

6 幸福職場

6.1 人力資本

6.1.1 人力管理

廣宇集團視員工為公司最重要的資產，故我們以公司營運所在地之勞動法規為基礎，制定人力資源管理之作業辦法、獎酬機制及工作規章等，並定期審視最新法規規範，保障員工勞動基本權益。本集團明訂禁止雇用童工、歧視、職場性騷擾、強迫勞動等事件，並建立獨立申訴管道，提供員工安全、平等、自由的工作環境。

本集團用人著重於學經歷、專業技能、誠信及熱忱，同時依法聘僱身心障礙人士，保障其工作權利。同職級(能)員工享有相同的福利措施、敘薪標準及教育訓練制度，並不因性別、年齡、國籍等因素而異。每年定期執行績效考核，作為員工留任、晉升、調薪或分配獎金的依據。

6.1.2 人才招聘

(GRI 2-7、2-8、202-2、401-1、405-1)

- 年底員工組成

截至 2023 年底止，廣宇科技集團**本次揭露邊界範圍**全體員工共計 3,210 人，包含正職員工 3,209 人、臨時員工 1 人；以勞雇類型劃分則含全職員工 3,209 人、兼職員工 1 人，沒有無時數保證員工。此外，本公司部分事務係委由派遣公司負責，約 50 人，如辦公室及廠區保全、清潔人員、員工餐廳承包商、員工宿舍管理員、交通司機等。近三年聘雇人力無重大結構變化。2023 年度員工數較 2022 年下降約 40%，主因為各場區(除蕪湖瑞擴廠人力稍增外)人力縮減。

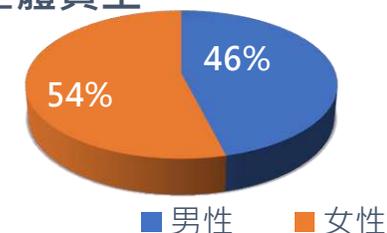
▼ 2023 年底員工結構 (單位：人)

| 聘僱類型 | 性別 | 地區 | | | 合計 |
|------|----|------------|-----------|-------------------|-------|
| | | Taiwan(臺灣) | China(中國) | United States(美國) | |
| 全體員工 | 男性 | 38 | 1,435 | 4 | 1,477 |
| | 女性 | 23 | 1,707 | 3 | 1,733 |
| | 小計 | 61 | 3,142 | 7 | 3,210 |
| 正職員工 | 男性 | 38 | 1,435 | 4 | 1,477 |
| | 女性 | 23 | 1,707 | 2 | 1,732 |
| | 小計 | 61 | 3,142 | 6 | 3,209 |
| 臨時員工 | 男性 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 女性 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| | 小計 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| 全職員工 | 男性 | 38 | 1,435 | 4 | 1,477 |
| | 女性 | 23 | 1,707 | 2 | 1,732 |
| | 小計 | 61 | 3,142 | 6 | 3,209 |
| 兼職員工 | 男性 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 女性 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| | 小計 | 0 | 0 | 1 | 1 |

定義說明：此表為本次揭露邊界範圍之統計

- 正職員工：勞雇合約屬於無固定期限者(不定期合約)。
- 臨時員工：勞雇合約屬於有固定期限者(定期合約)。
- 全職員工：員工每週工時達當地法規對全職員工每週工時之定義。
- 兼職員工：員工每週工時未達當地法規對全職員工每週工時之定義。

全體員工



▼ 近三年度員工人數 (單位：人)

| 年度 | 2021 年底 | 2022 年底 | 2023 年底 |
|--------|---------|---------|---------|
| 男性員工人數 | 2,359 | 2,397 | 1,477 |
| 女性員工人數 | 2,658 | 2,870 | 1,733 |
| 員工總人數 | 5,017 | 5,267 | 3,210 |

• 員工多元化

本集團本次揭露邊界範圍員工男女性占比分別為 46%及 54%，以年齡層 30-50 歲之員工居多，占總人數 78.2%。另依法聘雇身心障礙者 21 人，且為落實本集團多元平等之理念，亦聘僱具原住民及少數民族身分之員工 80 人。

為了促進員工多元化，我們廣納全球海外菁英，員工組成共來自多國國籍；為促進多元任用同時發展海外營運市場，員工以本國籍為主，海外員工占總員工人數約達 0.2%。本集團於招募非本國籍員工與海外員工時，亦遵守相關國內外法規，審慎評估可能產生之潛在風險（例如移民、簽證法規等），協助有效管理簽證、工作證、居住搬遷等各項工作相關法規與權益，並盡可能配合當地組織單位了解在地生活資訊，協助員工快速適應環境，提供完善的職場環境。而本集團高階主管以當地員工為主，本年度 95.8%高階主管為當地居民，僅 1 位高階主管為外國籍。

▼ 2023 年底按職級別及多元指標劃分之員工總數（單位：人）

| 職級 | | 高階主管 | 中階主管 | 基層主管 | 基層人員 | 合計 |
|-------------------|-----------|-------|-------|--------|--------|---------|
| 各職級員工總人數 | | 24 | 257 | 481 | 2,448 | 3,210 |
| 各職級員工總人數佔全體百分比(%) | | 0.7 % | 8.0 % | 15.0 % | 76.3 % | 100.0 % |
| 多元指標 | | | | | | |
| 性別 | 男性 | 21 | 161 | 288 | 1,007 | 1,477 |
| | 女性 | 3 | 96 | 193 | 1,441 | 1,733 |
| 年齡 | 29 歲(含)以下 | 0 | 72 | 24 | 472 | 568 |
| | 30-50 歲 | 17 | 167 | 447 | 1,879 | 2,510 |
| | 51 歲(含)以上 | 7 | 18 | 10 | 97 | 132 |
| 是否具原住民身分 | | 1 | 0 | 2 | 77 | 80 |
| 是否具身心障礙身分 | | 0 | 0 | 0 | 21 | 21 |
| 學歷程度 | 博士 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 碩士 | 3 | 4 | 1 | 9 | 17 |
| | 高等教育 | 17 | 144 | 118 | 362 | 641 |
| | 中等教育 | 4 | 109 | 204 | 827 | 1,144 |
| | 初等教育 | 0 | 0 | 158 | 1,250 | 1,408 |
| 國籍 | 本國籍 | 23 | 254 | 480 | 2,445 | 3,202 |
| | 外國籍 | 1 | 3 | 1 | 3 | 8 |

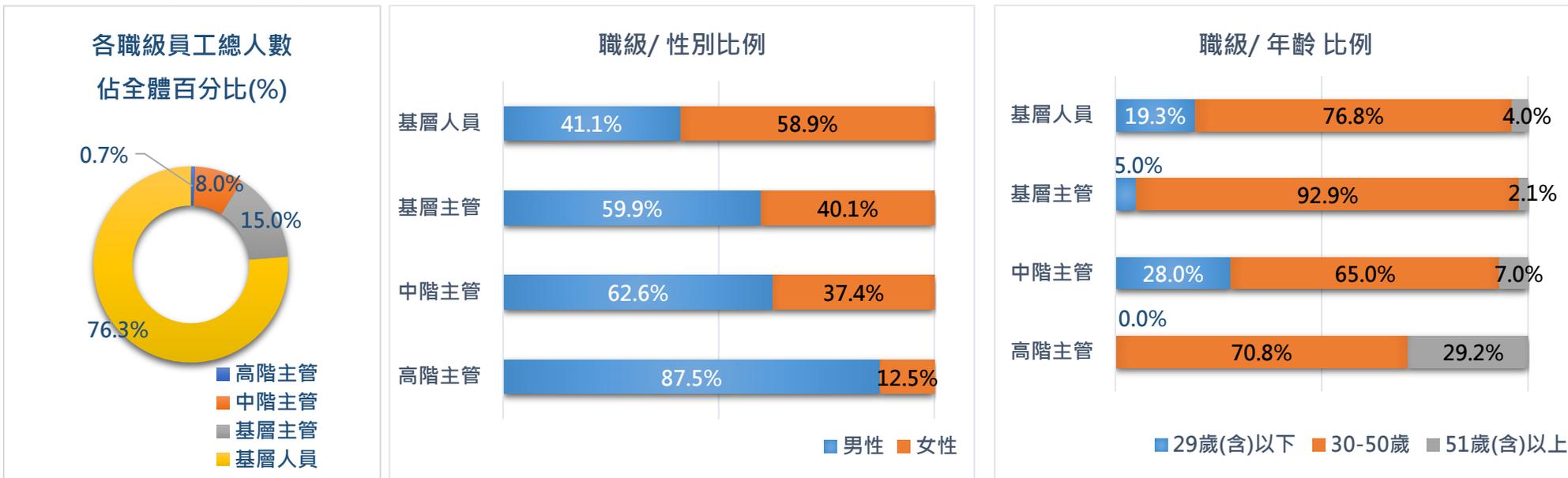
▼ 2023 年底按職級別及多元指標劃分之員工百分比（單位：%）

| 職級 | | 高階主管 | 中階主管 | 基層主管 | 基層人員 | 全體員工 |
|-----------|-----------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 性別 | 男性 | 87.5 % | 62.6 % | 59.9 % | 41.1 % | 46.0 % |
| | 女性 | 12.5 % | 37.4 % | 40.1 % | 58.9 % | 54.0 % |
| 年齡 | 29 歲(含)以下 | 0.0 % | 28.0 % | 5.0 % | 19.3 % | 17.7 % |
| | 30-50 歲 | 70.8 % | 65.0 % | 92.9 % | 76.8 % | 78.2 % |
| | 51 歲(含)以上 | 29.2 % | 7.0 % | 2.1 % | 4.0 % | 4.1 % |
| 是否具原住民身分 | | 4.2 % | 0.0 % | 0.4 % | 3.1% | 2.5% |
| 是否具身心障礙身分 | | 0.0 % | 0.0 % | 0.0 % | 0.9% | 0.7% |
| 學歷程度 | 博士 | 0.0 % | 0.0 % | 0.0 % | 0.0 % | 0.0 % |
| | 碩士 | 12.5 % | 1.6 % | 0.2 % | 0.4 % | 0.5 % |
| | 高等教育 | 70.8 % | 56.0 % | 24.5 % | 14.8 % | 20.0 % |
| | 中等教育 | 16.7 % | 42.4 % | 42.4 % | 33.8 % | 35.6 % |
| | 初等教育 | 0.0 % | 0.0 % | 32.8 % | 51.1 % | 43.9 % |
| 國籍 | 本國籍 | 95.8 % | 98.8 % | 99.8 % | 99.9 % | 99.8 % |
| | 外國籍 | 4.2 % | 1.2 % | 0.2 % | 0.1 % | 0.2 % |

註：此表百分比係以同職級與同類型人員計算，例如基層人員之男性占比=男性基層人員人數÷基層人員總人數

註：此表為本次揭露邊界範圍之統計

▼ 2023 年底-按職級別及多元指標圖



• 人員流動

我們擁有完善的招募制度，期盼員工與公司共融發展，同時也尊重員工的職涯轉換選擇。本集團 2023 年間共計招募 740 位新進員工，包含男性 342 位、女性 398 位，且以 30-50 歲之人員為主；另有 930 位員工離職（含 58 位屆齡退休人員），含 342 位男性及 588 位女性，離職原因包括家庭照護、居住地搬遷、轉換跑道等因素。而本集團為保障員工權利、完善招聘制度，權責單位主管皆與所有離職人員面談，具體瞭解離職原因，以作為後續人力資源管理改善之參考。

◆ 廣宇科技資遣預告期

公司若遇重大營運變化，如營運組織調整、人力需求調整、不可抗力因素或認為員工不適任時，必須依勞基法規定之預告期間提前通知員工，並給付資遣費。

- 工作 3 個月以上未滿 1 年：10 日前
- 工作 1 年以上未滿 3 年：20 日前
- 工作 3 年以上：30 日前

▼ 2023 年新進人員總數及比例

| 性別 | 年齡 | 地區 | | | 總計 | 新進比率 (%) |
|----|-----------|------------|-----------|-------------------|-----|----------|
| | | Taiwan(臺灣) | China(中國) | United States(美國) | | |
| 男性 | 29 歲(含)以下 | 0 | 203 | 0 | 203 | 23.2% |
| | 30-50 歲 | 2 | 130 | 0 | 132 | |
| | 51 歲(含)以上 | 0 | 7 | 0 | 7 | |
| | 小計 | 2 | 340 | 0 | 342 | |
| 女性 | 29 歲(含)以下 | 1 | 148 | 0 | 149 | 23.0% |
| | 30-50 歲 | 3 | 246 | 0 | 249 | |
| | 51 歲(含)以上 | 0 | 0 | 0 | 0 | |
| | 小計 | 4 | 394 | 0 | 398 | |
| 總計 | | 6 | 734 | 0 | 740 | 23.1% |

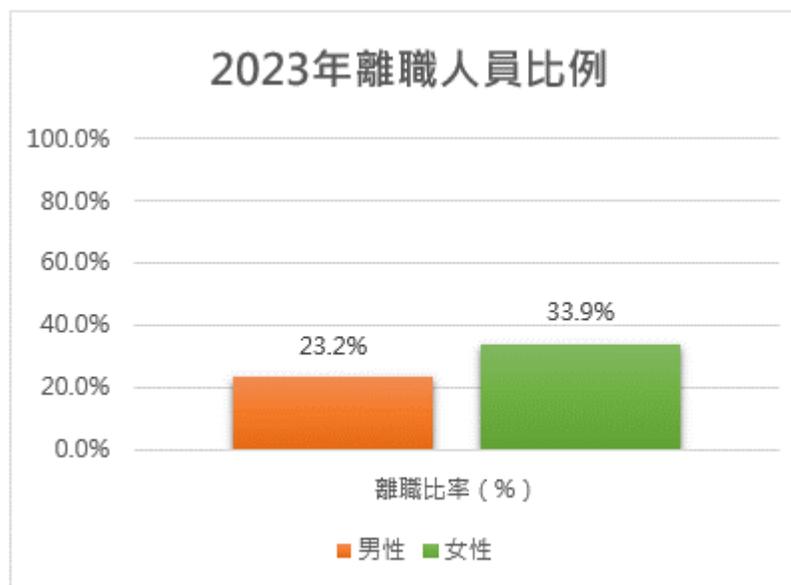
註：此表為本次揭露邊界範圍之統計

註：此表百分比係以同類型新進人員與同類型全體人員計算，例如男性占比=男性新進人員÷男性總人數

▼ 2023 年離職人員總數及比例

| 性別 | 年齡 | 地區 | | | 總計 | 離職比率 (%) |
|----|-----------|------------|-----------|-------------------|-----|----------|
| | | Taiwan(臺灣) | China(中國) | United States(美國) | | |
| 男性 | 29 歲(含)以下 | 0 | 147 | 0 | 147 | 23.2% |
| | 30-50 歲 | 2 | 177 | 0 | 179 | |
| | 51 歲(含)以上 | 9 | 6 | 1 | 16 | |
| | 小計 | 11 | 330 | 1 | 342 | |
| 女性 | 29 歲(含)以下 | 0 | 134 | 0 | 134 | 33.9% |
| | 30-50 歲 | 0 | 444 | 0 | 444 | |
| | 51 歲(含)以上 | 0 | 10 | 0 | 10 | |
| | 小計 | 0 | 588 | 0 | 588 | |
| 總計 | | 11 | 918 | 1 | 930 | 29.0% |

註：此表為本次揭露邊界範圍之統計註：此表百分比係以同類型離職人員與同類型全體人員計算，例如男性占比=男性離職人員÷男性總人數



6.1.3 勞資協議

(GRI 2-30)

廣宇科技戮力打造員工與公司之間和諧對等的溝通平台，建立多元且暢通的溝通管道，包含勞資會議、福委會、員工意見信箱、員工意見調查等，保障勞資雙方的權利義務，並適時改善勞動環境與勞資規範。

▼ 員工溝通管道類型

| 溝通管道 | 說明 |
|--------|---|
| 勞資會議 | 歷次勞資會議皆由全體員工正式投票選出勞方代表，與資方指派的代表共同組成，本年度共召開 1 次勞資會議。(各公司辦法不同至少 1 次) |
| 福委會會議 | 依照相關法令、本集團職工福利辦法及福委會組織章程，定期每 3 個月舉辦會議，擬定或修正各項職工福利計畫。本年度共召開 4 次福委會會議。(各公司辦法不同每季至少 1 次) |
| 員工意見信箱 | 提供內部 email 信箱、或設置關愛中心讓員工可以適時反映意見或提供建議。 |

▼ 2023 年度員工意見反饋統計

| 溝通管道 | 意見件數 | 主要反饋內容 | 已處理件數 | 未處理件數 |
|--------|-----------|----------------|-----------|----------|
| 員工意見信箱 | 17 | 工資、伙食、隱私、調薪、秩序 | 17 | 0 |

• 工會

本次揭露邊界範圍中，東莞廣宇、煙台宏華勝、江西新海洋有成立工會；

煙台宏華勝為除台幹人員外均可加入工會成為會員，工會與公司簽有團體協約，訂定工作規則與勞動條件，協約有效期為 3 年，每期屆滿前 1 個月由工會及公司代表協商續約或另訂新約；本次協約為 23 年 9 月 22 日~26 年 9 月 21 日。

江西新海洋為全部人員均可加入工會成為會員，工會與公司簽有團體協約，訂定工作規則與勞動條件，協約有效期為 3 年，每期屆滿前 3 個月由工會及公司代表協商續約或另訂新約。

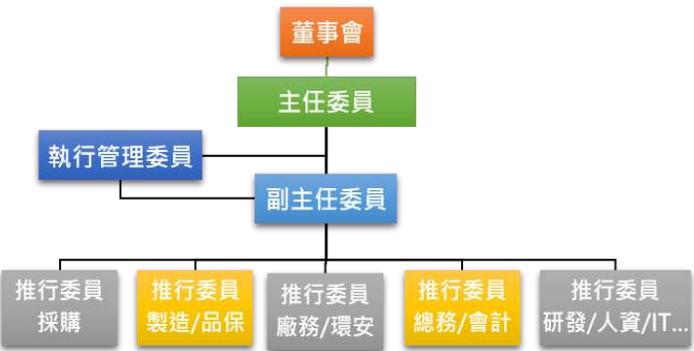
東莞廣宇為在職員工均可加入工會成為會員，工會依總工會指引與公司簽有團體協約，訂定工作規則與勞動條件，協約有效期為 5 年，每期屆滿前 3 個月由工會及公司代表協商續約或另訂新約。

2023 年加入工會的員工佔比為 99.75%，加入工會之員工皆享團體協約保障。

6.2 薪酬與福利

重大議題管理方針：員工福利與薪資

對應 GRI 指標：GRI 3-3、GRI 202-1、GRI 401-2、GRI 401-3

| | | | | | | |
|-------------|------|---|---------------|---------------|---------------|---------------|
| 衝擊說明 | | 1. 薪酬未達法定標準而觸法 2. 員工無法得到應有福利 3. 薪酬或福利不佳使員工滿意度降低 4. 企業形象受損 | | | | |
| 據點 | | 台北總部(母公司) | 東莞廣宇 | 江西新海洋 | 煙台宏華勝 | 蕪湖瑞昌 |
| 制定或依循之政策或承諾 | 內部規範 | √ | √ | √ | √ | √ |
| | 政府規範 | √ | √ | √ | √ | √ |
| 權責單位 | | 永續委員會/主任委員(公司治理小組) | 副主任委員(公司治理小組) | 副主任委員(公司治理小組) | 副主任委員(公司治理小組) | 副主任委員(公司治理小組) |
| 管理行動 | | <p>永續委員會-公司治理小組</p>  <ul style="list-style-type: none"> 成立永續委員會：公司治理小組定期討論相關工作(薪酬與福利)的執行與規劃，之後每年向董事會進行報告。 每年檢討改善 | | | | |

追蹤行動有效性的流程

- 永續委員會：本集團針對要點子公司（具生產廠區），成立管理組織，由董事長擔任主任委員，定期（每季）討論公司治理、社會關懷、環境維護。
- 本議題為對社會關懷相關工作的執行與規劃，之後每年向董事會進行報告及檢討。
- 董事會進行監管。
- 並透過永續委員會，訂定方針及目標，並協調、整合各子公司相關策略與方案。且定期召開會議，確認檢討目標達成率，挑戰新的節能里程碑。

| 指標 | 管理績效指標 | | | |
|------------|----------------|--------------------|-------------------------|-------------------------|
| | 2023 年 達成情形 | 短期目標 (2024 年) | 中期目標 (2022-2027 年) | 長期目標 (2022-2050 年) |
| 薪資優於當地基本工資 | 2023 年已 100%達成 | 100% | | |
| 福利優於當地基本福利 | 2023 年已 100%達成 | 100% | | |

6.2.1 平等優渥薪酬

(GRI 2-21、202-1)

• 男女薪酬比

廣宇科技重視留才與育才，致力於提供具競爭力的薪資條件與完善的員工福利。本集團敘薪標準參照當地法規、同業行情及當地生活水平等條件訂定，以優於最低要求為原則，絕不因性別、種族、語言、宗教、年齡、黨派、婚姻狀況等條件而影響同仁之薪資報酬。於此平等包容的職

場環境下，女男的薪資起薪平等，但最終的薪酬(基本薪資加酬勞)則依據工作年資、經驗或職務加給而有所不同。而本集團員工薪資由本薪、伙食費、各項獎金或津貼等組成，每年亦根據營運狀況進行年度調薪，或是依據員工績效給予獎金，激勵員工、鼓勵人才與公司共同成長。

在 2023 年度，本公司最高個人年度總薪酬與公司年度總薪酬中位數(排除該最高薪酬個人)的比率为 5.86。此外，最高薪酬個人之年度總薪酬增加百分比與公司平均總薪酬增加百分比中位數(排除該最高薪酬個人)的比率为-0.64。以上數值，由於最高薪酬的變動與公司利潤直接相關，因此該比率可能呈現正負波動。(計算條件：1. 未滿 12 個月的員工不列入計算範圍；2. 最高薪酬者為協理級別；3. 當年度新進人員不享有紅利績效，因此薪酬差異較大；4. 本數據僅適用於台灣地區值)

2023 年度本集團非擔任主管之全時員工薪資平均數與中位數分別較 2022 年度增長 14.53% 及 7.04%，即公司考量通貨膨脹及整體經濟大環境的變動情況下，雖然公司獲利微幅下滑，仍努力提升基層員工薪資水準，保障員工的生活品質。

• 基層人員與當地法規最低薪資比

本集團絕對恪守營運當地勞動法令之相關要求。依據各廠區在公司營運體系中被賦予之功能，制定合法合規的薪資結構，在台灣，標準起薪優於「勞動基準法」所規定之基本薪資，於其他營運地區也遵守當地對於最低薪資之規範。2023 年各重要營運據點基層人員之平均每月基本薪酬高於法定基本薪資約 1~1.5 倍。

▼ 重要營運據點基層人員薪資與法定最低薪資之比例

| 重要營運據點 | 國家 | 高於最低薪資倍數 |
|-----------|------|----------|
| 台北總部(母公司) | 台灣 | 1.52 |
| 東莞廣宇 | 中國大陸 | 1.05 |
| 江西新海洋 | 中國大陸 | 1.00 |
| 煙台宏華勝 | 中國大陸 | 1.02 |
| 蕪湖瑞昌 | 中國大陸 | 1.00 |
| PIU | 美國 | 1.50 |

註：2023 年台灣當地法令每月基本薪資為 26,400 元；中國大陸當地法令每月基本薪資東莞地區為 RMB 1,900 元，江西地區為 RMB 1,740 元，煙台地區為 RMB 2,200 元，蕪湖地區為 RMB 1,930 元；美國加州地區當地法令基本薪資為 USD 17.3 元/hr。

6.2.2 完善福利措施

(GRI 401-2)

• 福利措施

為增進員工的向心力及提升市場競爭力，廣宇科技制定多項福利措施予，如豐厚的績效分紅制度、保險、婚喪生育禮金及各項補助等，另本集團設有職工福利委員會，負責推動及規劃各種職工福利措施；全職員工皆享有上述福利。福利金每月由公司固定列支及員工自行提撥福利金至福委會帳戶，支用於各項活動或補助金，福委會定期追蹤福利金使用情形及員工回饋，確保福利金妥善運用。

▼ 廣宇科技標準福利

| 項目 | 台北總部(母公司) | 美國子公司 | 東莞廣宇 | 江西新海洋 | 煙台宏華勝 | 蕪湖瑞昌 |
|-----------|---|---|--|--|--|--|
| 保險 | <ul style="list-style-type: none"> 依照法規級距表投保勞工保險及全民健康保險 規劃團體綜合保險，包含壽險、意外險、醫療險、癌症險等保障 海外差旅險(針對出差人員) | <ul style="list-style-type: none"> 依照當地法規規定投保之勞工保險及商業健康保險 差旅險(針對出差人員) | <ul style="list-style-type: none"> 依照當地法規規定投保社會保險及公積金(五險一金) | <ul style="list-style-type: none"> 依照當地法規規定投保社會保險及公積金(五險一金) | <ul style="list-style-type: none"> 依照當地法規規定投保社會保險及公積金(五險一金) | <ul style="list-style-type: none"> 依照當地法規規定投保社會保險及公積金(五險一金) |
| 給假福利 | <ul style="list-style-type: none"> 符合勞動基準法給予特休假 | <ul style="list-style-type: none"> 符合當地法規規定之休假日 | <ul style="list-style-type: none"> 符合當地法規規定之休假日 | <ul style="list-style-type: none"> 符合當地法規規定之休假日 | <ul style="list-style-type: none"> 符合當地法規規定之休假日 | <ul style="list-style-type: none"> 符合當地法規規定之休假日 |
| 婚喪生育及年節禮金 | <ul style="list-style-type: none"> 生育補助 三節獎金 生日禮金 婚喪禮金 | <ul style="list-style-type: none"> 生日禮金 感恩節獎金 聖誕節獎金 | <ul style="list-style-type: none"> 三節獎品 | <ul style="list-style-type: none"> 生育補助 生日禮金 婚喪禮金 傷病慰問 | <ul style="list-style-type: none"> 生育補助 三節獎金 生日禮金 婚喪禮金 傷病慰問 | <ul style="list-style-type: none"> 生育補助 |

| 項目 | 台北總部(母公司) | 美國子公司 | 東莞廣宇 | 江西新海洋 | 煙台宏華勝 | 蕪湖瑞昌 |
|--------|--|---|--|--|--|--|
| 補助金或津貼 | <ul style="list-style-type: none"> 健康檢查補助 旅遊津貼 教育訓練補助(指員工自行安排的課程，非公司原定課程) | <ul style="list-style-type: none"> 退休金補助 | <ul style="list-style-type: none"> 健康檢查補助 | <ul style="list-style-type: none"> 健康檢查補助 | <ul style="list-style-type: none"> 健康檢查補助 旅遊補助 住院慰問 困難員工救助 員工直系親屬救助 員工家庭災害救助 | <ul style="list-style-type: none"> 健康檢查補助 |
| 福利活動 | <ul style="list-style-type: none"> 員工旅遊 尾牙活動 社團活動 聚餐補助 | <ul style="list-style-type: none"> 節日聚餐 | <ul style="list-style-type: none"> 尾牙活動 | <ul style="list-style-type: none"> 尾牙活動 社團活動 員工旅遊 | <ul style="list-style-type: none"> 尾牙活動 社團活動 資深員工慰問 | |
| 其他 | <ul style="list-style-type: none"> 彈性工時 | <ul style="list-style-type: none"> 彈性工時 | <ul style="list-style-type: none"> 員工宿舍 | <ul style="list-style-type: none"> 員工宿舍 廠區接駁車 | <ul style="list-style-type: none"> 員工宿舍 廠區接駁車 | <ul style="list-style-type: none"> 員工宿舍 |

• 退休福利制度

為保障退休員工權益，本集團各據點依當地法規規定，採行退休金制度，依法提撥退休金。在公司同仁屆臨退休時，亦會舉辦歡送會，感謝同仁的付出與辛勞。在台灣，同仁採行舊制退休金制度者，當符合退休條件請領退休金時，由「勞工退休準備金專戶」核發；採行新制退休金制度者，則由「勞工退休金個人專戶」支付。

| 據點 | 退休制度 | | 提撥情形 |
|---------------|---|---|--|
| 台北總部 (母公司) | 舊制 | 台灣地區員工依據台灣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。於 2005 年 7 月 1 日(含)後入職之員工，享有新制退休金年資。 | 依「勞基法」，每月提撥依員工薪資總額 6%，存至台灣銀行之「勞工退休準備金專戶」。 |
| | 新制 | | 依「勞工退休金條例」，按月提撥其薪資總額 6%，存至勞保局「勞工退休金個人專戶」。 |
| 美國子公司 | 依照當地稅務規定，由員工參加 401(K)延稅計畫，提撥固定金額至免稅帳戶，待退休後提取使用。 | | 依據員工個人意願提撥金額至 401(K)計畫，公司額外增加提撥 30%金額到計畫中。 |
| 東莞廣宇 | 依照當地勞動合同法實施條例規定，勞動者達到法定退休年齡的，勞動合同終止，依法享受養老保險福利，由社保基金統一支付。 | | 依照當地法規規定投保社會保險，繳交養老保險金。 |
| 江西新海洋 | 依照當地勞動合同法實施條例規定，勞動者達到法定退休年齡的，勞動合同終止，依法享受養老保險福利，由社保基金統一支付。 | | 依照當地法規規定投保社會保險，繳交養老保險金。 |
| 煙台宏華勝 | 依照當地勞動合同法實施條例規定，勞動者達到法定退休年齡的，勞動合同終止，依法享受養老保險福利，由社保基金統一支付。 | | 依照當地法規規定投保社會保險，繳交養老保險金。 |
| 蕪湖瑞昌 | 依照當地勞動合同法實施條例規定，勞動者達到法定退休年齡的，勞動合同終止，依法享受養老保險福利，由社保基金統一支付。 | | 依照當地法規規定投保社會保險，繳交養老保險金。 |

註：詳細退休金提撥金額請參考本年度年報第 70 頁。

註：年報連結: https://www.panpi.com.tw/tw/investor_service/financial/reports 或參閱台灣證券交易所股市觀測站所公告之內容。

6.2.3 友善育兒職場

(GRI 401-3)

我們致力於打造友善的育兒環境，除允許法定之育嬰留職停薪假外，為體貼育兒父母之辛勞，本集團亦提供了**生育補助**、**優於法規的家庭照護假**、**彈性上下班制**等機制，並於辦公室內設置配備有冰箱、冷凍櫃等設施之溫馨哺集乳室，讓正值哺乳期的女性同仁無後顧之憂。

2023 年本集團申請育嬰留停的復職率為 100%，所有的員工皆在育嬰留停假結束後回到公司。復職一年後仍在職之留任率為 90%，留任率非 100% 之原因，為其中幾位員工因個人職涯規劃因素而離職。

▼ 2023 年育嬰假人員分析

| 類別 | 男性 | 女性 | 合計 |
|-----------------------------|-----|------|------|
| 當年度享有育嬰留停資格人數(A) | 2 | 27 | 29 |
| 當年度實際申請育嬰留停人數(B) | 0 | 26 | 26 |
| 當年度育嬰留停應復職人數(C) | 0 | 19 | 26 |
| 當年度育嬰留停實際復職人數(D) | 0 | 19 | 26 |
| 前一年度育嬰留停實際復職人數(E) | 17 | 31 | 48 |
| 前一年度育嬰留停復職後 12 個月仍在職員工人數(F) | 16 | 27 | 43 |
| 育嬰留職停薪申請率 (%) (=B/A) | 0% | 96% | 90% |
| 復職率 (%) (=D/C) | NA | 100% | 100% |
| 留任率 (%) (=F/E) | 94% | 87% | 90% |

說明：大陸育嬰假跟產假一起稱為產假，各省天數不同，如東莞產假 180 天(須工作滿 2 年)(產前 15 天開始算)。以上育嬰假數據，係依據當地法規計算。

6.3 多元發展

6.3.1 培育訓練

(GRI 404-1)

廣宇科技重視員工的職能發展，深信唯有不斷與時俱進的教育訓練能帶領員工和公司同步成長。我們提供多元的學習管道和兼具深度廣度的培訓課程，全方位提升員工技能與知識。學習管道與培訓課程請詳見下方。

| 學習管道 | 培訓課程 |
|-----------------------|----------|
| 在職訓練(On job training) | 新人訓練 |
| 實體課程 | 專業職能課程 |
| 線上課程 | 通識課程 |
| 外部教育訓練 | 外語強化課程 |
| 工作輪調 | 管理與領導力課程 |
| 其他 | 其他 |

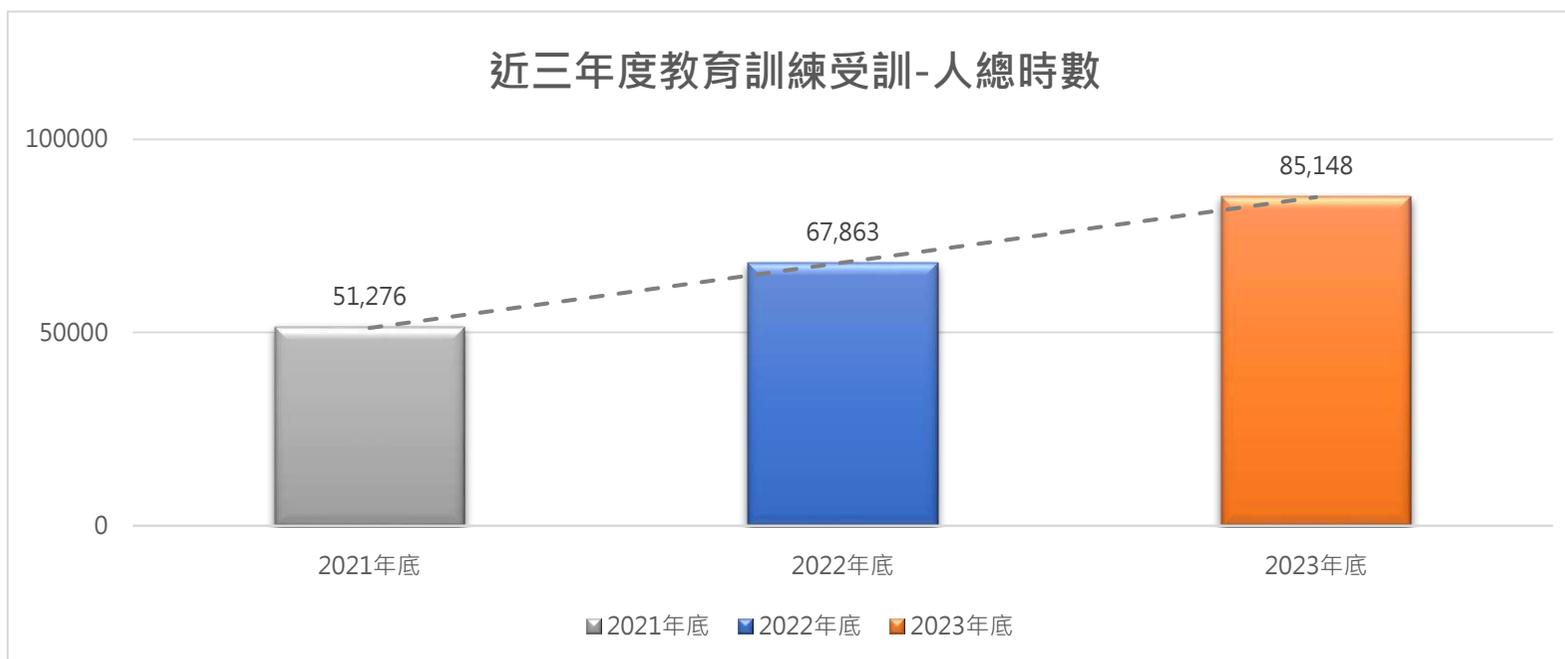
▼ 2023 年度教育訓練開課班次及受訓人次/人時數

| 課程類別 | 開課班次 | 總人次 | 總人時數 |
|--------|------|--------|--------|
| 新人訓練 | 145 | 15,496 | 30,633 |
| 專業職能課程 | 13 | 279 | 1,939 |
| 通識課程 | 105 | 26,206 | 52,536 |
| 外語強化課程 | 0 | 0 | 0 |
| 管理領導課程 | 7 | 17 | 40 |
| 合計 | 270 | 41,998 | 85,148 |

▼ 近三年度教育訓練受訓人次/人時數

| 年度 | 2021 年底 | 2022 年底 | 2023 年底 |
|-------------|---------|---------|---------|
| 教育訓練總人次 | 4,991 | 3,717 | 41,998 |
| 教育訓練總時數(小時) | 51,276 | 67,863 | 85,148 |

2023 年總共開設 270 班次課程，共培訓 41,998 人次，累積 85,148 人時數。整體而言人均受訓時數為 27 小時，相較 2022 年(67,863 人時數)，人時數人時數成長 25.47%，呈現大幅成長的趨勢，顯現公司對於員工教育訓練的重視與投入。



• 各性別平均受訓時數

我們的員工教育訓練方針不因性別而有所差異，2023 年男性平均受訓時數為 33.66 小時，女性平均受訓時數為 20.44 小時。男性平均受訓時數較高原因，因特殊作業訓練時數較長，且作業人員較多為男性。

▼ 各性別平均受訓時數 (單位：小時)

| 性別 | 2023 年 |
|----|--------|
| 男性 | 33.66 |
| 女性 | 20.44 |

註：平均受訓時數=各性別受訓總時數÷各性別年底員工人數

• 各職級平均受訓時數

2023 年各職級別平均受訓時數如下表，各職級的平均受訓時數相較前兩年度均呈現穩定成長，反映出公司逐年增加投入的資源在員工的教育訓練，投資員工的職涯發展，創造公司和員工的雙贏。

▼ 各職級平均受訓時數

| 職級 | 2023 年 |
|------|--------|
| 高階主管 | 0.6 |
| 中階主管 | 12.99 |
| 基層主管 | 40.18 |
| 基層人員 | 25.52 |

註：平均受訓時數=各職級受訓總時數÷各職級年底員工人數

6.4 職場安全

重大議題管理方針：職業安全衛生

對應 GRI 指標：GRI 3-3、GRI 403(全)

| | | | | | | |
|-------------|------|--|---------------|---------------|---------------|---------------|
| 衝擊說明 | | 1.影響人員身體健康 2.違反勞工安全法令，受政府單位罰款或停工 3.公司及客戶形象受損 4.職場安全風險提高 | | | | |
| 據點 | | 台北總部(母公司) | 東莞廣宇 | 江西新海洋 | 煙台宏華勝 | 蕪湖瑞昌 |
| 制定或依循之政策或承諾 | 內部規範 | V | V | V | V | V |
| | 政府規範 | V | V | V | V | V |
| 權責單位 | | 永續委員會/主任委員(公司治理小組) | 副主任委員(公司治理小組) | 副主任委員(公司治理小組) | 副主任委員(公司治理小組) | 副主任委員(公司治理小組) |
| 管理行動 | | 永續委員會-社會關懷議題小組 <ul style="list-style-type: none"> 董事會 主任委員 執行管理委員 副主任委員 推行委員 採購 推行委員 製造/品保 推行委員 廠務/環安 推行委員 總務/會計 推行委員 研發/人資/IT... | | | | |

- 永續委員會：社會關懷議題小組的各廠區職安小組，定期討論相關工作的執行與規劃，之後每年向董事會進行報告。
- 每季檢討改善

追蹤行動有效性的流程

- 各廠區依據需求有自己的職安小組，訂定適合廠區之職安相關事宜。
- 永續委員會：本集團針對要點子公司（具生產廠區），成立管理組織，由董事長擔任主任委員，定期（每季）討論公司治理、社會關懷、環境維護。
- 本議題為對社會關懷相關工作的執行與規劃，之後每年向董事會進行報告及檢討。
- 董事會進行監管，並透過永續委員會，訂定方針及目標，並協調、整合各子公司相關策略與方案。且定期召開會議，確認檢討目標達成率，挑戰新的節能里程碑。

| 指標 | 管理績效指標 | | | |
|---------------|-----------------|--|-------------------------|-------------------------|
| | 2023 年 達成情形 | 短期目標 (2024 年) | 中期目標 (2022-2027 年) | 長期目標 (2022-2050 年) |
| 安全隱患及時改善率：99% | 2023 年已 100%達成 |  | | |
| 工安事件發生件數：1 | 2023 年未達成，已檢討整改 |  | | |
| 職業病發病率：0 | 2023 年已 100%達成 |  | | |

6.4.1 職業安全衛生管理

(GRI 403-1~403-8)

廣宇科技集團作為一個重視員工福祉的集團，我們將員工的安全和健康視為最優先的考慮因素之一。為確保員工在工作場所的安全和健康，我們堅持定期評估工作場所安全措施、職業健康管理和員工福利措施。此外，我們還提供補助，讓員工每年進行一次健康檢查。為我們的員工提供最佳的工作環境和支持，以實現他們的個人和職業目標。

台北總部、美國子公司僅為辦公室，以及東莞廣宇、蕪湖瑞昌因規模較小，此四個據點目前沒有建置 ISO 45001：2018 職業安全衛生管理系統，但有遵循內部建置之職業安全衛生管理規範並確實執行。美國據點因人員少且僅為辦公環境，故無相規範及無進行風險評估。執行內容為：(1)工作場所安全措施評估：定期評估工作場所安全措施，包括對工作場所設施、設備和操作流程進行檢查，以確保遵守相關的安全標準和法規。我們還進行風險評估，以確定可能對員工健康和生產產生潛在風險的領域，並採取適當的措施降低風險。(2)職業健康管理：我們重視員工的職業健康管理，提供相關的支持和服務。包括提供職業健康檢查、鼓勵健康生活方式、提供心理健康支持等。我們的目標是確保員工在工作中保持身心健康，並提供必要的資源和指導來支持他們的健康需求。

煙台宏華勝、江西新海洋則依據當地的職業安全衛生法規及 ISO 45001：2018 職業安全衛生管理系統標準，以 PDCA 循環概念—規劃 (Plan)、執行 (Do)、檢查 (Check)、改善 (Act) 為管理架構基礎，建構職業安全衛生管理系統，並設置職業安全衛生委員會，鑑別所有作業環境可能的風險，訂定管理辦法及控制程序，並定期執行內部稽核，以有效預防各種事故發生，保障工作者的健康及安全。

註：外部工作者指員工以外，所有在本集團場域內或場域外執行本集團指定工作項目之工作者，例如原材料供應商、設備維修商、外部顧問等

• 職安衛管理系統範圍

本集團以下營運據點已建置職業安全衛生管理系統，並通過外部第三方查證，各營運據點採用之管理系統標準及涵蓋的工作者人數及比例如表。

| 營運據點 | 職安衛管理系統認證標準 | 適用場域 | 涵蓋之工作者範圍 ^{註1} | | | | 排除之工作者類型 |
|-------|-------------|------|------------------------|----------------------|-----------|----------------------|----------|
| | | | 員工 (人) | 占比 ^{註2} (%) | 外部工作者 (人) | 占比 ^{註3} (%) | |
| 江西新海洋 | ISO 45001 | 全廠 | 1,047 人 | 100% | 42 | 100% | 無 |
| 煙台宏華勝 | ISO 45001 | 全廠 | 1,240 人 | 100% | - | - | 無 |

註 1：上表採用計算職安衛管理系統涵蓋人數，且此人數經過內部稽核及外部查核。

註 2：涵蓋之員工占比=全體員工必須參與

註 3：涵蓋之工作者占比=江西新海洋外部工作者必須參與；煙台宏華勝無外部工作者

• 職業安全衛生委員會

江西新海洋職業安全衛生委員會由勞資雙方共同組成，委員會共計 65 人，由資深經理擔任主任委員，其中勞工代表共計 29 人，占全體委員人數 50%。職安衛委員會有包含勞工代表。負責審議公司職業安全衛生管理辦法、各項管理程序實施有效性、職安衛教育訓練計畫及職業災害調查報告等。

職安衛委員會下成立管理小組，負責定期執行風險評估程序與規劃及推動職業安全衛生政策，以及安排年度教育訓練計畫、職業健康服務及健康促進活動等，並於公司網站公告職業安全衛生管理辦法及宣導職安衛管理政策，並提供多國語言的公開程序文件予外籍員工閱覽，讓全體同仁清楚瞭解公司職安衛政策。

• 工作者溝通與通報機制

江西新海洋管理小組設有獨立通報機制，工作者可匿名透過專線與專門信箱 ya-chu.quan@fit-foxconn.com 回饋、溝通與諮詢職安衛相關事項；當外籍員工提出溝通與諮詢需求時，則由具外語能力之員工或委託翻譯人員擔任中間窗口，以期達到有效的雙效溝通。

此外，根據職業安全衛生管理辦法規範，我們鼓勵員工、供應商或承攬商主動通報工作場所存在的安全衛生隱憂；若有當下極有可能發生的立即性風險，工作者亦可在不危急其他工作者的安全情形下，自行停止作業及退至安全場所，並同步向部門主管及職安衛管理小組報告。管理小組接獲通報後需立即執行調查，評估危害發生的可能性與危險程度，以制定處理措施並報告予職安衛委員會審議，並將調查與決議結果公告予公司全體工作者。主動通報的員工或外部工作者可獲得績優獎勵，以鼓勵工作者舉報潛在職安衛風險，共同監督減少危險事件之發生。

• 職業安全衛生風險評估

廣宇科技之子公司江西新海洋依循營運據點當地職業安全衛生法規，制定危害鑑別與風險評估管理程序書，由職安衛委員會下之職安衛管理小組執行。2023 年針對職安衛管理小組進行危害辨識與評估專業訓練，並且鼓勵成員取得外部相關證照。

職安衛管理小組每年檢視各地營運據點及上下游供應商的工作場域，依照危險嚴重度、危害發生可能性及現有防護設施等面向，分類成**高度風險、中高風險、中度風險、低度風險**四個級別，評估可能產生的重大職災或職業病類別，並針對**中、高風險**項目設置降低風險的控制措施(經評估後並無高風險項目)，並定期派外部人員稽核控管措施之有效性。為了確保控制措施實施之有效性，新海洋將外部稽核結果與原定目標進行比較，由當地經過專業危害辨識與風險評估專業訓練並且取得專業證照的外部稽核人員執行並定期召開會議針對缺失項目進行檢討並且追蹤成效，擬定後續改善方向。

除了例行性的風險評估外，當工作場域設備或操作程序發生重大改變、發生嚴重職災事故或是收到工作者重大投訴事件等，新海洋將對此等非例行性事件執行額外風險評估，修正原判定之風險級別及預防措施，以立即因應預防災害事件發生。

▼ 營運據點風險等級

| 營運據點 | 據點風險等級 | 稽核次數 | 稽核中有重大違反之次數 |
|-------|--------|------|-------------|
| 江西新海洋 | 低風險等級 | 6 次數 | 0 次數 |

▼ 風險等級劃分與因應管理機制

| 風險等級 | 管理機制 |
|------|--|
| 高度風險 | 建立作業管制程序與監督量測要求，每半年檢討控制與監督的有效性，並列為主管巡檢重點與改善項目。 |
| 中高風險 | 建立作業管制程序與監督量測要求，每年檢討控制與監督的有效性。 |
| 中度風險 | 有條件接受，存在適當之程序、控制與安全保護並依需要建立管制措施。 |
| 低度風險 | 現況接受，無須採取任何措施。 |

▼ 廣宇科技工作場域之高風險項目及管控措施

| 營運據點 | 風險項目 | 危害類型 | 管控措施 |
|--------|------|------|------|
| 無高風險項目 | | | |

註：以上為本次邊界範圍：台北總部、東莞廣宇、江西新海洋、煙台宏華勝、蕪湖瑞昌之資訊

• 職安衛教育訓練

職業安全衛生教育訓練與宣導是提升員工與承攬人員安全衛生認知的基礎，**廣宇科技**集團之全體員工每年必須接受一般職安教育訓練，並依據廠區性質制定適宜的職安教育訓練。以下為江西新海洋職安教育訓練情形：全體員工每年必須接受一般職安教育訓練，並依不同部門別的工作型態及工作環境，分別辦理員工及外部工作者的知識技能訓練，以提升員工安全意識、預防災害發生。

| 類別 | 課程內容 | 受訓對象 | 受訓總時數/次數 |
|--------|--|-------------|----------|
| 一般訓練 | 一般職安教育訓練，包含法規概要、職安衛概念及工作守則、標準作業程序、緊急事故應變處理、消防及急救常識等。 | 全體員工 | 8 小時/4 次 |
| 職業危害 | 職業災害及職業病預防，例如工作場所職業衛生管理培訓、緊急應變措施培訓、PPE 選用管理佩戴培訓及危險化學品倉庫規範化管理等。 | 全體員工 | 8 小時/4 次 |
| 危險活動 | 高危險活動作業程序教育訓練，例如職業衛生安全管理目標培訓、交通安全管理培訓、用電安全培訓及工業安全培訓等。 | 職業衛生安全 | 8 小時/4 次 |
| 危險狀況訓練 | 危險狀況緊急應變訓練，例如消防演練、地震演習、特種作業管理培訓、化學品洩露演習及叉車演練等。 | 職業衛生安全&委外施工 | 8 小時/4 次 |

• 職業健康服務及健康促進活動

本集團依照工作環境與工作性質評估噪音、化學品、激光等為對員工可能造成重大風險的因子。**廣宇科技**旗下所有營運據點，針對當地及國家之職安規範，提供員工於不同作業操作過程中，適當的防護用具予員工穿戴以防止接觸過量有害物質、噪音、激光等危害。且每年安排任職於特殊工作環境之員工接受專門身體健康檢查，定期追蹤員工身體狀況以便即早因應與治療。本集團亦與醫療診所與機構合作，若員工出現職業病相關症狀，可至配合的醫療單位檢測及接受治療。

另外，江西新海洋建立安全風險分級管控體系，建立一圖一牌三清單予管控；每年對全體員工進行體檢，針對自身有風險崗位，發放防護用品予減少對人員造成危害，並對員工進行崗前、崗中、崗後體檢，建立員工健康管理檔案，一人一檔，有問題及時發現處理。

於個人健康促進方面，**廣宇科技**旗下所有營運據點提供全職員工每年一次一般身體健康檢查補助，並追蹤管理中高度健檢異常的員工。綜合考量員工年齡、近 3 年健檢數值及衛生署調查之常見重大疾病，常見個人健康風險包括癌症、缺乏運動、不健康飲食、心理壓力等身心理風險因子，因此**廣宇科技**每年度安排健康講座、防癌篩檢、駐點醫師問診等服務，並舉辦減重比賽、馬拉松或健走活動等提倡運動之活動，宣導身體照護新知並鼓勵員工養成運動的習慣，提升身心靈的健康。

▼ 2023 年身體健康檢查

| 營運據點 | 台北總部 | 東莞廣宇 | 江西新海洋 | 煙台宏華勝 | 蕪湖瑞昌 | 合計(人) |
|---------|------|------|-------|-------|------|-------|
| 項目 | 健檢 | 健檢 | 健檢 | 健檢 | 健檢 | 1177 |
| 頻率 | 每年 | 每年 | 每年 | 每年 | 每年 | |
| 當年度受檢人數 | 34 | 119 | 299 | 608 | 117 | |

註：施行方式為：員工自行至集團簽約醫院，預約當年度健檢。

▼ 2023 年舉辦之健康促進活動

| 健康促進活動項目 | 活動說明及成效 |
|----------------------|---------------|
| “三八”節健康義診 | 關懷員工、健康體魄 |
| “三八”婦女節專家健康問診 &講座 | 關懷員工、健康體魄 |
| 幹部拓展 | 強化領導能力、幹部交流 |
| 拔河比賽 | 增進員工情感、強身體魄 |
| 釣魚比賽 | 增進員工情感、強身體魄 |
| 趣味運動會 | 增進員工情感、強身體魄 |
| 安全知識競賽 | 增進員工情感、加強安全意識 |
| 為員工送福送春聯活動 | 關懷員工 |
| 關愛殘障員工送福利活動 | 關懷員工 |
| 看望住院員工 | 關懷員工 |

| 健康促進活動項目 | 活動說明及成效 |
|----------|-------------|
| 趣味手腳並用活動 | 增進員工情感、強身體魄 |
| 趣味投壺活動 | 增進員工情感、強身體魄 |
| 趣味投籃活動 | 增進員工情感、強身體魄 |
| 趣味沙包活動 | 增進員工情感、強身體魄 |
| 趣味套圈活動 | 增進員工情感、強身體魄 |
| 夏送清涼活動 | 增進員工情感、強身體魄 |
| 冬送溫暖活動 | 關懷員工 |
| 資深員工慰問 | 關懷員工 |
| 羽毛球社活動 | 增進員工情感、強身體魄 |
| | |

• 供應商職安衛稽核

廣宇科技除了要求旗下所有營運據點必須嚴格遵守當地職安衛法規規範外，同時也要求供應商遵循本集團供應商行為準則，其中包含職安衛規範。針對廠區每年持續稽核關鍵供應商，確認是否有違反本集團職安衛規範的情事發生，並調查該年度職業傷害與職業病發生次數，評估供應商職安衛管理缺失。若屬於非嚴重性者，廠區提出應改善項目及建議改善作為，給予供應商**3個月**改善期，於**3個月**後重新審核確定其工作場域已無重大職安風險。本年度**關鍵供應商皆通過本集團職安衛稽核**。

此外，本集團亦對新進與既有供應商舉辦多場職安衛教育訓練，例如**廣宇科技**職安衛規範說明、一般安全衛生訓練、高風險承攬商操作緊急應變演練等，並分享本集團安全健康職場的管理經驗，與供應鏈上下共同打造安全健康的工作環境。

▼ 職安衛風險評估

| 據點 | 是否進行職安衛風險評估 | 評估之高風險職安衛項目及因應措施 |
|-------|-------------|------------------|
| 台北總部 | 無高風險項目 | 無高風險項目 |
| 美國子公司 | 無 | 無 |
| 東莞廣宇 | 已進行職安衛風險評估 | 無高風險項目 |
| 江西新海洋 | 已進行職安衛風險評估 | 無高風險項目 |
| 煙台宏華勝 | 已進行職安衛風險評估 | 無高風險項目 |
| 蕪湖瑞昌 | 已進行職安衛風險評估 | 無高風險項目 |

▼ 職安衛教育訓練

| 類別 | 課程內容 | 受訓對象及受訓總時數/次數 | | | | |
|-----------------------|--|---------------|---------|-------|----------|--------|
| | | 台北總部 | 東莞廣宇 | 江西新海洋 | 煙台宏華勝 | 蕪湖瑞昌 |
| 一般訓練、職業危害、危險活動、危險狀況訓練 | 一般職安教育訓練，包含法規概要、職安衛概念及工作守則、標準作業程序、緊急事故應變處理、消防及急救常識等。 | | | | | |
| | 職業災害及職業病預防，例如職場危害與防護等。 | 90 hr | 63.5 hr | 16 hr | 18415 hr | 160 hr |
| | 高危險活動作業程序教育訓練，例如電氣防火與機械安全培訓、有限空間安全培訓、堆高車安全駕駛、特種設施安全管理資格證及操作證等。 | 1 次 | 11 次 | 8 次 | 16 次 | 7 次 |
| | 危險狀況緊急應變訓練，例如消防演練、地震演習、等。 | | | | | |

6.4.2 職業傷害與職業病

(GRI 403-2、403-9、403-10)

• 事故調查流程

廣宇科技制定職安衛事故標準通報程序，當職安衛事件發生時，傷者或工作場域主管或在場其他工作人員應立即依據安衛管理流程處置與反應，並由現場人員即時向**職業安全衛生委員會**轄下之職災申報系統通報，說明事件性質、受傷人員身分、事件所在地、事件緣由及人員受傷程度等。**職業安全衛生委員會**於接獲通報後，將針對事件嚴重程度劃分層級，同步告知人資單位、**職業安全衛生委員會**或醫療機構，並協同調查事發當下工作環境、人員操作、操作標準流程是否存在任何缺失或異常；釐清事故發生原因後，**職業安全衛生委員會**需向事故發生部門主管及職安衛委員會報告事故調查結果及改善計畫，共同決議工作環境或標準程序改善措施，並將調查後處置與後續改善結果公告予所有員工及廠商，於事故發生後 3 個月內加強訓練及宣導新管控方針。

• 職災紀錄

廣宇科技員工於 2023 年共發生 1 件職業災害事故，該事件屬嚴重事件。

| 嚴重或死亡事故事件 | 說明 | 改善措施 |
|-----------|---|---|
| 腳指骨折 | 新進員工獨自在倉庫用堆垛車上下貨時，因操作不當(野蠻操作)，導致堆垛車迅速後退沖軋腳背，致使腳指骨折。 | <ol style="list-style-type: none"> 1.使用堆垛車必須穿戴防護裝置，並禁止獨自使用。 2.操作堆垛車需當班負責人在場，且當班負責人每日下班時，務必確認所有組員撤離倉庫區。 3.加強巡視、宣導及教育訓練。 |

• 本年度事故率較往年增加

廣宇科技員工於 2023 年共發生 1 件嚴重職業災害事故，無死亡事件發生。本年度職業災害事故率為 0.1；較前兩年度的 2021 年及 2022 年之可紀錄事故率為高。本公司職安衛委員會檢討原因，發現係因員工未依規定穿戴護具，及新手未依規定獨自不當操作而造成本年度事故率提升，因此委員會將重新審視管理缺失，並加強宣導及舉辦教育訓練，提升工作場域的安全性及員工的安全認知。廣宇科技將持續優化管理措施，目標於 2025 年可紀錄事故率減少至零。

◆ 員工職業傷害與職業病統計表

| 據點別 | 工作總小時(小時) | | | 嚴重職業傷害人次 (次) ^{註1} | | | 嚴重職業傷害比率 ^{註2} | | | 可記錄事故人次 (次) ^{註3} | | | 可記錄事故比率 ^{註4} | | |
|-------------------------------|------------------|------------|------------|-------------------------------|------|------|---------------------------|------|------|------------------------------|------|------|--------------------------|------|------|
| | 2021 | 2022 | 2023 | 2021 | 2022 | 2023 | 2021 | 2022 | 2023 | 2021 | 2022 | 2023 | 2021 | 2022 | 2023 |
| 台北總部(母公司)及美國子公司 ^{註5} | 108,300 | 112,100 | 135,548 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 東莞廣宇 | 1,575,100 | 1,573,200 | 1,104,984 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 江西新海洋 | 4,928,000 | 3,466,400 | 3,460,040 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 煙台宏華勝 | 5,453,300 | 4,531,000 | 2,929,158 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 蕪湖瑞昌 | NA ^{註6} | 2,344,000 | 5,553,016 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0.18 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0.18 |
| 合計 | 12,064,700 | 12,026,700 | 13,182,746 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0.1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0.1 |

| 據點別 | 職業疾病件數(件) | | | 職業疾病發生率 ^{註6} | | |
|-------------------------------|-----------|------|------|-----------------------|------|------|
| | 2021 | 2022 | 2023 | 2021 | 2022 | 2023 |
| 台北總部(母公司)及美國子公司 ^{註5} | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 東莞廣宇 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 江西新海洋 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 煙台宏華勝 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 蕪湖瑞昌 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 合計 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

註 1：嚴重職業傷害指導致員工無法或難以於 6 個月內恢復至受傷前健康狀態之職業傷害，但排除死亡人數。

註 2：嚴重職業傷害比率=嚴重職業傷害人次÷工作總時數×1,000,000。

註 3：可記錄事故人數指該年度發生之所有職業傷害事件，包含嚴重職業傷害數量與職業傷害死亡數量，惟近三年皆未發生職傷死亡事件。

註 4：可記錄之事故比率=可記錄之職業傷害人次÷工作總時數×1,000,000。

註 5：職業病發生率=職業疾病次數÷工作總時數×1,000,000。

註 6：2021 年度無蕪湖瑞昌資訊。本集團於 2022 年度購入蕪湖瑞昌。

註 7：2023 年度起，本集團於 2023 年度將美國分公司納入計算。

註 8：此表為本次揭露邊界範圍之統計

• 虛驚事故

本集團過去三年內都無發生須經事件。註：本次揭露邊界範圍之統計

• 外部工作者-近 3 年度事故率為零

透過近年的教育訓練宣導、安全控制及供應商稽核，**廣宇科技**本年度外部工作者可記錄事故率與 2021 年及 2022 可紀錄事故率皆為零事故。

廣宇科技將持續強化對供應商的宣導及訓練，目標於**每年外部工作者可記錄事故率維持於零事故**。

• 外部工作者-近 3 年職業傷害與職業病率為零

本集團：台北總部、東莞廣宇、江西新海洋、煙台宏華勝、蕪湖瑞昌於 2021 至 2023 年度外部工作者之可記錄職業傷害與職業病之事件數均為 0。

7 社會共融

7.1 社會參與

廣宇集團高度重視當地社區及社會公益，並在這一領域展現了堅定的承諾與實際行動。我們深信，企業的成功與當地社區及國家社會的健康和繁榮息息相關。繁榮的環境不僅能帶來穩定的經濟，也能提供更好的生活質量，並培育出具有創新與發展潛力的人才。

因此，我們與當地社區合作，開展了一系列旨在提升社區居民生活質量的項目，更包括提供更優質的教育和健康服務。我們的社區參與計劃不僅聚焦於當地居民的需求，還致力於與他們建立長期的合作夥伴關係。此外，廣宇集團在過去一年中在社會公益方面取得了顯著成果，積極參與了城鄉活動、警民合作、關懷弱勢、二手物品捐贈、銀髮族陪伴及長者照護等多項公益活動，推動可持續發展理念，致力於縮減城鄉差距，減少對環境的影響。

我們由衷感謝所有支持我們的合作夥伴、員工及社區成員，正是因為你們的支持與參與，我們才能取得這些成就。我們期待未來繼續攜手合作，共同建立更加公正、可持續和繁榮的社區與共融社會。

社會參與-策略方針



廣宇集團在企業成長的同時，不忘履行「企業社會責任」的承諾，致力於為經濟發展及社會做出貢獻。我們遵循聯合國永續發展目標 (SDGs)，其中包括：



- SDG 1 消除貧窮：消除各地一切形式的貧窮。
- SDG 2 消除飢餓：終結飢餓。
- SDG 3 良好健康與福祉：確保各年齡層的健康生活與福祉。
- SDG 4 優質教育：提供公平、優質的教育，提倡終身學習。
- SDG 5 性別平等：促進性別平等。
- SDG 6 淨水與衛生：確保所有人都能享有水資源與衛生設施。
- SDG 7 可負擔的潔淨能源：推廣可負擔的潔淨能源。
- SDG 8 尊嚴就業與經濟發展：促進全面且具生產力的就業與經濟增長。
- SDG 9 產業創新與基礎建設：推動創新與基礎設施建設。
- SDG 10 消弭不平等：減少國內及國際間的不平等。
- SDG 11 永續城市：建設包容、安全、韌性及可持續的城市與社區。
- SDG 12 責任消費與生產：推動綠色經濟及永續消費與生產模式。
- SDG 13 氣候行動：採取緊急措施應對氣候變化。
- SDG 14 永續海洋與保育：保護及可持續利用海洋生態系統，防止海洋環境惡化。
- SDG 15 陸域生態：保護及可持續利用陸域生態系統，防止土地退化。
- SDG 16 和平正義與有力的制度：促進和平與正義，建立有效、負責任及包容的制度。
- SDG 17 全球夥伴：建立多元夥伴關係，共同促進永續發展願景。

我們將持續在這些領域展開行動，履行我們對社會的承諾。

年度社會參與總覽-內容、SDG、捐贈金額

2023 年度 廣宇集團 公益活動 總表

| 廠區 | 類別 | 活動 | 利害關係人 | SDG/公益性質 | 公益對象 | 捐贈金額 NT | 其他捐贈 |
|------|----|-----------------------------|--------------------|---|-------------------|---------|-----------|
| 台北總部 | 社區 | 安和警友站 社會安寧、關懷獨居老人及隔代 教養清寒族群 | 新北市員警之友會新店辦事處安和警友站 | SDG1 消除貧窮、SDG10 減少不平等替代 | 社會安寧、弱勢團體、非政府公益團體 | 80,000 | 生活物資、人員關懷 |
| 台北總部 | 社區 | 安和里 銀髮健康、社區休閒 | 新店安和里銀髮族俱樂部 | SDG3 良好健康與福祉、SDG11 永續城市與社區 | 社區銀髮族 | 60,000 | 生活物資、人員關懷 |
| 台北總部 | 社區 | 扶持弱勢、主要為弱勢醫療資源 | 財團法人創世福利基金會(新店分會) | SDG3 良好健康與福祉、SDG10 減少不平等 | 醫療弱勢團體 | 200,000 | 生活物資、人員關懷 |
| 台北總部 | 社區 | 社區長者、弱勢 | 新北市新店區慈安會 | SDG3 良好健康與福祉、SDG10 減少不平等、SDG11 永續城市與社區 | 社區長者、弱勢 | 2,000 | 生活物資、人員關懷 |
| 台北總部 | 社會 | 國內外救援、非政府公益團體 | 中華民國災難救援總會 | SDG3 良好健康與福祉、SDG11 永續城市與社區、SDG17 夥伴關係 | 國內外救援、非政府公益團體 | 100,000 | |
| 台北總部 | 社會 | 偏鄉醫療長照、醫療弱勢團體 | 台灣基督教門諾會醫療財團法人 | SDG3 良好健康與福祉、SDG10 減少不平等 | 偏鄉醫療長照、醫療弱勢團體 | 100,000 | |
| 台北總部 | 社會 | 三失長輩到宅服務 | 財團法人華山社會福利慈善事業基金會 | SDG3 良好健康與福祉、SDG10 減少不平等 | 三失長輩到宅服務 | 120,000 | 生活物資、人員關懷 |
| 台北總部 | 社會 | 愛箱送專案-偏鄉學校及社區(主要)-二手物轉贈 | 吉星共用股份有限公司(愛箱送專案) | SDG1 消除貧窮、SDG2 消除飢餓、SDG4 優質教育、SDG6 淨水與衛生、SDG10 減少不平等、SDG11 永續城市與社區、SDG12 負責任的消費與生產、SDG17 夥伴關係 | 偏鄉學校及社區(主要)-二手物轉贈 | 22,680 | 二手物資 |

| | | | | | | | |
|-------|----|--|------------|---|---------|--------|-----------|
| 台北總部 | 社會 | 用科技縮短偏鄉長輩者醫療諮詢服務、及健康促進課程，並將較嚴重案例轉介醫療單位 | 財團法人數位人道協會 | SDG3 良好健康與福祉、SDG10 減少不平等、SDG11 永續城市與社區、SDG17 夥伴關係 | 偏鄉弱勢團體 | 3,000 | |
| 東莞廣宇 | 社會 | 無償獻血 | 社區協辦 | SDG3 良好健康與福祉 | 醫療團體 | 0 | 捐血 |
| 東莞廣宇 | 社會 | 愛心捐款-職工罹患重大疾病，公司發放救助補貼及全廠員工共同參與發起善意之舉 | 公司號召 | SDG3 良好健康與福祉 | 弱勢救援 | 80,000 | 生活物資、人員關懷 |
| 江西新海洋 | 社區 | 送溫暖-針對比較困難職工，勞動模範，堅守在一線崗位的職工進行春節慰問 | 工會協辦 | SDG3 良好健康與福祉 | 弱勢救援 | 5,200 | |
| 煙台宏華勝 | 社會 | 獻血活動 | 園區協辦 | SDG3 良好健康與福祉 | 醫療團體 | 0 | 捐血 |
| 煙台宏華勝 | 社區 | 助潔活動-園區周邊及黃金河地區 | 園區協辦 | SDG6 淨水與衛生 | 園區周邊、生態 | 0 | 人員 |
| 煙台宏華勝 | 社區 | 植樹活動 | 園區協辦 | SDG11 永續城市與社區 | 園區周邊、生態 | 0 | 人員 |
| 煙台宏華勝 | 社區 | 助潔活動-C 區廠區 | 園區協辦 | SDG11 永續城市與社區 | 園區周邊、生態 | 0 | 人員 |
| 煙台宏華勝 | 社區 | 助潔活動-金沙灘 | 園區協辦 | SDG11 永續城市與社區 | 園區周邊、生態 | 0 | 人員 |
| 煙台宏華勝 | 社區 | 助潔活動-生態園 | 園區協辦 | SDG11 永續城市與社區 | 園區周邊、生態 | 0 | 人員 |
| 煙台宏華勝 | 社區 | 助潔活動-園區內部 | 園區協辦 | SDG11 永續城市與社區 | 園區周邊、生態 | 0 | 人員 |

註：此表為本次揭露邊界

在公益活動中，特別值得一提的是台北廣宇自 2020 年起推行的「愛箱送」專案。同仁們將家中八成新的特殊品項捐贈，通過全球最大的物資循環平台「GC 贈物網」，對接社福機構及偏鄉學校的需求，將真正需要的物資送到合適的地方，實現了循環共享、永續共好的理念。

2023 年的活動中，成功分享了 253 份物資，相對減碳 227 KG，共有 7 間公益單位及學校受益。

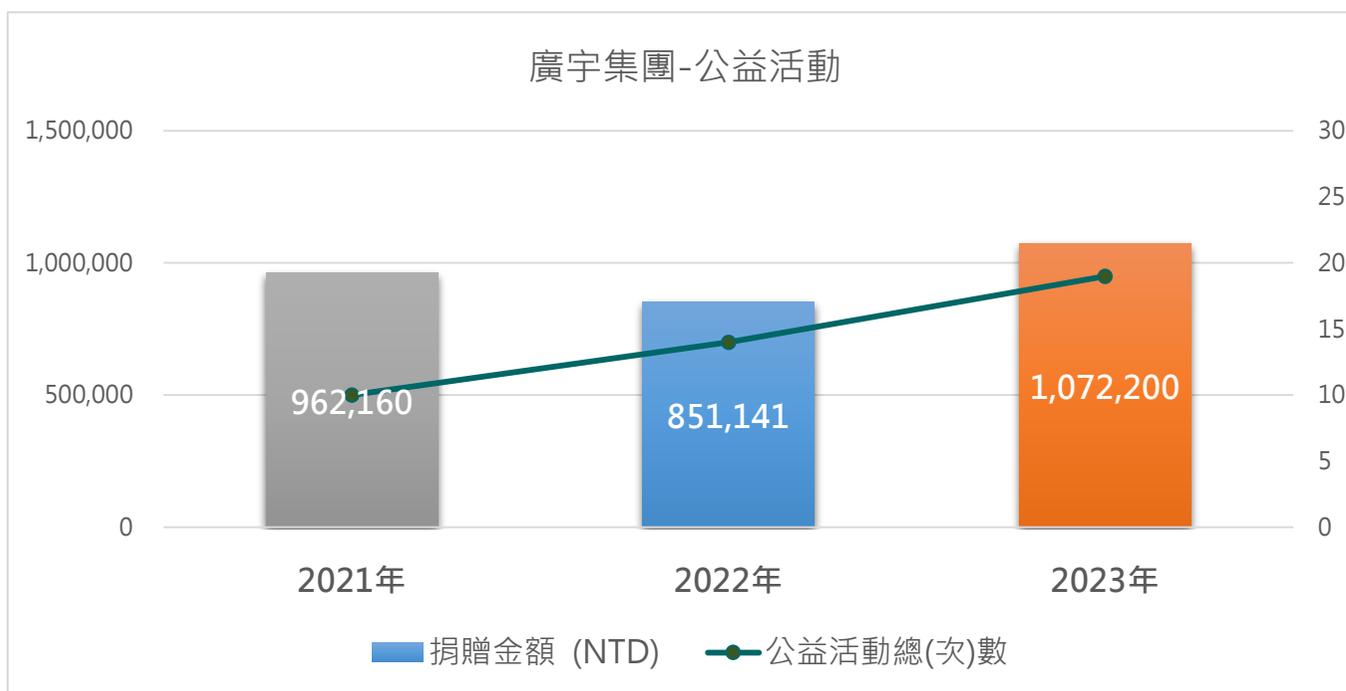
年度社會參與-次數、捐贈金額

2023 年總共舉辦 19 場公益活動，實際捐款總金額 1,072,200 新台幣，相較 2022 年捐款總金額 851,141 新台幣，捐款總金額增幅 25.97%，呈現大幅成長的趨勢，顯現公司對社會參與的重視與投入。此外，我們還捐贈了無形資源，如物資、人員關懷及勞動力，進一步體現了公司對社會責任的承諾。

近三年度公益活動次數/總金額 (單位：新台幣 NTD)

| 年度 | 2021 年 | 2022 年 | 2023 年 |
|------------|---------|---------|-----------|
| 公益活動總(次)數 | 10 | 14 | 19 |
| 捐贈金額 (NTD) | 962,160 | 851,141 | 1,072,200 |

註：此表為本次揭露邊界



▼ 年度社會參與活動簡介

新北市警察之友會-安和站



社會安寧、關懷獨居老人及隔代教養清寒族群 💰🌱❤



新北市新店安和里-銀髮族俱樂部



銀髮健康、社區休閒 💰🌱❤



財團法人創世福利基金會-新店



扶持弱勢、主要為弱勢醫療資源 💰🌱❤



新店區慈安會



關心長者、關懷弱者 💰❤



中華民國災難救援總會



災難救援、濟弱扶傾國內外災民 💰



台灣基督教門諾會醫療財團法人



偏鄉醫療長照、醫療弱勢團體 💰🌱❤



財團法人華山社會福利慈善事業基金會

三失長輩到宅服務，針對三失長輩：失依(獨居)、失能(行動不便、生活無法自理)、失智(確診或疑似)長輩，提供須購買物資、二手物資並到宅贈與並關懷💰🌱❤



廣宇愛箱送專案- 吉星共享股份有限公司



偏鄉學校及社區-二手物轉贈🌱🌱❤

廣宇科技 分享減碳行動

本次成功分享 253 份禮物

物資循環減碳 227 KG

7 間公益單位/學校受益



* 本次物資循環 110 Kg，約減少 1 公斤廢棄物，約減少 2.06 公斤 CO2 產生——引用自《環保署台灣資源回收網》

符合 13 項 ESG 主題

- | | | |
|----------|---------|------------|
| E | • 氣候變遷 | • 破排放 |
| | • 永續環境 | • 汙染及廢棄物處理 |
| S | • 社區計畫 | • 客戶溝通 |
| | • 員工福利 | • 人權多樣 |
| G | • 資訊透明 | • 智慧 |
| | • 企業道德 | • 利害人關係維護 |
| | • 供應鏈管理 | |

符合 9 項 SDG 目標

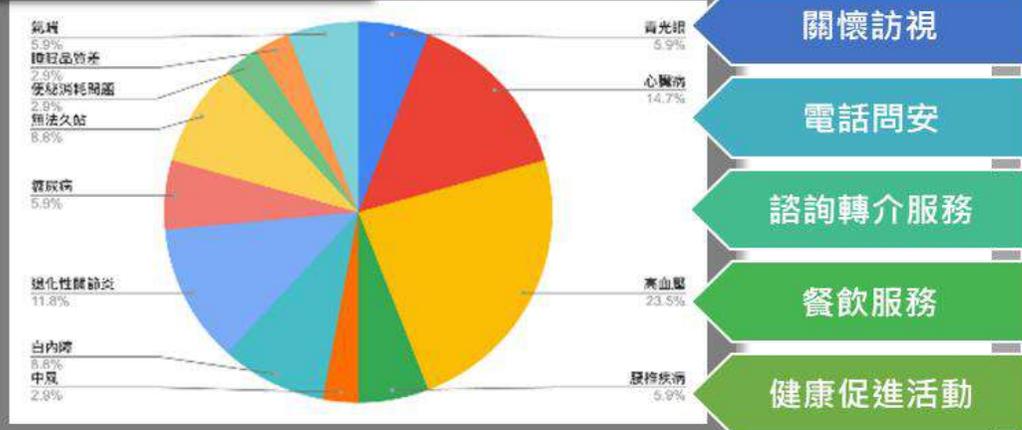


遠距健康促進公益計畫-廣宇&財團法人數位人道協會



用科技縮短偏鄉長輩者醫療諮詢服務、及健康促進課程 📱 📺 ❤️

新北烏來忠治文健站



符合 4項SDG目標



促進全人健康生活

長輩參與健康促進課程，提升健康意識，維持良好健康，延緩退化



確保弱勢族群享有課程資源

偏鄉關懷據點可獲得與都市地區相同的課程資源



創造就業機會

增加健康導師、專家等證書的就業機會



減少醫療不平等

長輩增加健康知識，照顧者可提供相關知識，減少照顧壓力



強化城鄉連結

促進都市、郊區與城鄉之間的社區與環境的正向連結



減少碳排放量

數位科技減少課程辦理的課程碳排放量

社區-無償獻血



無償獻血。與社區協力開展獻血活動，向廠區全體員工所有有意願獻血爱心人士發起號召，就瀕死、扶傷奉獻公益。

