



廣豐實業股份有限公司

2024 永續報告書

Kwong Fong Sustainability Report

Contents目錄

0

關於本報告書 1

- 0-1 經營者的話 3
- 0-2 永續績效亮點 4
- 0-3 企業概況 7

1

永續策略 17

- 1-1 永續治理架構 18
- 1-2 永續策略 19

2

公司治理 34

- 2-1 公司治理 35
- 2-2 營運績效 63
- 2-3 誠信經營 68
- 2-4 法規遵循 68
- 2-5 產品安全 69
- 2-6 客戶關係經營 71
- 2-7 永續供應鏈 73

3

環境永續 76

- 3-1 溫室氣體管理 77
- 3-2 能源管理 80

4

員工關懷 103

- 4-1 人力結構 104
- 4-2 員工福利 112
- 4-3 人才培育 114
- 4-4 勞資溝通 118
- 4-5 職業安全 121

5

附錄 125

- 5-1 GRI 指標對照表 126
- 5-2 SASB 指標對照表 132
- 5-3 TCFD 對照表 133

關於本報告書 GRI 2-2、2-3、2-4、2-5

歡迎閱讀廣豐實業股份有限公司（以下簡稱廣豐公司）發行的永續報告書（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：

廣豐母公司及合併子公司(廣豐海外、寶豐資產、百商數位、星系數位、數碼證券投顧)。廣豐集團包括數位科技事業、營建事業及投資事業，證券投顧事業，本報告書揭露共2個營運據點。合計揭露比重達2024年合併營收100%，各事業體揭露範圍說明如下：

1. 數位科技事業：揭露範疇為持股51%之合併子公司，百商數位科技股份有限公司及星系數位股份有限公司，這二家公司負責軟體開發及應用服務業務。
2. 營建事業：揭露範疇為持股100%之合併子公司，寶豐資產管理股份有限公司，該公司負責本公司不動產開發與管理業務。
3. 投資事業：本公司投資部門，負責廣豐實業股份有限公司及廣豐海外開發股份有限公司之各項轉投資業務，包含國內外公開市場之金融產品投資及策略性投資。
4. 證券投資顧問事業：數碼證券投資顧問股份有限公司為星系子公司，負責對外與證券投資顧問相關業務。



| 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 | 是 | 是 | 註冊地: 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 | 是 | 是 | 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，由永續小組統整資料，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

■ 報導框架

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、永續會計準則委員會(Sustainability Accounting Standards Board)、與氣候相關財務揭露(TCFD, Task Force on Climate-related Financial Disclosures)編製。

■ 報告期間

2024年1月1日至2024年12月31日。

■ 報告週期

本公司每年定期編製永續報告書，本報告書於2025年8月發行；下一份報告書預計於2026年8月發行。

■ 資訊重編

本報告書為第二本，無資訊重編情形。

■ 數據量測

財務經營績效取自年報，包含合併財務報表之所有關係企業，依循國際財務報告準則(IFRS)，幣值以新台幣計算，並由資誠聯合會計師事務所簽證，詳情請參閱財報。由內部相關單位統計相關數據，以國際通用指標及單位呈現；其中環境永續之用水用電等數據及說明，揭露範圍以台北市營運地點為主。

■ 保證確信

本報告書，尚未委託保證確性。

■ 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
聯絡信箱
聯絡電話
網站
地址

程建銘 管理部
joe.cheng@kfic.com.tw
02-27048111
<https://www.kfic.com.tw/>
台北市大安區敦化南路二段97號28樓

經營者的話

隨著全球永續發展的浪潮快速推進，廣豐公司深刻了解企業在當前經濟、環境及社會中所扮演的重要角色。在面對氣候變遷、資源有限以及人類社會追求更公平與包容的挑戰之際，廣豐公司持續秉持「誠信、創新、責任」的核心價值，致力於推動符合 ESG（環境永續、社會參與、公司治理）原則的業務策略。

2024年，我們專注於提升資源利用效率、減少碳足跡，同時努力增強供應鏈透明性與員工福祉。持續致力於資訊開發與系統整合服務，深耕金融相關領域客群，秉持資訊創新者使命，運用AI智能技術實現金融科技之惠普，成為企業客戶數位堅強後盾。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。

ESG關係著企業的生存與競爭力，透過創新和採取綠色方案以達成短、中、長期節能減碳的目標，在未來的日子裡，我們將繼續肩負起企業公民的責任，深化與利益相關方的合作，共同探索可持續的解決方案。我們相信，唯有透過長期堅持與全員參與，才能真正實現「人與自然和諧共存」的願景。

展望未來，廣豐公司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

2024 亮點績效

| 面向 | 績效內容 |
|-----|--|
| 經濟面 | <ul style="list-style-type: none">2024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，使得全年合併營收持續成長12.73%、營業毛利成長13.12%、稅後淨利成長53.48%；並且2024年各項財務指標持續表現良好，流動比率223.58%，應收帳款收現日數29天，負債比率為23.99%，經營體質相當健全。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。 |
| 環境面 | <p>2024年進行評估已於2025年投資GreenLand美國公司，投資項目涉及閉環回收，塑料注塑成型以及自動化行李箱生產等前沿技術領域，技術引進和戰略規劃方面提供全方位的協助，推動GreenLand在美國實現綠色循環經濟的創新突破，目標成為行業的領先者。</p> <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，達到軟件開發的永續性。</p> <ol style="list-style-type: none">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。 |
| 社會面 | <ol style="list-style-type: none">1.捐贈物資給雅文兒童聽語文教基金會。2.捐贈物資給華山基金會。3.2024年12月14日於台大集思舉辦「我獲利 我慈善 公益講座」，邀六位講者分享期貨與海外商品策略，收益全數捐助兒童療育協會，結合投資與公益，實踐回饋社會理念。 |

廣豐認同「雅文兒童聽語文教基金會」的使命: 幫助台灣的聽損兒學習「聽」與「說」, 以充分發揮他們的天賦, 以實際物資支持基金會運作。



華山基金會以服務年長者為使命, 以「在地老化」(長者能在自己熟悉的環境終老)、「在家老化」(長者能在家庭式之住所終老)、「社區互助」(取之於社區、服務於社區)為理念, 投入三失(失能、失依、失智)老人免費到宅服務。廣豐認同其理念, 並捐贈物質, 以實際行動支持其實踐。



廣豐子公司星系的亮點



我獲利 我慈善 大師面談公益講座

2024/12/14(六) 13:00-17:00

課程講座費用捐贈台灣兒童發展早期療育協會

阿魯米×自由人×權證小哥×楊雲翔×毛總經理

大神級別的操作與心法大公開

不只股票市場，台股期、個股期貨與海外市場(小部、黃金、銅、美元、歐元、日經、陸股A50)也適用！

跨商品的交易思維與組合的重要性，你必須要知道！

由星系學院主辦、群益期貨贊助
邀請您一起做慈善

課程講座費用我們也會捐給台灣兒童發展早期療育協會
希望這份愛一起傳遞出去

迎接新川普時代的
掘金交易密技

2024/12/14(六) 13:00-17:00

地點：台大集思會議中心國際會議廳
台北市大安區羅斯福路四段85號B1

獲利並不是人生唯一的終點目標

這是一場結合投資知識與公益精神的講座活動，名為「我獲利 我慈善 | 大師面談公益講座」，將於2024年12月14日（星期六）下午1點至5點在台大集思會議中心舉行。活動邀請六位重量級講者，包括阿魯米、自由人、權證小哥、楊雲翔、毛總經理與達文熙，針對台股期、個股期貨及海外商品市場**（如小那斯達克、黃金、美元、歐元、恒指等）進行操作策略與法規心法的深入分享。

此次活動由星系學院主辦、群益期貨贊助，除提供專業投資觀念，更具有公益性質，課程收益將全數捐贈給台灣兒童發展早期療育協會，幫助更多需要關懷的孩童。

本講座強調「獲利並不是人生唯一的終點目標」，鼓勵投資人透過學習與實踐，同時回饋社會，實現「投資自己，也投資世界」的理念。



企業概況 GRI 2-1、2-6



企業基本資料

| | |
|-------------------|-----------------------|
| 公司名稱 | 廣豐實業股份有限公司 |
| 總部位置 | 106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 | 民國57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 | 131 人 |
| 營運據點 | 2 個、臺灣 |
| 備註：以上資料統計至113年12月 | |



■ 公司簡介與沿革

廣豐實業股份有限公司（Kwong Fong Industries Corporation，股票代號：1416）成立於1968年，最初以「來福牌」毛巾為主力產品，並於1976年在台灣證券交易所上市。隨著產業環境變遷，公司逐步轉型，2006年起轉為不動產開發與營建業務，2020年，更投資百商數位科技股份有限公司與星系數位股份有限公司，進軍金融科技領域，提供即時金融交易產品、大數據分析、金融AI平台等服務。廣豐實業現已發展為多元化企業集團，業務涵蓋營建、數位科技、物業管理等領域，公司重要發展與歷史事件詳如下所示：

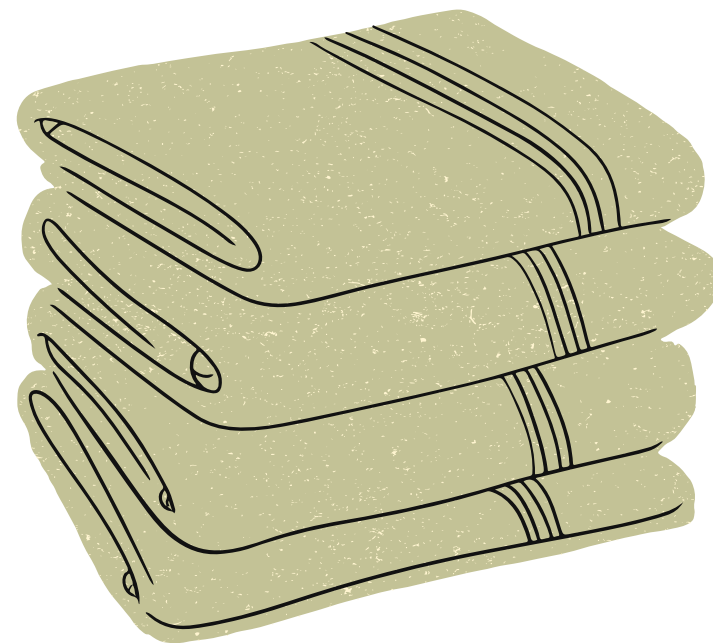
- **1968** 本公司創辦人賀鷹才先生於桃園縣八德鄉創立「廣豐實業股份有限公司」，建立來福牌【LIFE】商標。



- **1969** 毛巾廠成立。
- **1970** 紡紗廠成立。
- **1976** 台灣證券交易所通過廣豐實業股份有限公司股票上市。
- **1979** 吸收合併「樂成紡織股份有限公司」。
- **1983** 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。



- **1992** 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」。
- **1997** 廣豐桃園八德「住宅區重劃」，都市變更計畫申請。



● 1998 毛巾事業部拓展成「家紡事業部」。

● 1999 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。

● 2003 成立「寶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。

● 2007 寶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。

● 2009 廣豐八德重劃區規劃與施工完成，並著手進行住宅區以及工商綜合區變更開發。

● 2010 寶豐資產管理股份有限公司推出「廣豐公園NO.1」建案。

● 2011 寶豐資產管理股份有限公司推出「廣豐公園NO.2」建案。

● 2013 寶豐資產管理股份有限公司推出「廣豐公園NO.3」建案。

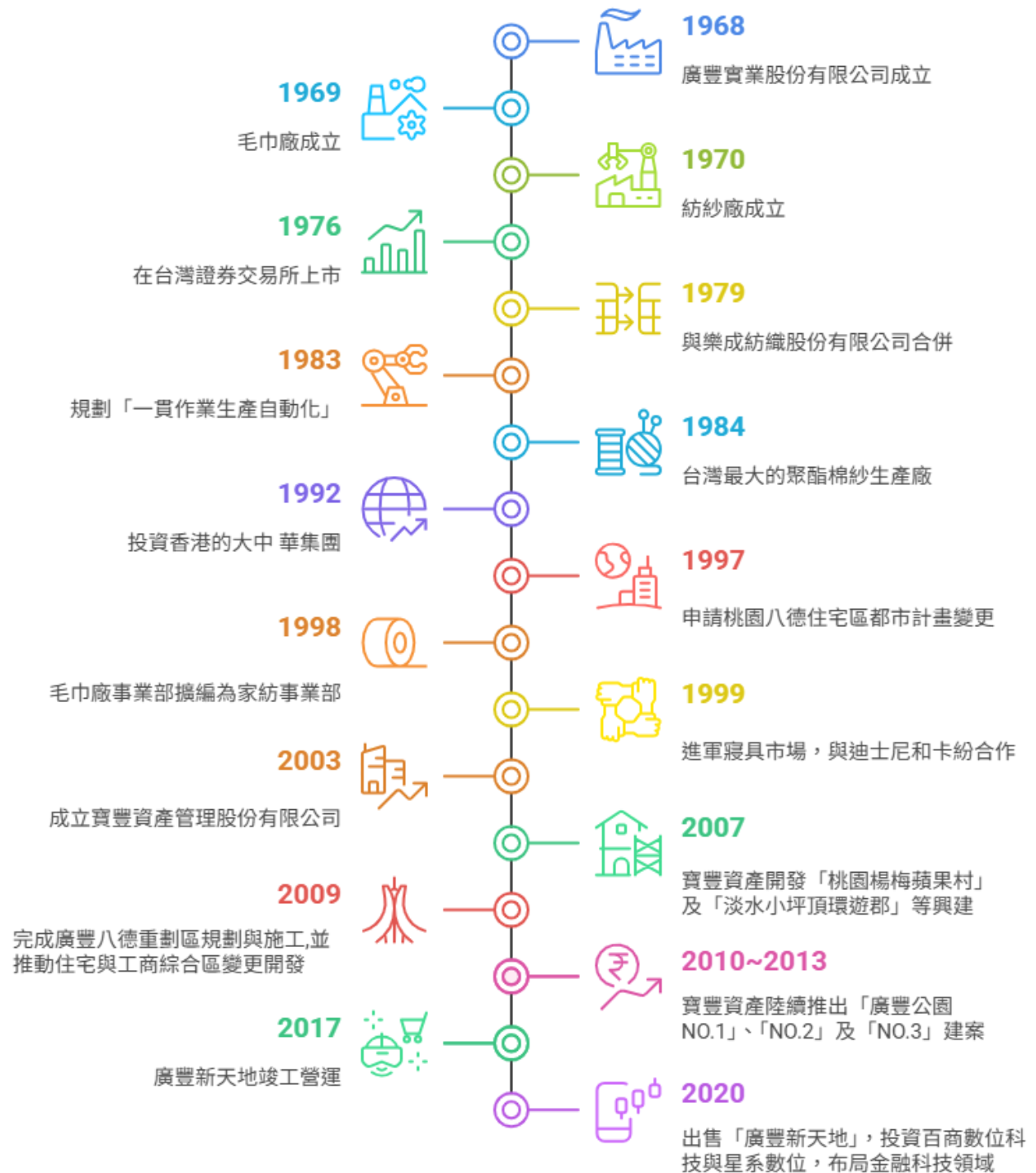


● 2017 「廣豐新天地」竣工營運。



● 2020 出售「廣豐新天地」、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」。





營運據點



廣豐實業
股份有限公司

台北市大安區敦化南路二段97號28樓
02-2704-8111



廣豐海外開發
股份有限公司

實際營運活動在廣豐總公司
台北市大安區敦化南路二段97號28樓

寶豐資產管理
股份有限公司

實際營運活動在廣豐總公司
台北市大安區敦化南路二段97號28樓

百商數位科技
股份有限公司

台北市大安區敦化南路二段105號18樓
02-27029139

星系數位
股份有限公司

台北市大安區敦化南路二段105號18樓B室
02-27029139

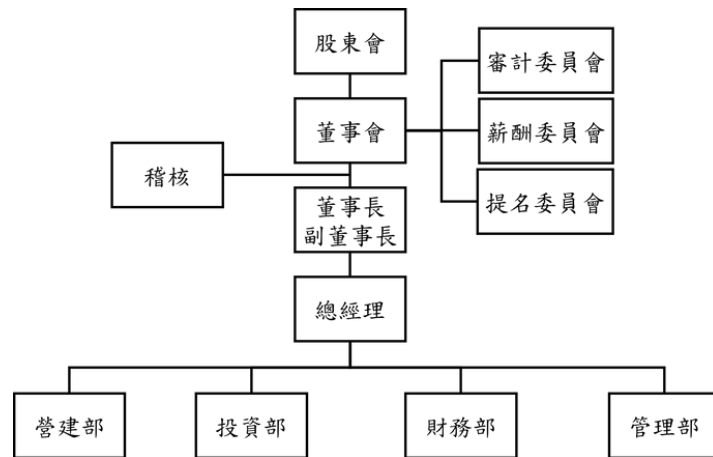
數碼證券投資顧問
股份有限公司

台北市大安區敦化南路二段105號18樓
02-27029139

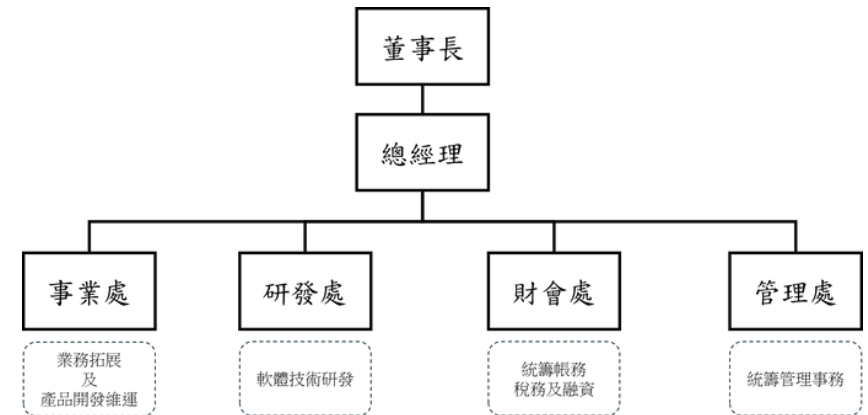


組織架構

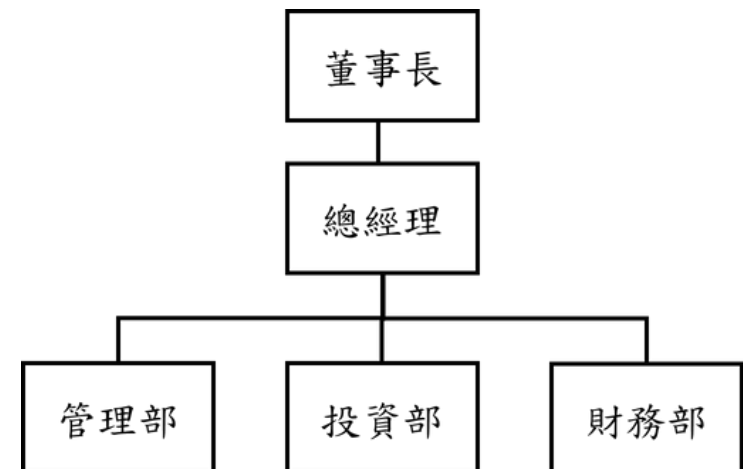
廣豐實業股份有限公司(母公司)



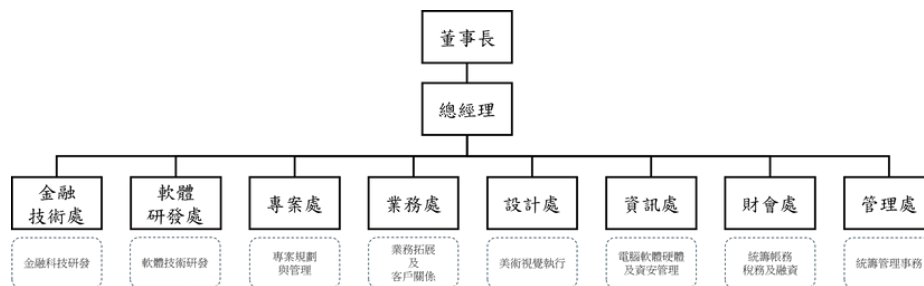
星系數位股份有限公司(子公司)



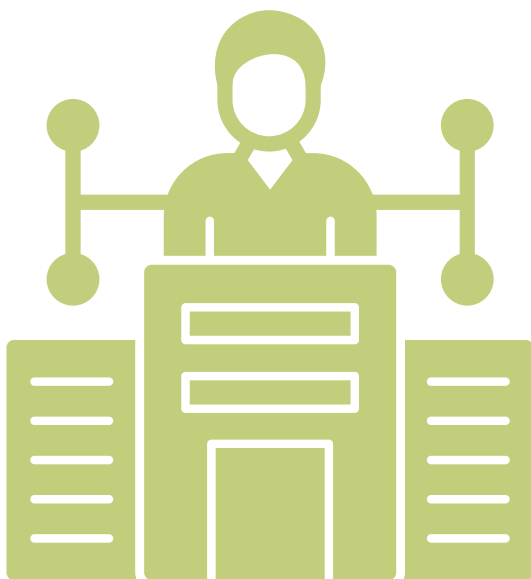
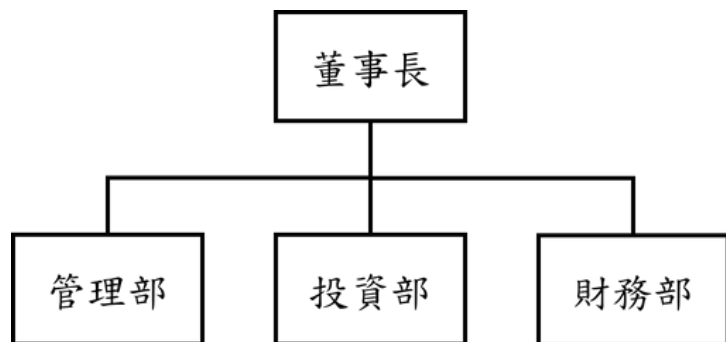
寶豐資產管理股份有限公司(子公司)



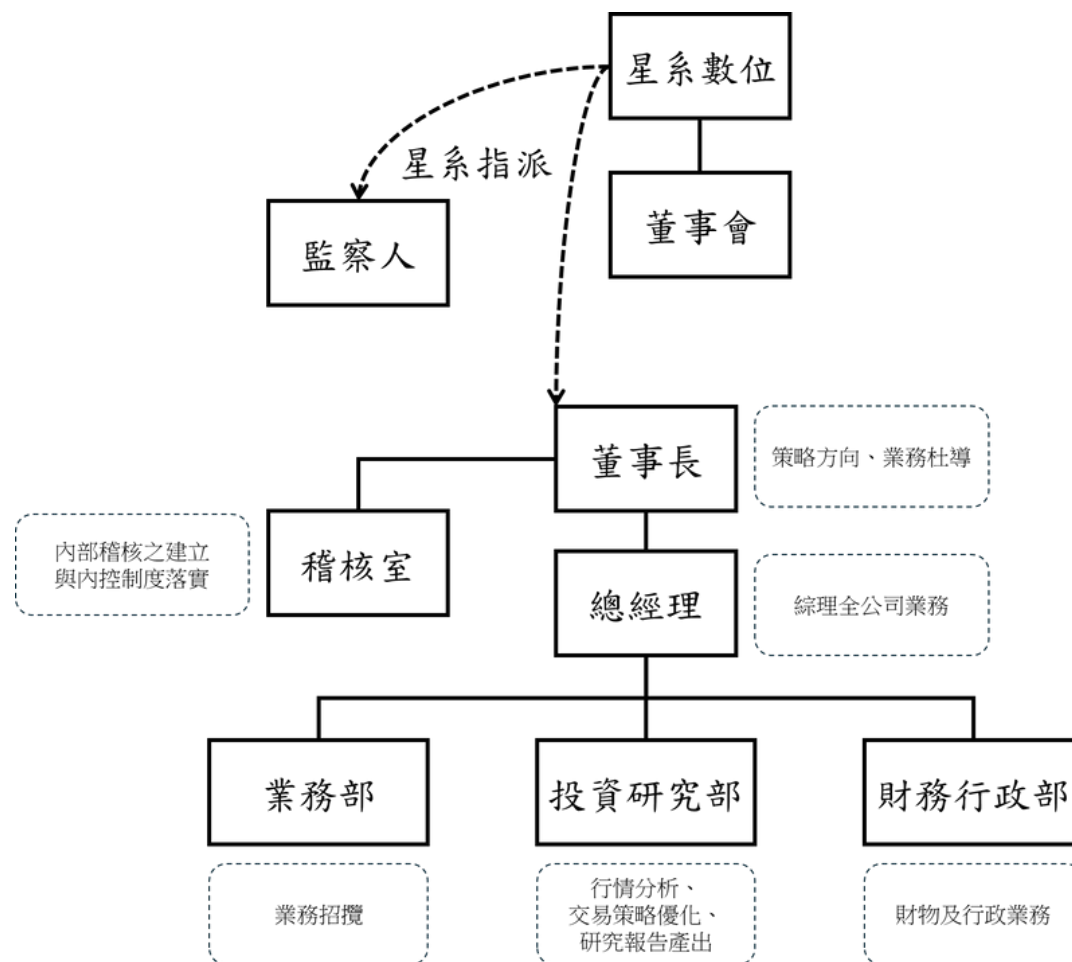
百商數位科技股份有限公司(子公司)



廣豐海外開發股份有限公司(子公司)



數碼證券投資顧問股份有限公司(星系子公司)





經營理念

經營理念

本公司秉持「革新求變、勇往直前」的精神，靈活因應產業與經濟挑戰，堅守勤奮務實、穩健經營的作風，奠定穩固發展基礎，邁向永續成長。我們奉行公平、誠信、透明的原則，致力於在快速變動的市場中持續創造價值、回應多元需求。廣豐公司重視誠信經營，積極與客戶、夥伴及員工建立互信，以專業態度於建設、數位科技與物業管理等領域，提供優質產品與服務。

企業願景

廣豐以「整合資源、創造價值、共享利益」為核心，透過清晰的價值創造模式，整合集團內外優勢資源，挖掘成長動能，推動永續發展，實現員工福祉、回饋股東，並提升顧客與企業整體價值。廣豐深信，唯有長期堅持與全員參與，方能實現「人與自然和諧共存」的長遠願景。

產品及服務介紹

■2024年廣豐集團營業比重為資訊訂閱服務佔約53%、資訊系統開發佔約46%、顧問服務佔約0.7%、租賃收入佔約0.27%。

■數位科技事業：本公司數位科技事業深耕於證券、期貨、保險等金融系統領域，具備系統效能與資訊串接的優勢，並擁有豐富的跨產業開發經驗，致力提供高附加價值的解決方案與服務。

- 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，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。
- 本公司旗下百商數位科技與星系數位，分別專注於數位服務與金融社交領域，皆提供多元且創新的解決方案。百商數位透過網站建置、APP開發、系統整合與視覺設計，協助企業推動數位轉型；星系數位則融合社交與金融資訊，推出Roomi小包廂等應用，並設立星系投資學院，強化用戶金融知識與投資能力。
- 百商數位提供完整數位服務，包括網站與平台建置、APP開發維護、多終端網站建置、系統整合及專業視覺設計。網站建置涵蓋入口網站、企業官網與RWD響應式設計，符合最新UI/UX標準。APP開發強調直覺操作、國際化視覺、簡潔動線與彈性架構。多終端建置結合架構設計、原型概念與互動體驗。系統整合涵蓋會員系統、支付元件、內容管理及大型系統介接。視覺設計則符合Android、IOS、UI/UX及微互動設計標準。
- 星系數位推出創新應用「Roomi小包廂」，結合聊天、娛樂與金融資訊功能。用戶可在聊天室中開設課程，進行即時語音互動，強化社群交流；內建虛擬魚池提供釣魚遊戲，體驗投資樂趣並獲得R幣獎勵。股票討論區支援即時股價查詢與社群分享。
- 此外，星系投資學院提供豐富投資工具與課程（如台股大學堂、飆股基因、台股時光機等），涵蓋股票、債券、基金與衍生品，並由業界專家授課，透過線上與線下學習模式，協助用戶提升投資知識與決策能力。

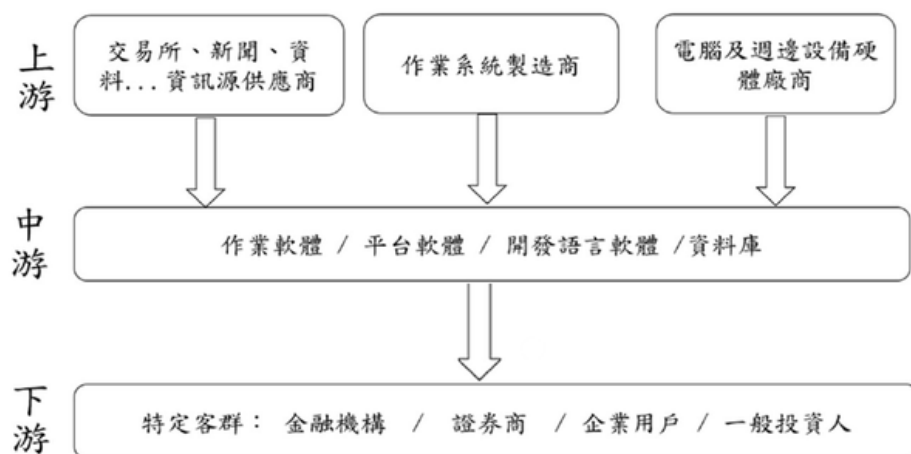
■營建事業：短期以餘屋銷售回收資金，配合政府推動都更與危老政策，透過合建或合資開發拓展商機。

- 土地開發與住宅銷售：廣豐子公司寶豐資產管理於新北淡水推動合建案，並進行成屋銷售，主要銷售地點位於小坪頂區域。

價值鏈與產業競爭發展

1. 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。

產業競爭發展

零接觸經濟持續發酵，從數位轉型到跨域創新，考驗資訊業者對商業模式轉變的掌握能力與整合應用，資訊業為專業密集度高的產業，但在網路世代，基礎軟體開發門檻較低，大量後進競爭者以低價策略搶進，分食市場，大型軟體開發商則從代工轉型為數位顧問角色，並以軟硬體整合切入，以佔據市場地位。在各行業以多元發展因應後疫情時代，虛實融合、生活化、符合商業模式之軟體開發為主要趨勢，並以創新、快速為產業競爭優勢。

數位科技事業致力於數位創新研發與應用，並持續強化核心技術能力，同時運用 AI 智能工具及開發經驗，進行平台資訊整合，以協助客戶數位轉型。同時仍高度投入於自主投資平台研發與優化，並增加教學課程及售後服務，以輔助一般投資人進行交易決策，並創造最佳投資工具使用體驗。

2. 營建事業

(1) 產業概況與發展:

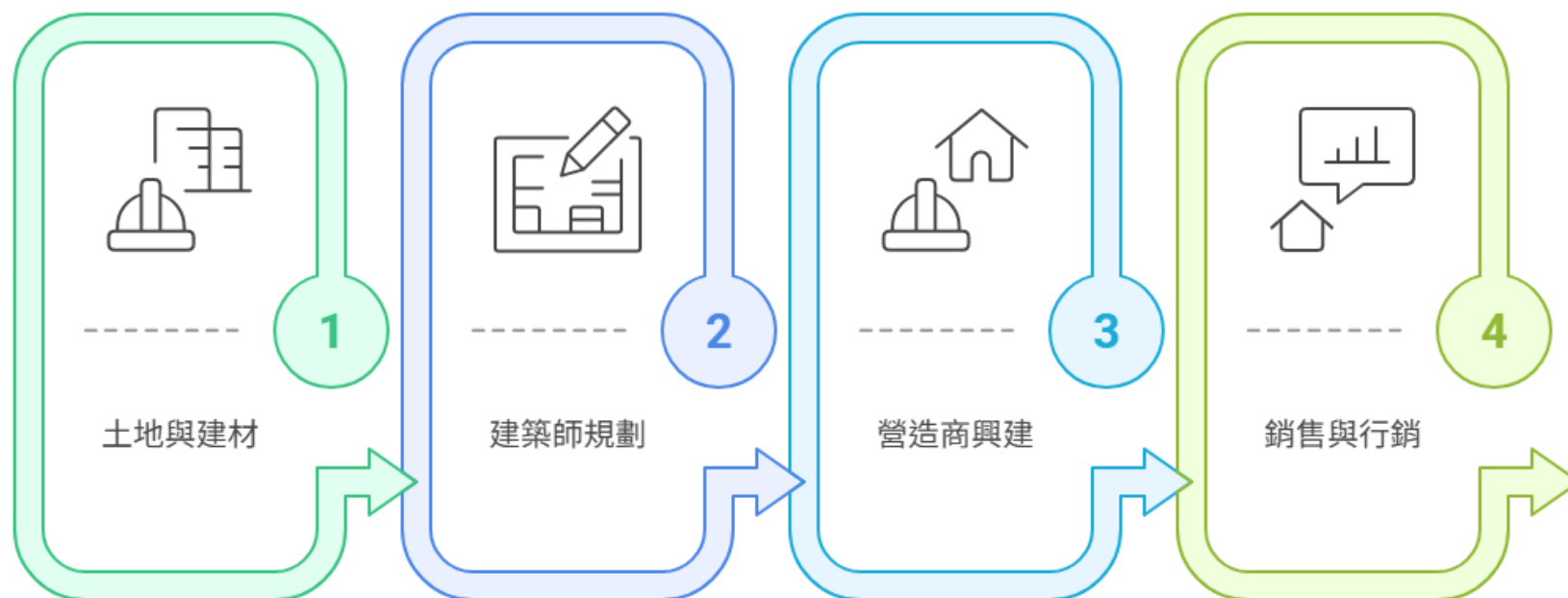
根據內政統計月報顯示，2024 年全台的建物買賣移轉棟數，為 35 萬 525 棟，年增約 4.3 萬棟，年增 14.19%。專家指出，2024 年房市交易量大增主要是受到「新青年安心成家房貸專案」的影響，帶動了整體房市的交易量。同年 9 月央行實施第七波信用管制，有效抑制前三季的強勁買氣。2025 年房市仍會是自用當道，在資金緊縮狀況下，房市表現空間有限。

(2) 上、中、下游關聯性:

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。

(3) 發展趨勢與競爭情形:

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。



1-1永續治理架構

1-2永續策略



CHAPTER 01 永續策略

永續治理架構

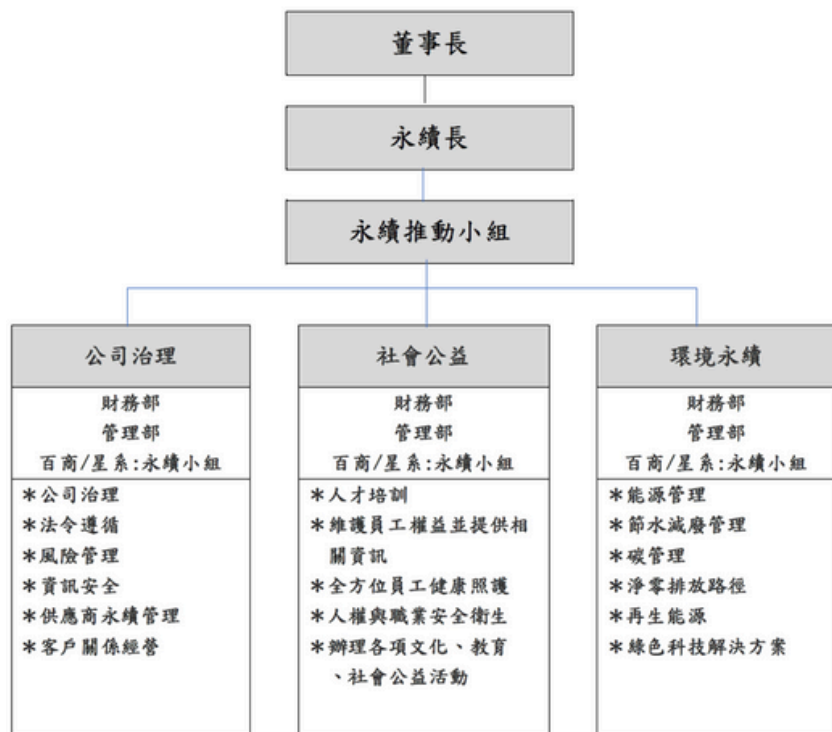
本公司於2023年設立「永續籌備小組」，2024年進一步成立由各部門高階主管組成的「永續發展推動小組」，全面負責環境、經濟與社會三大面向的永續行動。小組每年召開會議，制定永續策略與目標，並與利害關係人協商，經董事長核定後分派任務至各部門，由永續長監督執行並向董事會定期報告進度。

永續推動小組運作包含四大核心步驟：

- (1) 策略規劃：設立公司永續策略，並訂定短、中、長期目標。
- (2) 計畫執行：各工作小組推動環境永續、公司治理、員工福祉與社會參與等計畫。
- (3) 績效評估：追蹤ESG成效並編制年度報告。
- (4) 改善行動：蒐集利害關係人意見，提出持續改善方案。

小組並依據重大影響與協商成果，擬訂永續政策與指標，呈報董事長審核。董事長負責審視落實情況，必要時調整策略，平衡環境與經營效益，落實誠信經營與風險控管。通過後，各部門依方針推進並回報進度，由總經理統整後呈報年度成果。

同時，本公司積極推動低碳營運，響應2050淨零碳排。董事長與永續推動小組共同承擔氣候風險管理責任，年初即審定氣候風險限額、營運規劃與相關預算，並提出管理調整建議，確保減碳與氣候調適措施有效落實。



永續工作小組 / 永續發展相關委員會 運作模式

為強化企業永續治理，董事會授權董事長擔任永續架構最高領導者，並成立「永續發展推動小組」，由總經理兼任「永續長」，統籌公司治理、社會公益與環境永續三大工作小組，負責監督專案成效，並協調各部門推動永續相關事務。永續長除視專案進度不定期向董事長報告外，亦須每年向董事會呈報整體成果。

運作上，推動小組依利害關係人協商結果及對經濟、環境、社會的影響，提出永續重點議題，經永續長審議後，由小組與各部門主管擬定管理方針、策略與績效目標，報董事長核准後，由各部門具體執行，持續落實永續願景。



永續策略藍圖

| | |
|------|---|
| 永續願景 | <ul style="list-style-type: none">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 | <ul style="list-style-type: none">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。符合空氣污染防治法、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，審慎投資具前瞻性及發展性的公司，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，2024年持續由各政策相關單位協助推行，且各年度政策執行時並無發生違反政策之情事。

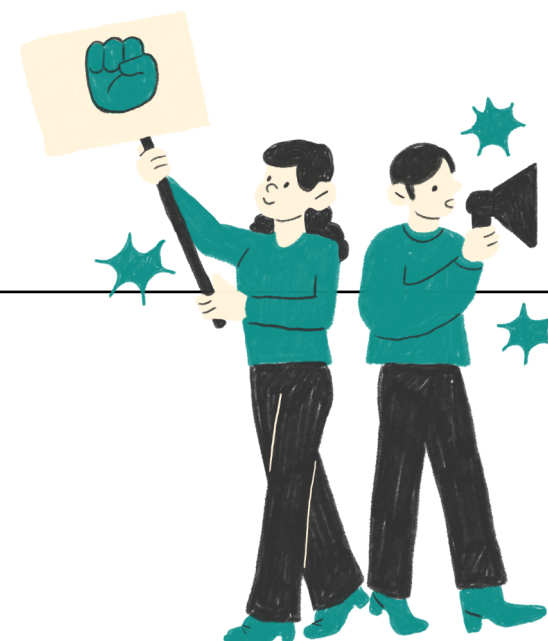


| 政策名稱 | 政策制定流程 | 政策執行流程與追蹤管理 與 政策執行方式 (鑑別、預防、減緩和陳述組織如何處理或因應實際及潛在負面衝擊的程序。) |
|----------------------------------|--|---|
| 公司 治 理 實 務 守 則 | 參照臺灣證券交易所股份有限公司及財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心共同制定「上市上櫃公司治理實務守則 (113.08.23)」，確定公司治理原則、建立公司治理架構、訂定相關規章制度、執行與監督、以及定期檢討與修正，訂定公司之公司治理守則，經董事會決議後公告實施。 | 管理階層每年檢視各部門之自行評估結果與稽核報告，審計委員會負責監督執行情形，並由獨立董事定期與內部稽核人員座談，追蹤改善進度並向董事會報告，確保內控持續有效運作。董事會亦重視與股東的互動，股東會主席應遵守議事規則，重大財務業務事項應經股東會決議，並透過專責人員回應建議，保障股東知情權並防範內線交易。同時，公司明確規範董事選任程序與條件，落實董事會成員之專業與多元；設置獨立董事制度及功能性委員會，提升決策獨立性與監督效能；訂定會議規範與董事忠實義務，強化董事責任。公司亦積極維護利害關係人權益，建立溝通管道，並透過治理網站與法說會等方式揭露重大資訊，提升透明度與企業信任。 |

| 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。) |
|----------|--|--|
| 公司誠信經營守則 | 參照臺灣證券交易所股份有限公司「上市「○○股份有限公司誠信經營作業程序及行為指南」參考範例(109.02.13)」，經過制定初稿、收集意見、董事會決議、實施與監督，訂定制定誠信經營守則。 | 建立不誠信風險評估機制，定期分析高風險業務活動，據以修訂防範對策，並檢視其有效性。董事與高階管理層須簽署承諾聲明，新進員工亦須於受僱時同意遵守誠信政策。此外，持續關注國內外誠信經營規範的發展，鼓勵全體人員提出建議，以不斷精進政策內容與執行成效，全面提升企業誠信治理。 |
| 公司道德行為準則 | 參照臺灣證券交易所股份有限公司「上上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例(109.06.03)」，訂定道德行為準則，經董事會決議後公告實施。作為董事、監察人及經理人(包括總經理、副總經理、協理及相當等級者、財務部門主管、會計部門主管、以及其他有為公司管理事務及簽名權利之人)之行為符合道德標準。 | 本公司董事及經理人所屬之關係企業與本公司為資金貸與或為其提供保證、重大資產交易、進(銷)貨往來之情事時，相關之本公司董事及經理人應主動向公司說明其與公司有無潛在之利益衝突 對於公司本身或其進(銷)貨客戶之資訊，除經授權或法律規定公開外，應負有保密義務 不得為個人、公司或第三人之利益，而有要求、期約、交付或收受任何形式之餽贈、招待、回扣、賄賂或其他不正當利益之行為 鼓勵員工於懷疑或發現有違反法令規章或道德行為準則之行為時，向經理人、內部稽核主管或其他適當人員呈報，並提供足夠資訊使公司得以適當處理後續事宜。 |

| 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) |
|---|---|--|
| 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遁，經董事會決議後公告實施。 | 本公司設有檢舉機制，由稽核室受理外部檢舉，管理部處理內部檢舉。檢舉人須具名並提供必要資訊（如被檢舉人姓名、單位、職稱、日期與內容），以利調查。原則上不受理匿名檢舉，惟有查證必要者仍可處理。如涉一般員工，報部門主管；如涉董事或高階主管，報獨立董事。若查證屬實且涉及違法或不誠信，依規定懲處並報董事長核決，重大案件另行通知獨立董事。處理過程應留存書面紀錄五年，遇訴訟則延長保存。查證屬實者，應由相關單位檢討並改善內控制度，並保障被檢舉人申訴權，防止報復。 |
| 誠信經營 作業程序 及 行為指南 | 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，經董事會決議後公告實施。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。 | <p>本公司為落實誠信經營，制定明確規範與處理程序，嚴禁收受不正當利益，並針對疏通費、政治獻金、捐贈與贊助設有審核機制，須經評估與核准。另禁止不公平競爭，並防範產品或服務損及利害關係人權益。</p> <p>公司亦嚴禁內線交易並要求簽署保密協定，全體人員須宣示遵守誠信政策。建立商業關係前，須先進行誠信評估與說明，並於契約中納入誠信條款，避免與不誠信對象往來。</p> <p>對於不誠信行為，無論內外部皆依規定處理。公司並透過宣導與制度，建立獎懲、申訴與紀律機制，強化誠信文化落實。</p> |

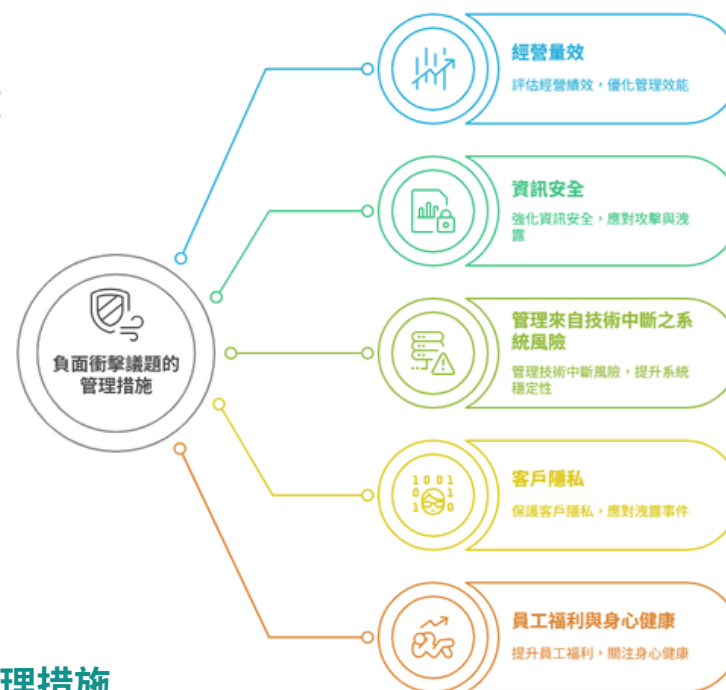
| 政策名稱 | 政策制定流程 | 政策執行流程與追蹤管理 與 政策執行方式 (鑑別、預防、減緩和陳述組織如何處理或因應實際及潛在負面衝擊的程序) |
|-----------|--|--|
| 風險管理政策與程序 | 為建立健全之風險管理意識，合理確保策略目標之達成，以達永續發展，特訂定本程序。 | <p>本公司風險管理係透過風險辨識、風險因應、風險監控等管理流程，並配合經營環境、業務與營運活動之改變適時調整。一、風險辨識：應包括但不限於公司之營運風險、財務風險、投資風險、管理風險、資安風險、法律風險及其他可辨識之風險。二、風險因應：對已辨識之風險，提出現況說明或因應對策，確認風險是否已為公司可承受之範圍。三、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。</p> |
| 人權政策 | 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。 | <ul style="list-style-type: none"> • 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如下表所示：



負面衝擊議題的管理措施

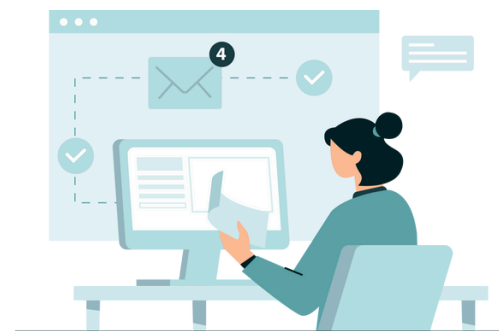


| 負面衝擊議題 | 減緩 / 彌補負面衝擊的管理方針 |
|---------------|--|
| 經營績效 | 設立經營績效評估團隊，監控財務與市場動態，實施財務模擬演練，並強化透明溝通與風險評估。調整資源配置與策略，持續優化管理效能。 |
| 資訊安全 | 成立資安應急小組，定期演練應對攻擊與外洩事件，透明通報並建置資訊通道，強化加密與防火牆防護，提升人員資安意識與技術能力。 |
| 管理來自技術中斷之系統風險 | 設立技術應變小組，演練系統中斷處置流程，資訊即時通報，採行備援與容災機制，培訓技術人員，持續改善系統穩定性。 |
| 客戶隱私 | 組成隱私應急小組，即時應對洩露事件並通報受影響客戶，強化加密與存取控管，推動員工隱私保護訓練與政策更新。 |
| 員工福利與身心健康 | 建立健康管理小組，應對員工健康突發狀況，定期檢視福利制度，提供心理與醫療支援，強化員工健康教育與資源投入。 |

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 | 員工 | <ul style="list-style-type: none"> 本公司設有多元申訴渠道（如電話、電子郵件與書面），並允許匿名申訴，以保障利害關係人權益與隱私。申訴由專責部門接收與登記，包含申訴人資訊、內容與提交時間，並回覆確認及說明處理流程與時程。 收到申訴後，將進行初步評估，依性質與嚴重程度分配至相關單位處理，緊急案件將優先應對並啟動必要措施。調查階段由小組負責，確保調查公正獨立，與申訴人及相關方溝通並蒐集證據。 依調查結果提出處理措施，並向申訴人反饋。若發現政策或程序缺陷，將進行修正與改進。申訴結案後仍持續追蹤執行情況，並透過資料分析找出共通問題，提升管理品質。 公司定期彙整申訴處理情況，編制報告提交高層與董事會，並持續優化申訴流程，以提升處理效率與利害關係人滿意度。 | 無 |
| 內線交易 | 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 | 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」界定為任何對本公司有影響或受本公司影響之內外部團體與個人。依據 AA1000 SES（Stakeholder Engagement Standards）所訂之五大議合原則——依賴性、責任、影響力、多元觀點與張力——識別出員工、客戶、股東、原廠、供應商、政府與媒體七大類關鍵利害關係人。藉由多元溝通管道，傾聽並理解各方關注議題，確保所揭露之資訊符合其期待並維持透明信任。

| 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 | 員工是公司重要資產之一，其技能、知識與忠誠度直接影響生產力與創新。透過良好工作環境、具競爭力的薪酬及發展機會，可提升員工滿意度與留任率，進而帶動整體績效 | 人才招聘 員工福健 人才培留 組織內訓 | <ul style="list-style-type: none"> 人才招聘：每月更新進度，每季舉辦開放日，透過官網、招聘平台、社群媒體與內部管道溝通。 員工福利與健康：每季通知活動，每兩年健康檢查，透過郵件、通訊軟體、講座與手冊傳達。 人才培育與留任：每半年調查培訓需求，每年更新發展計劃，透過郵件、通訊軟體與課程平台溝通。 內部訓練與發展：每年評估需求，每季辦理課程，透過郵件、通訊軟體與培訓平台傳遞。 | 人才招募方面，不定期更新招聘進度，透過官網、徵才平台、社群與內部信件，提升透明度並吸引人才；為關懷員工身心健康，每兩年安排健康檢查，透過郵件與講座提供支持；在職涯發展上，每年調查培訓需求並更新發展計畫，搭配內訓資源，推動員工成長；每季評估需求並不定期開課，透過郵件與學習平台發布，強化同仁技能，提升競爭力。 |
| 客戶 | 客戶是公司收入來源，其需求與滿意度是成功關鍵。提供高品質產品與服務，可建立良好關係，提升品牌忠誠，推動業務成長。 | 管理技斷 客戶隱私 客戶關係 | <ul style="list-style-type: none"> 管理技術中斷風險：每年編製系統風險評估報告並進行應變演練，透過電子郵件、客戶平台與即時通訊發布風險資訊。 客戶隱私：每半年更新隱私政策，每季發布隱私保護報告，並透過電子郵件、網站公告、客服熱線與電子報進行通知。 客戶關係管理：每年實施滿意度調查，每季召開回饋會議，透過電郵問卷、CRM系統與客戶訪談強化互動。 | 每年執行系統風險評估與應變演練，確保平台穩定、保障客戶權益；定期發布資安報告並舉辦培訓，強化資料保護；同時檢視並更新隱私政策，編制年度報告以維護客戶隱私；此外，透過年度滿意度調查，持續深化客戶互動與關係經營。 |

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

股東

股東提供資本支持，對公司財務健康與永續發展至關重要。透過良好治理與透明財報，可提升股東信心，確保穩定資本流入與價值成長。

經營績效

- 經營績效：每季發布財務報告，並編製年報，透過官網投資人關係頁面、電子郵件及股東大會報告與股東溝通。

每年進行系統風險評估，並每年演練應變計畫，確保系統穩定與股東權益。每季發布財務報告並編製年報，透過官網投資人關係頁面電子郵件及股東大會報告與股東溝通，強化透明度與股東信心。

原廠

原廠是公司技術與品質的來源，維持良好合作可確保取得最新技術支持與高品質原料，進而提升產品競爭力。

資訊安全

- 資訊安全：每年發布資安報告並舉辦合作會議，透過電郵、視訊會議、報告更新與平台公告進行溝通。

每年發布資安報告並舉辦資安協作會議，強化系統防護並提升與原廠的信任關係；同時編製隱私保護報告，不定期更新防護措施，確保客戶資料安全，維持穩定合作。

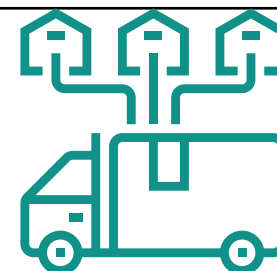
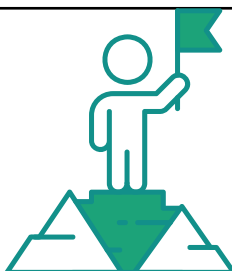
供應商

供應商是供應鏈關鍵一環，其可靠性與品質直接影響生產與服務。建立穩定可持續的合作關係，有助確保供應鏈穩定與高效，降低營運風險。

資訊安全

- 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、視訊會議、報告更新、合作平台公告

每年發佈資訊安全報告，不定期舉辦資安培訓或研討會，持續提升供應鏈的資安防護水平，確保合作夥伴的穩定性與信任度。此外，我們已制定供應商管理政策，並將年度評核結果公開於官網，維護透明與問責。



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

政府

政府制定與執行法規，直接影響公司合規與營運環境。公司透過守法、繳稅與參與公益，可建立良好政府關係，爭取政策支持與優勢。

經營績效

- 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。

每季發布財務報告，並編製年度經營績效報告，確保運營透明且符合規範；藉此增進政府對本公司的信賴與支持，並促進政策協調與資源挹注。不定期參加研討會，宣導說明會。

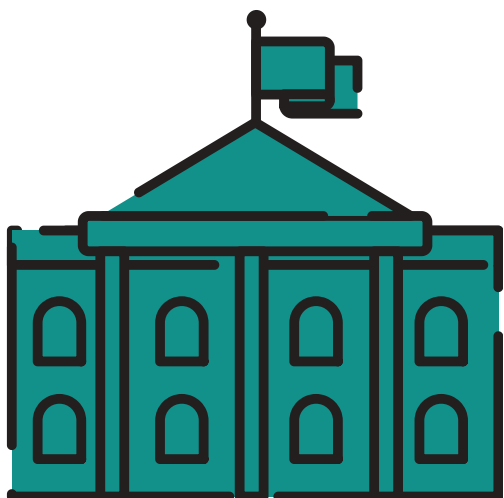
媒體

媒體是公司形象與聲譽的傳播者，其報導影響公眾認知與信任。公司透過良好互動與溝通，可有效傳達資訊，塑造正面品牌，提升市場影響力。

經營績效
管理技斷

- 經營績效：每季發布財務報告，並於年度舉辦經營績效新聞發布會，透過新聞稿、官網、媒體簡報會與社群媒體同步溝通。
- 技術中斷風險管理：每年發布風險管理報告，並舉辦技術風險新聞發布會，透過多元管道向外界傳達應對措施與管理成果。

每季發布財務報告，以維持資訊公開透明，提升媒體信賴度；每年至少辦理一次法人說明會。



2024年度利害關係人溝通情形報告內容如下：

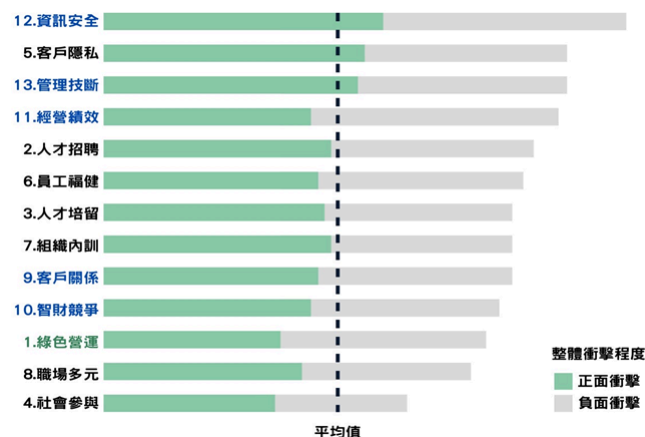
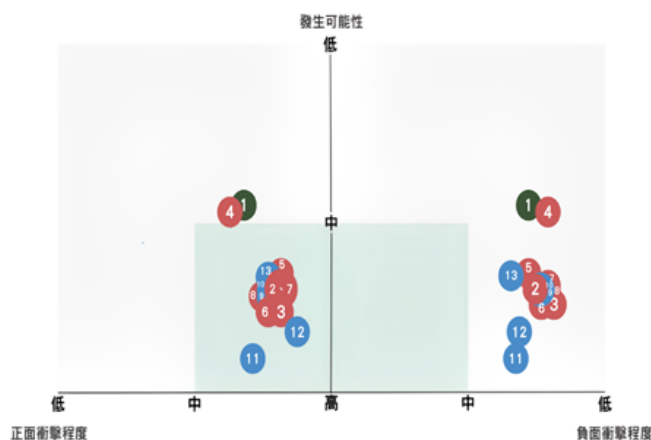
| 利害關係人 | 優先關注議題 | 溝通管道、回應方式及溝通頻率 | 利害關係人溝通實績 |
|---------|--|---|--|
| 員工 | <ul style="list-style-type: none"> 員工福利與薪資 勞資關係 營運績效 職業安全衛生 | <ul style="list-style-type: none"> 全員會議(每週) 經營會議(每週) 員工績效(三節) 教育訓練(不定期) 網路信箱(即時) e-mail：vivianlyn168@kfic.com.tw | <ul style="list-style-type: none"> 全員週會47次 經營週會42次 績效考核3次 教育訓練202小時。 即時溝通 |
| 投資人 | <ul style="list-style-type: none"> 公司治理 財務績效 誠信經營 職業道德 風險管理 永續發展策略 | <ul style="list-style-type: none"> 月營收資訊(每月) 法人說明會 股東會/年報(每年) 公司網站/公開資訊觀測站(即時) | <ul style="list-style-type: none"> 營收公告12次 法人說明會1次 年度股東會1次 發佈重大訊息42則 資訊公告 19 則 揭露董事會重大決議 34 則 設有發言人及代理發言人，即時回覆投資者關注議題 |
| 政府與主管機關 | <ul style="list-style-type: none"> 法規遵循 公司治理 風險管理 | <ul style="list-style-type: none"> 不定期參加主管機關之政策討論會、座談會。 配合主管機關監理與查核。 不定期公文、會議、電子郵件及公開資訊往來。 設立聯絡窗口，與主管機關維持良好互動。 財務長陳小姐s.j.chern@kfic.com.tw | <ul style="list-style-type: none"> 交易所宣導會 2 次 填寫主管機關調查問卷 18次 |
| 董事 | <ul style="list-style-type: none"> 營運績效 公司治理 永續發展 | <ul style="list-style-type: none"> 董事會 審計委員會 薪酬委員會 提名委員會 | <ul style="list-style-type: none"> 會計師溝通 4 次 召開董事會 8 次 召開審計委員會 5 次 召開薪酬委員會 7 次 召開提名委員會 3 次 |

註: 利害關係人溝通情形，每年一次提報董事會，本年度於113年11月8日董事會提報。

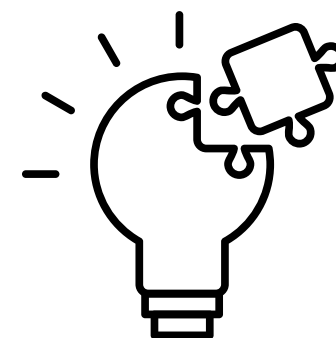
本公司遵循 GRI 準則，透過蒐集永續議題、調查關注程度、分析重大議題、審查與討論四大步驟執行重大性分析，作為永續報告的編撰方針與揭露依據，盤點公司的永續發展現況。

| | | |
|---|--------|---|
| 1 | 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 |
| 2 | 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。 |
| 3 | 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。 |
| 4 | 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。



| 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 | 招募專業且理念契合人才，重視多元包容，透過公平機制引進優秀人力。 | ● | ● | ○ | ○ | ○ | GRI 3、GRI 401 | 永續策略、員工關懷、員工福利 |
| | 人才培育與留任 | 提供持續培訓與發展機會，協助員工實踐自我，並與企業價值保持共鳴。 | ● | ● | ○ | ○ | ○ | GRI 3、GRI 404 | 永續策略、人才培育 |
| | 客戶隱私 | 個資與隱私保護是企業聲譽與客戶信任的關鍵。 | ● | ● | ○ | ○ | ○ | GRI 3、GRI 418 | 永續策略、客戶關係經營 |
| | 員工福利與身心健康 | 提供多元福利並推動健康促進，降低職災與施工風險。 | ● | ● | ○ | ○ | ○ | 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 | 建立完善培訓體系，培育專業人才並強化職能。 | ● | ● | ○ | ○ | ○ | GRI 3、GRI 404 | 永續策略、人才培育 |
| 治理 | 客戶關係管理 | 積極溝通與回應反饋，持續優化產品服務，建立穩固客戶關係。 | ● | ● | ● | ○ | ○ | 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 | 強化資安治理與防護能力，確保符合法規並落實於日常營運。 | ● | ● | ● | ● | ● | 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 | 完善風險管理與應變機制，確保系統穩定，保障客戶與利害關係人。 | ● | ● | ● | ● | ● | GRI 3、GRI 418 | 永續策略、客戶關係經營 |





重大主體管理方針

| 面向 | 重大議題／GRI主題 | 負責單位 | 評估機制 | 短期目標(2024) | 中長期目標(2027) | SDGs目標/具體子目標 |
|----|------------|-------|---|-------------------------------|-------------------------------|--|
| 社會 | 人才招聘 | 人力資源部 | 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 | SDG 8 就業與經濟成長 8.3：促進創業、創意與微中小企業的成長，透過正式就業創造良好的工作機會。 8.5 實現全面生產性就業，且每個成年人都能獲得合宜工作，包括青年與身心障礙者，並具同工同酬的待遇 |
| | 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。 | SDG 8 就業與經濟成長 8.5 實現全面生產性就業，且每個成年人都能獲得合宜工作，包括青年與身心障礙者，並具同工同酬的待遇 |
| | 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。 | SDG 9 工業化、創新及基礎建設 9.1 發展高品質、可靠、永續、具韌性的基礎設施，包括區域以及跨境基礎設施，以支援經濟發展和提升人類福祉，並聚焦提供所有人可負擔且公平的管道。 9.b 支援科技開發、研究與創新，創造有利的政策環境，幫助多元化發展及提升商品附加價值。 |
| | 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。 | SDG 3 健康與福祉 SDG 3.8: 實現全民醫療保險，包括財務風險保障，提供所有人高品質的基本保健服務。 SDG 3.d：加強早期預警、減少風險，以及健康風險的管理能力 |
| | 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。 | SDG 8 就業與經濟成長 8.8 保護勞工的權益，為所有工人創造安全和有保障的工作環境，包括外籍移工，尤其是婦女移工以及從事危險工作的勞工。 |



| 面向 | 重大議題／GRI主題 | 負責單位 | 評估機制 | 短期目標(2024) | 中長期目標(2027) | SDGs目標/具體子目標 |
|----|---------------|-------|---|---------------------|--------------------------------|---|
| 治理 | 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。 | SDG 17 全球夥伴關係 17.6.3: 加強在科學、技術和創新領域的合作，提高知識交流，透過全球技術促進機制加強協調。 17.17: 以夥伴關係的經驗和策略為基礎，鼓勵和促進有效的公共、公私營和民間社會夥伴關係 |
| | 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。 | SDG 8 就業與經濟成長 8.2 透過多元化、技術升級與創新，實現更高水平的經濟生產力，包括將焦點集中在高附加價值與勞動密集產業。 |
| | 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，跟踪資安培訓數據，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。定期更新資安政策 | SDG 16 和平、正義與健全制度 16.4 減少非法與數位犯罪 16.6 建立有效、問責與透明的制度 16/10 確保公共獲得資訊的權利，並保護基本自由，符合國家法令與國際協議 |
| | 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。 | SDG13: 氣候行動 13.3 加強針對氣候變遷的緩和、調適、減輕衝擊和及早預警教育和意識提升，提升機構與人員應對能力。 13.b: 提出有效機制，提高其能力進行有效的氣候變遷規劃與管理 |

- 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 客戶關係經營
- 2-7 永續供應鏈



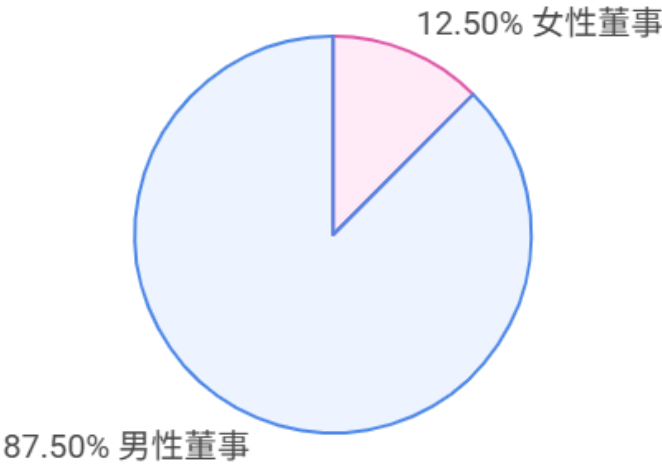
CHAPTER 02 公司治理

公司治理

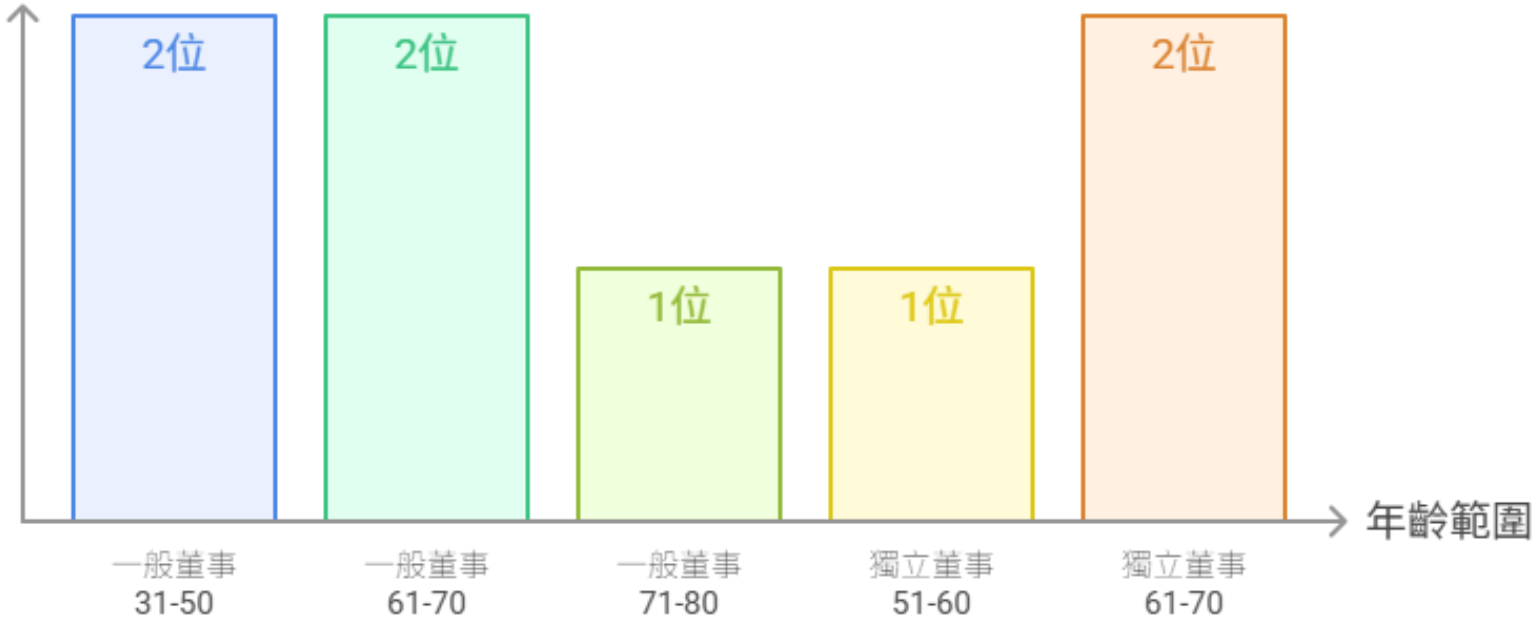
董事會結構與機制

第 19 屆董事會成員共 8 位(含 3 位獨立董事)，董事會成員分別擁有法律、產業、財會、行銷及金融等專業背景，並於不同專業背景，各具備經營管理與領導決策、營運判斷與危機處理、會計及財務分析能力、產業知識及國際市場觀等專業能力，展現多元互補成效。現行董事會8席，分別由5名一般董事及3名獨立董事組成，一般董事兼具員工身份的有2位，董事的女性比例為12.5%，5位一般董事的年齡，31-50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，51-60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50%，博士比率為12.5%。

董事會中的性別分佈



董事人數



董事年齡分佈

在113年期間，董事會共召開8次會議，相關重要決議事項如下表所示：

| 日期 | 會議名稱 | 重要決議事項 | 執行情形 |
|-----------|------------------|---|-----------------------------|
| 113.01.24 | 第18屆董事 第17次會議 | 1.通過章程修訂案 2.通過選舉第19屆董事 3.通過解除第19屆董事競業禁止限制案。 4.訂定召開本公司113年股東常會相關事宜 5.通過受理股東提名及提案相關事宜 6.通過為合併子公司提高背書保證額度 7.通過金融行庫授信額度案 | 1.獨立董事未表示意見， 2.已依決議內容辦理。 |
| 113.03.15 | 第18屆董事 第18次會議 | 1.審議本公司112年度內部控制聲明書暨其相關附件 2.通過本公司112年度董事酬勞及員工酬勞發放案 3.審議本公司民國112年度營業報告書、財務報表及合併財務報表 4.通過本公司112年度盈餘分派案 5.提議並審查董事及獨立董事候選人名單案 6.訂定董事進修計畫實施要點 7.本公司財務報表簽證會計師獨立性評估 8.訂定113年委任簽證事務所之非確信服務預先許可政策 | 1.獨立董事未表示意見， 2.已依決議內容辦理。 |
| 113.05.10 | 第18屆董事 第19次會議 | 1.董監事及重要職員責任保險報告 2.審議本公司民國113年度第一季財務報表 3.通過金融行庫授信額度續約案 | 1.獨立董事未表示意見， 2.已依決議內容辦理。 |
| 113.05.30 | 第19屆董事 第1次會議 | 1.交付與各位董事台灣證券交易所編製相關宣導資料 2.報告113年度董事會預定開會時間表 3.全體出席董事推選賀錫敬董事擔任本屆董事長、賀鳴珩董事擔任副董事長 4.通過與國立中央大學簽訂產學合作意向書及教師兼職合作合約書 5.訂定本公司112年度盈餘分派之除息基準日 6.委任本公司第二屆審計委員會委員 | 1.獨立董事未表示意見， 2.已依決議內容辦理。 |

| | | | |
|-----------|-----------------|---|-----------------------------|
| 113.06.26 | 第19屆董事 第2次會議 | 1.通過修訂「關係人相互間財務業務相關作業」 2.通過訂定永續發展實務守則 3.通過成立「永續發展推動小組」 4.通過成立「推動企業誠信經營小組」 5.通過本公司指派子公司之董事名單 6.通過金融行庫授信額度案 | 1.獨立董事未表示意見， 2.已依決議內容辦理。 |
| 113.08.13 | 第19屆董事 第3次會議 | 1.審議本公司民國113年度第二季財務報表 2.通過內部控制制度條文修訂、訂定永續報告書編製及確信之作業程序 3.審議112年永續報告書編製 4.通過金融行庫授信額度案 | 1.獨立董事未表示意見， 2.已依決議內容辦理。 |
| 113.11.08 | 第19屆董事 第4次會議 | 1.報告事項 (1)智慧財產管理計畫之執行情形 (2)誠信經營執行執行情形 (3)風險管理政策、範疇、組織架構及運作情形 (4)利害關係人溝通情形 (5)資訊安全管理執行情形 (6)永續發展執行情形 (7)報告114年度董事會預定開會時間表(並說明每季財務報告的閉鎖期間，董事不得交易本公司股票) 2.通過本公司民國113年度第三季財務報表 3.通過本公司民國114年度內部稽核計劃審議案 | 1.獨立董事未表示意見， 2.已依決議內容辦理。 |
| 113.12.10 | 第19屆董事 第5次會議 | 1.為維護本公司權益，通過提起告訴案 2.通過聘任本公司總經理案 3.通過本公司人事調整案 4.通過本公司改派子公司之董事名單審議 | 1.獨立董事未表示意見， 2.已依決議內容辦理。 |

董事資料

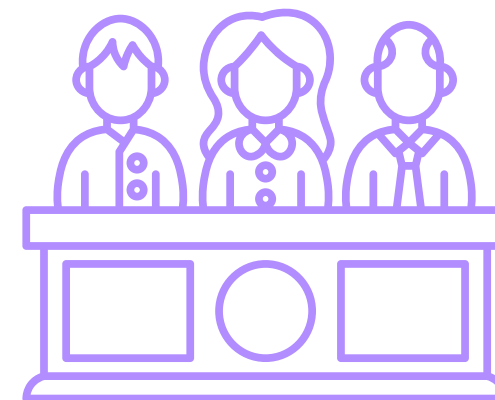
董事專業資格及獨立董事獨立性資訊揭露

| 條件姓名 | | 專業資格與經驗 | 獨立性情形 | 兼任其他公開發行公司獨立董事家數 |
|------|-----|--|---|------------------|
| 董事 | 賀錫敬 | 賀錫敬董事長畢業於美國加州大學應用數學系，2008年加入廣豐集團，歷任副總經理，2021年升任董事長，參與集團業務及「廣豐新天地」管理，並兼任東典光電科技獨立董事。具備會計金融實務、策略管理與產業經營經驗，具董事職務所需之專業能力與素養，積極貢獻公司治理。 | 1.本公司董事長，非為獨立董事。 2.本公司關係企業(100%子公司)之董事。 3.為本公司前十名之自然人股東。 4.為持有本公司已發行股份 5%以上之法人股東-輔豐實業股份有限公司及德豐投資股份有限公司之董事長。 5.其餘已依據金融監督管理委員會頒訂之「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」所列之獨立性要件核實，仍符合相關獨立性要求。 | 1 |
| 董事 | 賀鳴珩 | 賀鳴珩副董事長畢業於美國華盛頓大學企管碩士，曾任證券暨期貨商業同業公會理事長及元大期貨、元大證券董事長，具備豐富的產業實務與管理經驗，專長涵蓋財務會計、商務經營及證券期貨領域，並於多家相關企業擔任董事，具備履行董事職務所需之專業能力，持續貢獻公司治理。 | 1.本公司副董事長，非為獨立董事。 2.本公司關係企業(100%子公司)之董事。 3.董事為本公司法人董事(羅盛泰股份有限公司)之代表人，非為獨立董事。 4.其餘已依據金融監督管理委員會頒訂之「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」所列之獨立性要件核實，仍符合相關獨立性要求。 | 無 |
| 董事 | 李明輝 | 李明輝董事畢業於美國史蒂文生理工學院科學管理碩士，歷任多家證券公司高階主管及董事，具備金融實務、策略管理與產業經營經驗，專長涵蓋財務、行銷與營運管理，具備董事職務所需專業能力。 | 1、董事為本公司法人董事(羅盛泰股份有限公司)之代表人，非為獨立董事。 2、其餘已依據金融監督管理委員會頒訂之「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」所列之獨立性要件核實，仍符合相關獨立性要求。 | 無 |
| 董事 | 劉項 | 劉項董事畢業於美國哈佛大學藝術學士，曾任美商蒂芙尼亞洲區總經理，擁有豐富的銷售與管理實務經驗，專長涵蓋策略規劃、財務、行銷及營運管理，具備董事職務所需之專業能力與素養。 | 1、董事為本公司法人董事(瀚豐投資股份有限公司)之代表人，非為獨立董事。 2、其餘已依據金融監督管理委員會頒訂之「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」所列之獨立性要件核實，仍符合相關獨立性要求。 | 無 |
| 董事 | 黃思穎 | 黃思穎董事畢業於國立臺灣海洋大學國際物流管理碩士，曾任中國貨櫃運輸公司治理主管與代理發言人，具備產業實務與公司治理經驗，專長涵蓋策略管理、財務、行銷與營運規劃，具備董事職務所需之專業能力與素養。 | 1、董事為本公司法人董事(瀚豐投資股份有限公司)之代表人，非為獨立董事。 2、其餘已依據金融監督管理委員會頒訂之「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」所列之獨立性要件核實，仍符合相關獨立性要求。 | 無 |
| 獨立董事 | 侯青志 | 侯青志獨立董事畢業於美國伊利諾大學企管碩士，曾任元大期貨副總及富邦期貨總經理，擁有證券期貨產業實務與公司治理經驗，具備策略管理、財務與營運規劃等專業能力，足以勝任董事職務。 | | 無 |
| 獨立董事 | 管棋瑞 | 管棋瑞獨立董事畢業於國立聯合大學建築工程系，曾任德昌與康和營造工程總顧問，具備營建不動產產業實務經驗與策略管理能力，專長涵蓋商務、營運規劃與產業管理。 | 左列三位獨立董事於選任前二年及任職期間，皆符合金融監督管理委員會頒訂之「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」及證券交易法第十四條之二所訂資格要件，且獨立董事皆已依證券交易法第十四條之三賦予充分參與決策及表示意見之權力，據以獨立執行相關職權。 | 無 |
| 獨立董事 | 鄭有為 | 鄭有為獨立董事畢業於美國賓夕法尼亞大學法學博士，現任國立中央大學管理學院副院長及教授，具法律與商務實務經驗，兼具策略管理與領導能力，專長於法律、商務及產業經營管理。 | | 1 |

附註說明: 所有董事/獨立董事皆未有公司法第30條各款情事之一。

■ 審計委員會

審計委員會組成：本公司審計委員會由侯青志、管棋瑞與鄭有為三位具備專業背景與經驗的委員組成，任期自113年5月30日至116年5月29日。委員會主要負責監督財務報表的表達適切性、簽證會計師的任免與評估、內部控制制度的執行成效、法令遵循情形以及風險管理機制之落實。113年度共召開五次會議，其中三次會議（3月15日、8月13日、11月8日），所有委員均全數出席，並就營運參與、職責認知、決策品質、委員組成與選任及內部控制五大面向進行年度自我評鑑，強化委員會運作效能。



| 職稱 | 姓名 |
|------|-----|
| 召集委員 | 侯青志 |
| 委員 | 管棋瑞 |
| 委員 | 鄭有為 |

審計委員會的主要活動與會議

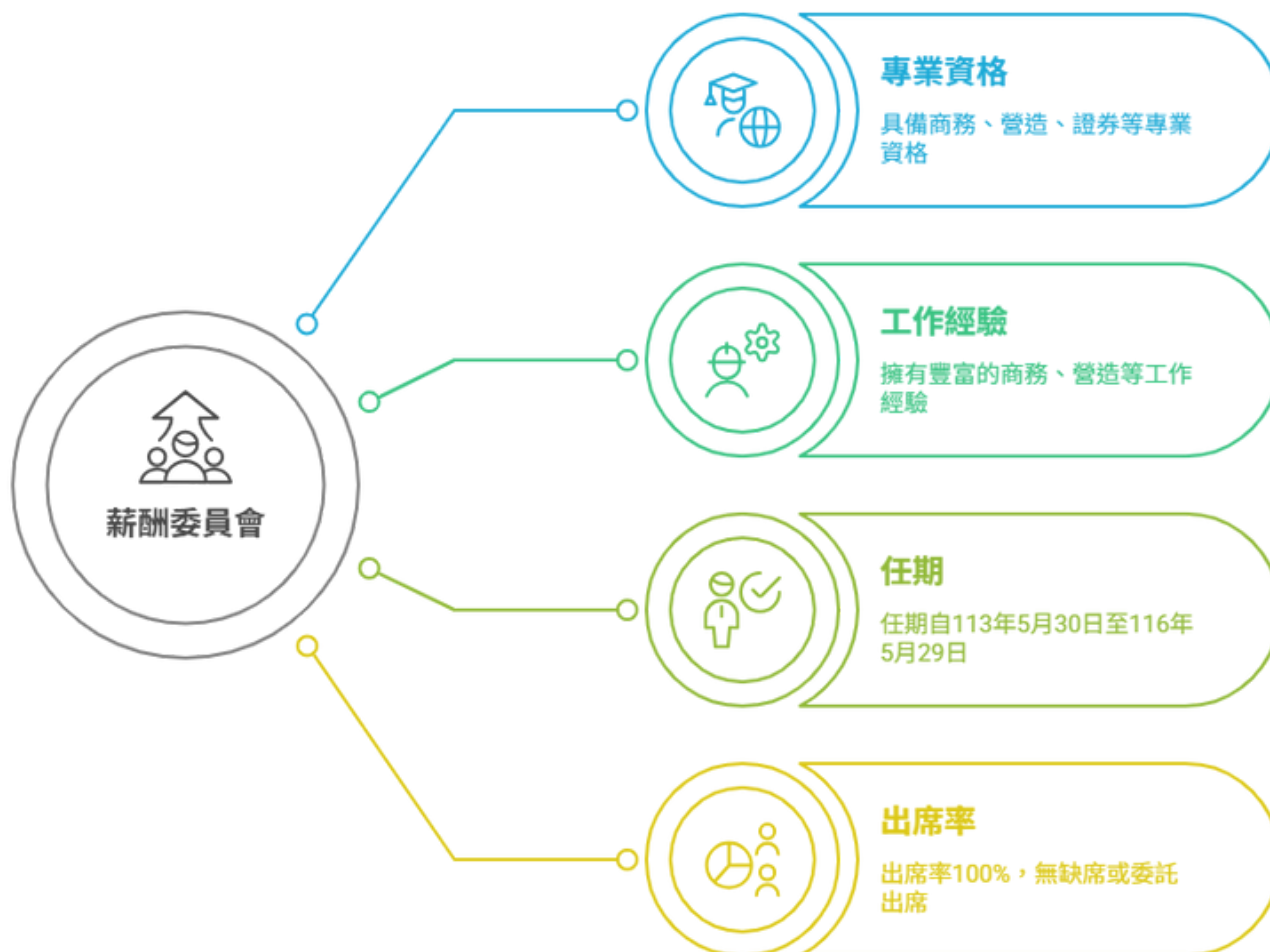
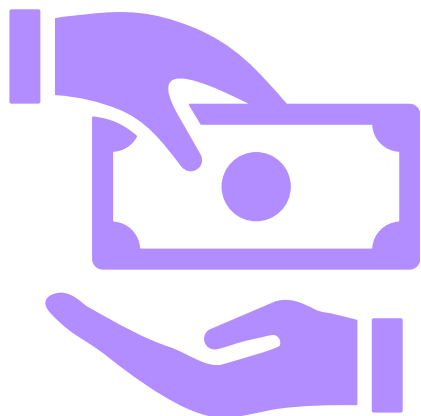


■ 薪酬委員會

薪酬委員會成員有3位，具備商務、營造、證券、財務、法律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、營造、證券、財務、法律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。本屆委員為第六屆，任期從113年5月30日開始，至116年5月29日結束，確保了委員會的連續性和穩定性。在113年度內，薪資報酬委員會共召開了7次會議。所有委員的實際出席次數均為7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。

第六屆薪酬委員會

| 職稱 | 姓名 |
|------|-----|
| 召集委員 | 管棋瑞 |
| 委員 | 侯青志 |
| 委員 | 鄭有為 |



提名委員會

提名委員會由5位成員組成，其中3位為獨立董事，2位為公司董事。所有委員均擁有超過5年的商務、法律、財務或企業管理相關經驗，並曾擔任高階管理職務或具備專業技術資格，確保在執行提名與選拔職責時具備充足的專業知識與判斷能力。本屆委員任期自民國113年5月30日起至116年5月29日止。委員會主要工作包括：

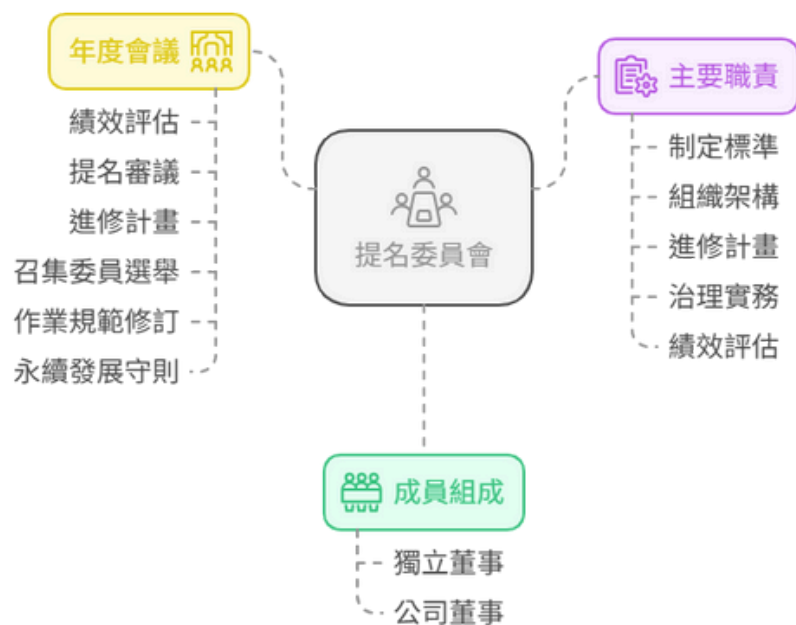
- 1、制定董事會成員所需之專業知識、技術、經驗及性別等多元化背景暨獨立性之標準，並據以覓尋、審核及提名董事候選人。
- 2、建構及發展董事會及各委員會之組織架構。
- 3、訂定並檢討董事進修計畫及董事與高階經理人之繼任計畫。
- 4、研修本公司治理實務守則、董事選任程序。
- 5、擔任董事會及各功能性委員會績效評估之執行單位。

於民國113年度，提名委員會共舉行三次例會，成員全數出席，出席率達100%，展現高度的責任感與投入度。會中決議事項包括：

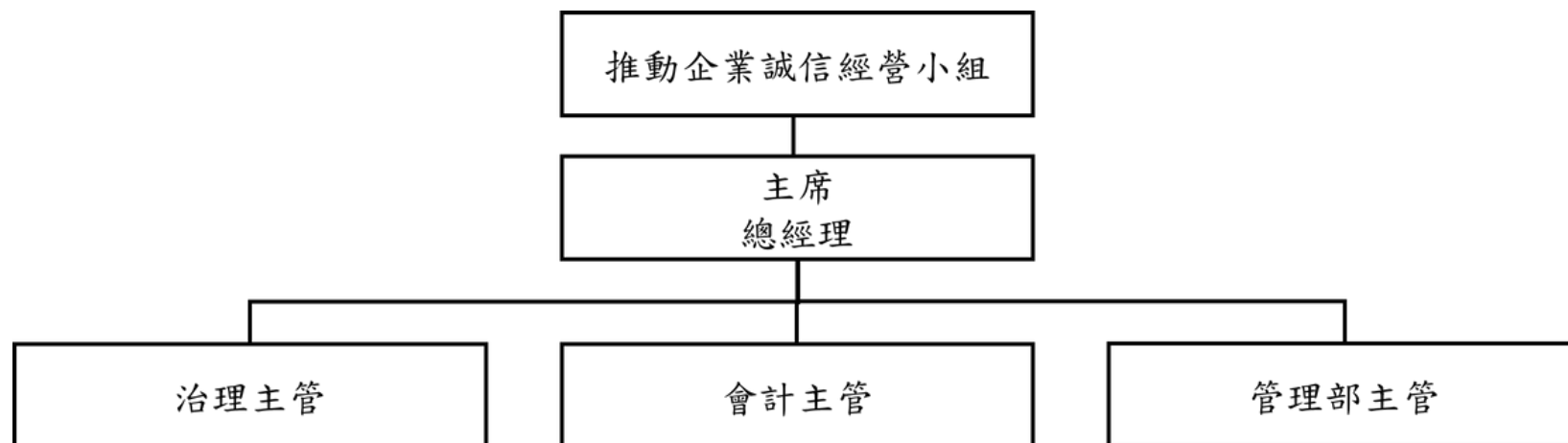
1. 董事會及各功能委員會之年度績效評估
2. 董事與獨立董事之提名案審議
3. 制定董事持續進修之實施要點與相關計畫
4. 選舉本委員會召集委員
5. 修訂關係人間財務及業務往來作業規範
6. 制定公司永續發展實務守則。

| 職稱 | 姓名 |
|------|-----|
| 召集委員 | 鄭有為 |
| 委員 | 侯青志 |
| 委員 | 管棋瑞 |
| 委員 | 賀錫敬 |
| 委員 | 賀鳴珩 |

提名委員會的組成與職責



■ 誠信小組架構



為強化誠信經營體系，公司特設「企業誠信推動小組」，由總經理擔任主席，並邀集治理、會計及管理部主管共同組成專責團隊，負責擬訂誠信政策與防範機制，並監督落實情形。主席每年向董事會說明小組運作及成效，確保措施有效推行。本公司秉持廉潔、透明及負責的經營理念，依據董事會核准之《員工行為準則》、《誠信經營守則》及《誠信經營作業程序與行為指南》進行宣導與執行，構建完善的公司治理與風險管控機制，營造可持續發展的經營環境。

一、誠信經營政策

本公司秉持公平、誠實、守信與透明的原則開展商業活動。為貫徹誠信經營政策並防範任何不當行為，我們依據《上市上櫃公司誠信經營守則》及營運所在地相關法規，制定了《誠信經營守則》，明確規範所有員工在業務執行過程中應遵守的注意事項。公司以廉潔、透明、負責為經營理念，透過完善的公司治理與風險管控機制，打造永續發展的經營環境。

二、防範不誠信行為方案

本公司專責單位應定期舉辦內部宣導，安排董事長、總經理或高階管理階層向董事、受僱人及受任人傳達誠信之重要性。本公司應將誠信經營納入員工績效考核與人力資源政策中，設立明確有效之獎懲及申訴制度。本公司為防範不誠信行為訂定「檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法」及「誠信經營作業程序及行為指南」，建立舉報機制，由發言人及稽核主管受理，明訂處理程序。

三、113年落實執行情形。

(一) 本公司對員工設置申訴管道，在外部人士如客戶、供應商或投人，可使用官網聯絡信箱等，提供通暢的舉報管道。

(二) 113年截至目前，受理檢舉案件:共 0 件。

註：

- (1) 誠信經營執行情形，每年一次提報董事會，本年度於113年11月8日董事會提報。
- (2) 113.11.08董事會提報「114年度董事會預定開會時間表」，預告董事會114年各季財報公告時間及公告前閉鎖期。
- (3) 113年董事會審核財報前，以e-mail提醒董事財報公告前之閉鎖期。



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。

本公司在董事選任上，嚴格考量董事會整體組成與多元性，依據營運模式與發展需求，制定多元化方針，包括：

1. 基本條件與價值面向——性別、年齡、國籍與文化背景；
2. 專業知識與技能面向——法律、會計、產業、財務、行銷、科技等領域的專業背景與產業經驗。

董事會成員應具備下列整體能力，以確保有效履行職責：營運判斷、會計與財務分析、經營管理、危機處理、產業知識、國際市場視野、領導力與決策能力。董事席次中，不得有超過半數為配偶或二親等以內之親屬關係，以維持獨立性。

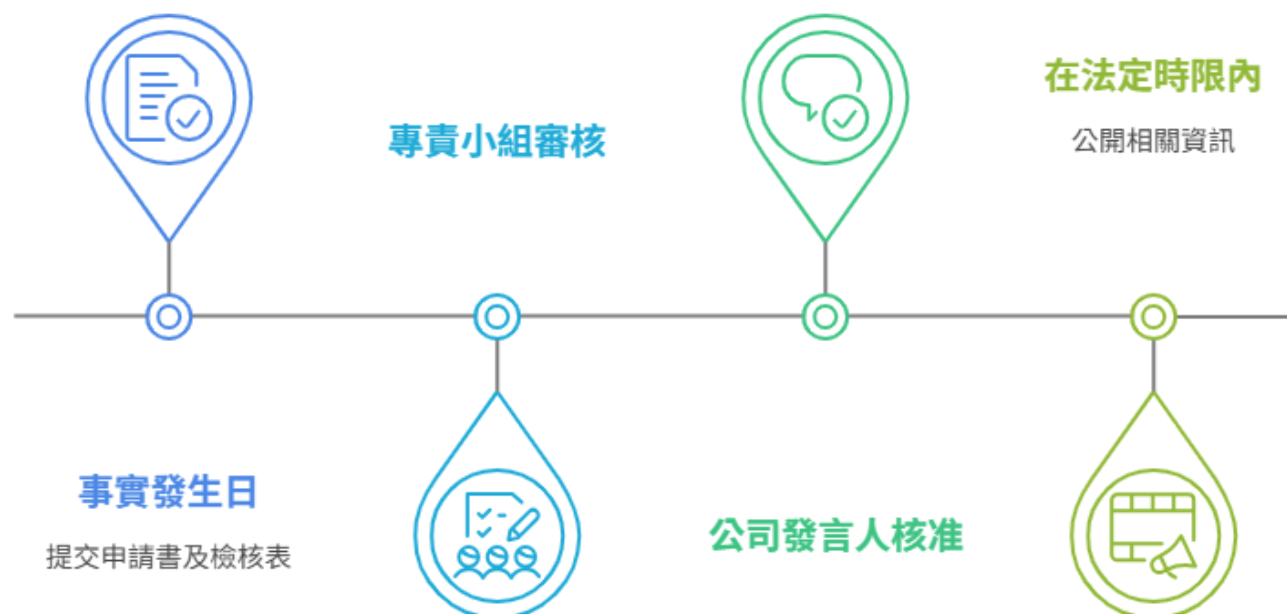
獨立董事之資格與選任，均遵循《公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法》及《上市上櫃公司治理實務守則》相關條文規定；一般董事之提名與選舉，依據《公司法》第192-1條所訂候選人提名制度辦理。如董事席次因故不足五人，將於最近一次股東會補選；若缺額達章程席位三分之一，則於六十日內召開臨時股東會補選。獨立董事若未達《證券交易法》規定人數，同樣於最近一次股東會或六十日內臨時股東會補選。本公司採用累積投票制，每股即享有等同於應選董事人數的票數，可集中票選一人或分配給多人，以保障少數股東權益。

目前董事會共設八席（含獨立董事），成員背景涵蓋企業管理、金融、建築與法律等專業領域。董事會主席為最高治理單位主席，不兼任公司其他高階主管。凡涉及利益衝突之議案，相關董事或監察人皆依規定迴避並離席，不參與討論與表決；若員工發現利益衝突情事，亦可向直屬主管通報。董事會並定期依績效評估結果，檢視並調整成員組成，以維持最佳治理效能。



重大事件發布流程

本公司於發布重大訊息時，嚴格遵循相關法令規定，以及臺灣證券交易所「上市公司重大訊息查證暨公開處理程序」及其問答集與本公司內部作業程序，確保資訊傳遞的及時性、正確性與完整性。當公司決策或事件符合上述重大訊息標準時，權責單位需於事實發生日當天填報《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，送交重大訊息專責小組審核，再由公司發言人核准發布，並於法定時限內公開相關資訊。在113年度，公司無任何重大事件或訊息，其餘例行公告則依既定規範辦理。



董事進修政策

董事訓練課程將依照前述董事職能需求，分為核心課程與專業課程兩大部分。

1. 核心課程聚焦於董事的責任與義務、董事會組織與職能、議事程序及與經營團隊協作等主題，協助董事夥伴深入理解自身角色並有效落實公司治理制度。
2. 專業課程則依據《上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點》中所訂之三大進修範圍，並參考各董事的專業背景，涵蓋財務分析、風險管理、業務與商務策略、法務與會計實務、企業社會責任及內部控制與財務報告責任等領域。依推行要點規定的進修時數，以核心課程為主、公司治理與永續發展相關課程為輔，旨在引導董事於決策與治理文化中發揮關鍵影響力，並提升我國企業在國際舞台上的競爭力。

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。

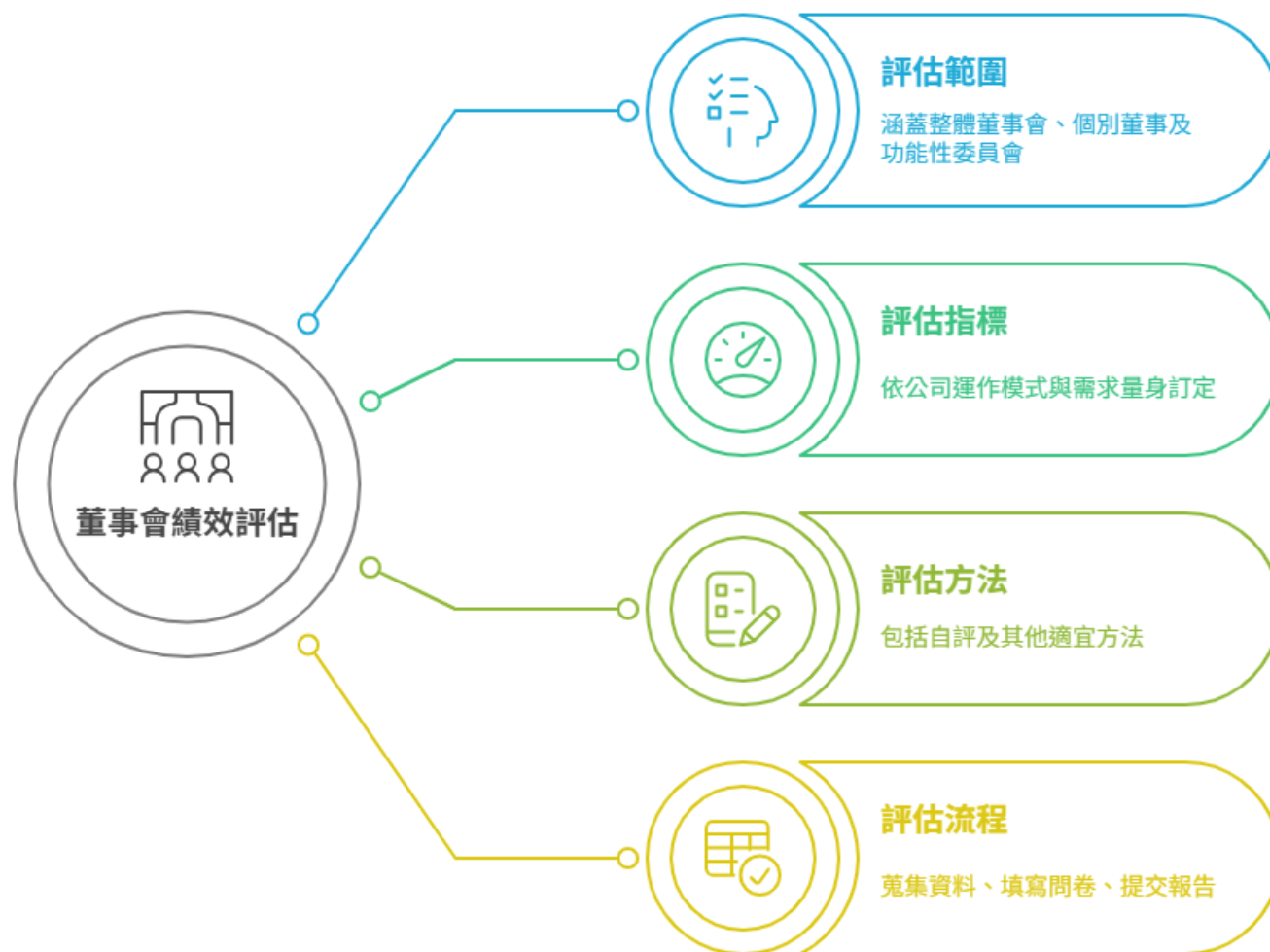
| 職稱 | 姓名 | 進修日期 | 主辦單位 | 課程名稱 | 進修時數 |
|----------------------|-----|-----------|----------------------|--------------------------------|------|
| 董事長 | 賀錫敬 | 113.09.03 | 社團法人中華公司治理協會 | 企業創新成長全面啟動 | 3 |
| | | 113.09.24 | 社團法人中華公司治理協會 | AI之運用、法律與稽核 | 3 |
| | | 113.10.01 | 社團法人中華公司治理協會 | 董事會如何訂定ESG永續治理策略 | 3 |
| 副董事長 | 賀鳴珩 | 113.01.19 | 中華民國證券商業同業公會 | (ESG)公平待客原則評核說明會 | 3 |
| | | 113.08.14 | 中華民國證券商業同業公會 | 國內外防制洗錢及打擊資恐相關法令暨風險趨勢與態樣 | 3 |
| | | 113.09.05 | 中華民國證券商業同業公會 | 資安威脅趨勢與危機管理 | 3 |
| | | 113.10.07 | 財團法人台北金融研究發展基金會 | 公司治理友善金融準則與身心障礙者金融服務 | 2 |
| 董事 | 李明輝 | 113.09.06 | 社團法人中華公司治理協會 | 集團企業重組的策略思考 | 3 |
| | | 113.11.08 | 社團法人中華公司治理協會 | 企業併購股權投資規劃及合資協議實務解析 | 3 |
| 董事 | 劉 項 | 113.08.27 | 社團法人中華公司治理協會 | 從永續治理角度談誠信經營與反貪腐 | 3 |
| | | 113.09.03 | 社團法人中華公司治理協會 | 企業創新成長全面啟動 | 3 |
| 董事 (113.12法人代表新任) | 黃思穎 | 113.11.13 | 財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會 | 董監如何督導公司做好企業風險管理及危機處理(含性平) | 3 |
| | | 113.11.13 | 財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會 | 企業ESG:環境、社會、治理-相關司法案例與法律責任解析 | 3 |
| | | 113.12.13 | 社團法人台灣投資人關係協會 | 職場性騷擾防治 | 3 |
| | | 113.12.20 | 社團法人中華公司治理協會 | 董監自保必知:洞悉犯罪者如何利用非常規交易、關係人交易知手法 | 3 |
| 董事 (113.12法人代表卸任) | 黃麗玲 | 113.06.06 | 臺灣證券交易所及永續發展協會共同舉辦 | 以永續知識力打造全新碳時代 | 7 |
| | | 113.06.18 | 臺灣證券交易所及永續發展協會共同舉辦 | 以永續知識力打造全新碳時代 | 6 |

| 職稱 | 姓名 | 進修日期 | 主辦單位 | 課程名稱 | 進修時數 |
|------|-----|-----------|--------------|--------------------------|------|
| 獨立董事 | 侯青志 | 113.01.19 | 中華民國證券商業同業公會 | (ESG)公平待客原則評核說明會 | 3 |
| | | 113.08.14 | 中華民國證券商業同業公會 | 國內外防制洗錢及打擊資恐相關法令暨風險趨勢與態樣 | 3 |
| 獨立董事 | 管棋瑞 | 113.01.19 | 中華民國證券商業同業公會 | (ESG)公平待客原則評核說明會 | 3 |
| | | 113.08.14 | 中華民國證券商業同業公會 | 國內外防制洗錢及打擊資恐相關法令暨風險趨勢與態樣 | 3 |
| 獨立董事 | 鄭有為 | 113.09.27 | 財團法人台灣金融研訓院 | 公司治理論壇 | 3 |
| | | 113.11.26 | 社團法人中華公司治理協會 | 不誠信經營責任與證券不法案件分析 | 3 |



■ 董事會績效評估辦法

依據本公司最新修訂之《董事會績效評估辦法》，本公司將定期公開年度董事會績效評估結果，評估範圍涵蓋整體董事會、個別董事及各功能性委員會。相關評估指標依據公司運作模式與需求量身訂定，由薪酬委員會定期檢視並提出改進建議。評估方式包括董事會內部自評、個別董事自評，或採用其他適宜的方法。各執行單位負責蒐集董事會活動資料，並分發「董事會績效自評問卷」、「董事成員績效自評問卷」及「功能性委員會績效自評問卷」等文件，由評估對象依照指標標準填寫，彙整後形成評估報告，提交董事會審閱並作為後續改進依據。



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

董事成員績效評估之衡量項目函括下列事項：

- 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

薪酬委員會績效評估之衡量項目函括下列事項：

- 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

審計委員會績效評估之衡量項目函括下列事項：

- 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



113年度評估結果

本公司於114年1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，113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。113年評鑑結果於114年3月14日提名委員會審議，同日並提報董事會。

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

外部評鑑：無

■ 薪酬

1. 酬金政策與組成

本公司董事及監察人之報酬包括固定薪資與依章程規定的酬勞；總經理及副總經理除領取基本薪資外，亦享有績效獎金及員工酬勞，金額依其職務責任、對公司之貢獻及市場水準所訂。

2. 訂定程序

董事、監察人與經理人之薪酬，由薪酬委員會每年評估並提出建議，經董事會審議通過後實施。

3. 與績效及風險連結

各級主管之酬金設計，充分考量公司整體營運目標、財務狀況及其所承擔之責任，並平衡未來風險，確保報酬與經營績效同步。

4. 薪酬委員會自評機制

薪酬委員會每年（1月1日至12月31日為評估期間）進行一次內部自評，依據以下五大面向檢視運作成效：

- (1) 對公司營運之參與度
- (2) 功能性委員職責認知
- (3) 決策品質提升情形
- (4) 委員會組成與成員遴選
- (5) 與內部控制機制之協同程度

113年度薪資報酬委員會涵蓋第五屆2次與第六屆5次會議（第六屆委員任期為113年5月30日至116年5月29日），委員出席情形如下：

| 職稱 | 姓名 | 實際出席次數(B) | 委託出席次數 | 實際出席率(%) (B/A) | 備註 |
|-----|-----|-----------|--------|-------------------|-----|
| 召集人 | 管棋瑞 | 5 | 0 | 100 | 第六屆 |
| 委員 | 侯青志 | 5 | 0 | 100 | |
| 委員 | 鄭有為 | 5 | 0 | 100 | |
| 召集人 | 侯青志 | 2 | 0 | 100 | 第五屆 |
| 委員 | 管棋瑞 | 2 | 0 | 100 | |
| 委員 | 劉韋廷 | 2 | 0 | 100 | |

本公司在113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。113年01月24日，第五屆第十次會議審核112年經理人年終獎金發放與審核部門績效獎金，經主席徵詢全體出席委員無異議，照案通過。113年03月15日，第五屆第十一次會議審核民國112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。113年05月30日，第六屆第一次會議選舉第六屆薪酬委員會召集委員，於113年6月26日第六屆第二次會議，審核新任董事報酬案，全體出席委員無異議，照案通過。113年8月13日為第六屆第三次會議，審核112年度經理人酬勞發放案以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。113年11月8日為第六屆第四次會議，審核業績獎金，全體出席委員無異議，公司將決議情形提董事會報告。113年12月10日為第六屆第五次會議，審核新任總經理薪酬，全體出席委員無異議照案通過。以上是113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。

| 日期/期別 | 議案內容 | 決議情形 | 公司對於委員意見處理 |
|----------------------|---|------------------------|-----------------|
| 113.01.24 第五屆第十次 | 1.訂定業績獎金辦法 2.審核部門業績獎金 3.審核112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 | 提董事會由全體出席董事同意通過 |
| 113.03.15 第五屆第十一次 | 1.審核民國112年度董事及員工酬勞提撥案 | | |
| 113.05.30 第六屆第一次 | 1.選舉第六屆薪酬委員會召集委員 | | |
| 113.06.26 第六屆第二次 | 1.審核新任董事報酬案 | | |
| 113.08.13 第六屆第三次 | 1.審核112年度經理人酬勞發放案 2.審核經理人薪資調整案 | | |
| 113.11.08 第六屆第四次 | 1.審核業績獎金 | | |
| 113.12.10 第六屆第五次 | 1.審核新任總經理薪酬 | | |



公會

為助力產業進步，公司主動加入並參與各產業公會及其舉辦之活動，擔當重要議題的倡議者，與國際夥伴攜手推動產業發展。我們透過積極參與各項倡議與專案，不僅促進與同業及價值鏈夥伴之間的交流，也讓公司的永續理念發揮更廣泛的社會影響力。基於此，於2005年本公司成為「台灣區紡紗工業同業公會」理事會員，持續為產業發展貢獻心力。

加入產業公會

公司成為台灣區紡紗工業同業公會的理事會員。

參與公會活動

公司積極參與公會舉辦的活動。

倡議重要議題

公司倡議產業內的關鍵議題。

與國際夥伴合作

公司與國際夥伴合作推動產業發展。

促進交流

公司促進與同業及價值鏈夥伴的交流。

擴大永續影響力

公司擴大其永續理念的社會影響力。



■ 風險管理

一、風險管理政策

為維護本公司股東權益，確保資產品質、財務安全及相關法令規章之確實遵循，於111年11月11日訂定「風險管理政策與程序」，作為風險管理之最高指導原則。

二、風險管理組織架構與職掌

- 1、董事長為風險管理最高主管，由總經理及各單位主管擔任一級風險管理人員。
- 2、一級風險管理人員負責辨識各項風險、擬定因應對策，並將結果呈報董事長。
- 3、依風險內容之差異，董事長視其重要性得召開會議檢討各項因應對策，必要時成立相關應變小組。
- 4、稽核依稽核計劃查核各項重要控制落實情形，並向審計委員會及董事會提稽核報告。

三、風險管理範疇

本公司各層級之風險管理包含公司之營運風險、財務風險、投資風險、信用風險、管理風險、資安風險、法律風險及其他可辨識之風險，並配合經營環境、業務與營運活動之改變適時調整。

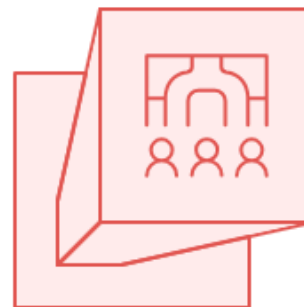
稽核報告

稽核報告提供低風險影響下的高控制保障。



董事長檢討會議

董事長檢討會議確保高風險影響下的有效控制。



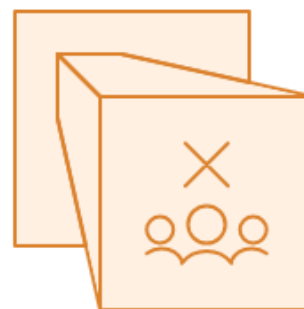
單位主管辨識風險

單位主管辨識風險是低影響和低控制的起點。



應變小組成立

應變小組成立應對高風險影響下的低控制情況。



四、113年風險管理運作

| | 風險類型 | 管理單位 | 風險內容說明 | 預防措施 | 風險管理運作 |
|---|------|------|--------|---|--|
|  | 營運風險 | 總經理室 | 營運目標達成 | 1.導入預算管理制度。 2.預算與實際檢討。 | <ul style="list-style-type: none"> 透過經營會議管理年度方針及目標達成情形。 |
| | 財務風險 | 財務部 | 匯率變動 | 1.外幣部位管控，減少匯率損失風險。 2.每周匯兌報表，提供匯率影響監控數據。 | <ul style="list-style-type: none"> 監控外匯市場變動及資訊，並評估公司資產與負債部位所產生之外匯風險及損益變化。 擬定避險策略，進行匯率避險操作。 對造成外幣部位變動的資金轉移，進行外幣匯率風險控管以及相關避險操作。 市場風險管理的目標是通過將市場風險控制在可以承受的合理範圍內，實現經風險調整收益率的最大化。 |
|  | | 財務部 | 利率變動 | 1.強化資金控管，降低閒置資金，減少資金成本。 2.每周借款報表，提供各往來行庫利率報價，尋求最佳融資條件。 | <ul style="list-style-type: none"> 監控利率市場變化，控管現有長短期借款部位，適時利用市場工具鎖定利率成本。 掌握資金狀況，依據年度預算需求評估各式籌資方式及工具，降低資金成本。 維持良好銀行關係，爭取最佳融資及存款利率。 |
|  | 投資風險 | 投資部 | 市場變動 | 1.依公司取處辦法，執行授權投資。 2.每日、每周投資權益表報，檢視淨值變化。 | <ul style="list-style-type: none"> 監控投資市場變化，控管長短期投資部位，適時調整投資策略。 衍生性商品交易依規公告。 |
|  | 信用風險 | 財務部 | 帳款回收風險 | 1.帳齡分析表。 2.逾期帳款列管追蹤報告。 | <ul style="list-style-type: none"> 客戶信用評估，管控帳款回收進度，降低逾期風險。 |



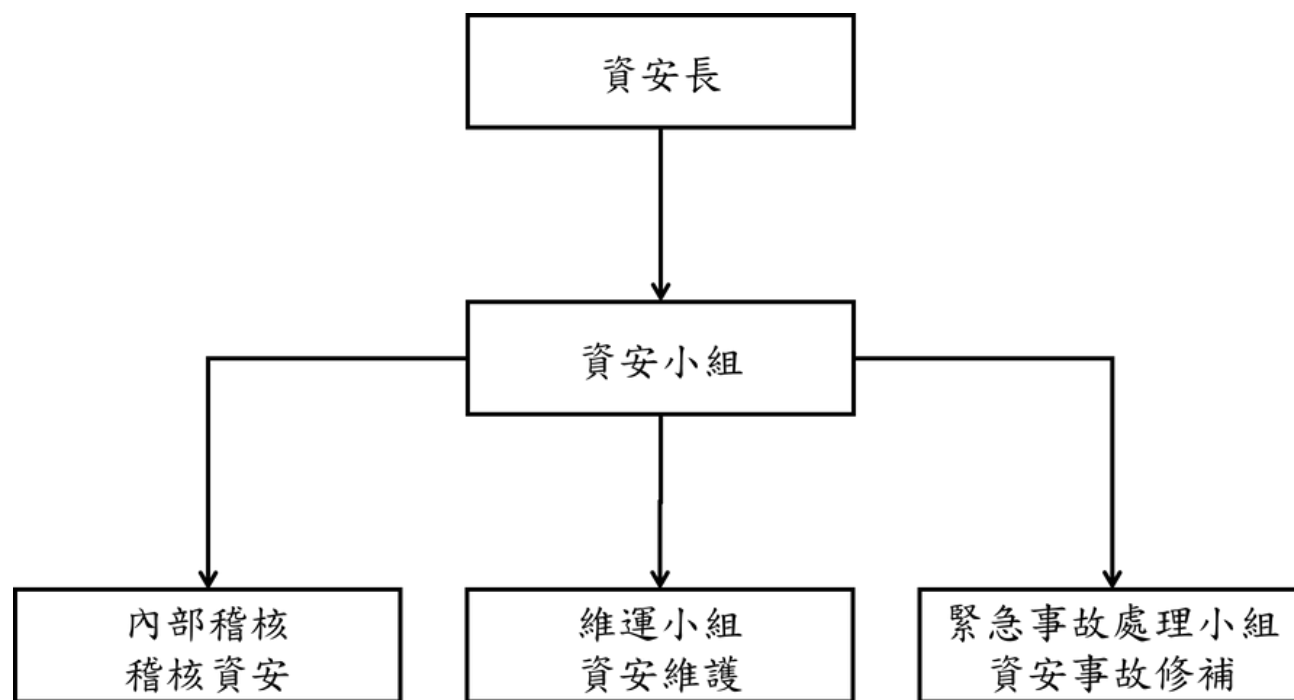
| 風險類型 | 管理單位 | 風險內容說明 | 預防措施 | 風險管理運作 |
|--|------|----------------|---|---|
| 管理風險 | 管理部 | 人員異動 勞資關係處理 | 1.優於勞基法之薪資、福利制度。 2.工時檢討，檢視人員配置適足率。 3.員工教育訓練與進修規劃。 | <ul style="list-style-type: none"> 強化勞資溝通管道以促進和諧關係。 強化人員招聘管道、教育訓練之管理、執行與監督。 確保人力資源現有之管理程序及相關行政作業符合法令規定。 |
| | 管理部 | 員工行為不當 | 1.宣導及講座。 2.建立檢舉制度與管道。 | 訂有「誠信經營守則」、「誠信經營守則作業及行為指南」、「員工道德行為準則」，落實誠信經營之價值觀，及打造誠信企業文化，以引導公司同仁之行為符合道德標準，進而避免涉及違法行為，健全公司治理。 |
| 資安風險 | 管理部 | 網路安全 資訊安全 | 1.強化防毒軟體與防火牆功能。 2.精進資安管理。 3.資安教育訓練。 4.資安應變演練。 | <ul style="list-style-type: none"> 定期執行內部網路安全掃描。 使用者授權管理機制，內部資訊安全宣導。 定期資料備份。 |
| 法律風險 | 管理部 | 業務風險 管理風險 | 1.重大合約會法務單位審核。 2.落實印鑑管理辦法。 3.法令宣導及教育訓練。 | <ul style="list-style-type: none"> 透過合約管理，強化公司各類型契約之簽訂狀況及控管相關風險。 透過印章管理，強化公司印信之製發、使用、廢止等事項之控管，以降低公司整體法律風險。 對內舉辦相關法務教育訓練，提升及強化同仁法律風險意識，以利同仁於從事業務行為時，可符合相關法令，降低交易風險。 |
| | 稽核 | 違法受罰 | 1.法令宣導。 2.法律顧問。 | 由稽核負責法律風險管理，就內部制度、法令遵循、糾紛爭訟、投資、智慧財產權管理等事項，提供法律諮詢及處理建議。 |
| 註: 風險管理政策、範疇、組織架構及運作情形，每年一次提報董事會，本年度於113年11月8日董事會提報。 | | | | |

■ 資訊產品安全風險管理架構

本公司由資安小組單位負責資安風險，將於2025年導入ISO 27001建置資訊安全風險管理架構，訂定資訊安全政策，確保客戶隱私及公司內部資訊不外流。2024年無發生已證實屬於侵犯客戶隱私的投訴總數。

一、資訊安全治理與查核制度

本公司與合併子公司統籌成立資安小組(如組織架構圖)，由資安長負責整合並執行資訊安全政策，宣導資訊安全訊息，提升員工資安意識，蒐集及改進組織資訊安全管理系統績效及有效性之技術、產品或專案等。由稽核人員每年就內部控制制度進行資訊安全查核，評估公司資訊作業內部控制之有效性。每年定期由內部稽核單位執行資訊安全管理作業查核，並出具稽核報告，並定期於審計委員會及董事會作稽核結果業務報告。



二、資通安全政策

1. 目的：為增進本集團資訊作業安全及穩定之運作，提供可信賴之資通訊服務，確保資訊資產之機密性、完整性及可用性，並順利推展各項業務，以符合資通安全管理作業，特制定本公司資通安全政策(以下簡稱 本政策)做為資通安全管理最高指導方針。

2. 範圍：本政策適用於本公司及關係企業同仁、接觸本公司業務資訊或提供服務之廠商及第三方人員。







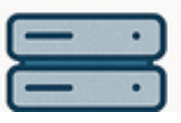
3. 目標：確保本公司業務相關資訊之機密性，保障本公司業務機密與個人資料。(1)確保本公司業務相關資訊之完整性及可用性，提高工作效能與品質。(2)提昇本公司資通安全防護能力。(3)達成本公司業務持續運作之目標。

4、策略：(1)應考量相關法律規定及企業營運要求，評估資通訊作業安全需求，建立相關程序，以確保資訊資產之機密性、完整性及可用性。(2)建立本公司資通安全組織並訂定分工權責，俾利推行資通安全作業。(3)依資通安全責任等級分級辦法之規定執行各項應辦事項。(4)建立資通安全事件通報應變機制，以確保資安事件妥善回應、控制及處理。(5)定期執行資通安全稽核作業，以確保資通安全管理落實執行。

5、審查：本政策由董事長核定，資訊處每年至少評估一次，或於組織有重大變更時(如組織調整、業務重大異動等)重新評估。依評估結果、相關法令、技術及業務等最新發展現況，予以適當修訂。



三、資訊安全具體管理方案

| 項目 | 具體管理措施 |
|---|---|
|  防火牆防護 | <ul style="list-style-type: none">• 防火牆設定連線規則。• 如有特殊連線需求需額外申請開放。 |
|  使用者上網控管機制 | <ul style="list-style-type: none">• 使用自動網站防護系統控管使用者上網行為。• 自動過濾使用者上網可能連結到有木馬病毒、勒索病毒或惡意程式的網站。 |
|  防毒軟體 | <ul style="list-style-type: none">• 使用防毒軟體，並自動更新病毒碼，降低病毒感染機會。 |
|  作業系統更新 | <ul style="list-style-type: none">• 作業系統自動更新，因故未更新者，由資訊部協助更新。 |
|  郵件安全管控 | <ul style="list-style-type: none">• 有自動郵件掃描威脅防護，在使用者接收郵件之前，事先防範不安全的附件檔案、釣魚郵件、垃圾郵件，及擴大防止惡意連結的保護範圍。• 個人電腦接收郵件後，防毒軟體也會掃描是否包含不安全的附件檔案。 |
|  資料備份機制 | <ul style="list-style-type: none">• 重要資訊系統資料庫皆設定每日備份。 |
|  重要檔案上傳伺服器 | <ul style="list-style-type: none">• 公司內各部門重要檔案存放於伺服器，由資訊部統一備份保存。 |

四、資訊安全管理作業

1. 目的：為維護公司資訊系統安全及強化資訊安全防護機制，訂定相關規範，以為公司執行之依據。
- 2、管制範圍：電腦主機系統、電腦設備、電腦程式、資料庫檔案、電腦輸出之螢幕、報表及媒體。
- 3、管理作業程序：

(1) 機房規範

- a. 非資訊處理人員，機房未經核准不得隨意進入，進出時需填寫進出登記簿。
- b. 機房內不得擺置易燃物品，並需定期請廠商檢測防火設施。

(2) 電腦設備請採購及安裝規範

- a. 更新及購買設備需填寫請購單，會簽主管單位核准後，由資訊部進行採購及安裝。
- b. 電腦設備之安裝需由資訊人員會同進行，不得安裝非法軟體，並確實安裝防毒軟體，定期作病毒掃描及更新病毒碼。
- c. 人員離職時，可移式電腦設備需進行移交手續。
- d. 主機 SERVER 設置防火牆，由公司外部進入作業，皆需經由防火牆進入。

(3) 操作控制

- a. 使用者用完電腦時必須離線，電腦不使用時需關機。
- b. 禁止擅自利用資訊中心系統設備，處理與本身業務無關的作業。
- c. 非辦公時間或假日要使用主機，應將使用目的及使用時間先經權責主管核准，並通知資訊部門作相應之措施。
- d. 資訊部門應隨時檢視系統異常 JOBLLOG，並做必要之處理。 e. 資訊部門需定期做資料備份，異地存放，同時定期做回覆測試。

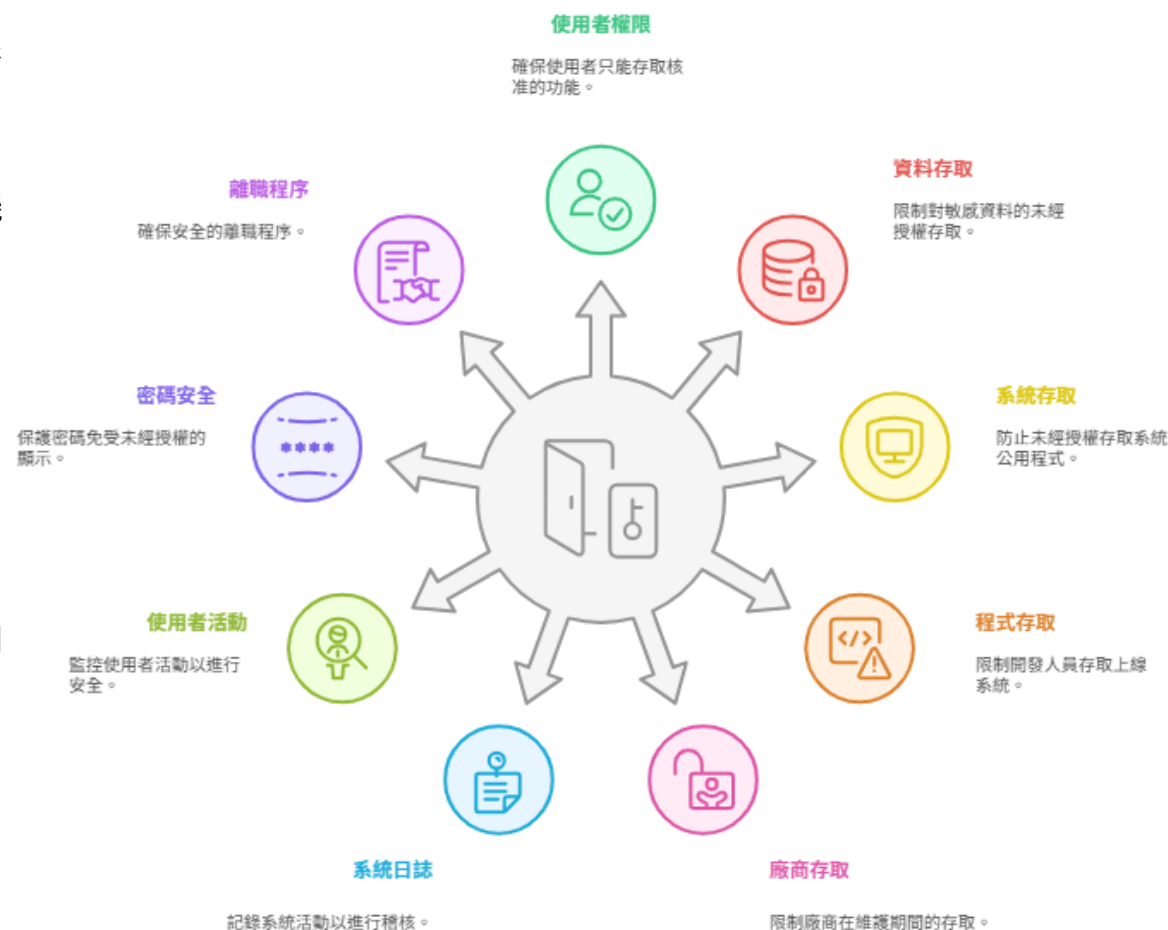
(4) 密碼控制 每一位使用者都有獨自的使用代碼，和使用密碼。

- a. 授權使用密碼者應造冊列管，個人之密碼不得借他人使用。
- b. 職員離職或更換工作，其使用代碼應立即註銷或更新。
- c. 凡已上線之檔案，均應由應用程式維護之，而應用程式均應列入使用權限管制範圍。
- d. 密碼之更換，每 3 個月需變更一次，密碼長度至少 6 位，且第 1 位需為英文字。
- e. 第 1 次使用者之帳戶及權限應經資訊單申請，經部門主管核准，再由資訊部門系統安全管理員執行。



(5) 權限控制

- a. 使用者應依核准權限擁有相關使用功能。
- b. 資料使用權限應有分層授權系統，稽核及管理人員無權限更新資料庫。
- c. 非指定之財務人員無權使用財務報表系統。
- d. 一般應用程式之使用者除執行應用系統外，應無存取主機系統公用程式、工具及指令之權限。
- e. 系統發展/程式撰寫人員對於上線系統之程式與資料檔案應無存取權限。
- f. 設定供廠商於軟、硬體維護時使用之使用者代號，平時應限制未經授權之存取 (disabled)。
- g. 設置電腦工作日誌供系統操作員記載系統之情況，並經主管覆核。
- h. 系統應記錄使用者使用系統之情形，並由系統管理員定期覆核及追蹤久未登錄系統之使用者。
- i. 資訊人員對於正式上線之應用程式應無存取權限。
- j. 密碼應不可顯示於電腦螢幕上，亦不可未經亂碼化即列印於任何報表上。
- k. 資訊人員離職時先填寫離職申請書，經單位主管核准，辦理離職移交程序方可離職，移交程序表需交接人簽名，作業才算正式完成。



五、投入資通安全管理之資源



1. 網路硬體設備

| 品項 | 數量 |
|--------|----|
| 防火牆 | 1 |
| 電腦防毒主機 | 1 |
| 垃圾軟體過濾 | 1 |



2. 軟體系統

| 品項 | 數量 |
|--------|----|
| 電腦防毒軟體 | 1 |
| 備份管理軟體 | 1 |



3. 資通安全投入人力

| 維護項目 | 人力 |
|--------------|----|
| 每日各系統狀態檢查 | 1 |
| 每週定期備份 | 1 |
| 備份媒體異地存放之執行 | 1 |
| 每年資安宣導 | 1 |
| 每年系統災難復原模擬演練 | 2 |
| 每年對資訊循環之內部稽核 | 2 |



4. 資安宣導及會議項目

| 項目 | 次數/年 | 參加總人數 |
|-----------------|------|-------|
| 113年度員工資安宣導教育訓練 | 2 | 40 |
| 113年度資通安全會議 | 4 | 80 |
| 113年度資安事件案例分享 | 2 | 40 |



六、資訊安全事件

1. 本公司目前無重大資安事件導致營業損害之情事
2. 持續落實資訊安全管理政策目標，並定期實施復原計畫演練以確保公司重要系統與資料安全



七、重要契約:

截至年報刊印日止，仍有效存續及最近年度到期之供銷契約、技術合作契約、工程契約、長期借款契約及其他足以影響股東權益之重要契約:無。



營運績效 GRI 201-1、201-4、207-1、207-2、207-3、207-4

■ 經濟績效

本公司113年度合併營業收入為333,508仟元，較去年成長12.73%。營業毛利從107,644提升至121,765仟元，增長13.12%，顯示毛利率穩步改善。更值得一提的是，本期淨利高達168,832仟元，年增58,832仟元，增幅達53.48%；歸屬母公司淨利146,930仟元，較去年同期提升51,827仟元，漲幅54.50%。每股盈餘亦由0.51元躍升至0.79元，成長54.90%，彰顯本公司在提高營運效率與成本管控方面成效顯著。

單位：新台幣仟元

| 項目 | 113 年度 | 112 年度 | 增減金額 | 增減百分比(%) |
|-----------|---------|---------|--------|----------|
| 營業收入 | 333,508 | 295,859 | 37,649 | 12.73 |
| 營業毛利(損) | 121,765 | 107,644 | 14,121 | 13.12 |
| 本期淨利(損) | 168,832 | 110,000 | 58,832 | 53.48 |
| 淨利歸屬於母公司 | 146,930 | 95,103 | 51,827 | 54.5 |
| 每股盈(虧)(元) | 0.79 | 0.51 | 0.28 | 54.9 |



113年度公司財務結構與績效較112年度持續優化：

1. 財務結構

負債佔資產比率從22.42%微升至23.99%，顯示公司在適度提高舉債比重以擴大投資的同時，仍維持在低風險區間。長期資金佔固定資產比率由25,640%大幅攀升至33,673%，反映更多長期資金投入不動產、廠房及設備，強化營運基礎。

2. 償債能力

流動比率由347.84%降至223.58%，雖有回落，但仍高於200%，短期周轉能力充裕。速動比率由140.42%降至78.07%，降幅明顯，主要因流動資產減少-透過持有部位減少，短期借款/應付短期票券增加，致速動資產相對減少，建議持續關注借款管理以維持速動比率在100%以上的安全標準。

3. 獲利能力

資產報酬率（ROA）由2.55%提升至3.48%，代表公司資產使用效率改善。

股東權益報酬率（ROE）由3.10%增至3.78%，顯示以股東資本創造利潤的效果更佳。淨利率從37.17%大幅增長至50.62%，突顯營業毛利率與費用控管同步優化，營運獲利大幅提升。

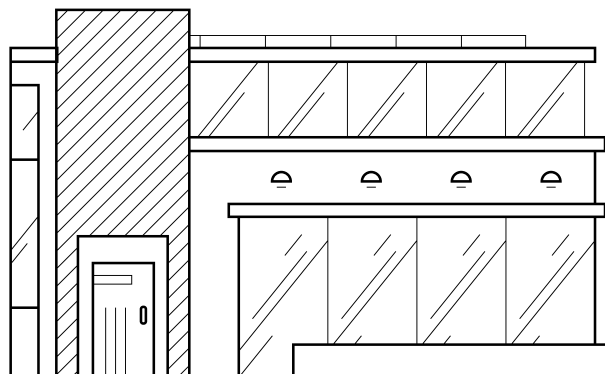
綜觀上述，113年度公司在維持穩健財務結構與充裕流動性之餘，透過積極的長期投資策略與嚴謹的成本控管，顯著提升資產與權益報酬，整體財務健康度與獲利表現皆有優異成長。

| | 項 目 | 113 年度 | 112 年度 |
|------|----------------|----------|----------|
| 財務結構 | 負債佔資產比率(%) | 23.99 | 22.42 |
| | 長期資金佔固定資產比率(%) | 33673.49 | 25640.14 |
| 償債能力 | 流動比率(%) | 223.58 | 347.84 |
| | 速動比率(%) | 78.07 | 140.42 |
| 獲利能力 | 資產報酬率(%) | 3.48 | 2.55 |
| | 股東權益報酬率(%) | 3.78 | 3.1 |
| | 純益率(%) | 50.62 | 37.17 |
| | 基本每股盈餘(元) | 0.79 | 0.51 |



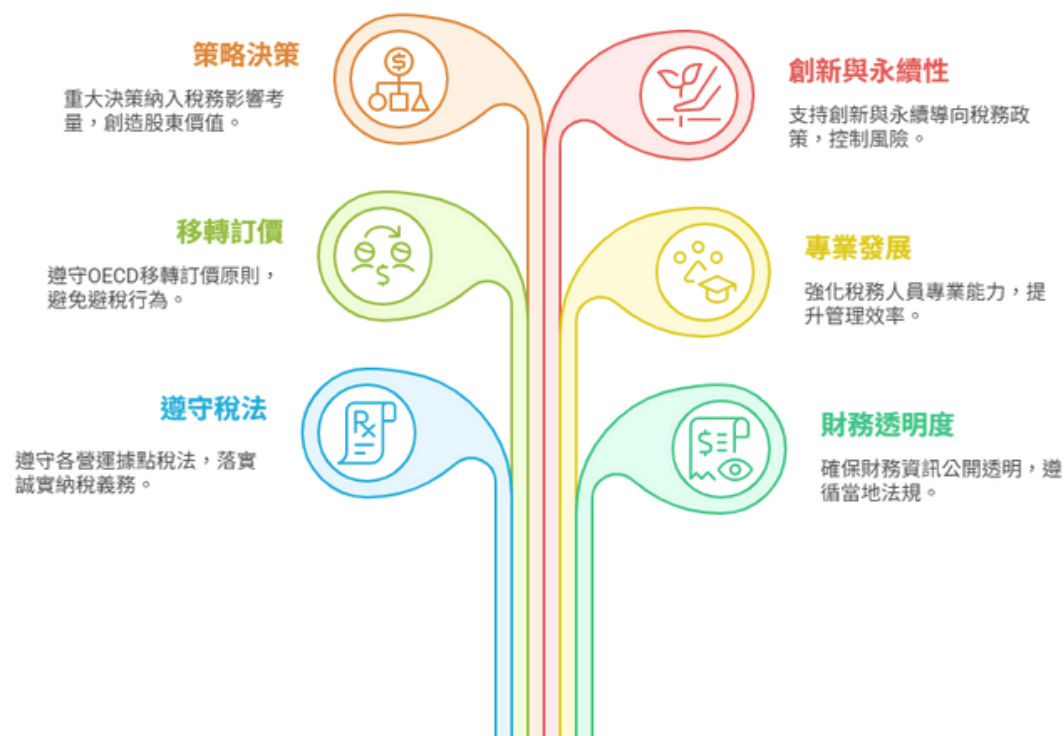
政府之財務補助

本公司於2024年度未獲得政府財務補助。



稅務治理

本公司依循稅務治理趨勢，秉持企業永續與誠信經營理念，制定稅務政策，遵守各營運據點稅法，落實誠實納稅義務，優化稅務管理並提升企業價值。遵循當地稅務法規及揭露要求，確保財務資訊公開透明。關係企業應依稅務稽核與票據原則，遵守OECD移轉訂價指導原則，避免將交易轉至無實質營運之低稅國或避稅天堂。強化稅務人員專業能力，提升管理效率，落實誠信經營，支持政府永續政策，並與稅務機關保持良好溝通。公司重大決策納入稅務影響考量，透過優化管理與風險控管，為股東創造價值。廣豐公司支持創新與永續導向的稅務政策，並控制風險以實現企業社會責任。遵循OECD BEPS行動計畫，以具實質效益之公司創造利潤並取得租稅居民地位，依據當地稅法納稅，不以避稅為目的於低稅率國交易。財報及稅務資訊皆依法令規定揭露，並在誠信基礎上與各稅務機關建立尊重與良好關係。



本公司依循全球稅務治理趨勢，秉持永續與誠信經營理念，制訂稅務政策，以優化管理、提升企業價值。具體做法如下：

合規與透明

- (1) 嚴格遵守各營運據點稅法與揭露規定，確保財報與稅務資訊透明。
- (2) 關係企業進行跨境交易時，依OECD移轉訂價準則與本公司政策辦理，避免將利潤移轉至無實質營運、低稅或避稅地區。
- (3) 遵循OECD「BEPS」行動計畫，取得租稅居民地位後依法納稅，不進行不當避稅。

風險控管與決策支持

- (1) 建立稅務風險管理機制，重大決策評估稅務影響，並與稅務機關保持良好互動。
- (2) 定期進行稅務與票務稽核，落實內部稅務審查，強化風險控管。

專業能力建設

透過定期培訓與研討會，提升稅務人員對法規與實務趨勢的掌握，強化專業能力。

永續與社會責任

支持政府永續政策，視誠實納稅為企業責任，並在稅務政策中兼顧產業創新與社會公益。

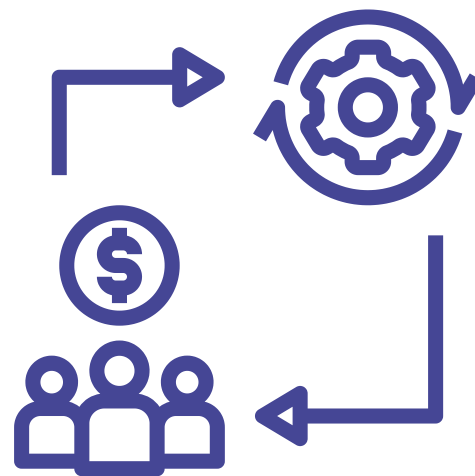
本公司致力於建立合規、透明且高效的稅務架構，保障股東與利害關係人權益，實踐社會責任，為永續發展奠定基礎。

本公司遵守各營運地點的稅務制度，113年共支付16,400仟元所得稅。

近二年稅務資訊(合併財報)

單位：新台幣仟元

| 項目 | 2023 年度 | 2024 年度 | 平均值 |
|----------|---------|---------|---------|
| 稅前淨利 | 148,642 | 223,739 | 186,191 |
| 所得稅費用 | 38,642 | 54,907 | 46,775 |
| 所得稅率 (%) | 26% | 25% | 25% |
| 已支付所得稅 | 16,700 | 16,400 | 16,550 |



地區別稅務相關資訊

本公司依所在不同國別（地區別）之稅務法規要求，提供經查核的合併財務報表或公開財務之相關資訊。

| 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 | 138,142 | 49,177 | 10,670 |
| 中國大陸及香港 | - | - | - |
| 其他地區_英屬維京群島 | 85,597 | 5,730 | 5,730 |

稅務風險管理

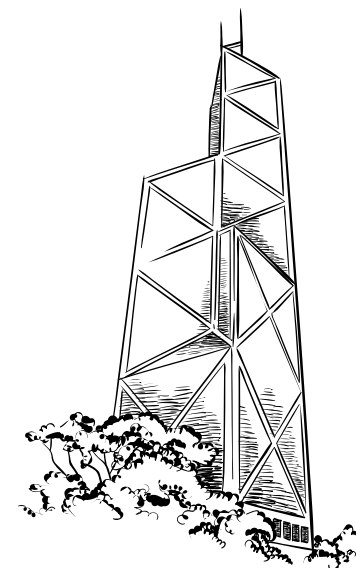
廣豐稅務風險由財務部定期追蹤各營運據點稅務法規，管理公司稅務繳納，避免相關稅務爭議及風險。

稅務利害關係人溝通與管理

廣豐集團及子公司嚴格遵守各營運據點稅法，定期完成申報與繳納，並參與主管機關舉辦之稅務宣導活動，掌握最新法令趨勢，與政府維持良好溝通。納稅結果每年揭露於財務報表，向利害關係人說明納稅責任與承諾。

集團設有專責部門負責稅務風險控管與評估，依據產業稅收政策規劃投資，並就業務疑義主動諮詢主管機關，配合稽核與審查。重大稅務風險每半年檢視，稅務治理機制則每年審查，確保合規與效能。

同時依據 OECD「BEPS 行動計畫」原則，評估跨國交易風險並採行對應措施。集團秉持誠信原則，與稅務機關建立互信合作關係，持續提升稅務治理效率與透明度。



誠信經營 GRI 205-1、205-2、205-3、206-1、415-1

■ 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。2024年度無已確認的貪腐事件及採取的行動。

■ 反競爭政策

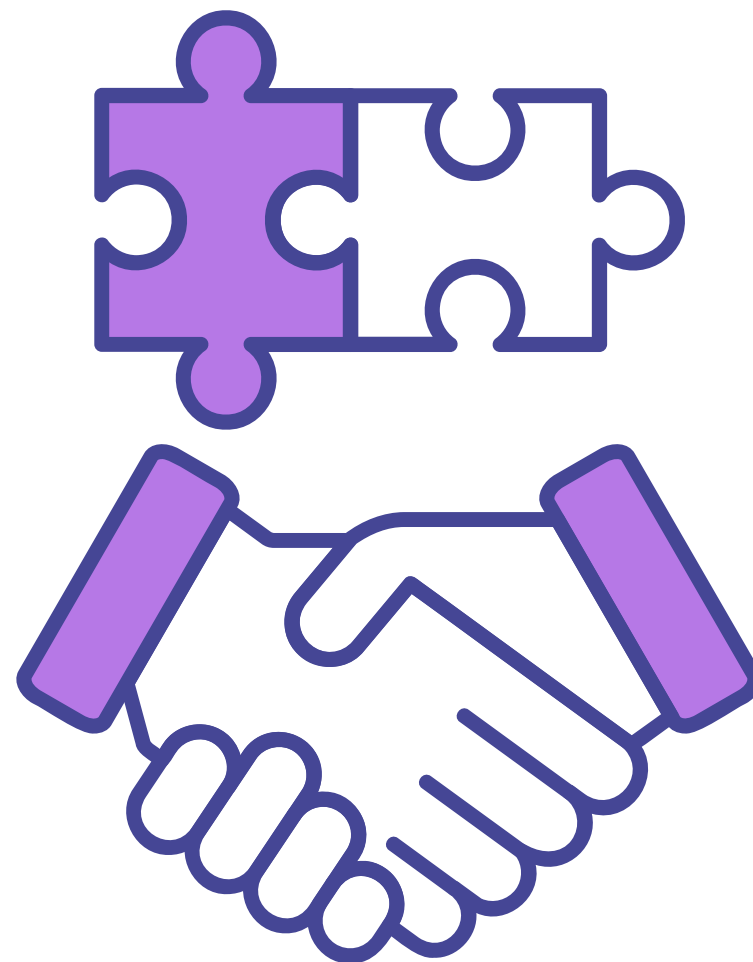
本公司未訂有反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的政策，但2024年度未發生與反競爭行為、反托拉斯和壟斷措施的法律訴訟。

■ 防範營私舞弊

2024年本公司無對政黨或政治團體之捐贈情事。

法規遵循 GRI 2-27

廣豐公司持續追蹤相關法令與監管趨勢，並確保所有關聯企業嚴格遵守各項法規。除了遵行《公司法》、《證券交易法》等基本法令外，公司亦依據公司治理相關規範，制定完善的內部作業程序與制度，確保法令落實，保障公司與股東權益。本公司各項治理規程，網頁連結：
<https://www.kfic.com.tw/shareholders.html>。
2024年本公司無重大違規。



產品安全 GRI 416-1、416-2、417-1、417-2、417-3

產品品質與責任

廣豐公司秉持誠信原則，重視產品品質與責任，並透過與客戶、供應商良好互動，建立申訴機制，確保問題能即時有效處理。所有行銷與標示資訊皆遵循國內法規與國際標準，提供正確透明的訊息。

數位科技領域則以「金融資訊創新者」為定位，掌握市場與客戶需求，結合創新與精實開發流程，打造優質數位產品與服務。

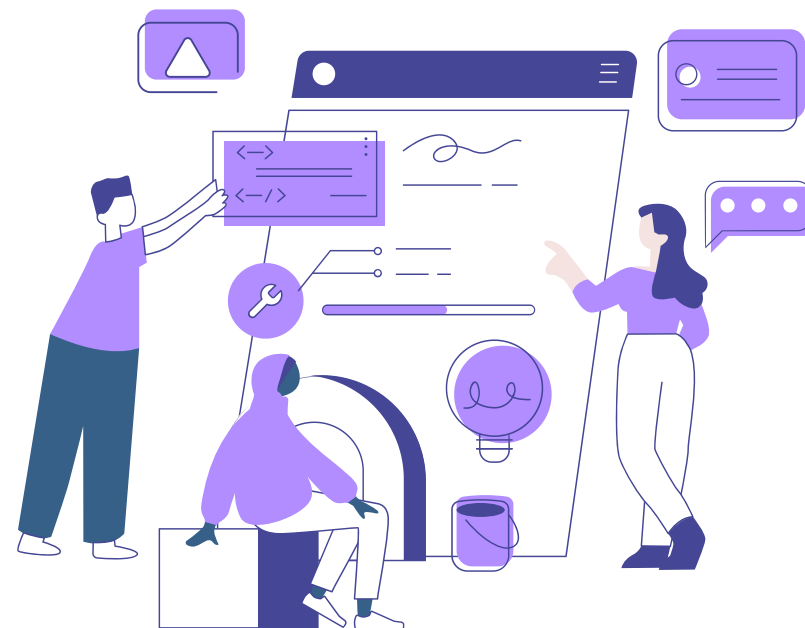
公司同時制定嚴謹資安政策，確保業務資料的完整與可用性，不僅提升內部效率，也增強客戶對廣豐的信任。

產品法規遵循

本公司2024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。

產品標示與資訊

本公司2024年的產品與服務之行銷及標示，皆遵循相關法規及國際準則，但無第三方認證。



■ 產品資訊標示

本公司所有產品在生產過程中，均嚴格遵循相關法規與客戶規範；各部門執行業務時，也必須遵守相應的法律條文與公司內部規定。為此，公司會定期為員工提供教育訓練，確保每位同仁充分理解並落實各項要求與流程。同樣地，我們在產品標示與廣告宣傳上，亦承諾提供符合法令、完整且正確的資訊予消費者。截至目前，公司未曾發生任何違反產品或服務資訊及標示相關法規的情形。



■ 產品行銷

本公司秉持提供專業服務與完整資訊的承諾，所有廣告文案均由具職稱審核人員逐項把關，客服部亦定期進行抽查並督促改進。我們深信，清晰且負責任的產品與服務標示，不僅能保障交易安全，更能協助消費者做出明智選擇。於2024年度，本公司未曾發生任何違反產品或服務資訊與標示相關法規或自願性規範之情形。

客戶關係經營 GRI 418-1

本公司數位科技事業專注於資訊整合、應用程式開發與使用者介面優化，為客戶量身打造單一產品或完整解決方案。下游客戶包括證券商、期貨商、銀行、保險公司、金控集團，以及法人操盤團隊與個人投資人，均可直接採用或進一步整合再開發。

本公司數位科技事業聚焦以下五大核心發展方向：

（一）軟體客製化

面對市場競爭與數位轉型需求，我們提供一站式客製化解決方案，涵蓋前端規劃、UI/UX設計、系統開發與顧問服務，協助企業將創新整合進既有系統，強化功能與用戶體驗。

（二）軟體元件化

為降低開發成本與加快專案進度，我們採模組化策略，打造可重複使用元件，並制定共通標準，提升元件再利用率，推動軟體產業分工與整合發展。

（三）虛實融合（OMO）

疫情與5G推動消費行為進入虛實融合新常態。我們建置大數據平台，協助企業掌握消費需求，優化行銷與服務流程，將數據轉化為營運優勢。

（四）學習線上化

線上學習日益普及，涵蓋專業技能、語言、財經投資、程式交易與生活內容，商機廣闊。特別在財經與程式領域，市場需求快速成長。

（五）社群商務應用

社群平台已成新興商務渠道，如 Line 群組應用已廣泛應用於消費、理財與學習等領域，有效轉化流量為客戶，帶動營運成長。



本公司數位科技事業專注於金融業如證券、基金、保險等應用系統開發，結合優異的系統效能、資訊串接能力與豐富跨產業經驗，提供量身打造的整體解決方案，創造資訊與服務的附加價值。

秉持「金融產業資訊創新者」使命，我們洞察市場與客戶需求，堅持高品質與細節，透過創新思維與精進技術，精準滿足多元需求。

憑藉專案經驗與跨域整合能力，數位科技成為客戶數位轉型與業務創新的堅實後盾，並持續推動金融科技創新與卓越發展。



永續供應鏈 GRI 204-1、308-1、308-2、414-1、414-2

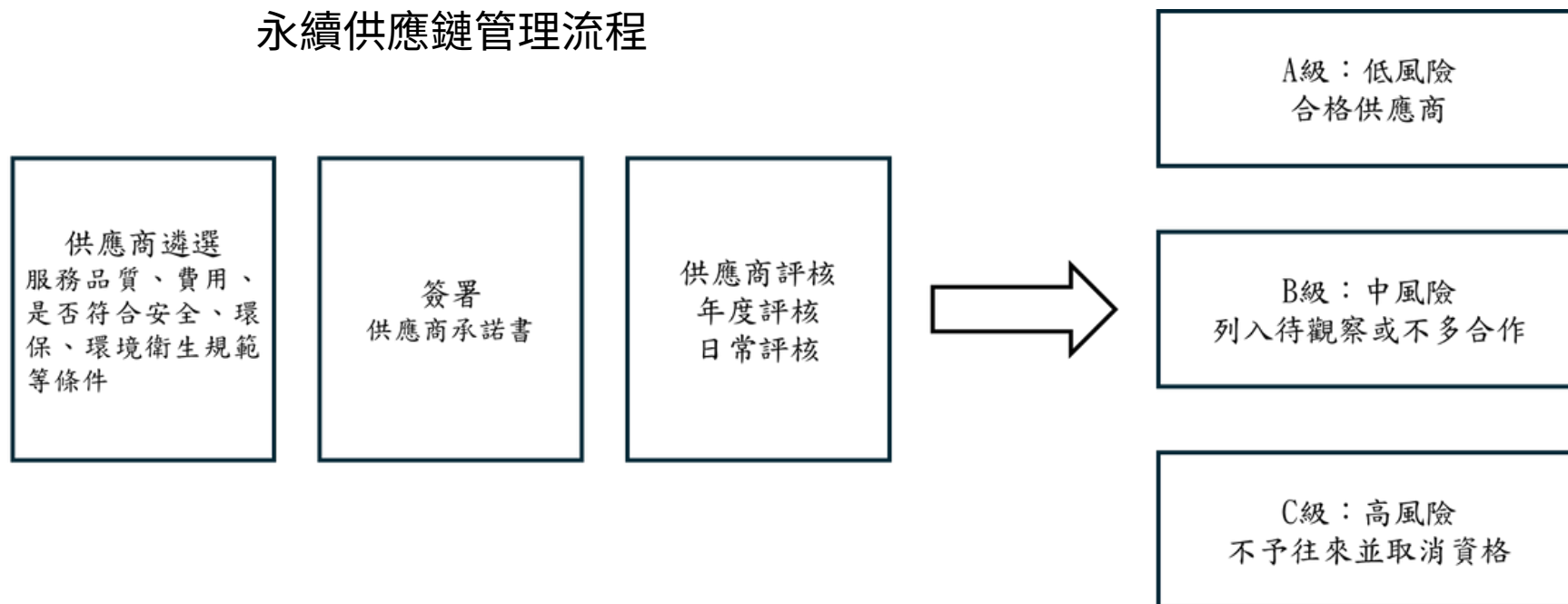
■ 供應商管理政策

廣豐深知供應商管理對環境永續與人權保障的重要性，並將其視為履行企業社會責任的關鍵。為此，我們制定《供應商管理政策》，明訂供應商應遵守的原則與標準；同時發布《供應商行為守則》，就勞工人權、誠信經營、職業安全與環境永續等核心議題，提供具體行為指引。兩份文件為合作基礎，確保供應商與公司在社會責任與永續發展上目標一致，共創雙贏。

■ 供應商管理與永續採購

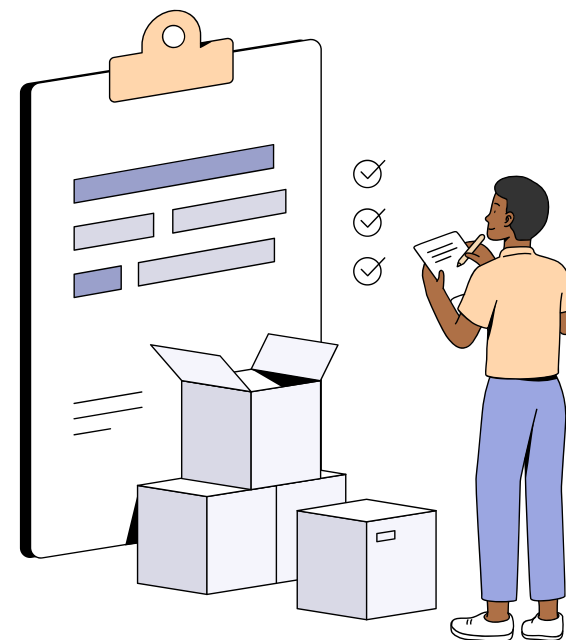
廣豐於2024年制定供應商管理政策，不僅要求供應商具備供貨品質、交期、價格與服務能力，也規範其在安全、環保與環境衛生等方面遵循相關規定，以提升雙方經營績效、保障人權與勞工權益，並落實企業社會責任。

永續供應鏈管理流程



■ 供應商評核重點

| | |
|------|---|
| 年度評核 | <ul style="list-style-type: none"> 品質：施工、供貨等品質穩定性。 配合度：供應商對公司需求的即時性及配合性。 驗收：驗收是否達標準。 工安事件：供應商是否有發生工安事件。 誠信經營：供應商施作工程準時完成、品質、價格、驗收狀況、服務、配合度皆符合要求。 永續議題：環境保護及人權 |
| 日常評核 | 針對是日常供應商發生之任何異常情況執行紀處作為年度評核之依據。 |

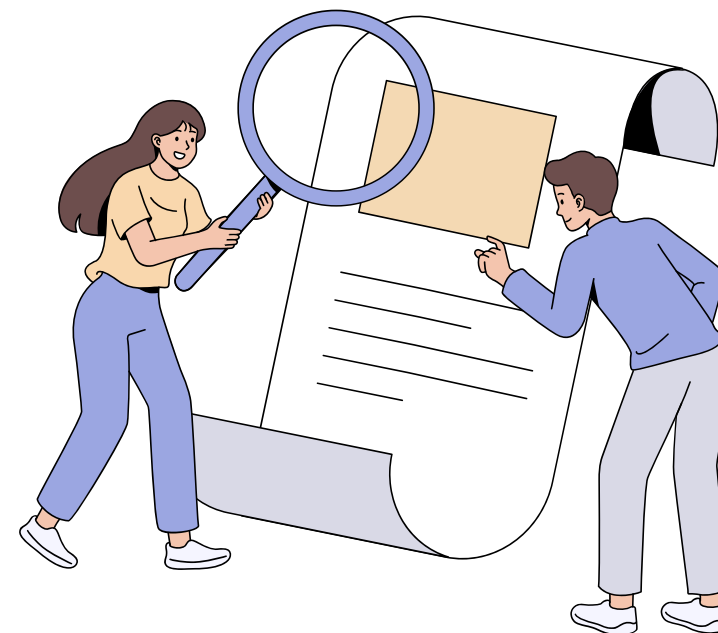


針對登錄供應商名冊進行年度評核，並分類與分級管理，逐步盤點掌握供應鏈整體狀況。管理方式包括書面審查與日常紀錄，依據品質、驗收、配合度、工地安全與永續議題等面向進行評估，作為風險管理依據。評核結果分為三級，通過者須簽署供應商承諾書，共同追求企業永續目標，建立互信成長的夥伴關係。

供應商類別主要為網路/電信及其他。2024年合作供應商共33家，針對年度採購金額逾新台幣百萬元者進行評估，結果全數合格，A級達100%，無B、C級。

2024年供應商評核結果

| 供應商分級 | 風險度 | 管理措施 | 結果 |
|-------|-----|----------------|------|
| A級 | 低風險 | 無異常,合格供應商 | 100% |
| B級 | 中風險 | 異常,列入待觀察廠商不多合作 | 0% |
| C級 | 高風險 | 異常,不予往來並取消資格 | 0% |



廣豐秉持產品在地採購原則與供應商共同推動企業永續，2024年在地採購比例達100%；同時以優先採購具備環保／節能／省水／綠建材標章之綠色產品為目標，採購範圍包含清潔用品、紙張以及資訊產品等,將持續選擇與優質且兼具環保精神的供應商合作，共同落實友善和永續環境之理念。

3-1 溫室氣體管理

3-2 能源管理

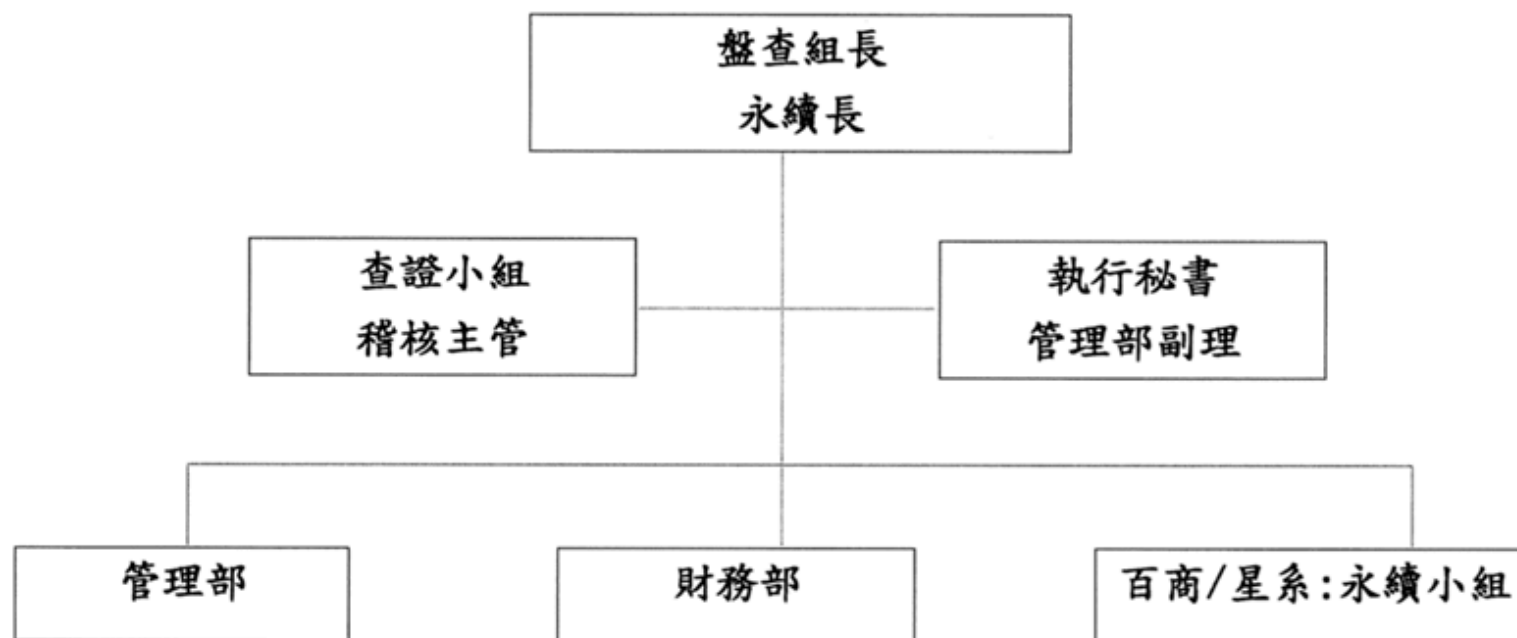


CHAPTER 03環境永續

■ 溫室氣體管理

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並設立永續長一職由總經理兼任，成立永續推動小組作為推動永續發展權責單位。同時為提升公司對於氣候變遷計畫和計劃執行績效，由董事長指派永續長擔任盤查組長主要執行溫室氣體盤查，管理總公司及各子公司所屬營運環境低碳績效，並推動綠色營運活動，且設立「溫室氣體盤查執行小組」執行各營業場所每年溫室氣體盤查之相關作業。

1. 組織架構：



2. 溫室氣體盤查小組工作職掌如下：

| 職稱 | 負責人員 | 執掌內容 |
|------|--------------------------|---|
| 盤查組長 | 永續長 | 核准溫室氣體盤查計畫 |
| 執行秘書 | 管理部副理 | 1. 擔任各單位之主要聯絡窗。 2. 執行盤查作業，包括數據蒐集及量化。 |
| 盤查組員 | 管理部 財務部 百商/星系：永續小組 | 1. 擔任各單位之主要聯絡窗。 2. 執行盤查作業，包括數據蒐集及量化。 |
| 查證小組 | 稽核主管 | 執行內部查證作業 |



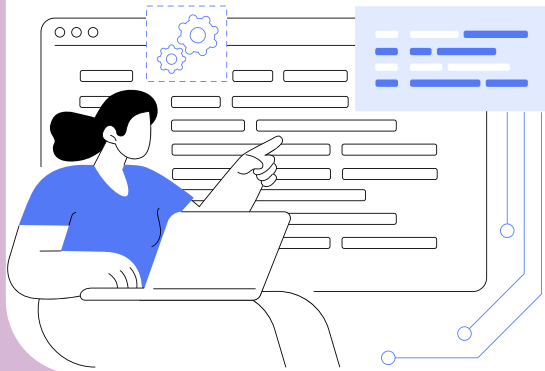
3.溫室氣體盤查結果



| 2024年 | 排放量(單位: 公噸CO ₂ e) | 占比 | 密集度 |
|------------------|------------------------------|--------|--------|
| 範疇1直接排放 | 43.5236 | 10.70% | 0.1305 |
| 範疇2能源間接 | 230.2047 | 56.61% | 0.6903 |
| 範疇1+2(直接排放+能源間接) | 273.7283 | 67.32% | 0.8208 |
| 範疇3其他間接溫室氣體排放 | 132.8917 | 32.68% | - |
| 合計(範疇1+2+3) | 406.62 | 100% | - |

註：

- 1.直接排放量(範疇一)直接來自於公司所擁有或控制之排放源，能源間接排放量(範疇二)來自於輸入電力、熱或蒸氣而造成間接之溫室氣體排放，及其他間接排放量(範疇三)由公司活動產生之排放，非屬能源間接排放，自於其他公司所擁有或控制之排放源。
- 2.溫室氣體盤查標準：ISO 14064-1。
- 3.溫室氣體排放量之密集度為排放量(公噸CO₂e)/營業收入(新臺幣百萬元)計算之數據。



能源管理 GRI 302-1

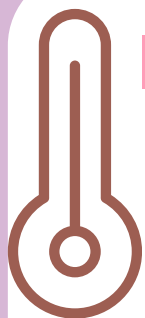
■ 能源消耗

廣豐2024年組織內部能源耗用量為1974.4861千兆焦耳 (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。





■ 氣候相關財務揭露TCFD



隨著全球氣候變遷議題日益受到關注，企業及投資者面臨的環境風險也愈加顯著。氣候變遷不僅對自然環境造成深遠影響，也在逐步重塑市場動態、政策法規及消費者行為，進而對企業的財務狀況、營運策略及長期價值創造產生深刻影響。2025年世界經濟論壇發布全球風險報告，其中「極端氣候事件」在未來2年內，為全球第二高風險，未來10年則盤據全球第一高風險，環境面向的風險更在十年長期面臨風險中佔據半數。

為了能更清楚地識別並管理這些風險，並向本公司的利益相關者充分披露其氣候相關風險與機會，增進本公司的透明度，本報告將依據TCFD的指導原則與架構（治理、策略、風險管理、指標與目標），全面揭示廣豐在氣候變遷領域的相關風險及機會，並詳盡分析這些因素對公司財務表現的潛在影響。此部分內容將介紹公司的策略應對措施、風險管理過程及指標目標，並強調在應對氣候變遷挑戰過程中，廣豐所採取的可持續發展步伐及對未來長期價值創造的承諾。

一、治理

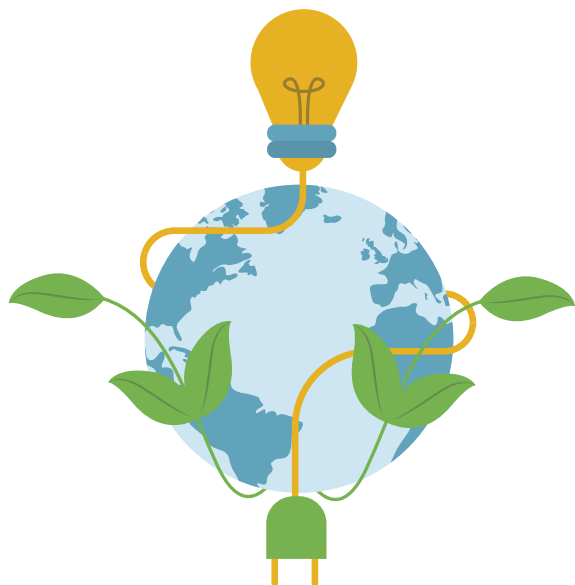
（一）永續治理架構

本公司於2023年成立了永續籌備小組，並於2024年公司設立了「永續推動小組」。該小組將由各部門的高階主管組成，主要負責推動環境、經濟及社會相關的永續行動。小組每年將不定期召開會議，制定公司永續策略及目標，並與利害關係人進行協商。會議結果將提交至最高治理層董事長審核與批准，並依此分配各項永續工作及目標給各相關部門。永續長將負責追蹤各部門的執行成效，並每年定期向董事會報告進展情形。

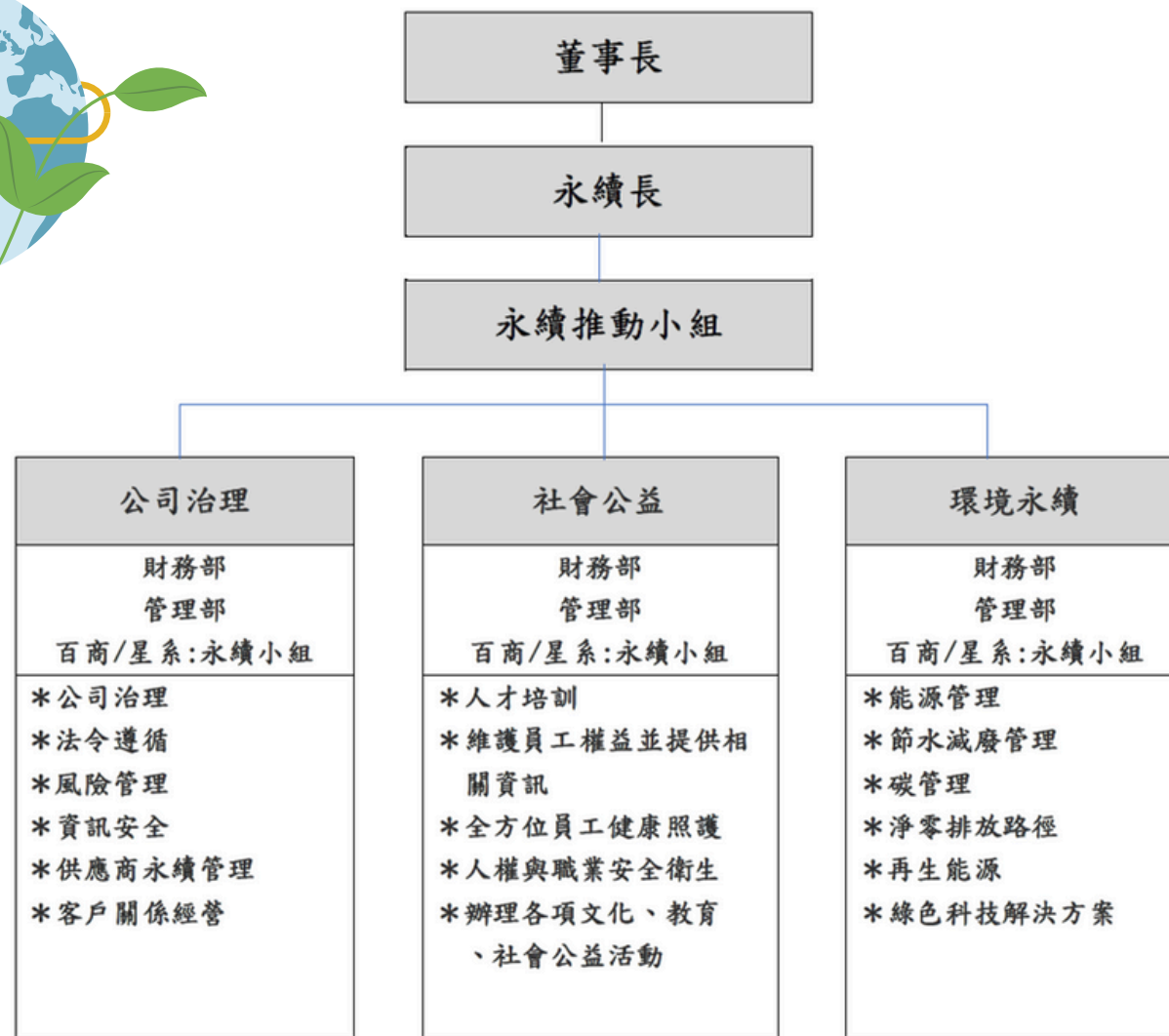
本公司「永續推動小組」的運作制度包含以下幾個核心步驟：首先是策略規劃階段，設立公司永續發展策略，並制定短期、中期及長期目標，規劃未來發展方向；接著是計畫執行，各工作小組將負責展開環境永續、公司治理及員工幸福與社會參與等各項計畫；再者是績效評估，透過追蹤ESG（環境、社會、治理）行動方案的執行成效，確保達成既定目標，並每年編制績效報告，統整所有永續發展行動；最後是改善行動，與利害關係人進行有效溝通，收集其對永續發展的期望，並制定持續改善計畫。

在此過程中，永續發展推動小組將根據利害關係人議合的結果及對經濟、環境與社會的重大影響，制定永續政策與目標，並提交董事長審核。董事長將核准後，分配相應的管理政策及目標給各部門執行。各部門主管需定期回報其執行進度，並由永續長向董事會進行年度彙報。本公司持續推動各項低碳營運作為，支持2050年淨零碳排之國家目標，由董事長及永續發展推動小組檢視、指導及擔負起氣候風險責任，每年核定氣候風險限額、營運計畫書、氣候措施行動所需之年度預算，並提供經營管理調整之建議。





永續工作小組 組織圖



（二）永續工作小組運作模式

為了落實企業永續發展，董事會決定授權董事長擔任最高治理層，負責領導永續治理架構。公司設立了「永續推動小組」，並指定總經理兼任永續長。永續長將擔任推動小組的領導者，負責統籌並監督三個工作小組的運作，分別為「公司治理組」、「社會公益組」及「環境永續組」，這些小組的主要職責是管理專案執行成效，並協調公司內部各部門共同推動永續發展、氣候風險管理及治理文化。永續長需不定期向董事長報告進度，並每年向董事會報告氣候風險管理與永續事務的推動成果。

「永續推動小組」將根據利害關係人的意見以及對經濟、環境和社會影響的評估，呈報重點主題。小組會與各部門主管協商，制訂管理方針、政策與目標，並提交董事長審核與批准。

董事會及永續發展推動小組氣候風險管理相關議題

| 時間 | 議題 |
|-------------|---|
| 2024年6月1日. | 董事會議通過 1. 訂定「永續發展實務守則」 2. 成立「永續發展推動小組」 |
| 2024年8月1日. | 董事會通過 1. 內部控制制度條文修訂、訂定永續報告書編製及確信之作業程序 2. 董事會審議112年永續報告書編製 |
| 2024年11月1日. | 董事會議陳報 1. 「風險管理政策、範疇、組織架構及運作情形」 2. 利害關係人溝通情形 3. 資訊安全管理執行情形 4. 永續發展執行情形與成效 |
| 2025年3月1日. | 董事會議陳報 溫室氣體盤查及查證時程規畫報告 |



為確保並提升董事會與永續發展推廣小組成員對於永續與氣候風險的認知，相關成員持續參與進修相關課程、辦理氣候風險教育訓練：

| 時間 | 課程 | 時數 | 參與人數 |
|-----------|-----------------------|----|------|
| 2024年04月 | 永續報告書編製之教育訓練 | 3 | 15 |
| 2024年06月 | 永續報告書編製各單位填報資料分組討論 | 8 | 9 |
| 2024年08月 | 永續報告書編製初稿討論 | 2 | 11 |
| 2024年09月 | 2024永續報告書新亮點與改善及溫盤規劃 | 3 | 9 |
| 2024年10月. | 2024永續報告書及溫盤教育訓練 | 2 | 9 |
| 2024年12月. | 氣候風險與機會鑑別及情境分析討論 | 3 | 9 |
| 2025年02月 | 優化永續報告書(含TCFD)及溫盤教育訓練 | 2 | 11 |



二、策略

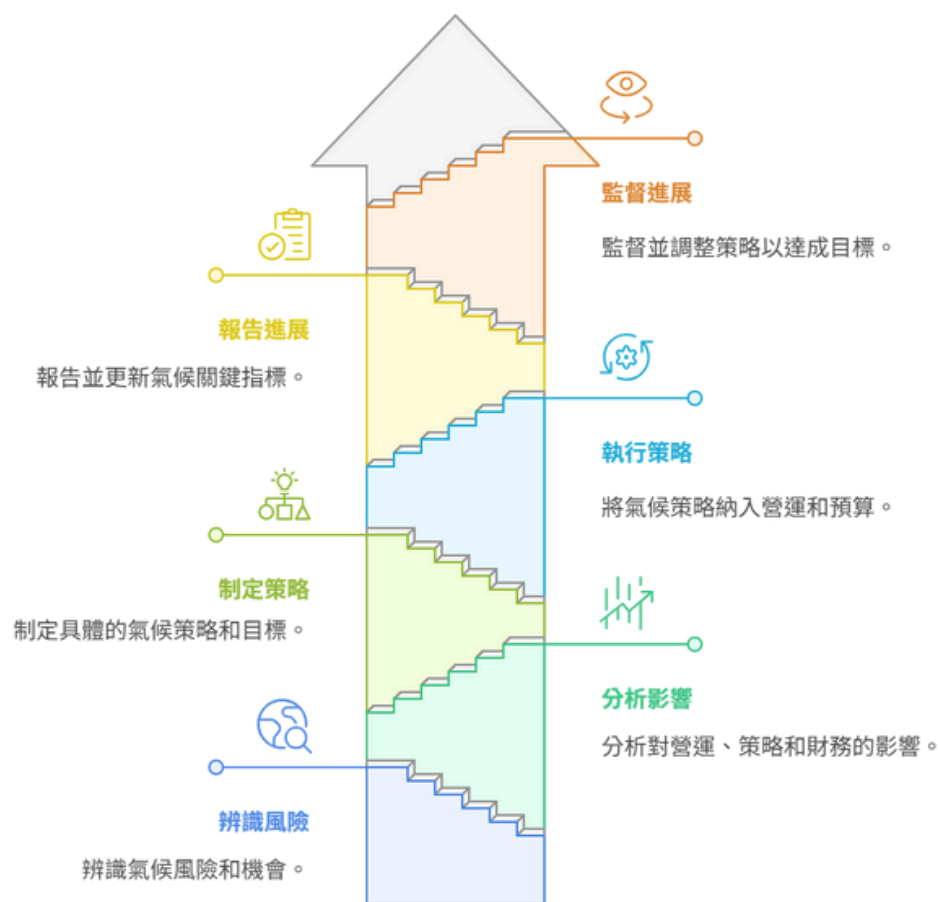
(一) 氣候策略：

依據氣候相關財務揭露工作小組(Task Force on Climate-related Financial Disclosure, TCFD)所發布的氣候相關財務揭露建議，並結合相關政策規範，我們公司每年將辨識與評估氣候風險與機會，並在不同期間（短期、中期、長期）下，分析這些風險與機會對公司營運、策略、產品與財務規劃的影響，涵蓋TCFD所建議的各項領域，包括：產品與服務、供應鏈與價值鏈、調適與減緩活動、研發投資、業務經營、營業成本與營業收入、資本支出及資本配置、收購與資產分割、資本取得等。

針對風險影響的時間範圍，我們將根據公司自身的營運特點及行業特性，依據TCFD的建議，將影響劃分為短期（影響發生在未來一至三年內）、中期（2026-2030年）、長期（2031-2050年）。特別針對軟體產業的特性，將關注數位轉型、雲端服務、數據中心能源消耗等方面，並根據氣候變遷的挑戰，制定相應的調適策略與減緩措施。

我們將根據評估結果，擬定具體的氣候策略與目標，涵蓋以下幾個層面：研發投入、產品與服務創新、營運節能、綠色雲端基礎設施建設、碳排放控制等。這些策略與目標將每年進行檢視並追蹤執行成效，並在氣候關鍵指標報告中加以更新，確保策略的適時調整以應對全球環境政策與市場需求的變化。

為了有效執行氣候策略，我們將於每年度的營運與策略規劃中，將氣候相關議題納入考量，並在編列年度預算時融入相關預算與資源。永續長每年不定期將向董事長報告年度氣候策略執行計劃，並根據董事長的指導進行調整與管理。此外，董事長將負責監督公司在氣候風險管理上的進展，並提供必要的經營管理建議，以確保氣候策略能夠實踐並達成預定目標。

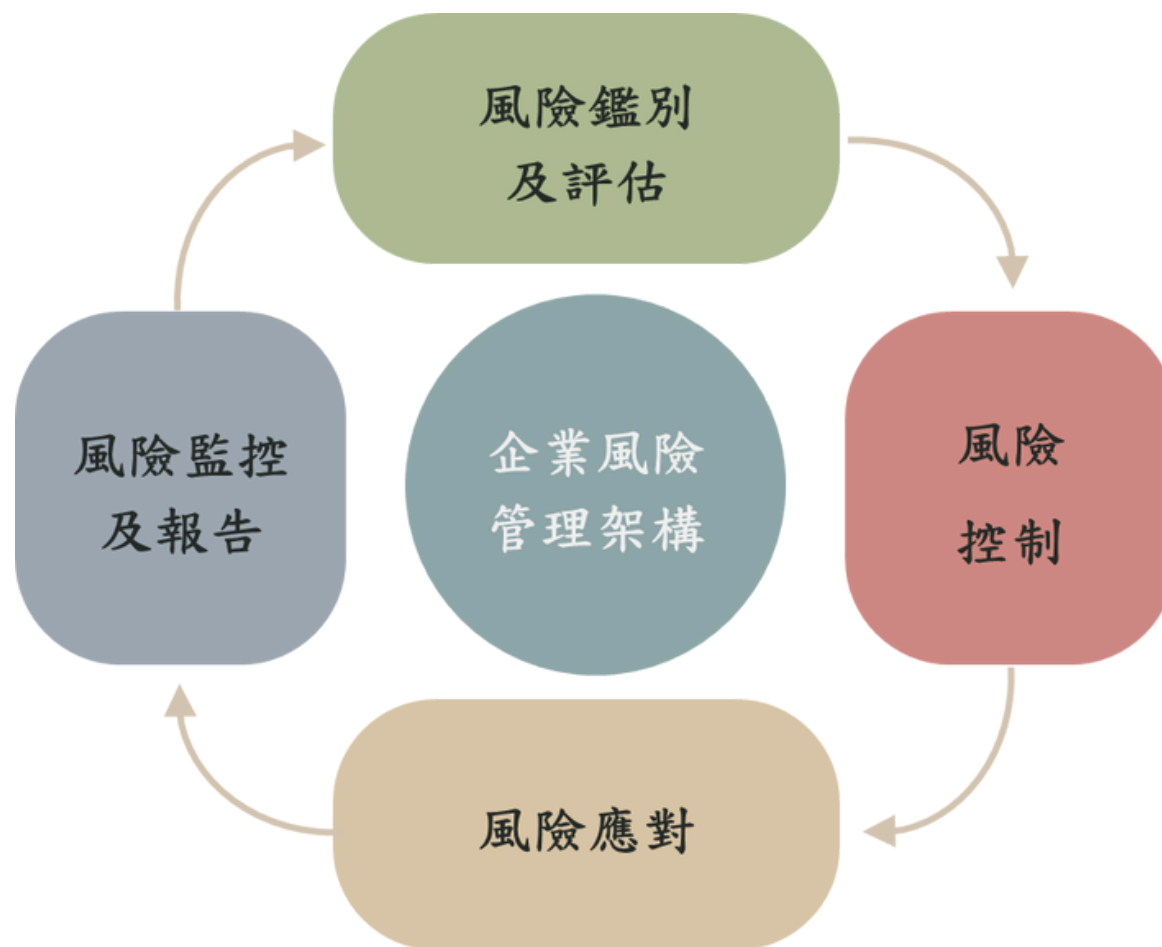


短、中、長期氣候風險與機會之敘述

| 時間期程 | 氣候風險與機會 | 相關描述 |
|------|---------------|---|
| 短期 | 轉型風險 政策與法規 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 全球對於碳排與能源消耗的控管日趨嚴格，復以能源法規改變、徵收碳費等規範，數據中心運營會有大量能源消耗，因而可能提升營運成本。 2. 營建事業短期風險來自於氣候政策與綠色建築法規，新規範可能提升建設成本。 |
| 短期 | 機會 產品/服務 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 提供軟體與金融AI創新平台服務為顧客帶來無紙化，低碳服務有助於增加商機。此外，新興的節能技術與環保數位解決方案，例如5G技術、雲計算基礎設施的能源優化、智能能源管理系統、綠色數據中心等將有助於提升能效，強化競爭力。 2. 透過可持續建材及節能設計，企業可降低成本，並吸引關注永續發展的投資者。此外，對於防災抗災的市場需求，也是將來可以積極開發的市場機會。 |
| 中期 | 轉型風險 技術 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 隨著全球能源結構的轉型與市場對可再生能源需求的增加，未來可能需要進行重大的基礎設施投資和轉型，例如數據中心採用高效能的冷卻技術，以適應更加嚴格的環保要求。此外，極端天氣的頻率增加可能影響全球供應鏈及資料傳輸服務。 2. 氣候風險將體現在項目投資回報的長期不確定性，特別是在極端氣候事件對基礎設施的損壞風險增加的情況下。這會影響建築項目的成本預算和預期回報，尤其是一些低碳排放的建設項目可能會受到較高初期投資成本的挑戰。 |
| 中期 | 轉型風險 市場 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 隨著市場對於環保和可持續發展的需求增加，消費者與企業對於綠色數位解決方案的需求也在上升。若企業未能提供符合環保要求的數位產品或服務，可能會失去大量潛在客戶。 2. 若企業未能迅速轉型並推廣低碳和節能建設方案，將會失去市場份額，並在未來的競爭中處於不利地位。 |
| 中期 | 機會 產品/服務 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 數位科技事業進一步拓展基於AI、大數據及物聯網的環保技術應用，有機會推出可持續發展的創新解決方案。 2. 隨著全球對可持續建築需求的增長，企業可以設計和建設符合低碳標準的綠色建築，推動綠色建材與技術的創新。這不僅符合國際協議要求，還能吸引全球市場對綠色建設項目的投資。 |
| 中期 | 轉型風險 聲譽 | <p>隨著環保意識的增強，若未能積極應對氣候變遷，將面臨聲譽風險。社會對企業在氣候問題上的表現愈發敏感，若企業未能展現其對環境責任的重視，可能會引發負面輿論，影響到投資者、消費者及合作夥伴的信任。</p> |
| 長期 | 實體風險 長期性風險 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 因溫度上升造成的極端氣候變化，例如：颱風、強降雨、乾旱缺水...等，極端氣候可能導致停電、缺水、火災或淹水事件，從而導致不動產受損、營運與系統中斷或設備受損。 2. 海平面上升、極端熱浪和強風等將增加建築設計和建造的風險，並對企業的資產帶來損失。 |

（二）氣候風險管理流程：

為實現廣豐的永續發展目標並保障公司及利害關係人之長期價值，廣豐採取平衡風險與商業報酬的策略，識別並有效管理在執行公司業務策略過程中所面臨的各項氣候相關風險與機會。董事會授權董事長及永續發展推動部門下的公司治理小組與環境永續小組，對廣豐的企業風險管理（ERM）架構及其風險狀況進行全面審查，確保公司在經營過程中識別的氣候風險能夠有效控制，並保持在可接受的風險範圍內，確保所有氣候相關風險均經過充分評估與控制。這些風險包括但不限於淨零排放目標、聲譽風險、能源短缺或中斷、數據中心運營的極端天氣影響、網絡安全威脅等，這些都可能對廣豐的營運和供應鏈造成潛在威脅。



永續長每年不定期向董事長報告氣候相關風險與機會的評估結果，並進行氣候情境模擬分析，提供財務影響評估及應對措施。董事長將根據這些評估結果，確保相關的風險控制計畫和應對策略得到適當的審查與調整。

廣豐為了確保環境議題能夠得到利害關係人的充分關注與理解，採取了問卷調查的方式，進行定期的利害關係人意見徵集。問卷的設計針對環境議題進行詳細的詢問，涵蓋各項可能影響企業營運及社會責任的環境問題，如碳排放、資源使用效率、廢棄物處理、能源使用及氣候變遷風險等。這些問卷會發送給內部員工、外部合作夥伴、社會團體、監管機構及其他利害關係人，徵求他們對這些議題的關注程度、所認為的重要性以及對未來策略的建議。



收集到的問卷結果將由永續推動小組的成員進行詳細分析。小組成員根據各項議題的關注程度，評估其對公司未來發展及環境影響的正負向衝擊，並考慮每個議題發生的可能性。這些評估將進一步為風險管理及策略調整提供依據。

在所有資料整理及評估完成後，永續推動小組將根據結果進行排序，挑選出對公司及其環境責任影響最大的議題。隨後，這些議題將在小組內部進行討論，並制定具體的應對策略和行動計劃，由永續長每年定期向董事會報告，確保所有策略和行動計劃能夠獲得充分的支持與資源。

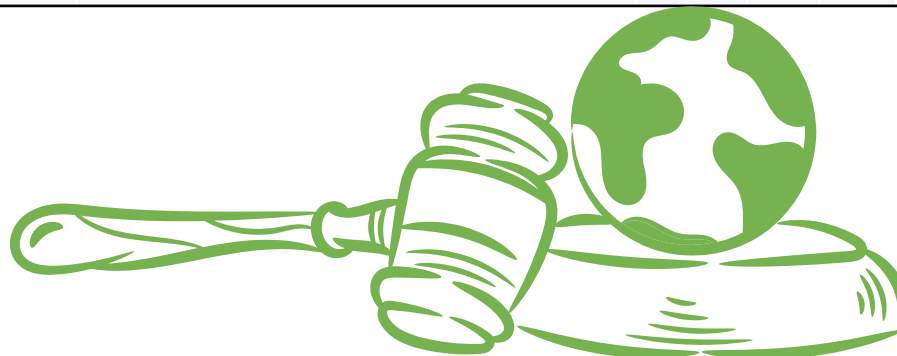
下表為本公司之風險評估鑑別表：

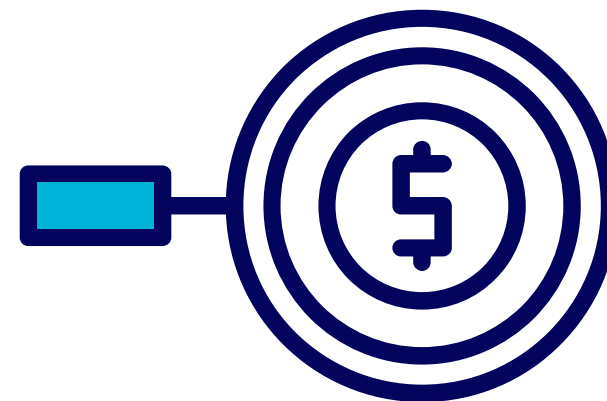
廣豐的風險管理架構旨在識別與評估公司在運營中可能面臨的各類風險，包括實體風險、轉型風險、以及市場與技術風險等。這些風險被分類為短期、中期與長期風險，並根據其對公司財務和營運的潛在影響進行量化。氣候相關管理期程以3年內為短期、3-6年為中期、6年以上為長期。每項風險都根據風險因子的驅動因素、公司特定描述、風險因子的嚴重程度、以及可能的財務影響來評估。



| 風險類型 | 風險相關驅動因子 | 財務影響 驅動因子 | 公司特定描述 | 時間 範圍 | 風險 因子 1 | 風險 因子 2 | 風險 因子 3 | 總 分 | 是否 為重 大風 險 | 管理方法說明 |
|------|-----------|--------------|--------|---------------------------|---------------|---------------|---------------|--------|---------------------|---------------------------|
| 1 | 實體 立即性 | 旱災（自身營運） | 營運成本 | 全球暖化讓溫度上升水/電費增加 斷電風險增加 | 短期 | 3 | 3 | 3 | 9 | 建置不斷電系統 |
| 2 | | 旱災（供應鏈） | 營運成本 | 全球暖化讓溫度上升水/電費增加斷電風險增加 | 短期 | 3 | 3 | 3 | 9 | 建置不斷電系統， 分散供應鏈 |
| 3 | | 水災 | 營運成本 | 影響勞動力管理和規劃(如:衛生/安全/缺勤) | 短期 | 3 | 3 | 3 | 9 | 建置不斷電系統 |
| 4 | | 水災（供應鏈） | 營運成本 | 全球暖化讓溫度上升電費增加斷電風險增加 | 短期 | 3 | 3 | 3 | 9 | 建置不斷電系統 分散供應鏈 |
| 5 | | 颱風 | 營運成本 | 影響勞動力管理和規劃(如:衛生/安全/缺勤) | 短期 | 5 | 3 | 1 | 9 | 建置不斷電系統 |
| 6 | 實體 長期性 | 氣溫上升 | 營運成本 | 用電量增加，營運成本提高 | 長期 | 5 | 7 | 7 | 19 | V 已建置不斷電系統 系統持續升級更新 |

| 風險評估表 | | | | | | | | | | | | |
|-------|----------|---------------|----------------|----------|-----------------------------------|---------------|---------------|--------|-----------------|--------|---|----------------------------------|
| 風險類型 | 風險相關驅動因子 | 財務影響 驅動因子 | 公司特定描述 | 時間 範圍 | 風險 因子 1 | 風險 因子 2 | 風險 因子 3 | 總 分 | 是否為 重大 風險 | 管理方法說明 | | |
| 7 | 轉型 風險 | 政策 及 法規 | 溫室氣體總量管制與碳稅、碳費 | 營運成本 | 溫室氣體盤查與確信等費用，營運成本提高 | 長期 | 7 | 7 | 7 | 21 | V | 進行溫室氣體盤查，持續了解排放量動能，持續追蹤碳稅趨勢,節能減碳 |
| 8 | | | 淨零排放 | 營運成本 | | 長期 | 3 | 3 | 7 | 13 | | 導入節能減碳設備及節能企業文化 |
| 9 | | | 環評承諾 | 營運成本 | 營建事業土地開發,通過環評審核之相關費用增加 | 長期 | 1 | 1 | 1 | 3 | | 暫緩營建相關直接開發，以投資建設公司之股份為主 |
| 10 | | | 新節能減碳技術發展的不確定性 | 營運成本 | 持續研發節能減碳技術,增加營運成本 | 長期 | 3 | 3 | 3 | 9 | | 持續優化客戶資料存取已達節能減碳技術 |
| 11 | | | 再生能源法規與採購 | 營運成本 | 因法規強制外購再生能源的出金額增加。在生能源工不足道致價格持續攀升 | 長期 | 7 | 7 | 7 | 21 | V | 推動節能方案增加能源效率以減少能源使用量 |
| 12 | | | 法規要求節電1% | 營運成本 | 行業別無重污染及耗能設備,對營運成本增加小 | 長期 | 3 | 3 | 3 | 9 | | 推動節能方案增加能源效率以減少能源使用量 |





| 風險評估 | | | | | | | | | | | | |
|------|----------|--------|--------------|-------------|-------------------------------------|---------------|---------------|---------------|--------|---------------------|--------|--|
| 風險類型 | 風險相關驅動因子 | | 財務影響 驅動因子 | 公司特定描述 | 時間 範圍 | 風險 因子 1 | 風險 因子 2 | 風險 因子 3 | 總 分 | 是否 為 重大 風險 | 管理方法說明 | |
| 13 | 轉型 風險 | 商 譽 | 消費者偏好轉變 | 營業額 | 產品需求下降，減少營收 | 短中期 | 3 | 3 | 3 | 9 | | 為同仁安排永續相關課程，增加集團永續產品與解決方案的曝光度 |
| 14 | | 商 譽 | 不良商譽 | 營業額 營運成本 | 產品銷售產生負面影響；員工招聘成本提高；資金借貸成本提高；品牌價值降低 | 中長期 | 7 | 7 | 7 | 21 | V | 積極投入永續相關評比，打造永續企業形象與供應鏈評比高的商家合作，共同行銷永續價值 |
| 15 | | 市 場 | 客戶行為改變 | 營運成本 營業額 | 非低碳產品營收減少、增加顧客所需產品服務研發成本 | 中長期 | 3 | 3 | 3 | 9 | | 為同仁安排永續相關課程，增加集團永續產品與解決方案的曝光度 |
| 16 | | 技 術 | 新技術投資 | 營運成本 | 增加研發投資費用 | 中長期 | 3 | 3 | 3 | 9 | | 全面盤點公司核心技術與相關產品服務之關聯性，因應氣候變遷議題，在新技術的投資 |

| 風險類型 | | | 風險相關驅動因子 | 財務影響 驅動因子 | 公司特定描述 | 時間 範圍 | 風 險 因 子1 | 風 險 因 子2 | 風 險 因 子3 | 總 分 | 是否 為 重 大 風 險 | 管理方法說明 |
|------|----|-------|----------|--------------|--------|----------|-------------------|-------------------|-------------------|--------|-----------------------------|----------------------------|
| 17 | 機會 | 產品與服務 | 營運多樣化 | 營業額 | 增加營業額 | 中長期 | 7 | 7 | 7 | 21 | v | 為客戶量身訂做，開發低碳產品與服務／提升客戶產品能效 |
| 18 | 機會 | 韌性 | 提升天災抵禦能力 | 營業額 | 增加營業額 | 中長期 | 7 | 7 | 7 | 21 | v | 已嚴選優良供應商，雲端控管避免產品收天災影響 |



三、風險管理

(一) 風險評估方法

1. 風險類型與評估範圍：風險分為短期（3年內）、中期（3-6年）、長期（6年以上）。每項風險都根據對公司營運的影響時間長短及其可能帶來的損失進行評分。

2. 風險評分指標：

時間範圍：短期、中期、長期。

- 風險因子1：影響程度/嚴重性，1-10分（1分影響最低，10分影響最大）
- 風險因子2：發生的可能性，1-10分（1分可能性最低，10分可能性最大）
- 風險因子3：脆弱度，1-10分（1分可能性最低，10分可能性最大）

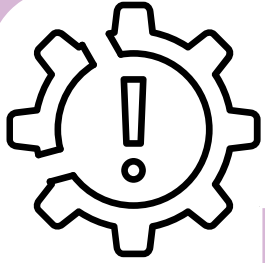
3. 風險因子的影響因素包含：

- 實體風險：如旱災、颱風、水災等，這些自然災害可能影響廣豐的勞動力管理、供應鏈運作，甚至造成運營中斷。每項實體風險的財務影響依賴於其發生的頻率與嚴重性，例如水災或颱風可能影響短期營運成本。
- 轉型風險：包括政策法規的變動、碳稅與碳費的影響等。例如，溫室氣體排放管制會對廣豐的營運成本產生影響。長期來看，這些政策會推動廣豐進行轉型，提升節能減碳技術。
- 市場風險與機會：消費者對低碳產品的偏好改變或是企業形象的不良影響也被納入風險評估中，這些因素可能直接影響到公司營收。

4. 風險管理措施

- 本公司已設立應對相關風險的管理機制，如建置不斷電系統來應對能源中斷風險，並推動綠色能源與節能減碳技術的應用以降低碳排放和能源成本。
- 針對長期的轉型風險，廣豐持續進行溫室氣體盤查，了解排放量動能，從而據此執行減碳措施。本公司並且將積極參與碳交易市場，並評估再生能源法規與採購的影響，減少未來因碳定價增加所帶來的成本壓力。另一方面也持續導入節能減碳方案、設備並著手於節能的企業文化，以減少能源使用量耗損。
- 由於營建涉及的成本投入龐大，公司正評估考量暫緩營建相關直接開發，以投資落實永續與綠建築規劃的建設公司之股份為主。
- 為同仁安排永續相關課程，增加集團永續產品與解決方案的曝光度。
- 嚴選優良供應商，與供應鏈評比的廠商合作，落實供應鏈永續管理，強化供應鏈的韌性，共同行銷永續價值。
- 為顧客量身定做，開發低碳產品與服務，協助顧客提升產品能效。





| 發生的可能性 | 高 | - | - | 暖化提升用電營運成本 溫室氣體總量管制與碳稅、碳費 再生能源法規與採購提高能源成本 品牌不良商譽的衝擊 減碳與永續的新服務 抵禦天災致使營運中斷 |
|--------|---|---|---------------|---|
| | 中 | - | 颱風：影響勞動力管理和規劃 | - |
| | 低 | 旱災：暖化增加水/電費與斷電風險 水災：影響勞動力管理和規劃 環評承諾及審查提升營運成本 新節能減碳技術發展的不確定性 永續商品與服務的需求及偏好轉變 公部門獎勵與合作 | - | - |
| | | 低 | 中 | 高 |
| 影響程度 | | | | |



(二) 氣候相關情境分析

在氣候相關情境分析的部分，本公司參考綠色金融體系網路(NGFS)所發佈的情境參數，有序轉型(Net Zero 2050)、失序轉型(Delayed 2°C)及全球暖化失控(NDCs)三種情境進行廣豐的氣候風險情境分析，評估在不同情境下可能因碳費導致營業成本或營業費用之增加，分析用電財務衝擊，以預測2025-2050年碳稅成本與營運成本。



1. 有序轉型 (Net Zero 2050)

在有序轉型情境下，全球在2050年達到淨零排放目標，並通過政策、技術創新、以及全球協作有效控制溫室氣體排放。各國在此情境下逐步實施碳定價（如碳稅、碳配額交易等），並加大對可再生能源及低碳技術的投資。

(1) 碳費影響分析

碳稅： 假設全球碳定價逐步提升至每噸CO₂約100美元（至2030年），並最終達到200-250美元每噸CO₂（2050年）。廣豐的碳排放將受到直接影響，特別是在數據中心運營、製造和物流等碳密集型業務中，這些部門需要支付額外的碳稅。

營業成本與營業費用：

- **數據中心運營成本：**數據中心需進一步投入綠色能源與能效技術（如高效冷卻系統、低碳能源使用等），以降低碳稅負擔。這將需要更多的初期資本支出，但隨著碳稅的增加，長期節能減碳將有效減少能源成本。
- **營建業務的碳費影響：**在建設過程中，廣豐需要購買碳配額或支付碳稅，並採用更多低碳建材與可持續設計來減少碳排放。這將可能推高營建成本，但同時，綠色建築可望提高市場競爭力。

(2) 預期影響：

初期：碳費上升將推高廣豐的營業成本，尤其是在高碳排放領域（如數據中心、高能耗工廠等）。

長期：通過提高能效、使用可再生能源及進行綠色技術升級，廣豐可降低碳排放，並將因碳費而產生的額外費用減少，最終實現較低的能源運營成本。

2. 失序轉型 (Delayed 2°C)

在失序轉型情境下，全球未能在短期內達成有效的氣候行動，碳排放繼續增加，直至政府及企業在2025-2030年之間開始大規模實施碳減排政策，全球目標最終達成2°C升溫限制。

(1) 碳費影響分析

碳稅與政策推動：在此情境下，碳費的實施相對延遲，初期可能較低，但會在未來幾年內急劇上升。碳稅可能會在2025年達到每噸CO₂ 40美元，並在2030年上升至150美元，最終在2050年突破300美元每噸CO₂。

營業成本與營業費用：

- 數據中心及製造業：由於碳費滯後，廣豐可能會在2030年後面臨大量的碳稅費用，這對數據中心、製造業、物流等業務的影響將逐步顯現。為了降低這些費用，廣豐需投入更多的能源效率措施，並優化業務運營。
- 營建行業：隨著建設過程中碳排放的規範逐步提高，廣豐需要在未來加速綠色建材和低碳施工技術的應用。雖然碳費的增加會帶來短期的成本上升，但長期來看將促進營建業務向低碳方向轉型。

(2) 預期影響：

短期（2025-2030年）：碳稅負擔較輕，但隨著政策推動及碳稅的急劇上升，廣豐在2030年以後的碳費支出將顯著增加。

長期（2030-2050年）：隨著碳費大幅增加，廣豐需加大對低碳技術的投入，並積極推動業務向更可持續的方向轉型。

3. 全球暖化失控 (NDCs)

在全球暖化失控情境中，政府與企業未能達成有效的減碳行動，全球溫升將突破2°C，甚至達到3°C以上，全球氣候變遷將加劇，對環境、經濟和社會帶來重大挑戰。

(1) 碳費影響分析

碳稅與法規：此情境下，碳定價將大幅上升，尤其是當各國和區域開始加大對碳排放的管控力度，碳稅可能迅速推高。預計到2030年，碳稅將突破100美元/噸CO₂，而到2050年，碳稅將上升至500美元/噸CO₂以上。

營業成本與營業費用：

- 數據中心：碳費大幅上升將對廣豐數據中心產生巨大的影響，尤其是在需要大量能源來支撐運行的情況下。廣豐可能會在未來需要支付極高的碳稅，並且在高碳排放的領域（如數據存儲與處理）需要加大能效提升與清潔能源的使用。
- 營建事業：隨著全球暖化失控，極端天氣事件頻發，可能會對建設項目造成更大的影響，推動建築成本上升。隨著碳排放要求的提高，建設所需的碳配額成本將顯著增長，廣豐必須在建築項目中投入更多資源來減少碳足跡。

(2) 預期影響：

短期（2025-2030年）：碳稅成本將大幅增加，廣豐需準備應對快速升高的碳稅費用，並加大綠色能源的採用。

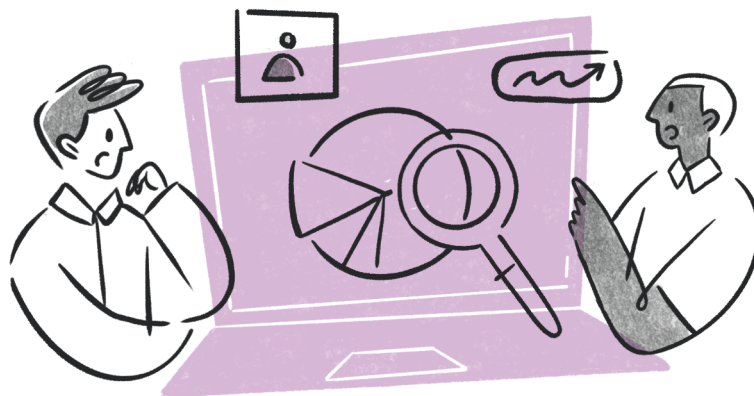
長期（2030-2050年）：隨著碳稅繼續攀升至500美元/噸CO₂，廣豐將面臨持續的高碳成本壓力。這會顯著增加營業費用，迫使企業在整體運營中更快地推動低碳技術與可持續轉型。

小結

序轉型情境 (Net Zero 2050)：廣豐需要在未來的幾年內加快對綠色技術的投資，進行業務轉型以降低碳排放，並逐步適應日益嚴格的碳費政策。在此情境下，長期的碳費負擔相對較低，將有助於廣豐實現穩定的營運成本。

失序轉型情境 (Delayed 2°C)：這種情境下碳稅的急劇上升將給廣豐帶來較大的短期財務壓力，尤其在2030年之後。廣豐需要儘早開始規劃碳費影響，並通過技術創新與節能改造來應對碳費的增加。

全球暖化失控情境 (NDCs)：此情境下的碳稅可能使廣豐面臨極大的營運成本壓力，尤其是來自數據中心與營建事業的碳稅支出。廣豐需要加快向低碳業務轉型，並提前計劃應對未來碳成本的增加。



廣豐應積極部署低碳轉型策略，進行技術升級、優化能源管理並降低碳排放，從而減少未來碳費對其營運的負面影響。

根據NGFS所發佈的情境參數，以下是選擇高排放情境（碳定價US\$268.13/噸）、中排放情境（碳定價US\$231.86/噸）和低排放情境（碳定價US\$2.63/噸）對廣豐碳排放成長的財務衝擊預估。

(1) 假設與預測條件：

假設廣豐在未來5年內的碳排放成長率為年均3%，並計算其未來的碳排放總量。

假設2025年的碳排放量為10,000噸CO₂（僅為示範數據，實際數據可根據公司情況進行調整）。

(2) 未來5年的碳排放預測：根據3%的年均增長率，廣豐的碳排放量將在5年內達到：

2025年：10,000噸CO₂

2030年：10,000噸 * (1 + 0.03)⁵ ≈ 11,592噸CO₂

(3) 碳定價對財務衝擊的預估：

低排放情境（碳定價：US\$2.63/噸）：

2030年的碳排放量：11,592噸CO₂

碳定價影響：11,592噸 * 2.63美元 ≈ US\$30,510

中排放情境（碳定價：US\$231.86/噸）：

2030年的碳排放量：11,592噸CO₂

碳定價影響：11,592噸 * 231.86美元 ≈ US\$2,687,560

高排放情境（碳定價：US\$268.13/噸）：

2030年的碳排放量：11,592噸CO₂

碳定價影響：11,592噸 * 268.13美元 ≈ US\$3,114,100

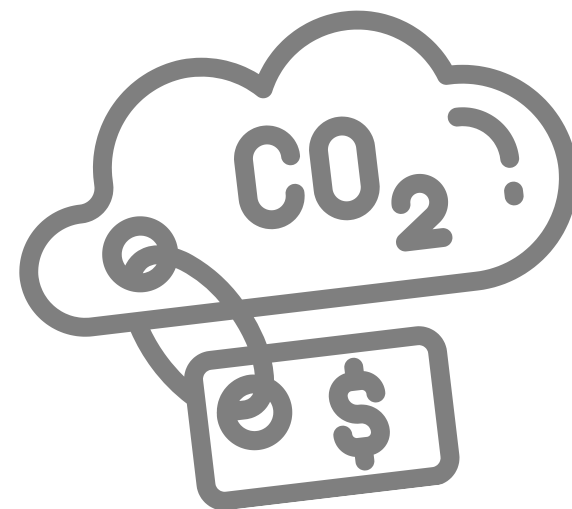
(4) 結論：

在低排放情境下，碳費負擔相對較輕，預計到2030年為30,510美元。

在中排放情境下，碳費負擔顯著增加，預計到2030年為2,687,560美元。

在高排放情境下，碳費負擔最重，預計到2030年為3,114,100美元。

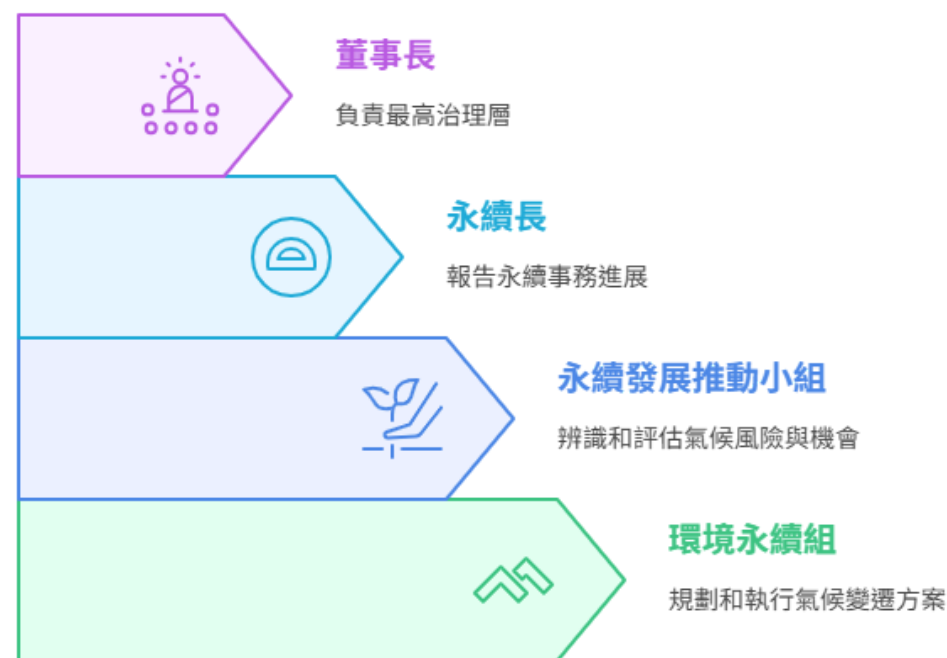
因此，隨著碳定價的提高，廣豐在未來的碳排放成本將大幅增加，這將對公司財務產生重大影響。



（三）風險管理監督機制：

風險管理事務由董事長負責最高治理層，並設立永續發展推動小組，該小組負責不定期進行氣候相關風險與機會的辨識，並持續評估氣候變遷的潛在衝擊。永續發展推動小組將根據評估結果，規劃相應的因應策略、設定具體的目標和行動方案，以確保企業能夠有效應對氣候變遷帶來的挑戰。

永續發展推動小組下設環境永續組，專責規劃和執行與氣候變遷及環境相關的方案，並對外報告其執行成效。該組織的工作成果將不定期向永續發展推動小組及永續長報告，確保氣候相關風險管理措施的落實與執行。每年永續長會不定期向董事長報告永續事務的專案進展情形、推動情況及相關成效，每年定期向董事會報告，以確保董事會充分了解並支持永續發展策略的執行。



四、指標與目標

隨著全球對於環境保護的重視日益提升，並應對極端氣候對營運的潛在衝擊，廣豐承諾致力於推動永續發展，在確保營運穩定性的同時，積極應對氣候變遷挑戰。我們已訂定職業安全衛生、環境暨能源政策及宣言，並將持續推動節能減碳、綠色採購等環保措施，達成可持續發展的目標。每年，我們將進行環境相關查驗，並根據實際狀況調整及完善相關政策與目標，以確保在氣候風險管理與環境保護方面取得實質成效。

永續資源與節能減碳目標：



1. 減少碳排放目標



目標設定：目標是到2030年達成減少10%的碳排放。

具體措施：廣豐將加強能源管理，優化能源使用效率，並優先採用可再生能源來取代傳統的化石燃料能源。

2. 綠色採購與綠色供應鏈管理



目標設定：到2030年，12%的採購材料將來自於可持續來源，並採用符合環保標準的綠色產品。2030年，公司環保永續產品與服務之淨銷售額佔比達10%。

具體措施：廣豐將積極推動綠色採購政策，優先選擇符合環保要求的供應商和材料，並要求供應鏈夥伴提高其環境友好型產品的比例。

3. 提高能源效率



目標設定：單位營收用電量年減1%。

具體措施：透過優化生產設施及運營流程，推動設備的升級換代及自動化控制系統的引入來提高能源效率，並加強對設備的定期維護和監控，確保設備運行在最佳狀態。

4. 水資源管理與減少水足跡



目標設定：每年單位營收用水量年減1%，並減少用水總量。

具體措施：廣豐將加強水資源的管理與回收系統的建立，以達到節水目標。

5. 減少廢棄物及提升資源回收率



目標設定：單位年廢棄物量每年減少1%。到2030年實現有害廢棄物再利用與回收比率達10%。

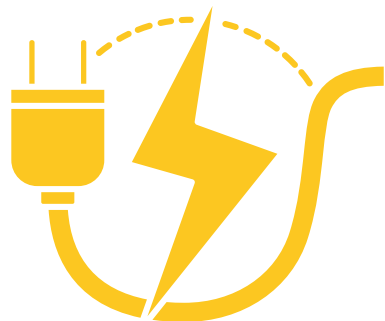
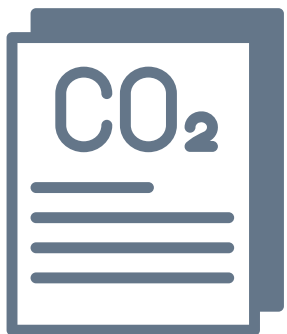
具體措施：廣豐將進一步優化廢棄物分類與回收流程。

6. 員工與社區環保教育與意識提升



目標設定：每年為員工提供環保與節能培訓。

具體措施：廣豐將不定期舉辦內部環保教育與培訓，提升員工在日常工作中對環保的意識，並鼓勵員工參與綠色行動。



| | 2024目標 | 2025目標 | 2027目標 | 2030目標 |
|-------|------------------|--|---|--|
| 減碳管理 | 進行溫盤 訂定節能減碳計畫 | 減少碳排放量1% 再生能源佔比1% 綠色採購比例達8% 環保永續產品與服務之淨銷售額佔 比達5% | 減少碳排放量1% 再生能源佔比1% 綠色採購比例達10% 環保永續產品與服務之淨銷售額佔 比達8% | 減少碳排放量10% 再生能源佔比10% 綠色採購比例達12% 環保永續產品與服務之淨銷售額佔 比達10% |
| 能源管理 | 進行溫盤 訂定節能計畫 | 單位營收用電量年減1% | 單位營收用電量年減1% | 單位營收用電量年減1% |
| 水資源管理 | 進行溫盤 訂定節水計畫 | 單位營收用水量年減1% | 單位營收用水量年減1% | 單位營收用水量年減1% |
| 環境管理 | | 單位營收廢棄物量年減1% | 單位營收廢棄物量年減1% | 單位營收廢棄物量年減1% |

- 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



CHAPTER 04員工關懷

人力結構

近兩年度廣豐公司及其子公司從業員工人數穩定成長，自112年度的119人增至113年度的131人，成長幅度達10%。其中，銷售與管理人員由42人增至49人，程式研發與設計人員由77人增至82人，顯示公司持續強化研發與專業服務能力，以因應業務擴展需求。

員工整體平均年齡略升，由40.09歲微幅調整至40.16歲，平均服務年資則維持穩定，分別為6.43年與6.34年，顯示公司具備穩定的人才結構與良好之留才環境。

在學歷分布方面，113年度具碩士學位人數為16人，另新增1名博士人員，顯示公司持續吸納高階專業人才；大專學歷人員為111人，占多數比例，高中以下學歷無，整體學歷結構呈現高度專業化。



廣豐含子公司最近二年度及截至年報刊印日止從業員工資料

| 年 度 | | 112年度 | 113年度 |
|--------|---------|-------|-------|
| 員工人數 | 銷售、管理人員 | 42 | 49 |
| | 程式研發、設計 | 77 | 82 |
| | 合 計 | 119 | 131 |
| 平均年歲 | | 40.09 | 40.16 |
| 平均服務年資 | | 6.43 | 6.34 |
| 學歷分布 | 博 士 | 0 | 1 |
| | 碩 士 | 17 | 16 |
| | 大 專 | 97 | 111 |
| | 高 中 | 5 | 3 |
| | 高中以下 | 0 | 0 |

年度新進及離職員工

廣豐(母公司)於113年有1新進員工，全年離職人員總數共1人。



| 新進員工人數及比例(不適用) | | | | |
|----------------|----|----|----|------|
| 性別 | 女性 | | 男性 | |
| 年齡 | 人數 | 比例 | 人數 | 比例 |
| <30歲 (人) | 0 | 0% | 0 | 0% |
| 30-50歲 (人) | 0 | 0% | 0 | 0% |
| >50歲以上 (人) | 0 | 0% | 1 | 100% |
| 合計 (人) | 0 | 0% | 1 | 100% |
| 新進比例 (%) | 5 | 0% | 13 | 8% |
| 公司在職人數18人 | | | | |

| 離職員工人數與比例 | | | | |
|------------|----|------|----|----|
| 性別 | 女性 | | 男性 | |
| 年齡 | 人數 | 比例 | 人數 | 比例 |
| <30歲 (人) | 0 | 0% | 0 | 0% |
| 30-50歲 (人) | 0 | 0% | 0 | 0% |
| >50歲以上 (人) | 1 | 100% | 0 | 0% |
| 合計 (人) | 1 | 0% | 0 | 0% |
| 離職比例 (%) | 5 | 20% | 13 | 0% |
| 公司在職人數18人 | | | | |



百商113全年離職人員總數共9人（占整體員工人數10.3%）。

| 新進員工人數及比例(不適用) | | | | |
|----------------|----|------|----|------|
| 性別 | 女性 | | 男性 | |
| 年齡 | 人數 | 比例 | 人數 | 比例 |
| <30歲（人） | 4 | 40% | 3 | 50% |
| 30-50歲（人） | 6 | 60% | 3 | 50% |
| >50歲以上（人） | 0 | 0% | 0 | 0% |
| 合計（人） | 10 | 100% | 6 | 100% |
| 新進比例（%） | 41 | 24% | 46 | 13% |
| 公司在職人數87人 | | | | |



| 離職員工人數與比例 | | | | |
|-----------|----|------|----|------|
| 性別 | 女性 | | 男性 | |
| 年齡 | 人數 | 比例 | 人數 | 比例 |
| <30歲（人） | 1 | 17% | 1 | 33% |
| 30-50歲（人） | 5 | 83% | 2 | 67% |
| >50歲以上（人） | 0 | 0% | 0 | 0% |
| 合計（人） | 6 | 100% | 3 | 100% |
| 離職比例（%） | 41 | 15% | 46 | 7% |
| 公司在職人數87人 | | | | |



星系113全年離職人員總數6人（占整體員工人數33%）。

| 新進員工人數及比例(不適用) | | | | |
|----------------|----|------|----|------|
| 性別 | 女性 | | 男性 | |
| 年齡 | 人數 | 比例 | 人數 | 比例 |
| <30歲（人） | 2 | 67% | 4 | 80% |
| 30-50歲（人） | 1 | 33% | 1 | 20% |
| >50歲以上（人） | 0 | 0% | 0 | 0% |
| 合計（人） | 3 | 100% | 5 | 100% |
| 新進比例（%） | 7 | 43% | 11 | 45% |
| 公司在職人數18人 | | | | |



| 離職員工人數與比例 | | | | |
|-----------|----|------|----|------|
| 性別 | 女性 | | 男性 | |
| 年齡 | 人數 | 比例 | 人數 | 比例 |
| <30歲（人） | 1 | 33% | 2 | 67% |
| 30-50歲（人） | 2 | 67% | 1 | 33% |
| >50歲以上（人） | 0 | 0% | 0 | 0% |
| 合計（人） | 3 | 100% | 3 | 100% |
| 離職比例（%） | 7 | 43% | 11 | 27% |
| 公司在職人數18人 | | | | |



數碼投顧113全年離職人員總數1人（占整體員工人數12.5%）。



| 新進員工人數及比例(不適用) | | | | |
|----------------|----|------|----|------|
| 性別 | 女性 | | 男性 | |
| 年齡 | 人數 | 比例 | 人數 | 比例 |
| <30歲（人） | 1 | 33% | 0 | 0% |
| 30-50歲（人） | 2 | 67% | 2 | 67% |
| >50歲以上（人） | 0 | 0% | 1 | 33% |
| 合計（人） | 3 | 100% | 3 | 100% |
| 新進比例（%） | 3 | 100% | 5 | 60% |
| 公司在職人數8人 | | | | |



| 離職員工人數與比例 | | | | |
|-----------|----|-----|----|----|
| 性別 | 女性 | | 男性 | |
| 年齡 | 人數 | 比例 | 人數 | 比例 |
| <30歲（人） | 1 | 33% | 0 | 0% |
| 30-50歲（人） | 0 | 0% | 0 | 0% |
| >50歲以上（人） | 0 | 0% | 0 | 0% |
| 合計（人） | 1 | 33% | 0 | 0% |
| 離職比例（%） | 3 | 33% | 5 | 0% |
| 公司在職人數8人 | | | | |

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，本公司建立完善的績效管理及薪酬制度，連結組織與個人的績效目標，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。廣豐集團113年法定最低基本工資與基層人員基本薪資比。以下為男女薪資報酬比率：

廣豐集團113年法定最低基本工資與基層人員人員基本薪資比

| 項目 | 男性 | 女性 |
|------|------|-----|
| 正職員工 | 1.54 | 1.3 |
| 計時員工 | - | - |

廣豐集團非主管全時員工薪資概況

單位：仟元

| 項目 | 2021年 | 2022年 | 2023年 | 2024年 |
|--------------|-------|-------|-------|-------|
| 非主管全時員工人數 | 8 | 71 | 74 | 75 |
| 非主管全時員工薪資平均數 | 766 | 814 | 831 | 867 |
| 非主管全時員工薪資中位數 | 781 | 754 | 780 | 770 |

員工薪資

廣豐依員工職別、工作經驗、專業能力等予以核薪，不因性別、種族、宗教、政治立場或婚姻狀況有所差別。以下為廣豐集團員工男女基本薪資加薪酬比率：

廣豐集團員工 男女(基本薪資加薪酬)比率表格

| 項目 | 男性 | 女性 |
|-------|----|------|
| 主管人員 | 1 | 0.65 |
| 非主管人員 | 1 | 0.75 |
| 計時員工 | - | - |



薪資中位數

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。



| 113年員工人數 | | | | | | | | |
|----------|----|----|---------|----|----|----|---------|----|
| 男 | | | | | 女 | | | |
| 勞雇合約類型 | 廣豐 | 百商 | 星系(含數碼) | 合計 | 廣豐 | 百商 | 星系(含數碼) | 合計 |
| 治理單位 | 2 | 1 | - | 3 | - | - | 1 | 1 |
| 高階主管 | 2 | 4 | 1 | 7 | 1 | 2 | 1 | 4 |
| 中階主管 | - | 3 | - | 3 | - | 4 | - | 4 |
| 正職員工 | 2 | 33 | 7 | 42 | 3 | 26 | 4 | 33 |
| 計時員工 | - | - | - | 0 | - | - | - | 0 |
| 合計 | 6 | 41 | 8 | 55 | 4 | 32 | 6 | 42 |

※排除年中加入或離開人員

| 指標名稱 | 112 | 113 |
|----------------------------------|-----------|-----------|
| a. 年度最高總薪酬金額(單位：元) | 3,508,400 | 3,508,400 |
| b. 所有員工(不包含最高總薪酬)之年度總薪酬中位數(單位：元) | 815,750 | 829,750 |
| 年度總薪酬比率(a/b) | 430.08% | 422.83% |
| c. 薪酬最高個人之年度總薪酬增加百分比 | 0.00% | 0.00% |
| d. 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% | 1.72% |
| 年度總薪酬變化比率(c/d) | 0.00% | 0.00% |

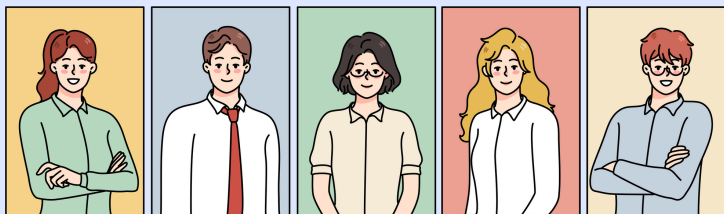
※排除年中加入或離開人員

■ 職場多元化、性別平等政策及其實施情形

性別平等及多元化

本公司致力於提供員工具尊嚴、安全的工作環境，落實僱用多樣性、薪酬與升遷機會的公平性，確保員工不會因種族、性別、宗教信仰、年齡、政治傾向及其他受適用法規保護的任何其他狀況而遭受歧視、騷擾或不平等的待遇。我們重視員工多元性，從未發生違反其工作權及人權之相關情事。

本公司設有「薪資報酬委員會」，提供員工具競爭力的薪酬，用透明平等的薪酬政策，將企業營運績效回饋予員工。針對同一職別之基層專員，進用人員待遇皆相同，另針對具相關專業及工作經驗之人員，按錄取者的學經歷、專長及證照等核定待遇，不會因性別或族群而有差異。



下表為本公司 2024 年度多元化指標：

| 女性多元化指標 | 2024女性人數 | 2024總人數 | 2024占比 |
|----------|-----------|---------|--------|
| 女性員工 | 56 | 131 | 42.75% |
| 女性主管 | 11 | 131 | 8.40% |
| 員工國籍指標 | 2024國籍人數 | 2024總人數 | 2024占比 |
| 台灣籍 | 127 | 131 | 96.95% |
| 外國籍 | 4 | 131 | 3.05% |
| 其他多元化指標 | 2024各項目人數 | 2024總人數 | 2024占比 |
| 身心障礙者 | 1 | 131 | 0.76% |
| 30 歲以下 | 30 | 131 | 22.90% |
| 31 -50 歲 | 69 | 131 | 52.67% |
| 50 歲以上 | 31 | 131 | 23.67% |

福利制度 優於勞基法

廣豐秉持「以人為本」理念，提供多元且完善的員工福利，涵蓋法定與超額項目，照顧同仁生活、促進身心健康，並強化凝聚力與歸屬感。

(1) 法定福利：依勞動法令，保障勞保、健保與退休金制度。

(2) 假勤制度：提供事假、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、育嬰留職停薪假及特別休假。

我們確保員工於各人生階段獲得支持，並藉由團隊活動與休閒設施，豐富業餘生活，促進勞資和諧與良性互動。



| 類別 | 項目 |
|------|--|
| 薪資保險 | 固定薪資 |
| 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予員工 |
| 福利制度 | <ul style="list-style-type: none"> 公司對於員工適時提供教育訓練之課程，分為新進人員職前訓練、員工在職專業訓練，並適時針對不同屬性之員工，加強專業知識或技能訓練。 公司禮金(端午、中秋、結婚、生育) 補助津貼(喪葬津貼) |
| 休假制度 | 婚假、產假、喪假、陪產假、病假、特休假日。 員工旅遊假(參加公司舉辦旅遊活動) |
| 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 |
| 其他 | 兩年一次健康檢查 |

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。2024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 | 女 | 合計 |
|--------------------|---|---|------|
| A. 2024年符合申請育嬰留停人數 | 0 | 1 | 1 |
| B. 2024年實際申請育嬰留停人數 | 0 | 1 | 1 |
| C. 2024年預計育嬰留停復職人數 | 0 | 0 | 1 |
| D. 2024年實際育嬰留停復職人數 | 0 | 0 | 1 |
| 復職率（D / C） | | | 100% |
| E. 2024年育嬰留停復職人數 | 0 | 0 | 0 |
| F. 2024年育嬰復職持續工作一年 | 0 | 0 | 0 |
| 留任率（F / E） | | | 0% |

A：於 2024/01/01~2024/12/31 間申請過陪產假及產假之申請人數

B：於 2024/01/01~2024/12/31 間申請育嬰留停之申請人數

C：育嬰留停到期日為 2024/01/01~2024/12/31 之申請人數

D：育嬰留停到期日為 2024/01/01~2024/12/31 且於此期間復職之人數

E：於 2023/01/01~2023/12/31 期間育嬰留停復職人數

F：於 2023/01/01~2023/12/31 期間育嬰留停復職且一年後仍在職之人數



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555.5小時，平均每人受訓時數為4.24小時。



職能提升及協助方案

(二) 外部教育訓練：304小時

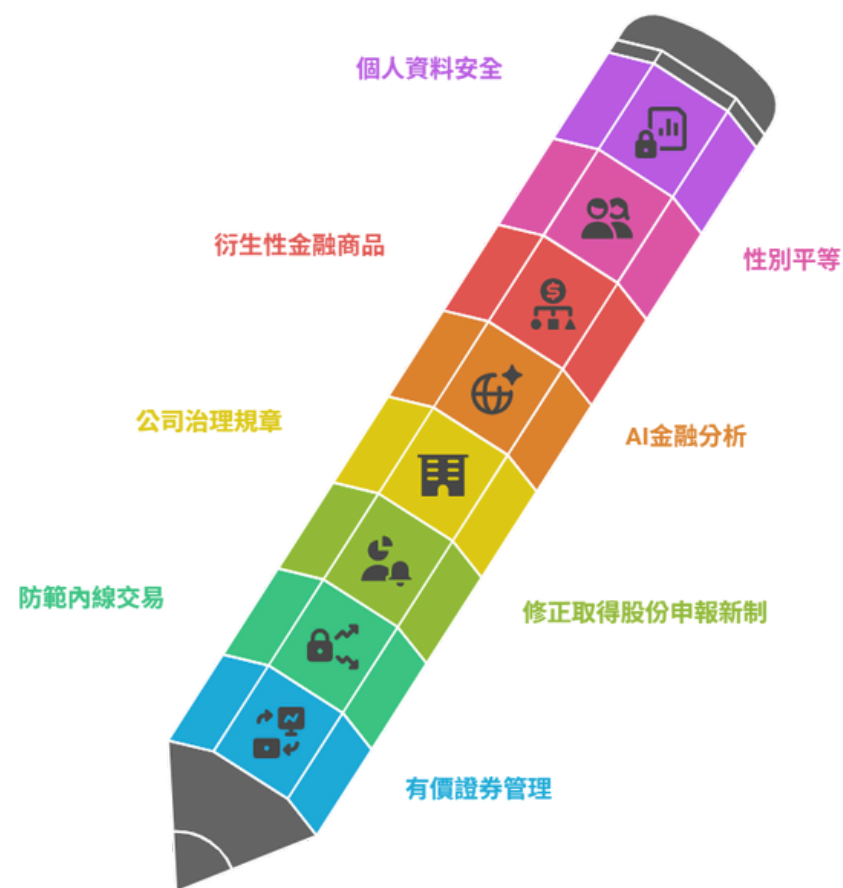
| 課程名稱 | 主辦單位 | 累計進修時數 | 進修人次 |
|-------------------|------------------------|--------|------|
| 113年度防範內線交易宣導 | 財團法人中華民國證券暨期貨市場研究發展基金會 | 3 | 1 |
| LINE官方帳號私房揭秘行銷術 | 中國生產力中心 | 6 | 1 |
| 工作團隊與團隊協作 | 中華跨域創新學會 | 6 | 1 |
| 內稽內控個資法實戰作業 | 中華民國內部稽核協會 | 6 | 1 |
| 自行評估實務篇 | 中華民國內部稽核協會 | 6 | 1 |
| 投顧從業人員職前教育訓練 | 財團法人證券暨期貨發展基金會 | 48 | 4 |
| 近一年投信投顧相關法規修正 | 中華民國證券投資信託暨顧問商業同業公會 | 2 | 1 |
| 品牌社群促銷規劃與節慶行銷力 | 中國生產力中心 | 6 | 1 |
| 電話/文字客服的服務應對與客訴處理 | 中國生產力中心 | 6 | 1 |
| 價值概念與成本意識 | 迦碩事業有限公司 | 6 | 1 |

| 課程名稱 | 主辦單位 | 累計進修時數 | 進修人次 |
|--------------------------------|-------------------|--------|------|
| 上市上櫃公司資通安全管控指引說明E-Course | 財團法人台灣金融研訓院 | 4.5 | 3 |
| 甲種職業安全衛生業務主管安全衛生教育訓練 | 中國勞工安全衛生管理學會 | 42 | 1 |
| 如何運用數位科技，探勘與改善營運流程及舞弊偵測-稽核實務探討 | 中華民國內部稽核協會 | 6 | 1 |
| 投顧從業人員內部稽核人員職前教育訓練 | 財團法人證券暨期貨發展基金會 | 48 | 4 |
| 洗錢防制及打擊資恐人員資格取得訓練班 | 財團法人證券暨期貨發展基金會 | 12 | 1 |
| 洗錢防制及打擊資恐人員資格取得訓練班 | 財團法人證券暨期貨發展基金會 | 24 | 1 |
| 氣候風險辨識工作坊暨淨零碳牌宣導會 | 社團法人中華公司治理協會 | 9 | 1 |
| 問題辨識與分析解決 | 中華職能開發策進會 | 6 | 1 |
| 提升企業永續價值，完善風險管理制度 | 中華民國內部稽核協會 | 6 | 1 |
| 新媒體AI社群行銷-善用智慧AI讓社群文案脫穎而出 | 中國生產力中心 | 6 | 1 |
| 會計主管持續進修班專業研習課程 | 財團法人中華民國會計研究發展基金會 | 12 | 1 |
| 資安事件說明及預防措施 E-Course | 財團法人台灣金融研訓院 | 7.5 | 3 |
| 資訊安全意識/必備知識與責任E-Course | 財團法人台灣金融研訓院 | 6 | 3 |
| 數位行銷策略與應用 | 中國生產力中心 | 6 | 1 |
| 數位時代之品牌經營與管理 | 資展國際股份有限公司 | 14 | 1 |



(二)內部教育訓練(誠信經營法規、會計制度及內部控制制度)：251.5小時

| 課程名稱 | 主辦單位 | 累計進修時數 | 進修人次 |
|-----------------------|-------|--------|------|
| 有價證券管理表報及投資控管機制宣導 | 治理單位 | 6 | 6 |
| 防範內線交易管理暨內部重大資訊處理作業程序 | 治理單位 | 7 | 7 |
| 證交法43-1條修正大量取得股份申報新制 | 治理單位 | 7 | 7 |
| 公司治理規章修正與相關實務 | 治理單位 | 8 | 8 |
| 防詐最前線AI智慧金融分析宣導 | 治理單位 | 7 | 7 |
| FCN-衍生性金融商品說明 | 投資部 | 7 | 7 |
| 性別平等工作法宣導 | 治理單位 | 8 | 8 |
| 個人資料檔案安全維護管理辦法宣導 | 資訊處 | 4.5 | 9 |
| 員工資安宣導教育訓練 | 資訊處 | 40 | 20 |
| 資通安全會議 | 資訊處 | 80 | 40 |
| 資安事件案例分享 | 資訊處 | 40 | 20 |
| 案例檢討暨部門教育訓練 | 軟體研發處 | 7 | 7 |
| APP開發模組化設計 | 軟體研發處 | 9 | 9 |
| 案例檢討暨部門教育訓練 | 軟體研發處 | 9 | 6 |
| 淺談LLM與ChatGPT的應用 | 軟體研發處 | 12 | 8 |



■ 績效管理

為有效推動績效管理，廣豐設有年終獎金及業績獎金制度，並配合考核項目與評估方法，讓主管依人員類別與工作狀況，執行公正客觀的考核。同時透過考核引導員工在業務執行、行為表現與成果上對齊公司目標，提升整體績效，支持公司營運方向。

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，113年12月31日廣豐台灣人數為18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） | 3 | 75 | 1 | 25 |
| 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 | 75 | 1 | 25 |



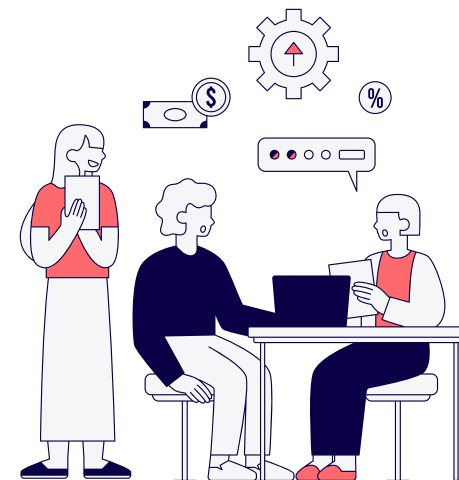
勞資溝通

廣豐尊重員工依法自由結社與組織工會的權利，並於各營運據點設有多元溝通管道。113年度未發生罷工或停工事件。

依《勞基法》第十一條，公司若終止或重大變動，將依年資提前通知：

- 滿3個月未滿1年：提前10日
- 滿1年未滿3年：提前20日
- 滿3年以上：提前30日

目前廣豐已轉型為控股公司，尚未成立工會或福利委員會，但持續維持良好勞資關係，並持續檢視與優化溝通機制。



全面保障勞動人權

廣豐要求所有供應商遵守永續發展相關權利保障，包括保障工作者的結社自由與集體協商權。對於被發現存在潛在風險的供應商，我們將持續監督並督促其落實改進措施。



人權政策

廣豐公司全面支持並遵守國際勞動與人權標準，確保員工不因種族、宗教、膚色、國籍、性別或其他受保護身分而遭受不平等對待。於民國113年度，公司內部未發生任何歧視相關事件。

不使用童工

廣豐公司身為業界領導者，承諾為員工打造安全的工作環境，維護人權，並以誠信與永續為經營核心。我們嚴格禁止僱用低於法定最低就業年齡者，所有招聘程序均依主管機關規定合法進行；公司各項規章亦會隨相關勞動法令的更新同步修訂，以確保並保障員工之合法權益。

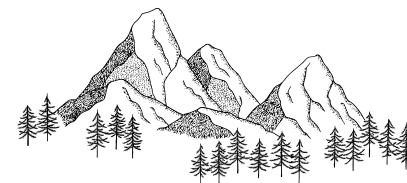
■ 不強迫勞動

本公司每年定期進行國際勞動風險評估，並據此持續優化人權保障措施，致力營造平等且安全的工作環境。於民國113年度評鑑中，我們位於臺北市大安區敦化南路二段97號28樓的營運據點被評定為「低風險」。



■ 維護原住民權利

廣豐公司重視山林保育及在地社區安全，並致力關懷原住民族及當地居民福祉。我們提供多元、貼近需求的原住民族權益服務，從改善生活品質到環境維護皆兼顧周全；同時保持與居民之間的即時溝通機制，確保任何需求都能迅速回應與協助。於113年度，本公司未發生任何侵犯原住民族權益之事件。



■ 勞資關係

本公司依《勞動基準法》及相關法規，制定並落實員工管理制度，並隨時更新內規以保障員工權益。多年來勞資關係穩定，員工提出問題均能獲主管重視與適時協助，有效維護良好工作氛圍。

一、現行重要勞資協議及實施情形：

- 1.員工福利措施：每年舉辦自強活動/聚餐等，獎金、盈餘分紅年終獎金。
- 2.進修、訓練制度：不定期教育訓練制度，並配合主管機關規定進修。
- 3.退休制度：依勞動基準法相關規定，員工選擇適用勞工退休金條例之退休金制度者，按其每月薪資6%提撥至勞工保險局之個人退休金專戶。
- 4.其他重要勞資協議：無。

二、最近年度因勞資糾紛所遭受之損失，目前及未來可能發生之估計金額與因應措施：無。

三、2024年違反《勞基法》事項：無。



政策方針

本公司屬資訊軟體服務業，員工皆於商辦大樓內辦公，職業安全風險相對較低。雖尚未建立完整的職業安全衛生管理系統，已規劃未來導入。管理部人員已取得甲種職安業務主管證照，並依法為新進員工定期辦理職安教育訓練。此外，公司優於法規要求，安排每兩年一次的健康檢查，以維護員工健康與工作環境安全。與外部廠商合作前，亦評估其信譽與是否涉及環境污染、職安衛生或勞動人權爭議，確保合作對象符合公司永續與合規標準。

健康促進

為保障員工身心健康與生活品質，公司提供以下職業健康檢查：員工可選擇每兩年一次全額補助健檢，或全年不限次的特約價健檢方案。同時，我們重視工作壓力對員工的影響，致力營造多元友善的職場環境，結合福利、培訓與壓力紓解機制，協助同仁兼顧工作與身心健康。

藉此，不僅激發員工潛能，也提升向心力，強化企業整體競爭力。



健康促進活動與活動照片



公司家庭日漆彈烤肉趴

工作日與夥伴一同進行戶外活動同樂



員旅聖誕外燴趴

慶祝聖誕節外燴聚餐活動



中秋節漢來海港聚餐

中秋慰勞員工



東京國外員旅

東京國外員工旅遊



尾牙活動cosplay

年底慰勞辛苦夥伴舉行尾牙餐會及抽獎活動

工作環境與員工人身安全之保障措施:

| 種類 | 項目 | 說明 | 施作頻率 |
|-------------|--------------|--|-------------------------|
| 員工保險制度 | 勞工保險 | 比照勞工保險條例辦理，分生育、傷病、失能、殘廢、老年及死亡給付。 | - |
| | 全民健保 | 比照全民健保條例辦理，當保險人及眷屬遭遇生育、疾病、傷害事故時，能獲得醫療服務。 | - |
| | 雇主意外責任險 | 員工在保險期間內因執行職務發生意外事故而致死亡失能或傷害，依法(不含勞基法)應由公司負責賠償而受賠償請求時，保險公司對公司負賠償之責。 | 每年續保一次 |
| | 董監事及重要職員責任保險 | 保障董監事及重要職員免於因執行職務之疏忽或過失的行為，所引發的個人責任及因而所致的財務損失之風險。 | 每年續保一次 |
| 建構安全的職場工作環境 | 人身安全暨設施設備保全 | 為提升員工安全意識，本公司配合大樓舉辦消防防災演練，強化事前預防與應變能力。113年大樓共辦理1次消防演練，員工全數參與。 大樓洗手間設有緊急求救按鈕，自動體外心臟除顫器（AED）亦設於公共區域，保障人身安全。並有24小時保全與管制系統，實施夜間巡邏，控管人員進出。本公司出入口設有門禁與監視系統，確保職場安全，並落實用電安全與菸害防制措施。 | 每年一次消防防災演練 |
| | 打造綠色健康職場 | 公司之飲水機定期更換濾心，以確保員工在工作場所內之衛生與健康。 依法禁止於辦公場所吸菸，強化節能減碳方案，提升環境健康意識。 持續塑造健康職場環境，如無毒裝潢、定期消毒。民國113年共消毒4次。 | 每年4次更換飲水機濾心 每年4次環境消毒 |

■ 職業傷害與職業病

本公司於2024年度未發生職業傷害事件。為預防潛在風險，後續將推動以下措施：

1. 建立安全管理體系：制定並落實健康與安全政策，明確部門與員工責任。
2. 風險評估與管控：定期辨識危害與後果，針對高風險項目擬定控制對策。
3. 教育訓練：提供職業安全與健康課程，強化安全意識與正確使用辦公設備的能力，預防職業病。
4. 工作-生活平衡：鼓勵員工適度休息，降低疲勞與壓力對健康的影響。
5. 應急預案與演練：制定火災、地震等應變計畫，並定期實施演練。
6. 溝通機制：召開安全會議，傳達政策並收集員工回饋，提升參與度。
7. 數據監測與改進：建立事故通報與分析制度，找出根本原因並持續優化預防措施。

如發生職災，將即時記錄與調查事故經過，釐清原因並從環境、設備管理與個人防護等方面改善，防止類似事件重演。

2024年度本公司無職業傷害或失能案例，職業傷害率、工傷損失日數率與綜合傷害指數均不適用，亦無職業病相關問題。



■ 退休制度

本公司依《勞動基準法》及《勞工退休金條例》規定，自2005年6月30日（含）前入職的同仁，保留舊制退休金年資；若自願切換至新制退休金，則同時啟動新制年資。新制退休金部分，僱主每月固定按員工月薪提撥6%至個人專戶，員工可依個人意願額外選擇提撥0%至6%不等的自選比例，同樣匯入專戶。目前，公司所有員工均採「新制」退休金，無舊制退休金適用人員。



5-1 GRI 指標對照表
5-2 SASB 指標對照表
5-3 TCFD對照表



附錄

GRI 指標對照表

| 指標名稱 | 頁碼 | 備註 |
|-----------------------|---------|----|
| 2-1 組織詳細資訊 | 7 | |
| 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 | 7-16 | |
| 2-7 員工 | 105-108 | |
| 2-8 非員工的工作者 | 105-108 | |
| 2-9 治理結構及組成 | 35 | |
| 2-10 最高治理單位的提名與遴選 | 35 | |
| 2-11 最高治理單位的主席 | 35 | |
| 2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色 | 18 | |
| 2-13 衝擊管理的負責人 | 18 | |
| 2-14 最高治理單位於永續報導的角色 | 18 | |
| 2-15 利益衝突 | 35 | |
| 2-16 溝通關鍵重大事件 | 35 | |
| 2-17 最高治理單位的群體智識 | 35 | |
| 2-18 最高治理單位的績效評估 | 35 | |
| 2-19 薪酬政策 | 35 | |
| 2-20 薪酬決定流程 | 35 | |
| 2-21 年度總薪酬比率 | 35 | |
| 2-22 永續發展策略的聲明 | 3 | |
| 2-23 政策承諾 | 19 | |
| 2-24 納入政策承諾 | 19 | |

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 | 19 | |
| 2-26 尋求建議和提出疑慮的機制 | 25 | |
| 2-27 法律法規遵循與法規 | 68 | |
| 2-28 公協會的會員資格 | 52 | |
| 2-29 利害關係人議合方針 | 26 | |
| 2-30 團體協約 | 118 | |
| 3-1 決定重大主題的流程 | 29-30 | |
| 3-2 重大主題列表 | 31 | |
| 3-3 重大主題管理 | 32 | |
| 201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值 | 63 | |
| 201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會 | - | |
| 201-3 定義福利計劃義務与其它退休計畫 | 124 | |
| 201-4 取自政府之財務補助 | 63 | |
| 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 | 104 | |
| 202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例 | 104 | |
| 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 | 73 | |
| 205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點 | 68 | |
| 205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練 | 68 | |
| 205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動 | 68 | |
| 206-1 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動 | 68 | |
| 207-1 稅務方針 | 63 | |
| 207-2 稅務治理、管控與風險管理 | 63 | |

GRI 指標對照表

| 指標名稱 | 頁碼 | 備註 |
|---|----|------------------------------|
| 207-3 稅務相關議題之利害關係人溝通與管理 | 63 | |
| 207-4 國別報告 | 63 | |
| 301-1 所用物料的重量或體積 | - | 不適用 |
| 301-2 使用回收再利用的物料 | - | 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 | 80 | |
| 302-2 組織外部的能源消耗量 | - | |
| 302-3 能源密集度 | - | |
| 302-4 減少能源消耗 | - | |
| 302-5 降低產品和服務的能源需求 | - | |
| 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 | - | 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 |
| 304-3 受保護或復育的棲息地 | - | 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 |
| 304-4 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 | - | 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 |

GRI 指標對照表

| 指標名稱 | 頁碼 | 備註 |
|--|-----|----------------------|
| 305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放 | 79 | |
| 305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放 | 79 | |
| 305-3 其它間接（範疇三）溫室氣體排放 | 79 | |
| 305-4 溫室氣體排放強度 | - | |
| 305-5 溫室氣體排放減量 | - | |
| 305-6 臭氧層破壞物質（ODS）的排放 | - | 不適用 |
| 305-7 氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx），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 | 73 | |
| 308-2 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動 | 73 | |
| 401-1 新進員工和離職員工 | 104 | |
| 401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利 | 112 | |
| 401-3 育嬰假 | 113 | |
| 402-1 關於營運變化的最短預告期 | 118 | |
| 403-1 職業安全衛生管理系統 | - | 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 | - | 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 | 121 | |

GRI 指標對照表

| 指標名稱 | 頁碼 | 備註 |
|-------------------------------------|--------|-------------------------|
| 403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通 | - | 尚未有職業安全相關委員會。 |
| 403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練 | 121 | |
| 403-6 工作者健康促進 | 121 | |
| 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 | 121 | |
| 403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者 | - | 尚未設置職業安全衛生管理系統 |
| 403-9 職業傷害 | 124 | |
| 403-10 職業病 | 124 | |
| 404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數 | 114 | |
| 404-2 提升員工職能及過渡協助方案 | 114 | |
| 404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比 | 114 | |
| 405-1 治理單位與員工的多元化 | 35,104 | |
| 405-2 女性對男性基本薪資加薪酬的比率 | 109 | |
| 406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動 | 118 | |
| 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 | 118 | |
| 408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險 | 118 | |
| 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 | 118 | |
| 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 | 118 | |
| 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 |
| 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 |

GRI 指標對照表

| 指標名稱 | 頁碼 | 備註 |
|-----------------------------|-----|----|
| 414-1 使用社會標準篩選之新供應商 | 73 | |
| 414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動 | 73 | |
| 415-1 政治捐獻 | 68 | |
| 416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊 | 69 | |
| 416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件 | 69 | |
| 417-1 產品和服務資訊與標示的要求 | 69 | |
| 417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件 | 69 | |
| 417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件 | 69 | |
| 418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴 | 71 | |
| GRI 指標對照表 | 126 | |
| 永續策略藍圖 | 19 | |
| 永續績效亮點 | 4 | |
| | | |
| | | |

SASB 指標對照表 SASB行業：軟體與資訊科技服務 (Software & IT Services)

| 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 | 80 |
| | 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 | | 不適用 |
| | 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 |
| | TC-SI-220a.2 | 資訊被使用於次要目之使用者數量 | | 本年度無此情事 |
| | 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 | | 本年度無此情事 |
| | 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 | | 本年度無此情事 |
| | 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 |
| | 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 | | 56-62 |
| 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 | 111 |
| | TC-SI-330a.2 | 員工參與度百分比 | | 104 |
| | 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 | | 104 |
| 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 |
| | TC-SI-550a.2 | 說明與營運中斷有關之商業持續性風險 | | 24 |

TCFD 對照表

| 資訊揭露 | 說明 | 對應章節 | 頁碼 |
|---|--|------|-----|
| 治理 (揭露組織與氣候相關風險與機會的治理情況) | 描述董事會對氣候相關風險與機會的監督情況。 | 第三章 | 81 |
| | 描述管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色。 | 第三章 | |
| 策略 (針對組織業務、策略和財務規劃，揭露實際及潛在與氣候相關的衝擊) | 描述組織已鑑別之短、中、長期的氣候相關風險與機會。 | 第三章 | 85 |
| | 描述會對組織業務、策略與財務規劃產生重大衝擊的氣候相關風險與機會。 | 第三章 | |
| | 描述組織的策略韌性，將氣候變遷不同的情境納入考量，包括 2°C 或更嚴苛的情境。 | 第三章 | |
| 風險管理 (揭露組織如何鑑別、評估和管理氣候相關風險) | 描述組織鑑別和評估氣候相關風險的流程。 | 第三章 | 93 |
| | 描述組織管理氣候相關風險的流程。 | 第三章 | |
| | 描述組織在鑑別、評估和管理氣候相關風險的流程，如何整合納入整體的風險管理。 | 第三章 | |
| 指標與目標 (針對重大性的資訊，揭露用於評估和管理氣候相關議題的指標和目標) | 揭露組織在符合策略與風險管理流程下，使用於評估氣候相關風險與機會的指標。 | 第三章 | 101 |
| | 揭露範疇 1、範疇 2 和範疇 3 (如適用) 溫室氣體排放和相關風險。 | 第三章 | |
| | 描述組織在管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現。 | 第三章 | |

上市上櫃公司氣候相關資訊對照表

氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施

| 項目 | 執行情形(頁碼) |
|--|----------|
| 1.敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。 | 81 |
| 2.敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務(短期、中期、長期)。 | 86 |
| 3.敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。 | 89-92 |
| 4.敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。 | 89-92 |
| 5.若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。 | 96 |
| 6.若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。 | 94 |
| 7.若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。 | 無 |
| 8.若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs)數量。 | 99, 101 |
| 9.溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫。 | 102 |



廣豐實業股份有限公司



廣豐實業股份有限公司（總公司）

台北市大安區敦化南路二段97號28樓

Tel : (02)27048111

Email : joe.cheng@kfic.com.tw

