



廣 運 機 械 工 程
股 份 有 限 公 司

ESG

S U S T A I N A B I L I T Y R E P O R T

2024

永 續 報 告 書

1
1
0
1
0

0
0
1
0
1
1
0
1
0
1

0
0
1
0
1
1
1
0
0
1
0

0
0
1

目錄

CONTENTS

ESG

SUSTAINABILITY REPORT

2024 永續報告書

目錄

經營者的話

1 利害關係人與重大主題鑑別 7

1.1	永續推行委員會	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	11
1.5	永續發展目標	16

2 關於廣運公司 18

2.1	公司簡介	18
2.2	經營理念	23
2.3	獲獎榮耀與管理系統	27
2.4	參與外部組織	29

3 誠信經營 30

3.1	治理實務	31
3.1.1	董事會	32
3.1.2	功能性委員	34
3.1.3	內部稽核	36
3.1.4	誠信經營	37
3.2	風險管理	40
3.3	法規遵循	44
3.4	資訊安全	44
3.4.1	資安運作制度	46
3.4.2	實績	47
3.4.3	人員教育訓練	48
3.4.4	會計師查證	49
3.4.5	內部稽核	49

4 永續環境 50

4.1	碳排放	50
4.1.1	溫室氣體盤查及結果	51
4.2	供應商管理	54
4.2.1	供應商行為準則	55
4.2.2	供應商評鑑	57
4.3	氣候相關財務揭露	58
4.3.1	氣候變遷管理架構	59
4.3.2	氣候變遷風險鑑別	60
4.3.3	TCFD 氣候風險與機會	61

5 社會關懷 62

5.1	勞雇關係	62
5.1.1	勞工結構	63
5.1.2	人才招聘	64
5.1.3	福利措施	66
5.2	人才培育	68
5.2.1	訓練架構	69
5.2.2	人員績效及考核	70
5.3	公益參與	71

6 附錄 76

GRI 內容索引表	76
附表一之十 永續揭露指標 —光電業	82

 **KENMEC**
AUTOMATION TECHNOLOGY

廣 運 機 械 工 程
股 份 有 限 公 司

經營者的話

面對氣候危機與環境變遷，自然資源的日漸耗竭，以及豪雨與極端高溫等氣候現象的頻繁發生，地球環境持續承受壓力。隨著全球對淨零碳排目標的關注升溫，2050 年實現碳中和的目標已成為各界共同努力的方向，節能減碳已成為企業無法迴避的議題。

近年來，不論是本地企業或跨國公司，對 ESG（環境、社會與治理）的重視程度持續升溫，其整體表現亦成為評估企業競爭力與永續發展潛力的關鍵指標。廣運公司順應此趨勢，持續推進 ESG 各項實踐，並透過永續報告的發表，展現我們邁向長期治理與企業責任的決心。

作為自動化領域的領導品牌，廣運公司在綠色轉型的道路上，已展開具體行動，並從三大面向穩健推進：

一、在人力資本方面：廣運公司致力打造具吸引力與競爭力的工作環境，提供具激勵性的薪酬制度，包括績效分紅與年終獎金，並設有明確的升遷發展管道，支持員工職涯成長。同時，重視員工身心健康與職場安全，設置女性哺乳室，定期辦理健康檢查、衛教諮詢及落實勞安管理，積極降低職業災害風險。此外，公司推動多元化的員工關懷活動，如聚餐、員工旅遊、慶生會

及特約商店優惠等，促進同仁間的情感連結與歸屬感，強化團隊凝聚力。

二、在環境經營方面：公司每年定期進行水電與空調設備的維護，以提升運轉效能並降低能源耗損；各廠區同步推動垃圾分類、廚餘與邊料回收等資源再利用措施。此外，透過設置屋頂型與地面型太陽能發電系統，結合制度化的節能減碳管理機制，全面強化員工的環保意識並落實永續經營理念。

三、在社會貢獻方面，廣運公司秉持企業責任，持續投入多元公益行動：

1. 關懷弱勢與公益支持
 - (1) 自 2013 年起，每年參與鉅亨網「溫暖送愛心」捐贈贊助活動，透過媒體發揮企業影響力，持續關懷弱勢族群。
 - (2) 三節禮品優先選購公益團體產品，以實際行動支持社會企業與弱勢就業。
 - (3) 廠區認養瑞芳工業區人行道樹木，投入環境維護行動。
2. 推廣健康與公益參與

定期參加台北捐血中心主辦之捐血活動，2021-2024 年共捐血

626 袋，協助病患渡過難關。

3. 支持教育與人才培育

積極推動產學合作，定期邀請中華科大、城市科大、台北大學等學生參訪，協助青年了解產業實務。

4. 促進多元就業與社會共融

積極聘用身心障礙者，協助其穩定就業與自立生活，表現優異並獲內政部頒發優良形象榮譽。

5. 落實綠色製造與環境永續

- (1) 憑藉綠色製造實力，推動太陽能屋頂建置與太陽能路燈系統開發，遍及辦公大樓、工廠、公部門、學校、離島與家庭。
- (2) 協助落實節能減碳目標，實踐企業對環境保護的承諾，穩健創造永續價值。

廣運公司秉持「企業永續經營」之核心精神，積極落實 ESG 各項實質作為。為因應氣候變遷與全球減碳趨勢，公司已超前完成溫室氣體盤查，提前達成政府於 2026 年前完成盤查之法規要求。此舉不僅展現公司對環境責任的積極態度，也為未來的碳管理奠定基礎。

為進一步提升碳管理能力，公司已組成跨部門減碳推動小組，並培育首批專責人員，逐步建構內部溫室氣體管理制度與運作機制。此外，廣運公司積極攜手供應鏈夥伴，共同參與全球永續生態圈建構，透過協作與知識共享，促進產業鏈整體永續發展。

在社會責任方面，公司持續穩健推動符合企業發展特性之 ESG 路徑，並致力於將永續理念融入日常營運實踐。透過實際產品、服務與管理作法，廣運公司期望保障員工、供應商及所有利害關係人之權益，達成經濟、社會與環境三方共榮的永續目標。



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2024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步邁進。



ESG 資訊揭露

揭露類別	涵蓋範圍
期 間	本報告書揭露涵蓋自 2024 年 1 月 1 日至 2024 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
環境數據	台灣廠區（台北總部、瑞芳廠、高雄廠）
員工數據	台灣廠區（台北總部、瑞芳廠、高雄廠）



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三本 ESG 報告書。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： **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。

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

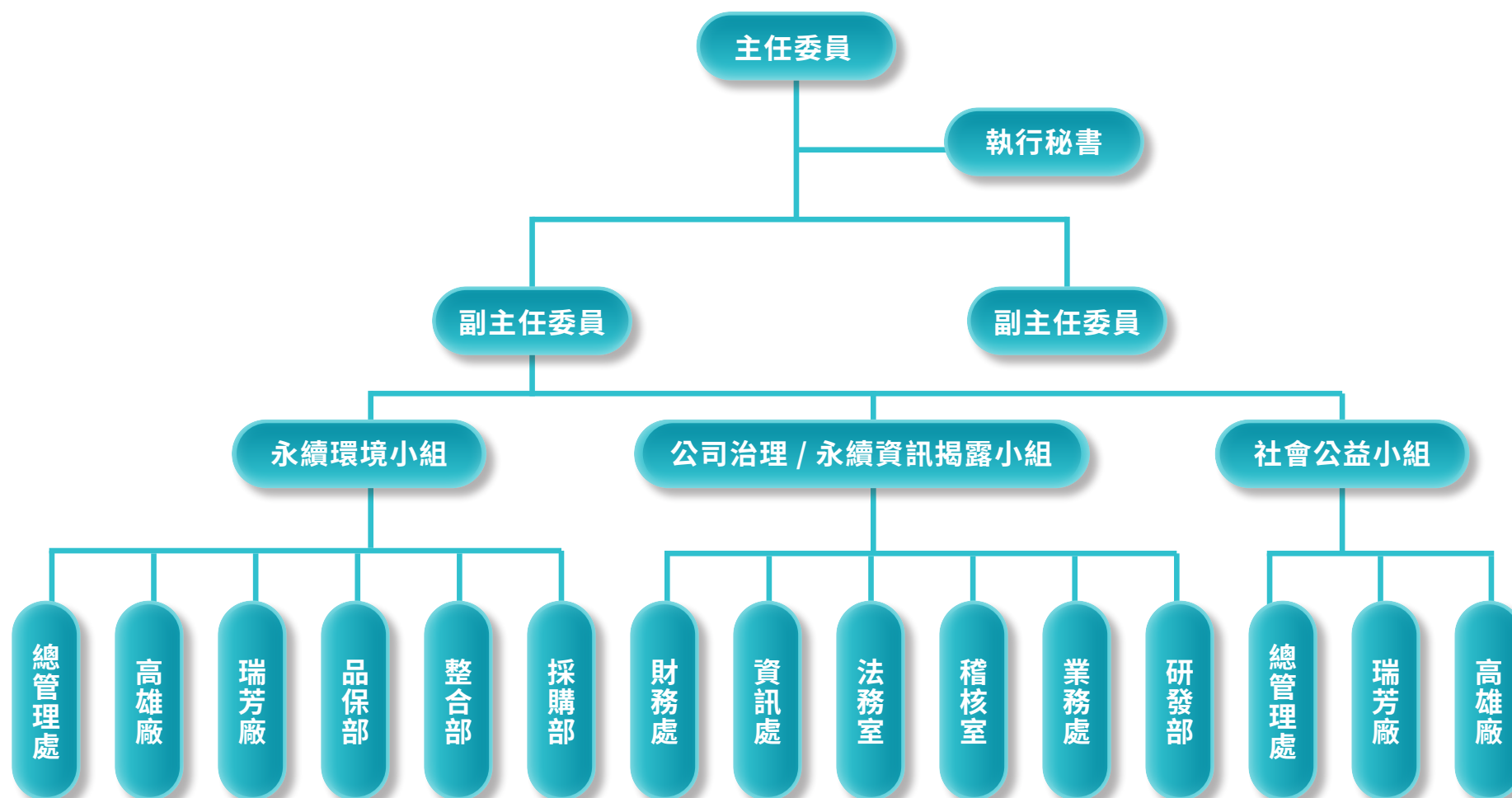


1.1 永續推行委員會

廣運公司為落實永續經營理念，經董事會授權成立永續推行委員會，並於 2024 年年底確定從永續推行委員會更名為永續發展委員會，並預計於 2025 年初之董事會立案通過。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委員，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。永續推行委員會每年向董事會報告永續推行委員會執行成果，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。2024 年將經營管理小組更名為公司治理 / 永續資訊揭露小組，以及將勞工權益小組更名為社會公益小組。

永續發展委員會組織圖



廣運公司永續發展實務守則

<https://www.kenmec.com/up/20230519041645822336.pdf>

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，包含一般股東與法人股東、客戶、供應與承攬商、員工與協力人員、政府主管機關。

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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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) 人才招募與留才	(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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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

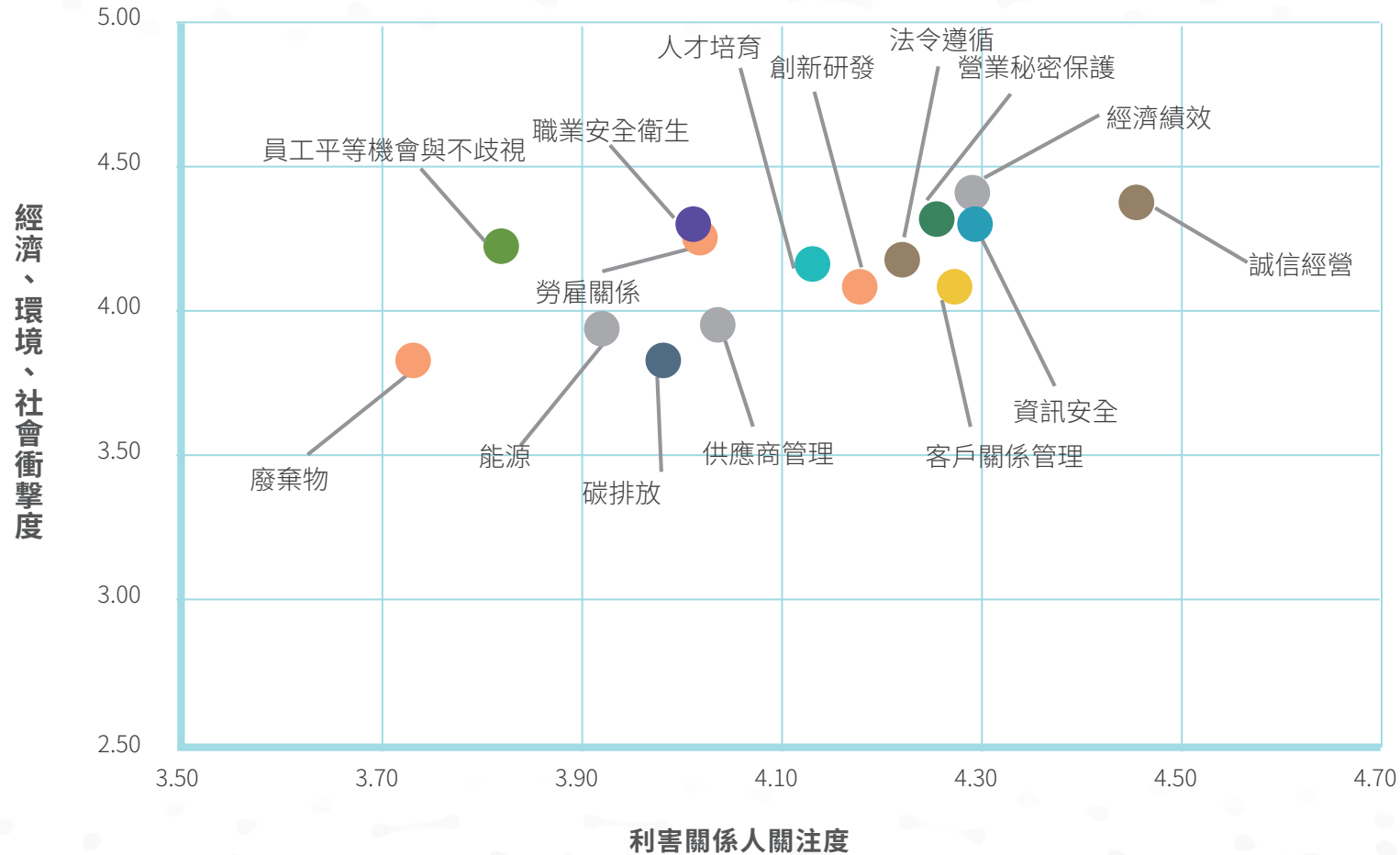


面向	永續議題
 環境面	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 供應商管理 ▶ 能源 ▶ 碳排放 ▶ 廢棄物
 社會面	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 客戶關係管理 ▶ 供應商管理 ▶ 勞雇關係 ▶ 職業安全衛生 ▶ 人才培育
 經濟面	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 經濟績效 ▶ 法令遵循 ▶ 誠信經營 ▶ 資訊安全 ▶ 營業秘密保護 ▶ 創新研發 ▶ 供應商管理

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 15 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 185 份有效問卷，涵蓋股東 / 投資人 28 份、員工 93 份、客戶 27 份、供應商 32 份、政府機關 5 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 34 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、社會與公司治理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、社會與公司治理面向的 6 項重大主題分別為誠信經營、資訊安全、人才培育、勞雇關係、供應商管理及碳排放，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。

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。

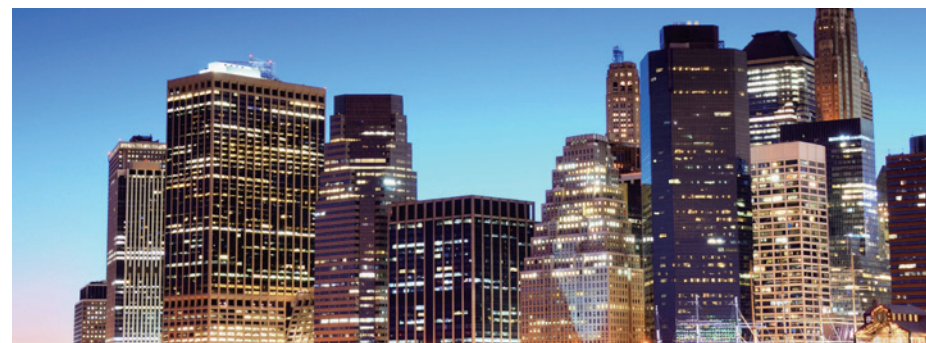
重大議題矩陣圖



近兩年重大主題比較

排序	2023 年重大主題	2024 年重大主題	比較
1	誠信經營	誠信經營	-
2	經濟績效	經濟績效	-
3	營業秘密保護	資訊安全	2 ↑
4	法令遵循	營業秘密保護	1 ↓
5	資訊安全	客戶關係管理	4 ↑
6	人才培育	法令遵循	2 ↓
7	供應商管理	職業衛生安全	4 ↑
8	創新研發	勞雇關係	4 ↑
9	客戶關係管理	創新研發	1 ↓
10	碳排放	人才培育	4 ↓

	2024 年重大主題	面向
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



確定重大主題和邊界

面向	重大主題	對廣運公司的重要性	內部邊界	外部邊界				潛在 / 實際	正 / 負面	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」企業文化及經營理念，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。	●	●				潛在	正面	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。	●			●		潛在	正面	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。	●	●				實際	正面	訓練與教育 GRI 404

面向	重大主題	對廣運公司的重要性	內部邊界	外部邊界				潛在 / 實際	正 / 負面	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			
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。	●	●		●		實際	正面	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。	●	●	●	●		潛在	正面	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。	●	●	●	●	●	潛在	負面	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。

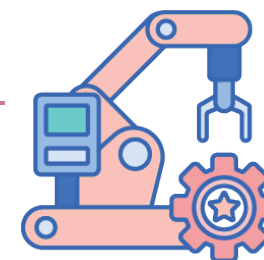
廣運公司支持且響應聯合國提出之 17 項 SDGs 核心理念，積極將永續發展目標融入企業的經營策略並與國際接軌，將以往公司專注在經濟績效的思考模式擴大成兼顧環保及其他法規遵循、結合自身核心優勢，貢獻與呼應 SDGs 議題。展望未來，廣運公司分為三階段進行 SDGs 關聯性辨識，並設定相關目標納入營運計畫。未來，廣運公司將持續在永續發展目標上做出更多貢獻，善盡自身的企業社會責任。

SDGs	細項目標	廣運公司具體作為
 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。	<ul style="list-style-type: none"> 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，廣運公司不僅將永續與倫理概念推廣至職場與社會大眾，更積極落實企業社會責任，擴大正向影響力。
 8 體面工作和經濟增長	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。	<ul style="list-style-type: none"> 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。
 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。	<ul style="list-style-type: none"> 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。

SDGs	細項目標	廣運公司具體作為
 <p>12 責任消費及生產</p>	<p>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。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 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。
 <p>13 氣候行動</p>	<p>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。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 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。
 <p>16 和平正義與健全制度</p>	<p>16.6 在所有的階層發展有效的、負責的且透明的制度。</p> <p>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。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 廣運公司秉持「誠信、當責、創新、改善」企業文化及經營理念，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。

2.

關於廣運公司



2.1 公司簡介

廣運機械工程股份有限公司（以下簡稱「廣運公司」）創立於 1976 年，深耕自動化機械產業超過 48 年，專注於提供整廠自動化系統整合的設計、製造與銷售服務。廣運公司憑藉卓越的專業服務品質、精湛的系統開發技術以及豐富的專案經驗，成功在自動化產業中奠定堅實地位，並贏得客戶的高度信賴與肯定。公司服務範疇廣泛，涵蓋電子、塑化、紡織、食品等多元產業，致力於為客戶提供最具競爭力的自動化解決方案。

在創辦人謝清福董事長的帶領下，廣運公司不斷擴展全球版圖，目前已於臺灣（瑞芳、桃園、高雄）、中國大陸（蘇州、昆山）以及越南與泰國等地設立多個生產基地，全球員工人數超過 2,000 人。集團總部扎根臺灣，以自有技術與豐富經驗服務全球客戶，持續推動技術創新與品質提升，致力成為全球自動化產業的領導品牌。

廣運公司始終秉持「專業、品質、信賴」的核心價值，以客戶需求為導向，透過不斷優化產品與服務，協助客戶實現生產效益最大化，為全球產業自動化發展貢獻力量。

公司名稱	廣運機械工程股份有限公司
總部位置	台北市南港區南港路二段 97 號 5 樓
資本額 (單位：新台幣仟元)	2,590,112
2024 年營收 (單位：新台幣仟元)	2,065,066
員工人數	496 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 2024 年底。

註 2：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。

產品介紹

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



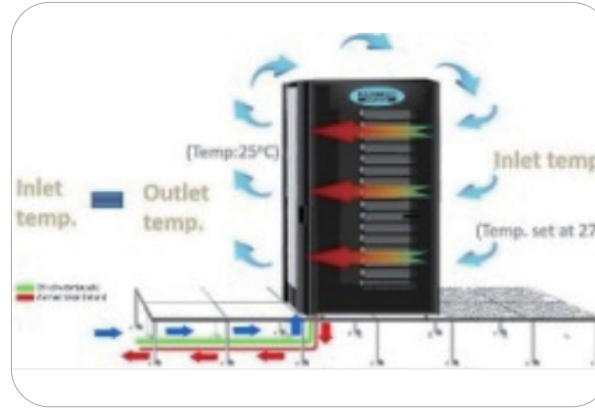
戰情中心



動力／儲能電池



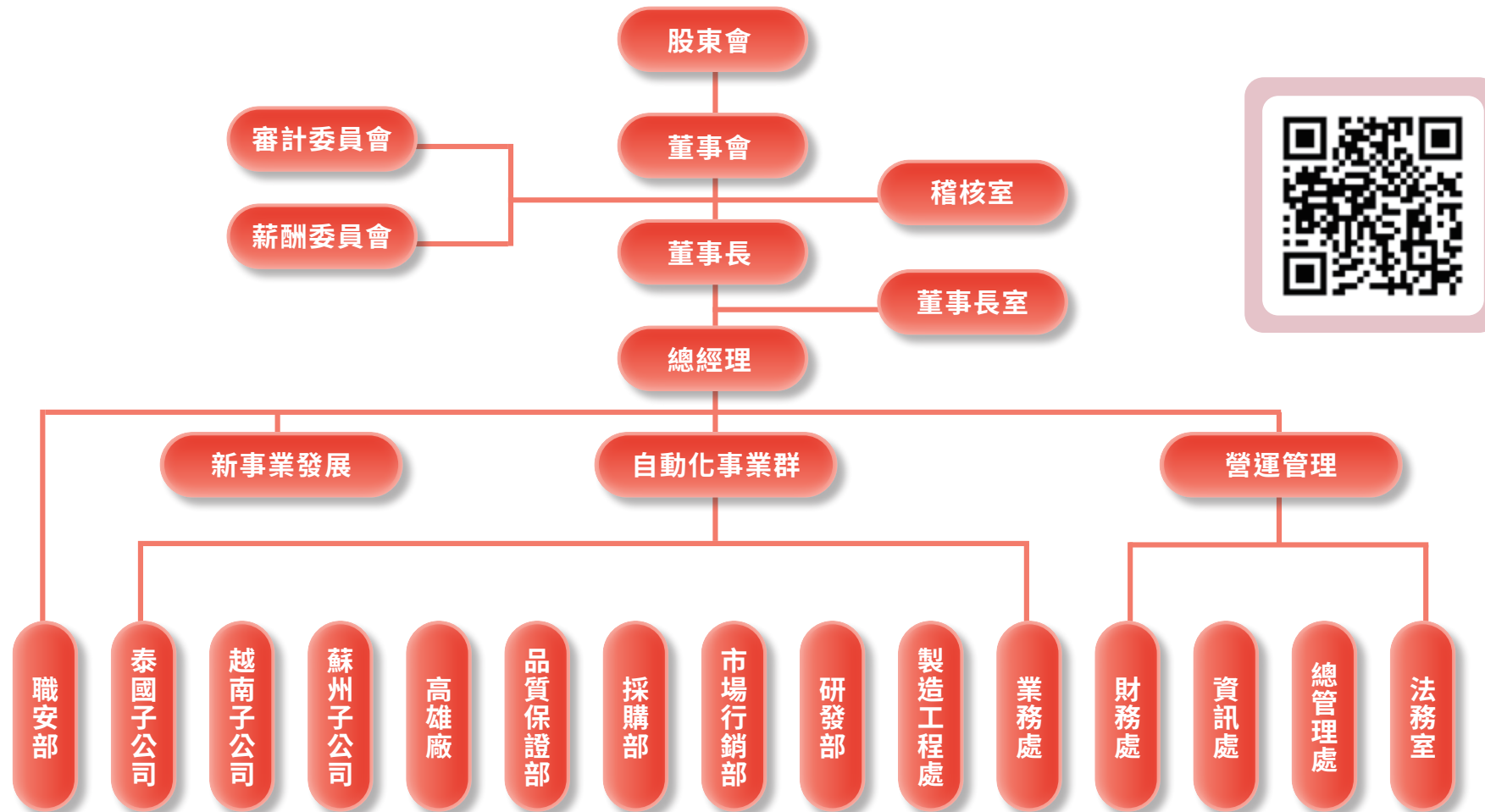
數據中心液冷散熱方案



產業鏈的上中下游位置圖



組織結構



2.2 經營理念

自 1976 年廣運公司創辦人謝清福先生成功打造第一台自動輸送機以來，廣運公司始終堅持「實作好學、創新求變」的精神，不斷追求技術突破與消費型態的創新。公司憑藉著獨特的前瞻眼光，持續精進專業技術，並在內部管理模式中，明確劃分角色與責任，強化團隊協作，建立以誠信為核心的治理政策，完善風險控管機制，確保企業管理效益最大化。

廣運公司致力於成為全球領先的自動化生產解決方案與物流系統供應商，服務足跡遍及全球。公司深入洞察自動化發展趨勢，專注於技術研發與優質服務，積極拓展國際市場，推廣創新產品。為客戶提供從規劃、設計、製造、安裝到售後服務的一站式全方位解決方案，涵蓋專案後的問題反應、處理流程以及持續改善措施，真正實現「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

經營理念

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



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。

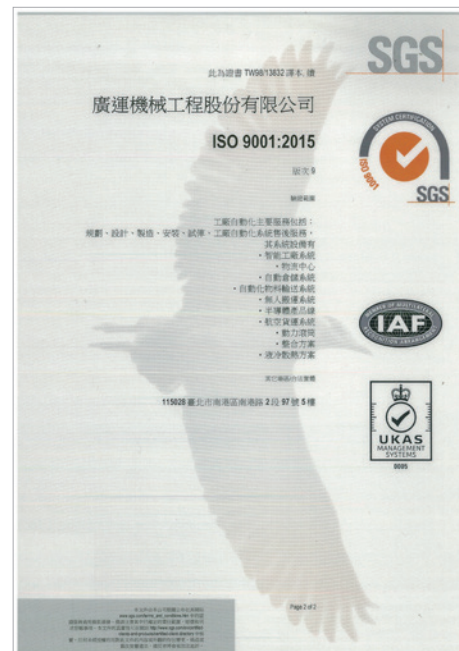
公司沿革

年月	重 要 紀 事
1976.07	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。
1987.03	變更公司組織型態，更名為「廣運機械工程股份有限公司」。
1989.02	瑞芳廠正式落成啟用。
1989.05	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。
1993.05	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。
1995.06	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。
1995.12	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。
1997.05	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。
1998.03	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。
1998.07	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、按裝、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、按裝、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。
1999.07	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。
2001.01	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。

年月	重 要 紀 事
2001.09	獲證期會核准上櫃。
2003.08	通過 ISO9001:2000 國際品質認證三年一台北、瑞芳。
2010.01	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。
2011.10	成立薪酬委員會及委任薪酬委員。
2016.06	成立審計委員會及選任獨立董事為審計委員。
2022.10	子公司盛新材料科技 (股) 公司申報公開發行經核准生效。
2022.12	榮獲行政院「第 22 屆公共工程金質獎」公共工程品質優等獎。
2023.04	購買位於桃園市平鎮區工業三路 5 號之土地及建物不動產。
2023.05	設立廣運自動化 (泰國) 有限公司。
2023.07	榮獲交通部「第 24 屆金路獎」公共工程傑出工程類之第三名。
2023.10	榮獲亞洲品質網絡組織 (Asian Network for Quality, ANQ) 頒發亞洲服務獎。
2023.12	設立永暘光學股份有限公司。
2024.06	設立靈光科技股份有限公司。
2024.07	發行國內第五次無擔保可轉換公司債新台幣 7.1 億元及辦理現金增資，募集資金新台幣 9 億元，增資後實收資本額約為新台幣 25.9 億元。
2024.09	第二屆「新北企業精典獎」世代傳承獎、多元服務優質潛力企業獎、傑出女力獎。
2024.10	1. 取得 ISO 27001 資安認證。 2. 完成私募股票公開發行。

2.3 獲獎榮耀與管理系統

1. 台北總公司、瑞芳廠通過 ISO 9001 品質管理系統



2. 取得 ISO 27001 資安認證



2024 年榮獲獎項

1. 2024 年榮獲

- 第二屆新北企業經典獎
- 世代傳承企業



1. 2024 年榮獲

- 第二屆新北企業經典獎
- 多元服務類組 - 優質潛力企業



3. 2024 年榮獲 第二屆傑出 女力獎



2.4 參與外部組織

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。

台灣雲端物
聯網產業協會
/ 會員

台灣區電機
電子工業
同業工會
(TEEMA) /
會員

台灣電路板
協會 / 會員

臺灣區電氣
工程工業同
業公會 / 會員

台灣區冷凍
空調工程工
業同業公會 /
會員

臺灣區水管
工程工業同
業公會 / 會員

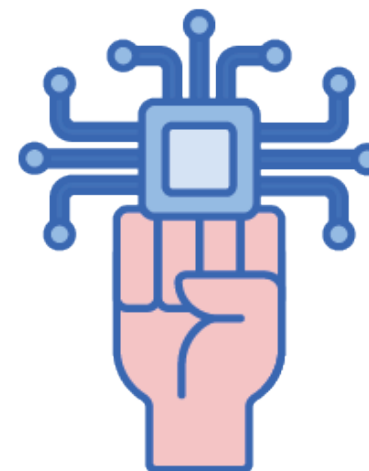
台灣立體停
車機械產業
協會 / 會員

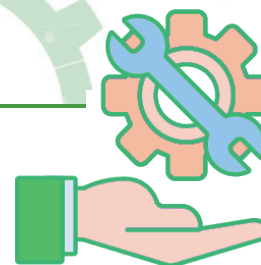
臺灣機械工
業同業公會 /
會員

台灣電子製造設備
工業同業公會 / 會
員

台灣太陽光電產業
協會 / 會員

社團法人中華軌道
車輛工業發展協會
/ 會員





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。

承諾	<ul style="list-style-type: none"> ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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。
負責部門與申訴機制	<ul style="list-style-type: none"> ● 稽核室
評估機制	<ul style="list-style-type: none"> ● 不定期舉行倫理誠信稽核

獨立董事選任資訊

<https://www.kenmec.com/tw/investor06-2.aspx>

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

議與維護資投人關係。2024 年第十一屆公司治理評鑑結果廣運公司位於 21%～35% 級距，增加幅度 4.10%，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。

2024 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。

3.1.1 董事會

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。

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。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，2024 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	6	0	100
董事 	白周煌 (註 2)	2	0	50
董事 	林月珍	6	0	100
董事 	順眾投資 (股) 公司法人代表 - 謝明凱	5	0	83
獨立董事 	朱建州	5	1	83
獨立董事 	李易諭	6	0	100
獨立董事 	彭朱如	6	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。

註 2：係於 2024 年 7 月 1 日辭任，當年度應出席 4 次。

公司組織架構

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

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。

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>

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，2024 年全體董事進修合計 54 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

<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，2024 年共召開 6 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，2024 年獨立董事與稽核主管共召開 4 次會議；此外，2024 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 	朱建州	6	0	100
獨立董事 	李易諭	6	0	100
獨立董事 	彭朱如	6	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「薪資報酬委員會組織規章」，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加，目前 3 名委員皆由獨立董事出任，2024 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。

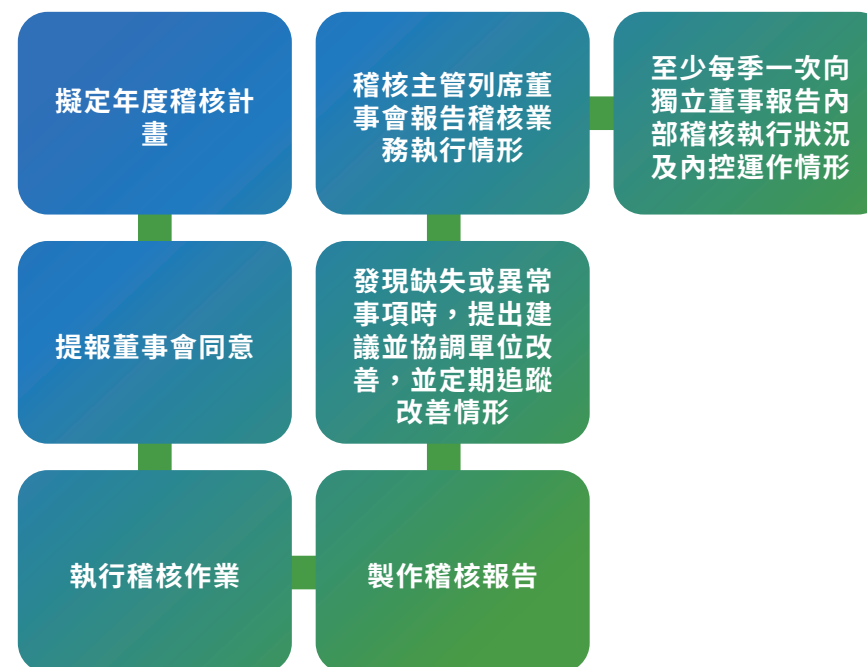
職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率 (%)
召集人 	李易諭	3	0	100
委員 	彭朱如	3	0	100
委員 	朱建州	3	0	100

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，2024 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。2024 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。

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

1. 廣運公司嚴格遵循國家勞動法規，杜絕童工與強迫勞動，堅持零容忍任何形式的就業歧視，致力於打造多元、開放、平等且免於騷擾的工作環境。
2. 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，不公平對待或任何形式的歧視。

● 提供安全與健康的工作環境

1. 公司提供安全、健康的工作環境，並制定完善的健康與急救措施，以消除工作場所潛在的危害因素，降低職業災害風險。
2. 我們積極管理員工的工作負荷，避免超時工作，定期提供免費健康檢查，並持續舉辦健康管理講座，關注員工身心健康。
3. 在雇用、薪酬、福利、培訓、考核及升遷等方面，廣運公司堅持公平原則，並提供透明有效的申訴機制，確保員工權益得到充分保障。

● 尊重員工集會結社自由

公司尊重並保護員工的基本人權，包括集會和結社自由，積極促進勞動人權的保障。

我們透過多元化的溝通管道與定期的勞資會議，建立暢通的交流平台，推動和諧共贏的勞資關係。

● 辦理相關員工教育訓練

公司定期提供職業安全相關教育訓練，包括消防安全、急救技能及一般安全衛生課程，提升員工的環境安全與健康意識。

針對新進人員，我們安排專門的法規宣導課程，涵蓋人道待遇、資訊安全及健康安全環境等主題，確保每位員工都能在安全、尊重的環境中工作。

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。

● 派遣與勞務承攬之合規管理與勞權保障

本公司對派遣及勞務承攬人力之管理原則與程序，以符合法令、保障勞動權益、維護工作場所安全，落實公司治理與企業社會責任。

- (1) 要求派遣與勞務承攬廠商應具備合法登記、出具零容忍強迫勞動承諾書、及派遣或承攬人員之投保紀錄。
- (2) 不得以任何形式剝削或歧視派遣或承攬人員，應提供平等、尊重之工作環境。
- (3) 定期盤點並建立人力用工登記，提供派遣或承攬人員必要之防護設備、安全訓練與定期健康檢查。
- (4) 應建立設置外部人員申訴管道與回饋機制，協助處理工作場域內勞資爭議。
- (5) 定期進行合約履行狀況，協及現場實際作業方式的內部稽核

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，2024 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。

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及採權益法投資之被投資公司；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，2024 年無申訴案件，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，2024 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 持續導入資安軟體，今年預計導入 MDR, SIEM ● 推動集團資安健檢，全面強化資訊安全管理與風險防護能力。
具體成果	<ul style="list-style-type: none"> ● 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。 ● 取得 ISO 27001:2022 資訊安全管理系統認證。
負責部門與申訴機制	<ul style="list-style-type: none"> ● 資訊處
評估機制	<ul style="list-style-type: none"> ● 內部稽核 ● 會計師查核 ● 政府 - 資訊安全 ● ISO 認證單位

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，將網路癱瘓程度降到最低。

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的防範策略。

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。

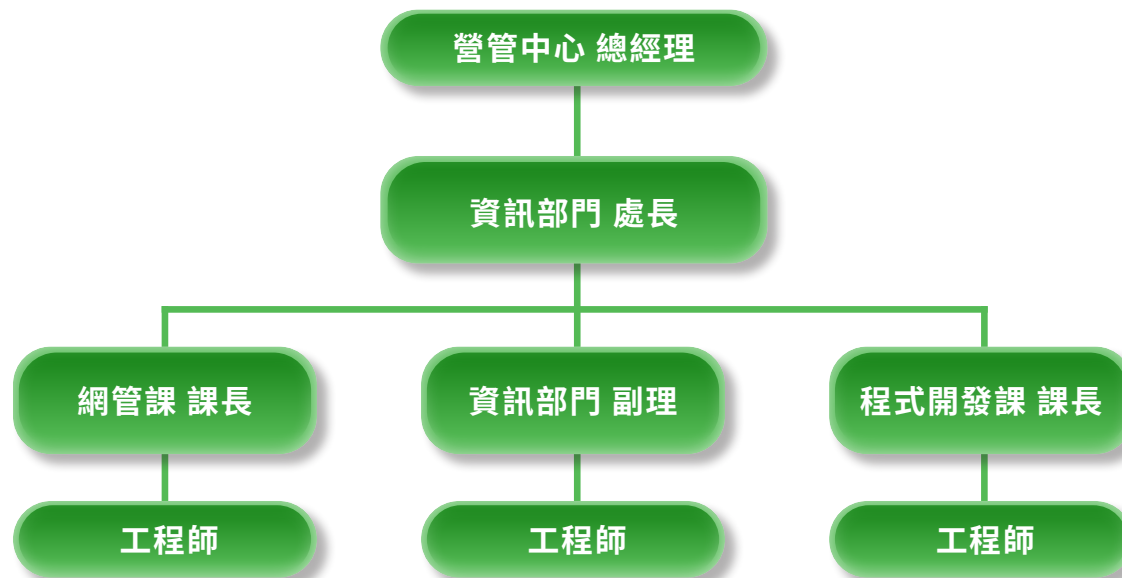


3.4.1 資安運作制度

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。

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。

資訊部門組織架構圖



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 4,350 筆。

執行事項	成果 / 次數
危險 IP	4,350 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

2024 年度，廣運公司於資訊安全部分總投入 NT\$735,500 元，人員分別參加藍隊資安防禦通識 -EC-Council CND 認證課程、EC-Council CCT 網路安全認證技師課程、財政部資安人員課程 / TWCERT 年會等課程，資訊部全體人員皆完成 ISO27001:2022 內部稽核員訓練課程以及 2024 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。



廣運公司小故事：

在 2024 年，我們成功取得 ISO 27001:2022 資訊安全管理系統認證，展現我們對資訊安全與風險管理的高度承諾。透過嚴格的內部控制、持續優化的安全措施及員工意識培訓，確保客戶與合作夥伴的資料安全無虞。這項認證不僅強化我們的營運韌性，也進一步鞏固企業永續發展的基礎，為利害關係人提供更值得信賴的服務。



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。

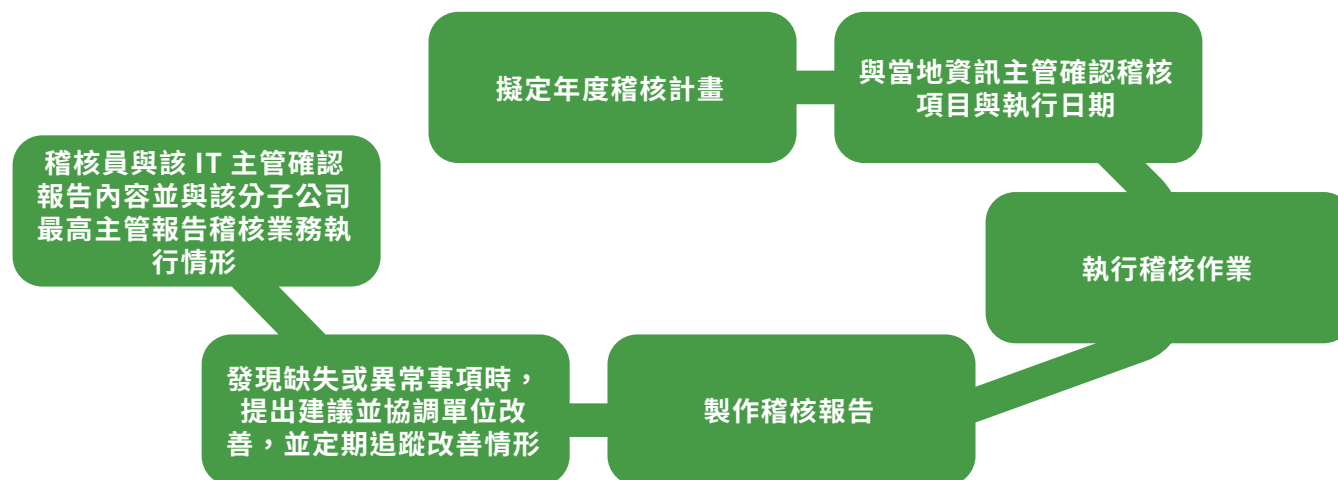
- ▶ 資料中心與網路操作
- ▶ 存取安全控制
- ▶ 系統軟體建置變更與維護
- ▶ 應用系統建置與維護
- ▶ 系統變更控制

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，2024 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，分別檢視資訊組織架構、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。





4.1 碳排放

承諾	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 總公司、瑞芳廠及高雄廠區導入 ISO 14064-1 的規劃制定 訂定及擬定節能減碳計畫
中長期目標	<ul style="list-style-type: none"> 總公司、瑞芳廠及高雄廠區完成 ISO 50001 並通過驗證 總公司、瑞芳廠及高雄廠取得 ISO 14064-1 查證，溫室氣體數據持續更新
具體成果	<ul style="list-style-type: none"> 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。
負責部門與申訴機制	<ul style="list-style-type: none"> 溫室氣體盤查推行委員會
評估機制	<ul style="list-style-type: none"> 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

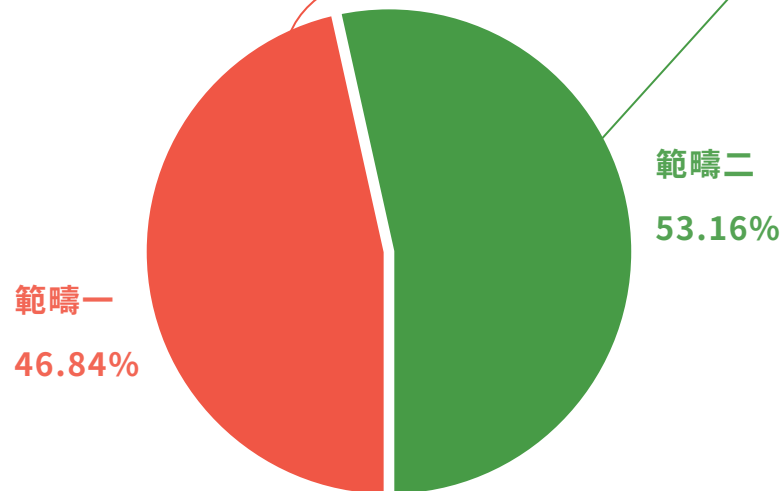
總公司及瑞芳廠於 2021 年開始落實溫室氣體盤查，範圍包括範疇一的廠內溫室氣體排放與範疇二能源間接溫室氣體排放之定性與定量盤查。廣運公司 2024 年將高雄廠也納入營運據點之營運邊界盤查對象之一，溫室氣體碳排放量為 1,789.61 公噸 CO₂，主要來源為範疇二之公司營運所需之外購電力，2024 年間產生 951.3738 公噸 CO₂，而範疇一為生產過程中發電機用油、車輛用油及製程焊接及乙炔等產生 838.2369 公噸 CO₂，由數據得知公司 2024 年所產生的溫室氣體有 53.16% 來自外購電力，如要降低溫室氣體排放量，降低電力使用為最直接方式，廣運公司由各廠進行製程能源控管分析、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。

	<div>範疇一</div> <div>直接 GHG 排放</div>	<div>範疇二</div> <div>輸入能源造成之 間接 GHG 排放</div>
排放源	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 ● 製程排放：CO₂ 鋼瓶、電焊及乙炔 	<ul style="list-style-type: none"> ● 外購電力

註：本公司目前溫盤範圍為範疇一與範疇二，尚未進行範疇三之盤查。

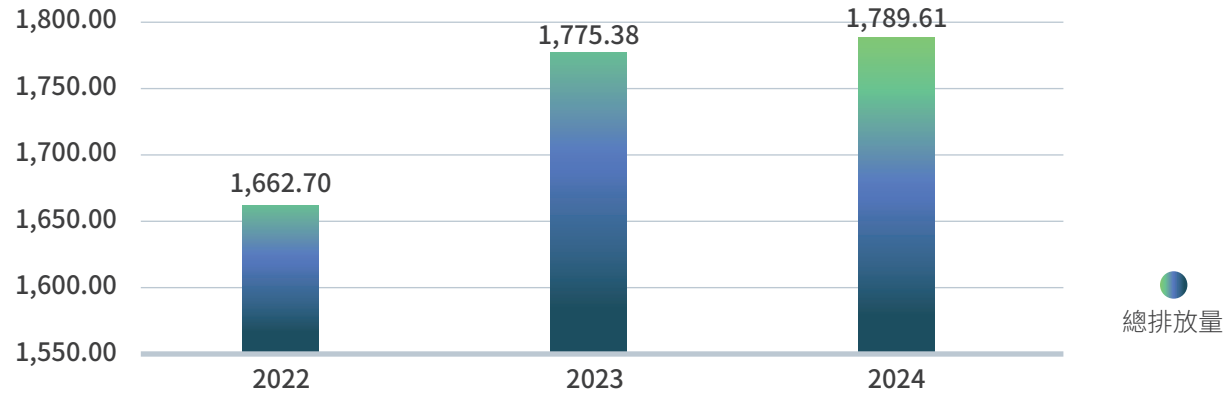
年度	2022 年			2023 年			2024 年		
範圍	範疇一	範疇二	合計	範疇一	範疇二	合計	範疇一	範疇二	合計
總量 (公噸)	789.70	873.00	1,662.70	912.933	862.448	1,775.38	838.2	951.4	1,789.6
百分比 (%)	47.50%	52.50%	100.00%	51.42%	48.58%	100.00%	46.84%	53.16%	100.00%

2024 年各類別溫室氣體排放量佔比

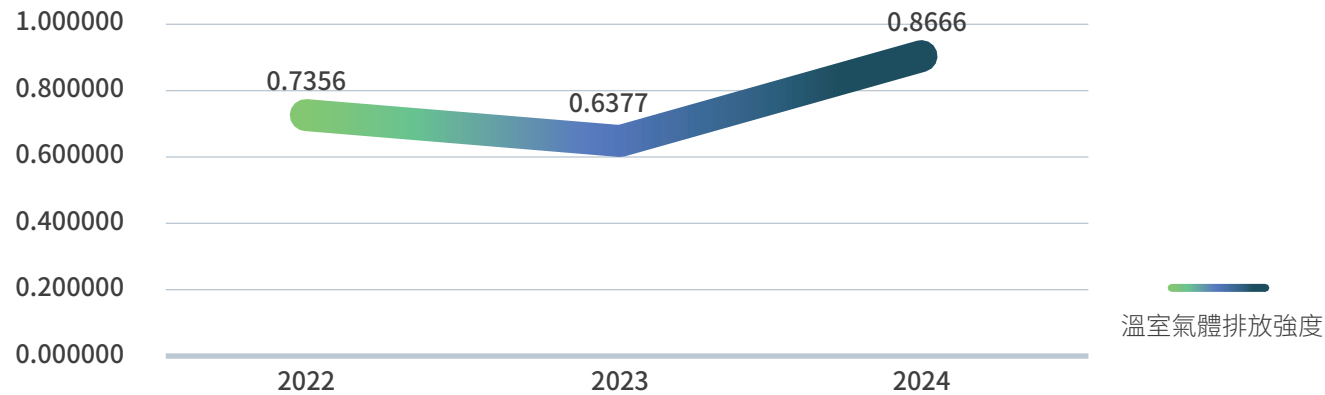


溫室氣體排放密集度	廣運公司		
	年營收 (百萬元)	總排放量 (公噸 CO2e)	單位營收密集度 (公噸 / 百萬元)
2022 年	2260.18	1662.70	0.74
2023 年	2784.12	1775.38	0.64
2024 年	2065.06	1789.61	0.87

總排放量



溫室氣體排放強度



4.2 供應商管理

承諾	<ul style="list-style-type: none"> ● 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。
短期目標	<ul style="list-style-type: none"> ● 更新並落實供應商評鑑作業程序及調查評核表。 ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 擬定稽核計畫，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。 ● 與供應商宣導 ESG 相關議題。
具體成果	<ul style="list-style-type: none"> ● 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。
負責部門與申訴機制	<ul style="list-style-type: none"> ● 採購部門
評估機制	<ul style="list-style-type: none"> ● 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，因廣運公司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。近年來更承接許多政府公共工程，因此對於原物料產地更為重要，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。2024 年新增 194 家，累計共有 288 家的國內重要供應商皆已簽署供應商行為準則進行評選，與廣運公司共同善盡企業的社會責任。

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：

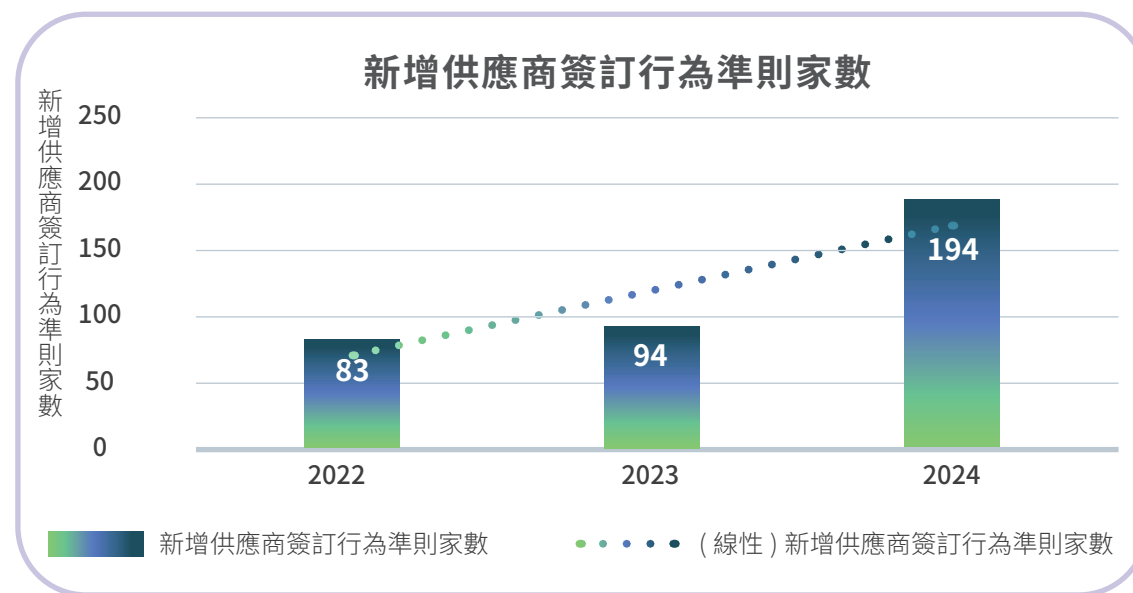
1. 誠信經營
2. 無不正當利益
3. 資訊公開
4. 智慧財產與資訊安全

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



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。

廣運公司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援機制

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，2024 年新增具有競爭優勢之供應商評比家數為 11 家，已簽回 11 家，達成率 100%; 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

隨著氣候變遷導致極端氣候事件日益頻繁，全球對氣候危機的關注程度持續上升，這些變化已逐漸對企業營運模式及消費者行為產生影響。有鑑於此，廣運公司參考氣候相關財務揭露專案小組（Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD）之架構，從治理、策略、風險管理，以及指標與目標四大面向進行相關管理，並將成果揭露於永續報告書中。期望藉由此方式，協助利害關係人理解廣運公司在面對氣候變遷所帶來的風險與機會時，所採取的具體應對措施與管理作法。



4.3.1 氣候變遷管理架構



治理	廣運公司的氣候風險管理作業，係由永續委員會負責討論與評估，針對氣候變遷相關議題之決策結果，將由主任委員向高階管理團隊報告執行成果與需進一步調整的建議事項。每年第四季則由董事會審閱當年度的執行情形及次一年度的工作計畫，並依據董事會提供的意見進行必要修正，進一步將氣候變遷風險議題及其管理目標納入公司永續經營策略之中。
策略	<p>為掌握氣候相關風險與機會對本公司策略及規劃所可能產生的影響，廣運公司參考TCFD所提出之氣候情境分析框架，採用定性與定量分析方法，以利後續擬定相應之對策。公司依據「2°C情境（2DS）」進行討論，並於永續推行委員會中釐清短、中、長期的時程劃分，分別將「1至3年」列為短期、「4至6年」為中期，而「7至10年」則為長期，作為風險與機會評估的依據。</p> <p>氣候風險方面，分為轉型風險與實體風險兩大類，進一步細分為政策與法規、技術、市場、聲譽，以及立即性與長期性等項目；而氣候相關機會則涵蓋資源效率、能源來源、產品與服務、市場及組織韌性等五個主要面向。</p>
風險管理	廣運公司透過永續推行委員會籲「TCFD 氣候變遷相關財務揭露討論會議」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	<ol style="list-style-type: none"> 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年已完成首次溫室氣體盤查 3. 近3年度溫盤結果與數據分析等詳細資訊請見 4.1.1 溫室氣體盤查及結果

4.3.2 氣候變遷風險鑑別

氣候相關風險具備多樣性、變動性及長期性等特徵，未來可能帶來的影響也帶有高度不確定性，較難以量化方式明確排序或預測。為更全面掌握潛在風險的範疇與規模，廣運公司由永續委員會主任委員會同相關主管透過會議討論方式，整合出公司面對氣候變遷所可能承受之風險內容。藉此作為制定管理策略的基礎，以期達成風險的預防、降低或轉嫁目的，並透過滾動式管理方式，持續檢視策略執行成效與目標落實情形，確保應對措施具備靈活性與實效性。

一、轉型風險：鑑別出 2 個重大風險，分別為政策和法規面風險

原「溫室氣體減量及管理法」已於 2024 年度修正為「氣候變遷因應法」，並針對直接或間接產生高排放的產品開始徵收碳費。此外，也可能面臨以低碳商品取代現有產品所衍生之技術風險。此兩方面的風險在財務層面上可能導致營運成本增加。然而，鑑於廣運公司目前並非高碳排產業，因此整體營運受到的衝擊相對有限。就未來因應措施而言，廣運公司除了規劃短期內全面實施溫室氣體盤查，也將針對綠電採購、太陽能節能設備設置及生質能源使用等方向展開可行性評估，並同步設定減碳目標。針對法規變動部分，

將由相關部門執行法遵教育訓練；而針對低碳商品取代所帶來的技術挑戰，廣運公司則會與客戶共同合作開發低碳商品，並積極開拓相關市場機會。

二、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

因著氣候異常，颱風與強降雨的發生次數也有所上升，可能導致生產設備遭受淹水損害，進而提高維修與維護成本。針對此類風險，廣運公司於廠房興建初期即預先考量相關因應措施，全面設置防水閘門，以減少積水對工作環境及人員安全造成的潛在影響。此外，公司亦於中午休息時段實施局部停電，以降低非必要能源耗用，兼顧安全與節能效益。

三、資源效率機會：鑑別出 2 個重大機會，為資源效率機會

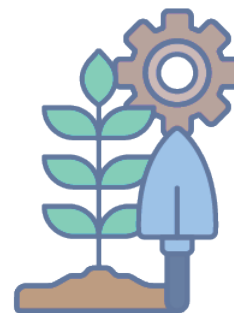
除於原料、製程採用高效節能採購外，廣運公司於運輸上皆考量到效率及符合節能減碳。設置新廠房時以綠建築為主並朝智慧建築方向規劃，期將能源、水資源效率更進一步提高。

4.3.3 TCFD 氣候風險與機會



風險議題	風險等級	衝擊期間
提高溫室氣體排放定價	高	中期、長期
現有產品和服務的要求	中	短期
面臨訴訟風險	高	短期、中期、長期
以低碳商品替代現有產品和服務	中	短期、中期
對新技術的投資失敗	中	短期、中期
低碳技術轉型的成本	中	中期
客戶行為變化	中	短期、中期
市場風險	中	短期
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
利害關係人的關注與負面回饋日益增加	中	短期
颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高	高	短期
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
海平面上升	低	長期

機會議題	機會等級	衝擊期間
採用更高效率的運輸方式	高	短期、中期
使用更高效率的生產和配銷流程	中	短期、中期
回收再利用	低	短期、中期
轉用更高效率的建築物	中	短期、中期
減少用水量和耗水量	中	短期、中期
使用低碳能源	低	中期
採用獎勵性政策	低	中期
使用新技術	高	短期、中期、長期
參與碳交易市場	中	中期
轉變至非集中式能源	低	中期



5.1 勞雇關係

承諾	<ul style="list-style-type: none"> ● 我們致力於營造正向、友善的職場文化，全面提升並保障員工的權益與福利，提供開放且有效的勞資溝通機制，確保員工能透過多元管道表達意見，同時提供具有市場競爭力的薪資與福利，以吸引並留任優秀人才。
短期目標	<ul style="list-style-type: none"> ● 員工滿意度目標：透過年度員工滿意度調查，達成滿意度 4.0 分（5 分量表），持續優化員工福利政策，提升員工幸福感。 ● 健康管理提升：提供血氧機及血壓機，及臨場醫師健康服務，推動健康管理措施，促進員工身心健康。 ● 職業安全強化：預計 2025 年導入 ISO45001 職業安全與健康管理系統，建立安全管理機制，落實風險控制，營造健康安全的工作環境。」 ● 法規合規性：所有勞動條件均依照相關法令規範制定，隨法規變動即時調整，確保合法與合規。
中長期目標	<ul style="list-style-type: none"> ● 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。 ● 持續推動職安系統：透過 ISO45001 系統持續改善機制，定期評估安全績效，優化風險控制流程，實現零職災的目標。

具體成果	<ul style="list-style-type: none"> ● 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。 ● 安全管理成果：完成 ISO45001 認證，通過職安稽核，制定年度安全改善計畫，推動全員安全教育，持續提升安全意識。
負責部門與申訴機制	<ul style="list-style-type: none"> ● 人力資源課
評估機制	<ul style="list-style-type: none"> ● 薪資競爭力檢核：每年進行市場薪資調查，定期檢視公司薪資結構，確保薪酬具市場競爭力，並有效吸引與留任人才。 ● 保險覆蓋率提升：團體保險覆蓋全體員工，並新增意外險保障，定期檢視保險方案，持續提升員工安全與健康保障。 ● 定期進行職業安全與健康管理績效評估，透過職業災害率、安全風險評估結果，確保系統持續改善。

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 2022 至 2024 年員工統計情形。

員工是公司的重要資產，公司透過公平透明的考核制度，提供優於業界的薪酬與福利，確保員工獲得平等對待並發揮所長，實現個人與企業的雙贏。同時，公司重視員工身心健康與職涯發展，並致力於勞資關係和諧，透過健康管理、心理輔導及暢通的溝通管道，確保員工意見被重視，共同推動企業永續發展。

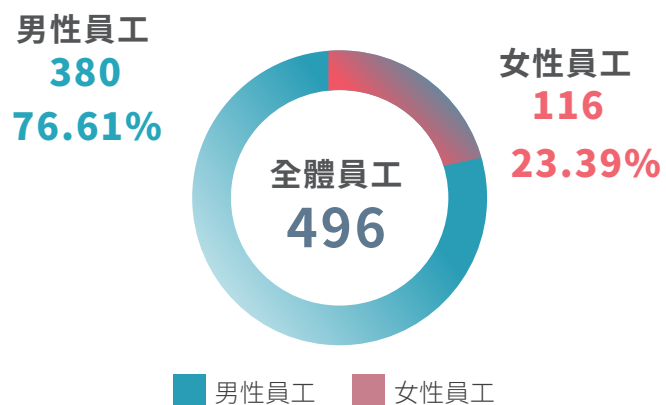
廣運公司員工統計表

統計 / 年度		2022 年		2023 年		2024 年	
總數		393		431		496	
勞雇合約		不定期 / 全職	定期	不定期	定期	不定期	定期
性別	男	301	1	334	1	379	1
	女	91	0	96	0	114	2
地區	台灣	382	1	420	1	489	0
	海外 (外派人員)	10	0	10	0	7	0

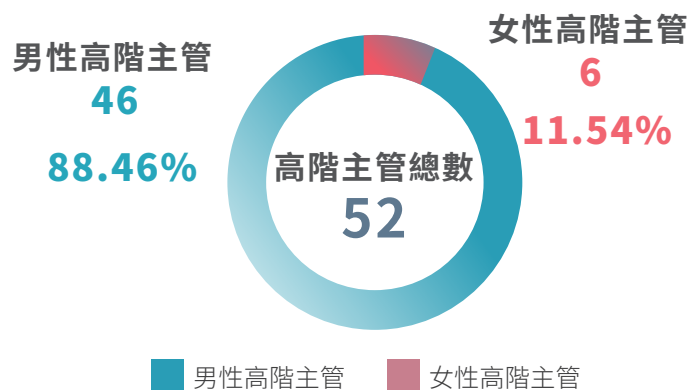
廣運公司非員工統計表

統計 / 年度		2022 年		2023 年		2024 年	
工作者總數		13		12		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	7	0	7	0	8	0
	女	6	0	5	0	5	0
地區	台灣	13	0	12	0	13	0
	海外	0	0	0	0	0	0

2024 年度員工性別統計



2024 年度高階主管性別統計



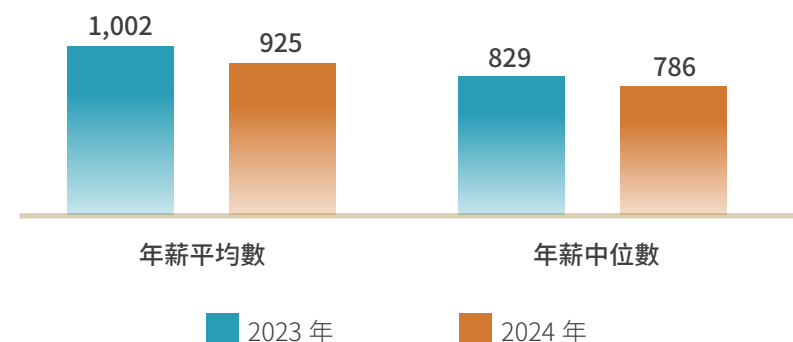
非主管職務之全時員工	員工人數	年薪平均數	年薪中位數
2023 年	431	1,002	829
2024 年	496	925	786
差異	65	-77	-43

單位為人 / 新台幣仟元

非主管職之全時員工人數



非主管職之全時員工薪資



5.1.2 人才招聘

廣運公司於招募人才方面，不因性別、宗教、種族、階級、年齡、婚姻、語言、思想、黨派、籍貫、出生地、容貌、五官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，廣運公司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 / 年度		2022 年		2023 年		2024 年	
		總數	比例	總數	比例	總數	比例
新進員工							
年齡	未滿 30	51	66%	38	47%	55	56%
	30 以上未滿 50	72	33%	60	24%	81	28%
	50 以上	16	16%	4	4%	13	12%
性別	男	106	35%	75	22%	115	30%
	女	33	36%	27	28%	34	29%
學歷	研究所	17	43%	22	39%	23	35%
	大專院校	86	38%	64	33%	79	35%
	其他	36	29%	16	9%	47	23%
離職員工							
年齡	未滿 30	20	26%	17	21%	24	24%
	30 以上未滿 50	43	20%	37	15%	43	15%
	50 以上	22	23%	5	5%	11	10%
性別	男	57	19%	42	13%	64	17%
	女	28	31%	17	18%	14	12%
學歷	研究所	10	25%	9	16%	15	23%
	大專院校	41	18%	35	18%	42	19%
	其他	34	27%	15	8%	21	10%

註

1. 上述資料係由人資系統以 2024 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 = 2024 年該年齡組新進男（女）性人數 / 2024 年末員工總人數
4. 該年齡組男（女）性員工離職率 = 2024 年該年齡組離職男（女）性人數 / 2024 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

績效考核與獎酬機制

廣運公司每年定期實施員工績效考核，根據企業稅後盈餘與員工個人績效表現，發放獎金以感謝員工的辛勞付出，我們注重獎酬與績效的正向連結，不僅提供即時回饋，亦創造更多職涯發展與升遷機會，激勵同仁持續進步，與公司共同成長。

職工福利委員會運作

廣運公司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、下腳料變賣收入中提撥職工福利金。該福利金用於多元化的員工福利活動，包括國內外員工旅遊、慶生會、部門聚餐等，藉此適時調適職場工作壓力，促進團隊之間的良性互動，進一步強化企業內部的向心力與凝聚力。

完美的保險與退休計畫

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，以保障員工退休後的生活品質。此外，公司特別規劃團體

保險，涵蓋意外醫療險，提供員工意外醫療補償。在海外出差或長期駐點的同仁，也享有海外旅遊平安險的保障，全方位守護員工的身心安全，讓員工無後顧之憂。

員工關懷與職場平衡

為營造健康、平衡的工作環境，廣運公司提供彈性工時，靈活調整工作與生活節奏。此外，針對留廠時數較高的員工，公司會主動通知主管了解員工的工作情形，適時關心工時負荷及情緒狀態，展現公司對員工身心健康的關懷。

每年公司安排免費的健康檢查，並定期舉辦健康講座，傳遞最新的健康資訊。此外，透過多樣化的健康促進活動，持續推動健康職場文化，讓員工在工作之餘也能保持身心愉快。

獎勵機制與補助

廣運公司於每年三節（春節、端午節、中秋節）發放獎金，並提供生日禮金及婚喪喜慶補助，讓員工感受到公司的溫暖與關懷。為鼓勵員工貢獻，公司根據營運狀況及個人表現發放績效獎金，讓員工的付出得到應有的回報，進一步激勵全體員工齊心協力，達成

公司目標。

育嬰留職停薪政策

響應政府《性別工作平等法》的政策，廣運公司積極支持員工申請育嬰留職停薪，提供員工家庭照顧的彈性空間。2024 年，共有 5 位同仁申請育嬰留職停薪，男女合計復職率達 83%，公司以實際行動支持員工兼顧工作與家庭的平衡，展現企業對多元化與包容性的重視。

員工育嬰留停 / 年度	性別	統計		
		2022 年	2023 年	2024 年
申請育嬰留停的員工數	男	1	0	2
	女	0	3	3
育嬰留停期滿應復職的員工數 (A)	男	1	0	2
	女	0	3	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	2
	女	0	3	2
復職率 (B/A)	男	100%	0%	100%
	女	0%	100%	67%
育嬰留停期滿且復職後十二個月仍在職的員工數 (C)	男	1	0	2
	女	0	3	2
留任率 (當年度 C/ 前一年 B)	男	0%	0%	0%
	女	0%	0%	67%

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%。

5.2 人才培育

承諾	<ul style="list-style-type: none"> ● 訂定「員工發展計畫辦法」，參考 TTQS 架構，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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 90%。 ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 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。
負責部門與申訴機制	<ul style="list-style-type: none"> ● 總管理處
評估機制	<ul style="list-style-type: none"> ● 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」，參考 TTQS 架構，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

例如：ROBOT 設計應用、EPLAN Electric P8 基礎培訓課程、Lambda 介紹。

- 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

例如：年度主管訓練 - 團隊建立 / 問題分析與解決、新任主管訓練 - 主管的職責與使命、招募面試技巧。

- 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

例如：工程專案管理。

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，2024 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	57	221	787
2. 專業職能訓練	125	278	10,079
3. 通訊訓練	12	2,174	2,044
總計	194	2,673	12,910

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		2022 年	2023 年	2024 年
每名員工受訓平均時數		11.7	13.27	22.96
員工依性別受訓平均時數	女	12.68	11.09	14.90
	男	13.44	19.34	25.25
員工依類別受訓平均時數	直接	9.47	20.36	18.18
	間接	15.03	16.29	24.65

5.2.2 人員績效及考核

廣運公司的人員績效管理與發展制度，透過將公司策略目標與個人職涯目標結合，藉由系統化的績效反饋與雙向溝通，持續評估員工能力發展，實現組織與個人績效的同步提升，最終達成公司永續經營的目標。

公司績效評核制度以公司策略目標為核心，逐層展開至部門年度目標與計畫，最終落實至每位員工的日常工作中。主管與員工共同設定個人績效指標 (KPI) 及訓練發展計畫，確保員工工作目標與部門及公司策略一致。績效考核包含年中檢視與年底評估，評估個人 KPI 達成情況，作為職務派任、晉升、調薪與訓練的客觀依據，促進內部人才循環發展。

廣運公司致力於營造公平、透明的績效考核環境，無論員工性別、年齡、族群或背景，皆採取一致標準，避免差別待遇。適度的績效壓力能激發員工潛力，透過建設性反饋與培訓，提供員工良好成長環境，促進個人職能提升，成為公司永續發展的重要基石，確保公司在市場變化中持續保持競爭力與社會價值。

2024 年檢視的員工		檢視人數		員工總數	百分比
		滿一年	未滿三個月		
性別	男	361	19	380	95%
	女	111	5	116	96%
員工類別	直接	138	21	159	87%
	間接	334	3	337	99%



5.3 公益參與

溫暖送愛心

廣運公司每年參與多樣社會回饋捐贈贊助活動透過媒體平台擴大企業影響力，持續關懷弱勢族群。此外，公司積極投入各類愛心捐贈與關懷活動，透過捐贈物資與善款，以實際行動履行企業社會責任，將愛與溫暖傳遞到社會的每個角落。

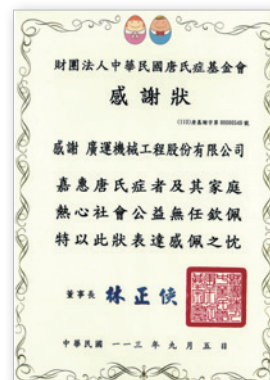
年度	受益單位	捐助金額
2023 年	15 家	74.6 萬元
2024 年	10 家	97.4 萬元

年節禮盒回饋公益

廣運秉持公益與友善的理念，在年節期間致贈禮盒給外部客戶與內部員工，以表達誠摯心意。公司特別選用公益團體或庇護工廠生產的禮盒，讓中秋送禮不僅傳遞祝福，還能實際支持社會公益，讓每一份禮盒都充滿溫暖與愛心。

熱血廣運，傳達幸福

廣運公司受內科發展協會之邀，以行動支持千人捐血救人公益活動。為了讓員工能安心捐血，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」廣運公司全體同仁熱情參與，以「熱血一袋」、「無可取代」的行動，喚起社會大眾對健康與公益的重視，公司期待藉由實際行動，帶動更多民眾一起挽袖捐血，傳遞愛與關懷，將溫暖擴散至社會每一個角落。





全中運贊助



一人一袋熱血傳愛



中秋公益禮盒



舊鞋救命公益捐鞋



家扶公益聖誕禮



頒發 113 年 10 月份破獲刑案獎勵金



混障綜藝團表演贊助



慈善基金會捐米止飢



政大 EMBA 理事長盃龍舟賽贊助



支持校園深耕計畫



2024 年參與的公益活動			
日期	事由	感謝狀	照片
2024/01/11	品質學會講座 主題：品質管理：廣運機械的核心實踐柯智鈞總經理專題演講	V	V
2024/01/20	台北經營管理研究院贊助年度公益講座：薪傳北商講座、現代華陀長庚醫師北商開講	V	V
2024/02/21	上半年熱血傳愛捐血活動，合計捐血 90 袋	V	V
2024/04/25	企業贊助全國中等學校運動會	V	V
2024/07/17	舊鞋救命肯亞非洲救援計畫		V
2024/07/31	下半年熱血傳愛捐血活動，合計捐血 93 袋	V	V
2024/08/03	臺中市心善淵公益協會之混障綜藝團公益演出		V
2024/08/07	大安高工校友參訪活動	V	V
2024/08/31	政大 EMBA 校友會理事長盃龍舟賽	V	V
2024/09/03	熱心公益 行善支持口足畫家採購生日賀片	V	
2024/09/04	陸軍第三地區支援指揮部 - 協助自動化倉儲系統推廣教育	V	

2024 年參與的公益活動			
日期	事由	感謝狀	照片
2024/09/04	扶持心路基金會採購公益中秋禮品	V	V
2024/09/05	扶持唐氏症者及家庭採購公益中秋禮品	V	V
2024/09/06	中華科大年度高教深耕計畫 A41 精進教師研習校外參訪	V	
2024/09/06	內湖分局婦幼保護、認識詐騙及交通安全繪畫創作比賽	V	V
2024/10/08	中國文化大學全球商務學位課程參訪	V	V
2024/10/15	支持財團法人中華民國佛教慈濟慈善事業基金會捐米止飢		V
2024/11/07	支持財團法人中華民國佛教慈濟慈善事業基金會捐米止飢		V
2024/11/09	品質學會第 60 屆年會暨國際品質管理研討會	V	V
2024/12/04	傑出大陸台商華東地區參訪聯誼 主題：廣運分享新質生產力	V	V
2024/12/16	電電公會夫人聯誼會年度愛心公益捐款活動	V	
2024/12/17	家扶基金會認購愛心聖誕禮物	V	V

附錄一

★為重大主題

GRI 內容索引表

使用聲明	廣運機械工程股份有限公司已參考 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	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
GRI 2：一般揭露 2021						
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	18		
	2-2	組織永續報導中包含的實體	編輯方針	5		
	2-3	報告期間、頻率及聯絡人	編輯方針	6		
	2-4	資訊重編	-		不適用	
	2-5	外部保證 / 確信	-		不適用 / 本報告書未外部保證或確信	
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	19		
	2-7	員工	5.1.1 員工結構	63		
	2-8	非員工的工作者	5.1.1 員工結構	63		

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	2-9	治理結構及組成	3.1.1 董事會	32		
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	3.1.1 董事會	32		
	2-11	最高治理單位的主席	3.1.1 董事會	33		
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.1 永續發展委員會	7		
	2-13	衝擊管理的負責人	1.1 永續發展委員會	7		
	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	7		
	2-15	利益衝突	3.1.1 董事會	33		
	2-16	溝通關鍵重大事件	3.1.3 內部稽核 3.1.4 誠信經營	36 37		
	2-17	最高治理單位的群體智識	3.1.1 董事會	32		
	2-18	最高治理單位的績效評估	3.1.1 董事會	33		
	2-19	薪酬政策	3.1.2 功能性委員	35		
	2-20	薪酬決定流程	3.1.2 功能性委員	35		
	2-21	年度總薪酬比例	-		因薪資保密政策，故不揭露此項	

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
策略、政策與實務	2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	3		
	2-23	政策承諾	3.1.4 誠信經營	37		
			3.3 法令遵循	44		
	2-24	納入政策承諾	3.1.4 誠信經營	37		
			3.3 法令遵循	44		
	2-25	補救負面衝擊的程序	3.1.3 內部稽核	36		
			3.1.4 誠信經營	39		
利害關係人議合	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	3.1.3 內部稽核	36		
			3.1.4 誠信經營	39		
	2-27	法規遵循	3.3 法令遵循	44		
	2-28	公協會的會員資格	2.4 參與外部組織	29		
	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	10		
	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	9		
			1.3 利害關係人溝通管道與關注議題	9		
	3-2	重大主題列表	1.4 鑑別重大主題	14		

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
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	30		
* 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	44		

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
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	50		
	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	51		
GRI 305 : 排放 2016	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	51		
	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	51		
	305-4	溫室氣體排放密集度	4.1.1 溫室氣體盤查及結果	52		
	305-5	溫室氣體排放減量	4.1.1 溫室氣體盤查及結果	53		
	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	
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	54		
	308-1	採用環境標準篩選新供應商	4.2.1 供應商行為準則	56		
GRI 308 : 供應商環境評估 2016	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	57		

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
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	62		
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	65		
	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	66		
	401-3	育嬰假	5.1.3 福利措施	67		
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	68		
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	70		
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.2.1 訓練架構	69		
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	54		
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	56		
	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	58		

附表一之十 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	2024 年總取水量總計：12,829 度 台北：2,819 度 瑞芳：8,851 度 高雄：1,159 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 2024 年職災類別為捲夾、割傷及員工通勤；人數 6 人；職災比率為 1 %。	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)	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 2024 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

註：包含下腳料賣出或其他回收處理，應提供相關說明。



0010101010101

110110



KENMEC

AUTOMATION TECHNOLOGY

廣 運 機 械 工 程
股 份 有 限 公 司

1001010101010

001