



**Da Hui Limited**  
達輝股份有限公司



# 達輝 2024 永續報告書

Sustainability Report

# 達輝股份有限公司

## 2024 年永續報告書目錄

經營者的話 .....	1
關於本報告書 .....	2
一、利害關係人議合 .....	4
1.1 永續發展委員會 .....	4
1.2 確認利害關係人 .....	5
1.3 利害關係人溝通管道與關注議題 .....	5
1.4 鑑別重大主題 .....	7
二、關於達輝 .....	10
2.1 公司簡介 .....	10
2.2 經營理念 .....	12
2.3 獲獎榮耀與管理系統 .....	14
三、誠信治理 .....	15
3.1 治理實務 .....	15
3.1.1 董事會 .....	15
3.1.2 功能性委員會 .....	18
3.1.3 倫理誠信 .....	19
3.2 風險管理 .....	20
3.3 法規遵循 .....	21
3.4 營運績效 .....	22
3.5 產品責任 .....	25
3.5.1 創新研發 .....	25
3.5.2 客戶服務 .....	26
3.6 資安防護 .....	29
四、永續環境 .....	30
4.1 節能減碳 .....	31
4.1.1 能源管理 .....	31
4.1.2 溫室氣體管理 .....	31
4.1.3 節能減碳行動 .....	33
4.2 水資源管理 .....	34
4.3 廢棄物管理 .....	35
五、社會共榮 .....	37
5.1 員工結構 .....	37
5.2 人才永續 .....	41
5.2.1 薪酬福利 .....	41
5.2.2 人才培育 .....	47
5.2.3 勞資溝通 .....	47

5.3 職業安全衛生 .....	48
5.3.1 職業安全衛生管理.....	49
5.3.2 危害辨識、風險評估、及事故調查 .....	50
5.3.3 職業健康服務與健康促進.....	51
5.3.4 工作者參與、諮詢與溝通.....	51
5.3.5 職業安全衛生之工作者訓練.....	51
5.3.6 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.....	53
5.3.7 職業災害統計分析.....	53
5.4 公益參與.....	54
附錄一、GRI 內容索引表.....	56
附錄二、上櫃公司氣候相關資訊.....	62

## 經營者的話

隨著國際組織及政府不斷努力推動下，ESG 概念逐漸融入企業經營，進而加速審思諸如極端氣候加劇、地緣政治衝突、全球通膨造成高物價，衝擊了現有經貿秩序，再加上相關準則法規日新月異等等議題，對企業經營帶來巨大影響與挑戰。本公司以誠信、信任、創新、品質、回饋及服務為經營理念，期許將 ESG 內化並增加企業韌性，持續不斷努力，以因應未來各項變化。

### 「持續落實公司治理」

在公司治理方面，堅持誠信經營，並嚴守職業道德，以確保公司運作符合規範、透明、有效，並能兼顧股東及其他利害關係人的利益。其中包含強化董事會職能、提高資訊透明度、強化利害關係人溝通、接軌國際規範，以及深化公司永續治理文化，使經理人在行使職務時有所遵循，保障公司及股東利益。

### 「持續落實環境永續」

公司積極強化環保、安全、衛生、風險管理、勞工人權與道德等法規遵循與管理。

### 「持續落實員工職安環境及關心社會公益」

除提供同仁安全有保障工作環境、互相尊重的企業文化外，並透過教育訓練，使員工在專業上有所成長。同時，關心社會公益，實踐社會責任，創造企業永續經營。

達輝股份有限公司 董事長 徐鴻鈞

## 關於本報告書

達輝為追求企業永續經營並提升資訊透明度，發行 2024 年永續報告書（下稱本報告書），我們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，達輝期盼利害關係人能持續關注我們並給予寶貴建議。

## ESG 資訊揭露

揭露類別	涵蓋範圍
期間	2024 年全年，另外為考量揭露資料的完整性，如有部分內容跨及不同年度之營運活動，將另行在本報告書內文中說明。
資訊重編	本報告書無資訊重編情形。
營運據點	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 台灣總公司</li> <li>● Huan Hsin Electrical System (M) Sdn. Bhd</li> <li>● Speedy Momentum Sdn. Bhd</li> </ul>
財務數據	與合併財報數據一致
環安衛數據	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 台灣總公司</li> <li>● Huan Hsin Electrical System (M) Sdn. Bhd</li> <li>● Speedy Momentum Sdn. Bhd</li> </ul>
員工數據	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 台灣總公司</li> <li>● Huan Hsin Electrical System (M) Sdn. Bhd</li> <li>● Speedy Momentum Sdn. Bhd</li> </ul>

## 撰寫依據及資訊確認方式

- 本報告書撰寫架構係依循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)，同時符合「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」對附表二之要求，於本報告書附錄提供 GRI 內容索引及上櫃公司氣候相關資訊供利害關係人參照。
- 本報告書揭露之財務數據經過安侯建業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；環境、社會及職安面向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。

- 達輝制訂「永續發展實務守則」，守則納入本公司內部控制制度，內部稽核人員依「內部控制制度有效性判斷參考項目」中有關永續發展之項目，擇其要點，瞭解遵循情形並作成稽核報告，以落實永續發展之管理。本報告書尚未經外部第三方機構查證或確信。

## 發行頻率

此為達輝發布的第一本 ESG 報告書，未來將每年定期發布永續報告書。

- 本次發布日期：2025 年 8 月。
- 下次發行日期：2026 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。

達輝股份有限公司 永續發展委員會

地址：新北市汐止區大同路一段 337 巷 16 弄 27 號 3 樓

聯絡電話：02-26497198

Email：[service@da-hui.com.tw](mailto:service@da-hui.com.tw)

公司官網：<https://www.da-hui.com.tw/>

# 一、利害關係人議合

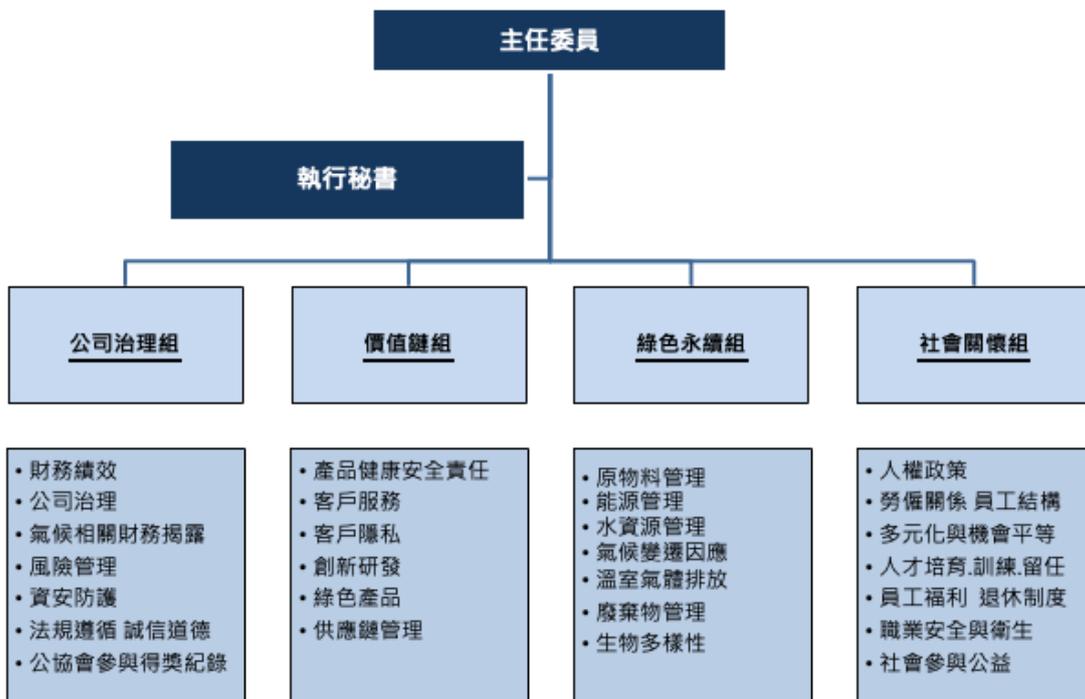
## 利害關係人與重大主題鑑別流程



### 1.1 永續發展委員會

達輝於 2024 年制定「永續發展實務守則」並經董事會通過。目前永續發展委員會（以下簡稱 ESG 委員會），由副總擔任 ESG 委員會主任委員，委員會之下設立各功能小組，各部門主管擔任小組組長，ESG 委員會每半年開會 1 次，開會前由執行秘書發出開會通知，請各小組長彙整利害關係人的建議與意見並提供給執行秘書，於會議中討論並做成決議。報告書完成後，由各小組負責人共同確認當年度的報告書已涵蓋所有 ESG 重大主題。為永續報告書資料的正確性，公司將永續資訊納入內部控制制度。ESG 委員會每年向董事會報告前年度 ESG 執行成果與未來規劃，董事會亦對永續發展之督導情形，包含但不限於：管理方針、策略與目標制定、檢討措施等。達輝編製之永續報告書將提報董事會決議通過後予以公告。

#### 永續發展委員會組織圖



## 1.2 確認利害關係人

### 確認主要利害關係人



利害關係人指的是對達輝產生影響或受其影響的群體。各部門首先依據日常業務往來，初步篩選相關利害關係人類型，接著根據與公司的互動頻率、相互影響程度及彼此的重要性，經內部會議討論並參考同業作法，最終確定 4 類對公司至關重要的主要利害關係人：股東、供應商/承攬商、客戶及員工。

## 1.3 利害關係人溝通管道與關注議題

達輝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輝之議題亦多有差異，達輝各部門主動透過多元管道與利害關係人持續良性互動，讓關注達輝的利害關係人能適時瞭解公司營運概況；同時達輝亦能掌握利害關係人對公司的要求及期待並及時回應，公司每年至少一次向董事會報告主要利害關係人與公司雙向溝通情形。

達輝各部門蒐集主要利害關係人於例行業務往來過程中提出的關注議題，由永續發展委員會收斂彙整，同時參考 GRI 永續性報導準則 2021 年版與同業 ESG 報告，歸納出 16 項永續議題，涵蓋經濟、環境與社會等面向，確保達輝揭露的永續資訊滿足 GRI 準則要求的完整性與多元性。

類別	對公司的意義	關注議題	溝通管道/頻率	溝通實務統計
股東	股東為公司的出資者，公司應保障股東權益，並公平對待	產品責任管理(品質/健康/安全/行銷/標示) 營運績效 創新研發	聯絡窗口：會計主管 王耀鴻 電話：02-26497298 EMAIL：service@da-hui.com.tw	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 舉辦股東會 1 次</li> <li>● 舉辦法說會 1 場</li> </ul>

	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。	客戶關係管理 資訊安全與隱私保護	股東常會/每年召開 法說會/每年召開 官網投資人專區/每月 公開資訊觀測站/不定期	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 公告重大訊息 45 則</li> <li>● 更新網站資訊 共 9 則</li> </ul>
供應商 / 承攬商	提供生產所需的物料與服務，確保品質、交期與合規性，是維持營運穩定與提升效率的關鍵合作夥伴。	溫室氣體管理 人才培育 綠色服務/產品 營運績效 客戶關係管理	<b>聯絡窗口：採購部門 柯小姐</b> <b>EMAIL：pcquah@speedy momentum.com</b>  工廠稽核/每年 電話、E-MAIL、線上軟體/不定期 參與廠商的滿意度調查/不定期	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 工廠稽核 11 家</li> </ul>
客戶	客戶為公司長期合作夥伴，重視產品品質、交期與專業服務，是驅動業務成長與建立市場信譽的關鍵角色。	能源管理 溫室氣體管理 廢棄物管理 水資源管理 綠色服務/產品	<b>聯絡窗口：業務部門 鄭先生</b> <b>EMAIL：stteh@speedymomentum.com</b>  客戶會議/不定期 業務拜訪/每月 客戶滿意度調查/每年 電話、E-MAIL、Skype 等線上會/不定期	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 客戶滿意度調查 1 次</li> <li>● 參與顧客每個月評價共 12 次</li> </ul>
員工	員工是企業運作與發展的基礎，專業能力與參	營運績效 薪酬福利 職業安全與健康 人才培育	<b>聯絡窗口：人資部門 陳小姐</b> <b>EMAIL：pctan@speedymome</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 內部會議約 50 場，參與人次約 500 人次/年</li> </ul>

與度直接影響營運績效、創新動能與組織永續力。	創新研發	ntum.com  電話、E-MAIL/不定期 員工申訴管道/不定期 產銷員工會議/不定期 主管會議/定期	
------------------------	------	--	--

## 1.4 鑑別重大主題

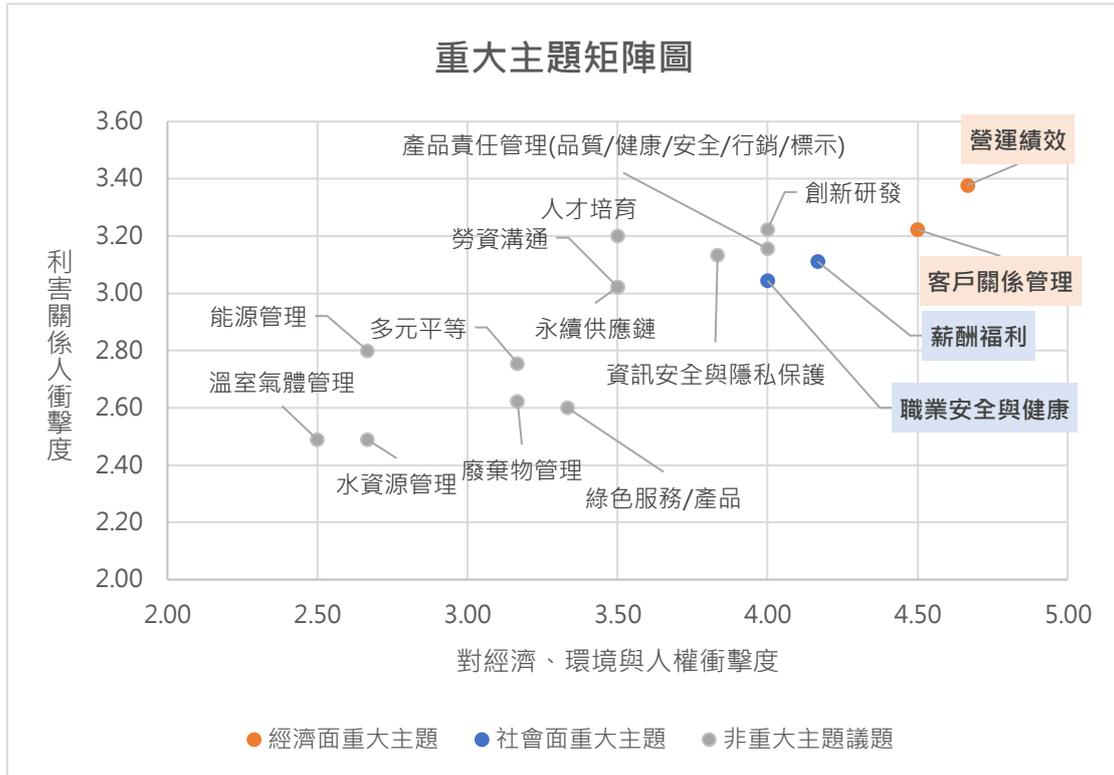
### 重大主題鑑別流程



面向	永續議題
環境面	綠色服務/產品、永續供應鏈、廢棄物管理、能源管理、溫室氣體管理、水資源管理
社會面	人才培育、薪酬福利、職業安全與健康、勞資溝通、多元平等
經濟面	營運績效、創新研發、客戶關係管理、產品責任管理(品質/健康/安全/行銷/標示)、資訊安全與隱私保護

ESG 委員會針對永續發展擬定 16 項議題，並透過線上問卷調查主要利害關係人對各議題的影響程度。此次調查共回收 45 份有效問卷，其中包括股東/投資人 5 份、員工 16 份、客戶 2 份，以及供應商 22 份，藉此評估各利害關係人對永續議題的關注程度。此外，亦邀請 6 位主管填寫問卷，評估各議題對內外部的影響，最終彙整雙方評分，繪製重大主題矩陣圖，並經 ESG 委員會討論，最後從環境、社會及經濟三大面向中，確定當年度的 5 項重大主題，包括：營運績效、客戶關係管理、薪酬福利、職業安全與健康及永續環境。這些議題同時代表公司面臨的風險與機會——公司在追求營運績效與滿足股東、客戶期望的同時，亦須確保員工福祉、職場安全及環境責任的落實，避免因違規或疏忽而影響企業信譽與營運穩定。透過制度化的管理與前瞻性的策略部署，若能在經濟效益、環境永續與社會責任之間取得良好平衡，將有助於公司強化風險韌性、提升整體競爭力，進而穩健邁向長期的永續經營目標。本報告將詳細說明這 5 項重大主題的管理方針及相關揭露數據內容，其餘永續議題為本公司自願揭露內容。

ESG 面向	重大主題 ( 衝擊面向 )
環境面	永續環境 ( 正面 )
社會面	薪酬福利 ( 負面 )、職業安全與健康 ( 正面 )
經濟面	營運績效 ( 正面 )、客戶關係管理 ( 正面 )



註：永續發展委員會透過會議決定以永續環境做為環境面重大主題



### 確定重大主題和邊界

面向	重大主題 排序	衝擊面向	影響範圍			對應 GRI 準則 2021 一般揭露/主題 準則	報告書揭露 章節
			上游	公司	下游		
			供應 商		客戶		
經濟面	營運績效	<b>實際正面</b> 2024 年度營收穩定 略為成長。	●	●	●	GRI 201 經濟績 效	3.4 營運績 效
經濟面	客戶關係 管理	<b>實際正面</b> 2024 年客戶評價皆 為 A A。		●	●	自定義主題	3.5.2 客戶 服務
社會面	薪酬福利	<b>實際負面</b> 本公司每月平均經常 性薪資與同業平均經 常性持平。		●		GRI 401 勞雇關 係	5.2.1 薪 酬 福利
社會面	職業安全 與健康	<b>潛在正面</b> 政府機關前來稽查時 榮獲 A 級。	●	●		GRI 403 職業安 全衛生:2018	5.3 職 業 安 全 衛 生
環境面	永續環境	<b>實際正面</b> 用水量及用電量皆控 制在一定的區間內。	●	●	●	自定義主題	四、永續環 境

排序	2023 年重大主題	2024 年重大主題	比較
1	-	營運績效	-
2	-	客戶關係管理	-
3	-	薪酬福利	-
4	-	職業安全與健康	-
5	-	永續環境	-

註. 本報告書為第一本永續報告書

## 二、關於達輝

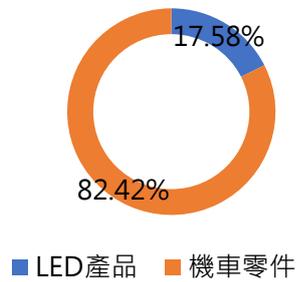
### 2.1 公司簡介

Da Hui Limited (以下簡稱「本公司」或「達輝」)設立於 2011 年 12 月 1 日，本公司係設於英屬開曼群島(以下簡稱「開曼群島」)之投資控股公司，經第三地控股公司再轉投資馬來西亞 Huan Hsin Electrical System (M) SDN. BHD.、Speedy Momentum SDN. BHD.及越南滿益責任有限公司。目前公司專精於機車配線束、機車車燈及 LED 燈具之製造買賣，秉持著致力滿足客戶之需求與期望為經營理念。目前業務遍及美洲、馬來西亞市場，核心客戶主要為美國知名電器品牌廠商及在馬來西亞日系知名機車廠商。而在產品設計研發及製造積極以 QCDS(Quality、Cost、Delivery、Service)經營理念，加強內部團隊之整合及品質的嚴格控管，進而提供客戶更精準且穩定的產品。

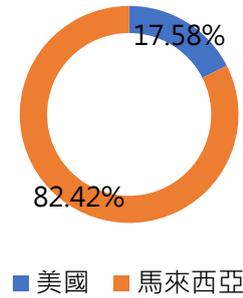
公司名稱	達輝股份有限公司 DA HUI LIMITED.
行業別	公開資訊觀測站的上市櫃產業類別：上櫃其他
總部位置	新北市汐止區大同路一段 337 巷 16 弄 27 號 3 樓
資本額	395,000 新台幣仟元
股權結構	本國法人 4.75%、本國個人 18.37%、外國機構與外國個人 76.88%
當年度合併營收	892,344 新台幣仟元
員工人數	台灣：4 人 海外：515 人
營運據點	台灣 馬來西亞 (吉打州) 越南 (河內)
主要產品/服務	機車專用配線束、機車車燈及 LED 燈具

註：資料統計至 2024 年底。

當年度主要產品銷售比例

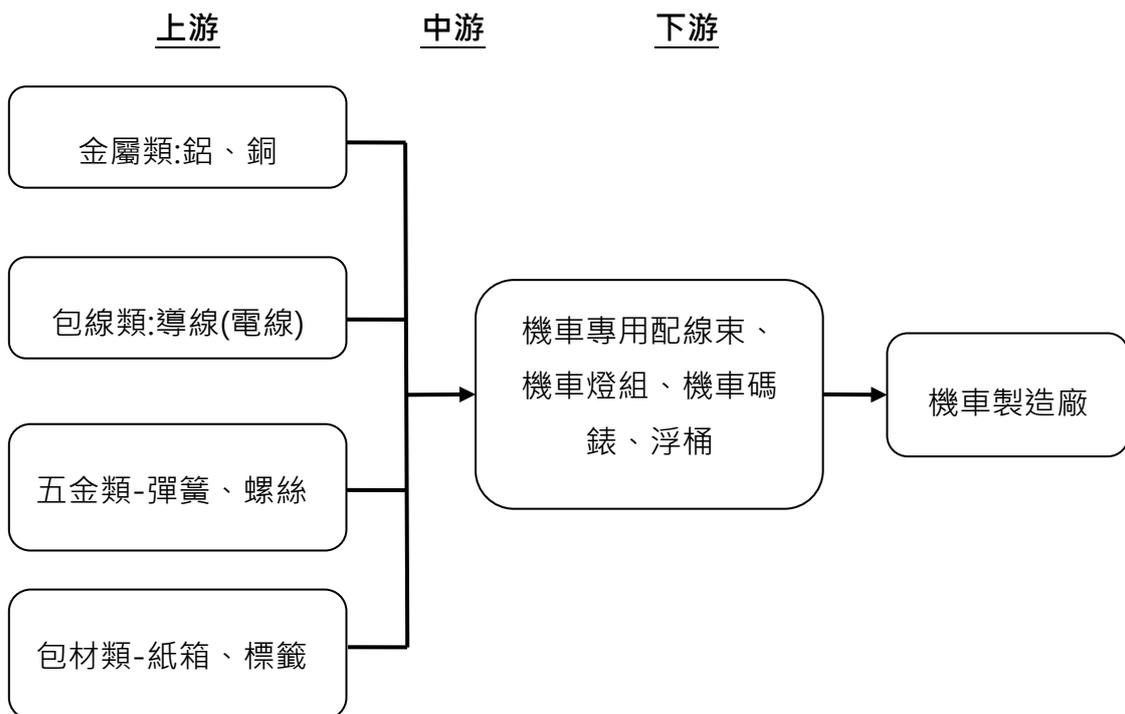


當年度各區營收比例



本公司所屬產業鏈

達輝主要營收來自機車配線束、車燈及馬錶生產製造，購買相應線材及彈簧、螺絲等五金組裝後交付機車製造廠商。



## 2.2 經營理念



### 公司沿革

年份	事項
1995	於馬來西亞成立奂鑫電業(馬)股份有限公司，設廠於吉打州，從事機車專用配線束生產。
2000	成立 Speedy Momentum Sdn. Bhd.，主要從事機車碼錶及浮桶之生產。
2003	成立研發部門，配合投入機車車燈之研發與製造。
2005	建立產品信賴測試實驗室。
2007	成立威海金富電子有限公司，從事兒童汽車安全座椅及兒童安全柵門之生產。
2009	2009年5月為擴展業務，位於馬來西亞 PKNK 之新廠落成。
2011	12月於英屬開曼群島設立 Da Hui Limited(達輝股份有限公司)。
2014	2014年6月12日股票上櫃掛牌交易
2015	2015年11月投資越南，成立滿益責任有限公司。
2017	3月投資臺灣區 Curves 獨家特許經營權利暨品牌經營相關業務公司35%股權。
2019	4月洽詢嬰幼童產品合作對象，簽署合資協議。
2022	5月與祺驊股份有限公司，簽署股份交換契約書，8月26日為換股基準日。

### 短期計畫

- 著重於OEM/ODM業務，除增加既有客戶之新機種、新產品線訂單外，並積極爭取新客戶，使公司營業額及獲利穩定成長。
- 建置半自動化生產設備，發展高附加價值之產品，並藉以提升產品設計能力、品質及效率。
- 強化研發部門團隊，加強高素質人才之延攬及訓練，以期提升研發成效。
- 強化公司財務管理功能、增強風險控管。

### 長期計畫

- 加強轉投資公司的生產產能，以降低原材料的成本。
- 持續延攬優秀人才，強化行銷、研發及管理能力，保持公司整體競爭力。
- 拓展海外業務能力，配合營運之需求，掌握市場與技術發展趨勢。

## 2.3 獲獎榮耀與管理系統

達輝目前已取得 ISO 9001:2015 證書，且在有效期限內，展現公司在品質要求方面的高度重視與持續精進。透過這些制度化管理機制的導入與落實，達輝不僅提升了內部營運效率與產品一致性，也強化了對顧客需求回應與永續經營的能力，建立客戶與利害關係人對本公司長期信賴的基礎。2024 年本公司亦獲得 Honda 最佳開發獎。目前達輝亦為馬來西亞摩托車與電單車組裝與分銷商協會 (MASAAM) 會員。

管理系統	ISO 9001:2015
證書照片	

獎項	2024 年獲得 Honda 最佳開發獎
獎項照片	

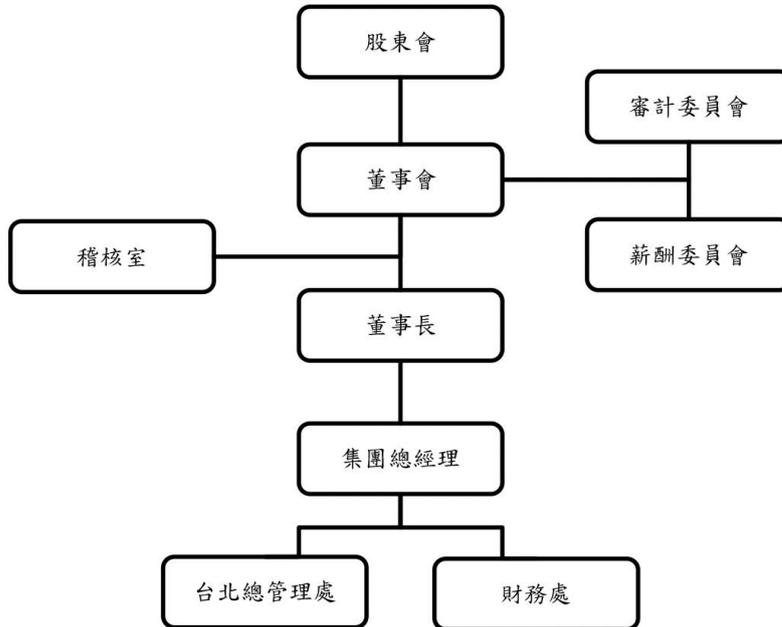
### 公協會的會員資格

外部協會名稱	參與身份
馬來西亞摩托車與電單車組裝與分銷商協會	會員

## 三、誠信治理

### 3.1 治理實務

#### 3.1.1 董事會



#### 董事會組成

董事會負責規劃公司經營策略，並對股東及其他利害關係人負起最終責任。董事應忠實執行職務，秉持善良管理人之注意義務，以審慎態度行使職權。除依法或依公司章程規定事項應由股東會決議外，其餘皆由董事會決策執行。董事會亦為公司負責決策與監督經濟、環境及社會影響的最高治理機構，董事長與其他董事根據整體經濟與產業環境進行討論後，指示公司未來營運方向。關於營運方針、未來短中長期營運目標、重大營業風險及因應措施以及永續經營策略，則由總經理與其他管理階層共同擬定，經董事長核示後在董事會中報告執行情形。

本公司董事成員於 2024 年 6 月 20 上任，由 7 位董事組成，其中包含 3 位獨立董事，占比約 42.86%。此外，7 位董事中過半數成員間無配偶或二親等內親屬關係，確保董事會獨立性與客觀性。性別多元方面，現有 1 位女性董事占比 14%。公司推動董事會多元化政策，透過專業背景、性別及經歷的多樣性，強化公司治理效能，進而提升整體營運表現。

註：有關董事會成員詳細資訊請參考 113 年年報「貳、公司治理報告」。

#### 董事提名與遴選

達輝訂定《董事選任辦法》，所有董事成員均採候選人提名制，並以累積投票制進行，每一股份具有與應選董事人數相同之選舉權，股東得將選票集中投

予單一候選人，或分散投予數位候選人，所得選票代表選舉權較多者當選。為強化董事會運作效能及提升公司治理品質，董事會成員組成應考量多元化原則，除兼任公司經理人之董事不得超過董事席次三分之一外，整體配置亦應涵蓋財務、法律、產業經驗、企業管理及風險管理等所需知識、技能與素養。為確保董事選任之獨立性，達輝依《公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法》辦理獨立董事之資格審查與選任程序，以強化董事會監督功能與決策客觀性。目前達輝董事長無兼任總經理或其他相當職務。

#### 董事會出席情形 (註1)

職稱	姓名	性別	實際出席率 (%) (註2)	目前兼任其他公司獨立董事的家數
董事長	徐鴻鈞	男	100%	0
董事	徐盟傑	男	71%	0
董事	Liongate Investments Limited 代表人：常偉桓	男	71%	0
董事	陳錫智	男	100%	1
獨立董事	顏信輝 (註2)	男	80%	2
獨立董事	李瑞珠	女	100%	0
獨立董事	邱紹禎 (註2)	男	100%	1

註1. 最近年度截至年報刊印日止審計委員會開會 7 次。

註2. 顏信輝董事及邱紹禎董事為 2024 年 6 月新任。

#### 董事會多元化統計

多元化統計/年度		2022 年		2023 年		2024 年	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
性別	男	6	85.71%	6	85.71%	6	85.71%
	女	1	14.29%	1	14.29%	1	14.29%
年齡	未滿 50	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	50 ~ 60	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	60 以上	7	100.00%	7	100.00%	7	100.00%
學歷	研究所	4	57.14%	4	57.14%	4	57.14%
	大專	2	28.57%	2	28.57%	2	28.57%
	其他	1	14.29%	1	14.29%	1	14.29%

註. 女性董事百分比 = (當年底女性董事人數 / 當年底董事人數) \* 100%。

## 績效評估

達輝針對董事會進行內部自行評估，並將各董事評核結果作為薪酬及續任之參考。

自評	2024 年
董事會	優
審計委員會	優
薪酬委員會	優

## 利益衝突

與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。董事之配偶、二親等內血親，或與董事具有控制從屬關係之公司，就前項會議之事項有利害關係者，視為董事就該事項有自身利害關係。

註. 有關利益迴避資訊請參考 113 年年報「貳、公司治理報告」。

## 溝通重大事件

公司各部門日常透過例行管道定期與利害關係人展開互動，倘若遇到利害關係人或永續議題對公司可能造成潛在重大負面衝擊之際，將由權責部門展開利害關係人或永續議題在財務狀況、法遵紀錄、環保與勞動權益等諸多面向進行盡職調查，並向總經理及董事長報告調查結果；由董事長視具體結果會對公司營運產生重大危害與否而評估在董事會報告，並由董事會對部門提出的盡職報告做出決議並交辦公司權責部門執行，2024 年公司未有相關潛在負面重大事件發生。

## 董事進修

達輝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，2024 年共有 6 小時為永續相關課程，強化董事永續知識及法令新知。

### 3.1.2 功能性委員會

#### 審計委員會

達輝設置審計委員會，由 3 名獨董擔任審計委員，至少一名具會計或財務專長，每季至少召開一次會議。不定期邀請簽證會計師列席，針對董事會財務報告相關議案進行諮詢，並提供獨立董事與簽證會計師聯繫管道，隨時可由審計委員進行諮詢。稽核主管定期將稽核報告及追蹤報告呈送獨立董事查閱，即時回應獨立董事意見，並列席董事會報告查核情形。

職稱	姓名	實際出席次數【B】	委託出席次數	實際出席率(%)【B/A】	備註
獨立董事	顏信輝	4	1	80%	新任
獨立董事	李瑞珠	7	0	100%	
獨立董事	邱紹禎	5	0	100%	新任

註 1. 最近年度截至年報刊印日止審計委員會開會 7 次(A)。

註 2. 顏信輝董事及邱紹禎董事為 2024 年 6 月新任。

#### 薪酬委員會

達輝訂有《公司治理實務守則》，並依法設置薪酬委員會，確保董事及經理人薪酬制度之公正性與合理性。薪酬委員會成員不少於三人，其中須包含獨立董事，且由獨立董事擔任召集人及會議主席，以強化其獨立性與專業判斷。委員會成員之專業資格、職權行使及組織規程，均依相關法令規定辦理。薪酬委員會定期檢視公司董事及經理人之薪酬政策與結構，並向董事會提出建議，確保薪酬制度具備誘因性與長期發展導向，同時避免引導經營團隊為追求報酬而進行超出公司風險承受能力之行為，以維護公司穩健經營與股東權益。

目前達輝處於推行 ESG 階段，目前尚未將 ESG 發展目標、績效與董事成員及經理人之個人薪酬連結，達輝將持續關注 ESG 趨勢，待未來內部推行 ESG 更加成熟後，由薪酬委員研議評估訂定辦法。

職稱	姓名	實際出席次數【B】	委託出席次數	實際出席率(%)【B/A】	備註
召集人	李瑞珠	4	0	100%	
委員	顏信輝	1	1	50%	新任
委員	邱紹禎	2	0	100%	新任

註 1. 最近年度截至年報刊印日止薪酬委員會開會 7 次(A)。

註 2. 顏信輝董事及邱紹禎董事為 2024 年 6 月新任。

項目	董事會	經理人
固定薪資和浮動薪資	√	√
簽約金或招聘獎金		
離職金		
退休福利		√

註. 經理人退休制度與員工退休制度一致。

### 3.1.3 倫理誠信

為建立誠信經營之企業文化及健全發展，達輝訂定《誠信經營守則》及《誠信經營作業程序及行為指南》，董事會決議通過後實施，修正時亦同，規範達輝董事、經理人、受僱人、受任人或具有實質控制能力者，禁止不誠信行為、防範產品或服務損害利害關係人、禁止行賄及收賄等狀況。

達輝台北總管理處僅對台北員工及 7 位董事進行不定期宣導。子公司會以當地法規為基礎對當地對員工、供應商及客戶等利害關係人進行誠信行為事項宣導及簽署相關承諾，依所在地當地法規為基礎對當地對員工、供應商及客戶等利害關係人進行宣導及簽署相關承諾書。

達輝建置檢舉管道，利害關係人可透過公司官網發言人信箱以及聯絡我們專區提出檢舉，將依內部處理程序進行審理，為維護檢舉案相對人之權利，避免其遭人挾怨報復，本公司應提供被檢舉人陳述意見或申訴之機會，以維護被檢舉人之權利，並以保密方式處理檢舉案件。2024 年度達輝並未接獲任何檢舉或申訴案件。

誠信經營守則	誠信經營作業程序及行為指南
	

### 3.2 風險管理

達輝透過 ESG 重大性原則，以線上問卷方式鑑別出與公司營運相關的環境、人權與治理經濟面向的重大主題，針對重大主題可能對達輝造成的負面衝擊提出因應策略，同時公司風險管理架構是以各權責部門為核心，展開後續風險管控作業，以及制訂風險管理政策及程序，讓公司治理單位能進一步監督公司內部控制制度之有效性，並監督公司實際或潛在風險之控管。

風險類別	風險說明	風險管理策略
營運績效	客戶過於集中及產品品項種類較低	開發多元性產品或不同地域客戶以降低單一產品或客戶影響。並因應適合未來環境變遷、疫情變化、人口結構及所得消費的產品，搶攻未來商機。
	國際大廠加入市場，增加競爭難度，瓜分市場份額	加強顧客關係及研發能力，降低研發成本。
永續環境	遵守環保法規	達輝持續關注法規動態，並依照「上市櫃公司永續發展路徑圖」規範時程進行溫室氣體盤查及確信。
員工照顧	面臨缺工、無法即時招募到或是流失過多質量俱優人才	提供具競爭力的薪酬，以吸引、培育並留任人才，獎勵能創造績效且持續貢獻的員工。
	發生職災	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 全面職安教育與培訓：定期進行員工安全意識培訓，確保所有人熟悉操作規範及安全流程。</li> <li>● 工作環境風險排查：每季度進行工作環境的風險辨識與評估，對高危險環節採取工程控制措施。</li> <li>● 應急處置計劃：制定詳細的職災應急方案，確保發生事故時可快速應對，減少影響範圍。</li> <li>● 安全設備升級：投資新技術與設備，降低危險作業對員工的安全威脅。</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"><li>● 消防設備檢查與維護：每月檢查消防設備（如滅火器、警報系統、消防栓）並定期進行維護。</li><li>● 員工消防演練：每年進行一次消防疏散演練，讓全體員工熟悉逃生路線與應急程序。</li><li>● 消防預警系統：安裝智能火災探測裝置，提前預警並即時通報。</li></ul>
--	--	--

### 3.3 法規遵循

本公司專營機車配線產品及機車車燈之設計與製造，營運據點橫跨臺灣及馬來西亞地區，為確保各地區營運活動皆符合當地及國際法令規範，由各部門統籌管理，定期彙整與追蹤兩地適用之勞動、環保、職安衛、產品與貿易法規，並依法令更新情形即時修訂內部作業程序。

達輝依據《臺灣證券交易所股份有限公司對有價證券上市公司重大訊息之查證暨公開處理程序》第 26 條之情形列為重大違法事件判斷基礎。馬來西亞子公司則依五萬馬幣為重大違法事件判斷基礎。2023 年及 2024 年達輝皆未發生重大違法事件。

### 3.4 營運績效

重大主題	經濟績效
對公司的重 要性	以穩定獲利在股東權益、社會環境及其他方面持續投注資源不斷優化。
政策/承諾	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 優化客戶及產品結構。</li> <li>● 研究開發新產品。</li> <li>● 整合資源，創造最大價值。</li> </ul>
短期目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 股東權益：穩定配發現金股利。</li> <li>● 開發新產品：不斷投入資源開發新產品，以維持競爭力。</li> <li>● 在機車類產品，本公司加強與馬來西亞各機車廠合作，持續深化車燈開發及設計能力，除持續不斷在品質、價格及供貨時效等方面，符合客戶需求並追求卓越外，並致力於客戶深耕，以擴大未來供貨品項及區域。</li> <li>● 參與客戶新產品開發競標，達到顧客要求的功能及成本需求。</li> <li>● 與客戶端不定期與定期檢討成本結構。</li> <li>● 營收獲利持續穩定成長，創造更好的經濟價值。</li> <li>● 加強本公司的自主研發能力。</li> </ul>
中長期目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 不幾優化與創新產品且兼顧股東與員工權益及社會責任，以維持產業競爭力。</li> <li>● 進而與國際大廠建構全球供應體，且發展完整產品線以滿足客戶一次購足之全球化需求。</li> <li>● 維持客戶關係，與客戶做共同研發。</li> </ul>
投入資源與 實際行動	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 強化競爭力、增加客戶數量及產品品項。</li> <li>● 持續投資擴充研發計畫，加速新產品開發。</li> <li>● 擴充經濟規模，降低成本，提高競爭力，導入自動化的生產設備，維持品質優勢。</li> </ul>
績效成果	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 合併營較前一年收成長 10%。</li> <li>● 營業毛利較前一年增加 2%。</li> <li>● 增加 2 個客戶。</li> <li>● 數位碼錶及電子零件已開發完成送樣。</li> <li>● 2024 年度現金股利配發 0.6 元。</li> </ul>

<b>負責部門</b>	財務部/EMAIL : service@da-hui.com.tw
-------------	-----------------------------------

**產生及分配的直接經濟價值 (單位：新台幣仟元)**

項目	2022 年	2023 年	2024 年
收入 (A)	923,352	790,586	892,344
營運成本 (B)	794,626	671,632	754,139
員工薪資與福利 (C)	160,465	152,347	145,347
支付出資人的款項 (D)	6,189	27,766	27,919
支付政府的款項 (E)	22,897	22,318	28,840
社區投資 (F)	15	77	293
留存的經濟價值 (A-B-C-D-E-F)	-60,840	-83,554	-64,194

註：留存的經濟價值：「生產銷售的直接經濟價值」減去「分配的經濟價值」。

**政府財務援助**

2024 年無領取政府機關補助

**近兩年主要產品營業比重**

年度	2023 年		2024 年	
	金額 (新台幣仟元)	營業比重(%)	金額 (新台幣仟元)	營業比重 (%)
LED 產品	119,808	15.15%	156,896	17.58%
機車零組件	670,778	84.85%	735,448	82.42%
其他	0	0.00%	0	0.00%
合計	790,586	100.00%	892,344	100.00%

## 競爭利基

### (1) 精密模具設計與開發流程

本公司具有可快速將客戶的需求及想法，將其產品必要的技術及規格，協助設計並開發模具能力，為達成客戶領先製程的需要，先期的開發機制與實驗模具的投資，係本公司成為客戶核心供應鏈的條件之一。

### (2) 產品水平及垂直整合的能力

由於機車構造複雜，機車產業需要資金及技術密集，上下游供應鏈的整合可以縮短客戶的產品開發階段、降低成本，本公司將持續深耕核心產品的經營，並延伸機車主體其它部份產品的開發，及做好與供應鏈的垂直整合工作，以取得最佳的後勤及成本支援。

### (3) 優質的產品及服務

本公司努力以具有競爭性的價格提供客戶優質的產品及服務，遵循 ISO9001 國際認證的規範進行生產及管理，並堅持「QCDS(品質、成本、運送、服務)」的精神，提供客戶最高等級的服務。

### (4) 客戶關係的累積與經營

與客戶建立長期穩定的合作關係，隨時提供客戶各項產品上的情報，或從客戶處取得影響合作關係及競爭優勢的各項情報，培養與客戶良好的互動及默契。

### 3.5 產品責任

#### 3.5.1 創新研發

##### 成功開發的產品及技術

項目	簡要說明								
1	<p>節能產品——機車燈設計以 LED 為主。</p> <p>LED 燈具具備高效率、低耗電的特性，傳統機車燈泡功率約為 35 瓦，而 LED 燈僅約 3 瓦，能大幅降低能耗。因此，將 LED 應用於機車燈具設計上，不僅達到節能效果，也有助於延長燈具使用壽命。</p>								
2	<p>升級機車燈等級——機車燈設計以 LED 設計為主。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Model</th> <th>Lighting Parts</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>135 LC</li> <li>1. 2<sup>nd</sup> Stop Light</li> <li>2. Front Flasher</li> </ul> </td> <td>  </td> </tr> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>Y15ZR</li> <li>1. Head Light</li> <li>2. Pilot Light</li> <li>3. Tail Light</li> </ul> </td> <td>  </td> </tr> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>135 LC FI</li> <li>1. Head Light</li> <li>2. Pilot Light</li> </ul> </td> <td>  </td> </tr> </tbody> </table>	Model	Lighting Parts	<ul style="list-style-type: none"> <li>135 LC</li> <li>1. 2<sup>nd</sup> Stop Light</li> <li>2. Front Flasher</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Y15ZR</li> <li>1. Head Light</li> <li>2. Pilot Light</li> <li>3. Tail Light</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>135 LC FI</li> <li>1. Head Light</li> <li>2. Pilot Light</li> </ul>	
Model	Lighting Parts								
<ul style="list-style-type: none"> <li>135 LC</li> <li>1. 2<sup>nd</sup> Stop Light</li> <li>2. Front Flasher</li> </ul>									
<ul style="list-style-type: none"> <li>Y15ZR</li> <li>1. Head Light</li> <li>2. Pilot Light</li> <li>3. Tail Light</li> </ul>									
<ul style="list-style-type: none"> <li>135 LC FI</li> <li>1. Head Light</li> <li>2. Pilot Light</li> </ul>									
3	<p>升級機車碼錶等級——機碼錶以電子碼錶設計為主。</p> 								

##### 近 3 年研發能量

項目	2022 年	2023 年	2024 年
研發費用 (新台幣仟元)	1,052	1,659	271
研發/營收比率	0.11%	0.21%	0.03%
研發人力 (人)	12	12	12

### 3.5.2 客戶服務

重大主題	客戶服務
對公司的重要性	客戶關係管理對公司而言是提升顧客滿意度與忠誠度的關鍵，有助於深入了解顧客需求、強化互動關係，進而提高銷售效率與市場競爭力。
政策	確保每一次互動皆以專業、尊重與效率為核心。我們承諾建立穩定溝通管道、定期回應反饋，並持續優化系統與服務品質，以建立長期互信的客戶關係。
短期目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 客戶滿意度維持 GOOD。</li> <li>● 設有專責的客服單位，若遇到客訴案件會立即服務處理提出因應措施。</li> <li>● 增加客服人力，確保 90%的問題在首次接觸中解決。</li> </ul>
中長期目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 品質跟交期維持在 A A 等級，客戶滿意度維持 GOOD。</li> <li>● 擴大客戶面以及產品面。</li> <li>● 參與公益活動，提升本公司的形象。</li> </ul>
投入資源與實際行動	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 針對主要顧客做顧客滿意度調查。</li> <li>● 客戶產品研發。</li> <li>● 參與客戶每個月的評價。</li> </ul>
績效成果	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 2024 年客戶產品研發共參加 4 件。</li> <li>● 2024 年客戶滿意度 GOOD。</li> <li>● 2024 年獲得 Honda 最佳開發獎。</li> </ul>
負責部門	業務部/EMAIL：stteh@speedymomentum.com

本公司重視與客戶長期合作關係，建立穩固且互信的夥伴連結，視每一位客戶為成長過程中不可或缺的重要夥伴。秉持「以客為尊」的理念，除主動關注客戶需求外，對於收到的每項客訴皆予以高度重視，並透過積極溝通與即時改善，提升整體服務品質與客戶滿意度，進而爭取更多合作機會與訂單。

在客戶關係管理方面，公司建構服務導向的營運模式，並持續優化內部作業流程，以提升服務效率與準確性，建立穩固的客戶信賴。同時，透過創新技術應用與品質管控機制，強化產品品質穩定性，並與客戶密切合作，提供符合其市場需求與應用特性的客製化產品與服務，實現雙方共創價值的目標。

#### 客戶關係經營成效

以「客戶是否持續提供新開發案」作為關鍵績效指標 ( KPI ) ，反映客戶對本公司專業能力與合作態度之認可。此外，亦以客戶每月所提供之供應商交貨與品質績效報告為評估依據，該報告包含交貨品質績效、回應效率績效等評分項目，目前已連續三個月獲得 AA 評級，平均分數達 95 分以上，展現本公司在交期與品質方面的優異表現。此外，達輝每年亦主動針對銷售額佔 60% 以上的顧客填寫顧客滿意度問卷，近年的顧客滿意度皆為 GOOD。未來將持續深化客戶導向思維，提供更優質的產品與服務體驗。

### 客戶滿意度評分

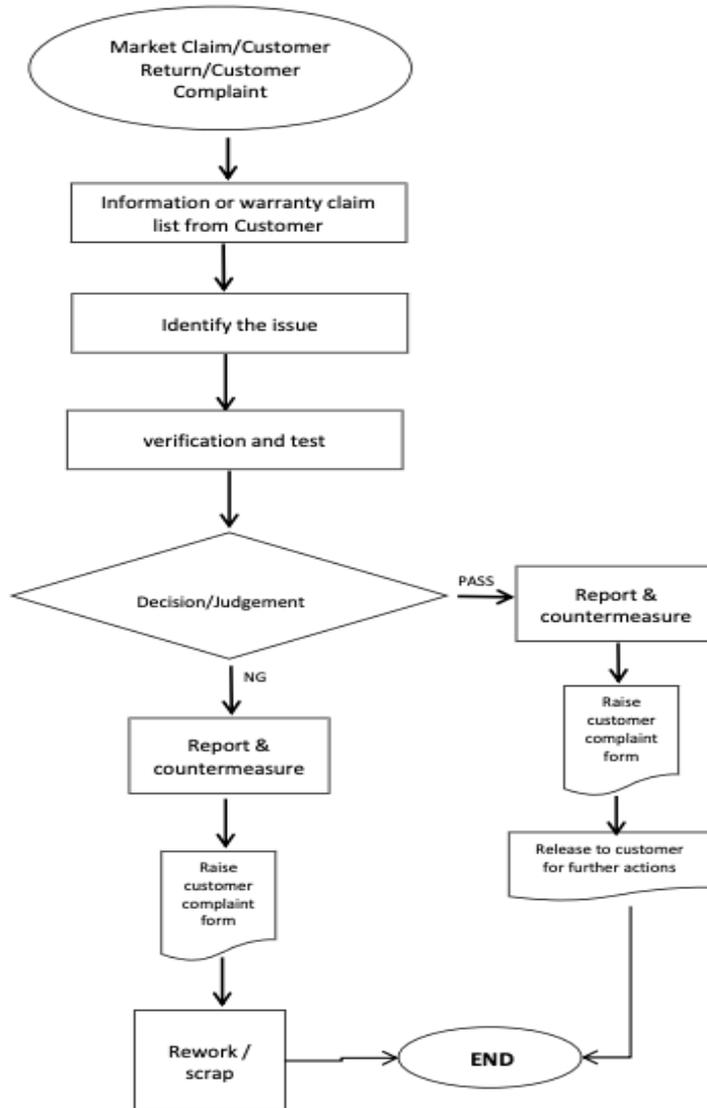
統計/年度	2022 年	2023 年	2024 年
客戶滿意度評分	GOOD	GOOD	-

註1. 客戶滿意度無具體量化數據，僅以 WORST、BAD、AVERAGE、GOOD、EXCELLENT 等級表示。

註2. 2024 年尚未提供問卷供客戶評價，預計於 2025 年第三季開始發送問卷進行客戶滿意度調查。

### 客訴處理

本公司的業務平日會透過電話及郵件聯繫顧客。若發生客訴事件，達輝亦與下游客戶釐清問題處理點、權責單位及後續的處理方案，期望能改善產品品質。



### 客戶隱私

對公司的意義	與客戶建立良好合作關係、重視客戶隱私，加強客戶的信任並以良好信譽爭取更多訂單。
管理措施	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 僅高層管理職才能接觸客戶隱私資訊。</li> <li>● 所有機密文件存放專櫃并上鎖。</li> <li>● 與客戶簽署保密協議 NDA。</li> </ul>
有效性	2024 年客戶投訴案件為 0。

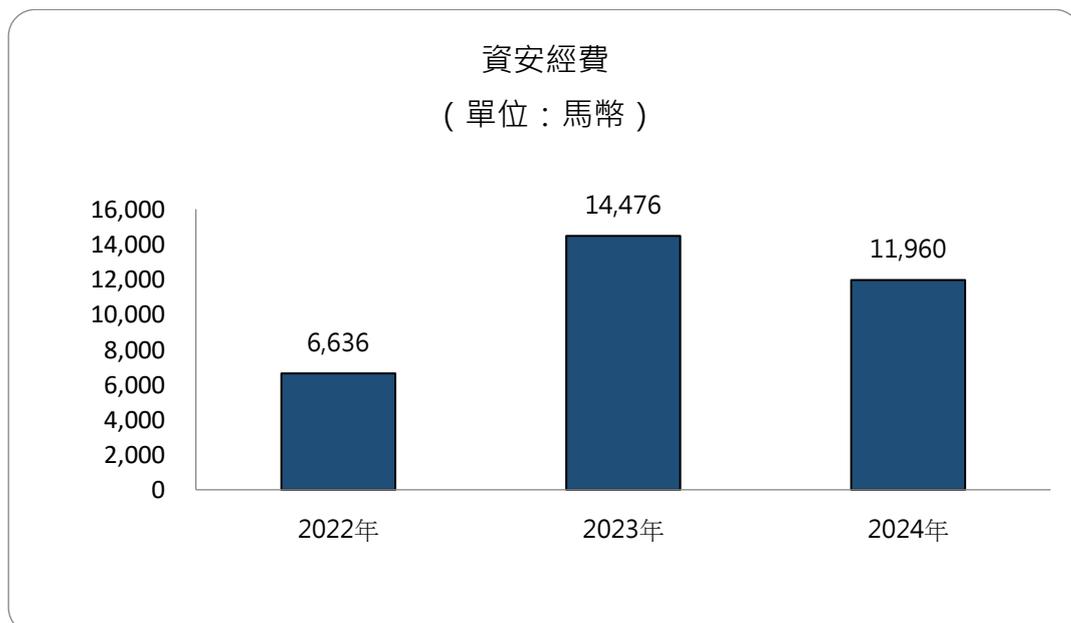
## 3.6 資安防護

### 具體管理方案

- 加強防火牆管理與多重身份驗證 ( MFA )：建議定期檢查防火牆規則，並全面導入多重身份驗證，以降低帳號被盜風險。
- 資訊安全宣導與教育訓練：定期舉辦資安宣導課程，提升員工對社交工程攻擊、惡意郵件等資安威脅的辨識能力與應對意識。

### 日常資安措施

- 門禁管制：僅授權人員可進入機房或關鍵系統維護區域，所有非資訊單位人員若有特殊事務需進出電腦機房或是廠商洽公需進出電腦機房時，須填寫“機房進出管理記錄”表，若必要時由承辦人員陪同與監督。
- 異地備份：關鍵資料定期進行異地備份，防止地震、火災等災害導致資料損失。
- 檔案存取控管：僅授權人員可存取敏感資料，並設置資料存取紀錄機制，以利稽核追蹤。
- 網路權限控管：實施內部網路分區與權限管理，防止未授權設備連接公司網路。
- 軟體與外接設備權限管制：限制安裝非授權軟體與外接裝置使用，以降低惡意程式植入風險。
- 防毒軟體與系統更新：定期更新防毒軟體病毒碼與作業系統修補程式，防範已知資安漏洞。
- 電腦帳號加密與管理：所有作業電腦帳號需設定強密碼並加密儲存，定期更換密碼並設置使用者權限。



## 四、永續環境

重大主題	永續環境
對公司的意義	氣候變遷所帶來的極端氣候與政策壓力，已直接影響企業營運風險與成本。作為設廠於馬來西亞的製造企業，能源使用與溫室氣體排放是我們環境足跡中最主要的來源。妥善管理溫室氣體排放有助於降低能源成本、減少環境衝擊，並提升生產設施的能源效率與韌性，同時回應利害關係人對企業環境責任的期待。
政策/承諾	承諾依據台灣法規、馬來西亞法規及國際標準進行碳盤查與減碳行動，涵蓋範疇一（直接排放）、範疇二（間接能源排放）與逐步導入範疇三（供應鏈相關排放）。
目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 完成溫室氣體排放範疇一、二的完整盤查，並依政府規範時程將範疇三數據納入盤查計畫。</li> <li>● 溫室排放強度維持於 1.60 公噸CO<sub>2</sub>e/佰萬元以下。</li> </ul>
當年度投入資源	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 導入脆盤包裝，替代原有的紙箱及塑膠袋，新開發的零件用脆盤包裝，減少廢棄物產生。</li> <li>● 提高送貨積載率，增加運輸效率，減少運輸趟次。</li> <li>● 定期維護冷氣，空調保持最佳狀態減少耗電。</li> <li>● 自主盤查 2022 年至 2024 年溫室氣體排放當量。</li> </ul>
負責部門/ 申訴機制	楊副總 ccyang@speedymomentum.com
評估機制/ 成果	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 2024 送貨積載率達 8 成。</li> <li>● 自主盤查溫室氣體排放強度：                          2022 年：1,445.8071 公噸CO<sub>2</sub>e / 923 佰萬元=1.5664                          2023 年：1,318.1964 公噸CO<sub>2</sub>e / 790 佰萬元=1.6686                          2024 年：1,405.5605 公噸CO<sub>2</sub>e / 892 佰萬元=1.5757                     </li> </ul>

## 4.1 節能減碳

### 4.1.1 能源管理

在廠辦營運過程中，使用到的能源有外購電力、柴油及車用汽油。目前未使用或生產再生能源。本公司於 2024 年開始進行能源使用自主盤查。

#### 能源消耗量

再生/ 非再生	項目	單位	2022 年	2023 年	2024 年
非再生 能源	外購電力	度	1,794,716	1,636,305	1,751,499
		GJ	6,460.9776	5,890.6980	6,305.3964
	車用汽油	公升	12,139	12,161	11,313
		GJ	396.3481	397.0664	369.3785
	柴油	公升	10,703	8,822	8,878
		GJ	376.3432	310.2027	312.1718
總能源消耗量		GJ	7,233.6688	6,597.9671	6,986.9467

註1. 1 度電為 3.6 百萬焦耳，GJ 為 $10^9$ 焦耳；每公升車用汽油熱值為 7,800Kcal、柴油熱值為 8,400Kcal，1Kcal 為 4,186 焦耳。

註2. 此處不包含台灣辦公室。

註3. 原始數據以馬來西亞當地電實際帳單、車用汽油及柴油購買統計得出。

#### 能源密集度

年度	營業收入(佰萬元)	總能源消耗量(GJ)	能源密集度(GJ/佰萬元)
2022	923	7,233.6688	7.8371
2023	790	6,597.9671	8.3519
2024	892	6,986.9467	7.8329

註1. 能源密集度 = 總能源消耗量(GJ)/營業收入(佰萬元)。

註2. 營業收入為合併財報數據

### 4.1.2 溫室氣體管理

達輝非公告「事業應盤查登錄及查驗溫室氣體排放量之排放源」之單位，即便如此，本公司亦自主盤查溫室氣體排放當量，在製程中無排放破壞臭氧層物質(ODS)及氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)等其它重大的環境污染氣體排放。

### 範疇一-直接溫室氣體排放

- 本公司擁有或控制之直接排放來源，包含公務車使用汽油及柴油，且無使用生質能源。

### 範疇二-能源間接溫室氣體排放

- 本公司間接排放源主要為外購電力所產生的間接溫室氣體排放，包括設備、辦公室及公共區域之用電等。

### 範疇三-其他間接溫室氣體排放

- 其他間接排放係非自有或可控制的排放源所產生的溫室氣體排放。目前尚未進行量化盤查，僅質化列舉幾項重大排放來源包含：
  - 員工通勤
  - 商務旅行
  - 下游運輸及配送
  - 購買之商品及勞務

#### 排放量統計-依排放源類型分析

排放源類型		範疇一	範疇二	總排放當量
		直接排放	能源間接	
2022 年	排放當量 (公噸CO <sub>2</sub> e/年)	56.6969	1,389.1102	1,445.8071
2023 年	排放當量 (公噸CO <sub>2</sub> e/年)	51.6963	1,266.5001	1,318.1964
2024 年	排放當量 (公噸CO <sub>2</sub> e/年)	49.9003	1,355.6602	1,405.5605

註1. 此處不包含台灣辦公室。

註2. 範疇二係數依 MyEnergyStats 公告之 Grid Emission Factor(GEF) in Malaysia，2022 年係數為 0.774 公斤 CO<sub>2</sub>e/度，2023 年及 2024 年係數因未公布，故沿用 2022 年數據。

註3. 範疇一數據依溫室氣體事業溫室氣體排放量資訊平台盤查得出。

註4. 盤查氣體包含二氧化碳 (CO<sub>2</sub>)、甲烷 (CH<sub>4</sub>)、氧化亞氮 (N<sub>2</sub>O)、三氟化氮 (NF<sub>3</sub>)、六氟化硫 (SF<sub>6</sub>) 以及氟氫碳化物 (HFCs) 與全氟碳化物 (PFCs)。

### 歷年溫室氣體排放強度

年度	分類	溫室氣體排放量 (公噸CO <sub>2</sub> e)	營業收入 (佰萬元)	溫室氣體排放強度 (公噸CO <sub>2</sub> e)/(佰萬元)
2022	範疇一	56.6969	923	0.0614
	範疇二	1,389.1102		1.5050
	總排放當量	1,445.8071		1.5664
2023	範疇一	51.6963	790	0.0654
	範疇二	1,266.5001		1.6032
	總排放當量	1,318.1964		1.6686
2024	範疇一	49.9003	892	0.0559
	範疇二	1,355.6602		1.5198
	總排放當量	1,405.5605		1.5757

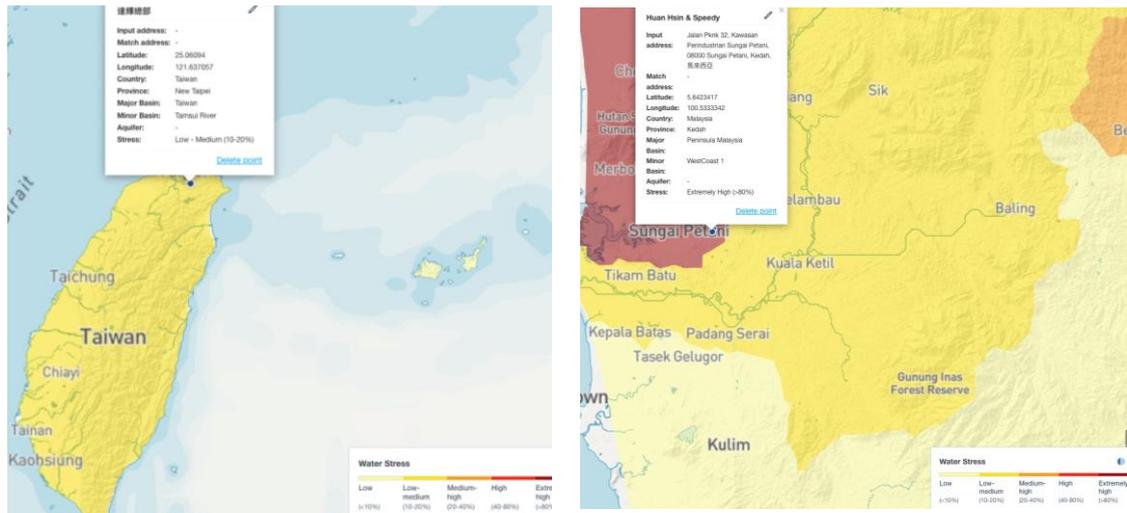
註1. 營業收入為合併財報數據。

#### 4.1.3 節能減碳行動

達輝能源管理措施
<p><b>持續推動節能措施及提升設備能源使用效率：</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1、 維修空壓機以提升能源效率</li> <li>2、 定期保養冷氣設備以降低耗電量</li> <li>3、 全廠更換為高效率 LED 燈具</li> <li>4、 廠區植栽榴槤樹與芒果樹，增加碳吸存能力</li> <li>5、 宣導員工養成隨手關燈的節能習慣</li> <li>6、 推動隨手關冷氣的行為以減少不必要能源浪費</li> </ol>

## 4.2 水資源管理

達輝營運據點包含位於台灣台北的總部及馬來西亞兩個工廠，依世界水資源研究所(World Resources Institute, WRI) Aqueduct工具情境模擬分析，台北地區水資源壓力介於10%-20%，屬非水資源壓力地區，馬來西亞工廠水資源壓力大於80%，為非常高度水資源壓力地區。總部僅有生活用水，而馬來西亞工廠端為組裝產線，非高度用水需求，故亦僅有生活用水。



年度	取水類別	水資源壓力地區	地區	各區取水量 (百萬公升)	總取水量 (百萬公升)	總排水量 (百萬公升)	總耗水量 (百萬公升)
2022	第三方的水(自來水/淡水)	V	馬來西亞	9.3580	9.6448	9.6448	0
			台北	0.2868			
2023	第三方的水(自來水/淡水)	V	馬來西亞	8.0940	8.3787	8.3787	0
			台北	0.2847			
2024	第三方的水(自來水/淡水)	V	馬來西亞	11.9330	12.2220	12.2220	0
			台北	0.2890			

註1. 馬來西亞取水量來自自來水公司數據。

註2. 台北取水量為當年度每人每日平均耗水量(公升) \* 當年度年底員工人數 \* 當年度應上班天數 / 1,000,000。

### 4.3 廢棄物管理

達輝馬來西亞廠區營運過程中產生的廢棄物，包含生活廢棄物，及組裝產線產生的廢銅線、廢燈管等，會委由合法之清運廠商進行清運。而台北辦公室主要廢棄物為民生廢棄物，丟棄至政府機關之垃圾車內。

#### 達輝近年事業廢棄物總重量-排除生活廢棄物 (單位：公噸)

類別	廢棄物項目	2022 年	2023 年	2024 年	處理方式	離場/現場處理
有害事業廢棄物	電鍍廢液	-	0.1660	0.0369	回收	離場
	廢電子零組件下腳品及不良品	0.0210	0.1010	-	回收	離場
	小計	0.0210	0.2670	0.0369	-	-
一般事業廢棄物	廢紙	32.9625	35.8427	36.0966	回收	離場
	廢鐵罐、廢鋁罐、廢寶特瓶	-	-	0.0395	回收	離場
	廢塑膠	21.6020	20.1310	23.5415	回收	離場
	廢鐵類(雜鐵、已報廢設備)	0.0400	0.7980	1.8760	回收	離場
	廢銅線	1.9965	2.1660	5.6465	回收	離場
	廢燈管	-	0.1860	-	回收	離場
	無害單一廢金屬-廢 core	3.0000	7.8597	4.3995	回收	離場
	小計	59.6010	66.9834	71.5996	-	-
總計		59.6220	67.2504	71.6365	-	-

註1. 台灣僅有產生生活廢棄物。

#### 達輝近年生活廢棄物

年度	台灣 (公噸)	馬來西亞 (公噸)	總重量 (公噸)
2022	1.3147	147.0760	148.3907
2023	1.3481	144.4856	145.8338
2024	1.3730	148.2718	149.6448

註1. 因生活廢棄物無實際秤重，僅有數據估算。當年每人每天係數 ( kg ) \* 當年度 12/31 員工人數 \* 當年度應上班天數/1,000。

註2. 台灣係數源自環境部全國一般廢棄物產生量；馬來西亞廢棄物係數源自國際貿易管理局 ( International Trade Administration )。

#### 達輝廢棄物管理措施

- 1、導入脆盤包裝，替代原有的紙箱及塑膠袋，新開發的零件用脆盤包裝，減少廢棄物產生。
- 2、鼓勵員工自備水杯，以減少日常廢棄物的產生。
- 3、鼓勵員工使用雙面列印，或將單面空白的紙張再次利用。
- 4、推動部分文件及作業流程數位化，以減少紙本使用。
- 5、提倡員工自備餐具，並於員工餐廳中不提供一次性餐具。
- 6、不定期進行廢棄物分類與回收的宣導，落實資源再利用。
- 7、與供應商合作，重複使用棧板以提升資源使用效率。

## 五、社會共榮

### 5.1 員工結構

達輝台灣總部共有 4 名永久聘僱員工，近三年人數穩定，維持為 2 名男性與 2 名女性。馬來西亞地區 2024 年共有 515 人，聘有臨時工與無時數保證員工，無時數保證員工多為外籍產線員工。近幾年並無聘僱非員工工作者。

關於員工多元化方面，馬來西亞地區員工分為直接員工與間接員工。由於生產作業性質，直接員工中女性比例明顯較高，共計 372 人，占整體員工人數約 72.8%，顯示公司以女性勞動力為主要支撐。此外，員工年齡結構相對年輕，未滿 30 歲者占比 41.88%，30 至 50 歲者則占 51.08%，展現公司人力結構充滿活力，具備成長與發展潛力。

在員工新進與離職情形方面，台灣總部近年人力穩定，無新進及離職人員。馬來西亞地區則因部分員工為外籍勞工，2022 年疫情趨緩後，配合當地政府開放政策，出現大量外籍員工返鄉情況，導致當年度離職人數明顯增加，屬政策性因素所致。

本公司重視在地人才的培育與任用，致力於提升當地員工的發展機會與管理參與度。在台灣地區，2 位高階管理職均由當地員工擔任，當地化比例達 100%；而馬來西亞地區的 26 位高階管理階層中，有 92.31% 為當地員工，顯示公司積極推動本地化管理，強化在地經營基礎與組織穩定性。

#### 員工統計

統計		2022 年		2023 年		2024 年	
員工總數 (註)		515		506		515	
勞雇合約		永久聘雇 員工	臨時員工 及無時數 保證員工	永久聘雇 員工	臨時員工 及無時數 保證員工	永久聘雇 員工	臨時員工 及無時數 保證員工
性別	男	74	24	64	24	60	30
	女	240	177	229	189	222	203
地區	台灣	4	0	4	0	4	0
	馬來 西亞	310	201	289	213	278	233
勞雇類型		全職	兼職	全職	兼職	全職	兼職

性別	男	98	0	88	0	90	0
	女	417	0	418	0	425	0
地區	台灣	4	0	4	0	4	0
	馬來	511	0	502	0	511	0
	西亞						

註：以當年底的員工總人數為準。

### 員工多元化統計

台灣			2022 年		2023 年		2024 年	
			人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
間接	性別	男	2	50.00%	2	50.00%	2	50.00%
		女	2	50.00%	2	50.00%	2	50.00%
	年齡	未滿 30	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
		30 以上	1	25.00%	1	25.00%	0	0.00%
		未滿 50						
	50 以上	3	75.00%	3	75.00%	4	100.00%	
	學歷	研究所	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
		大專院校	4	100.00%	4	100.00%	4	100.00%
		其他	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%

馬來西亞			2022 年		2023 年		2024 年	
			人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
直接	性別	男	45	8.81%	39	7.77%	42	8.22%
		女	367	71.82%	367	73.11%	372	72.80%
	年齡	未滿 30	195	38.16%	191	38.05%	195	38.16%
		30 以上	209	40.90%	207	41.24%	212	41.49%
		未滿 50						
	50 以上	8	1.57%	8	1.59%	7	1.37%	
	學歷	研究所	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
		大專院校	13	2.54%	13	2.59%	15	2.94%
		其他	399	78.08%	393	78.29%	399	78.08%
間接	性別	男	51	9.98%	47	9.36%	46	9.00%

	年齡	女	48	9.39%	49	9.76%	51	9.98%	
		未滿 30	未滿 30	19	3.72%	18	3.59%	19	3.72%
			30 以上	49	9.59%	49	9.76%	49	9.59%
			未滿 50	31	6.07%	29	5.78%	29	5.68%
	學歷	研究所	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	
		大專院校	40	7.83%	34	6.77%	33	6.46%	
		其他	59	11.55%	62	12.35%	64	12.52%	

註1. 直接與間接分別計算其性別、年齡及學歷，直接與間接特定類別的多元化項目內的各百分比，加總後應為 100%。例如女性直接百分比=(當年底女性直接人數/當年底員工總數)\*100%。

註2. 未滿 30 歲直接人員百分比=(當年底未滿 30 歲的直接人員總數/當年底的員工總數)\*100%。

註3. 研究所學歷的直接人員百分比=(當年度研究所學歷的直接人員總數/當年底的員工總數)\*100%。

#### 雇用當地居民為高階主管的比例

重要營運據點	高階主管總數	僱用當地居民為高階主管人數	比率
台灣	2	2	100.00%
馬來西亞	26	24	92.31%

註1. 高階主管為本公司的七級以上主管。

#### 員工異動統計

台灣及馬來西亞			2022 年		2023 年		2024 年	
			人數	比例	人數	比例	人數	比例
新進員工	年齡	30 歲以下	121	23.68%	51	10.16%	63	12.33%
		30~50 歲	50	9.78%	21	4.18%	21	4.11%
		50 歲以上	1	0.00%	1	0.20%	1	0.20%
	性別	男	41	7.83%	8	1.59%	13	2.54%
		女	131	25.64%	65	12.95%	72	14.09%
	學歷	研究所	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
		大專院校	34	6.46%	8	1.59%	13	2.54%
高中以下		138	27.01%	65	12.95%	72	14.09%	

	地區	台灣	1	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
		馬來西亞	171	33.46%	73	14.54%	85	16.63%
離職 員工	年齡	30 歲以下	108	21.14%	43	8.57%	36	7.05%
		30~50 歲	51	9.98%	33	6.57%	28	5.48%
		50 歲以上	1	0.20%	1	0.20%	7	1.37%
	性別	男	35	6.85%	15	2.99%	12	2.35%
		女	125	24.46%	62	12.35%	59	11.55%
	學歷	研究所	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
		大專院校	22	4.31%	7	1.39%	18	3.52%
		高中以下	138	27.01%	70	13.94%	53	10.37%
	地區	台灣	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
		馬來西亞	160	31.31%	77	15.34%	71	13.89%
	<p>註1. 以當年底的員工總人數為準。</p> <p>註2. 新進率 = ( 當年度該類別之新進員工總數 / 當年底新進員工總數 ) * 100%。                      如女性新進員工率 = ( 當年度女性新進員工總數 / 當年底新進員工總數 ) * 100%。</p> <p>註3. 離職率 = ( 當年度該特定類別之離職員工總數 / 當年底離職員工總數 ) * 100%。                      如未滿 30 歲離職率 = ( 當年度未滿 30 歲離職員工數 / 當年底離職員工數 ) * 100%。</p>							

## 5.2 人才永續

### 5.2.1 薪酬福利

重大主題		薪酬福利
對公司的意義及影響		薪酬與福利制度是吸引、留任並激勵人才的關鍵要素，尤其在馬來西亞製造業人才競爭日益激烈的情況下，建立具市場競爭力且具公平性的薪酬福利制度，有助於強化員工歸屬感與企業忠誠度，進而提升生產效率與企業整體營運績效。
政策		本公司承諾依據當地勞動法令（如《馬來西亞勞動法令》）提供合法且公平的薪酬制度，並進一步提供優於法規之福利項目，包括醫療保險、交通津貼、年度健康檢查。此外，對不同職級及年資員工提供階梯式福利，塑造安全工作環境、守護員工健康及工作生活平衡。
目標	短期	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 依據當地基本薪資調整員工的薪資。</li> <li>● 每季度依照員工個人績效貢獻適時調整薪資結構。</li> <li>● 參考市場薪資行情進行調整。</li> <li>● 員工考核低於 80 分比例 &lt; 1%。</li> </ul>
	中長期	每年定期檢視與調整薪酬制度，確保與市場趨勢同步，並推動性別與職級薪資公平。
評估機制/當年度績效成果		<ul style="list-style-type: none"> <li>● 招募與任用：依據年度人力計劃目標有效地提供或運用人力，以滿足各單位之人力需求及高品質的人力。</li> <li>● 薪資福利：依據市場薪資行情及職位評價，訂定符合市場競爭力且公平之薪資福利制度。公司如有獲利分享給員工，如發放員工酬勞、年終獎金，並依營運狀況、參酌國內經濟成長率、物價指數、產業界調薪狀況等執行調薪。</li> <li>● 教育訓練：依據年度教育訓練計劃，提升員工能力及協助員工成長，以配合公司發展之目標。</li> <li>● 優於當地政府薪資要求，發放年中績效獎金、年終獎金、年資獎金。</li> <li>● 馬來西亞、台灣員工薪資皆符合 2024 年最低薪資 1,500 馬幣以及 27,470 台幣。</li> <li>● 平均每人教育訓練時數 12.58 小時。</li> </ul>

<b>負責部門</b>	● 2024 年員工每季考核低於 80 分小於 10 人。
<b>申訴溝通管道</b>	人力資源部 pctan@speedymomentum.com

達輝依據每年營運目標的達成情形及整體獲利狀況，綜合考量後擬定員工薪酬制度，致力於提供優於法規規定且具有市場競爭力的薪資水準。馬來西亞地區全面實施年度績效考核制度，透過明確的績效指標與主管評估，確保員工的工作表現能合理反映於薪資調整及獎金發放。另亦建置多元化的福利制度，包含法定假期、保險制度與健康照護等，並支持員工家庭照顧需求，開放申請育嬰留職，以打造友善且具彈性的工作環境。

### 2024 年考核統計

季度	2024 年考核統計	性別		員工類別	
		男	女	直接	間接
第一季度	實際考核人數	81	398	387	92
	該類別員工人數	83	398	387	94
	百分比	97.59%	100.00%	100.00%	97.87%
第二季度	實際考核人數	78	383	372	89
	該類別員工人數	80	383	372	91
	百分比	97.50%	100.00%	100.00%	97.80%
第三季度	實際考核人數	81	379	372	88
	該類別員工人數	83	379	372	90
	百分比	97.59%	100.00%	100.00%	97.78%
第四季度	實際考核人數	80	420	405	95
	該類別員工人數	82	420	405	97
	百分比	97.56%	100.00%	100.00%	97.94%

### 全職員工福利

#### 台灣

類別	項目
保險福利	團體保險、健保、勞保、勞退
家庭福利	結婚/喪葬補助、生育津貼
其他福利	三節獎金、年終獎金、交通津貼

馬來西亞

類別	項目
保險福利	團體保險、社會保險 ( 工傷、上下班發生意外、嚴重疾病 )、公積金 ( 個人退休金 )、意外保險、司機技術員保險、失業保險
家庭福利	結婚/喪葬補助
其他福利	開工獎金、年終獎金、交通津貼

<b>工廠環境</b>	<b>接駁車</b>
	
<b>員工宿舍</b>	<b>員工宿舍</b>
	
<b>員工餐廳</b>	<b>員工聚餐</b>



年資服務獎



年資服務獎



保齡球比賽



保齡球比賽



尾牙



尾牙



## 員工育嬰留停統計

### 馬來西亞

項目	性別	2022 年	2023 年	2024 年
享有育嬰留停資格員工數 (註 2)	男	0	0	0
	女	13	11	12
申請育嬰留停的員工數	男	0	0	0
	女	13	11	12
育嬰留停期滿 應復職的員工數(A)	男	0	0	0
	女	13	11	12
育嬰留停期滿後 實際復職的員工數(B)	男	0	0	0
	女	13	11	11
育嬰留停期滿且復職後 12 個月仍在職的員工數 ( C )	男	0	0	0
	女	100.00%	100.00%	91.67%
復職率 ( B/A )	男	0.00%	0.00%	0.00%
	女	6	9	9
留任率 ( 當年度 C/前一年 B )	男	0.00%	0.00%	0.00%
	女	85.71%	69.23%	81.82%
註1. 台北總部近三年皆無人享有育嬰留停資格，故此處僅揭露馬來西亞數據。 註2. 因馬來西亞僅有給予生育員工產假的休假制度，故此處以產假統計。 註3. 2022 年及 2023 年依法規女生有 60 天的產假，2024 年依法規女生有 98 天產假，男生可請七天陪產假。				

## 員工退休福利

### 台灣總部 確定提撥計畫(新制退休金)

- 達輝自2005年7月1日起依勞工退休金條例之規定，按月以不低於每月工資百分之六提撥退休金，儲存於勞工退休金專戶。

### 馬來西亞 退休制度

- 公司之退休制度完全依照馬來西亞勞基法令之規定。每位員工每個月需從總薪資提撥11%，公司將承擔12%繳納到公積金機構，公積金機構每年會派發大約4-6%的利息（依照當年的投資利潤而定），但員工年齡達50歲時可領出1/3的金額，到55歲可領完全數的公積金戶口金額。如果不領可繼續儲存在公積金戶口裏。

### 5.2.2 人才培育

<b>台灣 總部</b>	持續依照年度計畫安排員工進修法規要求之課程，確保員工職能與法規要求同步精進，強化組織整體競爭力。針對員工離職及退休相關事宜與福利，皆依法規要求執行。
<b>馬來 西亞</b>	針對廠內操作人員，實施每年一次的在職訓練，內容涵蓋安全衛生、生產技巧、設備操作與品質確保等核心職能。此外，每年底統一彙整各部門年度培訓需求，制定次年度完整之教育訓練計畫。針對退休或終止勞雇關係的優秀人員，公司提供「繼續就業協助」機制，經雙方同意可簽訂一年一聘合約，於原職務繼續任職，享有同等福利與年假，協助人才延續貢獻與職涯發展。

#### 員工教育訓練時數統計

台灣總部 (小時)		2022 年	2023 年	2024 年
每名員工平均受訓時數		9.00	11.25	12.00
依性別分類員工平均受訓時數	女	0.00	0.00	0.00
	男	18.00	22.50	24.00
依類別分類員工平均受訓時數	直接	0.00	0.00	0.00
	間接	9.00	11.50	12.00

馬來西亞 (小時)		2022 年	2023 年	2024 年
每名員工平均受訓時數		9.12	9.32	12.58
依性別分類員工平均受訓時數	女	11.70	11.75	15.97
	男	8.20	9.46	11.57
依類別分類員工平均受訓時數	直接	10.10	10.97	13.87
	間接	5.10	2.34	7.05

### 5.2.3 勞資溝通

勞資雙方順暢溝通有助於促進勞資合作，達輝設有多元溝通管道，如定期舉辦部門會議及員工面談，傳遞公司未來發展、策略目標、公司重大訊息與措等，使員工能充分了解公司營運狀況。本公司截至 2024 年止，並未發生大量資遣員工情事，若發生時，台灣依據「大量解雇勞工保護法」實施，於 60 日前

預告以利員工知悉，馬來西亞則依「馬來西亞 1955 年勞工法令」實施，30 天前通知勞工局及員工。

### 5.3 職業安全衛生

重大主題		職業安全衛生
對公司的意義及影響		職業安全與員工健康是企業可持續發展的基石。在工廠製程作業中，職災事件不僅可能造成勞工傷害與作業中斷，更會影響企業聲譽與法規合規性。建立全面的職業安全衛生管理制度，能有效預防事故，保障員工福祉，並降低營運風險與保險成本。
政策		本公司承諾遵守馬來西亞《1994 年職業安全與健康法令》( OSHA ) 相關法規，保障所有員工與承攬商在廠區內的健康與安全。本公司以「零工安事故」為願景，落實風險辨識、危害預防、定期教育訓練與事故通報處理機制。
目標	短期	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 職災維持 0 次發生率。</li> <li>● 增加員工職業安全相關的教育訓練時數維持 12.58 小時。</li> <li>● 政府機關稽查認證維持 A 級。</li> </ul>
	中長期	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 安全教育與員工參與：培養全員安全意識，實現每位員工每年至少完成 8 小時職安培訓，每月進行工廠巡檢並提出改善建議。</li> <li>● 職安數據化管理：開發並部署職安數據監控平台，實現即時記錄事故發生率、異常事件及安全改善進度。定期公開職安數據透明報告，確保數據透明性並增強利害關係人的信任。</li> <li>● 零事故目標：達成所有廠區零重大職業災害目標，並連續 3 年以上保持 0% 輕微事故率，持續完善事故預防體系。</li> </ul>
投入資源		<ul style="list-style-type: none"> <li>● 經費投入：進行職安設備升級及培訓計劃。</li> <li>● 人力資源：聘請外部專家進行年度職安合規審核，並提供改善建議。</li> <li>● 專案實施：緊急應變演練，於全廠進行 3 次綜合性緊急應變演練，模擬火災、警急救援及 CPR 情境。</li> </ul>

<b>評估機制</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 內部稽核與報告：每季度由職業安全衛生部門進行內部稽核，評估各單位對職安規範的執行情況，並向管理層提交改善建議。</li> <li>● 外部第三方評估：委託具備專業資質的第三方審核機構進行年度職安績效審核，確保符合馬來西亞《1994 年職業安全與健康法令》。</li> <li>● KPI 監測：定期追蹤工傷率、培訓完成率、風險源改善完成率等指標，並每半年向高階主管匯報執行成果。</li> </ul>
<b>當年度績效成果</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 工傷率 0%，達到行業前 0.2% 的標準。</li> <li>● 增加大台的滅火器、緊急照明燈、舊設備換新、維護及保養設備。</li> <li>● 依外部專家建議，增設洗眼睛設備及改善抽風機設備效益。</li> <li>● 完成所有廠區年度風險評估，並針對檢測出的 3 處風險源採取整改措施，完成率達 100%。</li> <li>● 經外部機構審核，職安管理體系再次通過認證，未發現重大不符合項目。</li> </ul>
<b>負責部門</b>	人力資源部 pctan@speedymomentum.com

### 5.3.1 職業安全衛生管理

馬來西亞地區遵循《1994 年職業安全與健康法》，保障所有工廠員工的工作安全與健康權益，涵蓋本地與外籍員工。公司持續依據馬來西亞職業安全與健康局 (JKKP) 相關規範，落實風險管理、事故預防及員工健康促進措施，並取得由人力資源部屬下職業安全與健康部門簽發之 JKKP 認證，以確保各項安全制度與作業流程皆符合當地法規要求。此外，內部亦定期辦理安全訓練與檢查作業，提升員工自我防護意識，營造安全且健康的工作環境。

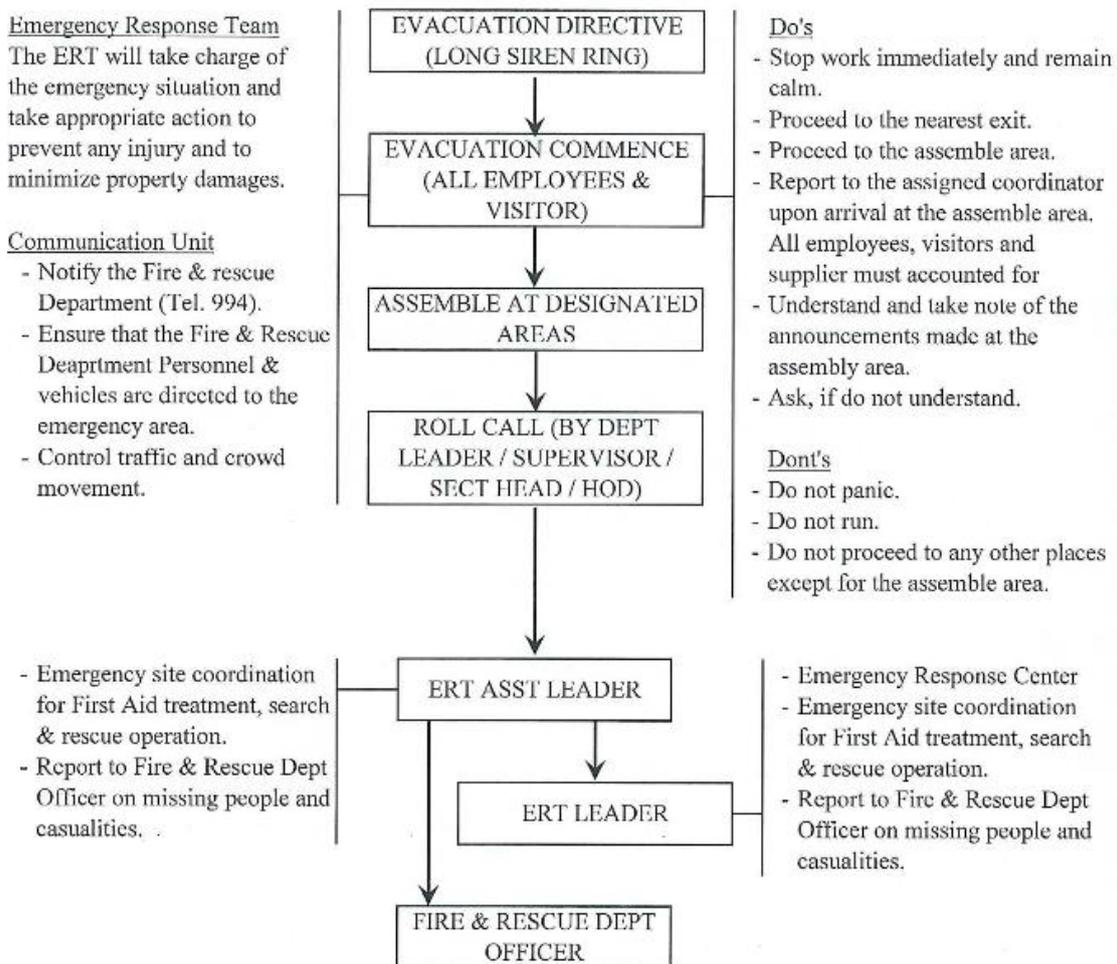
#### 2024 年職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者

管理系統/法令	檢查類型	人數	比例	備註
1994 年職業安全健康法	內部檢查	515	100%	驗證範圍僅馬來西亞地區
	勞動檢查	515	100%	

### 5.3.2 危害辨識、風險評估、及事故調查

本公司重視職業安全與健康管理，依據風險預防原則，每年定期與外部專業單位合作，執行職場危害辨識與風險評估，確保作業環境之安全性。評估項目包含：人體工程學風險評估、化學健康風險評估、危害辨識風險評估、噪音風險評估。透過定期執行上述風險評估與後續追蹤改善，有效降低職災風險，並持續優化職場安全管理，於 2024 年根據風險評估結果增設洗眼設備以及改善抽風設備效益。本公司亦依《2022 年職業安全與健康（修訂）法》，賦予員工離開不安全工作環境的權利。

#### 緊急應變流程圖



### 5.3.3 職業健康服務與健康促進

鼓勵員工參與職場安全與健康管理，提醒員工上班一小時後需站起來活動身體，降低久坐風險，另於作業區提供手扶椅子，提升工作時的支撐與舒適度，關注員工的身心健康。針對回教信仰的員工，安排每天兩次的祈禱時間，尊重宗教與文化差異，提供身心靈的支持。並依據當地勞動規範，安排外籍勞工轉正後每年定期至指定診所進行健康檢查；年滿 40 歲的員工亦可向社會保險機構申請一次免費全身健康檢查，提早掌握健康風險。此外，公司定期舉辦如保齡球比賽等休閒活動，鼓勵員工參與運動，平衡身心，提升職場活力。

### 5.3.4 工作者參與、諮詢與溝通

本公司設立職業安全衛生委員會，負責推動與監督廠區安全與健康相關事務。委員會由副總擔任主任委員，並設置一位執行秘書協助運作，成員包含五位資方代表，由各部門主管擔任，及六位各部門選出之勞方代表，確保勞資雙方均有充分發聲權。安委會每三個月定期召開會議，討論廠區作業環境、衛生條件與設備安全等事項，並執行安全設施檢查與改善追蹤，透過雙向溝通與合作提升職場安全管理效能。

### 5.3.5 職業安全衛生之工作者訓練

為強化員工職場安全意識與應變能力，公司定期辦理各項職業安全衛生訓練課程，內容包含消防演習、堆高機安全操作訓練、基本急救與心肺復甦術 ( FIRST AID & CPR TRAINING ) 訓練、以及緊急應變小組救援訓練(ERT)等，針對不同職務需求提供實務導向的訓練內容。培訓課程亦安排測驗，以確認學員對安全知識與應變技巧的掌握程度，確保教育訓練成效落實於工作中。

年份	訓練課程	參與人數	訓練時數 ( 小時/人 )
2024	緊急應變小組	20	8
2023	基本急救與心肺復甦術	19	8
2022	消防安全講習(第一場)	40	2
2022	消防安全講習(第二場)	40	2.5

消防安全講習



消防安全講習



消防安全講習



基本急救與心肺復甦術



堆高機訓練

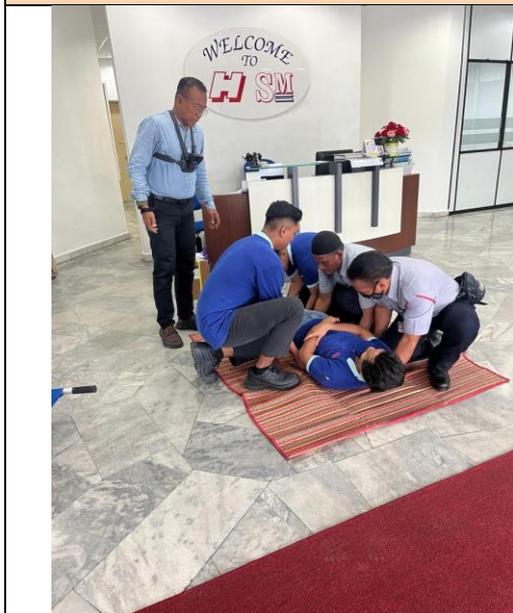
堆高機訓練



緊急應變小組救援訓練



緊急應變小組救援訓練



### 5.3.6 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

為預防重大職業安全衛生負面衝擊產生，本公司要求所有外部人員於每日進場前簽署《承攬作業危害告知單》，進行作業風險提示與危害告知。針對外部承攬商進廠進行維修或特殊作業時，公司將指派人員全程陪同，確保作業流程遵守安全規範，並即時應對可能風險，保障現場人員安全及工作品質。

### 5.3.7 職業災害統計分析

於 2022 年至 2024 年度無發生員工及非員工職業傷害與職業病事件，實現「零職業災害」的職場安全目標，展現本公司持續強化職業安全管理及預防措施的成效。

統計/年度		2022 年	2023 年	2024 年
總經歷工時		1,191,845	1,241,192	1,205,431
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	人數	0	0	0
	比率	0	0	0
可記錄之職業傷害	人數	0	0	0
	比率	0	0	0
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

## 5.4 公益參與

項目	說明	照片
2024年捐助購買水槽車	<p>捐贈馬幣予當地義務消防局，協助其籌措購置水槽消防車之基金，展現企業對公共安全的支持與關懷。</p> <p>受頒發感謝狀一張。</p>	

<p>2024 年捐贈 一台機 車</p>	<p>捐贈一台機車予當地義務消防局，作為救災任務之機動支援工具，展現企業對地方防災工作的實質支持。</p> <p>受頒發感謝狀一張。</p>	
-----------------------------------	--	--

## 附錄一、GRI 內容索引表

★為重大主題					
使用聲明	達輝股份有限公司已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的內容				
使用的 GRI 1	GRI 1 : 基礎 2021				
適用的 GRI 行業準則	不適用				
主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋
<b>GRI 2 : 一般揭露 2021</b>					
組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	2.1 公司簡介	10	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	2	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	3	
	2-4	資訊重編	關於本報告書	2	
	2-5	外部保證/確信	關於本報告書	3	
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	10	
	2-7	員工	5.1 員工結構	37	
	2-8	非員工的工作者	5.1 員工結構	37	
治理	2-9	治理結構及組成	3.1.1 董事會	15	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	3.1.1 董事會	15	

	2-11	最高治理單位的主席	3.1.1 董事會	16	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	3.1.1 董事會	15	
	2-13	衝擊管理的負責人	3.1.1 董事會	15	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.1 永續發展委員會	4	
	2-15	利益衝突	3.1.1 董事會	17	
	2-16	溝通關鍵重大事件	3.1.1 董事會	17	
	2-17	最高治理單位的群體智識	3.1.1 董事會	17	
	2-18	最高治理單位的績效評估	3.1.1 董事會	17	
	2-19	薪酬政策	3.1.2 功能性委員會	18	
	2-20	薪酬決定流程	3.1.2 功能性委員會	18	
	2-21	年度總薪酬比例	-	-	保密規定限制/薪酬為本公司機密資訊
策略、政策與實務	2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	1	
	2-23	政策承諾	3.1.3 倫理誠信 5.3 職業安全衛生	19 47	
	2-24	納入政策承諾	3.1.4 倫理誠信 5.3 職業安全衛生	19 47	
	2-25	補救負面衝擊的程序	3.1.1 董事會	17	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	1.3 利害關係人溝通管道與關注議題	5	
	2-27	法規遵循	3.3 法規遵循	21	

	2-28	公協會的會員資格	2.3 獲獎榮耀與管理系統	14	
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	5	
	2-30	團體協約	-	-	不適用/本公司未成立工會亦未與員工簽署團協，而係透過每季召開的勞資會議與員工雙向互動，本公司報告年度期間勞資關係和諧。
<b>GRI 3：重大主題 2021</b>					
重大主題	3-1	決定重大主題的流程	1.4 鑑別重大主題	7	
	3-2	重大主題列表	1.4 鑑別重大主題	9	
<b>經濟面</b>					
<b>★經濟績效</b>					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.4 營運績效	22	
GRI 201：經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	3.4 營運績效	23	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	附錄二	60	
	201-3	確定給付制義務與其它退休計畫	5.2.1 薪酬福利	41	
	201-4	取自政府之財務援助	3.4 營運績效	23	
<b>市場地位</b>					

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 員工結構	38	
<b>★客戶服務</b>					
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.5.2 客戶服務	26	
<b>環境面</b>					
<b>能源</b>					
GRI 302 : 能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	4.1.1 能源管理	31	
	302-3	能源密集度	4.1.1 能源管理	31	
<b>水與放流水</b>					
GRI 303 : 水與放流水 2018 管理方針	303-1	共享水資源之相互影響	4.2 水資源管理	34	
GRI 303 : 水與放流水 2018	303-3	取水量	4.2 水資源管理	34	
	303-4	排水量	4.2 水資源管理	34	
	303-5	耗水量	4.2 水資源管理	34	
<b>排放</b>					
GRI 305 : 排放 2016	305-1	直接 ( 範疇一 ) 溫室氣體排放	4.1.2 溫室氣體管理	32	
	305-2	能源間接 ( 範疇二 ) 溫室氣體排放	4.1.2 溫室氣體管理	32	
	305-4	溫室氣體排放強度	4.1.2 溫室氣體管理	33	
<b>廢棄物</b>					
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	4.3 廢棄物管理	35	
GRI 306 : 廢棄物 2020	306-3	廢棄物的產生	4.3 廢棄物管理	35	

	306-4	廢棄物的處置移轉	4.3 廢棄物管理	35	
	306-5	廢棄物的直接處置	4.3 廢棄物管理	35	
<b>★永續環境</b>					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	四、永續環境	30	
人群 ( 包含人權 ) 面					
<b>★勞雇關係</b>					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.2.1 薪酬福利	41	
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	5.1 員工結構	39	
	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	43	
	401-3	育嬰假	5.2.1 薪酬福利	45	
<b>勞/資關係</b>					
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	46	
<b>★職業安全衛生</b>					
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.3 職業安全衛生	47	
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 職業安全衛生管理	48	
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	5.3.2 危害辨識、風險評估、及事故調查	48	
	403-3	職業健康服務	5.3.3 職業健康服務與	49	

			健康促進		
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	5.3.4 工作者參與、諮詢與溝通	50	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.3.5 職業安全衛生之工作者訓練	50	
	403-6	工作者健康促進	5.3.3 職業健康服務與健康促進	49	
	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	5.3.6 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	52	
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 職業安全衛生管理	48	
	403-9	職業傷害	5.3.7 職業災害統計分析	52	
	403-10	職業病	5.3.7 職業災害統計分析	52	
<b>訓練與教育</b>					
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	46	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.2.2 人才培育	46	
	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	42	
<b>員工多元化與平等機會</b>					

GRI 405：員工多元化與平等機會 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	5.1 員工結構 3.1.1 董事會	38 16	
-------------------------	-------	-------------	-----------------------	----------	--

## 附錄二、上櫃公司氣候相關資訊

項目	報告書揭露章節
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	氣候相關風險及機會會由 ESG 委員會各小組成員鑑別，並提出因應對策，每年向主任委員報告執行狀況，達輝主任委員由副總擔任。每年不定期召開董事會，會議中報告氣候相關風險事宜，由董事長敦請相關人員依其職責應對。
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)	短期:
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 轉型風險：強化排放量報導義務、原物料成本上漲</li> <li>▪ 實體風險：平均氣溫上升</li> <li>▪ 市場機會：回收再利用、減少用水量和耗水量</li> </ul>
3. 敘明極端	中期:
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 轉型風險：客戶行為變化、原物料成本上漲</li> <li>▪ 實體風險：平均氣溫上升</li> <li>▪ 市場機會：開發和/或增加低碳商品和服務</li> </ul>
	長期:

氣候事件及轉型行動對財務之影響	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪轉型風險：客戶行為變化、原物料成本上漲</li> <li>▪實體風險：平均氣溫上升、颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高、降雨（水）模式變化和氣候模式的極端變化</li> <li>▪市場機會：使用更高效率的生產和配銷流程、業務活動多元化、進入新市場、參與可再生能源項目並採用節能措施</li> </ul>
	<p><b>轉型風險:</b></p>
	<p>為確保供應鏈穩定與成本競爭力，本公司積極尋找具備價格優勢且供應穩定的地區作為潛在替代供應來源。同時，透過與客戶協商提前談妥一年的預示量，有助於提升公司與供應商議價時的主動權與談判力，進一步爭取更有利的採購條件與價格，穩定成本結構，提升營運效率與市場應變能力，否則會造成成本增加。</p>
	<p><b>實體風險:</b></p>
	<p>致力於提升能源使用效率及落實節能減碳措施，全面推動冷氣使用管理與設備優化。各辦公及生產空間冷氣設定統一維持在 28 度，以減少不必要的耗能。同時，針對冷氣設備進行定期維修保養，並於設備老舊或故障時，全面汰換為變頻冷氣機種，提升能效表現，降低用電負擔，進一步實踐環境永續目標，否則會造成用電成本增加。</p>
	<p><b>市場機會:</b></p>
	<p>紙箱以及木棧板都有回收再利用，塑膠袋會委由回收再利用清運廠商進行回收，減少包材支出。</p>
4. 敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如	<p>本公司已將氣候風險辨識、評估與管理流程納入各部門的日常管理中，由 ESG 委員會參考 TCFD 風險及機會議題定期盤點與分析氣候變遷可能帶來的營運衝擊。相關部門依據評估結果制定因應措施，並納入年度風險管理計畫，滾動式檢討確保氣候風險與其他營運風險一併整合管理，以提升公司整體韌性與永續發展能力。</p>

<p>何整合於整體風險管理制度</p>	
<p>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。</p>	<p>研擬中</p>
<p>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</p>	<p>研擬中</p>

<p>轉型風險之 指標與目 標。</p>	
<p>7. 若使用內 部碳定價作 為 規 劃 工 具，應說明 價格制定基 礎。</p>	<p>本公司尚未訂定轉型計畫，未使用內部碳定價</p>
<p>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</p>	<p>研擬中</p>

<p>(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。</p>	
<p>9. 溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫(另填於1-1及1-2)</p>	<p>如下表(1-1)及(1-2)。</p>

## 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 CO<sub>2</sub>e)、密集度 (公噸 CO<sub>2</sub>e/佰萬元)、資料涵蓋範圍及確信情形。

資料涵蓋範圍為 Huan Hsin Electrical System (M) Sdn. Bhd 以及 Speedy Momentum Sdn. Bhd 兩處子公司

類別		2023		2024		確信機構及確信情形說明(查證證書)
		總排放量 (公噸 CO <sub>2</sub> e)	密集度 (公噸 CO <sub>2</sub> e/佰萬元)	總排放量 (公噸 CO <sub>2</sub> e)	密集度 (公噸 CO <sub>2</sub> e/佰萬元)	
子公司	範疇一	51.6963	0.0654	49.9003	0.0559	本公司尚未進行溫室氣體盤查及確信。我們將遵行公司治理3.0-永續發展藍圖之規劃與要求，依照時程完成溫室氣體盤查與確信。
	範疇二	1,266.5001	1.6032	1,355.6602	1.5198	
	範疇三	-	-	-	-	
	總計	1,318.1964	1.6686	1,405.5605	1.5757	

註：2023 年度營收 790 佰萬，2024 年度營收 892 佰萬。

## 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。

依照金管會發布之「上市櫃公司永續發展路徑圖」規劃，本公司資本額未滿 50 億元，最遲應於 2027 年完成合併報表母子公司的 2026 年溫室氣體盤查，並以 2026 年為基準年。本公司會持續關注政府及產業對於減碳的最新動態。

# 2024 Sustainability Report

