



LIFE 廣豐實業股份有限公司

2023 永續報告書



Contents 目錄

00 關於本報告書

- 0-1 經營者的話 ----- p.2
- 0-2 永續績效亮點 ----- p.3
- 0-3 企業概況 ----- p.3

01 永續策略

- 1-1 永續治理架構 ----- p.9
- 1-2 永續策略 ----- p.10

02 公司治理

- 2-1 公司治理 ----- p.19
- 2-2 營運績效 ----- p.23
- 2-3 誠信經營 ----- p.24
- 2-4 法規遵循 ----- p.24
- 2-5 產品安全 ----- p.24
- 2-6 顧客關係經營 ----- p.24
- 2-7 永續供應鏈 ----- p.25

03 環境永續

- 3-1 溫室氣體管理 ----- p.27
- 3-2 能源管理 ----- p.27
- 3-3 水資源管理 ----- p.27

04 員工關懷

- 4-1 人力結構 ----- p.29
- 4-2 員工福利 ----- p.30
- 4-3 人才培育 ----- p.31
- 4-4 勞資溝通 ----- p.31
- 4-5 職業安全 ----- p.32

05 附錄

- 5-1 GRI指標對照表 ----- p.34
- 5-2 SASB指標對照表 ----- p.40



關於本報告書

歡迎閱讀廣豐實業股份有限公司（以下簡稱廣豐公司）首次發行的企業永續報告書（Corporate Sustainability Report）本報告完整揭露廣豐公司在ESG（環境、社會、治理）的永續經營策略、活動及績效，並呈現與利害關係人溝通的結果，展現廣豐公司簡稱追求永續發展、承擔社會及環境責任的決心。

揭露範疇：

公司名稱	產業	是否 永續報告書 揭露範疇	是否 合併財報 揭露範疇	未納入範疇 原因
廣豐實業股份有限公司	其他	是	是	無
寶豐資產股份有限公司子公司	營建業	是	是	無
廣豐海外開發股份有限公司 子公司	海外投資	否	是	所在地英屬維京群島/無編制人員
星系數位股份有限公司子公司	資訊軟體服務	是	是	無
百商數位科技股份有限公司 子公司	資訊軟體服務	是	是	無
數碼證券投資顧問股份有限公司 星系子公司	證券投資 顧問服務	否	是	為星系100%子公司

撰寫綱領：

本報告書資料及數據經由各單位窗口負責提供，由稽核部統整資料，經過各部門主管審查內容正確性，最後經過董事會核定揭露，編製為正式的報告書。期待透過更透明且完整的資訊揭露，讓關心我們的各界利害關係人，更加瞭解廣豐公司在2023年實踐企業永續發展的表現和成果。

報告框架：

本報告書依循全球報告倡議組織（Global Reporting Initiative, GRI）出版之 GRI 通用準則 2021 編製。

報告期間：

2023年1月1日至2023年12月31日

報告週期：

每年定期編製報告，本報告於2024年8月發行；
下一份報告預計於2025年8月發行

資訊重編：

因首次揭露永續報告書，故無資訊重編

數據量測：

財務營運績效取自於年報，依循證券發行人財務報告編制準則編制，幣值以新台幣計算，並由資誠聯合會計師事務所簽證。

保證確信：

無委託確信單位提供確信

意見回饋：

對於本報告書有任何問題、意見與指教，歡迎經由下列管道聯繫反應：

廣豐實業股份有限公司	
聯絡人	程建銘 管理部
聯絡信箱	joe.cheng@kfic.com.tw
聯絡電話	02-27048111
網站	https://www.kfic.com.tw/
地址	台北市大安區敦化南路二段97號28樓

經營者的話 - 賀錫敬董事長

在過去一年疫情衝擊下，全球企業都必須快速因應來自供應鏈、市場通路、消費習慣大幅改變的危機。但是危機就是轉機，廣豐公司迅速應變，與客戶一起成長，攜手對應變局，廣豐公司在本報告書 2023 年營業額仍持續成長，同時我們也持續回饋股東的支持，為股東創造價值。廣豐秉持「改革創新，積極前進」的經營宗旨，目前致力於資訊開發與系統整合服務，豐富跨產業開發經驗與領先核心技術，深耕金融領域客群，成為企業客戶數位轉型最強後盾。秉持資訊創新者使命，運用 AI 智能技術實現金融科技之普惠。

身為地球公民的一份子，善盡企業社會責任，我們責無旁貸。廣豐公司將透過 ESG 原則，逐步推動「環境永續」、「社會參與」、「公司治理」等工作，善盡「取之社會、用之社會」的企業社會責任。讓企業發展不只是提供就業機會與創造財富，更要在社會參與、環境永續、創造幸福職場等，扮演正面積極的角色，成為具備韌性及未來的永續型企業。

永續經營的關鍵根基是人才，為提升與更新員工的知識技能，規劃安排各項培訓計畫。保障員工工作權益，提供具市場競爭力的薪酬制度及完善的員工福利，提高員工對公司的向心力，與公司共成長創造雙贏。展望未來，廣豐集團除追求營運及獲利成長外，持續提升公司治理以維護股東權益、配合政府碳路徑政策以減少溫室氣體排放、關懷員工以照顧身心健康安全，以及參與公益等 ESG 永續面向，達成企業永續經營的目標。



永續績效亮點

2023年 亮點績效

面向	績效內容
經濟面	<p>1.2023年本集團各事業力求穩健經營，在精實管理政策下，推動工時績效制度及應收帳款管理等，使得全年合併營收成長19%、營業毛利成長62%、稅後淨利成長14%；並且2023年各項財務指標表現良好，流動比率 347.84%，應收帳款收現日數31天，負債比率為 22.42%，經營體質相當健全。</p> <p>2.本公司與科達建業合作開發松山區美仁段危老重建案，未來將以符合「都市危險及老舊建築物容積獎勵辦法」。規劃符合建築物耐震設計(第6條)、候選銀級等級綠建築證書(第7條)、候選銀級智慧建築證書(第8條)等建築設計。</p>
環境面	<p>本公司之客制化軟體產品，係根據使用者需求和創新議題搭配，預期設計出節能的軟體產品並推動碳排管理及流程優化，達到軟體開發的永續性。</p> <p>1.運作流程優化:減少應用程式不必要的應用操作流程,藉此降低總碳排。 2.基礎架構調整:減少跨越不同雲端資料庫所造成重複作業,進而降低碳排。</p>
社會面	<p>1.本公司與桃園市立圖書館簽訂協議，留設部分工商綜合區面積，作為桃園市兒童美術館。</p> <p>2.本公司捐地予桃園市政府興建公共設施-廣豐公園，促進鄰里交流。</p> <p>3.本公司與科達建業合作開發松山區美仁段開發案，係符合都市危險及老舊建築物容積獎勵辦法規定而獲取獎勵。</p> <p>4.廣豐新天地購物中心以永續發展為核心理念，結合5000坪廣豐公園戶外綠地，打造全台最大複合式綠地購物中心。其設計理念融合都市與自然，創造無壓力購物空間，並設有大型兒童美術館及市立圖書館，推廣文化與教育。中心引進眾多節能設備，並鼓勵綠色交通，提供豐富的停車空間，積極推動環保與可持續發展，為桃園市民帶來全新的綠色生活體驗。</p>



企業概況

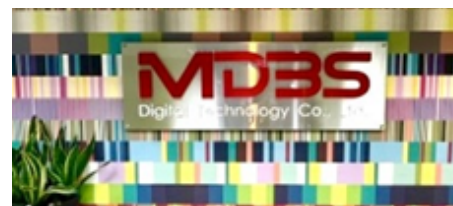
企業基本資料:

公司名稱	廣豐實業股份有限公司
總部位置	台北市大安區敦化南路二段97號28樓
股票代號	1416
產業類別	其他類
設立日期	1968年6月28日
資本額	新台幣 1,853,421,680 元
發行股數	185,342,168 股
員工人數	119 人
營運據點	2 個、臺灣

營運據點:



廣豐公司
台北市敦化南路二段97號28樓
02-2704-8111
控股公司
地點:台灣



百商數位科技
台北市大安區敦化南路二段105號18號B室
02-27029139
子公司1
地點:台灣



星系數位
台北市敦化南路二段105號18樓A室
02-27029139
子公司2
地點:台灣

備註: 以上資料統計至2023年12月

公司簡介與沿革：

西元1968年6月

由前任董事長賀膺才先生創立"廣豐實業股份有限公司"資本額為新台幣貳仟萬元，並建立"來福牌"(LIFE)商標。

西元1969年

毛巾廠成立

西元1970年

紡紗廠成立

西元1976年

台灣證券交易所通過廣豐實業股份有限公司股票上市

西元1979年

吸收合併「樂成紡織股份有限公司」

西元1980年

毛巾廠完成全自動毛巾機擴建計劃

西元1983年

加速汰舊換新，規劃「一貫作業生產自動化」，提高生產管理資訊功能

西元1984年

為台灣百分之百聚酯棉紗最大 SPUN 紗生產廠

西元1992年

廣豐海外開發股份有限公司投資香港上市公司「大中華集團」

西元1997年

廣豐桃園八德「住宅區重劃」，都市變更計畫申請



西元1998年

毛巾事業部拓展成「家紡事業部」

西元1999年

正式進軍寢具市場，與國際知名品牌如迪士尼、卡紛合作設計開發高級寢具

西元2003年

成立「實豐資產管理股份有限公司」，進行廣豐八德重劃區與工商綜合區開發

西元2007年

實豐資產管理股份有限公司進行「桃園楊梅蘋果村」、「淡水小坪頂環遊郡」等建案開發興建

西元2009年

廣豐八德重劃區規劃與施工完成，著手進行住宅區及工商綜合區變更開發

西元2010年

實豐資產管理股份有限公司推出「廣豐公園NO.1」建案

西元2011年

實豐資產管理股份有限公司推出「廣豐公園NO.2」建案

西元2013年

實豐資產管理股份有限公司推出「廣豐公園NO.3」建案

西元2017年

「廣豐新天地」竣工營運

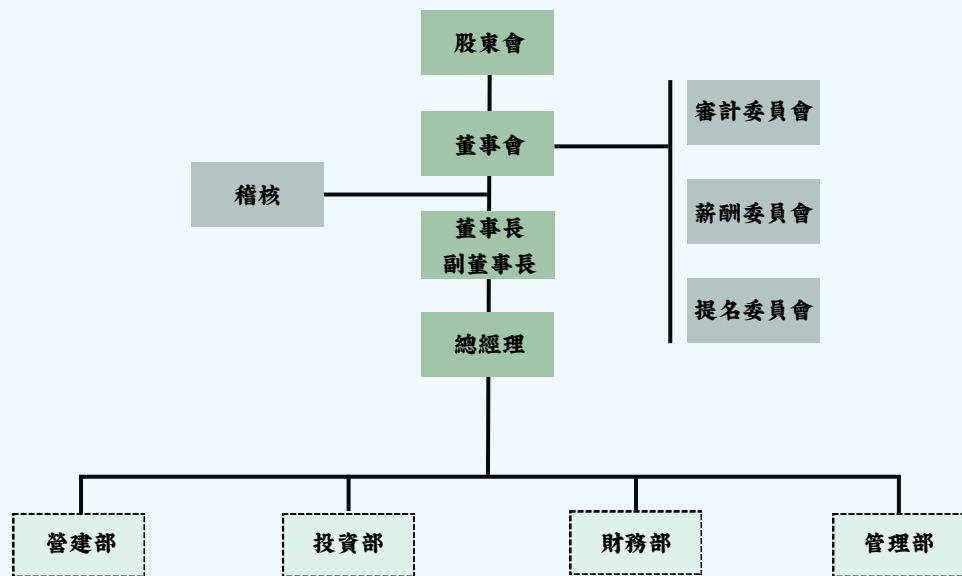
西元2020年

- 1.出售「廣豐新天地」
- 2.投資「百商數位科技股份有限公司」及「星系數位股份有限公司」

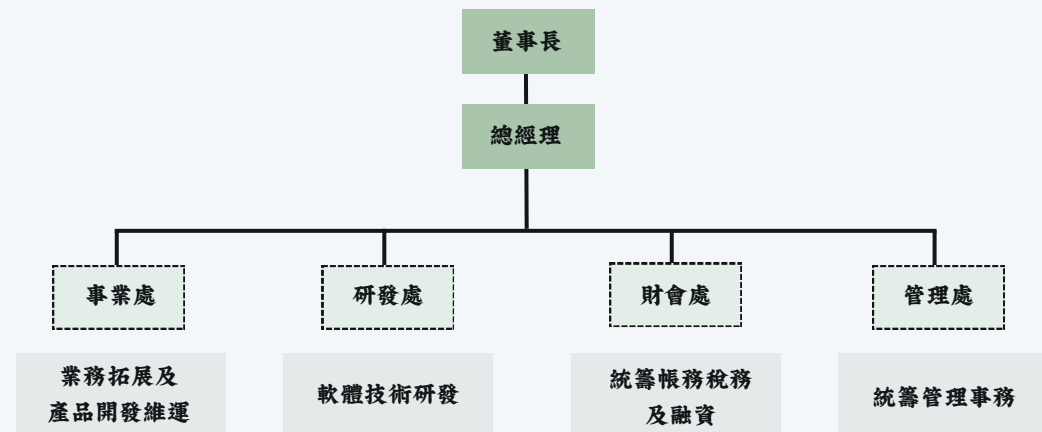


組織架構:

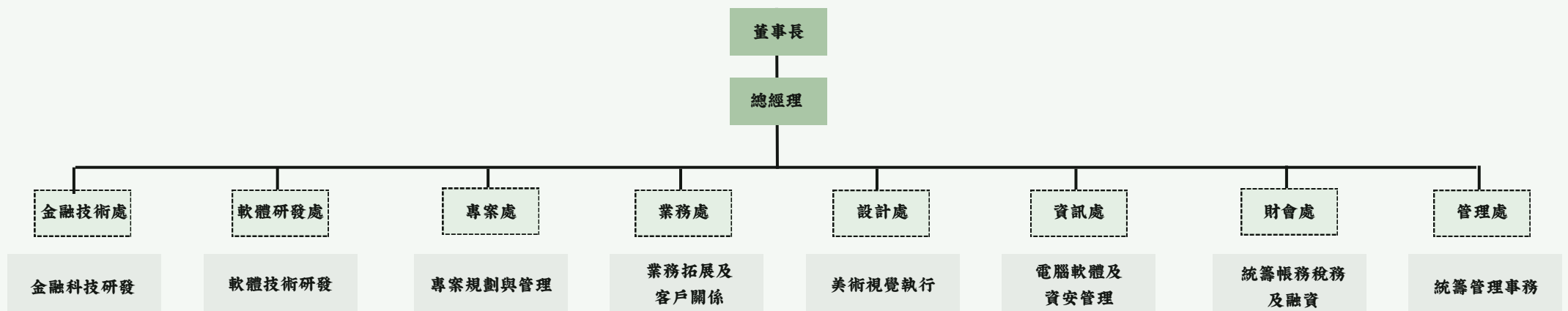
組織架構-廣豐(母公司)



組織架構-星系數位(子公司)



組織架構-百商數位(子公司)



經營理念:

經營理念:

本公司秉持「改革創新、積極前進」的經營理念，因應產業經濟環境變化，勤奮務實，穩健經營，建立紮實根基，追求企業永續發展。

企業願景:

廣豐集團的三大願景「整合資源」「創造價值」「共享利益」，我們以明確的“價值創造模式”透過整合集團內外資源，尋找公司成長的引擎，創造永續發展的價值，達到照顧員工、回饋股東、提升顧客與公司價值等利益共享。

產品及服務介紹:

在 B2B 市場有台灣即時金融交易產品 Speedy、大型系統整合、即時大數據分析、金融 AI 創新平台、網頁設計、網站建置及 APP 開發等業務，服務金融業及大型企業等長期穩定客戶。近年更以尖端技術擴大應用市場，針對金融電商及零售電商兩大市場建構 C 端用戶產品生態圈，積極發展 B2C 市場，為公司開創新業務，創造營收成長。

1. 本公司旗下百商數位提供全面的數位服務，包括網站和平台建置、APP 開發維護、多終端網站建置、系統整合開發以及專業視覺設計。在網站和平台建置方面，涵蓋各式入口網站、企業官網及精典 RWD 一網多登設計，符合最新 UI/UX 標準。APP 開發維護注重人性化直覺介面、視覺國際化、動線簡潔和程式碼結構彈性。我們的多終端網站建置結合架構流程、概念原型及互動設計，細膩規劃每一個設計環節。系統整合開發包括會員系統、支付元件、內容上稿及大型既有系統開發、介接。專業視覺設計則符合 Android、IOS、新 UI/UX 及微動態視覺設計標準。

2. 本公司旗下星系數位提供產品—Roomi 小包廂，其為一款集聊天、娛樂和金融資訊於一體的創新應用。透過 Roomi 小包廂，可以在聊天室中建立課程，並進行即時語音互動，增強社群的直接交流。此外，應用內的虛擬魚池提供各式各樣的魚種，透過釣魚遊戲體驗投資樂趣，獲得虛擬獎勵 R 幣。在股票討論區，你可以方便地查看實時股價走勢，並一鍵分享到社群，滿足所有金融資訊需求。故該產品結合輕鬆有趣的聊天方式和全面的金融資訊。另外，星系數位設有星系投資學院，提供多種投資工具產品(例如，台股大學堂、飆股基因、金融怪傑、台股時光機、朱家泓 APP、郭勝贏家等)，致力於提供高品質的投資知識和技能培訓。學院課程涵蓋股票、債券、基金、衍生品等多種金融產品，並邀請業界專家講授實戰經驗。透過線上與線下課程，學員可以靈活學習，提升投資決策能力。

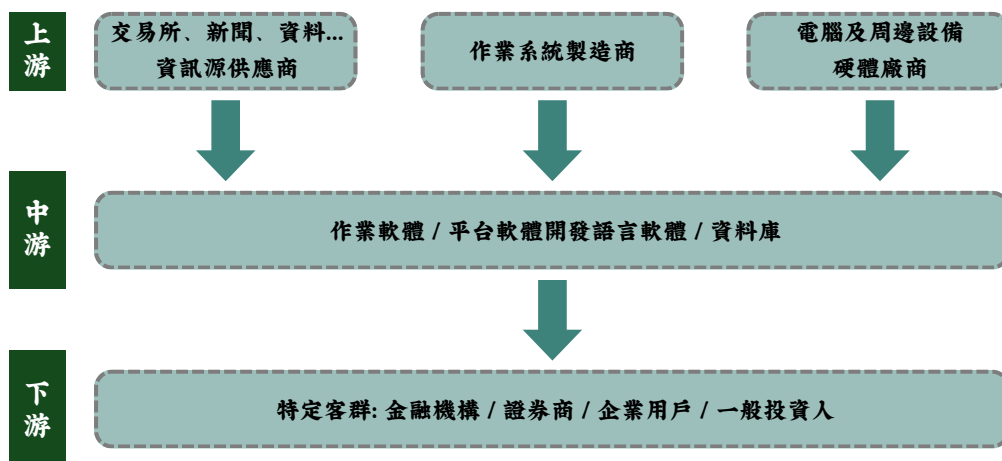


價值鏈:

數位科技事業

資訊服務業泛指提供專業知識及資訊技術的業者，將各類原始資料和知識加以製作、管理、存取，創造出整合性、網路化、最佳化的資訊系統，提供給自身及不同使用者應用。

本公司數位科技事業客群廣，近年聚焦金融領域，就金融業資訊服務市場說明如下：



上游供應商以資訊源廠商(行情報價、盤後資訊)、作業系統製造商及硬體設備提供商為主。例如，中華電信、凌群電腦、精誠資訊、臺灣期貨交易所。本公司數位科技事業主要以資訊整合、應用程式設計、介面優化等為客戶提供單一產品或整體解決方案，提供下游客戶如證券商(中信證券、兆豐證券、國票證券、第一金證券、凱基證券、富邦證券、華南永昌證券、群益金鼎證券、合作金庫證券)、期貨商(國票期貨、永豐期貨、統一期貨)、銀行(將來銀行)、保險業、金控、法人操盤者、一般投資人再開發或使用。

營建事業

不動產業上游原料主要為土地與建材，有了土地之後便需要有中游具豐富經驗之建築師負責產品規劃，以及營造品質優越之營造廠商負責興建，之後再由經驗豐富之下游代銷公司或仲介商負責產品銷售。

精華地段土地之取得日漸不易，再加上消費者對於住宅產品與空間規劃之要求也越來越重視，因此未來在產品規劃上勢必要更加用心，除符合消費者需求外，還要創造產品之獨特性，使產品在市場上具有競爭力，進而得以塑造品牌形象。





Chapter

01 永續策略

1-1 永續治理架構

1-2 永續策略

永續治理架構

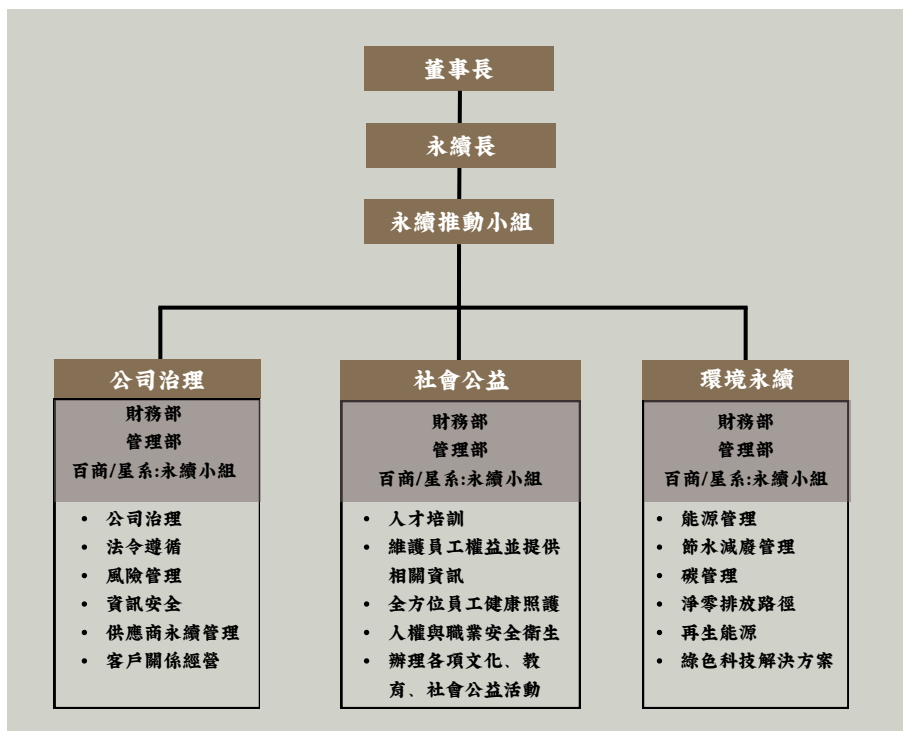
本公司於2023年成立永續籌備小組，並於2024年成立永續發展推動小組，由各部門高階主管組成，負責推動環境、經濟及人羣相關永續行動，每年不定期開會訂定公司永續策略及目標、與利害關係人議合，將結果上呈至最高治理單位--董事會核准，並分配各面向永續工作及目標給相關部門，由永續長追蹤執行成效，每年定期回報給董事會。

本公司的永續發展推動小組制度，係依照策略規劃(制定公司永續發展策略，設立短期、中期和長期目標，規劃未來發展方向。)、計畫執行(各工作小組負責展開環境永續、公司治理和幸福員工與社會參與的各項計畫。)、績效評估(追蹤ESG行動方案的績效，確保符合設定目標和方向；每年編制績效報告，統整全局的永續發展行動。))以及改善行動進行管理(與利害關係人進行溝通，收集他們對永續發展的要求，制定持續改善計畫)。

永續發展推動小組依據利害關係人議合結果，以及對經濟、環境與人羣具衝擊性之重大議題，訂定永續政策與目標，由董事會進行核准，並分配各面向管理政策及目標給各部門執行，由部門主管安排各項工作給部門職員，將永續政策落地執行。各部門主管不定期會議回報永續長，再由永續長向董事會進行彙報。



永續工作小組 / 永續發展相關委員會 組織圖



永續工作小組 / 永續發展相關委員會 運作模式

為了落實企業永續發展，董事會授權董事長擔任永續治理架構最高治理階層，成立永續推動小組，並設立永續長一職、由總經理兼任。董事會指派永續長擔任主要永續推動小組領導者，統籌三個工作小組「公司治理組、社會公益組、環境永續組」、負責監督管理專案執行成效，及促進公司各部門推動永續發展事務之協調與合作。永續長將不定期向董事長報告專案進度並每年向董事會報告永續事務推動執行情形。

永續發展推動小組依據利害關係人議合結果，並評估公司對經濟、環境與人羣衝擊性，呈報永續推動小組組長決議重大主題。由永續推動小組與各部門主管討論重大主題管理方針，並規劃管理政策及目標，上呈至董事長核准。



永續策略

永續策略藍圖

長期願景	廣豐集團致力於永續經營，追求營運及獲利成長，提升公司治理以維護股東權益，減少溫室氣體排放，關懷員工身心健康安全，並積極參與公益，達成企業永續經營的目標。
長期目標	提升經營獲利及公司價值。強化核心技術與競爭力。擴大客群基礎，提升整體經營綜效。深耕金融領域，增進獲利。提升與更新員工的知識技能。減少溫室氣體排放。維護股東權益，關懷員工身心健康安全。
達成策略	
環境面	<ul style="list-style-type: none">配合政府碳路徑政策，以減少溫室氣體排放符合空氣污染防制法、廢棄物處理法的要求，採用環保冷媒，盡量減量使用一次性物品，逐年減少一次性垃圾的使用
經濟面	<ul style="list-style-type: none">在財務性投資方面，選擇低風險標的確保投資安全，並有穩定配息的現金流入在策略性投資方面，審慎投資具前瞻性與發展性的公司，參與政策制定及營運決策持續強化核心技術與競爭力，優化應用擴大客群，提升營收持續投入金融業應用系統，提供客戶最佳解決方案
社會面	<ul style="list-style-type: none">規劃安排各項培訓計畫，提供具市場競爭力的薪酬制度及完善的員工福利，符合勞基法或相關法規規定關懷員工，以照顧其身心健康安全，並提供符合市場競爭力的薪酬制度及完善的員工福利積極參與公益等ESG永續面向



本公司的責任商業政策皆公告於企業官方網站(<https://www.kfic.com.tw/>)，由各相關小組訂定經董事會通過後執行，詳細說明如下表。本公司制定以下政策，以定期與利害關係人議和及內部政策宣導方式讓利害關係人了解政策內容，加快政策執行，2023年持續由各政策相關單位協助推行，且度各政策執行時並無發生違反政策之情事。

政策名稱	政策制定流程	政策執行流程與追蹤管理 與 政策執行方式 (鑑別、預防、減緩和陳述組織如何處理或因應實際及潛在負面衝擊的程序。)
公司治理實務守則	<p>本公司依照相關法規及章程之規定，建立</p> <ol style="list-style-type: none"> (1)內部控制制度 (2)股東會議事規則 (3)董事選任規則 (4)獨立董事制度 (5)董事會之功能性委員會規定 (6)董事會議事規則 (7)董事之忠實注意義務與責任 (8)利害關係人權益相關事務 (9)資訊揭露制度 <p>(例如，公司治理網站、法說會等)</p>	<ol style="list-style-type: none"> (1)內部控制制度 本公司除確實辦理內部控制制度之自行評估作業外，管理階層應至少每年檢討各部門自行評估結果及按季檢核稽核單位之稽核報告，審計委員會並關注及監督之。 <ul style="list-style-type: none"> • 獨立董事就內部控制制度缺失檢討應定期與內部稽核人員座談，並應作成記錄，追蹤及落實改善，並提董事會報告 • 本公司宜建立獨立董事、審計委員會與內部稽核主管間之溝通管道與機制 • 本公司管理階層應重視內部稽核單位與人員，賦予充分權限，促其確實檢查、評估內部控制制度之缺失及衡量營運之效率，以確保該制度得以持續有效實施，並協助董事會及管理階層確實履行其責任，進而落實公司治理制度 (2)股東會議事規則 <ul style="list-style-type: none"> • 股東會主席應充分知悉及遵守公司所訂議事規則，並維持議程順暢，不得恣意宣布散會 • 重大財務業務行為應經股東會通過 • 重視股東知的權利並防範內線交易 • 宜有專責人員妥善處理股東建議 • 董事會有責任建立與股東之互動機制 (3)董事選任規則 (4)獨立董事制度 (5)董事會之功能性委員會規定 (6)董事會議事規則 (7)董事之忠實注意義務與責任 (8)利害關係人權益相關事務 (9)資訊揭露制度(例如，公司治理網站、法說會等)
公司誠信經營守則	<p>本守則訂定誠信經營守則，其適用範圍及於本公司與子公司、直接或間接捐助基金累計超過百分之五十之財團法人及其他具有實質控制能</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 禁止不誠信行為 • 本公司制訂之誠信經營政策，應清楚且詳盡地訂定具體誠信經營之作法及防範不誠信行為方案(以下簡稱防範方案)，包含作業程序、行為指南及教育訓練等。本公司訂定防範方案，應符合公司及集團企業與組織營運所在地之相關法令。本公司於訂定防範方案過程中，宜與員工、工會、重要商業往來交易對象或其他利害關係人溝通 • 本公司應建立不誠信行為風險之評估機制，定期分析及評估營業範圍內具較高不誠信行為風險之營業活動，據以訂定防範方案並定期檢討防範方案之妥適性與有效性 • 本公司應要求董事與高階管理階層出具遵循誠信經營政策之聲明，並於僱用條件要求受僱人遵守誠信經營政策 • 本公司應隨時注意國內外誠信經營相關規範之發展，並鼓勵董事、監察人、經理人及受僱人提出建議，據以檢討改進公司訂定之誠信經營政策及推動之措施，以提昇公司誠信經營之落實成效
公司道德行為準則	<p>為本公司董事及經理人之行為符合道德標準，並使公司之利害關係人更加瞭解公司道德標準，爰依臺灣證券交易所股份有限公司公佈之「上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例」訂定本準則</p>	<p>防止利益衝突、不得圖己私利、保密責任、公平交易、公司資產之妥善保護及使用、法令遵循、鼓勵呈報任何非法或違反道德行為準則之行為、懲處及救濟</p>



檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法

為落實執行本公司道德行為準則第十條及誠信經營守則第二十三條之規定，鼓勵舉報任何非法或違反道德行為準則或誠信經營守則之行為，特制定本處理辦法以資遵適。

稽核室：受理股東、投資人、供應商、承攬商等外部人員之檢舉。管理部：受理董事、經理人、員工等內部人員之檢舉。

處理程序：

- 檢舉人須透過本辦法第三條所列受理單位具名檢舉，並提供足夠資訊以利查證，包含被檢舉人姓名、單位、職稱、事件發生日期及內容說明。
- 受理單位接獲具名檢舉時，應先確定檢舉人之真實性，再進一步釐清檢舉意旨及具體事證。匿名檢舉原則尚不受理，惟所陳述之內容認有調查之必要者仍可分案處理，並做內部檢討之參考。
- 檢舉情事涉及一般員工者應呈報至部門主管，檢舉情事涉及董事或高階主管，應呈報至獨立董事。檢舉事件經查證屬實者，確有違犯法律或不道德、不誠信行為之虞者，應依所犯情節及公司相關規定懲戒，並檢附事證及懲戒建議報請董事長核決。
- 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。
- 檢舉案經查證屬實且情節重大者，本公司除依法令或相關內部規定處理外，應立即作成報告，以書面通知獨立董事。
- 檢舉受理、調查過程、調查結果均應留存書面文件，並保存五年，其保存得以電子方式為之。保存期限未屆滿前，發生與檢舉內容相關之訴訟時，相關資料應續予保存至訴訟終結止。
- 對於檢舉情事經查證屬實，應責成本公司相關單位檢討相關內部控制制度作業程序，並提出改善措施，以杜絕相同行為再次發生。

誠信經營作業程序及行為指南

本公司基於公平、誠實、守信、透明原則從事商業活動，為落實誠信經營政策，並積極防範不誠信行為，依「上市上櫃公司誠信經營守則」訂定本作業程序及行為指南，具體規範本公司人員於執行業務時應注意之事項。本作業程序及行為指南適用範圍及於本公司之子公司及其他具有實質控制能力之機構或法人等集團企業與組織。

- 禁止提供或收受不正當利益並訂立處理程序、禁止疏通費及處理程序
- 政治獻金之處理程序、慈善捐贈或贊助之處理程序
- 禁止從事不公平競爭行為
- 防範產品或服務損害利害關係人
- 止內線交易及保密協定
- 遵循及宣示誠信經營政策。建立商業關係前之誠信經營評估。與商業對象說明誠信經營政策。避免與不誠信經營者交易
- 契約明訂誠信經營、公司人員涉不誠信行為之處理、他人對公司從事不誠信行為之處理
- 內部宣導、建立獎懲、申訴制度及紀律處分



風險管理政策與程序

為建立健全之風險管理意識，合理確保策略目標之達成，以達永續發展，特訂定本程序。

本公司風險管理係透過風險辨識、風險因應、風險監控等管理流程，並配合經營環境、業務與營運活動之改變適時調整。

- 風險辨識：應包括但不限於公司之營運風險、財務風險、投資風險、管理風險、資安風險、法律風險及其他可辨識之風險。
- 風險因應：對已辨識之風險，提出現況說明或因應對策，確認風險是否已為公司可承受之範圍。
- 風險監控：確認已辨識之風險是否已有相關有效之管理方案，並評估是否納入稽核單位之年度稽核計劃，以監控落實情形。

人權政策

廣豐實業股份有限公司及子公司（以下簡稱本公司）為維護及保障基本人權，認同並支持《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》與《國際勞工公約》等國際人權公約所揭櫫之人權保護精神與基本原則，杜絕任何侵犯及違反人權之行為。

- 遵守勞動及環境相關法規
- 平等任用，杜絕歧視
- 禁止強迫勞動，禁用童工
- 提供安全健康的工作環境



本公司面臨負面衝擊議題的管理措施

負面衝擊議題的管理措施

負面衝擊議題	減緩 / 彌補負面衝擊的管理方針	
經營績效	快速反應機制	建立專門的經營績效評估團隊，持續監控財務狀況和市場動態，能夠即時反應並制定應對策略。不定期進行財務危機模擬演練，確保團隊在面臨經營績效不佳時能迅速採取行動。
	透明溝通	及時向股東和其他利益相關者發布經營狀況報告，保持透明度，減少市場猜測和恐慌。設立投資者溝通渠道，確保股東能及時了解公司的應對措施和計劃。
	風險評估與控制	對可能影響經營績效的風險進行全面評估，制定應對措施，如成本控制 and 業務調整。不定期審查和更新經營策略，應對市場變化和挑戰。
	資源配置與支援	動員財務和管理資源，支持必要的經營調整和市場開拓，確保公司在困難時期的穩定運行。提供管理層和員工的培訓和支援，提升其應對經營挑戰的能力。
	持續改進	在經營績效波動後，進行深入分析，找出問題根源並加以改進。引入先進的管理工具和技術，提升公司整體的經營績效和風險應對能力。
資訊安全	快速反應機制	建立資訊安全應急小組，負責即時應對各類資訊安全事件。不定期進行資訊安全演練，確保團隊在面臨網絡攻擊或數據洩露時能迅速反應。
	透明溝通	不定期向內部員工和外部客戶發布安全事件的資訊，保持透明度，減少恐慌。設立專門的溝通渠道，確保所有相關方能獲得準確的資訊更新。
	風險評估與控制	對可能的資訊安全威脅進行全面評估，制定防範措施，如防火牆和加密技術。不定期審查和更新資訊安全策略，應對新出現的威脅。
	資源配置與支援	投入必要的資源，購買安全設備和軟件，提升整體的資訊安全防護水平。提供員工安全意識培訓，提升其防範和應對資訊安全事件的能力。
	持續改進	在發生資訊安全事件後，進行深入分析，找出漏洞並加以改進。引入最新的安全技術和管理方法，提升公司整體的資訊安全水平。
管理來自技術中斷之系統風險	快速反應機制	建立技術中斷應急小組，負責即時應對各類技術中斷事件。不定期進行技術中斷演練，確保團隊在面臨系統故障或技術中斷時能迅速反應。
	透明溝通	及時向內部員工和外部客戶發布技術中斷的資訊，保持透明度，減少不必要的擔憂。設立專門的溝通渠道，確保所有相關方能獲得準確的資訊更新。
	風險評估與控制	對可能的技術中斷風險進行全面評估，制定應對措施，如備份和容災方案。不定期審查和更新系統維護和應急策略，確保系統的穩定運行。
	資源配置與支援	投入必要的資源，購買先進的備份和容災設備，提升系統的抗風險能力。提供技術人員專業培訓，提升其應對技術中斷事件的能力。
	持續改進	在發生技術中斷後，進行深入分析，找出問題根源並加以改進。引入最新的技術和管理方法，提升公司整體的系統穩定性和應對能力。
客戶隱私	快速反應機制	建立客戶隱私保護應急小組，負責即時應對各類隱私洩露事件。不定期進行隱私保護演練，確保團隊在面臨隱私洩露時能迅速反應。
	透明溝通	及時向受影響的客戶發布隱私洩露的資訊，保持透明度，減少恐慌和信任危機。設立專門的溝通渠道，確保客戶能獲得準確的資訊和支持。
	風險評估與控制	對可能的客戶隱私洩露風險進行全面評估，制定防範措施，如數據加密和存取控制。不定期審查和更新隱私保護政策，應對新出現的風險。
	資源配置與支援	投入必要的資源，提升數據保護和隱私管理技術水平。提供員工隱私保護培訓，提升其保護客戶隱私的意識和能力。
	持續改進	在發生隱私洩露事件後，進行深入分析，找出漏洞並加以改進。引入最新的隱私保護技術和管理方法，提升公司整體的客戶隱私保護水平。
員工福利與身心健康	快速反應機制	建立員工福利與健康管理應急小組，負責即時應對各類員工健康和福利問題。不定期進行健康安全演練，確保團隊在面臨突發健康事件時能迅速反應。
	透明溝通	及時向員工發布健康和福利相關資訊，保持透明度，減少不必要的擔憂。設立專門的溝通渠道，確保員工能獲得準確的資訊和支持。
	風險評估與控制	對可能影響員工健康和福利的風險進行全面評估，制定防範措施，如健康檢查和心理支持。不定期審查和更新員工福利政策，確保符合最新的法律法規和行業標準。
	資源配置與支援	投入必要的資源，提供全面的健康和福利計劃，包括醫療保險、心理諮詢和職業健康檢查。提供員工健康和福利的專業培訓，提升其自我保護和健康管理的能力。
	持續改進	在發生員工健康或福利問題後，進行深入分析，找出問題根源並加以改進。引入最新的健康管理和福利政策，提升公司整體的員工福利水平。



本公司為了確保利害關係人的申訴能夠得到及時、公正和有效的處理，申訴或檢舉機制如下表。本公司認為透過以上申訴處理流程，公司致力於及時解決利害關係人的申訴，維護公司與各利益相關者之間的良好關係，促進公司可持續發展。

申訴/檢舉機制

申訴議題	申訴管道	利害關係人類別	接獲申訴處理流程	該報導年度申訴結果
性騷擾防治	檢舉專線： 02-27061858 檢舉信箱： kfic@kfic.com.tw 書面舉報： 郵寄至 台北市大安區敦化南路二段97號28樓 管理部	員工	<ul style="list-style-type: none"> • 申訴提交：設立多種申訴渠道（如電話、電子郵件、書面），方便利害關係人提交申訴。確保申訴渠道暢通無阻，並允許匿名提交申訴，以保護申訴人的隱私。 • 申訴接收與登記：專責部門負責接收申訴，對每一件申訴進行詳細登記，包括申訴人的基本資訊、申訴內容和提交日期等。向申訴人確認已收到申訴，並告知處理流程和預計的處理時間。 • 初步評估與分配：對申訴進行初步評估，根據申訴的性質和嚴重程度，分配給相關部門或專業人員進行處理。對於緊急或嚴重的申訴，優先處理，並及時啟動應急應對措施。 • 申訴調查：調查小組對申訴內容進行詳細調查，收集相關證據和資訊，並與申訴人和相關方進行溝通。保持調查過程的公正和獨立，確保不受任何干擾和影響。 • 結果處理與反饋：根據調查結果，制定相應的處理措施，並向申訴人反饋處理結果和採取的行動。如果申訴涉及公司政策或程序的缺陷，將進行相應的修訂和改進。 • 申訴追蹤與跟進：對已處理的申訴進行後續跟進，確保處理措施得到有效執行，並持續監測情況的變化。記錄和分析申訴處理的過程和結果，識別共性問題並加以改進，提升公司整體管理水平。 • 總結與報告：定期總結申訴處理情況，編制申訴處理報告，向高層管理者和董事會匯報。根據申訴處理情況，不斷改進和優化申訴處理流程，提高公司對利害關係人申訴的處理能力和滿意度。 	無
內線交易		所有利害關係人		無

利害關係人溝通議題與管道

本公司將利害關係人定義為影響「對公司產生影響或受公司影響的內、外部團體或個人」，根據 AA 1000 SES (Stakeholder Engagement Standards) 利害關係人議合標準，透過五大原則進行(依賴性、責任、影響、多元觀點、張力)，鑑別出五類主要的利害關係人，包括員工、客戶、股東、供應商及政府。透過各式溝通管道，傾聽與了解利害關係人關注的議題，確保揭露的資訊符合利害關係人的期待。

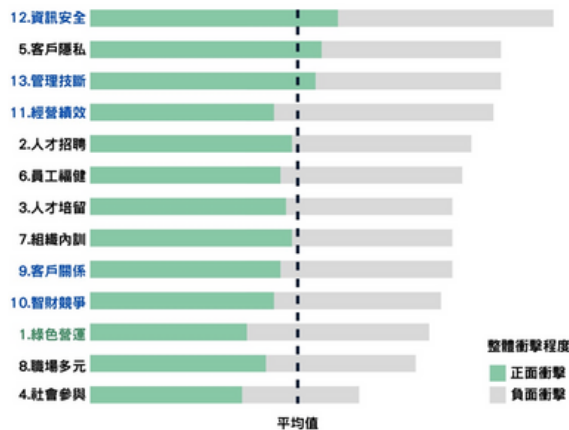
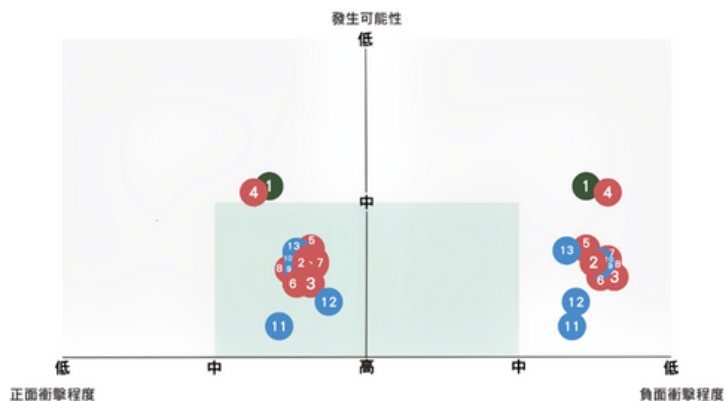
利害關係人	利害關係人對廣豐的意義	溝通議題	溝通頻率 / 途徑	本公司回應
員工	員工是公司最重要的資產之一，他們的技能、知識和忠誠度直接影響公司的生產力和創新能力。通過提供良好的工作環境、競爭力的薪酬和發展機會，公司可以提高員工的滿意度和留任率，進而提升整體業績。	管理技斷 人才招聘 員工福健 人才培育 組織內訓	<ul style="list-style-type: none"> 管理來自技術中斷之系統風險：每季度進行風險評估會議，每半年進行應變計劃演練。通過內部電子郵件、公司通訊軟件、內部公告和培訓演練溝通。 人才招聘：每月招聘進度更新會議，每季度舉行招聘開放日或說明會。通過公司官網、招聘網站、社交媒體、內部電子郵件和招聘公告溝通。 員工福利與身心健康：每季度通知福利和健康活動，每年進行健康檢查。通過內部電子郵件、公司通訊軟件、健康講座、活動和員工手冊溝通。 人才培育與留任：每半年進行培訓需求調查，每季度進行職業發展計劃更新。通過內部電子郵件、公司通訊軟件、培訓課程和職業發展計劃溝通。 組織內培訓與發展：每季度進行培訓需求評估，每月進行內部培訓課程。通過內部電子郵件、公司通訊軟件、培訓平台和手冊溝通。 	本公司預期未來將不定期進行風險評估會議及應變演練，通過內部郵件和公告溝通，確保員工應對技術，保障工作穩定。
客戶	客戶是公司收入的來源，他們的需求和滿意度是公司成功的關鍵。通過提供高品質的產品和優質的服務，公司可以建立良好的客戶關係，增強品牌忠誠度，並推動業務增長。	管理技斷 資訊安全 客戶隱私 客戶關係	<ul style="list-style-type: none"> 管理來自技術中斷之系統風險：每季度系統風險評估報告，每半年緊急應變計劃演練。電子郵件通知、客戶平台更新、即時通訊和風險管理報告。 資訊安全：每季度資訊安全報告，每年資安培訓或研討會。電子郵件通告、客戶門戶網站更新、網絡研討會和資安通訊簡報。 客戶隱私：每半年隱私政策更新，每季度數據隱私保護狀況報告。電子郵件通告、網站隱私政策頁面更新、客戶服務熱線和隱私保護新聞信。 客戶關係管理：每月客戶滿意度調查，每季度客戶回饋會議。電子郵件問卷、CRM系統更新、回饋會議和客戶訪問。 	本公司預期未來將透過每年度系統風險評估和不定期應變計劃演練，確保系統穩定運行，保障客戶利益。預期未來將透過每年度資訊安全報告和不定期資安培訓，增強客戶數據安全。預期未來將透過每年度隱私政策更新和每年度隱私保護報告，保障客戶隱私。預期未來將透過每年度客戶滿意度調查。
股東	股東提供資本支持，對公司的財務健康和可持續發展至關重要。透過良好的公司治理和透明的財務報告，公司可以增強股東信心，確保穩定的資本流入和股東價值的持續提升。	管理技斷 經營績效	<ul style="list-style-type: none"> 管理來自技術中斷之系統風險：每季度系統風險評估報告，每半年緊急應變計劃演練。電子郵件通知、股東報告平台、風險管理報告、年度股東大會專題報告。 經營績效：每季度財務報告，每半年年度經營績效報告。電子郵件通告、公司網站投資者關係頁面、季度和年度財務報告、年度股東大會經營績效報告 	本公司預期未來將透過每年度系統風險評估和不定期應變計劃演練，保障系統穩定，保護股東利益。每季度財務報告和年度經營績效報告，確保財務透明，增強股東信心。預期未來將透過每年度資訊安全報告和年度資安合作會議，提高數據安全性。預期未來將透過每年度隱私保護報告和每年度隱私措施更新，保障客戶數據安全。
供應商	供應商是公司供應鏈的重要組成部分，他們的可靠性和質量直接影響公司的生產和服務。建立穩定且可持續的供應商關係，可以確保供應鏈的穩定性和高效性，減少運營風險。	資訊安全	<ul style="list-style-type: none"> 資訊安全：每季度資訊安全報告，每半年資安培訓或研討會。電子郵件通告、報告更新 	本公司預期未來將透過每年度資訊安全報告和每年度資安培訓或研討會，提升供應鏈資訊安全水平，保障合作穩定性和信任。
政府	政府制定和執行法律法規，對公司的合規性和運營環境有直接影響。公司通過遵守法規、繳納稅款和參與社會公益活動，可以建立良好的政府關係，獲得政策支持和優勢。	經營績效	<ul style="list-style-type: none"> 經營績效：每季度提供財務報告，每年提交年度經營績效報告。電子郵件提交、在線申報系統、網站公開、定期財務簡報會議。 	本公司預期未來將透過每年度財務報告和年度經營績效報告，確保經營透明和合規，促進政府對企業的信任與支持，有助於政策協同和資源獲取。

註:本公司未有原廠類型的利害關係人，因百商係租賃google雲端為平台，地端是中華電信機房，百商供應星系製作之APP販售。

本公司遵循 GRI 準則 (GRI Standards)，透過蒐集永續議題、調查關注程度、分析重大議題、審查與討論四大步驟執行重大性分析，作為永續報告的編撰方針與揭露依據，盤點公司的永續發展現況。

蒐集永續議題	依循 GRI 準則及利害關係人關注議題作為永續議題的蒐集基礎，統整出 13 個永續議題
評估衝擊程度	透過問卷調查的方式，評估永續議題的正負面衝擊程度，及發生可能性。
分析重大議題	統整所有問卷數據(34份)後，分析永續議題衝擊性，排序永續議題衝擊程度。
審查與討論	根據重大性分析結果進行討論，最後選定9個重大議題，並定義各重大議題的內外部邊界，對議題進行加強管理、揭露相關指標於本報告書中。

重大性分析矩陣圖



重大議題是反映公司在這些議題上，對經濟、環境與社會的顯著衝擊，或實質影響各利害關係人的評估或決策。透過界定重大議題的邊界，了解重大議題影響的範圍，以及公司對永續發展的正面或負面貢獻。



●：直接衝擊 ○：間接衝擊

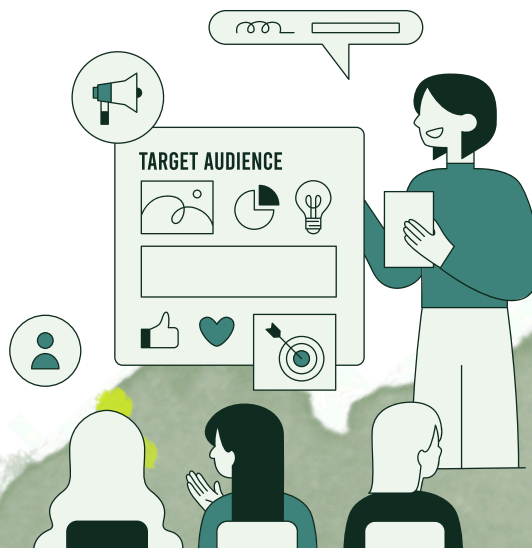
面向	重大議題	重大議題的意義及衝擊說明	組織內部		組織外部			對應 GRI	揭露章節
			本公司	員工	客戶	原廠	供應商		
社會	人才招聘	著重於尋找具有專業技能和價值觀契合的候選人，同時注重多元化和包容性。透過公平、透明的招聘流程和積極的人才開發計劃	●	●	○	○	○	GRI 3、GRI 401	永續策略、員工關懷、員工福利
	人才培育與留任	透過提供持續的專業培訓和職業發展機會，確保員工能夠實踐自我，同時保持對企業價值和目標的共鳴。	●	●	○	○	○	GRI 3、GRI 404	永續策略、人才培育
	客戶隱私	確保個人數據和客戶隱私保護是企業聲譽和客戶信任度的重要組成	●	●	○	○	○	GRI 3、GRI 418	永續策略、客戶關係經營
	員工福利與身心健康	提供多項福利措施，持續完善職工福利制度；推動各項健康促進活動，降低職災率與施工風險	●	●	○	○	○	GRI 3、GRI 401、GRI 403	永續策略、員工關懷 員工福利、職業安全
	組織內培訓與發展	構建健全的培訓架構和體系，培育專業人才，同時注重員工職業技能的提升	●	●	○	○	○	GRI 3、GRI 404	永續策略、人才培育
治理	客戶關係管理	透過積極溝通、聆聽客戶反饋和持續改進產品與服務，致力於建立長期穩固客戶關係。	●	●	●	○	○	GRI 3	永續策略
	經營績效	追求經營財務績效以實現盈利目標是企業穩健經營的基石。	●	●	●	●	●	GRI 3、GRI 201	永續策略、營運績效
	資訊安全	持續提升資訊安全治理制度和加強防護能力，以符合國內外資安法令，並落實於日常業務執行之中	●	●	●	●	●	GRI 3、GRI 418	永續策略、客戶關係經營
	管理來自技術中斷之系統風險	建立健全的風險管理制度，以應對技術故障可能對業務造成的影響。透過定期的風險評估和強化的緊急應變計劃，確保系統穩定運行，以確保客戶和利害關係人的利益不受影響。	●	●	●	●	●	GRI 3、GRI 418	永續策略、客戶關係經營

面向

社會

治理

重大議題	負責單位	評估機制	短期目標(2024)	中長期目標(2027)
人才招聘	人力資源部	招聘周期、招聘成功率、候選人多樣性。通過定期調查招聘數據，分析招聘流程效率和多樣性統計。	縮短招聘周期，提升招聘效率。 增加多樣性候選人比例。	建立全面的招聘數據分析系統
人才培育與留任	人力資源部	員工培訓時數、留任率、員工滿意度調查結果。通過跟踪培訓計劃實施情況，定期進行員工滿意度調查，分析員工流動數據。	提高員工培訓參與率。 定期進行員工滿意度調查，了解留任情況。	提升員工留任率，減少人才流失。
客戶隱私	各事業單位	數據洩露事件數量、客戶投訴數量、隱私政策更新頻率。通過監控和記錄數據洩露事件和客戶投訴，定期審查和更新隱私政策。	提高客戶對隱私保護的滿意度。	建立完善的數據保護體系。 確保公司所有部門遵守隱私保護政策。
員工福利與身心健康	人力資源部	員工福利參與率、健康檢查參與率、職業病和工傷數據。通過定期調查員工對福利和健康計劃的滿意度，分析健康檢查結果和職業病數據。	提高員工參與健康檢查的比例。 增加員工對福利計劃的滿意度。	建立全面的員工健康管理體系。 定期更新和改進福利計劃。
組織內培訓與發展	人力資源部	培訓參與率、培訓效果評估、職業發展機會數量。通過跟踪培訓參與數據，收集培訓後的效果評估和反饋。	提高培訓參與率。 收集並分析培訓後的效果評估。	建立完善的培訓和發展體系。 持續改進培訓內容，提升員工技能。
客戶關係管理	各事業單位	客戶滿意度、客戶保留率、客戶投訴處理時間。通過定期進行客戶滿意度調查，分析客戶保留數據和投訴處理記錄。	提高客戶滿意度。縮短客戶投訴處理時間。	建立長期穩固的客戶關係。提高客戶保留率。
經營績效	財務部	收入增長率、獲利率、股東報酬率。通過定期審查財務報表，分析經營數據和財務指標。	增加收入及獲利率。提高股東報酬率	建立穩定的財務增長體系。
資訊安全	資安部	資訊安全事件數量、員工資安培訓參與率、資安政策更新頻率。通過監控和記錄資訊安全事件，定期審查和更新資安政策。	提高員工參與資安培訓的比例。	建立完善的資訊安全管理體系。不定期更新資安政策
管理來自技術中斷之系統風險	各事業單位	系統故障數量、應急演練成功率、系統恢復時間。通過監控和記錄系統故障事件，定期進行應急演練並分析結果，測量系統恢復時間。	提高應急演練成功率。縮短系統恢復時間。	建立健全的風險管理制度。 持續改進應急計劃，確保系統穩定運行。





Chapter

02 公司治理

- 2-1 公司治理
- 2-2 營運績效
- 2-3 誠信經營
- 2-4 法規遵循
- 2-5 產品安全
- 2-6 顧客關係經營
- 2-7 永續供應鏈

公司治理

董事會結構與機制

董事會

現行董事會共8席，分別由5名一般董事及3名獨立董事組成。一般董事和獨立董事的男性比例皆為100%。5位一般董事的年齡，41-50歲的有2位、61-70歲的有2位，71-80歲的有1位。3位獨立董事的年齡，41-50歲的有1位、61-70歲的有2位。5位一般董事的持股比率平均為9.22%。全體董事的學士比率為37.5%，碩士比率為62.5%。全體董事均具有風險管理、國際市場觀、危機處理、領導決策及經營管理的核心能力，並且有75%的董事具有財務與金融證券期貨能力。

審計委員會

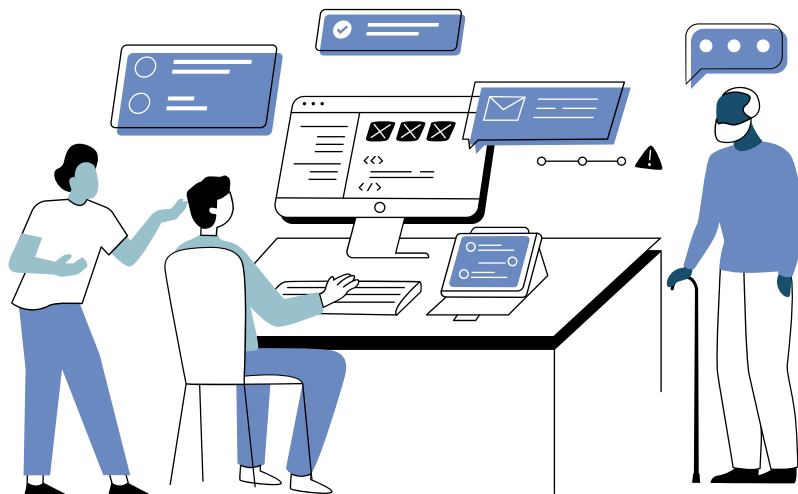
公司審計委員會由3名委員組成，包括召集委員劉韋廷和委員侯青志、管棋瑞。每位委員的專業資格和經歷詳細列出，確保其具備必要的專業知識和經驗來履行其職責。本屆委員任期從2021年7月1日開始，至2024年6月30日結束。主要監督職責為公司財務報表之查核或查閱、簽證會計師之選（解）任及獨立性與績效、公司內部控制制度有效實施、公司遵循相關法令及規則，以及公司存在或潛在風險之控管。委員會成員於2023年度召開4次會議，委員均出席每次會議。

薪酬委員會

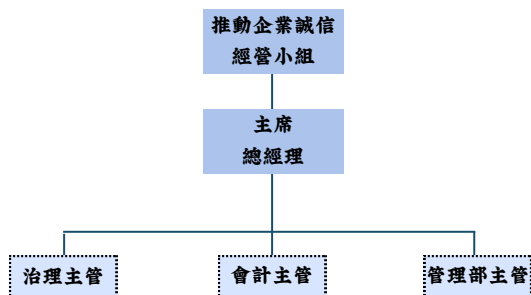
薪酬委員會成員有3位。均具備商務、法律、財務、會計或公司業務所需的專業資格和工作經驗。所有成員均符合商務、法律、財務、會計或公司業務專業資格的要求，確保了委員會成員在履行其職責時具備必要的專業知識和技能。本屆委員的任期從2021年7月1日開始，至2024年6月30日結束，確保了委員會的連續性和穩定性。在2023年度內，薪資報酬委員會共召開了3次會議。所有委員的實際出席次數均為3次，出席率達到100%，沒有任何委員缺席或委託出席的情況，顯示了委員會成員對其職責的高度重視和積極參與。

提名委員會

提名委員會由5名成員組成，每位成員均具備豐富的商務、法律、財務或公司業務管理經驗。各成員均具有五年以上相關領域的工作經驗，且具有高級管理職位及專業技術資格，確保其在履行委員會職責時具備專業知識和判斷力。負責公司董事及高級管理人員的提名與選拔。本屆委員的任期從2023年11月10日開始，至2024年6月30日結束。在2023年度內，提名委員會共召開1次會議。所有委員均參加會議，出席率達到100%，顯示出成員的高度責任感和積極參與。



誠信小組架構



為落實企業誠信經營實務守則，公司設置「推動企業誠信經營小組」作為專職單位，指派總經理擔任主席，負責誠信經營政策與防範方案的制定及監督執行。每年由主席向董事會報告執行情形與實施成效。小組成員包括治理主管、會計主管及管理部主管。公司本著廉潔、透明及負責的經營理念，制定以誠信為基礎的政策，建立良好的公司治理與風險控管機制，創造永續發展的經營環境。公司依循董事會通過的「員工行為準則」、「誠信經營守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」等辦法，執行宣導作業。

董事選任程序

本公司的董事選任程序係依照「上市上櫃公司治理實務守則」第二十一條及第四十一條規定訂定本程序。本公司董事之選任，除法令或章程另有規定者外，應依本程序辦理。

本公司董事之選任，應考量董事會之整體配置。董事會成員組成應考量多元化，並就本身運作、營運型態及發展需求以擬訂適當之多元化方針，宜包括但不限於以下二大面向之標準：一、基本條件與價值：性別、年齡、國籍及文化等。二、專業知識技能：專業背景（如法律、會計、產業、財務、行銷或科技）、專業技能及產業經驗等。董事會成員應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養，其整體應具備之能力如下：一、營運判斷能力。二、會計及財務分析能力。三、經營管理能力。四、危機處理能力。五、產業知識。六、國際市場觀。七、領導能力。八、決策能力。董事間應有超過半數之席次，不得具有配偶或二親等以內之親屬關係。本公司董事會應依據績效評估之結果，考量調整董事會成員組成。

本公司獨立董事之資格，應符合「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」第二條、第三條以及第四條之規定。本公司獨立董事之選任，應符合「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」第五條、第六條、第七條、第八條以及第九條之規定，並應依據「上市上櫃公司治理實務守則」第二十四條規定辦理。

本公司董事之選舉，均應依照公司法第一百九十二條之一所規定之候選人提名制度程序為之。董事因故解任，致不足五人者，公司應於最近一次股東會補選之。但董事缺額達章程所定席次三分之一者，公司應自事實發生之日起六十日內，召開股東臨時會補選之。獨立董事之人數不足證券交易法第十四條之二第一項但書規定者，應於最近一次股東會補選之；獨立董事均解任時，應自事實發生之日起六十日內，召開股東臨時會補選之。

本公司董事之選舉應採用累積投票制，每一股份有與應選出董事人數相同之選舉權，得集中選舉一人，或分配選舉數人。

本公司董事之選任均已考量各董事之專業技能背景及產業經歷，董事會成員已普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養。本公司董事八席(含獨立董事)，具備企管、金融、建築及法律等專業。

最高治理單位主席為董事會主席，其未兼任高階主管？對於利益衝突相關情事，員工可向直屬主管報告。本公司董事會議事規範中已訂定董事會各議案，有利益衝突時，董事、監察人亦遵守利益迴避原則，不參與討論，並離席不參與表決。

重大事件發布流程

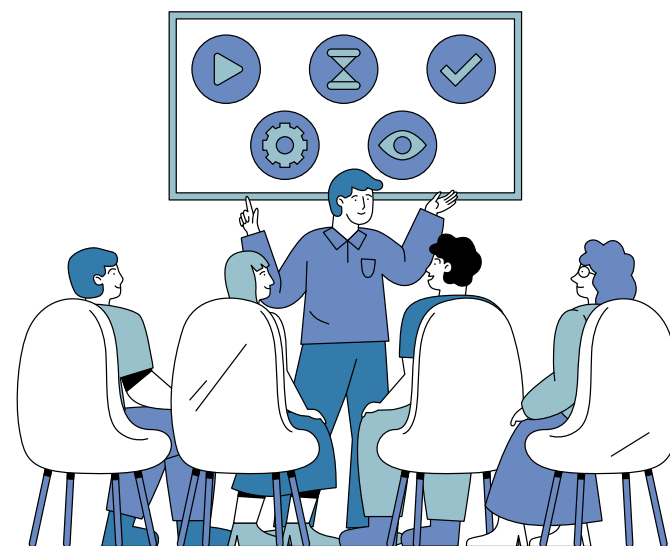
本公司發布重大訊息，應依有關法律、命令及臺灣證券交易所對有價證券上市公司重大訊息之查證暨公開處理程序、相關問答集及本作業程序辦理，以確保資訊之及時性、正確性及完整性。本公司決議之重大決策或發生重要事件符合臺灣證券交易所對有價證券上市公司重大訊息之查證暨公開處理程序規定，權責單位應於事實發生日填報「重大訊息發布申請書」及「重大訊息評估檢核表」經單位主管簽核後，送交本公司重大訊息專責單位檢視複核後，再送請本公司發言人簽核決行，並於法令規定發布時限前發布重大訊息。2023年度無重大事件/訊息，其他例行依規定辦理。

董事進修政策

考量前揭董事職能需求，核心課程涵蓋董事之義務責任、董事會成員與架構、議事及與管理團隊之合作等相關課程，期能輔助公司董事熟悉自身在董事會的角色、功能、責任及義務，以有效落實公司治理制度。專業課程考量在各董事、之自身專業能力之外，參考上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點（下稱「推行要點」）參之三進修範圍，依專業領域規劃涵蓋公司治理主題相關之財務、風險管理、業務、商務、法務、會計、企業社會責任等課程，或內部控制制度、財務報告責任相關課程。推行要點所定董事進修時數，應以核心課程為主，與公司治理及企業社會責任相關之專業課程為輔，期能協助引導公司決策及治理文化，推升我國企業在國際上之競爭力。

本公司董事之進修時數如下：1.新任者於就任當年度至少進修十二小時。2.續任者任期中每年至少進修六小時。

董事進修			
課程名稱	主辦單位	進修董事人數	課程時數
數位經濟下的競爭與消費者保護議題	社團法人中華公司治理協會	1	3
董事會/高階管理者在ESG治理的角色與職責		2	6
股東會/經營權與股權策略		1	3
前瞻綠色商機:綠碳能源生產管理與綠電應用		2	6
大數據分析與公司舞弊偵防		1	3
董事會如何訂定ESG永續治理策略		1	3
ESG最新趨勢:以證券(金融)業永續經營略	中華民國證券商業同業公會	1	3
防制洗錢與打擊資恐回訓		2	18
上市櫃公司洞悉衍生性金融市場邁向企業永續研討會	社團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	1	3
2023年度內部人股權交易法律遵循宣導說明會		1	3
董事與監察人(含獨董)暨公司治理主管實務進階研討會-疫情後的人財永續挑戰		1	3
董事與監察人(含獨董)暨公司治理主管實務進階研討會-永續發展路徑的挑戰與溫室氣體盤查介紹		1	3
		合計	57



董事會績效評估辦法

內部自評

評比單位	由董事成員自評，分別以「董事會績效評估自評問卷」、「董事成員績效評估自評問卷」、「功能性委員會績效評估自評問卷」進行。
自評頻率	每年一次
評估內容	<p>董事成員績效評估之衡量項目函括下列事項：</p> <p>1.公司目標與任務之掌握 2.董事職責認知 3.對公司營運之參與程度 4.內部關係經營與溝通 5.董事之專業及持續進修 6.內部控制</p> <p>薪酬委員會績效評估之衡量項目函括下列事項：</p> <p>1.對公司營運之參與程度。 2.提升薪資報酬委員會決策品質 3.薪資報酬委員會組成與結構 4.委員之選任</p> <p>審計委員會績效評估之衡量項目函括下列事項：</p> <p>1.對公司營運之參與程度。 2.提升審計委員會決策品質 3.審計委員會組成與結構與公司治理實務守則第37條規定無差異。 4.委員之選任</p>
自評結果	<p>2023 年度評估結果</p> <p>本公司於2024年2月完成董事會、董事成員、薪酬委員會及審計委員會績效評估，2023年度董事會績效評估結果介於5分「非常認同」與4分「認同」之間，董事對於各項評核指標運作多為非常認同，評鑑董事會整體運作良好，符合公司治理要求，且有效強化董事會職能與維護股東權益。2023年評鑑結果將於2024年3月15日提名委員會審議，同日並提報董事會。</p> <p>※ 評估選項：非常認同5分；認同4分；普通3分；不認同2分；非常不認同1分</p>

外部評鑑：無

公會

為促進產業發展，本公司積極參與產業公會組織及其舉辦的活動，並期許自身可擔任產業重要議題之倡議者，與國際社會共同推動產業發展，積極參與各項倡議及工作推動，藉此使本公司永續發展的價值觀得以與同業及價值鏈夥伴交流，激發更大的社會影響力。故本公司於1970年起年參與台灣區紡紗工業同業公會。

薪酬

本公司給付酬金之政策、標準與組合。董事及監察人酬金主要有薪資及董監酬勞，董監酬勞係依公司章程而定。總經理及副總經理酬金主要有薪資、獎金及員工酬勞等，係依所擔任之職位及對公司之貢獻暨參考同業水準訂定。訂定酬金之程序。董事、監察人及經理人之報酬，依規定須由本公司薪酬委員會定期評估及訂定薪資報酬，並提報董事會。訂定酬金與經營績效及未來風險之關聯性。董事、監察人及經理人之酬金已充分考量本公司營運目標、財務狀況及擔負責任，並權衡未來風險等因素後而為之。

本公司在2023年度薪資報酬委員會中，委員們於各次會議討論並做出了相關決議。2023年01月13日，第五屆第七次會議審核2022年經理人年終獎金發放，經主席徵詢全體出席委員無異議，照案通過，公司將決議情形提董事會報告。2023年03月24日，第五屆第八次會議審核民國2022年度董事及員工酬勞提撥案，經主席徵詢全體出席委員無異議，照案通過，公司將決議情形提董事會報告。2023年08月11日，第五屆第九次會議審核2022年度經理人酬勞發放案及經理人薪資調整案，經主席徵詢全體出席委員無異議，照案通過，公司將決議情形提董事會報告。以上是2023年度薪資報酬委員會討論事項與決議結果，公司將委員意見及決議結果按程序向董事會報告，以確保決策的透明度和公正性。

年度總薪酬比率如下表所示。其中，「所有員工（不包含最高總薪酬）之年度總薪酬中位數增加百分比」-0.95%，導因於前1-2年有高階高薪主管離職，新進的主管薪資比較低，所以負成長。

	2022	2023
1. 年度最高總薪酬金額	3,508,400	3,508,400
2. 所有員工（不包含最高總薪酬）之年度總薪酬中位數	823,600	815,750
年度總薪酬比率（a/b）	425.98%	430.08%
3. 薪酬最高個人之年度總薪酬增加百分比	-	0.00%
4. 所有員工（不包含最高總薪酬）之年度總薪酬中位數增加百分比	-	-0.95%
年度總薪酬變化比率（c/d）	-	0.00%

※排除年中加入或離開人員

營運績效

經濟績效

本公司2023年度合併營業收入為295,859仟元，較去年成長18.63%，合併稅後淨利為110,000仟元，較去年成長14%。

單位:千元

項目	2022年	2023年
營業收入	\$249,391	\$295,859
營業成本	-182,848	-188,215
薪資福利	131,337	130,119
現金股利	92,671	92,671
支付所得稅	17,011	16,700
保留盈餘	1,422,928	1,425,378

政府之財務補助

本公司於2023年度未獲得政府財務補助

稅務風險管理

廣豐稅務風險由財務部定期追蹤各營運據點稅務法規，管理公司稅務繳納，避免相關稅務爭議及風險。

稅務利害關係人溝通與管理

廣豐及各子公司，依各國法規要求，定期繳納稅務，並參與主管機關稅務宣導活動，掌握最新稅務趨勢及法令，與政府進行溝通及管理。將每年度的納稅結果透明揭露於財務報表中，與利害關係人溝通公司的納稅責任。百商/星系依各國法規要求，定期繳納稅務，並參與主管機關稅務宣導活動，掌握最新稅務趨勢及法令，與政府進行溝通及管理。將每年度的納稅結果透明揭露於財務報表中，與利害關係人溝通公司的納稅責任。

此外，廣豐公司遵循稅務治理原則，確保各營運據點的稅務申報和稅務資訊揭露符合法規要求，提高透明度。公司在稅務管理方面，根據政府政策進行產業稅收投資，並建立了稅務風險管理機制。針對日常業務中的疑問，主動向主管機關諮詢，按時完成法規要求的稅務申報，並積極配合稅務機關的審查要求。公司內部設有專責部門，負責稅務管理和風險控制，確保稅務管理機制的有效運作。每半年檢討一次重大稅務風險，並對稅務治理和管理架構進行年度審查，確保稅務管理的完善和合規性。公司還依據國際經濟合作暨發展組織（OECD）的租稅基礎侵蝕及利潤轉移行動計畫（BEPS）指導原則，對各項稅務風險進行評估，並制定相應的管理對策。基於誠信，廣豐公司與稅務機關建立了相互尊重和良好的溝通關係，以提升公司的稅務管理效率和合規性。

稅務治理

本公司依循稅務治理發展趨勢，並基於秉持企業永續發展精神及落實誠信經營理念，制定稅務政策，恪遵各營運據點當地稅務法規，落實企業公民誠實納稅義務，以優化稅務管理，進而提升企業價值。恪遵各營運據點當地稅務法規與稅務相關資訊揭露要求，落實財務報告資訊公開透明。關係企業應遵稅務稽核及票務原則，並遵循經濟合作暨發展組織（OECD）所公布的移轉訂價指導原則。避免以不當避稅為目的將交易活動轉移到無實質營運的低稅率國家或避稅天堂。提升稅務人員專業知識及能力，以優化稅務管理效率。維持誠信經營理念，支持政府推動永續發展相關政策，並與各地稅務機關保持溝通暢通。公司重要決策皆考量稅務影響。優化稅務管理，強化風險管理，為股東創造價值。廣豐公司支持企業產品與技術創新及永續發展的稅務政策，並致力於控制稅務風險，追求永續發展及實現企業社會責任。遵循OECD對於基礎侵蝕及利潤轉移行動計畫（BEPS），以具有效益之公司創造利潤，並取得租稅居民地位，適用當地國稅規。不以避稅為目的的規劃並操作在低稅率國家進行交易。財務報告內容之揭露遵循相關法令辦理，稅務資訊之揭露亦依相關規定充分辦理。在誠信基礎上，與租稅轄國之稅務機關建立相互尊重及良好溝通的關係。

本公司遵守各營運地點的稅務制度，2023年共支付16,700所得稅。

近二年稅務資訊(合併財報)

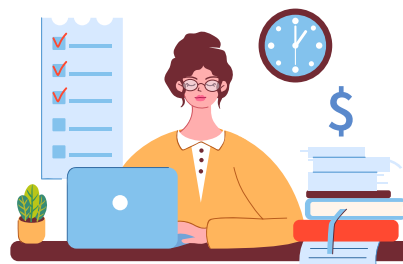
單位:千元

項目	2022年度	2023年度	平均值
稅前淨利	106,996	148,642	127,819
所得稅費用	10,740	38,642	24,691
所得稅率 (%)	10%	26%	19%
已支付所得稅	17,011	16,700	16,856

地區別稅務相關資訊

單位千元

地區別	稅前損益	當年度應付所得稅	所得稅支付數
台灣	94,617	33,245	11,303
中國大陸及香港	-	-	-
其他地區_英屬維京群島	54,025	5,397	5,397



誠信經營

反貪腐政策

本公司尚未訂立相關反貪腐政策，亦尚未對營運據點進行貪腐風險評估。2023年度無已確認的貪腐事件及採取的行動。

反競爭政策

本公司未訂有反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的政策，但2023年度未發生與反競爭行為、反托拉斯和壟斷措施的法律訴訟。

防範營私舞弊

2023年本公司無對政黨或政治團體之捐贈情事。

法規遵循

廣豐公司隨時關注各項法令趨勢動態，並確保各關聯企業皆確實遵循法令規章，除一般法令，例如公司法、證券交易法等，並依公司治理相關法制規範制定各式規程，以利遵循，確保公司及股東權益。本公司各項治理規程，網頁連結：<https://www.kfic.com.tw/shareholders.html>。2023年本公司無重大違規。

客戶關係經營

資安風險



本公司由資安小組單位負責資安風險，訂定資訊安全政策，確保客戶隱私及公司內部資訊不外流。2023年無發生已證實屬於侵犯客戶隱私的投訴總數。

產品安全

產品品質與責任

廣豐公司在產品品質與責任方面，秉持著高度的誠信與責任感，並與客戶、廠商維持良好關係，設有利害關係人申訴管道，以確保所有問題能夠得到及時且有效的解決。公司的產品與服務行銷及標示，皆嚴格遵循相關法規及國際準則，確保資訊透明且準確。

在營建事業方面，廣豐公司選用營造品質優越的營造廠商負責建設，並由經驗豐富的下游代銷公司或仲介商負責產品銷售。開發個案採用自建或合建方式，自建優先發包給國內具規模的營造廠商，合建則尋求與當地具豐富經驗的建設公司合作，以確保規劃的產品能滿足銷售對象的需求，並保證工程品質。

在數位科技事業方面，廣豐公司秉持金融產業資訊創新者的使命，深刻理解市場及客戶需求，堅持品質並注重每個細節。公司以創新思維和不斷精進的技術，妥善完成客戶的每個需求，確保提供的產品和服務能夠滿足甚至超越客戶的期望。

此外，廣豐公司對產品的資安政策也十分重視，確保業務相關資訊的完整性及可用性，提高工作效率與品質。這些措施不僅保護了公司的數據安全，也增強了客戶對公司產品的信心。

產品法規遵循

本公司2023年之服務或產品不適用評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊，並且無因違反產品相關法規及健康與安全法規的違規案件與罰款。

產品資訊標示

本公司生產產品皆須符合各種法規與客戶要求，各單位執行業務亦須遵守相關法令規定，公司會提供員工相關教育訓練，以確保每個人都了解相關約定與規則。如同公司產品標示與廣告，我們將會致力於提供符合法令規定且詳實的產品資訊予消費者。本公司無未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件。

產品行銷

本公司持續致力於提供專業服務，以及正確且充分的資訊。廣告皆由職稱進行逐則審查，客服部定期抽查並要求改善。我們相信負責任的產品與服務標示，可促進交易之安全，並幫助消費者做出明智的選擇。在2023年度無發生違反產品與服務之資訊與標示規定或自願性規約的事件。

永續供應鏈

當地採購

本公司優先選擇當地供應商，減少產品運送碳足跡，並支持當地經濟，增加就業機會。2023年度在地供應金額比例約為在地採購比例100%

供應商類別	採購比例
資訊源供應商	100%
作業系統製造商	
電腦及週邊設備硬體廠商	

新供應商篩選

本公司與廠商往來前，皆先考量其過去信譽、品質、交期、服務等面向，並隨時注意其目前有无影響環境、違反職業安全衛生或勞動人權之記錄。本公司與廠商共同致力於提升企業社會責任。2023年新增供應商亦符合上述篩選條件。目前公司因供應商主要為資訊源提供者，故尚未有書面篩選標準，但供應商多為業界標竿公司，例如：中華電信、證券交易所、櫃檯買賣中心及易利信等公司。本公司目前尚未辦理評鑑供應商的評比。





Chapter

03 環境永續

3-1 溫室氣體管理

3-2 能源管理

3-3 水資源管理

環境永續

溫室氣體管理

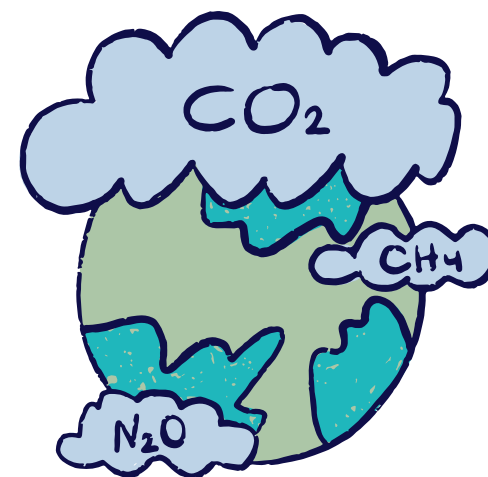
本公司目前正在規劃溫室氣體盤查，預期於後續年度揭露相關數據。

能源管理

能源消耗

廣豐2023年組織內部能源耗用量為外購電力318.3225千兆焦耳 (GJ)。

廣豐正在規劃做產品碳足跡，並且於後續年度針對節能措施與成效進行蒐集。本公司預期在後續年度提出以下節能措施：



- 能源使用監控與管理：定期進行能源審計，評估辦公室的能源消耗，制定相應的改進措施。
- 高效照明系統：將辦公室的傳統燈具替換為高效能LED燈，減少能耗。
- 選用高效辦公設備：定期維護和檢查辦公設備，確保其高效運行，減少不必要能耗。
- 員工節能意識培訓：定期舉辦節能培訓和宣傳活動，提高員工的節能意識和行動自覺。制定節能行為指南，如離開辦公室時關閉電腦和照明設備，減少不必要的能耗。
- 推廣綠色辦公：鼓勵無紙化辦公，減少紙張的使用和浪費。使用電子簽章和電子文件管理系統，提升辦公效率和節能效果。
- 政策與目標設定：制定明確的節能目標和政策，將節能措施納入公司管理制度。定期評估和報告節能措施的效果，持續改進節能管理。

水資源管理

水資源

本公司的整體取水量為785.55噸，自來水是我們營運的主要用水來源。第三方供水商為台北自來水公司。



A professional meeting scene. A man in a grey blazer stands pointing at a whiteboard with a marker. In the foreground, several people are seated at a table with laptops, some looking at the whiteboard. The scene is dimly lit, suggesting an office or conference room environment.

Chapter

04 員工關懷

- 4-1 人力結構
- 4-2 員工福利
- 4-3 人才培育
- 4-4 勞資溝通
- 4-5 職業安全

人力結構

人力結構說明

2023年公司(含子公司)總員工人數為119人，均為正職員工，整體平均年歲為40.09年，平均服務年資6.43年。本年度無非員工工作者。

廣豐實業股份有限公司含子公司：

實豐資產股份有限公司，廣豐海外開發股份有限公司，百商數位科技股份有限公司，星系數位股份有限公司(含數碼證券投資顧問股份有限公司)

最近二年度員工資料(摘自股東會年報)

年度	2022年度	2023年度	當年度截至 2023年3月31日	
員工人數	銷售、管理人員	47	42	41
	程式研發、設計	74	77	74
	合計	121	119	115
平均年歲	40.21	40.09	42.13	
平均服務年資	6.36	6.43	6.96	
學歷分布比率	博士	0%	0%	0%
	碩士	14.88%	15.97%	15.65%
	大專	80.99%	79.83%	80%
	高中	4.13%	4.20%	4.35%
	高中以下	0%	0%	0%

人力結構

截至2023年12月底，本公司總員工人數為119人，其中女性占45%，男性占55%。正職員工比例為100%，無計時員工。整體平均年歲為40.09年，平均服務年資15.48年。

2023年員工人數		單位：人	
勞雇合約類型	男	女	
治理單位	3	2	
高階主管	7	5	
中階主管	15	4	
正職員工	41	31	
計時員工	0	2	
合計	65	54	

1. 員工數據蒐集範圍為台灣；截止至2023年12月31日

2023年員工學歷資訊(集團)		
勞雇合約類型	人數	%
博士	0	0
碩士	19	15.97
大專	95	79.83
高中(含以下)	5	4.2
合計	119	100



薪酬制度

廣豐僅設籍台北市，為提供友善的職場環境，吸引與留任卓越人才，本公司建立完善績效管理及薪酬制度，連結組織與個人績效目標，定期檢視、回饋與考核，員工薪資依據其經驗、經歷及個人績效表現而定，不因其性別、種族、宗教、政治立場或婚姻狀況而有所差異。

以下為男女薪資報酬比率：

勞雇合約類型	男	女
管理職人員	5.92	4.87
正職員工	2.66	2.57
計時員工	-	-

非主管全時員工薪資概況

單位：仟元

年度	2022	2023
非主管全時員工人數	71	74
非主管全時員工薪資平均數	814	831
非主管全時員工薪資中位數	754	780

註：2023年法定最低基本工資與基層人員基本薪資比為1:3.35。

年度新進及離職員工

本公司於2023年度全年新進人員入職人數共30人，離職人數共32人。公司在職人數119人。

新進員工人數與比例					離職員工人數與比例				
性別	女性		男性		性別	女性		男性	
年齡	人數	比例	人數	比例	年齡	人數	比例	人數	比例
<30歲(人)	7	54%	9	53%	<30歲(人)	5	29%	5	33%
30-50歲(人)	6	46%	8	47%	30-50歲(人)	12	71%	10	67%
>50歲以上(人)	0	0%	0	0%	>50歲以上(人)	0	0%	0	0%
合計(人)	13	100%	17	100%	合計(人)	17	100%	15	100%
新進比例(%)	-	43%	-	57%	離職比例(%)	-	53%	-	47%

人才培育

人才發展

為培養優秀人才，及提升員工在工作崗位之專業能力、強化工作之效率及品質，本公司不定期安排各部門員工參與教育訓練，總訓練時數為156小時，平均每人受訓時數為16小時。本公司於2023年度上未依照工作職稱統計訓練時數/人數，預期於後續年度進行統計。

職能提升及協助方案

本公司尚未有協助員工提升職能的課程。

績效管理

為有效落實人員績效管理，廣豐公司設有年終獎金及業績獎金考核制度，配合考核項目的訂定及評估方法，讓主管們可依據人員類別、工作概況，執行公正客觀的考核；此外，藉由各項考核的執行，同步引導員工在業務執行、行為表現或產出結果上能更符合公司營運目標，進而達到全體人員工作表現與公司期望同步，以支持公司之經營目標。

廣豐公司長久以來皆秉持公平、公正、公開的原則來執行每位人員的績效考核，不因人員國籍、性別不同而有所差異，並適用於全體正式員工，2023年12月31日廣豐台灣人數為10人，其中共10名員工參與績效考核，接受定期考核者佔全體員工100%。

考核參與人員統計表

職稱	男性	男性佔比(%)	女性	女性佔比(%)
處長級 (含) 以上 (人)	2	67	1	33
副理 / 經理級主管 (人)	0	0	2	100
直接員工 (人)	0	0	0	0
間接員工 (人)	3	60	2	40

員工福利

福利制度

廣豐公司透過完善的福利制度，以照顧同仁生活、促進身心健康及維持勞資雙方和諧，豐富同仁休閒生活，增進同仁間情誼交流。政府法令規定之項目，例如勞健保、退休金制度、各項請假類別（事假、病假、產假、產檢假、陪產假、生理假、家庭照顧假、婚假、喪假、工傷假、特別休假、育嬰留職停薪）以上福利項目全體同仁皆適用。

類別	項目
額外獎金	<ul style="list-style-type: none">年終獎金：依年終獎金發放辦法考核，發放標準參考年資、特休未休天數與考勤，並依照特殊表現加發獎勵業績獎金：依業績獎金發放辦法考核，發放標準為計算可分配損益分類為發放區間員工
活動補助	公司家庭日、中秋烤肉、國內/外員工旅遊一次、聖誕節活動、尾牙活動

育嬰假

對於同仁育嬰留職停薪的申請，公司完全遵守相關法令的規定作業，而同仁育嬰留職停薪期限屆滿時亦可申請復職。2023年符合申請育嬰留停人數為1人，其中男性0人，女性1人。

項目	男性	女性	合計
A. 2023年符合申請育嬰留停人數	0	1	1
B. 2023年實際申請育嬰留停人數	0	1	1
C. 2023年預計育嬰留停復職人數	0	1	1
D. 2023年實際育嬰留停復職人數	0	1	33
復職率 (D / C)	-	-	100%
E. 2022年育嬰留停復職人數	0	1	1
F. 2022年育嬰復職持續工作一年	0	0	0
留任率 (F / E)	-	-	0%

A：於 2023/01/01~2023/12/31 間申請過陪產假及產假之申請人數

B：於 2023/01/01~2023/12/31 間申請育嬰留停之申請人數

C：育嬰留停到期日為 2023/01/01~2023/12/31 之申請人數

D：育嬰留停到期日為 2023/01/01~2023/12/31 且於此期間復職之人數

E：於 2022/01/01~2022/12/31 期間育嬰留停復職人數

F：於 2022/01/01~2022/12/31 期間育嬰留停復職且一年後仍在職之人數

勞資溝通

勞資溝通

廣豐實業股份有限公司簡稱尊重所有員工依法自由結社和組織工會的權益，並且依據當地法令設置員工溝通管道，2023年無罷工或停工事件。我們十分重視員工權益，公開說明營運狀況，傾聽員工意見並即時回饋及改善，共同致力達成勞資雙方雙贏的目標。另外，當廣豐實業股份有限公司有勞基法第十一條情事時，預先與員工進行聘僱溝通，工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之；繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之；而繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。廣豐已成為控股公司，目前無成立工會/福委會。

人權政策

廣豐公司支持且恪守國際相關勞動人權規範，員工不會因種族、宗教、膚色、國籍、性別等因素而有不平等對待。本公司於2023年無歧視事件。

全面保障勞動人權

廣豐公司要求供應商符合保障永續相關權利，其中包含工作者結社自由或團體協商權利，若供應商有潛在風險將持續要求改善。

不使用童工

廣豐公司作為領導企業，承諾提供安全工作環境、員工人權維護及誠信永續經營。我們遵嚴格禁止僱用未滿法定最低就業年齡之童工；亦遵照主管機關與法規合法招聘，而公司規章制度依據相關勞動法令之修改而同步修訂，尊重與保障員工之合法權益。

不強迫勞動

本公司每年定期進行國際社會勞動風險評估，改善人權相關措施，打造平等的工作環境。本告報書2023年評鑑結果台北市大安區敦化南路二段97號28樓屬於低風險營運據點。

維護原住民權利

廣豐公司重視山林保育及當地社區之安全，為落實對在地居民之照顧，提供與原住民權利相關服務、與原住民權利相關服務、與原住民權利相關服務，提供當地居民更好的生活品質與環境，若居民有任何需求，廣豐公司會及時溝通或協助。在本報告書2023年無發生侵害原住民權利相關事件。



政策方針

本公司於2023年度尚未設立職業安全衛生系統，預期於後續年度進行設立。現行的政策方針為本公司與廠商往來前，皆先考量其過去信譽，並隨時注意其目前前無影響環境、違反職業安全衛生或勞動人權之記錄。另外，本公司依循職業安全相關法規於人員新進時舉辦職安教育訓練，並優於法規進行2年一次健康檢查，以維護環境之安全及員工的健康。本公司尚未有正式的職業危害辨識與風險評估流程

健康促進

為了幫助員工維持健康，本公司提供職業健康服務給全體員工，同仁享有二年一次全額補助健檢或全年度特約價健檢，更促進同仁的健康生活品質。

本公司不僅重視員工福利與培育，更重視紓解員工職場壓力，因此我們營造多元幸福職場環境，讓員工在專注工作之餘也能兼顧家庭與身心靈健康，讓員工能發揮最大潛力，同時提升員工向心力與企業競爭力。

公司家庭日	工作日與夥伴一同進行戶外活動同樂
中秋烤肉	中秋節烤肉活動
國內/外員旅	一年一次國內/外員工旅遊
聖誕節活動	聖誕節平安大餐
尾牙活動	年底慰勞辛苦夥伴舉行尾牙餐會及抽獎活動



職業傷害與職業病

本公司於2023年度未發生職業傷害事件。而本公司預期於後續年度針對預防職業傷害的提出以下政策：

- 建立完善的職業安全管理體系，制定並實施健康與安全政策和程序。定期進行職業安全風險評估，識別和分析潛在的職業災害風險。
- 為員工提供定期的職業安全培訓，增強安全意識和自我保護能力。
- 鼓勵員工正確使用辦公設備，避免因姿勢不當引發的職業病。
- 鼓勵員工平衡工作與生活，減少過度疲勞和工作壓力。
- 制定應急預案，包括火災、地震等突發事件的應對措施。定期組織應急演練，提高員工在突發事件中的自救和互救能力。
- 定期召開安全會議，與員工溝通安全政策和措施，增強員工的參與感和責任感。
- 定期收集和分析職業災害數據，查找原因並制定預防措施。

退休制度

本公司依據勞動基準法及勞工退休金條例，於2005年6月30日（含）前入職之員工，享有舊制退休金年資，惟自員工自由選擇為新制退休金資格後，始享有新制退休金年資，新制退休金則依每位享有新制退休金資格者之勞工退休金級距，按月提撥6%至員工個人退休金專戶，除僱主固定提撥6%之退休金外，員工另可依個人意願，選擇退休金級距0%~6%不等之退休金，提存至個人退休金專戶中。目前公司皆使用勞退新制，無舊制員工。



Chapter

05

附錄

5-1 GRI指標對照表

5-2 SASB指標對照表

附錄一：GRI指標對照表

指標名稱	頁碼	備註
2-1 組織詳細資訊	4	
2-2 組織永續報導中包含的實體	1	
2-3 報導期間、頻率及聯絡人	1	
2-4 資訊重編	1	
2-5 外部保證/確信	1	
2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	3-7	
2-7 員工	29	
2-8 非員工的工作者	29	
2-9 治理結構及組成	9,19	
2-10 最高治理單位的提名與遴選	20	
2-11 最高治理單位的主席	20	
2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	9	
2-13 衝擊管理的負責人	9	
2-14 最高治理單位於永續報導的角色	9	
2-15 利益衝突	-	無利益衝突
2-16 溝通關鍵重大事件	22	
2-17 最高治理單位的群體智識	21	
2-18 最高治理單位的績效評估	23	
2-19 薪酬政策	22	
2-20 薪酬決定流程	22	
2-21 年度總薪酬比率	22	
2-22 永續發展策略的聲明	2	
2-23 政策承諾	11-12	
2-24 納入政策承諾	11-12	

附錄一：GRI指標對照表

指標名稱	頁碼	備註
2-25 補救負面衝擊的程序	13	
2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	14	
2-27 法律法規遵循與法規	24	
2-28 公協會的會員資格	22	
2-29 利害關係人議合方針	15	
2-30 團體協約	31	
3-1 決定重大主題的流程	16-17	
3-2 重大主題列表	16-17	
3-3 重大主題管理	16-17	
201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	23	
201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	-	未有相關資訊
201-3 定義福利計劃義務与其它退休計畫	32	
201-4 取自政府之財務補助	23	
202-1 不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	29	
202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	29	
203-1 基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	-	無揭露
203-2 顯著的間接經濟衝擊	-	無揭露
204-1 來自當地供應商的採購支出比例	25	
205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	24	
205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	24	
205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	24	
206-1 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	24	
207-1 稅務方針	23	

附錄一：GRI指標對照表

指標名稱	頁碼	備註
207-2 稅務治理、管控與風險管理	23	
207-3 稅務相關議題之利害關係人溝通與管理	23	
207-4 國別報告	23	
301-1 所用物料的重量或體積	-	不適用
302-2 組織外部的能源消耗量	-	不適用
301-3 回收產品及其包材	-	不適用
302-1 組織內部的能源消耗量	27	
302-2 組織外部的能源消耗量	-	未蒐集
302-3 能源密集度	-	未蒐集
302-4 減少能源消耗	-	未蒐集
302-5 降低產品和服務的能源需求	-	正在規劃
303-1 共享水資源之相互影響	-	不適用
303-2 與排水相關衝擊的管理	-	不適用
303-3 取水量	-	不適用
303-4 排水量	-	不適用
303-5 耗水量	-	不適用
304-1 組織所擁有、租賃、管理的營運據點或其鄰近地區位於 環境保護區或其它高生物多樣性價值的地區	-	本公司各營運據點無鄰近 環境保護區或具高生物多 樣性價值地區
304-2 活動、產品及服務，對生物多樣性方面的顯著衝擊	-	
304-3 受保護或復育的棲息地	-	
304-4 受營運影響的棲息地中，已被列入IUCN紅色名錄及國家保育名錄的物種	-	
305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放	-	尚未進行溫室氣體盤查
305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	-	

附錄一：GRI指標對照表

指標名稱	頁碼	備註
305-3 其它間接 (範疇三) 溫室氣體排放	-	尚未進行溫室氣體盤查
305-4 溫室氣體排放強度	-	
305-5 溫室氣體排放減量	-	不適用
305-6 臭氧層破壞物質 (ODS) 的排放	-	不適用
305-7 氮氧化物 (NO _x)、硫氧化物 (SO _x)，及其它顯著的氣體排放	-	不適用
306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	-	不適用
306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	-	不適用
306-3 廢棄物的產生	-	不適用
306-4 廢棄物的處置移轉	-	不適用
306-5 廢棄物的直接處置	-	不適用
308-1 使用環境標準篩選新供應商	-	尚未有書面標準
308-2 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	-	尚未辦理供應商評比
401-1 新進員工和離職員工	29	
401-2 提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	31	
401-3 育嬰假	31	
402-1 關於營運變化的最短預告期	31	
403-1 職業安全衛生管理系統	-	本公司尚未設置職業安全衛生管理系統
403-2 危害辨識、風險評估、及事故調查	-	本公司尚未有正式的職業危害辨識與風險評估流程
403-3 職業健康服務	32	
403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	-	2023年度尚未有職業安全相關委員會，故亦未召開相關會議。

附錄一：GRI指標對照表

指標名稱	頁碼	備註
403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	-	本公司於2023年度未有辦理職業安全相關課程，目前亦未統計參加外部職業安全課程及取得職業安全證照人數
403-6 工作者健康促進	32	
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	32	
403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	-	本公司尚未設置職業安全衛生管理系統
403-9 職業傷害	32	
403-10 職業病	32	
404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	30	
404-2 提升員工職能及過渡協助方案	30	
404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	30	
405-1 治理單位與員工的多元化	29	
405-2 女性對男性基本薪資加薪酬的比率	29	
406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	31	
407-1 可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	31	
408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	31	
409-1 具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	31	
410-1 保全人員接受人權政策或程序之訓練	-	本公司的保全統一由物業管理與管委會處理
411-1 涉及侵害原住民權利的事件	31	
413-1 經當地社區溝通、衝擊評估和發展計畫的營運活動	-	無揭露

附錄一：GRI指標對照表

指標名稱	頁碼	備註
413-2 對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	-	無揭露
414-1 使用社會標準篩選之新供應商	-	尚未有書面標準
414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	-	尚未辦理供應商評比
415-1 政治捐獻	-	本公司2023年度無政治捐獻
416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	24	
417-1 產品和服務資訊與標示的要求	24	
417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	24	
417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件	24	
418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	24	
GRI 指標對照表	34-39	
永續策略藍圖	10	
永續績效亮點	3	

附錄二：SASB 指標對照表

主題	指標代號	指標名稱	負責單位	頁碼
硬體基礎建設之環境足跡	TC-SI-130a.1	(1) 總能源消耗量 (2) 來自電網的比例 (3) 來自再生能源的比例	管理部、子公司財會處、子公司管理處	27
硬體基礎建設之環境足跡	TC-SI-130a.2	(1) 總取水量 (2) 總耗水量及在高度或極高度水資源壓力地區之百分比	管理部、子公司財會處、子公司管理處	不適用
硬體基礎建設之環境足跡	TC-SI-130a.3	說明如何將環境考量整合在數據中心的策略規劃之中	稽核部	無
資訊隱私和自由表達	TC-SI-220a.1	描述與行為廣告和用戶隱私有關的政策與做法	稽核部、子公司管理處、母子公司資訊處	本年度無此情事
資訊隱私和自由表達	TC-SI-220a.2	資訊被使用於次要目之使用者數量	稽核部、子公司管理處、母子公司資訊處	本年度無此情事
資訊隱私和自由表達	TC-SI-220a.3	與用戶隱私有關之法律程序處理導致的財務損失	稽核部、子公司管理處、母子公司資訊處	本年度無此情事
資訊隱私和自由表達	TC-SI-220a.4	(1) 執法單位索取用戶資訊的次數 (2) 被索取用戶資訊的用戶數量 (3) 用戶資訊被揭露事件次數比例	稽核部、子公司管理處、母子公司資訊處	本年度無此情事
資訊隱私和自由表達	TC-SI-220a.5	核心產品或服務受到政府要求而被監控、阻擋、內容過濾之國家列表	子公司管理處、母子公司資訊處	本年度無此情事
資訊安全	TC-SI-230a.1	(1) 數據外洩次數 (2) 涉及個人身份資訊 (PII) 的百分比 (3) 受影響的用戶數量	子公司管理處、母子公司資訊處	本年度無此情事
資訊安全	TC-SI-230a.2	說明辨別和解決數據安全風險的方法，包括使用第三方網絡安全標準	子公司管理處、母子公司資訊處	16-11,25
招聘與管理全球多樣化及技術性勞工	TC-SI-330a.1	(1) 外國籍員工 (2) 海外員工之百分比	管理部、子公司管理處	29
招聘與管理全球多樣化及技術性勞工	TC-SI-330a.2	員工參與度百分比	管理部、子公司管理處	29
招聘與管理全球多樣化及技術性勞工	TC-SI-330a.3	(1) 管理階層 (2) 技術人員 (3) 其他員工的性別與種族群體比例	管理部、子公司管理處	29
智慧財產保護及競爭行為	TC-SI-520a.1	與反競爭行為有關之法律停審導致之財務損失	稽核部	本年度無此情事
管理來自技術中斷之系統風險	TC-SI-550a.1	(1) 服務中斷次數 (2) 服務中斷次數 (3) 用戶服務中斷次數比例	母子公司資訊處	本年度無此情事
管理來自技術中斷之系統風險	TC-SI-550a.2	說明與營運中斷有關之商業持續性風險	母子公司資訊處	13,16-17