



廣運機械工程股份有限公司

2022 Sustainability Report
永續報告書

KENMEC
— AUTOMATION TECHNOLOGY —

目錄

CONTENTS

經營者的話	02
編輯方針	03



1	利害關係人與重大主題鑑別	05
1.1	永續推行委員會	05
1.2	確認利害關係人	06
1.3	利害關係人溝通管道與關注議題	06
1.4	鑑別重大主題	08
1.5	永續發展目標	10

2	關於廣運公司	12
2.1	公司簡介	12
2.2	經營理念	14
2.3	獲獎榮耀與管理系統	16
2.4	參與外部組織	16

3	誠信經營	17
3.1	治理實務	18
3.2	風險管理	25
3.3	法規遵循	27
3.4	資訊安全	28

4	永續環境	32
4.1	碳排放	32
4.2	供應商管理	34
4.3	氣候相關財務揭露	37

5	社會關懷	40
5.1	勞雇關係	40
5.2	人才培育	44
5.3	公益參與	46

6	附錄	
附錄一	GRI準則指標內容指引	48
附錄二	永續揭露指標-光電業	52

經營者的話

面對氣候危機、變遷與自然資源逐漸匱乏，加上豪大雨、熱浪持續侵襲我們已經生病的地球。全球零碳浪潮席捲而來，未來你我都有可能成為氣候難民。而在當前氣候危機的狀況下，如何節能減碳、在2050年達成全球淨零碳排，已成為刻不容緩的議題。

近幾年不論是台灣企業或是外商，都愈趨重視ESG，各企業在 ESG領域的表現，已成為競爭力高低的重要關鍵。從而衍申的ESG永續報告宣示則是廣運公司進入另一個事業的里程碑。

廣運公司本業身為自動化領導品牌，面對綠色轉型，早已步入實踐。包含**在人力資本方面**：廣運公司提供具激勵性的薪酬制度，績效分紅、年終獎金，健全順暢升遷管道；提供員工健康安全的工作環境，專設女性哺乳室，規畫年度定期健康檢查，健康衛教諮詢，及勞工安全衛生管理，防止職業災害與疾病發生；多樣化員工活動，如部門聚餐、尾牙餐會、國內外員工旅遊、慶生會、特約商店優惠等。

在環境經營方面：廣運公司每年定期歲修水電空調設備，以節能減碳維持最佳使用效能，各廠推動垃圾分類、廚餘回收、廢棄下腳料回收等環保作業，各廠設置屋頂型或地面型太陽能發電設備，積極推行各項環保政策，致力提升全員環保意識。

在社會貢獻方面：自 102 年起積極投入社會貢獻，每年參加鉅亨網「溫暖送愛心」捐贈贊助活動，透過媒體凝聚企業影響力，關懷弱勢族群。廠區認養瑞芳工業區人行道樹維護，三節禮品、員工生日卡片優先選購公益團體產

品，以行動贊助支持公益。關懷全民健康，支持台灣婦女健康暨泌尿基金會並定期投入各項公益活動，如參加台北捐血中心主辦捐血活動，110-111年度捐獻血液濟助病患合計 253 袋。定期邀請青年學子如基隆商工進行企業參訪，與學校攜手為社會培植優秀人才，並支持偏鄉學習計畫，如贈與育達科大圖書達到智慧循環、愛與分享之效。並投入地方藝術創生永續發展等。為了保障及促進身心障礙者就業，積極辦理進用身心障礙者數名，協助就業扶持其自力更生，績效卓著，並受到內政部頒發優良形象榮譽。

而廣運公司也藉由綠色製造的能力，投入綠色產品製造，在辦公大樓與工廠、公務機關、學校與離島、住宅家庭，建置太陽能屋頂及開發路燈整合太陽能發電系統，協助節能減碳，關心環境保護，穩健創造價值。

這些都是為達到ESG的核心思想-也就是企業永續經營。正所謂大處著眼、小處著手，廣運公司已完成碳盤查，並領先政府要求上市櫃公司於2026年前須完成「溫室氣體盤查」，今年已制定完成年度溫室氣體盤查清冊。我們也已確立組織減碳小組、建立跨部門減碳合作機制、並培育首批訓練人員。面對減碳轉型挑戰，廣運公司串聯綠色供應鏈，接軌全球永續生態鏈。

善盡企業社會責任，積極推展屬於廣運公司的ESG。透過廣運公司的產品讓綠意常在、讓集團永續發展。保障每一位員工、廠商及其他利害關係人的權益，讓整個廣運公司的供應鏈，擁有更多美好的未來，共創三贏！



編輯方針

廣運公司為提倡企業永續經營之重要性與向社會大眾完整揭露廣運公司於經濟、環境、社會三個面向之政策擬定與成果，發行2022年永續報告書（以下簡稱本報告書），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，廣運公司積極參與建構誠信治理、落實環保與職業安全措施以及提升員工薪酬福利等面向，提升公司永續發展之韌性。廣運公司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邁進。

ESG資訊揭露

揭露類別	涵蓋範圍
期間	本報告書揭露涵蓋自2022年1月1日至2022年12月31日間之業務資料，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。
營運據點	台灣廠區（台北總部、瑞芳廠、高雄廠）
財務數據	與廣運公司公開之合併財報數據一致
環安衛數據	台灣廠區（台北總部、瑞芳廠）
員工數據	台灣廠區（台北總部、瑞芳廠）

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(GRI Standards, GRI準則)之最新版通用準則2021年版(Universal Standards:2021)撰寫，同時符合「上市/櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」之要求，並於本報告書附錄提供GRI準則內容索引供利害關係人參照。
- 本報告書揭露之財務數據經過勤業眾信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、員工及職安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。
- 台灣廠區（台北總部、瑞芳廠）通過 ISO 9001：2015品質管理系統。

發行頻率

今年係廣運公司發布的第一本ESG報告書，未來廣運公司每年會發佈報告，為提升報告書資訊揭露的透明度及易取得性，完整報告書之電子檔可於廣運公司官網下載。

- 本次發布日期：2023年9月。
- 下次發行日期：2024年6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。

廣運機械工程股份有限公司

地址：台北市南港區南港路二段97號5樓

電話：02-27863797

信箱：kenmec@kenmec.com

公司網址：<https://www.kenmec.com/tw/index.aspx>



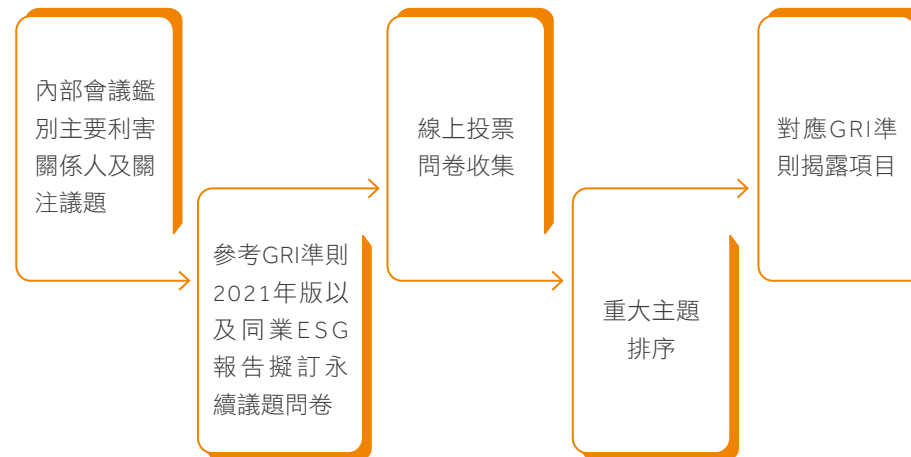


1

利害關係人與重大主題鑑別

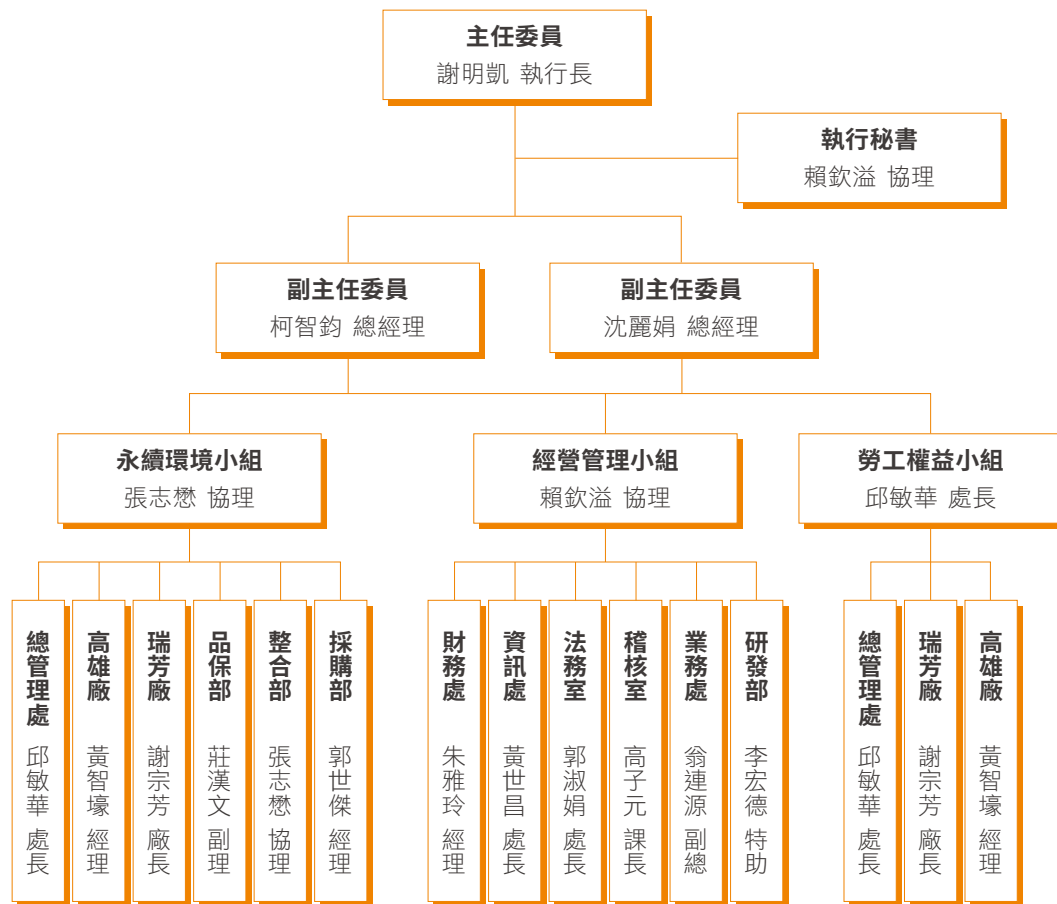
- 1.1 永續推行委員會
- 1.2 確認利害關係人
- 1.3 利害關係人溝通管道與關注議題
- 1.4 鑑別重大主題
- 1.5 永續發展目標

利害關係人與重大主題鑑別流程



1.1 永續推行委員會

廣運公司為落實永續經營理念，經董事會授權成立永續委員會，並由執行長擔任主任委員，委員之下設立各功能小組，由各權責部門主管擔任小組組長，監督部門蒐集利害關係人對環境、職業安全、人權、營運績效以及公司治理等關注議題，並尊重利害關係人權益，於公司網站設置利害關係人專區，負責回應其所關切之重要議題。廣運公司亦規畫於2022年起每年向董事會報告永續發展委員會執行成果，強化董事會對ESG成果之參與度並逐步將永續經營理念融入廣運公司集團文化中。



廣運公司
永續發展實務守則

1.2 確認利害關係人

利害關係人為影響廣運公司或受廣運公司影響的群體，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，再根據各別利害關係人與廣運公司的互動頻率、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5類對廣運公司而言具有重要性的主要利害關係人，包含一般股東、法人股東、客戶(包含潛力客戶)、員工、供應商、主管機關。

1.3 利害關係人溝通管道與關注議題

廣運公司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廣運公司之議題亦多有差異，廣運公司各部門主動透過多元管道與利害關係人持續良性互動，讓關注廣運公司的利害關係人能適時瞭解公司營運概況；同時廣運公司亦能掌握利害關係人對公司的要求及期待並及時回應，公司每年向董事會報告主要利害關係人溝通情形。

廣運公司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，由永續推行委員會收斂彙整，同時參考GRI永續性報導準則2021年版與同業ESG報告，歸納出6項永續議題，涵蓋經濟、環境與社會等面向，確保廣運公司揭露的永續資訊滿足GRI準則要求的完整性與多元性。

主要利害關係人	對公司的重要性	關注議題	溝通管道/頻率
一般股東與法人股東	股東為公司的出資者，保障股東權益，並公平對待所有股東，以及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。	(1) 營運財務績效 (2) 產品品質/技術研發	(1) 電子郵件信箱 (gloria@kenmec.com) (2) 前月營收公告於公開資訊觀測站與公司網站 (每月) (3) 預約拜訪、電話會議、視訊會議 接待國內外法人股東 (不定期)
客戶	客戶為公司獲利的主要來源，確保公司的產品品質良好以及維繫與客戶之良好互動，為公司對客戶的最堅實的承諾。	(1) 產品品質 (2) 產品交期	(1) 客戶滿意度調查 (每年) (2) 依客戶需求開工程會議及信件往來 (不定期)
供應與承攬商	公司的產品仰賴眾多供應及承攬商夥伴穩定的提供原物料、零組件。	(1) 原物料使用 (2) 有害物質管理	(1) 拜會、互訪 (不定期) 市場訊息之交流與探討
員工與協力人員	員工為公司營運不可或缺之骨幹，公司提供優於市場競爭力的薪酬福利確保人才留任，同時公司致力於打造讓員工身心健康且多元發展的職場環境。	(1) 職業安全衛生 (2) 勞資關係 (3) 員工福利與薪資 (4) 人才招聘與留才	(1) 每年辦理員工健康檢查，針對異常項目給予醫師諮詢服務，並提供無菸工作場所等友善職場環境 (2) 定期舉辦勞資會議及員工福利委員會議，訂定員工獎勵晉升制度，及意見回饋信箱。 (3) 承攬契約 (4) 協力工作安全會議、協力環安衛管理會議
政府主管機關	遵守政府及地方法規，取得政府信賴，促進社會企業責任風氣及發展	(1) 廢棄物管理 (2) 溫室氣體排放 (3) 永續發展策略 (4) 利害關係人溝通	(1) 各類政府及法規之研商會、論壇、公聽會、訓練課程、非正式互訪 (不定期) (2) 參加主管機關舉辦之座談會、研討會、各項評鑑 (不定期)

1.4 鑑別重大主題

重大主題鑑別流程



環境面

供應商管理
能源
碳排放（正面衝擊）
廢棄物



社會面

客戶關係管理
供應商管理
勞雇關係（正面衝擊）
職業安全衛生
人才培育（正面衝擊）
員工平等機會與不歧視



經濟面

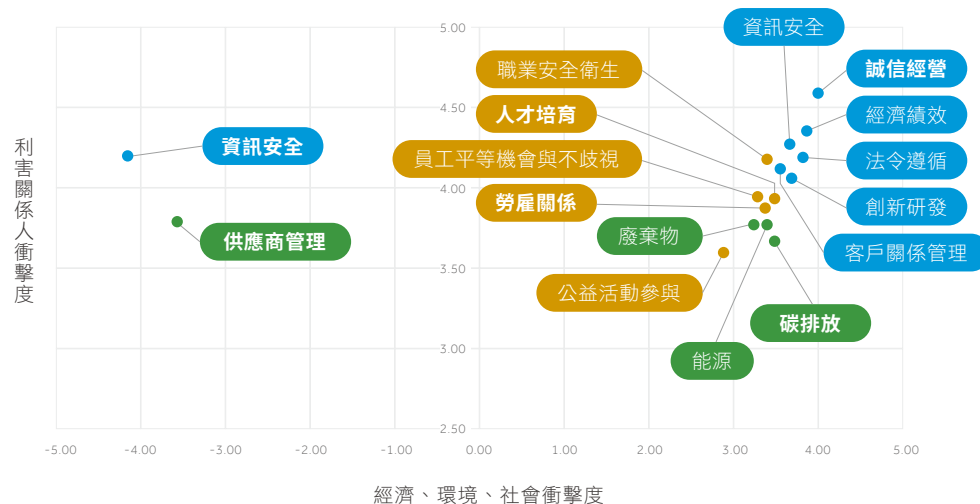
經濟績效
法令遵循
誠信經營（正面衝擊）
資訊安全（負面衝擊）
營業秘密保護
創新研發
供應商管理（負面衝擊）
公益活動參與

註：公司治理、風險管理、倫理誠信屬於GRI永續性報導準則2021年版（GRI Standards：2021）的必要揭露範疇，故本年度雖不列在重大主題，本報告書仍會揭露相關內容。

廣運公司永續推行委員會根據GRI準則之一般揭露(GRI 2)特定主題準則擬定16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69份有效問卷，涵蓋股東/投資人18份、員工13份、客戶21份、供應商12份、政府

機關4份、其他(潛力客戶)1份，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21位主管填寫各永續議題對廣運公司產生衝擊程度之評分，再將二者評分彙整後得出重大主題矩陣圖，再經由永續推行委員會討論後將環境、社會與經濟三個面向各取分數前二名之永續議題列入本年度的重大主題，確認當年度廣運公司應優先揭露環境、社會與經濟面向的6項重大主題分別為誠信經營、資訊安全、供應商管理、碳排放、勞雇關係及人才培育，廣運公司將在本報告書說明各重大主題的管理方針及相關揭露項目，同時為兼顧永續報告書資訊的均衡性，補充揭露公司投身公益的成果。

重大議題分析圖



2022年重大主題

1. 誠信經營

經濟面

2. 資訊安全

自訂主題

3. 人才培育

社會面

4. 勞雇關係

社會面

5. 供應商管理

經濟面

環境面

社會面

6. 碳排放

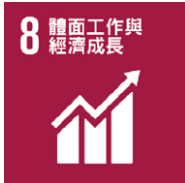
環境面

面向	重大主題	對廣運公司的重要性	內部邊界	外部邊界				對應GRI準則 一般揭露／特定 主題指標
			公司	股東/ 投資人	供應商	客戶	當地社區	
 經濟	誠信經營	廣運公司秉持「誠信、當責、創新、改善」經營理念，謹守最高誠信標準，避免不符倫理行為導致的法律責任和商譽損害之成本。	●	●				一般揭露 (2-23~2-27)
 經濟	資訊安全	提升企業形象，增加客戶信心，承接政府公共工程專案	●			●		自訂主題
 社會	人才培育	廣運公司視人才培訓為長久之計。以系統化的訓練系統幫助員工提升職涯生活上的獨特性及獨立性，與公司在永續發展的路上共同成長	●	●				訓練與教育 GRI 404
 社會	勞雇關係	員工是公司最重要的支柱，廣運公司藉由給予員工基本的人權與實施完善的福利制度，使員工們可以擁有法定規範以上的生活品質	●	●		●		勞雇關係 GRI 401 2016
 經濟  環境  社會	供應商管理	廣運公司要求供應商須符合當地法律規範以及與供應商共同履行企業社會責任，並將ESG概念納入新供應商篩選標準。落實供應商稽核評鑑，使廣運公司與供應商促成永續供應鏈。	●	●	●	●		採購實務 GRI 204 2016 供應商環境評估 GRI 308 2016 供應商社會評估 GRI 414 2016
 環境	碳排放	為減緩全球暖化多盡一份心意，廣運公司制定節能減碳政策，並全員確實執行，使碳排放降到最低，朝永續發展目標邁進。	●	●	●	●	●	排放 GRI 305 2016

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。

廣運公司支持且響應聯合國提出之17項 SDGs 核心理念，積極將永續發展目標融入企業的經營策略並與國際接軌，將以往公司專注在經濟績效的思考模式擴大成兼顧環保及其他法規遵循、結合自身核心優勢，貢獻與呼應SDGs議題。展望未來，廣運公司分為三階段進行SDGs關聯性辨識，並設定相關目標納入營運計畫。未來，廣運公司將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	廣運機械具體作為
 4 優質教育	4.4 增加年輕人與成人就業技術與職業技能。 4.7 推廣永續發展知識與技能。	- 定期為中高階管理主管安排進修。 - 安排工作屬性不同的員工進行職能訓練，確保每位同仁均有提升職能發展在職訓練的機會。 - 透過南港大講堂及其他公益捐助，除將永續與倫理概念推廣至職場及社會大眾。
 8 體面工作與經濟成長	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。	- 不以性別作為員工任用及考核升遷的因素。 - 人才長期發展觀點設計薪酬制度，提供新人引導員制度及試用考核計畫。 - 根據公司獲利狀況適度調整員工薪資，提高同仁對公司的向心力。 - 全面導入人權條款並加註於合約，促進供應商勞工良好工作環境。 - 尊重勞動權益，包含禁用童工及禁止任何形式的職場歧視。
 16 和平、正義與健全的司法	16.6 在所有的階層發展有效的、負責的且透明的制度。 16.7 確保各個階層的決策回應民意，是包容的、參與的且具有代表性。	- 廣運公司秉持「誠信、當責、創新、改善」經營理念，謹守最高誠信標準，避免不符倫理行為導致的法律責任和商譽損害之成本。 - 制定倫理誠信相關規則，阻隔不誠信之行為。 - 將倫理誠信納入新進員工教育訓練之課程。 - 對在職員工進行倫理誠信之宣導。 - 設置檢舉信箱，以供檢舉不誠信或不當行為。

SDGs	細項目標	廣運機械具體作為
 9 產業、創新與基礎設施	9.4 升級基礎設施，改造工商業，使他們可永續發展，提高能源使用效率，大幅採用乾淨又環保的科技與工業製程。 9.5 鼓勵創新，提高研發人員數及研發支出。	- 提升企業形象，增加客戶信心，承接政府公共工程專案。 - 成立資安維運中心(Security Operation center), 預定有兩位同仁會關注在資訊安全。
 12 永續的消費與生產模式	12.7 依據國家政策與優先要務，促進可永續發展的公共採購流程。	- 廣運公司要求供應商須符合當地法律規範以及與供應商共同履行企業社會責任，並將ESG概念納入新供應商篩選標準。落實供應商稽核評鑑，使廣運公司與供應商促成永續供應鏈。 - 訂定並要求新供應商簽屬「供應商行為準則」。 - 訂定供應商稽核標準並要求供應商完成自評表。
 13 氣候行動	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。	- 為減緩全球暖化多盡一份心意，廣運公司制定節能減碳政策，並全員確實執行，使碳排放降到最低，朝永續發展目標邁進。 - 上班時間冷氣溫度管控、午休部分斷電。 - 節能設備優先採購。 - 資料電子化，紙張減少使用。 - 燈具更換。 - 廠區導入能源監控系統。





2

關於廣運公司

- 2.1 公司簡介
- 2.2 經營理念
- 2.3 獲獎榮耀與管理系統
- 2.4 參與外部組織

2.1 公司簡介

廣運機械工程(股)公司（以下簡稱廣運公司）於民國65年設立，主要從事整廠自動化系統整合之設計、製造與銷售，投入自動化機械產業已有40多年之經驗，憑藉著專業的服務品質，系統開發技術的掌握，與多年來承攬經驗的累積，使公司深獲客戶之信賴與好評，並在自動化產業占有一席之地，目的事業下游客戶遍及電子、塑化、紡織、食品等產業。

經過46年發展，在創辦人謝清福董事長領導下，集團已先後發展臺灣瑞芳廠、桃園廠、高雄廠、大陸蘇州廠、昆山廠、越南廠等生產基地，分布在臺灣、大陸、越南等國家，員工總數超過2,000人，集團總部仍留在臺灣，並以自有技術與經驗服務客戶全球據點。

公司名稱	廣運機械工程股份有限公司
總部位置	台北市南港路二段97號5樓
資本額（單位：新台幣仟元）	2,490,112
2022年營收（單位：新台幣仟元）	2,260,178
員工人數	375人
營運據點	臺灣地區（台北總公司、瑞芳廠、高雄廠）
主要產品／服務	整廠自動化設備

註1：資料統計至2022年底。

註2：整廠自動化物流系統及建材類營運係因應客戶需求而設計，每一系統所需配件各異，故據以計算之數量並無意義，故自動化設備無法統計產品數量。

產品介紹 (2-6)

智慧自動化系統



智慧物流系統



第三方物流系統



自動化倉儲系統



自動化堆疊系統



戰情中心



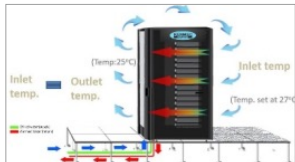
自動化養殖



動力／儲能電池



數據中心液冷散熱方案



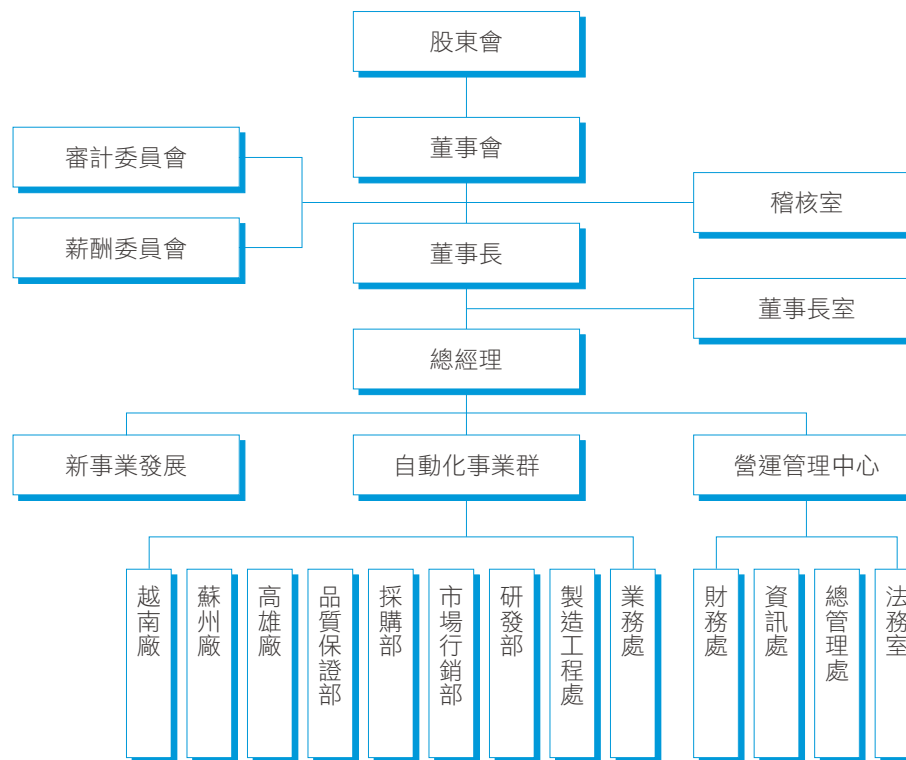
海水淡化處理



產業鏈的上中下游位置圖

上游	零組件供應商、原材料供應商、勞務供應商
中游	廣運公司
下游	自動化設備使用者

組織結構



2.2 經營理念

從民國65年起，廣運公司創辦人謝清福先生打造了公司第一台自動輸送機，日後廣運公司秉持著實作好學的精神與獨特前瞻的眼光針對技術創新的創新和消費型態的創新進行著墨，不斷精進專業技術，在公司內部管理模式上，進行釐清角色與責任、強化團隊運作，以誠信為基礎之政策，建立良好之公司治理與風險控管機制，進而在管理上達到最大實際效益。廣運公司致力成為全球領先的自動化生產解決方案暨物流系統供應商，客戶實績遍及世界各地，公司對自動化發展趨勢深入關注並致力於專業技術的研發及服務，同時積極開拓國際市場，推廣創新產品，並為客戶設立專責單位進行規劃、設計、製作、安裝到售後服務包括專案後的檢舉情事、其處理方式及後續檢討改善措施的一站式全方面解決方案，秉持誠信經營，熱忱服務的經營理念。



誠信經營，熱忱服務



技術第一，品質至上



繁榮公司，幸福員工

結合智慧累積經驗，不斷地突破及追求卓越

<https://www.kenmec.com/tw/concept.aspx>

誠信 Integrity

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

當責 Accountability

釐清角色與責任、強化團隊運作，進而在管理上產生實際效益

創新 Innovation

技術創新、管理模式的創新和消費型態的創新

改善 Improvement

本公司專責單位應將檢舉情事、其處理方式及後續檢討改善措施

廣運短中長期營運目標

短期	盛新及金運股票上市櫃，確保集團資金周全及有效運用。
中期	集團5家以上IPO公司，發展集團最適成長及投資模式。
長期	完善集團資源整合、周全營運管理服務網、集團永續經營。

公司沿革

年月	重要紀事
65.07	成立「廣運機械工程有限公司」，實收資本額為新台幣壹佰萬元。
76.03	變更公司組織型態，更名為「廣運機械工程股份有限公司」。
78.02	瑞芳廠正式落成啟用。
78.05	與日本頗負盛名的大庫輸送機株式會社(OKURA)，簽立工業用自動堆棧板機技術協助合約。
82.05	1. 與日本石川島播磨重工業株式會社(IHI)簽立自動倉儲系統技術協助合約。 2. 榮獲工業局為期二年的A2類物流儲運及A3類生產製造技術輔導廠商。
84.06	榮獲工業局為期五年的A2類物流儲運及A3類生產製造技術輔導廠商。
84.12	將廣運公司自行研發成功的無人搬運車，授贈予泰山職訓所、光武、黎明、新埔、明新、大漢、東南、健行、新興等九所教育機構，期能使學校教育團體與市場同步推廣自動化技術應用及領域。
86.05	榮獲工業局許可以技術密集方式，取得高雄臨海工業區廠地約1,500坪。
87.03	與聯合資訊公司簽立企業資源規劃(ERP)系統導入及應用，以期藉由電腦管理系統，整合自料件規格、BOM、訂單、生產、物料需求、採購、倉儲管理、應收應付、品管、成本、人事、財務、固定資產、媒體申報、決策分析…等應用系統，促使人員提高作業效率，改造作業流程，並提供高層主管最佳決策管理工具。
87.07	1. 總管理處及瑞芳廠通過SGS ISO-9001國際品質認證合格，認證範圍為： (1) 整廠自動化物流儲運系統規劃、設計、製造、安裝、試車、售後服務（例：輸送機系統、自動倉儲系統、無人搬運車、自動堆/卸棧板機、停車設備）。 (2) 焚化爐設備製造、安裝、試車及售後服務。 2. 合併廣奕機械工程股份有限公司成為本公司高雄廠，並同時辦理增資，提高實收資本額為新台幣壹億玖仟萬元。

年月	重要紀事
88.07	1. 提高實收資本額為新台幣參億陸仟萬元，股票並獲核准公開發行。 2. 積極推動股票上櫃作業，接受投資大眾及主管機關監督，落實「繁榮公司、幸福員工」經營理念。
90.01	續榮獲工業局為期四年的A2類物流儲運及A3類生產製造技術輔導廠商。
90.09	獲證期會核准上櫃。
92.08	通過ISO9001:2000國際品質認證三年一台北、瑞芳。
99.01	獲行政院金融監督管理委員會證券期貨局核准為公開發行公司。
100.10	成立薪酬委員會及委任薪酬委員。
105.06	成立審計委員會及選任獨立董事為審計委員。
111.10	子公司盛新材料科技(股)公司申報公開發行經核准生效。
111.12	榮獲行政院「第22屆公共工程金質獎」公共工程品質優等獎。



2.3 獲獎榮耀與管理系統

台北總公司、瑞芳廠 通過ISO 9001品質管理系統



2022年榮獲主要客戶表揚優良供應商獎項

1. 行政院公共工程委員會來函
「第22屆公共工程金質獎」
榮獲優等及獎狀



2. 2022年 Best Choice Category
Award 獎杯



2.4 參與外部組織 (2-28)

公司除了精進自身產品競爭力之外，亦積極與各界利害關係人溝通，藉由參與產業相關協會之機會，與協會成員間有著良性互動，瞭解產業最新發展趨勢，創造營運成長契機。

SEMI 國際半導體
產業協會/會員

台灣區電機電子
工業同業工會
(TEEMA)/會員

中華民國物流
協會/會員

臺灣機械工業
同業公會/會員

台灣雲端物聯網
產業協會/會員

兩岸冷鏈物流
技術與服務聯盟/
會員

中華民國立體停
車場協會/會員

台灣資安主管
聯盟/會員

台灣電腦網路
危機暨協調中心/
會員



3

誠信經營

- 3.1 治理實務
- 3.2 風險管理
- 3.3 法規遵循
- 3.4 資訊安全

承 諾

- 為防止因違反倫理誠信造成經營與信譽風險，透過法規要求與制度落實及完善，達到公司永續經營，同時保障利害關係人權益。

短期目標

- 強化公司網站、多元化溝通管道與利害關係人保持溝通。
- 依照政府法規要求，定期提供相關報告或回覆。

中長期目標

- 維持倫理誠信教育訓練完成100%。
- 誠信廉潔暨保密承諾書簽署率100%。

具體成果

- 制定倫理誠信相關規則，阻隔不誠信之行為。
- 將倫理誠信納入新進員工教育訓練之課程。
- 對在職員工進行倫理誠信之宣導。
- 設置檢舉信箱，以供檢舉不誠信或不當行為。

負責部門與申訴

- 稽核室

評估機制

- 不定期舉行倫理誠信稽核

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；構築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可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。

廣運公司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，董事會已於2023年3月通過「公司治理實務守則」。

依循「董事選舉辦法」選任合格董事，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「內部重大資訊處理作業程序」暨「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。此外，廣運公司亦秉持正確、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。



獨立董事選任資訊

3.1 治理實務

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，為公司最高意思決定機關；董事會為最高治理機關，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與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。

廣運公司重視公司治理，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。廣運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，隨時檢討以因應內外環境之變遷，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，董事會於2021年3月決議通過任命財務長擔任公司治理主管，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。2022年第九屆公司治理評鑑結果廣運公司位於36%~50%級距，顯示廣運公司在公司治理各方面皆有效且良好地運作，未來公司亦將致力提昇公司治理整體綜效，強化利害關係人對廣運公司的信賴。

2022年公司治理主管業務執行成果

進修與公司治理
相關專業課程達
12小時。

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、議事錄並
於修訂章程或董
事改選辦理變更
登記事務。

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，
並於會後二十天
內完成董事會議
事錄。

負責董事會及股
東會重要決議之
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。

提供獨立董事及
一般董事進修
課程資訊並協助
完成董事進修計
劃。

獨立董事與簽證
會計師定期溝通
瞭解公司財務業
務。

評估及投保合宜
之董事及經理人
責任保險。

同時，公司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，並由權責人員負責公司資訊之對外揭露，同時建立發言人制度，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，是廣運公司持續努力的目標。

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，均應由董事會議決為之。廣運公司章程載明董事選舉採候選人提名制度，透過每三年定期改選方式，用人唯才為原則。廣運公司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3名獨立董事），任期3年，依法至少每季召開一次董事會，2022年共召開6次董事會。

職稱	姓名 (註1)	實際出 (列) 席次數	委託出席次數	實際出 (列) 席率(%)
董事長	謝清福	4	1	67
董事	白周煌	6	0	100
董事	林月珍	6	0	100
董事	順眾投資(股)公司 法人代表-謝明凱	6	0	100
獨立董事	蕭振台	2	0	100
獨立董事	朱建州	6	0	100
獨立董事	鄭富雄	2	0	100
獨立董事	李易諭	4	0	100
獨立董事	彭朱如	4	0	100

註1：董事、監察人屬法人者，應揭露法人股東名稱及其代表人姓名。

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，廣運公司董事會通過「董事會議事規則」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，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。同時為了提升董事會決策品質，董事會亦通過「董事會自我評鑑或同儕評鑑辦法」，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卷自評方式發放給董事會成員進行自評，並且每三年由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估。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；個別董事績效評估結果亦得作為訂定其個別薪資報酬之參考依據。



公司組織架構

<https://www.kenmec.com/tw/investor06-4.aspx>



董事會議事規則、董事會自我 評鑑或同儕評鑑辦法

<https://www.kenmec.com/tw/investor06-5.aspx>

董事會績效評估機制	2022年績效自評結果	強化方案
• 每年問卷自評 • 每三年外部專家評估，於2021年已評估完成	• 董事會平均4.24分 • 董事成員平均4.87分 • 審計/薪酬委員會平均4.46分	• 協調董事親自出席董事會 • 安排專業進修課程 • 加強獨立董事與內部稽核主管及會計師之有效溝通 • 提高董事對公司營運之參與程度

廣運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。

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，2022年全體董事進修合計46小時，目前及未來公司治理主管亦增加董事進修與企業永續經營相關之課程。廣運公司相信在具備誠信治理及豐沛產業經驗的董事會帶領下，會讓公司營運更加蓬勃，持續在永續經營的道路上大步前進。

3.1.2 功能性委員

董事會為健全監督功能及強化管理機能，設置審計委員會與薪資報酬委員會，功能性委員會除依法規應獨立行使職權者外，應對董事會負責，並將所提議案交由董事會決議。

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。



請參閱公司官網QRcode

<https://www.kenmec.com/tw/investor06-4.aspx>

廣運公司董事會通過「審計委員會組織規程」，於董事會設置審計委員會，由3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，2022年共召開5次審計委員會會議，全體出席率達100%。

內部稽核主管至少每季一次與全體獨立董事進行閉門會議，報告公司內部稽核執行狀況，2022年獨立董事與稽核主管共召開4次會議；此外，2022年獨立董事亦與會計師召開4次會議，會計師除針對財務報告之核閱結果向獨立董事報告外，並於會議中進行法令宣導及交換意見。

職稱	姓名	實際列席次數	委託出席次數	實際列席率(%)
獨立董事	蕭振台	2	0	100
獨立董事	鄭富雄	2	0	100
獨立董事	朱建州	5	0	100
獨立董事	李易諭	3	0	100
獨立董事	彭朱如	3	0	100

薪資報酬委員會

廣運公司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「薪酬委員會組織規章」，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，目前3名委員皆由獨立董事出任，2022年共召開3次會議，全體出席率達100%。



請參閱公司官網QRcode

<https://www.kenmec.com/tw/investor06-4.aspx>

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。同時薪酬委員會進行評估時應綜合考量如下原則：公司之薪資報酬符合相關法令並足以吸引優秀人才；

董事及經理人之績效評估及薪資報酬，應參考同業通常水準支給情形，而年度決算獲利之酬勞分配方式，主要參考各董事任期期間、會議出席次數及對公司貢獻度，如：考量個人所投入之時間、所擔負之職責、達成個人目標情形、擔任其他職位表現、公司近年給予同等職位者之薪資報酬，暨由公司短期及長期業務目標之達成、公司財務狀況等評估個人表現與公司經營績效及未來風險之關連合理性；不應引導董事及經理人為追求薪資報酬而從事逾越公司風險胃納之行為；針對董事及高階經理人短期績效發放酬勞之比例及部分變動薪資報酬支付時間，應考量行業特性及公司業務性質予以決定。

實際運作下，薪資報酬委員會恪遵善良管理人的注意義務，忠實履行訂定並定期檢討董事與經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構以及定期評估並訂定董事與經理人之薪資報酬等職權，並將所提建議提交董事會討論。

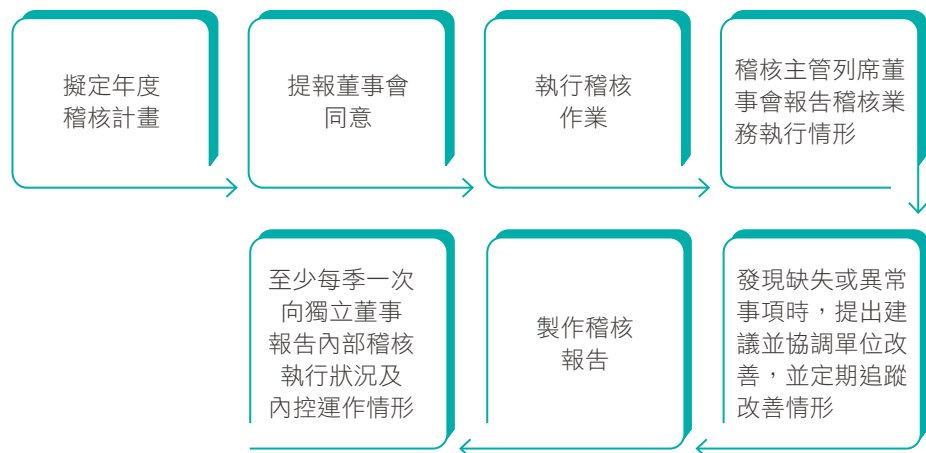
職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率(%)
召集人	蕭振台	1	0	100
委員	鄭富雄	1	0	100
委員	朱建州	3	0	100
召集人	李易諭	2	0	100
委員	彭朱如	2	0	100

3.1.3 內部稽核

廣運公司依「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」建立內部控制制度。為確保稽核人員秉持公正超然立場執行審計工作，廣運公司依法於董事會之下設置獨立單位之稽核室，配置專任稽核人員。為強化稽核人員的專業能力安排稽核人員持續進修並參加主管機關指定機構所舉辦之內部稽核講習，2022年稽核人員受訓2人次合計24小時。

廣運公司定期執行內部控制制度之自行評估作業併同所發現之內部控制缺失及異常事項改善情形，至少每年與董事會及管理階層檢討各部門自行評估結果及稽核室之稽核報告；稽核主管依規定列席董事會報告稽核業務執行情形，並至少每季一次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，以達到協助董事會及經理人檢查、覆核內部控制制度之缺失，衡量營運之效果及效率等之內部稽核目的與出具內部控制制度聲明書之依據。「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」明訂稽核主管之任免，經審計委員會同意，並提董事會決議；內部稽核人員之任免、考評、薪資報酬經稽核主管簽報董事長核定。廣運公司透過稽核人員建立良好之治理實務與風險控管機制，創造永續發展的經營環境。2022年稽核室執行稽核作業，並無重大不符合項目。

稽核流程圖



3.1.4 誠信經營

廣運公司以法遵為本，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，於新進人員報到階段便由人力資源中心向其宣導公司的誠信內規，要求其簽署「服務約定書」及「聲明承諾書」，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，廣運公司以人力資源中心為誠信經營政策推動專責單位，制訂公司「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」、「道德行為準則」、「內部重大資訊處理作業程序」暨「防範內線交易管理辦法」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、電話等多元管道向管理部門諮詢。

企業社會責任政策

為促進經濟、社會與環境生態平衡及永續發展，以達到環境社會風險管理，廣運公司與子公司於整體營運與從事企業經營同時，積極實踐企業社會責任，以達到環境、社會及公司治理發展之國際趨勢，並透過企業公民擔當，提升國家經濟貢獻，改善員工、社區、社會之生活品質，促進以企業責任為本之競爭優勢。

為達成上述目標，廣運公司致力於推行企業社會責任政策：

- 遵守相關法律法規的要求，落實推動公司治理。
- 推動勞資和諧，提供平等和公平工作環境。
- 尊重員工自由，禁止任何形式的強迫勞動和歧視行為。
- 提供員工安全健康的工作環境，保障員工安全健康。
- 發展永續環境，推動環境保護與節能減碳，降低資源消耗。
- 遵守職業道德規範，實施透明資訊。
- 尊重智慧財產權。
- 加強企業社會責任資訊揭露。
- 實行持續有效的管理目標，不斷提升公司管理績效。

除了遵循政府法規與相關國際準則，定期向廣運公司及子公司內部同仁及客戶、供應商、承攬商宣導，希望供應鏈廠商認同廣運公司上述之企業社會責任政策並願意配合相關作業，評估採購及製造行為對於供應來源社區之境與

社會之影響，強化供應鏈廠商合作面向，共同致力提升企業社會責任。廣運公司2022年對社會企業採購金額為110.8萬元。

人權政策

為善盡企業社會責任，保障全體同仁、客戶及利害關係人之基本人權，廣運公司遵循《聯合國全球盟約》、《聯合國世界人權宣言》等國際人權公約所揭示之原則，尊重國際公認之基本人權，並恪守公司所在地之勞動相關法規而制定人權政策。

人權政策適用範圍與關注要點

廣運公司人權政策適用範圍包括廣運公司及國內外子公司、合資公司及其他具有實質控制能力之集團關係企業組織。落實方針如下：

- **多元包容性與工作機會均等**

遵循國家勞動法令，禁用童工、禁止強迫勞動，無就業歧視，致力於營造一個多元、開放、平等且免於騷擾的工作環境，絕不允許任何違反人權之行為。

受薪同仁不因個人性別（含性傾向）、種族、階級、年齡、婚姻、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、容貌、五官、身心障礙等，不允許任何差別待遇或任何形式之歧視。

- **提供安全與健康的工作環境**

提供有效保障勞動權益及友善和諧的勞資關係，落實雇用、薪酬福利、

訓練、考評與升遷機會之公平，且提供有效、適當之申訴機制，避免並回應危害員工權益之事物。

提供安全健康之工作環境及必要之健康與急救措施，消弭工作環境中可能影響員工健康安全之危害因子，降低職災風險。主動關心並管理同仁異常工作負荷情形，避免超時工作，定期提供員工免費健康檢查，另積極舉辦健康管理講座。

- **尊重員工集會結社自由**

尊重員工的基本人權保障，加強勞動人權之照顧，並提供多元化的溝通機制。

建立暢通溝通管道，並定期召開勞資會議，確保和諧雙贏的勞資關係。

- **辦理相關員工教育訓練**

定期實施職業安全相關教育訓練，包含消防訓練、急救人員訓練、一般安全衛生教育訓練，以增強環安衛觀念意識。

新進人員訓練提供相關法規宣導，保障人道待遇、資訊安全並提供健康與安全的環境。

同時，廣運公司依據「檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法」建置檢舉管道，利害關係人可透過信箱submit@kenmec.com或申訴電話02-2786-3797分機398或322提出檢舉，由管理階層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，廣運公司並承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置。



檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法

<https://www.kenmec.com/tw/investor06-5.aspx>

於商業互動方面，廣運公司同仁執行業務過程中，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；最後廣運公司與交易對象簽訂契約時，應充分瞭解對方之誠信經營狀況，並將遵守廣運公司之誠信經營政策納入雙方契約條款當中，於契約中儘可能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，得向他方請求契約金額若干百分比損害賠償，並得自應給付之契約價款中如數扣除。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，內部稽核每年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向董事會報告執行成果，2022年稽核結果無異常。

3.2 風險管理

廣運公司風險管理架構是以各權責部門為核心，展開相關風險評鑑作業，以風險發生機率及對廣運公司衝擊程度評估，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。

廣運公司風險管理架構

風險項目	權責部門	風險業務事項
策略風險	董事長室	訂定公司未來營運政策。
營運及市場風險	總經理室 業務 各有關部門	依據公司策略，執行產品之研發、生產與銷售，並致力於生產技術改善，提升品質及降低成本，以增加公司獲利。
財務與流動性風險	財務	利率、匯率之避險，銀行額度管理與關係維護等事項。
客戶信用風險	財務	客戶信用額度建立與審查，應收帳款之管理及催收。
法律風險	法務	審核合約、公司授權以及減少企業之法律風險，保障公司有形及無形資產。
環安衛風險	廠務	針對工作環境可能造成的安全衛生危害與特定風險因子，以安衛政策為核心，落實安全衛生管理並提昇管理績效。

風險類別	風險說明	風險管理策略
 財務管理	利率變動	積極向銀行爭取較優惠之利率並隨時注意未來利率走勢，以降低取得資金成本。
	匯率變動	隨時注意國際匯市各主要貨幣之走勢及變化，以掌握匯率走勢得以即時應變。
	高風險、高槓桿投資或資金貸與	資金貸與對象僅限於廣運公司之子公司；提供背書保證之對象僅限於廣運公司或廣運公司持股超過50%以上之子公司。
 誠信經營	1. 申訴機制未落實 2. 員工違反內部誠信經營規範	- 人員定期確認申訴管道有效性，2022年有申訴1件，已依「檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法」調查完成，並無人員違反相關規定。 - 新進人員及週會不定期宣導公司誠信經營相關政策，2022年內部稽核查核採購及廠商無相關重大缺失。
 資訊安全	發生資安事件	- 每年執行安全性檢測、資通安全健診、社交安全及資安事件演練。 - 強化公司同仁資安危機意識及資安處理人員應變能力，以期能事先防範及第一時間有效偵測並阻絕擴散。 - 公司每年度定期公告宣導資安政策，並培養具有資安證照的同仁。 - 對全體同仁施行資訊安全教育訓練，每人每年至少3小時。

風險類別	風險說明	風險管理策略
 永續環境	溫室氣體排放量持續增加	資料電子化減少影印機耗電及用紙量，生產設備汰換優先考量節能設備，辦公室及廠區燈具更換為省電燈具。
	廢水排放量持續增加	- 制定「資源使用管理作業程序」已妥善管理用水、電等能資源。 - 針對生活用水節約特別要求，以節約用水減少廢水產生。
	廢棄物處理量增加 / 回收率降低	- 依循法規針對設備進行維護、檢測。 - 依循「廢棄物管理程序」一般廢棄物經分類交予合格回收業者，事業廢棄物委託合格資源處理商清運。
	缺水、缺電	廠區皆備有發電機可於停電時及時供電正常生產。
	颱風、洪災	若有颱風預警通知，廠區設有防水閘門及備有沙包避免生產設備受暴雨毀損之風險。
	違反環保法規	廣運公司法規權責由各部定期進行法規更新，並藉由週會向同仁宣導，以此降低違反法規之風險。

風險類別	風險說明	風險管理策略
 供應商管理	原物料上漲	- 每月通報業務單位金屬原物料上漲金額，掌握成本趨勢，維持合理利潤。 - 開發台灣上游供應商及海外供應商，減少經銷商利潤，降低進貨成本。
	晶片缺貨	共用料（長期料）提早半年至一年先下單備料；開發世界各國替代料廠商。
	缺櫃塞港	開發台灣替代廠商；海運改空運；提早兩週到一個月以上提早預訂船班。
	大陸封城	開發台灣替代廠商或其他國家替代料，減少大陸依賴程度。
 員工關懷	發生職災	- 依循法規要求制定相關制度並確實執行。 - 定期舉辦環安衛和消防教育訓練。 - 機器設備定期保養、巡檢。
	離職率過高/勞動力不足	培養長期配合承包商，預排半年內的外包工作量，承包商可先預約人力。

3.3 法規遵循

法規遵循為企業經營之根本，廣運公司除了在新進同仁報到時即向人員對其宣導誠信內規及簽署服務約定書及聲明承諾書之外，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。

廣運公司整體法遵實務而言，近年並無發生涉及公司治理、證券交易、環境保護、勞動人權、職業安全、洩漏客戶隱私、行銷標示與產品責任等重大違法紀錄。



3.4 資訊安全

承 諾

- 提升企業形象，增加客戶信心，承接政府公共工程專案。
- 分階段進行三階段資安改善作業。

短期目標

- 維持每年無資安事件。
- 依照政府法規要求，定期提供相關數據及報導。

中長期目標

- 未來3年內導入 ISO 27001並通過驗證

具體成果

- 成立資安維運中心 (Security Operation center)，預定有兩位同仁會關注在資訊安全。

負責部門與申訴

- 資訊處

評估機制

- 內部稽核
- 會計師查核
- 政府-資訊安全

廣運公司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。廣運公司特別擬定資安策略，資安系統需依據不同的營業模式、資安要求、事業群主管與不同的IT成員進行資訊安全政策整合，並統整歸納出資安策略，主要分成三個階段。階段一：快速復原能力，防範外在基本攻擊，如防毒/防釣魚信件、防火牆建置等，並將檔案資源進行本地/異地備份或公司內部也有虛擬主機備份方案，並嚴格落實日檢表機制。使公司內網受攻擊時，將網路癱瘓層度降到最低。階段二，隔絕已知問題並防堵外來攻擊，建立偵測機制，封鎖惡意來源，如防火牆更新網路黑名單、封鎖攻擊來源IP位置與建立資安維運中心(SOC, Security Operation Center)，並啟用軟體自動更新機制、定時升級停止支援軟體並透過互助取得新資訊，確實實踐資安規範。階段三：實施弱點掃描，聘請外部機構執行攻擊測試，依照弱點進行改善，同時針對最新攻擊方式調整擬定適合得防範策略。

廣運公司已加入台灣資安主管聯盟及台灣電腦網路危機暨協調中心(TWCERT)等兩個資安組織。

3.4.1 資安運作制度

廣運公司現行的資安防護手段是遵循集團之資安政策去執行，由集團總部若有更改或需要宣導，不定期舉辦線上資安管控會議，由集團內各子公司之資安專責人員參與，每次會議皆訂有特定資安議題，每半年固定一次KPI報告，由資訊處向董事長及執行長等高層管理階層報告目前資訊安全執行狀況及未來規劃。

資訊部門組織架構圖



廣運公司加入集團資安管理體系，可有效提升公司資安防護能力，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。2022年未發生任何資安事件。

3.4.2 實績

公司會定期上網更新IP黑名單，進行防火牆的政策更新，針對異常行為做阻擋，直至目前為止共登錄了33,110筆

執行事項	成果/次數
危險IP	33,110筆，每天1次作業
日檢表機制	每天1次
確認軟體更新	每周1次

2022年度，廣運公司於資訊安全部分總投入\$574,890元，分別運用於人員教育訓練、ISO 27001稽核員資格取得以及2022年度針對「瞭解客戶電腦處理環境」與「一般電腦控制」進行外部會計師查證。



3.4.3 人員教育訓練



廣運公司為了提升員工資訊安全意識，於集團內部通訊平台設有資安通報頻道，確保員工隨時接收最新資訊；也會依據稽核結果、考照、受訓課程進行日常的員工教育訓練，公司內部主講者皆為取得ISO 27001稽核員資格之經驗分享，如社交工程攻擊預防、個人密碼管理、資訊資產管理等主題。

廣運小故事

2022年廣運公司很榮幸受邀參加行政院國家資安通訊會議「資通安全會報第39次委員會議」，與業界及政府機關制定國安相關資安政策人員，透過分享機械行業的資安工作，如：設立資料外洩防護措施，除注重外部攻擊外，我們更注意如何防止資訊流出。

3.4.4 會計師查證

每年廣運公司皆會依公司現行資訊作業方式，並考量風險管理等因素，進行資訊環境風險評估與必要之控制測試，以評估公司資訊作業與內部控制之有效性，今年針對公司聯合ERP系統之「瞭解客戶電腦處理環境」與「一般電腦控制」進行查核，分別針對以下項目進行評估。

- 資料中心與網路操作
- 存取安全控制
- 系統軟體建置變更與維護
- 應用系統建置與維護
- 系統變更控制

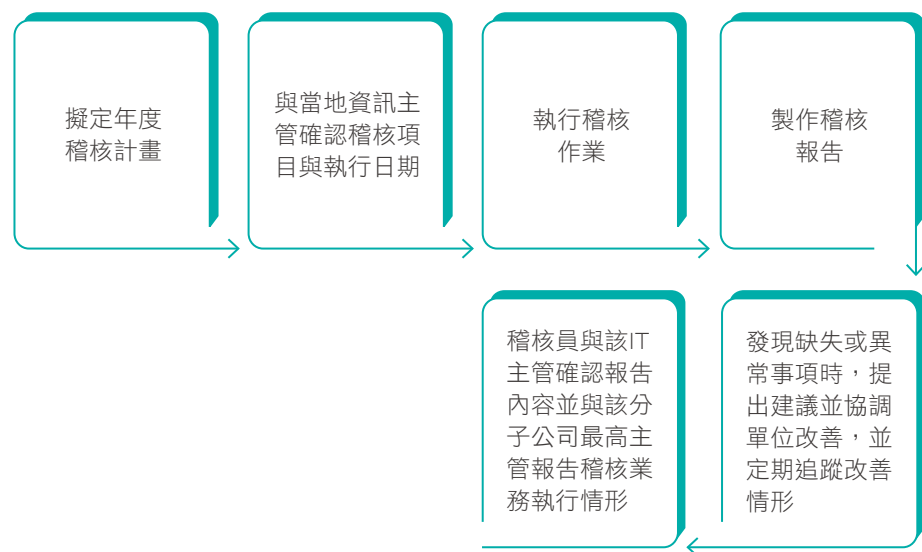
會計師查證後，針對查核結果與IT主管進行報告，再依據發現事項與建議所制定的改善動作讓分子公司最高主管知悉，2022年會計師查證結果並無重大缺失。

3.4.5 內部稽核

為維護公司硬體、軟體相關資訊安全系統正常運作，落實客戶營業秘密、個人資料或隱私保密之保護與檔案資訊是否備份。廣運公司定期每年針對廣運公司集團所投資之分子公司資訊相關單位，如ERP、網管、程式開發等相關人員進行內部稽核，分別檢視資訊組資架構、網路架構、防火牆、機房、檔案路徑、檔案備份、網域、程式開發與辦公室資安等項目進行查核。稽核完

畢後，稽核人員須於一周內根據查驗結果、發現缺失與建議事項整理成書面報告，稽核結果回報給董事長、營管中心長官及分子公司總經理（或實際負責人）。

內部稽核結束後，要求各資訊單位針對建議事項提出改善方案及時程，將執行情況回報分子公司總經理及集團資訊處主管，並將該次項目列入下次稽查重點事項，以利後續追蹤。



3.4.6 未來規劃

依據內部稽核與會計師查證結果，集團於2023年度，將規劃成立集團資安維運中心(SOC, Security Operation Center)，負責整合集團資訊安全相關資訊、協助各廠定期檢查軟體更新進度、導入防火牆紀錄收集軟體，幫助集團收集分子公司防火牆日誌，依日誌紀錄針對惡意連線來源進行統一封鎖，避免同一時間遭同樣來源的攻擊。另外定期分析同仁上網行為，並持續封鎖網路郵件、網路硬碟等線上服務，檢討流量前幾大同仁上網紀錄，以防止資料的外流，並依照流量分析，視情況加強該主機掃毒作業。同時為學習其他業界先進資安策略與實作技巧，將積極規劃參與CISO(Chief Information Security Officer)活動，預計加入供應鏈資安小組，交流業界相關資訊安全規範。





4

永續環境

4.1 碳排放

4.2 供應商管理

4.3 氣候相關財務揭露

4.1 碳排放

政策／承諾

- 為減緩全球暖化多盡一份心意，廣運公司制定節能減碳政策，並全員確實執行，使碳排放降到最低，朝永續發展目標邁進。

短期目標

- 總公司及瑞芳廠區導入ISO 14064-1的規劃制定
- 訂定及擬定節能減碳計畫

中長期目標

- 總公司及瑞芳廠區完成ISO 50001並通過驗證
- 總公司及瑞芳廠區取得ISO 14064-1查證，溫室氣體數據持續更新

具體成果

- 上班時間冷氣溫度管控、午休部分斷電。
- 節能設備優先採購。
- 資料電子化，紙張減少使用。
- 燈具更換。
- 廠區導入能源監控系統。

負責部門與申訴

- 溫室氣體盤查推行委員會

評估機制

- KPI制定及檢核
- 營管處不定期稽核

近年來全球暖化影響日益嚴重，第26屆聯合國氣候峰會(COP26)於2021年與各國達成格拉斯哥氣候協定(Glasgow Climate Pact)，目標是將全球暖化控制在2°C內。廣運公司承諾制定節能減碳政策，並致力導入ISO 14064-1為短期目標，以行動支持格拉斯哥氣候協定。

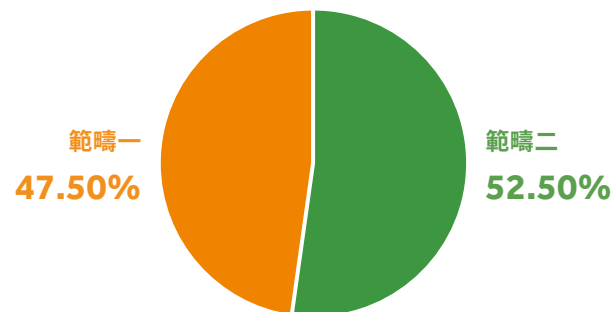
4.1.1 溫室氣體盤查及結果

總公司及瑞芳廠於2021年開始落實溫室氣體盤查，範圍包括範疇一的廠內溫室氣體排放與範疇二能源間接溫室氣體排放之定性與定量盤查。廣運公司2022年溫室氣體碳排放量為1,662.7公噸CO₂，主要來源為範疇二之公司營運所需之外購電力，2022年間產生873公噸CO₂，而範疇一為生產過程中發電機用油、車輛用油及製程焊接及乙炔等產生789.7公噸CO₂，由數據得知公司2022年所產生的溫室氣體有52.5%來自外購電力，如要降低溫室氣體排放量，降低電力使用為最直接方式，廣運公司由各廠進行製程能源控管分析、設備效率提升與節能系統導入等改善措施，逐年以溫室氣體排放密集度減少1%為目標進行管理。

排放源	範疇一 直接GHG排放	範疇二 輸入能源造成之間接GHG排放
	- 固定式燃燒源：發電機、烤漆線乾燥爐 - 移動式燃燒源：公務車(汽油、柴油) - 逸散性溫室氣體排放源：滅火器、冰水主機、分離式冷氣、箱型冷氣、飲水機、冰箱、冷凍櫃、除濕機、化糞池 - 製成排放：CO₂鋼瓶、電焊及乙炔	外購電力

年度	2021年			2022年		
範圍	範疇一	範疇二	合計	範疇一	範疇二	合計
總量 (公噸)	512.14	790.99	1,303.12	789.70	873.00	1,662.70
百分比 (%)	39.30%	60.70%	100.00%	47.50%	52.50%	100.00%

2022 年各類別溫室氣體排放量佔比



溫室氣體 排放密集度	廣運公司		
	年營收 (百萬元)	總排放量 (公噸CO ₂ e)	單位營收密集度 (公噸/百萬元)
2021年	1350.13	1303.12	0.97
2022年	2260.18	1662.70	0.74

4.2 供應商管理

承 諾

- 廣運公司要求供應商須符合當地法律規範以及與供應商共同履行企業社會責任，並將ESG概念納入新供應商篩選標準。落實供應商稽核評鑑，使廣運與供應商促成永續供應鏈。

短期目標

- 簽署供應商行為準則達100%。
- 落實供應商調查評核表。
- 優先對重大供應商進行實地稽核，確保生產流程、原物料品質達到環境零污染標準。

中長期目標

- 擬定稽核企劃書，並不定期實施供應商稽核。
- 稽核結果未達標準之供應商，要求供應商提出持續改善計畫，並持續追蹤改善成果及績效。
- 與供應商積極宣導ISO系列資格之取得。

具體成果

- 訂定並要求新供應商簽署「供應商行為準則」。
- 訂定供應商稽核標準並要求供應商完成自評表。

負責部門與申訴

- 採購部門

評估機制

- 供應商評鑑

廣運公司供應鏈因應永續發展主要以國內供應商為大宗，因廣運主要產品為整廠自動化物流系統，皆有共通主要原材料，如：鐵材鋼材、馬達、減速機、變頻器、各式按鈕或開關及整合連線所需電腦系統等設備，為確認原料取得之穩定，皆與供應商保持良好的合作關係，並配合廣運公司企業資源規畫(ERP)系統之建立及導入，藉由系統中的採購、倉儲、物料管理、生管及品管部份系統，有效控制物料管理及製造時程，做好應有的存量管理，並達到整體經營管理績效。

4.2.1 供應商行為準則

企業永續經營需要供應鏈的支持，落實供應商企業社會責任至關重要，所以廣運公司參照「聯合國企業與人權指導原則」、「國際勞工組織工作基本原則與權利宣言」及「世界人權宣言」制定出供應商行為準則，並在簽約或換約時要求新供應商遵行，以確保新供應商除具備品質、交期、技術外，同時落實社會責任。供應商行為準則內容包括勞工、健康與安全、環境保護與道德規範、貿易法令遵循與管理制度五大項目構成。2022年共有5家新供應商以供應商行為準則進行評選。

勞工

供應商應按國際公認準則尊重勞工並維護其人權，內容包括：

1. 自由就業
2. 青年勞工
3. 工時
4. 薪資與福利
5. 人道待遇
6. 不歧視
7. 自由結社

健康與安全

供應商因致力減少發生與工作相關之傷病及持續收集勞工回饋並投入勞工教育。供應商工作場所應符合下列標準：

- | | | |
|------------|------------|-------------|
| 1. 職業安全 | 2. 緊急應變 | 3. 職業傷害與職業病 |
| 4. 工業衛生 | 5. 體力勞動工作 | 6. 機器維護 |
| 7. 公共衛生與食宿 | 8. 健康與安全溝通 | 9. 降低自然災害風險 |

環境保護

供應商在產品製造過程，應減少社會、環境及自然資源造成不良影響，並符合相關法令，內容包括：

- | | | |
|------------|----------------|---------|
| 1. 環境許可與報告 | 2. 預防汙染與節約資源 | 3. 有害物質 |
| 4. 固體廢物 | 5. 廢氣排放 | 6. 材料控制 |
| 7. 水資源管理 | 8. 能源消耗和溫室氣體排放 | |

道德規範

履行社會責任，供應商及其代理商須謹守最高之道德標準，並符合以下要求：

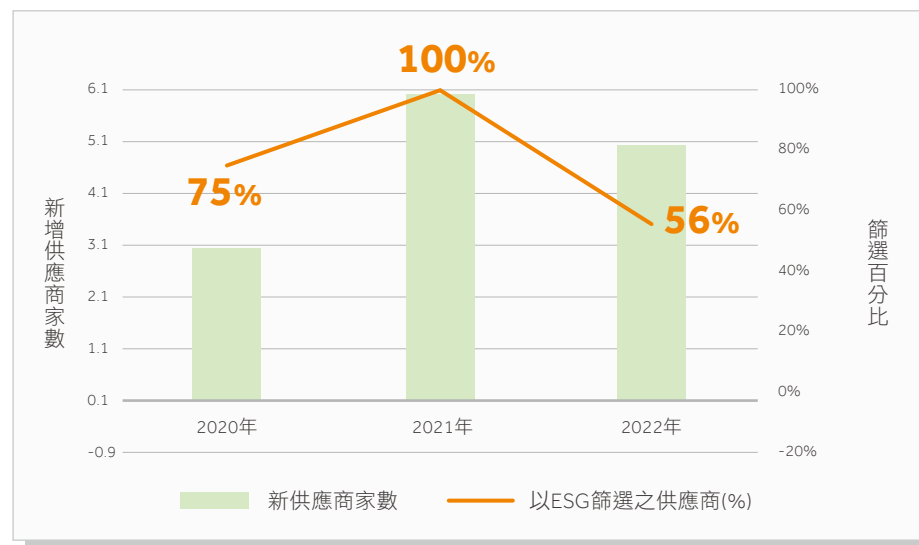
- | | | |
|--------------|-----------|--------------|
| 1. 誠信經營 | 2. 無不正當利益 | 3. 資訊公開 |
| 4. 智慧財產與資訊安全 | 5. 公平交易 | 6. 身分保護與防止報復 |
| 7. 無衝突礦產 | 8. 隱私 | 9. 避免利益衝突 |
| 10. 謹守合約規定 | | |

管理制度

供應商之管理制度應確保：(a)符合營運及產品相關法令及客戶要求；(b)識別並減輕營運風險。管理制度應包含

- | | | |
|------------|------------|------------|
| 1. 公司承諾 | 2. 管理職責與責任 | 3. 法律與客戶要求 |
| 4. 風險評估與管理 | 5. 改進目標 | 6. 培訓 |
| 7. 溝通 | 8. 勞工意見 | 9. 審核與評估 |

以供應商行為準則篩選之新供應商



4.2.2 供應商評鑑

廣運公司與供應商合作前，皆進行盡職調查並要求供應商聲明完全遵從當地法令及規範，並努力達到供應商行為準則要點，落實企業社會責任、遵守商業道德規範。

廣運每年針對各供應商進行供應商稽核及評鑑，稽核內容包含經濟、環境、社會三大面向，分別針對GRI準則要求項目納入評比標準。



經濟

1. 擬定ESG政策並執行
2. 已建立道德行為準則或誠信守則並落實
3. 要求員工簽署保密協定
4. 設有獨立品管部門
5. 導入ISO 9001
6. 已建立供應商管理辦法並執行
7. 已建立供應商行為準則、保密協議、廉潔承諾並簽署
8. 購買產品及設備不包含衝突礦產並有禁用聲明
9. 設有獨立資訊專責部門
10. 資訊系統有完整控管機制
11. 電子及紙本有相關管理辦法及機制
12. 資訊系統有完整資安及防護機系統
13. 設有智慧財產權及營業秘密保護相關政策
14. 設有營運中斷應變計畫及備緩機制



環境

1. 設有環境安全衛生專員
2. 對員工定期實施節能減碳相關宣導與教育訓練
3. 設有溫室氣體管理相關政策並制定減量目標
4. 設有廢棄物管理相關辦法並制定減量目標
5. 設有廢氣、廢水排放管控辦法並制定減量目標
6. 已取得ISO 14001/ISO 15000或ISO 14064認證
7. 推動製程或產品之原物料回收再利用或優先採用環保材質
8. 進行將水土保持、生態環境、水資源等納入環境衝擊評估



社會

1. 已制定人權政策和管理措施，包含禁用童工、不歧視等
2. 已制定勞動政策和管理措施
3. 定期透過舉辦勞資協商機制進行勞資協商溝通
4. 已制定完整職業安全衛生的政策和管理措施
5. 已制定員工健康管理計畫及提供員工保險
6. 定期舉辦公共安全宣導及說明
7. 工作場域及外部施工環境配有完整安全防護裝置

廣運公司以上述標準進行供應商評鑑調查，2022年評比家數為45家，簽回27家，被評比為高風險供應商每年須至少一次進行現場實地稽核，該供應商須提供改善計畫，以利未來持續追蹤。

4.3 氣候相關財務揭露

氣候變遷造成極端氣候越發頻繁，隨著全球氣候危機意識提升，也直接或間接影響到企業的營運與消費者的消費行為，故參考氣候相關財務揭露專案小組 (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD)，並依照治理、策略、風險管理、指標與目標。四大核心進行管理，並將其於永續報告書呈現。期望利害關係人藉此了解廣運機械於氣候變遷相關風險與機會之衝擊，及如何降低其風險之因應措施。

TCFD風險管理流程



4.3.1 氣候變遷管理架構



治理

廣運機械氣候風險管理，由永續委員會進行討論及評估，氣候變遷相關決議再由主任委員向高階管理階層報告執行績效及所需的改進建議。每年第四季董事會呈報當年度推行成果與下一年度的工作計畫，並聽取董事會意見予以修正。納入氣候變遷風險相關議題及其管理目標。



策略

將氣候相關風險與機會影響對本公司的策略和規劃，廣運機械參考TCFD之氣候相關情境分析，使用定量與定性分析以便採取對應措施。本公司參考2°C情境(2DS)於永續推行委員會議中進行討論之短、中、長期區間定義，設定「1-3年」為短期、中期為「3-5年」、「6-10年」為長期並據此進行氣候風險與機會評估。氣候風險類型包含轉型風險與實體風險兩大類別，其分別再區分為政策與法規、技術、市場、聲譽，以及立即性和長期性。機會則區分為資源效率、能源來源、產品與服務、市場以及組織韌性，共五大類別。



風險管理

廣運機械透過永續推行委員會籲「TCFD氣候變遷相關財務揭露揭露討論會議」中完成風險鑑別，依據各單位提供氣候變遷因素可能造成公司營運轉型及實體風險與機會進行討論。



指標與目標

1. 為減少營運過程中，對周邊環境的影響，我們投入相當多的資源在所有環境指標上，如展開節能減碳、水資源使用效率、污染防治、有害物質管理等以追求永續發展的願景。
2. 2021年已完成溫室氣體盤查

4.3.2 氣候變遷風險鑑別

氣候相關風險及其潛在後果具有多樣、動態、長期的特性，充滿高度的不確定性，不易以量化的方式進行排序。因此，廣運公司為了解面臨的風險規模，由永續委員會主任委員與永續委員會主管以會議方式整合出廣運公司氣候變遷風險。以制訂有效的管理策略，達到風險避免、減緩或轉移之目的。以滾動式管理持續追蹤策略有效性及目標達成率。

1

轉型風險

鑑別出2個重大風險，分別為政策和法規面風險

溫室氣體減量及管理法變更為氣候變遷因應法，將於2024年度針對直接排放或間接排放高排放產品徵收碳費。另外延伸低碳商品替代現有產品之技術面風險。此2構面風險對財務可能造成之影響為營運成本增加，但以現階段廣運公司非屬高碳排放產業，故對整體營運衝擊程度不致構成太大影響。考量未來廣運公司除確定短期將實施全面的溫室氣體盤查外，也將針對購買綠電、裝設太陽能節能設備、及購買生質能源等部分，展開評估作業，並訂立減碳目標，於法規變更會由各部門進行法遵教育訓練。因應低碳商品替代現有產品之技術面風險，廣運公司偕同客戶開發低碳商品，並積極推廣商機。

2

實體風險

鑑別出2個重大風險，即為立即性和長期性氣候風險

因極端氣候愈發嚴重，導致颱風、暴雨發生頻率增加，可能造成生產機具遭泡水損壞、增加機具維護成本。廣運公司於建廠時就將此風險納入規劃，皆有設置防水閘門，降低工作場所積水導致工作者安全疑慮之風險。同時於午休時實施部分斷電，避免不必要耗電。

3

資源效率機會

鑑別出2個重大機會，為資源效率機會

除於原料、製程採用高效節能採購外，廣運公司於運輸上皆考量到效率及符合節能減碳。設置新廠房時以綠建築為主並朝智慧建築方向規劃，期將能源、水資源效率更進一步提高。



4.3.3 TCFD氣候風險與機會

風險議題	風險等級	衝擊期間	機會議題	機會等級	衝擊期間
提高溫室氣體排放定價	高	中期 長期	採用更高效率的運輸方式	高	短期 中期
現有產品和服務的要求	中	短期	使用更高效率的生產和配銷流程	中	短期 中期
面臨訴訟風險	高	短期 中期 長期	回收再利用	低	短期 中期
以低碳商品替代現有產品和服務	中	短期 中期	轉用更高效率的建築物	中	短期 中期
對新技術的投資失敗	中	短期 中期	減少用水量和耗水量	中	短期 中期
低碳技術轉型的成本	中	中期	使用低碳能源	低	中期
客戶行為變化	中	短期 中期			

風險議題	風險等級	衝擊期間	機會議題	機會等級	衝擊期間
市場風險	中	短期	採用獎勵性政策	低	中期
原物料成本上漲	中	短期			
消費者偏好轉變－產業汙名化	中	短期 中期	使用新技術	高	短期 中期 長期
利害關係人的關注與負面回饋日亦增加	中	短期			
颱風、供水等極端天氣事件嚴重程度提高	高	短期	參與碳交易市場	中	中期
降雨(水)模式變化和氣候模式的極端變化	中	短期			
平均氣溫上升	高	中期 長期	轉變至非集中式能源	低	中期
海平面上升	低	長期			



5

社會關懷

5.1 勞雇關係

5.2 人才培育

5.3 公益參與

5.1 勞雇關係

承 諾

- 營造正向的友善職場文化，增進及保障職員權益與福利，提供良好的勞資溝通管道，及有競爭力的薪資福利。

短期目標

- 員工滿意度調查4.0分 (5分量表)，持續優化職工福利。
- 強化員工健康管理作為，增購血氧計及血壓計提供同仁每日做測量，提高健康安全意識並注意自身健康狀況。
- 相關勞動條件遵循法令，與時俱進調整。

中長期目標

- 創造並落實一個性別平等、多元友善包容的DEI職場文化。
- 打破地理限制，辦公零距離、工作模式更具彈性及靈活性。
- 重視與同仁的雙向溝通，持續創造正面暢通且透明的溝通環境。

具體成果

- 實施彈性工時，更加保障勞工權益。
- 依照法定退休制度，規劃中高齡員工職務再設計。
- 團體保險新增意外醫療險，給員工最貼心的安全守護。

負責部門與申訴

- 人力資源課

評估機制

- 每年透過薪資調查，進行適當的薪資檢核，提升公司整體薪酬競爭力。
- 團體保險範圍涵蓋全體員工，並增加意外險保障。

5.1.1 勞工結構

提高員工對企業的認同，落實經營理念，有穩定的團隊，企業才能成長，員工是公司重要資產，與員工保持良好溝通、提供完善的工作條件及員工福利，並透過人才的選育用留，企業與員工一同成長，並實現永續發展。下表為2020至2022年員工統計情形。

員工是公司重要的資產，規劃透明的考核與獎懲制度，提供同業平均水準以上的薪酬與福利，平等的對待所有員工，讓同仁在合適的職位發揮所長並有所成長，創造公司與同仁的雙贏。除此之外，更重視同仁身心健康與個人成長，促進勞資關係和諧，持續維持暢通管道進行實質溝通。



廣運公司員工統計表

統計/年度		2020年		2021年		2022年	
員工總數 (註1)		328		341		393	
勞雇合約 (註2)		不定期/ 全職	定期	不定期	定期	不定期	定期
性別	男	246	2	253	2	301	1
	女	80	0	86	0	91	0
地區	台灣	315	2	327	2	382	1
	海外(外 派人員)	11	0	12	0	10	0

統計/2022 年度	女性員工	全體員工
總數	91	393
占比	-	23.16%

統計/2022 年度	女性高階 主管	高階主管 總數
總數	6	40
占比	-	15.00%

廣運公司非員工統計表

統計/年度		2020年		2021年		2022年	
工作者總數 (註1)		11		13		13	
契約類型		派遣	其他類型	派遣	其他類型	派遣	其他類型
性別	男	5	0	7	0	7	0
	女	6	0	6	0	6	0
地區	台灣	0	0	0	0	0	0
	海外	0	0	0	0	0	0



5.1.2 人才招募 401-1

廣運公司於招募人才方面，不因性別、宗教、種族、國籍黨派及身心障礙而有差別待遇，公司也遵循法令規定，依法聘用足額的身心障礙者，除此之外，廣運持續營造更友善的職場環境，持續聘用中高齡員工。

員工新進與離職統計表

新進員工							
統計/年度		2020		2021		2022	
		總數	比例	總數	比例	總數	比例
年齡	未滿30	19	36%	34	63%	51	66%
	30以上 未滿50	20	10%	44	22%	72	33%
	50以上	5	7%	6	7%	16	16%
性別	男	30	12%	57	22%	106	35%
	女	14	18%	27	31%	33	36%
學歷	研究所	31	91%	19	56%	17	43%
	大專 院校	5	4%	55	28%	86	38%
	其他	8	5%	10	9%	36	29%

離職員工							
統計/年度		2020		2021		2022	
		總數	比例	總數	比例	總數	比例
年齡	未滿30	29	55%	25	46%	20	26%
	30以上 未滿50	36	18%	40	20%	43	20%
	50以上	11	15%	5	6%	22	23%
性別	男	55	22%	49	19%	57	19%
	女	21	26%	21	24%	28	31%
學歷	研究所	12	35%	19	56%	10	25%
	大專 院校	44	36%	37	19%	41	18%
	其他	20	12%	14	13%	34	27%

- 註 1. 上述資料係由人資系統以2022年12月31日在職員工為計算基準，無任何數據之假設
 2. 新進/離職員工人數，包含外籍員工，新進員工人數不扣除中途離職人員
 3. 該年齡組男(女)性員工新進率=2022年該年齡組新進男(女)性人數/2022年末員工總人數
 4. 該年齡組男(女)性員工離職率=2022年該年齡組離職男(女)性人數/2022年末員工總人數
 5. 離職員工人數包含自願、被解僱及退休員工

5.1.3 福利措施

廣運公司每年定期實施員工績效考核，依據企業稅後盈餘與員工考核發放獎金慰勞員工辛勞，同時確保同仁的績效表現可正向連結在個人獎酬以及提供更多升遷機會。

廣運公司也依職工福利金條例成立職工福利委員會，並依規定就創業資本額，每月營業額、每月營業收入、員工薪資、下腳料變賣提撥職工福利金，用於各項員工福利活動執行，如國內外員工旅遊、慶生會、部門聚餐等，藉此適時調適職場工作壓力，並達到增進同事之間的良性互動。

團體保險

廣運公司提供完善的保險體系與退休計畫：除法定的勞工保險與全民健康保險及設置勞工退休金專戶，依員工薪資每月提撥 6% 退休金。為保障員工身心安全，員工團體保險含意外醫療險，提供員工意外醫療補償。進行海外短期出差或長期旅外駐點工作的同仁，也享有海外旅遊平安險的保障，給員工最貼心的安全守護。

職工福利

廣運公司提供員工薪酬保障外，也依據「職工福利金條例」及「職工福利委員會組織準則」規定，設置職工福利委員會，辦理員工各項福利措施之規劃與執行，透過完善的福利制度，創造勞資和諧的環境。

為提供工作與生活平衡的職場環境，廣運設有員工 30 分鐘的彈性上下班時間及針對留廠時數較高員工，每月通知提醒主管即時瞭解員工的工作情形，並適時關心工時負荷與情緒反應，主動關懷員工身心健康。每年定期提供免費員工健康檢查，提供健康講座分享新知，各項員工健康促進知識宣導及活動辦理，打造健康職場環境。

提供三節獎金、生日禮金及婚喪喜慶等補助，另為激勵員工，廣運每年依公司營運狀況及個人表現發放績效獎金，以獎勵員工的貢獻，並激勵員工繼續努力。

為響應政府推行育嬰留職停薪政策，根據「性別工作平等法」員工可依個人需求申請育嬰留職停薪，2022 年共有 1 位同仁申請育嬰留職停薪，平均復職率為 100%

員工育嬰留停/年度	性別	統計		
		2020	2021	2022
申請育嬰留停的員工數	男	0	0	1
	女	3	2	0
育嬰留停期滿應復職的員工數(A)	男	0	0	1
	女	0	2	0
育嬰留停期滿後實際復職的員工數(B) (含提前復職)	男	0	0	1
	女	0	2	0
復職率 (B/A)	男	0%	0%	100%
	女	0%	100%	0%
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	1
	女	0	2	0
留任率 (當年度C/前一年B)	男	0%	0%	0%
	女	0%	0%	0%

註 1. 復職率= (當年度實際復職員工總數/當年度應復職員工總數) *100%。

2. 留任率= (復職後十二個月仍在職員工總數/前一年度實際復職人數) *100%。

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

5.2 人才培育

承 諾

- 訂定「員工發展計畫辦法」，以有系統的方式整合內外部資源，提供完整人才發展策略，除落實年度教育訓練計畫，並通過訓練品質系統TTQS評鑑，培養並提升員工能力，使其與公司一同成長，共創雙贏。

短期目標

- 檢視過去策劃未來，每年定期舉辦高階圓桌會議，檢視公司的核心營運能力，討論並訂定未來策略發展目標。定期績效考核檢閱人數達80%。
- 強化主管管理職能，每年舉辦主管教育訓練，因應公司未來產業發展及挑戰。
- 新進人員受訓率達90%，並定期舉辦新人交流座談會。

中長期目標

- 持續培訓強化各階層員工及主管的能力，保持公司技術及職能發展。完善數位知識管理庫平台。
- 推展教育訓練E化，提供同仁多樣訓練平台，學習不間斷。
- 新進人員職能受訓率達100%。

具體成果

- 定期邀請青年學子進行企業參訪，與學校攜手為社會培植優秀人才。
- 實施指導員制度，規劃到職後每三個月訓練項目、三個月工作目標及每月與主管做一次面談。
- 實施內／外訓、知識管理庫。
- 針對現有主管及具潛力的領導之人選做培育，規劃接班傳承。

負責部門與申訴

- 人才資源課

評估機制

- 滿意度調查
- 管理行為觀察及評估
- 將教育訓練E化，提供同仁訓練平台，學習不間斷。

5.2.1 訓練架構

公司的永續經營與成長，仰賴員工的專業與管理才能，透過不同階層的培訓與發展機制，不斷提升員工及主管的競爭力，並透過產學合作使學生及早進入業界學習累積實務經驗。

廣運公司內部訂定「員工發展計劃辦法」，並通過訓練品質系統TTQS 評鑑，進行系統及結構化的人才培育，有計劃地增進員工職能發展，以利提升企業經營績效。依據不同職務需求，提供專業職能訓練，新進員工於報到時須先經過職前訓練課程，之後並依據不同職能及業務需求進行專業技術訓練，同時提供員工一個開放多元的學習環境，可透過內外訓、在職訓練、知識管理及培育體系(包含專業職能、通識課程、自我啟發等)，期許藉此強化員工職能，有效地提升企業經營績效及競爭力。

人才培育分三大脈絡，依據職系、職位、與勝任職務應有的專業和熟悉程度等條件來訂定訓練藍圖，由 HR 規劃及開辦各種專業且符合需求的課程，協助同仁適性適才取得工作所需的能力。

- 專業職：培養在專業知識技能上有意再精進的員工成為各領域專家
- 主管職：包括對基層、中高階主管等不同層級管理者的領導能力培養
- 專案職：通常為帶領專案的技術主管、或具工程技術背景的專案經理



廣運公司已訂定「員工發展計劃辦法」、「內部講師辦法」及「在職進修管理辦法」，並依職能及專業要求規劃相關培訓課程，在職員工報名外訓課程經審核後企業全額補助費用，提升員工職能發展，達成企業年度績效目標，111年度相關教育訓練實績如下表：

項目	班次數	總人次	總時數
1. 新進人員訓練	65	139	130
2. 專業職能訓練	79	632	730
3. 通訊訓練	1	22	8.0
總計	145	793	868

中高階主管則提供在職進修企管碩士學程(EMBA)，並且中階管理幹部每年定期實施主管教育訓練，管理高層則每年定期策略趨勢交流，使中高層主管隨時掌握國際趨勢相關資訊。如已達屆齡退休，廣運公司也能從退休人才庫中聘用專業退休員工、以定期契約聘用但擔任職工程專案顧問。

統計/年度		2020	2021	2022
每名員工受訓平均時數		16.48	11.7	13.27
員工依性別受訓平均時數	女	12.54	13.95	12.68
	男	17.75	10.94	13.44
員工依類別受訓平均時數	直接	9.92	8.19	9.47
	間接	19.15	13.09	15.03

5.2.2 人員績效及考核

績效管理與發展制度主要是為了連結公司目標與個人目標，透過積極的績效回饋與溝通，適時檢視與衡量員工之能力發展，創造最佳的組織與個人績效。廣運公司的績效評核制度連結公司策略目標，展開部門年度目標與計劃，推展至員工執行。經由主管與員工設定連結單位年度工作目標的個人績效指標 (KPI) 及訓練發展計畫，進而進行年中檢視及年底評估的績效考核，衡量個人工作職責的 KPI 達成狀況，作為職務派任、晉升、調薪、職能訓練之目的。

讓團隊中的每一份子清楚了解所擔任的位子以及職位上之績效要求，並適時提供建議，以達到整體性之經營目標；一般員工之績效考量不因性別有所差異，並藉由考核所造成的壓力，達到培育及發展個人職能的良性環境，成為廣運公司永續發展的重要基石。

2022年檢視的員工		檢視人數		員工總數	百分比
		滿一年	未滿半年		
性別	男	243	59	302	80%
	女	75	16	91	82%
員工類別	直接	106	19	125	85%
	間接	212	56	268	79%

5.3 公益參與

溫暖送愛心

廣運公司長期積極投入社會貢獻，每年參加鉅亨網「溫暖送愛心」捐贈贊助活動，透過媒體凝聚企業影響力，關懷弱勢族群。認養瑞芳工業區行道樹維護，三節禮品、員工生日卡片優先選購公益團體產品，以行動贊助支持公益。關懷全民健康。

年節禮盒回饋公益

秉持公益友善信念，廣運公司致贈對外客戶或對內員工年節禮盒表心意，特地選用公益團體或庇護工廠生產的禮盒，中秋送禮還能順便做公益，也讓收到的人感受到一份暖心。

年度	受益單位	捐助金額
2021年	14 家	44.2 萬元
2022年	12 家	110.8 萬元

熱血廣運，傳達幸福

廣運公司受警友會、內科發展協會之邀，以行動支持千人捐血救人公益活動。為了讓民眾能安心捐血，廣運公司皆落實捐血人發燒篩檢及手部消毒、健康問診，並加強捐血場所通風、消毒頻率等措施，確保捐血人在安全的環境中完成捐血。每年度「內科千人捐血活動」廣運公司全體同仁身體力行，熱血一袋無可取代，喚起國人重視健康，並期望帶動更多民眾一同挽袖踴躍捐血，分享愛與關懷。



2022年參與的公益活動

日期	事由	感謝狀	照片
2022/2/1	2022年捐血活動_捐血81袋	√	
2022/2/9	廣運謝清福董事長捐款財團法人台北市傳德慈善基金會	√	√
2022/2/11	財團法人台灣婦女健康暨泌尿基金會購書	√	
2022/2/24	贊助愛的書庫共讀館興建計畫	√	
2022/2/24	贊助台北經營管理研究院2022年公益講座	√	
2022/4/14	贊助2022年全國大專院校體育聯賽大化工杯	√	
2022/6/8	購買卡片口足畫藝協會卡片	√	
2022/8/22	鉅亨網2022年啟動希望列車 照亮每一哩路活動	√	
2022/8/23	2022年中秋禮盒	√	√

日期	事由	感謝狀	照片
2022/9/2	2022年中秋晚會按摩-財團法人伊甸社會福利基金會	√	√
2022/9/8	2022年中秋禮盒	√	√
2022/9/15	2022年捐血活動_捐血83袋	√	√
2022/9/17	廣運公司謝明凱執行長贊助台中圓滿室內樂團公益音樂會	√	√
2022/11/5	贊助中華民國品質學會第58屆年會暨2022國際品質管理研討會	√	√
2022/11/29	舊鞋救命 肯亞非洲救援計畫	√	√
2022/12/6	廣運公司參加善牧台南嬰兒之家公益活動(電電公會夫人聯誼會)	√	√



附錄一 GRI準則指標內容指引

*為重大主題

使用聲明	廣運機械工程股份有限公司已依循GRI 準則報導2022 年1月1日至12月31日期間的内容
使用的GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的GRI行業準則	無適用行業準則

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋	GRI行業準則中的 揭露項目參考編號
組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	2.1 公司簡介/基本資料	12		
	2-2	組織永續報導中包含的實體	編輯方針	02		
	2-3	報告期間、頻率及聯絡人	編輯方針	02		
	2-4	資訊重編	-		不適用/本年度首年 揭露ESG報告書	
	2-5	外部保證/確信	編輯方針	02		
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/產品介紹	12		
	2-7	員工	5.1.1 員工結構	41		
	2-8	非員工的工作者	5.1.1 員工結構	41		
治理	2-9	治理結構及組成	3.1.1 董事會	19		
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	3.1.1 董事會	19		
	2-11	最高治理單位的主席	3.1.1 董事會	19		
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.1 永續推行委員會	05		
	2-13	衝擊管理的負責人	1.1 永續推行委員會	05		
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.1 永續推行委員會	05		
	2-15	利益衝突	3.1.1 董事會	19		

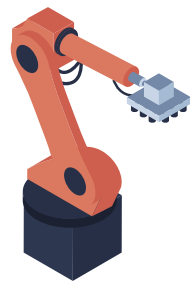
主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋	GRI行業準則中的 揭露項目參考編號
治理	2-16	溝通關鍵重大事件	3.1.3 內部稽核 3.1.4 誠信經營	22 23		
	2-17	最高治理單位的群體智識	3.1.1 董事會	19		
	2-18	最高治理單位的績效評估	3.1.1 董事會	19		
	2-19	薪酬政策	3.1.2 功能性委員	21		
	2-20	薪酬決定流程	3.1.2 功能性委員	21		
	2-21	年度總薪酬比例	-		因薪資保密政策， 故不揭露此項	
策略、政策與實務	2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	03		
	2-23	政策承諾	3.1.4 誠信經營 3.3 法令遵循	23 27		
	2-24	納入政策承諾	3.1.4 誠信經營 3.3 法令遵循	23 27		
	2-25	補救負面衝擊的程序	3.1.3 內部稽核 3.1.4 誠信經營	22 23		
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	3.1.3 內部稽核 3.1.4 誠信經營	22 23		
	2-27	法規遵循	3.3 法令遵循	27		
	2-28	公協會的會員資格	2.4 參與外部組織	16		
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	06		
	2-30	團體協約	-		不適用/本公司員工 無自組工會	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋	GRI行業準則中的 揭露項目參考編號
GRI 3：重大主題 2021						
重大主題	3-1	決定重大主題的流程	1.2 確認利害關係人 1.3 利害關係人溝通管道與關注議題	06		
	3-2	重大主題列表	1.4 鑑別重大主題	08		
經濟面						
*誠信經營(自訂主題)						
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	三、誠信經營	17		
*資訊安全(自訂主題)						
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.4 資訊安全	28		
環境面						
碳排放						
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.1 碳排放	32		
GRI 305：排放 2016	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4.1.1 溫室氣體盤查及結果	33		
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.1.1 溫室氣體盤查及結果	33		
	305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	4.1.1 溫室氣體盤查及結果	33		
	305-4	溫室氣體排放密集度	4.1.1 溫室氣體盤查及結果	33		
	305-5	溫室氣體排放減量	4.1.1 溫室氣體盤查及結果	33		
	305-6	破壞臭氧層物質的排放	-		不適用/本公司無排放相關氣體	
	305-7	氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)， 及其它重大的氣體排放	-		不適用/本公司無排放相關氣體	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋	GRI行業準則中的 揭露項目參考編號
供應商管理						
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.2 供應商管理	34		
GRI 308：供應商環境評估 2016	308-1	採用環境標準篩選新供應商	4.2.1 供應商行為準則	34		
	308-2	供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	4.2.2 供應商評鑑	36		
社會面						
勞雇關係						
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.1 勞雇關係	40		
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	5.1.2 人才招聘	42		
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	5.1.3 福利措施	43		
	401-3	育嬰假	5.1.3 福利措施	43		
人才培育						
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.2 人才培育	44		
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	5.2.1 訓練架構	44		
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.2.1 訓練架構	44		
供應商管理						
GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.2 供應商管理	34		
GRI 414：供應商社會評估 2016	414-1	使用社會標準篩選新供應商	4.2.1 供應商行為準則	34		
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	4.2.2 供應商評鑑	36		

附錄二 永續揭露指標 - 光電業

編號	指標	指標種類	年度揭露情形	單位
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	廣運公司電力來源均為台電，並於本報告書4.1.1溫室氣體盤查及結果章節揭露範疇二之碳排放量，目前未使用再生能源。	十億焦耳(GJ)、百分比(%)
二	總取水量及總耗水量	量化	2022年總取水量 台北:2,693度，瑞芳:8,593度	千立方公尺(m³)
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	無相關數據揭露。	公噸 (t), 百分比(%)
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	廣運公司2022年職災類別為捲夾、割傷及員工通勤;人數4人;職災比率為1.07%。	比率(%), 數量
五	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比(註1)	量化	無相關數據揭露。	公噸 (t), 百分比 (%)
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	廣運公司針對關鍵材料管理可參閱本報告書4.2供應商管理章節。	不適用
七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	廣運公司2022年無發生相關情事	報導貨幣
八	依產品類別之主要產品產量	量化	廣運公司整廠自動化物流系統及建材類營建係因應客戶需求而設計，每一系統所需配件各異，故據以計算之數量並無意義，故自動化設備無法統計產品數量。	依產品類型而不同



KENMEC
— AUTOMATION TECHNOLOGY —

