司網站設置供應商意見反應信箱。
- 每月依據「供應商評核作業指導書」的規定對廠商進行品質、交期、文件完整性、配合度進行四大構面的評比，透過評核結果對於分數未達標準廠商，請廠商進行限期改善外，並透過「廠商再評核表」的結果來做為供應商是否符合合格供應商的標準。
- 不定期舉辦供應商技術交流會議。

4.2 能資源管理

能源管理是現代企業面臨的重大挑戰，達亞國際必須嚴肅對待。經濟快速發展帶來能源需求上升，增加對各類能資源使用的壓力。能源管理的核心在於提升效率與減少浪費。通過合理的規劃、節能技術、能源監測系統及政策，我們可以更高效地使用能源，降低依賴，達成企業永續發展的目標。

- 每年透過節約能源計畫專案，使能源發揮最大效益，同時減少排碳，並列入管理目標逐年降低排碳量，以善盡企業公民的責任。

| 能源使用

達亞國際在整體的能源使用結構上，主要為兩種能源消耗，最大佔比為公司營運所需的電力，消耗佔比次之的為發電機的柴油使用。2025年總用電度數為4,816,400度，相較2024年增加，主因營業活動增加，隨產能上升，增加了組織內部外購電力的消耗量，若依據能源密集度比值，2025年則較2024年降低。未來達亞國際透過定期對能源消耗的盤點，以更知道年度的能源使用情況，作為後續規劃相關節能專案提供重要參考。

2023 - 2025年度整體能源消耗

項目		單位	2023	2024	2025
外購電力	非再生能源使用	度	3,084,000.00	4,228,000.00	4,816,400.00
		GJ	11,102.40	15,220.80	17,339.04
發電機	柴油	公升	-	149.9	109.93
		GJ	-	5.27	3.87
合計	總耗能	GJ	11,102.40	15,226.07	17,342.91
密集度	營收	百萬元	508.00	580.50	694.15
	能源密集度	GJ/ 百萬元	21.8551	26.2292	24.9842

註：每度電為3.6百萬焦耳，1GJ為10⁹焦耳；柴油熱值為8,642Kcal/L，1Kcal為4,186J。
能源密集度 = 總能源耗用量 (GJ)/ 公司各年度百萬元營收。



| 節能成效

1 在符合製程需求的前提下，優化冰水主機的運轉參數。

2 冰水主機及冷卻水塔等設備，建立定期保養計畫，以維持設備運轉效率。

3 定期檢討電力契約容量，以符合廠區用電負載現況。

4 設備採購時，優先考慮高效率、高性能之設備。

5 定期統計能資源相關數據，作為節能管理的依據。

| 相關效益摘錄部份專案如下：

年度	節能專案	方案說明	效益
2025	調整冰水主機冰水溫度	調整冰水主機冰水溫度從8°C→9°C	每提高冰水溫度1°C約可減少2%冰水主機耗電。預估總節電量約：12,557度。
	冰水主機定期保養	定期清洗冷凝器、更換乾燥過濾器、離心式壓縮機軸承電腦校正等。	每降低冷凝溫度1°C約可減少2%冰水主機耗電。預估總節電量約：33,486度。
	冷卻水塔定期保養	定期清洗冷卻水塔、軸承加油潤滑、風機皮帶更換等；並對冷卻水水質進行控管。	每降低冷卻水溫度1°C約可減少1.5%冰水主機耗電。預估總節電量約：25,114度。
	設備購買優先選擇節能設備	投資於高效能射出成型機、排氣風車、分離式冷氣等。	節能射出成型機在生產過程節省約40%之耗電量，減少之電力使用量約為303度/小時。

4.3 溫室氣體管理

溫室氣體造成極端型氣候是全球共同面臨的重要環境問題，達亞國際有鑑於在台灣生耕、同屬地球一分子，且所屬醫療健康產業之一員，知所溫室氣體減量是企業共同目標。面對氣候變遷的挑戰，我們秉持「知所先後，則近道矣」的策略原則，在環境管理上，達亞國際已依據ISO 14064-1進行2024年溫室氣體盤查且經數據查證以作為基準年，透過一致的方法建立各年度溫室氣體的數據正確性，相信優先聚焦經濟活動與溫室氣體排放的關聯性，能清楚掌握現況及趨勢，以提早因應，並透過持續定期盤查作為後續節能減碳目標之依據。後以長期計畫邀請志同道合的供應商參與，以手拉手的連結保護我們獨有的地球環境及自然資源，藉此拉動供應鏈穩健朝永續環境前行，才能實現與地球共好的承諾。

達亞國際所擁有或控制的排放源，直接排放源包括固定排放源之發電機、移動排放源之除草機及逸散排放源之空調系統等，而間接排放源主要來自外購電力，包括機台設備、公用系統、無塵室之用電使用。另外，公司於2024年開始計算南山廠的柴油儲油槽消耗量，並自主性統計屬範疇三之溫室氣體，活動數據包括原物料運輸、電力上游開採及輸配、生活廢棄物及事業廢棄物處理及運輸。達亞國際透過持續進行溫室氣體盤查工作，依據碳盤查結果規劃後續減碳相關措施，以降低或減緩環境之負面衝擊。

達亞國際2023-2025年溫室氣體排放量統計

範疇邊界	2023年	2024年	2025年
範疇一/直接溫室氣體排放量	125.27	295.49	295.29
範疇二/間接溫室氣體排放量	1,523.50	2,004.07	2,244.44
範疇三/其他間接氣體排放量	-	452.98	605.60
合計(公噸CO ₂ e)	1,648.76	2,752.54	3,145.33
營業額 (百萬元)	508.00	580.51	694.15
溫室氣體排放強度 (公噸CO ₂ e / 百萬)	3.2456	4.7416	4.5312

註：2024年為溫室氣體排放基準年，將柴油的損耗量納入溫室氣體的計算，實際上2023-2025年皆未有柴油的採購量。

註：納入溫室氣體盤查的種類包括二氧化碳(CO₂)、甲烷(CH₄)、氧化亞氮(N₂O)、氟氯碳化物(HFCs)、全氟碳化物(PFCs)、六氟化硫(SF₆)及三氟化氮(NF₃)等項目。

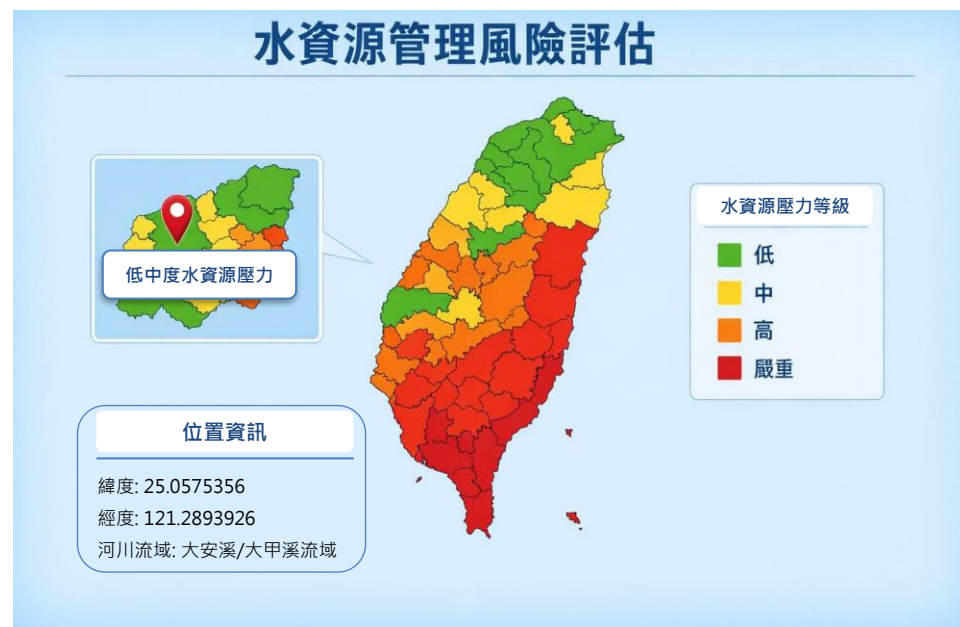
註：密集度以公司各年度百萬元營收為使用密度與排放強度之度量標準。



4.4 水資源管理

近年來，因為氣候變遷影響，極端氣候的出現更為頻繁，也導致降雨趨勢的變化，使得缺水、取水水質等相關風險逐漸升高，水資源的使用與管理逐漸變成一項重要的環境議題。

達亞國際為了解營運據點之用水情形，評估水資源相關可能風險，使用世界資源研究所 (World Resources Institute, 簡稱 WRI) 開發的水資源風險評估工具進行風險鑑別，結果顯示，本公司營運據點被歸類在低至中度水資源壓力地區。



資料來源：WRI Aqueduct Water Risk Atlas, 2025

取水與排水

達亞國際為模貝製造及射出成型製造業，取水來源均為台灣自來水公司供應之自來水(第三方的水、淡水($\leq 1,000$ mg/L 總溶解固體))，無取自海水、地下水等其他水源。目前製程用水無排放，主要排放皆為生活用水，廢水最後皆排放至污水處理廠。公司營運所在位置雖非屬水資源壓力地區，營運上受水資源影響的風險程度相對較低，但本公司仍全面落實水資源管理，針對用水量採行減量相關措施，例如在使用製程冷卻水之製程中，建置儲水桶及透過定期水質監測方式，降低更換製程水之頻率；持續對員工進行生活節水、省水教育宣導，力行節約用水，降低對水資源及環境的衝擊。

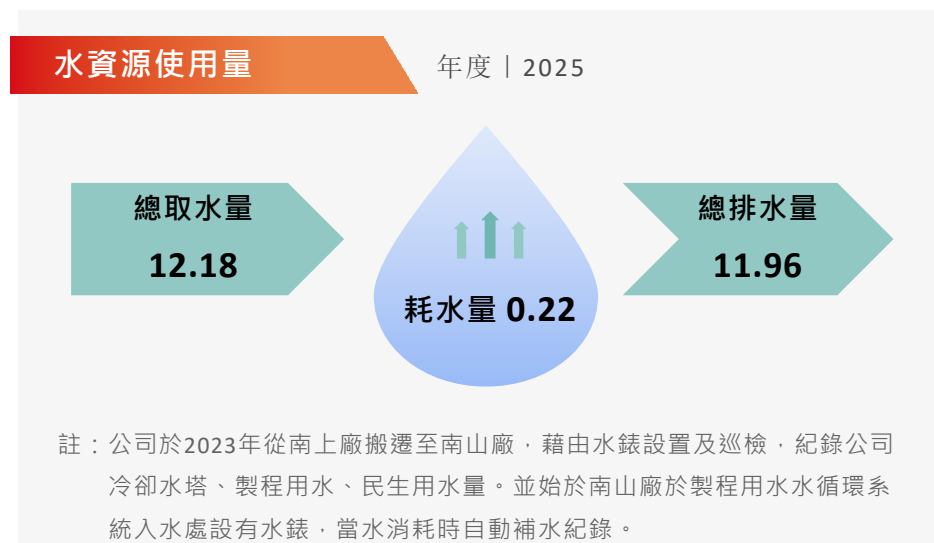
水資源管理措施

- 1 在可以使用循環水之製程中，建置儲水桶，讓生產過程中之用水可循環使用，以提升水資源之再利用。
- 2 設定適當之自來水供水壓力，避免水量過大及增加能耗。
- 3 向全體員工宣導節約用水之公司政策，以減少生活用水。
- 4 管理單位定期檢視水費，並查明水費異常原因，對應實施善用水資源措施。

單位：百萬公升	取水類別	廠區	不同廠區取水量	取水總量
2023	第三方的水	南上廠	1.08	6.99
	第三方的水	南山廠	5.91	
2024	第三方的水	南山廠	11.03	11.03
2025	第三方的水	南山廠	12.18	12.18

註：因2023年廠區搬遷，故上半年是南上廠，下半年是南山廠。

達亞國際水資源使用統計表 (單位：百萬公升)



水污染防治與廢水排放管理

達亞國際不定期接受外部檢測放流水水質，近三年來水質檢測結果均符合法規放流水規範要求。

4.5 廢棄物管理

達亞國際產生之廢棄物皆為一般事業廢棄物，無有害事業廢棄物，事業廢棄物主要為射出成型機產生的廢塑膠混合物、模具加工後的廢鐵與廢銅，以及製造工序所衍生之廢潤滑油、冷卻油、及切削油。另有員工生活垃圾及非製程產生之廢木材(包材)與廢塑膠。所有廢棄物均依法規收集與分類。其中，廢銅、廢鐵及製程廢油因年度產出量極少，2025年度皆暫存於廠內，尚未達到經濟清運門檻，故當年度無實際清運數據。本公司所有廢棄物皆委由合格清運單位處理並追蹤最後處置流向，同時公司也積極追蹤各項環保法規動態，確保公司遵守廢棄物相關法令，達亞國際在2025年度未發生違反環境法規之情事。

2023 - 2025年廢棄物產出量統計表

類別 (單位:公噸)	項目	2023	2024	2025	處置方式	處置位置
一般事業 廢棄物	生活垃圾	8.10	10.00	11.00	物理/焚化	離場
	廢鐵類	0	0	0	再利用	離場
	廢銅類	0	0	0	再利用	離場
	廢塑膠	14.42	8.89	12.50	物理/焚化	離場
	廢油	0	4.13	0	物理	離場
總計		22.52	23.02	23.50	-	-

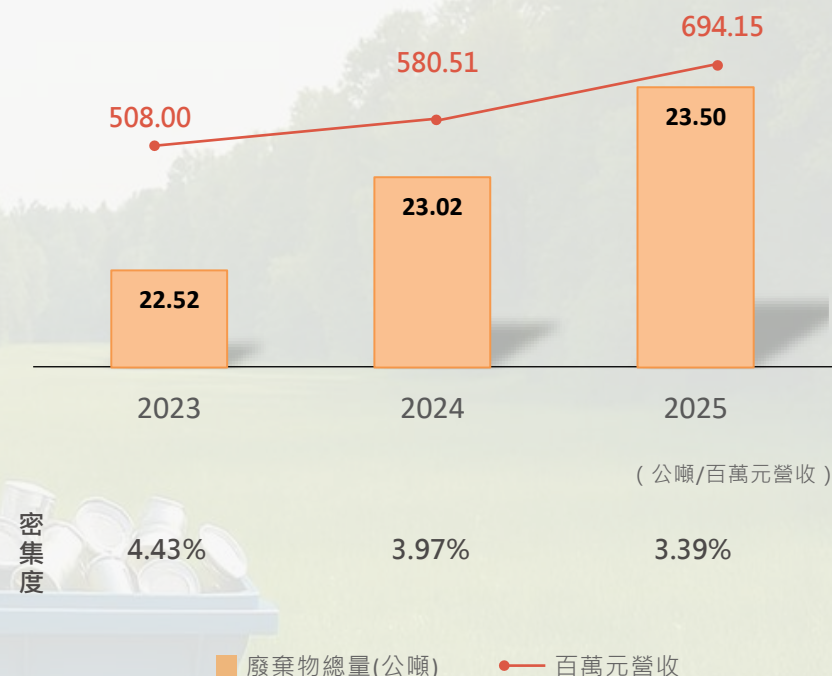
註：無有害事業廢棄物



達亞國際2023年因新廠搬遷啟用，面臨廢棄物密集度短期上升之挑戰。為此，公司積極推動源頭減量與資源循環策略，生產製造線上，除透過優化製程以提升效率、減少不必要的原物料浪費外，並執行重新加工等措施增進各項資源之利用效率，每月將可回收再利用之次料轉為下腳料出售，提升資源利用率。此外，公司持續深化減費措施，全面導入製程無紙化管理。在綠色生活方面，達亞國際於2025年導入餐廳禁止一次性餐具使用，全面推廣以環保餐具取代，藉由重覆使用而減少生活垃圾廢棄物的產生；同時，廠區咖啡渣回收轉化為廠區樹木堆肥，落實生態循環，及辦公室電子化作業的普及度亦直接貢獻在用紙量的減少，達到友善環境的實踐。

在多元的低碳措施推進下，達亞國際縱使處於產量攀升與員工人數增加的擴張期，2024年廢棄物密集度明顯看出改善，相對前一年下降10.38%，2025年持續深化減碳成效，較2024年再下降14.60%，以具體行動實踐綠色生產與環境友善之永續承諾。

2023年- 2025年廢棄物密集度



廢棄物處理過程

廢棄物裝運 → 清運前檢查 → 過磅 → 入庫清單 → 清運

4.6 氣候變遷管理

近年來極端氣候愈漸頻繁，顯示全球暖化帶來的危機已迫在眉睫，全球各國政府日趨重視氣候變遷議題，並透過各國家區域法規之制修訂，加強敦促企業必須將氣候變遷議題納入公司營運管理。達亞國際除了鑑別氣候變遷帶來的營運風險外，並參考國際金融穩定委員會(Financial Stability Board, FSB)發布之氣候相關財務資訊揭露建議書(Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD)，依「治理」、「策略」、「風險管理」、「指標與目標」四項揭露核心納入營運管理，並於永續報告書揭露其治理績效，期望利害關係人藉此了解達亞國際於氣候變遷相關風險與機會之衝擊，及相關因應措施。



治理

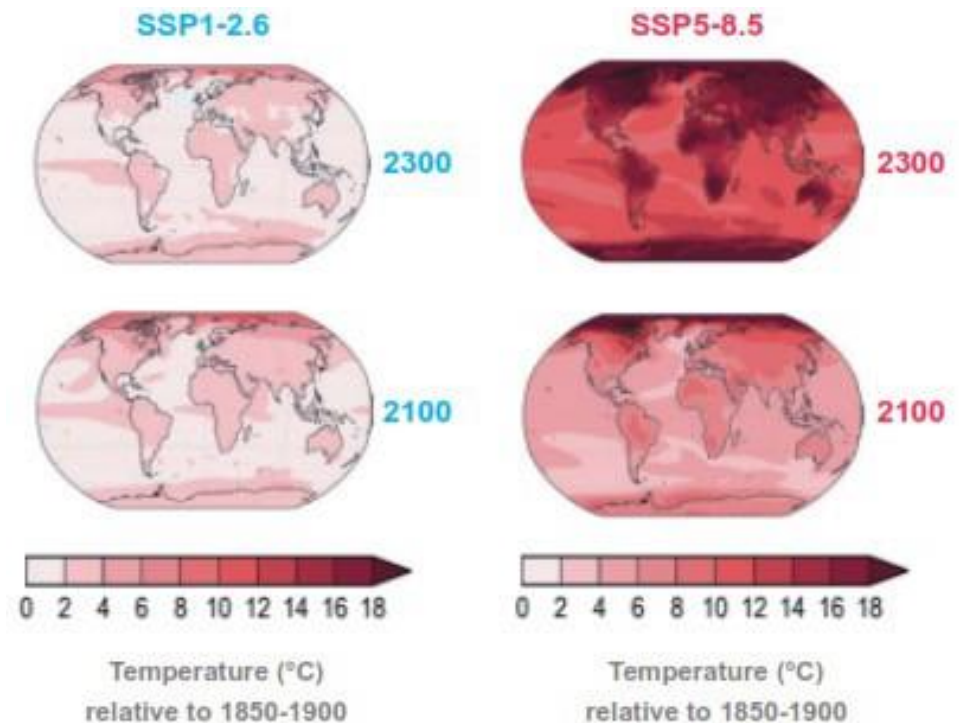
達亞國際氣候變遷相關討論與管理，由永續發展委員會進行討論及評估，氣候變遷相關決議經由董事會決議核定，其委員會成員包含兩位獨立董事，由財務專長之董事作為主席。永續發展委員會下設任務編制小組(永續發展推行小組)統籌結合各工作組進行相關資料收集調查，另管理階層每季向董事會報告溫室氣體盤查相關計畫與結果，並提出節能減碳方案議題討論與報告相關績效。



策略

因應氣候相關風險和機會影響本公司的策略和財務規劃，達亞國際參照聯合國的政府間氣候變遷專門委員會 IPCC 第六次評估報告 AR6 中的共享社會經濟途徑 SSP1-2.6 及 SSP5-8.5 作為氣候議題分析之基礎資料庫。

下圖為在此兩種情境之中，以 1850-1900 年為基準，全球未來 200 年的升溫情形，模擬分析未來的氣候變遷的影響，並據此預估未來減碳量，作為營運策略調整之參考。同步使用TCCIP (氣候變遷整合服務平台)所提供之工具作為氣候變遷實體風險情境之評估參考，透過模擬達亞國際在理想情境 (SSP1-2.6)和最劣情境 (SSP5-8.5)下所會面臨的實體風險，來研判未來營運中所會遇到的衝擊情形與潛在財務影響，並發展因應管理措施。



氣候變遷風險與機會因應

風險與機會	類型	議題	時間範疇	對公司營運及財務的衝擊	風險與機會之因應措施
機會	資源效率	使用更高效率的生產和配銷流程	短期 中期 長期	1. 降低營運成本(如透過提升效率和降低成本)。 2. 提高產能，增加收入。 3. 提高固定資產價值(如高效能建築物)。 4. 有利於勞動力管理和規劃(如改善衛生和安全、員工滿意度)，降低成本。	- 建立自動化製造排程系統，提升生產流程效率，實現智慧製造； - 建立可視化機器設備製程管理系統，監控機器設備運轉效率，有效提高生產稼動率； - 持續強化水資源管理，提升用水效率。 - 依危害及暴露風險等級訂定作業環境監測項目及頻率，並安排同仁進行特殊健康檢查，落實勞動力管理。
轉型風險	市場	原物料成本上漲	短期 中期 長期	投入成本(如能源、水)和產出需求(如廢棄物處理)變化導致生產成本提高。	- 提升廠房能源使用效率，計畫參與再生能源市場，因應未來產能提升後之成本增加。 - 強化廢棄物廠內管理，減少源頭廢棄物量，推動物資回收再利用，減少資源浪費。
機會	能源來源	使用新技術	短期 中期 長期	1. 降低暴露在未來化石燃料價格上升的風險中。 2. 降低溫室氣體排放風險，因此降低對碳交易價格變化的敏感度。	- 參與再生能源市場，配合政府再生能源政策； - 關注國際新減碳措施，實施內部教育訓練，使同仁內化並實踐減碳措施。

風險與機會	類型	議題	時間範疇	對公司營運及財務的衝擊	風險與機會之因應措施
機會	能源來源	使用低碳能源	短期 中期 長期	1. 降低營運成本，透過開發低碳能源(如太陽能)。 2. 對公司形象名譽提高，並助於提升公司競爭力。	- 配合政府政策，逐步將高碳能源轉換為低碳能源; - 低碳能源使用或再利用，逐步降低營運成本，提升企業競爭力。
轉型風險	政策和法規	強化排放量報導義務	短期 中期 長期	增加營運成本(如合規成本和保費增加)，如溫室氣體盤查及查證等成本。	透過內部跨部門討論與外部顧問諮詢，配合政府法規政策持續透明揭露以落實永續管理，進而影響與推動供應鏈上下游之永續行動。
機會	資源效率	採用更高效率的運輸方式	短期 中期 長期	1. 降低營運成本(如透過提升效率和降低成本)。 2. 提高產能，增加收入。 3. 提高固定資產價值(如高效能建築物)。 4. 有利於勞動力管理和規劃(如改善衛生和安全、員工滿意度)，降低成本。	- 推動在地採購降低運輸排放; - 優化及極大化貨櫃裝載容積運送產品，並以海運取代空運。

註：短期為1-3年、中期為3-5年，長期為6-10年



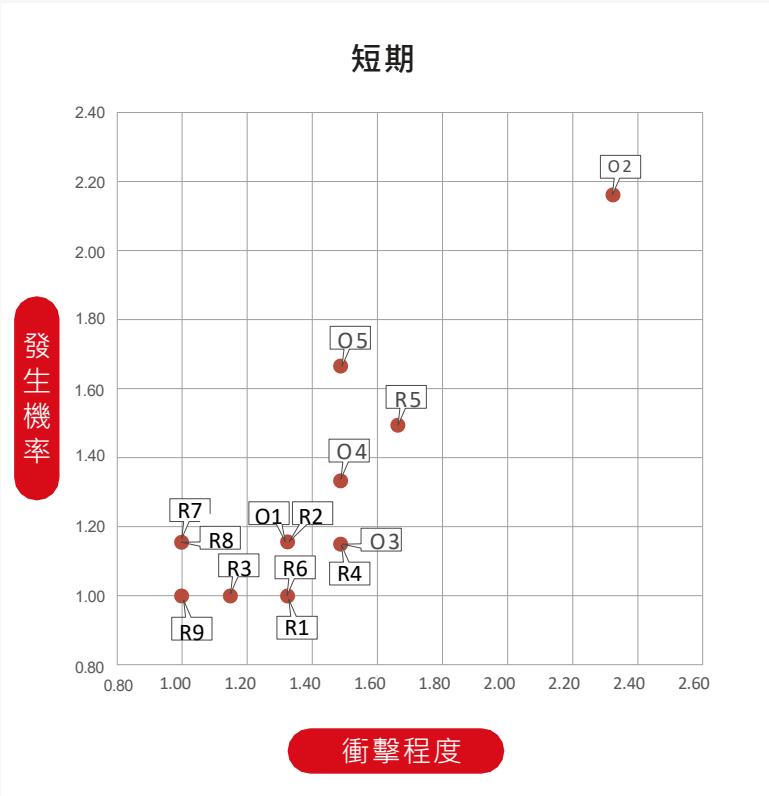
| 風險管理(Risk management)

達亞國際透過永續發展推行小組進行討論，於最劣情境(SSP5-8.5)下所會面臨的實體風險情景中對於轉型風險(政策與法規、技術、市場、名譽)、實體風險(立即性風險、長期性風險)及機會(資源效率、能源來源、產品/服務、市場、韌性)等，進行氣候變遷風險、機會之主題描述，並蒐集外在市場、法規、技術與實體的氣候未來發展趨勢，列出本公司可能面臨的氣候風險與機會，經考量衝擊程度及發生可能性，鑑別出重大氣候風險與機會。再將相關氣候風險由相關單位評估，將有可能造成每年度新台幣一千萬以上財務衝擊的項目視為有影響性的風險與機會，依其風險可能性與嚴峻性進行優先性排序，訂定相應對策。針對評估結果較高的風險，則另外進行氣候情境分析，考量目前營運布局，計算其潛在的財務衝擊。最終鑑別出與達亞國際營運範疇相關的氣候風險與機會，藉由此會議召集相關成員針對氣候變遷風險與機會進行討論與鑑別。

TCFD風險管理流程



註：此流程圖說明達亞國際針對氣候變遷風險進行追蹤監控，蒐集資料並依風險矩陣判定風險等級，ESG永續發展推行小組進行整體分析評估與覆核，之後設立策略與目標，並逐年滾動檢討達成績效



風險與機會	項次	代號	議題
轉型風險	政策和法規	R1	提高溫室氣體排放定價
		R2	強化排放量報導義務
	技術	R3	以低碳商品替代現有產品和服務
		R4	低碳技術轉型的成本
實體風險	市場	R5	原物料成本上漲
	立即性	R6	颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高
		R7	降雨(水)模式變化和氣候模式的極端變化
		R8	平均氣溫上升
		R9	海平面上升
機會	資源效率	O1	採用更高效率的運輸方式
		O2	使用更高效率的生產和配銷流程
		O3	減少用水量和耗水量
機會	能源來源	O4	使用低碳能源
		O5	使用新技術
機會	產品和服務	O6	開發和/或增加低碳商品和服務
機會	市場	O7	進入新市場

| 指標目標(Metrics &Targets)

本公司依據TCFD氣候風險與機會所制定的指標項目，進一步設定目標如下，並於後說明執行情形：

1. 平均單位產出年節電率需達 1% 以上。

2. 短期依循ISO 14064-1，推動溫室氣體排放量盤查，完成溫室氣體盤查報告書。

3. 平均單位產出年減少碳排放 1% 以上。

05 社會關懷



-
1. 員工概況
 2. 適才適任
 3. 職業安全衛生
 4. 公益參與

達亞國際重視打造幸福且安全的職場環境，首重提供平等且友善的工作機會、實施性別平等政策、營造多元、開放、且平等的工作環境。

公司以提供具有市場競爭力的薪酬水準，讓同仁得以安心在工作環境發揮所長，同仁的穩定度直接促進公司營運穩健發展；同時，亦藉由強化在職業安全健康上的管理績效，有效保障員工的身心健康；此外，重視同仁教育訓練，不定期舉辦各種內/外部訓練課程，充實同仁的專業職能促進自我成長，透明的升遷管道，讓同仁可預期未來職涯發展的可能性，人才的培育公司視為長期投資計劃也為提升職場競爭力重要的推波助瀾之力。

另外，更建立多元的勞資互動，定期的勞資會議以及員工申訴信箱的暢通，同仁可利用各種管道表達意見，公司秉持綜合審酌意見、合理公正判斷與決策，勇於改變的處理態度來讓職場環境更加友善。

最後，取之於社會，用之於社會，達亞國際除了在營收持續增長外，同時多年持續投入公益活動、照顧弱勢團體，善盡社會責任。



5.1 員工概況

達亞國際平等對待員工，透過各項平權措施，消弭任何可能造成職場不對等的勞動條件，保障同仁勞動權益。

5.1.1 人權保障

公司恪守《勞動基準法》與《性別平等工作法》等相關法規外，認同並支持《聯合國世界人權宣言》，除保護同仁物理安全外更延伸至心理安全，營造身心靈健康之人權保障的友善環境，支持員工結社自由、關懷弱勢族群、禁用童工、消除各種形式之強迫勞動、消除僱傭與就業歧視、杜絕任何侵犯及違反人權的行為，保障性別平等，公平對待所有員工。達亞國際的薪酬政策亦保障員工的薪資核敘，不因個人性別、年齡、種族、宗教、政治立場而有差異。

達亞國際於2021年公告人權政策，確保落實以下保障：

- (1) 職場人權保障
- (2) 健康安全職場
- (3) 支持結社自由
- (4) 個資與資安保護

由人資單位負責新人到職進行相關議題宣導，並規畫每一年度進行在職人員訓練。

人權保護政策

註：達亞國際官網－投資人專區－
公司治理－內部規章



同時，達亞國際遵循勞動人權法令，對於新進人員與在職員工宣導人權保障與勞工權益等重要訊息。亦提供檢舉管道供員工使用，由專人受理後進行盡責調查，並對檢舉人的個資保密，若經查證屬實，承諾不對檢舉人進行不利對待。2025年員工意見信箱共收到3件，反應之問題分別為加班費問題詢問、績效考核、同仁相處之問題，皆已處理完畢並回覆給當事人。

5.1.2 員工統計

高素質人才是企業永續經營持續發展的基礎，積極培育人才方能使企業創新與成長。達亞國際以提供各項教育訓練，來培育人才在經營管理所需之專業知識與技能，以發掘並培養未來之領導管理人才；同時導入公司文化及價值傳達，以凝聚向心力與共識，加速企業成長，提升組織整體效能。

2025年達亞國際全體員工皆屬於不定期契約類型（即正職員工）且無兼職人員，達亞國際創造在地就業機會，優先錄用台籍員工，多年來公司員工無外籍人員之聘用。近二年非員工工作者唯承攬合約之保全人員，共4位人員，已於2025年轉為招募6位成為公司內部員工，來提升廠區維安等級。



統計/年度		2023年		2024年		2025年	
員工總數 (註1)		165		190		201	
勞雇合約 (註2)		非固定	固定	非固定	固定	非固定	固定
性別	男	91	0	106	0	113	0
	女	74	0	84	0	88	0

註1：當年底（12/31）的員工總數為準。

註2：勞雇合約分為非固定期限契約員工（正職）與固定期限契約員工（短期、季節、特定專案期間、原員工請產假/育嬰留停假）。

達亞國際員工包括直接人員與間接人員，直接人員由於工作性質緣故，以男性居多；間接人員則主要協助或提升生產相關業務。以年齡分布來分析，2025年不論是直接或間接，50歲以下的員工合計約佔91.54%，此數據顯示達亞國際現階段以中壯年員工為主幹，由資深具有實務經驗的主管帶領年輕團隊衝刺，人力結構穩定，無發生人力缺口之虞。

多元化統計/年度				2023年		2024年		2025年	
				人數	比例(註)	人數	比例	人數	比例
員工	直接	性別	男	44	26.67%	49	25.79%	52	25.87%
			女	31	18.79%	33	17.37%	32	15.92%
		年齡	未滿30	6	9.70%	17	8.95%	18	8.96%
			30以上 未滿50	53	32.12%	59	31.05%	60	29.85%
			50以上	6	3.64%	6	3.16%	6	2.99%
		學歷	研究所	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
			大專院校	39	23.64%	47	24.74%	45	22.39%
			其他	36	21.82%	35	18.42%	39	19.40%
	間接	性別	男	47	28.48%	57	30.00%	61	30.35%
			女	43	26.06%	51	26.84%	56	27.86%
		年齡	未滿30	23	13.94%	30	15.79%	29	14.43%
			30以上 未滿50	61	36.97%	71	37.37%	77	38.31%
			50以上	6	3.64%	7	3.68%	11	5.47%
		學歷	研究所	16	9.70%	20	10.53%	18	8.96%
			大專院校	65	39.39%	75	39.47%	85	42.29%
			其他	9	5.45%	13	6.84%	14	6.97%

註：當年度該特定類別多元化比例= (當年度該特定類別之員工總數/當年底的員工總數) × 100%。

達亞國際於2022年12月20日成立員工持股會，正式啟動員工持股信託計畫，適用對象為本公司正式人事編制內台籍職（勞）工，且服務年資滿12個月以上之同仁。依照員工職等及前一年度之平均績效，由公司按月提撥「公司獎勵金」，共同存至專用信託專戶，不僅達到留才之目的，更協助同仁累積財富，保障其未來之生活安定為目的，增加同仁對公司的向心力，有助於離職率的下降，2025年相對2024年共下降了3.77%。

員工新進與離職統計/年度			2023年		2024年		2025年	
			總數	比例(註)	總數	比例(註)	總數	比例(註)
新進員工	年齡	未滿30	26	15.76%	26	13.68%	13	6.47%
		30以上 未滿50	53	32.12%	54	28.42%	38	18.91%
		50以上	5	3.03%	7	3.68%	12	5.97%
	性別	男	46	27.88%	48	25.26%	38	18.91%
		女	38	23.03%	39	20.53%	30	14.93%
	學歷	研究所	12	7.27%	9	4.74%	3	1.49%
		大專院校	52	31.52%	56	29.47%	40	19.90%
		其他	20	12.12%	22	11.58%	25	12.44%
離職員工	年齡	未滿30	7	4.24%	12	6.32%	12	5.97%
		30以上 未滿50	38	23.03%	44	23.16%	33	16.42%
		50以上	5	3.03%	6	3.16%	13	6.47%
	性別	男	30	18.18%	33	17.37%	31	15.42%
		女	20	12.12%	29	15.26%	27	13.43%
	學歷	研究所	7	4.24%	6	3.16%	6	2.99%
		大專院校	27	16.36%	38	20.00%	32	15.92%
		其他	6	9.70%	18	9.47%	20	9.95%

註：
 新進率 = (當年度該特定類別之新進員工總數/當年度員工總數) x 100%
 離職率 = (當年度該特定類別之離職員工總數/當年度員工總數) x 100%

另達亞國際重視性別平等與同權，女性員工佔比達43.8%，女性管理者達32%，顯見公司對女性員工之重視。達亞國際100%聘用在地人才擔任高階主管，充分表現公司願意在台深耕發掘人才，吸引優秀人才就近工作。

5.2 適才適任

健全的人力資源是達亞國際得以永續經營的關鍵，為了吸引優秀人才，公司提供具有市場競爭力的薪酬福利，獎勵創造績效與長期貢獻的員工，公司秉持平等對待員工的理念，規劃透明的考核與獎懲制度，讓同仁之間形成公平競爭的良性氛圍，願意投入更多心力在工作表現，此外亦進一步形塑達亞國際吸引人才留任的企業文化，藉由將公司晉升資訊透明公開，工作績效好的員工獲得晉升機會，會帶動同仁學習標竿的風氣，公司得以持續培養出更多優秀的人才。同時，公司每年度排定教育訓練計畫安排員工進修，讓同仁在各自專業領域能夠持續成長，實現自我價值；最後，達亞國際亦設有多元管道與同仁展開溝通對話，同仁得以適時反映意見，公司亦予以善意回應，勞資雙方維繫和諧的信賴互動。



5.2.1 薪酬福利

● 重大主題

人才吸引與留任

● 對公司的重要性

人才是企業永續的根基，是一起成就公司事業的夥伴，是達亞最珍視的重要資產，我們秉持尊重人權及用人適才和兩性平權原則，打造平等、共融和安全的職場環境及升遷管道，以吸引並留任優秀人才。

● 政策/承諾

打造安全、友善的工作環境，杜絕歧視、職場騷擾及霸凌事件，遵守相關勞動法規，保障員工合法權益，提供員工生活保障及福利政策。

● 目標

短期 留意市場趨勢，適時調整薪酬福利設計，依績效考核表現決定調薪幅度，以吸引並留任優秀人才。

中長期 培育人才及升遷，納入兩性平權考量，力求男女主管兩性比例平衡。

● 當年度投入資源及具體成果

1. 2022年成立員工持股信託和公司現金獎勵制度，截至2025年已發放33,232,000元。
2. 離職率相對2024年下降了3.77%。
3. 2025年非擔任主管職務的員工年薪平均數上升7.6%。

● 負責部門/申訴機制

人資室/員工意見信箱

達亞國際依據年度營運目標達成率及公司獲利表現決定員工薪酬，提供同仁優於當地法令及具有市場競爭力的薪酬待遇，達亞國際為了落實同仁工作上的表現能適切反映在個人薪酬，原則上全體員工皆定期接受績效及職業發展檢核，考核結果會納入員工職場升遷發展考量，讓有專項技術特長的同仁通過自己的努力，成長為該項領域的專業人士，而有管理能力和領導潛質的員工亦成長為管理階層，為同仁的職涯發展提供廣闊的空間。

整體而言，達亞國際的員工敘薪以個人學經歷及專業職能為主要考量因素，不以個人生理或心理差異當作敘薪之差別待遇，隨著員工在公司任職的年資漸長，產業知識與經驗變得嫻熟，公司獲利也樂於與同仁分享，2025年非擔任主管職務的員工年薪平均數上升7.6%，讓員工為公司奉獻所長之餘，在個人經濟生活亦能無後顧之憂，提高同仁對公司的向心力與歸屬感。

性別	標準薪資與當地基本工資比例
男	1.49
女	1.50

註：標準薪資為提供基層正職人員的每月薪資(定義同勞基法的經常性薪資)。

基本薪資與薪酬的比率		比率					
		2023年		2024年		2025年	
員工類別	項目	男	女	男	女	男	女
直接	基本薪資 _(註1)	1.37	1	1.30	1	1.26	1
	薪酬 _(註2)	1.45	1	1.25	1	1.24	1
間接	基本薪資 _(註1)	1.09	1	1.31	1	1.25	1
	薪酬 _(註2)	1.08	1	1.30	1	1.24	1

註1：基本薪資指為支付員工履行其職責而支付的最低固定金額，不包括任何額外薪酬，如.加班費、獎金或各項津貼。應各別揭露特定性別/特定員工類別的平均基本薪資。

註2：薪酬指基本薪資加上支付給工作者的額外金額；「支付給工作者的額外金額」包括服務年資津貼、獎金（包括現金和股權）、福利、加班費、調休及任何其他補貼（如交通補貼、生活費補貼及育兒補貼）。應各別揭露特定性別/特定員工類別的平均薪酬。

再者，達亞國際為促進同仁工作效率，提供同仁多項福利措施及舒適的辦公環境，透過不定期辦理各項員工福利活動，讓同仁減輕工作壓力之餘，還可增進同事間的良好互動。

為求永續經營及塑造同仁良好之工作環境，力求同仁生活安定與才能發揮，以期達個人成長與公司發展相結合之目的，本公司設有「職工福利委員會」，定期召開會議，討論辦理各項福利措施，例如：年節禮盒、生日禮盒、員工婚喪喜慶補助金、制服製作、團體保險、國內外旅遊、聚餐或戶外活動等。

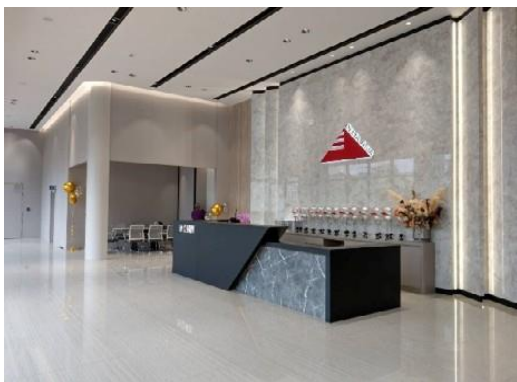
單位：人/新台幣仟元

非主管職務之全時員工	員工人數	年薪平均數	年薪中位數
2024年	146	759	687
2025年	172	817	711
差異	26	58	24

2025年績效考核的員工		考核人數	該類別員工總數	百分比
性別	男	113	113	100%
	女	84	88	95.45%
員工類別	間接	114	117	97.44%
	直接	83	84	98.81%

註：員工績效考核排除任職未滿3個月及實習生。

員工福利項目	描述
員工旅遊	為紓解員工日常之工作壓力、促進及建立同事間情誼與工作默契，公司不定期舉辦旅遊活動。
保險福利	勞保、健保、員工團保。
不定期舉辦聯誼活動	員工聚餐、下午茶、節慶聯歡活動。
尾牙摸彩	每年年終時提供禮金，慰勞員工一年的辛苦。
健康檢查補助	關懷員工健康，使同仁定期瞭解自己的身體狀況，工作之餘無後顧之憂。
員工慶生	贈予當月壽星每人6吋蛋糕一個，體現公司重視同仁個人之專屬重要節日。
節慶獎金	端午節、中秋節、春節發放獎金。
衣著福利	提供員工制服，展現蓬勃朝氣以及企業精神。
婦女福利	提供女性生理假、產檢假。
團膳福利	提供早餐、中餐、晚餐供員工食用，讓同仁免去為餐食準備花費時間與精力。
停車位	提供汽、機車停車位，使員工停放汽、機車更為便利。
員工持股信託	成立員工持股會，由公司提撥獎勵金交付信託，以保障員工未來生活之安定。



明亮大廳



員工生日禮



員工培訓茶點



寬敞用餐環境



快樂餐點

退休金制度

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。



員工育嬰留停

達亞國際重視員工家庭生活與工作的平衡，讓員工於人生不同階段皆能安心兼顧家庭照顧責任與職涯發展，尊重每位員工的家庭需求，對符合資格之同仁提供育嬰留職停薪申請機制，並由人資單位協助相關申請流程、福利銜接及復職安排。2025年員工申請育嬰留停的比率為40%，員工也於期滿後返回職場，2025年育嬰留停員工復職率為33%，另有育嬰留停員工復職後十二個月仍在職的留任率為50%，展現達亞國際營造具包容性及支持性的工作環境。

員工育嬰留停/年度	性別	統計		
		2023年	2024年	2025年
享有育嬰留停資格的員工人數	男	6	7	7
	女	5	8	8
申請育嬰留停的員工數	男	3	1	0
	女	3	4	6
育嬰留停期滿應復職的員工數(A)	男	2	1	0
	女	2	2	3
育嬰留停期滿後實際復職的員工數(B) (含提前復職)	男	1	0	0
	女	2	2	1
復職率 (B/A)	男	50%	0%	0%
	女	100%	100%	33%
前一年育嬰留停期滿且復職後十二個月仍在職的員工數 (C)	男	0	0	0
	女	1	1	1
留任率 (C/前一年B)	男	0%	0%	0%
	女	100%	50%	50%

註1：有育嬰留停資格的員工人數以近3年有申請產假、陪產假的男/女員工人數為準。

註2：復職率 = (當年度實際復職員工總數/當年度應復職員工總數) x100%。

註3：留任率 = (前一年復職後十二個月仍在職員工總數/前一年實際復職人數) x 100%。

5.2.2 人才培育

● 重大主題	人才培育
● 對公司的重要性	人才是達亞國際之重要資產，因此公司以培育人才及精進個人專業素養為目標，藉由了解員工職能所需之缺口，提供多元之教育訓練課程，透過在職學習，協助員工增進能力，將訓練成果展現於工作績效及品質提升上。
● 政策/承諾	公司設置專責訓練單位，針對不同職務的員工及主管，給予對應的訓練及學習資源，協助其工作職能及職涯的發展。
● 目標	短期 1.持續培訓員工知識、技術、能力，以及提升工作表現和成就感。 2.當年度員工平均受訓時間15小時以上。 中長期 儲備員工未來能力，建立員工自主學習，並提高內部員工替補職缺之比率。
● 當年度投入資源及具體成果	1. 2024年導入線上學習訓練平台，員工可透過電腦或手機裝置進行學習，更具有學習自主性和彈性，2025年已達成6,791人次訓練。 2. 2025年人員平均受訓24.6小時。
● 負責部門/申訴機制	人資室 / 員工意見箱

對達亞國際來說，企業永續經營的關鍵在於員工能夠不斷學習成長，教育訓練即為確保人力資本可以持續增值的重要途徑，因此達亞國際向來重視對員工的培訓。整體的學習發展策略是以在職訓練為基礎，搭配新進人員訓練、專業別訓練、主管層級訓練為骨幹，搭配年度目標及不同業務之需求，建立完善的教育訓練體系。

- 一、**新進人員**：新人到職二周內安排共通性訓練課程，如：公司組織介紹、公司願景、員工工作規章、產品類別、員工福利制度及公司品質策略。
- 二、**在職員工**：每年由各單位主管提出訓練需求，由人資單位彙整年度訓練計畫，並經總經理同意後執內外部訓練，另為維持員工必要之能力，例如：直接影響產品品質之第一線操作的作業員、工程師，每年皆需進行核心能力評鑑，不合格者需加強其教育訓練。
- 三、**專業訓練**：各項特定人員於執行工作前，需完成訓練及鑑定合格，並每半年檢視「特定人員合格名冊」，如有更動需立即更新，各單位確認同仁是否符合資格後或持有相關證書後始委派特定任務。

訓練管理程序流程



達亞國際依循既有的人才培育制度，每年依據管理系統要求及營運發展需求，規劃年度教育訓練計畫並落實各項訓練目標，讓員工職涯可以走得更遠，公司亦透過人才成長強化了企業整體競爭力。除外部課程外，公司亦重視內部知識管理與經驗傳承，透過內部講師制度、在職訓練及部門專業分享，將實務經驗與核心職能有效傳承予同仁，促進組織知識累積與延續。

2025年整體教育訓練時數較前一年度成長，主要因公司進行大量管理系統文件改版，安排相關人員重新接受教育訓練，以確保作業程序一致性及制度有效落實，帶動受訓人次及平均受訓時數同步提升。此外，為持續深化員工永續發展與風險管理意識，自2025年起，公司將人權政策、資訊安全、不法侵害預防、一般職業安全衛生及有機溶劑作業等重要議題納入全員年度必修課程，每年定期辦理教育訓練，進一步提升全體同仁的法規遵循意識、職場安全文化及風險管理能力，展現公司持續精進人才發展及永續治理的承諾。

統計/年度	2023年	2024年	2025年
每名員工受訓平均時數 (註1)	20.9	18.2	24.6
員工依性別受訓 平均時數(註2)	女	--	14.6
	男	--	21.0
員工依類別受訓 平均時數(註3)	直接	--	20.8
	間接	--	16.2
		32.1	

註1：全體員工平均受訓時數為（當年度全體員工受訓總時數 / 當年底員工總數）。

註2：每名女性員工平均受訓時數為（當年度女性員工受訓總時數 / 當年底女性員工總數）。

註3：各類別員工平均受訓時數為（當年度該類別員工受訓總時數 / 當年底該類別員工總數）。

註4：2023因教育訓練未導入電子化系統，故性別、類別暫不分類，僅統計全體員工時數。





外部講師之專業訓練



作業文件訓練



遠端連線課程

5.2.3 勞資溝通

良好的勞資關係是企業永續經營的重要基礎。達亞國際重視勞資雙方的溝通與合作，致力建立公開、透明且互信的溝通文化，讓員工充分了解公司的營運方向、生產計畫、市場發展及經營策略，同時管理階層亦能即時掌握員工需求與工作建議，作為持續優化勞動條件及職場環境的重要依據，打造兼具尊重、信任與合作的友善職場。

達亞國際格遵各營運據點所在地之勞動相關法令，內部人事管理制度均符合當地法規要求，並依法至少每三個月召開一次勞資會議。勞資會議由資方代表（包含生產部主管、公司治理主管及人力資源主管等）與依法選任之勞方代表共同參與，就勞動條件、工作環境、職業安全衛生、員工福利、教育訓練及其他與員工權益相關議題進行充分討論與協商。透過定期且制度化的對話機制，促進勞資雙方建立共識，提升決策透明度，使員工意見得以充分表達，並由公司審慎評估後納入制度改善，相關措施及權益適用於全體員工，共同營造公平、尊重且多元共融的工作環境。

此外，當公司發生重大營運變動、組織調整或其他可能影響員工就業權益及勞動條件之情形時，均依循《勞動基準法》及相關法令規定辦理，並依法於終止勞動契約前提供最短預告期間，同時透過適當溝通及說明程序，協助員工了解相關措施及權益，以保障員工合法權益。

除勞資會議外，公司亦建立多元且暢通的溝通管道，包括主管面談、跨部門會議、教育訓練交流、員工意見反映機制及人力資源部門諮詢窗口等，鼓勵員工隨時提出工作建議、管理改善及職場需求。

2025年，達亞國際持續維持良好的勞資互動與合作關係，全年未發生重大勞資爭議、勞資訴訟或違反勞動法令之重大事件，展現公司長期落實人權保障、勞資和諧及友善職場文化的成果，也為企業永續發展奠定穩固的人才基礎。



遠端連線課程



小組討論



新進人員訓練

5.3 職業安全衛生

● 重大主題	職業安全與衛生
● 對公司的重要性	公司戮力於打造安全的工作環境，讓員工安心地、專心地發揮所長。以建構維安系統保障人身安全，監督並持續保持環境衛生，注意員工心理及生理之健康，並提供透明之申訴管道，促進雙向溝通之機會。
● 政策/承諾	建構以人為本，設計安全之職場環境，強化組織內之環境安全文化，藉由定期教育訓練，將安全衛生意識落實於工作環境中，以及定期查核改進安全缺失，排除危害之因子，以確保安全無虞之工作環境。
● 目標	短期 - 職安導致之失能或死亡事件維持為0; - 有害作業環境之檢測缺失為0; - 符合法規之員工健康檢查頻率。 中長期 - 職安導致之事故事件發生百分率<0.02; - 打造零職災的工作環境; - 持續建置符合ISO 45001職業健康安全管理系統之環境。
● 當年度投入資源及具體成果	2025年投入205人次，每人3小時之職業安全衛生教育訓練
● 負責部門/申訴機制	管理部/員工意見信箱

5.3.1 職業安全衛生系統

提供員工安全健康的工作環境，除了是為依循政府相關法規之要求，亦是達亞國際認為達企業永續經營的必要要件之一。本公司訂定以下環安衛政策。

| 環安衛政策

我們的願景

打造安全的工作環境，讓員工安心地、專心地發揮所長。以建構維安系統保障人身安全、監督並持續保持環境衛生，注意員工心理及生理之健康，並提供透明之申訴管道，促進雙向溝通之機會。

職業安全衛生管理

- 透過風險評估流程鑑別出廠區之潛在危險與安全衛生風險，針對風險項目進行改善和預防，以確保廠區的工作安全。
- 定期檢測廠區各危害崗位之危害因素超標項，針對超標項進行改善或增加防護措施，降低工作環境對人員之傷害。
- 舉辦優於法規的健康檢查及安排各項健康促進活動，營造友善健康職場，讓員工獲得妥善的健康照護及管理，以維護員工之身心靈健康。

職業安全衛生目標

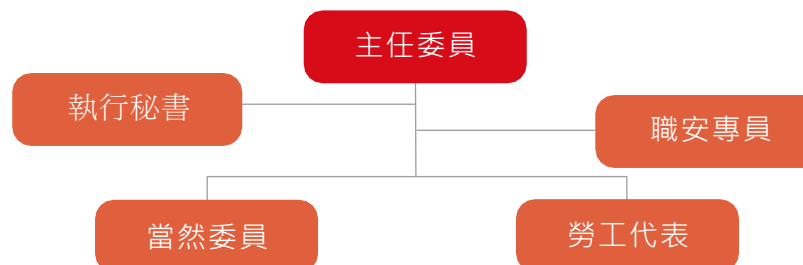
- 避免或降低因從事組織活動造成人員生理、心理或健康等不良影響事件之風險
- 確認管理系統規定之應變措施，制定標準化流程，降低職災發生時造成的損失。

達亞國際設立職業安全衛生管理單位，置有甲種職業安全衛生主管及管理員各一名，人員定期受相關安全衛生教育訓練，確保資格的有效性。其運作系統參考ISO 45001標準，系統包括教育訓練與資格認證、建立標準作業流程、危害辨識與風險評估、危害預防與風險管理、及緊急應變與災害防治。

職安室為職業安全衛生管理單位，每季至少舉辦一次職業安全會議，會議中檢討或評估廠內之職安風險，亦提出供應鏈及同業發生的重大職安事故問題與各單位主管討論。

其中教育訓練與資格認證方面，達亞國際除定期進行消防訓練或演練外，亦安排特殊崗位(如天車、自走車及堆高機等)及有機溶劑相關人員進行定期培訓，期許在管理和執行方面做到良好的預防作用，以杜絕安全事故的發生。同時，也針對各級主管與同仁規劃完整的職能訓練，包含新人安全衛生訓練、專業進階訓練、在職同仁安全衛生再教育訓練等。工作場所之主管指派工作任務時，會依據同仁是否完成教育訓練作為選任的標準，當同仁因工作任務需調派時，亦規定應符合教育訓練資格始得從事。

5.3.2 職業安全委員會



開會頻率	至少1次/季
議題	1. 潛在安全風險預防及綜合治理方針討論 2. 環境衛生問題預防及改善措施討論 3. 政府各項法律、法規、規章遵循

設立職業安全委員會視為達亞國際對於工作安全之重視，委員會成員透過會議達到安全法規宣導、工作安全事件檢討、危害辨識，並制定完整應變措施與實際工作場所條件諮詢等議程，完善職業安全風險管理系統。



高空作業車停放區警示



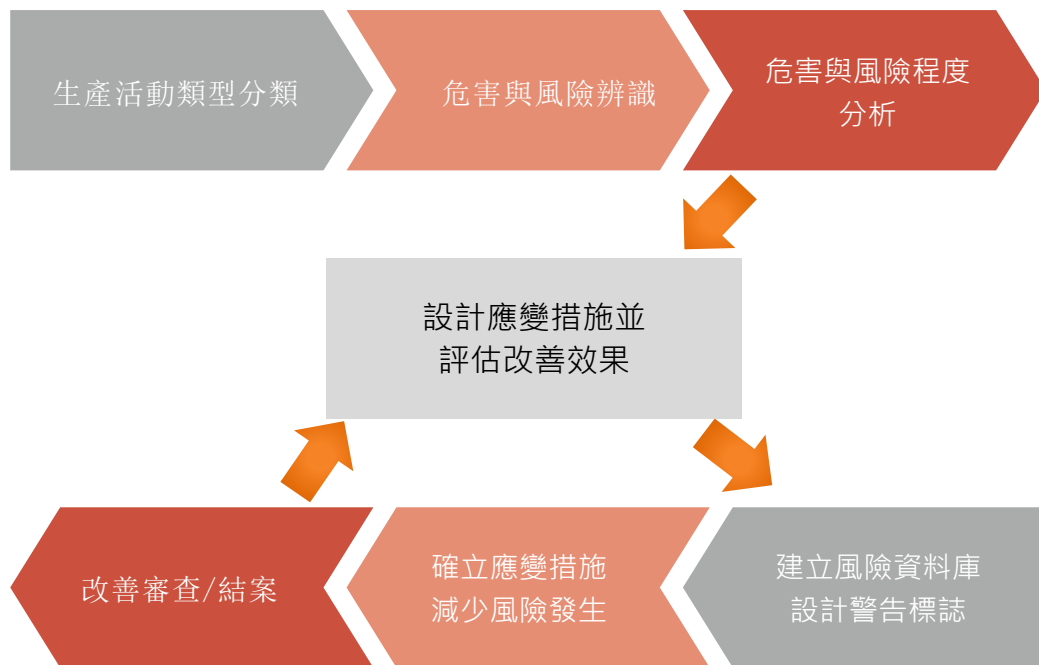
電動叉車停放區警示



消防箱淨空範圍警示

5.3.3 危害辨識、風險評估

為了有效降低職業安全事件發生，避免造成工作者傷害及事故，達亞國際在導入新的作業程序、活動、產品、服務、設施操作時，透過持續性的危害鑑別、風險評估來採取適當預防或必要措施。適用範圍涵蓋廠內例行、非例行活動、個人習慣與護具、承包商、供應商等依據勞動部公告之「風險評估技術指引」進行風險流程制定。



危害風險評估依據發生頻率及傷害程度分成不可接受、高、中、可接受、低不同等級，並因應不同程度採取對應應對措施，例如：建立標準作業方法流程、巡檢、員工教育訓練、標示危害警語以及操作機台與個人裝備確認，達到職業安全風險管理最高效益。

工作場所使用之危險性較高或應取得安全標章的機械或設備，操作人員規定配戴安全防護裝備，並於作業前完成各項安全檢查及記錄於自主檢查表；員工教育訓練包括教導員工如何辨認職業安全危害變因，並確認在不危及其他工作者安全情況下，可依職業安全衛生法規定自行停止作業及離開至安全場所；廠內有發生職災時，也依事故發生程序要求進行通報與調查，作為改善依據。

風險等級

傷害 頻率	傷害		
	低	中	高
低	低度風險	可接受風險	中度風險
中	可接受風險	中度風險	高度風險
高	中度風險	高度風險	不可接受風險

註：

事故發生可能性：低/頻率 $\leq 50\%$ ；中/ $50\% < \text{頻率} < 75\%$ ；高/頻率 $\geq 75\%$

傷害程度：低/可活動；中/休息天數小於3天；高/休息天數大於3天



5.3.4 事故調查

為了有效管控廠區職業安全衛生風險，在職業安全事故發生時，相關單位能即時反應，公司制定《事故傷害報告單》，明確地記載依據事故傷害分級，向上級人員通報，並進行事故調查；事後責任單位須檢討事故發生原因，並依據事故傷害與財產損失程度擬定出對策，以防止類似事故再次發生。

本公司具體流程如下，當事故發生時，先將受害者妥善處理，後依事故類型與事故嚴重等級逐級通報到董事長，以確保董事長能即時掌握公司現況。事故類型分成廠內 / 廠外事故、財產損失及虛驚事故，並依嚴重程度從輕微至重大分成五個等級，當事故發生時優先向部門主管及職安室進行通報，職安室除即時對事故人員進行處理外，會依據傷害判斷嚴重程度、損失及了解發生原因，以利於應對措施之擬訂與將風險降至最低，事故發生之經過與未來改善措施皆提報至公司最高單位進行審核及檢討。

2025年達亞國際所發生之職業傷害為2件，分別為切割傷及燒燙傷，已提供有效之保護措施，並持續宣導防堵可能對員工再次造成傷害的發生，以朝零職災的工作環境目標邁進。

職業災害類型

不當動作。

2025年發生件數

1件手臂灼傷、
1件手部受傷。

改善措施

強化職安教育訓練，並落實作業SOP，以減少意外及不當操作造成的職業傷害。

統計/年度		2023年	2024年	2025年
總經歷工時 (註1)		291,188	358,707	415,383
職業傷害造成的死亡	人數	0	0	0
	比率	0%	0%	0%
嚴重的職業傷害 (註2)	人數	0	0	0
	比率	0%	0%	0%
可記錄之職業傷害 (註3)	人數	3	2	2
	比率	2.06	1.12	0.96
職業病造成的死亡	人數	0	0	0
	比率	0%	0%	0%
可記錄之職業病	人數	0	0	0
	比率	0%	0%	0%

註1：總經歷工時為當年度所有員工的實際出勤工作總時數（應包含加班時數，且應扣除全體員工的各項請假時數）。

註2：嚴重的職業傷害為因職業傷害導致員工無法或難以於六個月內恢復至受傷前健康狀態的傷害即屬之，但應排除死亡人數。

註3：可記錄之職業傷害由下列任何情況所導致的職業傷害，如死亡、離開工作崗位、工作受限或轉換工作崗位、超出急救的醫療、或失去意識、或由醫生或其他具有執照的醫療保健專業人員診斷出的重大傷害（即使未導致死亡、離開工作崗位、工作受限或轉換工作崗位、超出急救的醫療、或失去意識），但包含死亡人數及嚴重職業傷害人數，而不含上/下班通勤造成的職業傷害，可記錄的職業傷害比率=〔可記錄的職業傷害數（含死亡人數）/總經歷工時〕× 200,000。

5.3.5 職業安全教育訓練

為了提升員工面對緊急事件的應變能力，讓相關人員熟練緊急應變應有的知識及技能，在面對不同階段緊急突發狀況時，能有效處理災害應變措施，降低人員損傷、財物損失及環境衝擊。達亞國際每半年定期舉辦消防安全演習及緊急應變處理教育訓練，讓員工熟悉疏散路線及最近的逃生出口及逃生後的集合點，以盡速完成人員清查，減少災害時因混亂造成人員受傷。

除此之外，新進人員公司安排環境介紹以及到職第一天實施3小時安全衛生職前訓練，在職人員每年再受職安室主辦之職業安全衛生教育訓練課程；而針對工廠內部特殊從業人員安排定期回訓，例如：天車操作人員、堆高機操作人員、輻射源操作人員、消防安全負責人以及消防安全管理人員皆定期受其所屬的專業訓練課程，確保專業技能的持續性與有效性。

安全衛生意識為達亞國際重視且期許落實於工作之中，2025年有關職業安全之教育訓練，課程及人員總受訓時數如下，以強化提升全廠同仁之安全衛生意識，讓安全意識內化為工作行為的部分：

人員	教育訓練內容	人次	時數(hr)
新進人員	新人職業安全訓練	82	246
在職人員	職業安全在職訓練	205	615
使用有機溶劑員工	有機溶劑教育訓練	205	615
消防計畫編置人員	消防演練	57	228



消防講座



消防演練



消防演練



消防演練

5.3.6 員工健康管理及健康促進

達亞國際關心員工的健康狀況，定期之醫護臨場服務，給予員工健康相關醫療諮詢與衛生教育，此外，更提供在職/新進員工健康檢查，其中在職滿1年之員工並可享有優於一般之特殊健檢套餐，公司亦針對每位員工的工作環境及風險係數，提供特殊健檢，來追蹤員工的身體狀況。若發現異常或醫師診斷不適合繼續執行現有工作，將協助調離至較無危害的職位，未來將持續追蹤，並了解員工的身心健康狀況。達亞國際於2022年取得健康啟動認證標章，持續推動與精進同仁健康，並計畫取得「健康促進推動標章」邁進。

一般健檢

119人次

特殊健檢-游離輻射

2人次

2025年度醫護臨場服務統計

醫師臨場服務

4次

護理師臨場服務

48次



年度健康檢查



職護與員工健康訪談



年度健康檢查



年度健康檢查



健康啟動認證標章

5.3.7 預防職安衛衝擊措施

達亞國際的生產模式對員工造成職業病的機率較低，但仍持續對員工的工作環境進行改善，依照常見的五大職業病類別，並針對員工工作環境可能造成職業病的危害因子，定期委第三方進行檢測與監控，而針對員工的防護，以提供防護具配戴及健康檢查等預防管理措施，若有發現異常，將及時提醒員工，必要時也將協助員工調至其他崗位。本公司2025年沒有任何職業病的情況發生。



防護具

職業病類別	危害因子	預防管理措施
物理性	機台及烘料噪音	教育訓練、個人防護具配戴 (耳罩、耳塞)、特殊健檢 (聽力檢測)
化學性	有機溶劑	設置局部排氣裝置、教育訓練、個人防護具配戴 (口罩)、特殊健檢
	粉塵	
人因性	長時間搬重物 (腰部痠痛、椎間盤突出等)	以機器取代 / 降低人力搬運重物、職護每年問卷調查與不定期健康資訊分享。
	長時間使用電腦 (腕隧道症候群、頸椎移位等)	



5.4 公益參與

本公司自創立以來，除本著正派經營理念外，常懷「生在台灣、長在台灣、回饋台灣」的精神，貢獻企業應有的社會責任，達亞國際不只以獲利為目的，作為整體社會的一份子，達亞秉持人道關懷、深知與投資人、員工、在地社群以及其他利害關係人之間的相互依存關係。我們以拋磚引玉的方式，充分發揮自身影響力，履行企業社會責任。透過與在地團體的合作，確保資源能夠真正送達有需要幫助的對象，使資源得以有效運用，祈能當傳遞幸福的給予者，於社會中傳遞積極且正向的領導力量。

達亞國際秉持著社會貢獻的願景，多年來除了對慈善團體的捐款外，也透過地方社區發展協會的協助，持續每天對7位社區老人送午餐及晚餐及不定期對獨居老人捐送物資，2025年支助金額約36萬元。

06 附錄

GRI



SASB



附錄一 GRI內容索引

附錄二 永續會計準則SASB對照表

附錄三 上市公司氣候相關資訊執行情形

附錄一：GRI內容索引表

使用聲明 達亞國際股份有限公司已依循GRI準則報導2025年1月1日至12月31日期間的内容	使用的GRI GRI 1：基礎 2021	適用的GRI行業準則 本公司產業類別為上櫃生技醫療業，尚無GRI行業準則	重大主題 ★為重大主題
--	--	--	-----------------------------------

GRI 2：一般揭露 2021

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	2.1公司簡介	20	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	編輯方針	4	
	2-3	報告期間、頻率及聯絡人	編輯方針	4	
	2-4	資訊重編	編輯方針	4	為第二本編制報告書
	2-5	外部保證/確信	編輯方針	4	
活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	2.1公司簡介	20	
	2-7	員工	5.1員工概況	66	
	2-8	非員工的工作者	5.1員工概況	66	
治理	2-9	治理結構及組成	3.1治理實務	25	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	3.1治理實務	25	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
治理	2-11	最高治理單位的主席	3.1治理實務	25	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	3.1治理實務	25	
	2-13	衝擊管理的負責人	1 治理實務 3.2風險管理	25 33	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	3.1.2功能性委員會	29	
	2-15	利益衝突	3.1治理實務	25	
	2-16	溝通關鍵重大事件	3.1治理實務	25	
	2-17	最高治理單位的群體智識	3.1治理實務	25	
	2-18	最高治理單位的績效評估	3.1治理實務	25	
	2-19	薪酬政策	3.1治理實務	25	
	2-20	薪酬決定流程	3.1治理實務	25	
	2-21	年度總薪酬比例	--	--	保密規定限制/該資訊屬內部機密，不對外公開。
策略、政策與實務	2-22	永續發展策略的聲明	公司理念	3	
	2-23	政策承諾	3.1.4倫理誠信	31	
	2-24	納入政策承諾	3.1.4倫理誠信	31	
	2-25	補救負面衝擊的程序	3.1.4倫理誠信	31	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	3.1.4倫理誠信	31	
	2-27	法規遵循	3.3法規遵循	35	
	2-28	公協會的會員資格	2.3 參與外部組織	23	
利害關係人議合	2-29	利害關係人議合方針	1.3利害關係人溝通管道與關注議題	9	
	2-30	團體協約	--	--	目前並未成立工會，故未簽訂團體協約。

| GRI 3:重大主題 2021

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
重大主題	3-1	決定重大主題的流程	1.3鑑別重大主題	9	
	3-2	重大主題列表	1.3鑑別重大主題	9	

經濟面

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
★ 經濟績效 (營運績效)					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.4營運績效	36	
GRI 3：重大主題 2021	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	3.4營運績效	36	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4.6氣候變遷管理	60	
	201-3	組織所產生及分配的直接經濟價值	5.2.1薪酬福利	70	
市場地位					
GRI 202：市場地位 2016	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.1.2員工統計	67	
★ 採購實務(供應鏈管理)					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.1永續供應鏈	51	
GRI 204：採購實務 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	4.1永續供應鏈	51	
★ 反貪腐 (誠信治理)					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.1.4倫理誠信	31	
GRI 205：反貪腐 2016	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	3.1.4倫理誠信	31	
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	3.1.4倫理誠信	31	
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	3.1.4倫理誠信	31	

環境面

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
能源					
GRI 205：反貪腐 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	4.2能資源管理	54	
	302-2	組織外部的能源消耗量	4.2能資源管理	54	
	302-3	能源密集度	4.2能資源管理	54	
水與放流水					
GRI 303：水與放流水2018 管理方針	303-1	共享水資源之相互影響	4.4水資源管理	57	
	303-2	與排水相關衝擊的管理	4.4水資源管理	57	
GRI 303：水與放流水2018	303-3	取水量	4.4水資源管理	57	
	303-4	排水量	4.4水資源管理	57	
	303-5	耗水量	4.4水資源管理	57	
排放					
GRI 305：排 放 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4.3溫室氣體管理	56	
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.3溫室氣體管理	56	
	305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	4.3溫室氣體管理	56	
	305-4	溫室氣體排放強度	4.3溫室氣體管理	56	
	305-5	溫室氣體排放減量	4.3溫室氣體管理	56	
廢棄物					
GRI 306：廢棄物 2020管 理方針	306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.5廢棄物管理	58	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.5廢棄物管理	58	
GRI 306：廢棄物 2020	306-3	廢棄物的產生	4.5廢棄物管理	58	
	306-4	廢棄物的處置移轉	4.5廢棄物管理	58	
	306-5	廢棄物的直接處置	4.5廢棄物管理	58	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
★供應商環境評估(供應鏈管理)					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.1永續供應鏈	51	
GRI 308：供應商環境評估2016	308-1	採用環境標準篩選新供應商	4.1永續供應鏈	51	
	308-2	供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	4.1永續供應鏈	51	

人群(包含人權)面

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
★勞雇關係(人才吸引與留任)					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.2.1薪酬福利	70	
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	5.1.2員工統計	67	
	401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	5.2.1薪酬福利	70	
	401-3	育嬰假	5.2.1薪酬福利	70	
	薪資	應揭露企業非擔任主管職務之全時員工人數、非擔任主管職務之全時員工薪資平均數及中位數，及前三者與前一年度之差異	5.2.1薪酬福利	70	
勞/資關係					
GRI 402：勞/資關係2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	5.2.3勞資溝通	77	
★職業安全衛生(職業安全與衛生)					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.3職業安全衛生	78	
GRI 403：職業安全衛生2018管理方針	403-1	職業安全衛生管理系統	5.3.1職業安全衛生系統	78	
	401-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	5.3.3危害辨識、風險評估 5.3.4事故調查	81	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
GRI 403：職業安全衛生2018管理方針	403-3	職業健康服務	5.3.6 員工健康管理及健康促進	83	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.3.5職業安全教育訓練	82	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.3.5職業安全教育訓練	82	
	403-6	工作者健康促進	5.3.6 員工健康管理與健康促進	83	
	403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5.3.7預防職安衛衝擊措施	84	
GRI 403：職業安全衛生2018	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.3.1職業安全衛生系統	78	
	403-9	職業傷害	5.3.4事故調查	81	
	403-10	職業病	5.3.4事故調查	81	
★ 訓練與教育(人才培育)					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.2.2人才培育	75	
GRI 404：訓練與教育 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.2.2人才培育	75	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.2.2人才培育	75	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.2.1薪酬福利	70	
★ 供應商社會評估(供應鏈管理)					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.1永續供應鏈	51	
GRI 414：供應商社會評估2016	414-1	新供應商使用社會準則篩選	4.1永續供應鏈	51	
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	4.1永續供應鏈	51	
★ 顧客健康與安全(產品品質)					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.5.2產品品質	42	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
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	3.5.2 產品品質	42	
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3.5.2 產品品質	42	
★ 行銷與標示(產品品質)					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.5.2 產品品質	42	
GRI 417：行銷與標示 2016	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	3.5.2 產品品質	42	
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	3.5.2 產品品質	42	
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	3.5.2 產品品質	42	
★ 客戶隱私(資訊安全及個資防護)					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.6 資安防護	47	
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	3.6 資安防護	47	

自訂主題

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
★ 研發創新					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.5.1 創新研發	39	
自訂重大主題	自訂	當年度研發費用占營業收入淨額比例	3.5.1 創新研發	39	
★ 客戶關係管理					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.5.3 客戶關係	44	
自訂重大主題	自訂	當年度客戶滿意度調查	3.5.3 客戶關係	44	
★ 資訊安全及個資防護					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.6 資安防護	47	
自訂重大主題	自訂	當年度無重大資安事件發生	3.6 資安防護	47	

附錄二：SASB永續會計準則-醫療設備及用品

| 負擔能力與定價

編號	會計指標	揭露方式	單位	揭露內容
HC-MS-240a.2	說明如何向客戶或其代理商披露每種產品的價格信息	質化	-	訂價之策略主要依客戶合約作為依據，涉及保密，暫不揭露。
HC-MS-240a.3	與上一報告期間相比，以下方面的百分比變化：(1) 加權平均標價和 (2) 產品組合的加權平均淨價	質化	百分比(%)	訂價之策略主要依客戶合約作為依據，涉及保密，暫不揭露。

| 商品安全

編號	會計指標	揭露方式	單位	揭露內容
HC-MS-250a.1	(1)發布召回的次數，(2)召回總數	質化	(件，個)	2025年無召回事件發生。
HC-MS-250a.2	列出公共醫療產品安全或不良事件警示資料中的醫療產品列表	質化	-	2025年無列入不良事件警報數據庫。
HC-MS-250a.3	與產品相關的死亡人數	質化	-	2025年無因產品死亡事件發生。
HC-MS-250a.4	針對違反良好生產規範(GMP) 或同等標準的行為採取的執法行動數量(按類型)	質化	-	2025年無開立重大違規事件導致證書失效，不符合類別屬於公司機密暫不揭露。

| 誠信銷售

編號	會計指標	揭露方式	單位	揭露內容
HC-MS-270a.1	因不實營銷聲明的法律訴訟所造成的總金額損失	質化	NT\$	2025年無違規事件發生。
HC-MS-270a.2	規範產品標籤外使用的道德規範說明	質化	-	3.5.2產品品質 針對產品標示部份除了依循客戶要求外，也會依循各國法規如台灣醫療器材管理法等相關要求進行標示，以確保符合法規。

| 產品設計與產品/生命週期管理

編號	會計指標	揭露方式	單位	揭露內容
HC-MS-410a.1	對評估及管理與產品中之化學品相關之環境與人類健康考量之流程，並符合永續產品需求之討論	質化	-	3.5.2產品品質 建立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，以確保產品安全對人體不會造成影響。
HC-MS-410a.2	因收回及再利用、再循環或捐贈之產品總重量，按(1)器材與設備及(2)消耗品	質化	(噸t)	產品特性不適用。

| 供應鏈管理

編號	會計指標	揭露方式	單位	揭露內容
HC-MS-430a.1	實體工廠與一級供應商針對製程與產品品質實施第三方稽核百分比(%)	質化	百分比(%)	1.達亞國際生產工廠100%通過ISO 13485要求。 2.達亞國際合作的原物料供應商100%皆有通過ISO 9001或相關品質管理系統。

| 供應鏈管理

編號	會計指標	揭露方式	單位	揭露內容
HC-MS-430a.2	描述在供應鏈中保持可追溯性的努力	質化	-	3.5.2產品品質 遵循ISO 13485及適用的醫療器材法規的要求，能和國際醫療器材大廠快速有效溝通，符合客戶品質的要求，並確保發生產品安全時，能透過原物料的批次追溯能快速的收集相關資訊，以降低產品安全相關風險。
HC-MS-430a.3	描述關鍵物質使用的風險管理	質化	-	3.5.2產品品質建立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，以確保產品安全對人體不會造成影響。

| 商業誠信

編號	會計指標	揭露方式	單位	揭露內容
HC-MS-510a.1	與賄賂、貪汙相關的法律訴訟總損失金額	質化	NT\$	2025年度無發生與賄賂、貪汙相關的法律訴訟案件。
HC-MS-510a.2	描述與醫療保健專業人員互動的道德守則	質化	-	因非直接銷售醫療器材，故不適用此條文。

活動指標(Activity Metrics)

編號	會計指標	揭露方式	單位	揭露內容
HC MS 000.A	已銷售單位數量，按產品類別劃分	質化	數量	涉及保密，暫不揭露。

附錄三：上櫃公司氣候相關資訊

項目	執行情形
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。	達亞國際氣候變遷相關討論與管理，由永續發展委員會進行討論及評估，氣候變遷相關決議經由董事會決議核定，其委員會成員包含兩位獨立董事，由財務專長之董事作為主席。永續發展委員會下設任務編制小組(永續發展推行小組)統籌結合各工作小組進行相關資料收集調查，另管理階層每季向董事會報告溫室氣體盤查相關計畫與結果，並提出節能減碳方案議題討論與報告相關績效。
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)。	因應氣候相關風險和機會影響本公司的策略和財務規劃，達亞國際參照聯合國的政府間氣候變遷專門委員會 IPCC 第六次評估報告 AR6 中的共享社會經濟途徑 SSP1-2.6 及 SSP5-8.5 作為氣候議題分析之基礎資料庫。以 1850-1900 年為基準，全球未來 200 年的升溫情形，模擬分析未來的氣候變遷的影響，並據此參考科學基礎減量目標倡議(Science Based Target initiative, SBTi)與預估未來減碳量，作為營運策略調整之參考。同步使用TCCIP(氣候變遷整合服務平台)所提供之工具作為氣候變遷實體風險情境之評估參考，透過模擬達亞國際在理想情境 (SSP1-2.6)和最劣情境 (SSP5-8.5) 下所會面臨的實體風險，來研判未來營運中所會遇到的衝擊情形與潛在財務影響，並發展因應管理措施。時間範疇為短期為1-3年、中期為 3-5年，長期為6-10年。
3 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	轉型風險經鑑別有二個： 1.原物料成本上漲，其對營運及財務的衝擊為投入成本如能源、水和產出需求（如廢棄物處理）變化導致生產成本提高。 2.強化排放量報導義務，其對營運及財務的衝擊增加營運成本(如合規成本和保費增加)，如溫室氣體盤查及查證等成本。

項目	執行情形
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。	TCFD風險管理流程 Step1 由永續發展推行小組成員完成氣候環境背景資料蒐集及氣候風險及營運範圍評估。 Step2 建立氣候風險與機會項目清單及建立內部營運衝擊調查問卷。 Step3 永續發展推行小組實施氣候風險機會及營運衝擊分析，及決定重大風險項目。 Step4 建立執行策略及目標設定。 Step5 定期透過永續發展委員會會議滾動檢討執行策略及目標之成效。
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。	達亞國際透過永續發展推行小組進行討論，於最劣情境 (SSP5-8.5) 下所會面臨的實體風險情景中對於轉型風險(政策與法規、技術、市場、名譽)、實體風險(立即性風險、長期性風險)及機會(資源效率、能源來源、產品/服務、市場、韌性)等，進行氣候變遷風險、機會之主題描述，並蒐集外在市場、法規、技術與實體的氣候未來發展趨勢，列出本公司可能面臨的氣候風險與機會，經考量衝擊程度及發生可能性，鑑別出重大氣候風險與機會。再將相關氣候風險由相關單位評估，將有可能造成每年度新台幣一千萬以上財務衝擊的項目視為有影響性的風險與機會，依其風險可能性與嚴峻性進行優先性排序，訂定相應對策。針對評估結果較高的風險，則另外進行氣候情境分析，考量目前營運布局，計算其潛在的財務衝擊。最終鑑別出與達亞國際營運範疇相關的氣候風險與機會。
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。	氣候變遷風險與機會因應，其轉型計畫鑑別有二個： 原物料成本上漲，其因應措施提升廠房能源使用效率，計畫參與再生能源市場，因應未來產能提升後之成本增加，及強化廢棄物廠內管理，減少源頭廢棄物量，推動物資回收再利用，減少資源浪費。 強化排放量報導義務，其因應措施透過內部跨部門討論與外部顧問諮詢，配合政府法規政策持續透明揭露以落實永續管理，進而影響與推動供應鏈上下游之永續行動。 本公司依據TCFD氣候風險與機會所制定的指標項目，進一步設定目標：1.平均單位產出之年節電率需達1%以上。2. 短期依循ISO14064-1，推動溫室氣體排放量盤查，完成自我盤查溫室氣體盤查報告書。3.平均單位產出年減少碳排放1%以上。

項目	執行情形
7 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	尚未導入。
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。	氣候變遷風險與機會因應措施與制定的指標項目，每季透過永續發展委員會會議滾動檢討執行策略及目標之成效。未來會評估碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標之可行性。
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。	詳見如下1-1、1-2章節

| 1-1最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

1-1-1溫室氣體盤查資訊

敘明溫室氣體最近兩年度之排放量(公噸CO₂e)、密集度(公噸CO₂e/百萬元)及資料涵蓋範圍。

資料涵蓋範圍: 達亞國際股份有限公司

範疇邊界	2024年	2025年
範疇一/直接溫室氣體排放量	295.4860	295.2907
範疇二/間接溫室氣體排放量	2004.0720	2244.4424
範疇三/其他間接氣體排放量	452.9773	605.5974
合計(公噸CO ₂ e)	2752.5353	3145.3305
營業額 (百萬元)	580.50	694.154
溫室氣體排放強度 (公噸CO ₂ e / 百萬)	4.7417	4.5312

1-1-2溫室氣體確信資訊

敘明截至年報刊印日之最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。

確信範圍：達亞國際股份有限公司
確信機構：格瑞國際驗證
確信準則：ISO 14064-3：2019及ISO14064-1:2018溫室氣體盤查。
確信意見：達亞國際股份有限公司提出之2024年溫室氣體盤查主張符合規定，未違反實質性差異門檻5%，符合合理保證等級(類別1~2)，有限保證等級(類別3~6)。類別1和類別2合理保證等級進行查證，類別3至類別6以有限保證等級進行查證。

| 1-2溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。

2024年為溫室氣體排放基準年，且經第三方查證之數據為基礎，逐步導入減碳措施，以達減碳目標：

2024年減碳目標

2025年執行成果

1. 平均單位產出年節電率達 **1%** 以上。

- 調整冰水主機運轉參數、定期設備保養維持運轉效率、設備採購優先選擇節能設備。
- 單位營收電力排放強度相較基準年減少**6.34%**



2. 短期依循ISO 14064-1，推動溫室氣體排放量盤查，完成溫室氣體盤查報告書。

- 每年依據標準完成廠內溫室氣體碳盤查，以作為檢討依據。
- 2024年溫室氣體盤查報告業經第三方查證，並完成2025年溫室氣體盤查報告。



3. 平均單位產出年減少碳排放 **1%** 以上。

- 廠內導入無紙化管理、落實節能減碳宣導及行為改變、減少廢棄物、強化回收政策、積極推動在地採購
- 單位營收溫室氣體排放強度相較基準年減少**4.44%**



達亞國際股份有限公司

電話:+886-3-3116588

傳真:+886-3-3116589

地址：338021 桃園市蘆竹區南山路一段200號