2 公司治理

2.1 公司簡介

2.1.1 基本資訊

（GRI 2-1、2-7、2-28）

廣宇科技成立於 1971 年，總部位於臺灣新北市，並在中國大陸、美國、馬來西亞及泰國等地設有營運據點從事製造、銷售及客戶服務等各項業務。

廣宇自創立以來即秉持篤實創新的精神，以照顧員工、為股東創造最大利潤為經營目標、努力不懈。隨著產品技術的演進與市場的變化，主要業務也從端子與插頭的產銷，逐步擴展研發及生產至消費性、通訊用、工業用及醫療用等各項產品的訊號線、線束及 PCB 等產品，同時也跨入專業 EMS 服務，滿足客戶一站式需求的解決方案。因為氣候變遷、極端天災頻生，藉由碳中和以減緩地球暖化已成主要潮流，電動車產品順應潮流，也將成為未來消費的主流產品。為了對碳中和潮流貢獻己力並開創新商機，公司積極投入車用線束產業，這二年隨著客戶的出貨量增加，車用線束產品也發展成為公司營收的重要產品之一。近來 AI 科技的突飛猛進，已對現行生產模式與產品產生了革命化的改變，為了突破舊的產品與生產模式的瓶頸與限制，我們開始進行轉型升級策略，透過併購與策略聯盟，取得新產品與新技術，積極投入 AI 產業相關零組件的市場，同時設定以未來機器人的關鍵零組件供應商為主要目標，爭取一定市場份額，為公司的未來發展開闢新道路。

全球的經濟大環境持續創造新的困境與挑戰，廣宇將積極面對各項挑戰，持續秉持篤實創新的企業文化，擬訂永續發展政策與策略，善用全球營運據點與人才的競爭力；透過併購投資、策略聯盟等方式，提升技術能力與集團影響力；跨足新利基市場，以提升營收與獲利為營運目標，減少各項新挑戰對公司正常營運的衝擊並轉化為激勵公司持續成長的新動力，達成永續經營、創建百年企業的終極目標。

公司名稱	廣宇科技股份有限公司 (全集團含 PIB)
公司型態	上市&股份有限公司
組織創立時間	1971 年 5 月 19 日
總部位置	235 新北市中和區建八路 200 號 6 樓
產業類別	電子零組件及產品製造業
主要產品或服務	訊號線、線束產品、連接器及 PCB 等電子零組件的製造與銷售，並提供 EMS 之服務。
實收資本額	5,183,462,820 元

公司名稱	廣宇科技股份有限公司 (全集團含 PIB)
淨銷售額	22,167,928,086 元
員工人數*	8,466 人

公協會會員

廣宇科技持續參與業務相關之公協會組織，2025 年本集團為台灣區電機電子工業同業公會之一般會員，與同業及專業人士互相交流產業知識、資訊與實務經驗，期能一同因應國際局勢變遷，提升產業水準。

對外倡議之支出

單位：元	2022	2023	2024	2025
遊說、利益團體	-	-	-	-
政治活動、候選人	-	-	-	-
商會、協會或免稅團體	42,000	42,000	42,000	42,000
其他	-	-	-	-
合計	42,000	42,000	42,000	42,000

協會名稱	說明	金額
台灣電機電子工業同業公會	透過參與公會活動及產業交流，廣宇科技掌握電機電子產業發展、技術趨勢、法規政策及永續議題之最新資訊，並與產業同業及相關利害關係人進行經驗分享與意見交流。	42,000

2.1.2 營運據點

▼ 廣宇科技營運布局

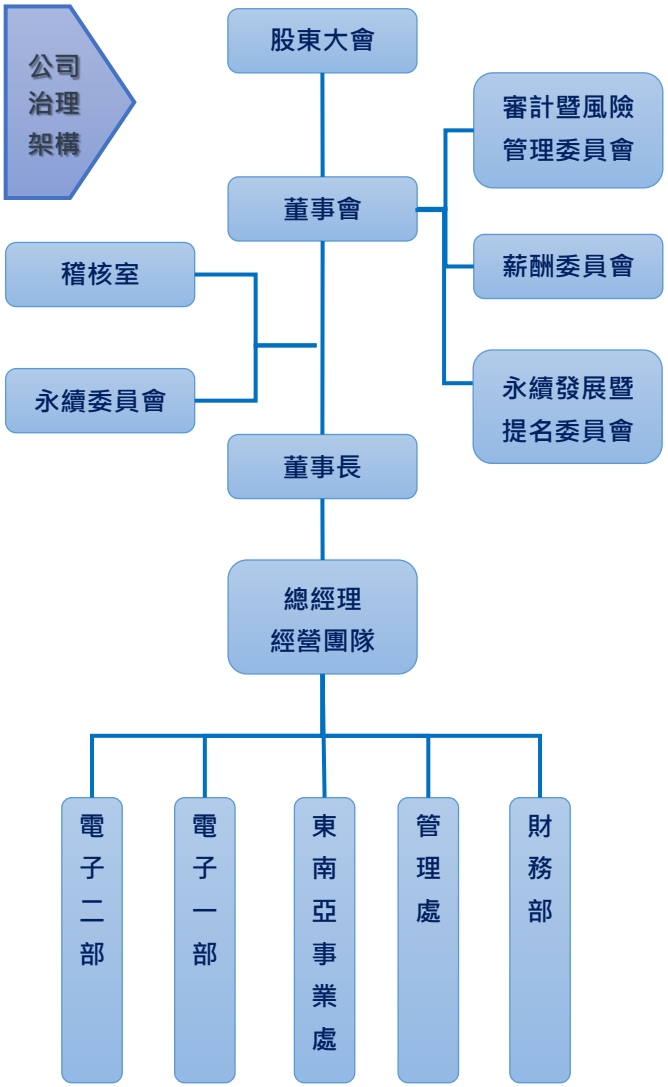
地區	營運據點業務性質	營運據點數量
台灣	公司總部及研發中心	1
中國大陸	產品製造及銷售據點	11
馬來西亞	產品製造及銷售據點	2
泰國	產品製造及銷售據點	1
美國	銷售據點	1

2.2 治理結構

2.2.1 治理架構

（GRI 2-9）

本集團最高權力單位為股東會，由股東推選董事組成董事會，董事會為公司最高治理單位，負責公司整體經營決策，以下設置永續發展暨提名委員會、薪酬委員會及審計暨風險管理委員會等功能性委員會，分別監督公司經營管理、營運風險與績效、財務報表、董事及經理人薪酬、氣候風險與機會與 ESG 關鍵目標等事項，此外設置稽核室監督公司內控制度之有效性，各委員會均依據職責、分權監督，並將其執行成果和決議向董事會報告，以維護公司及所有利害關係人之權益。



董事會運作與組成（GRI 2-9、2-10、2-11、405-1）

董事會為公司所有權人與公司經營者間的權衡及監督角色，對上行使股東賦予的權利義務，根據利害關係人權益制定營運方針；對下決定公司經營管理階層、監督公司經營狀況、決議永續發展相關策略並追蹤執行成效。

本集團董事成員採候選人提名制，由股東會就候選人名單選任 7 人，董事任期為 3 年，得連選連任，提名及遴選標準為候選人的獨立性及專業背景與公司營運發展的關連性，並考量董事會組成的多元性。本屆董事會由 7 位董事（含 4 位獨立董事）組成，男女比為 5:2。兼任員工身分之董事比例為 0%，獨立董事比例過半為 57%，3 位獨立董事任期年資在 3 年以下，1 位獨立董事任期年資在 3~6 年；目前僅 2 位董事年齡在 61~70 歲之間佔 29%，達成董事會年輕化目標，女性董事比例為 29%，也達成原設定性平目標。下屆改選提名將以任一性別董事席次達三分之一以上為重要指標，考量公司未來發展需求，提名優秀董事候選人。

廣宇科技原則上每季召開一次董事會，2025 年累積召開 6 次董事常會，平均出席率為 98%。各董事出席情形與議案內容請詳廣宇科技 2025 年年報 13 頁。

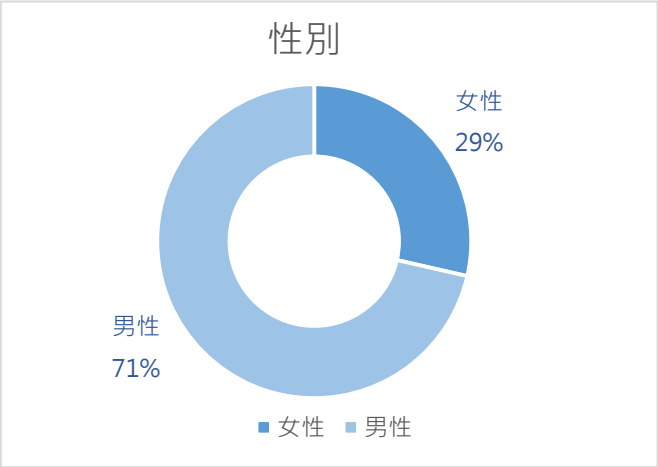
http://www.panpi.com.tw/tw/investor_service/shareholder_meeting/information

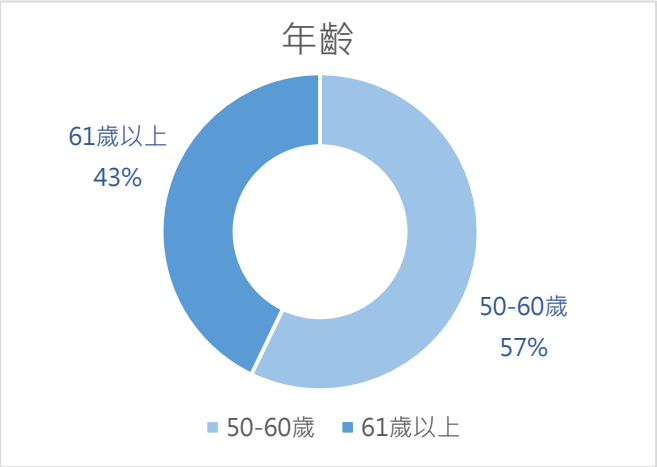
▼ **廣宇科技董事資料**（本屆董事會任期：2023 年 06 月 09 日至 2026 年 06 月 08 日）

職稱	總任期年資	姓名	性別	年齡	兼任本集團職務	兼任其他公司重要職位	功能性委員會		
							審計委員會	薪酬委員會	永續委員會
董事長	2	李光曜	男性	61 歲(含)以上	-	鴻海精密工業股份有限公司 協理			
董事	2	黃英士	男性	50-60 歲	-	鴻海精密工業股份有限公司 資深處長			
董事	23	黃鳳安	男性	61 歲(含)以上	-	-			
獨立董事	5	鄭文榮	男性	50-60 歲	-	富博聯合會計師事務所 主持會計師 台灣大食品股份有限公司 監察人 淳安電子股份有限公司 獨立董事	V		V
獨立董事	2	陳志鏗	男性	61 歲(含)以上	-	國立台北科技大學 車輛工程系 教授	V	V	V
獨立董事	2	林靜薇	女性	50-60 歲	-	-	V	V	V
獨立董事	2	郭明怡	女性	50-60 歲	-	理安法律事務所 顧問 凱基銀行 獨立董事 佳醫健康事業股份有限公司 獨立董事	V	V	

註: 黃鳳安董事已於 2024 年 9 月退休，不再兼任本集團副總經理職務。

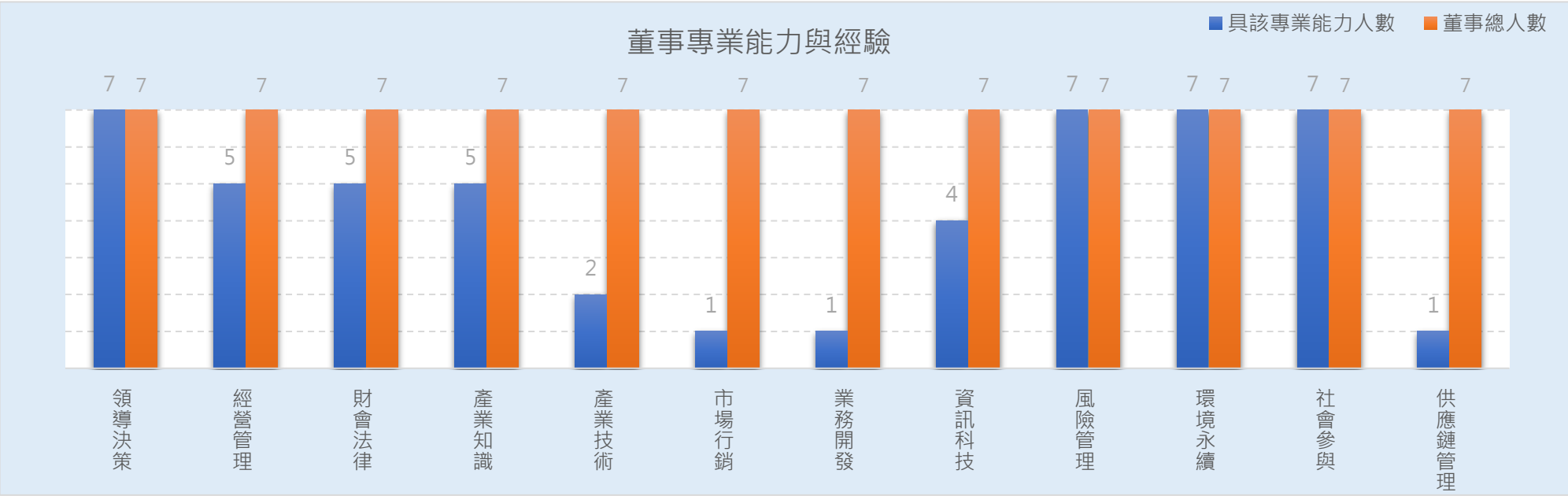
▼ **董事性別及年齡分布圖**





▼ 董事專業能力與經驗分布

職稱	姓名	董事專業能力與經驗分布											
		領導決策	經營管理	財會法律	產業知識	產業技術	市場行銷	業務開發	資訊科技	風險管理	環境永續	社會參與	供應鏈管理
董事長	李光曜	V	V		V	V	V	V		V	V	V	V
董事	黃英士	V	V	V	V				V	V	V	V	
董事	黃鳳安	V	V	V	V				V	V	V	V	
獨立董事	鄭文榮	V	V	V	V				V	V	V	V	
獨立董事	陳志鏗	V			V	V			V	V	V	V	
獨立董事	林靜薇	V	V	V						V	V	V	
獨立董事	郭明怡	V	V	V					V	V	V	V	



- **董事進修（GRI 2-17）**

廣宇科技每年針對董事專業技能與知識以及永續發展相關議題，為董事安排參與進修課程及論壇會議，以強化董事與公司因應營運衝擊之專業能力。2025 年累積參與 50 小時及 14 堂次之進修課程與重大議題論壇會議。

2025 年各董事進修項目：廣宇集團 2025 年年報 22 頁
http://www.panpi.com.tw/tw/investor_service/shareholder_meeting/information

- **董事及高階主管薪酬結構（GRI 2-19、2-20）**

廣宇集團董事薪酬包含獨立董事之現金報酬、董事酬勞、兼任員工之薪資與酬勞及退休金等項目，由薪酬委員會參考同業水準及董事個人績效，作為調整個人薪酬之依據。除固定薪資、退職退休金外，另依各項績效指標達成情形計算績效獎金，2025 年董事之酬金、董事酬金級距表及發放標準請參考廣宇集團 2025 年年報 8~10 頁。

廣宇集團高階管理階層薪酬制度由薪酬委員會提請建議予董事會，並由董事會核定。除固定薪資、退職退休金外，另依各項績效指標達成情形計算績效獎金，高階管理階層之退職制度與其他員工相同。2025 年高階管理階層之薪資、級距表請參考廣宇集團 2025 年年報 11~12 頁。 薪酬委員會已訂定"經理人薪資酬勞辦法"並提報 2024 年度第一次董事會審議通過，以作為高階管理層之酬金考核與發放依據。

- **董事及高階管理階層離職與退休政策**

廣宇集團董事與高階管理階層之離職預告期係依照當地政府法規而定，通知天數與離職金計算方式皆與其他員工無異，且除離職金外，並不會發放其他款項或實物福利予離職之董事及高階管理階層。

詳情請參考廣宇集團 2025 年年報 70 頁。
http://www.panpi.com.tw/tw/investor_service/shareholder_meeting/information

- **公司章程變更須經股東會決議**

廣宇科技股份有限公司章程之變更，依《公司法》第 277 條規定辦理。公司非經股東會決議，不得變更章程；章程變更應經代表已發行股份總數三分之二以上之股東出席，並以出席股東表決權過半數之同意行之。出席股東所代表之股份總數未達前項定額者，得由代表已發行股份總數過半數之股東出席，並以出席股東表決權三分之二以上之同意行之。

- **董事責任不設限制**

廣宇重視董事對公司及股東所負之忠實義務與善良管理人之注意義務，未於公司章程或相關規範中，對董事依法應負之責任設置不當限制或事前免責安排。董事應依其職責審慎參與公司重大決策，並對執行職務之行為負相應責任；如有違反法令或未善盡職責之情事，應依相關法律規定承擔責任。為降低董事因執行職務可能面臨之訴訟及賠償風險，公司透過投保董事責任保險提供適當保障；惟該等保險不影響董事依法應負之責任。

- **董事與高階管理階層薪酬與 ESG 績效連結情形**

本集團目前正在規劃短期與中期 ESG 的執行計畫與達成目標，因此尚未將董事及高階管理階層之薪酬與 ESG 績效連結。在委任外部獨立專業機構對公司董事及高階管理層評估績效考核模式及目標項目後，將設立 ESG 績效考核程序，分年逐步導入 ESG 績效指標，使個人對 ESG 議題的參與度及 ESG 目標達成度與其年度獎酬達成連動性，強化董事與高階管理階層對公司永續願景的當責。

- **索回機制**

目前尚未制定索回機制，未來將徵詢外部顧問建議及衡量公司營運狀況再做討論。

- **董事會績效評估（GRI 2-18）**

本集團原則上每年執行董事會、功能性委員會（含審計暨風險管理委員會、薪酬委員會、永續發展暨提名委員會）及個別董事成員之自我績效評估；為進一步提升董事會運作效益、強化公司治理，並每三年一次規劃委任外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行董事會績效評估，作為本集團增進董事會運作績效之參考。

董事會績效評估之衡量項目	個別董事成員績效評估之衡量項目
1. 對公司營運之參與程度 2. 提升董事會決策品質 3. 董事會組成與結構 4. 董事之選任及持續進修 5. 內部控制	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

- **董事會評鑑執行情形**

為了提升評鑑品質，2024 年 8 月 14 日董事會通過修訂董事會評鑑辦法部分條文，本集團董事會暨功能性委員會績效評估的執行，應至少每三年委由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估一次。本集團委任社團法人台灣投資人關係協會執行 2023 年度董事會暨功能性委員會績效外部評估(期間為 2023/07/01 至 2024/06/30)，該機構與評估專家與本集團無業務往來具備獨立性，其獨立執行專家針對董事會暨功能性委員會在目標、組織、專業、營運參與及內部控制等五大構面，進行問卷調查及實際訪評，於 2024 年 12 月完成評估報告。報告建議事項，簡述如下：

1. 提早規劃女性董事達三分之一：將於 2026 年依據建議規劃董事候選人名單。
2. 由審計暨風險管理委員會或董事會層級之功能性委員會督導風險管理：將於 2025 年建置審計暨風險管理委員會，督導風險管理。
3. 訂定董事會成員及重要管理階層之接班規劃：已訂定一階主管代理人制度，培養代理人為接班人選，並徵詢優秀董事候選人。

4. 公司治理實務守則增修財報報告發布前之封閉期間董事不得進行其股票交易之規定：將於 2025 年完成條文修訂。
5. 編製英文版永續報告書：已完成 2023 年永續報告書英文版編製，並上傳股市觀測站及公司網站供利害關係人下載。
6. 每年召開至少二次法人說明會：符合建議並逐步增加法說次數，提高公司資訊透明度。
7. 積極推動環境及社會面向之治理：公司將更積極投入環境相關議題，設定減排目標、努力達成，評估氣候變遷影響、研判機會與風險，並提升志工與資源對社會的回饋，善盡社會責任，盡最大努力堆動 ESG 各面向的治理。

本次外部機構評估報告與執行情形已於 2025 年 3 月 11 日提報 2025 年度第一次董事會。

評估週期	評估日期	評估方式	評估範圍	評估結果
每年一次	2024 年 1 月 1 至 2024 年 12 月 31 日	內部自評	董事會整體績效	優等級
每年一次	**2024 年 1 月 1 至 2024 年 12 月 31 日**	內部自評	個別董事成員	優等級
每年一次	**2024 年 1 月 1 至 2024 年 12 月 31 日**	內部自評	審計暨風險管理委員會	優等級
每年一次	**2024 年 1 月 1 至 2024 年 12 月 31 日**	內部自評	薪資報酬委員會	優等級
每年一次	**2024 年 1 月 1 至 2024 年 12 月 31 日**	內部自評	永續發展暨提名委員會	優等級

2025 績效評估結果：廣宇科技 2025 年年報 14 頁。
http://www.panpi.com.tw/tw/investor_service/shareholder_meeting/information

- **利益衝突管理** （GRI 2-15）

廣宇集團董事會議事規範、審計暨風險管理委員會及薪酬委員會等組織規程中，皆有利益迴避之規定。董事議案若涉及自身、配偶與二等親以內血親或董事具有控制從屬關係之公司之利害關係時，應於當次董事會說明其利害關係，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權；相關董事姓名、重要內容說明及迴避情形均載明於會議記錄。董事及經理人亦須完成年度關係人交易聲明，於審計暨風險管理委員會報告結果。

2025 年度關係人交易、董事、具控制力股東或其他利害關係人交叉持股狀況請參考：廣宇集團 2025 年年報 40 頁

此外，本集團亦制定不同層級人員的誠信行為準則、董事及經理人道德行為準則及員工從業道德守則等，由稽核室及管理總處監督行為準則的落實，定期向董事會報告實施成果。截至 2025 年底止，廣宇集團並未發生重大利益衝突事件。

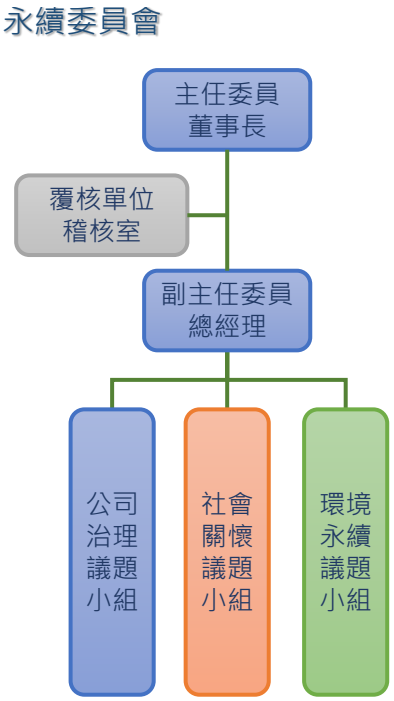
2.2.2 功能性委員會

（GRI 2-9、2-13、2-14、2-16、 2-19、2-20）

- **永續委員會**（GRI 2-12、2-13、2-14、2-16）

廣宇科技股份有限公司成立永續委員會由董事長直接管理，做為公司內部最高階的永續發展專責單位，永續委員會由董事長、總經理及相關部門主管組成。永續委員會主要為負責管理、決議及監督公司營運相關之重大 ESG 議題治理策略、政策執行有效性及目標達成率，每年定期向董事會報告執行成果。

委員會轄下按照功能權責成立 3 個執行小組：環境永續議題小組、社會共融議題小組及公司治理議題小組，由總經理擔任總指揮、整合小組委員，並指派各小組權責部門主管擔任小組組長。執行小組負責辨識公司營運相關之 ESG 重大議題、擬定管理策略與目標及編制年度永續報告書，總經理將定期檢視執行小組之執行績效與目標達成度，並每年向永續委員會報告。



- **永續委員會執行情形**

2025 年度永續委員會與董事會溝通重大事項有 3 件，主要為呈報年度誠信經營執行成果報告、通過 2024 年度永續報告書及 2026 年經營風險評估報告，相關報告書均獲董事會認同及通過。

▼ 2025 年永續委員會與董事會溝通事項

開會日期	與董事會溝通之重大事項	董事會重大建議	永續委員會決議結果	董事會決議結果
2025 年 5 月 13 日	呈報 2024 年度誠信經營執行成果報告	無	全體出席委員決議通過	全體出席董事決議通過
2025 年 8 月 13 日	呈報 2024 年度永續報告書	無	全體出席委員決議通過	全體出席董事決議通過
2025 年 11 月 12 日	呈報 2026 年經營風險評估報告	無	全體出席委員決議通過	全體出席董事決議通過

- **IFRS 永續揭露準則專案小組**（GRI 2-13、2-14）

為了 IFRS 永續揭露準則導入的推動並符合主管機關法令規範，由相關權責單位主管組成 IFRS 永續揭露準則專案小組，負責現況分析與規劃、計劃設計與執行、導入準則編製年報永續資訊專章及後續的調整與改善。目前已擬定「IFRS 永續揭露準則導入計畫」並依照各階段工作項目，相關進度每季提報董事會及依循交易所規定申報、揭露。

- **薪資報酬委員會**（GRI 2-19、2-20）

本屆薪酬委員會成員共 3 人，皆為獨立董事，符合法規要求之獨立性，任期為 2023 年 06 月 09 日至 2026 年 06 月 08 日。本集團訂定薪資報酬委員會組織規程規範薪酬委員會的職權與義務，負責制定並定期評估董事及經理人之薪酬制度與標準。薪酬委員會原則上每半年召開一次會議，2025 年共召開 5 次會議，成員出席率為 100%。

為使薪酬制度更透明公平及維護利害關係人權益，廣宇集團導入外部利害關係人參與機制，由第三方獨立顧問定期審視本集團董事會及各委員會績效評估，且每年度發放之員工與董事酬勞必須經由股東會決議通過。

本年度員工與董事酬勞於 2026 年 05 月 27 日於股東會決議通過。

薪酬委員會執行情形：廣宇科技 2025 年年報 23~26 頁

- **審計暨風險管理委員會**（GRI 2-9、2-12）

為提升董事會對風險管控的監督職能，2025 年 08 月 13 日董事會通過修訂「審計暨風險管理委員會組織規程」，將審計暨風險管理委員會更名為「審計暨風險管理委員會」，該委員會成員由 4 位獨立董事組成，任期為 2023 年 06 月 09 日至 2026 年 06 月 08 日。其職權包括審核公司財務報表、監督簽證會計師之選任及獨立性、訂定或修正內部控制制度、監督公司內部規章遵循相關法規、制定「風險管理政策與程序」、監督營運風險管控執行情形等。原則上每季召開一次會議，必要時指派部門主管、內部稽核人員、會計師、法律顧問等列席討論，2025 年共召開 6 次會議，成員出席率為 96%。

審計暨風險管理委員會執行情形：廣宇科技 2025 年年報 15~17 頁

- **永續發展暨提名委員會**（GRI 2-9、2-13）

為提升董事會對於公司永續發展的監督職能，2025 年 11 月 12 日董事會通過修訂「提名委員會組織規程」，將提名委員會更名為「永續發展暨提名委員會」，該委員會成員由 2 位獨立董事及 1 位一般董事組成，任期為 2023 年 06 月 09 日至 2026 年 06 月 08 日。其職權包括提名本集團董事候選人，並審查董事候選人資格、建構董事會所屬之各功能性委員會架構，並審議各功能性委員會之組織規程、審議本集團董事會運作之相關規章、審議本集團之公司治理實務守則、審議永續發展政策並監督其執行情形及其他董事會指示辦理事項。2025 年度共召開 3 次會議，成員出席率為 100%。

永續發展暨提名委員會執行情形：廣宇科技 2025 年年報 24~25 頁。

2.3 經濟績效

2.3.1 經濟價值

（GRI 201-1）

本集團每年在第四季由各事業單位與中央管理部門編列次一年度內部預算，經由會計處彙總銷售、研發、生產、採購和人事費用及資本支出等預算，編製內部預計損益表提交總經理審核，於次年度第一次董事會議由總經理向董事會報告年度預算及營業計畫，並每季報告執行成果。

我們依據商業會計法、一般公認會計原則及國際會計準則(IFRSs)，按應計基礎處理每日會計帳務及編制財務報表。會計處每月分析比較預算與實際報表的差異金額及差異原因，若有重大差異或受不可抗力因素影響，將提請董事會討論研擬修正營業目標。各季財務報表皆經財會主管覆核完成後，由會計師查核簽證，並送至審計暨風險管理委員會審核後，提報董事會通過。廣宇集團各季合併財務報告、年度合併財務報告及個體財務報告皆公開於本集團官網及公開資訊觀測站。

受惠於消費性客戶新世代產品推出及其他產品強勁的拉貨動能，加上網通新訂單出貨的貢獻，2025 年度上半年營收呈現較大幅度的成長；然而下半年度，在美國對等關稅及地緣政治因素的影響下，客戶心態轉趨保守，大陸車用市場競爭未見緩和，致使營收出現衰退，全年度營收合計大致與 2024 年度相同。近年來公司持續以營業利潤為重要經營目標，致力改善製程、降低物料成本並管控費用，因此年度的毛利率與營業利潤得以維持，但在台幣大幅升值、產生匯兌損失，大陸盈餘匯出增加稅賦支出，導致業外虧損與所得稅提升的影響下，年度淨利較去年有比較大幅度的衰退。

總結 2025 年，本公司合併營收為 21,770,839 仟元，較 2024 年減少 0.23%；合併稅後淨利 887,062 仟元，稅後每股盈餘 1.56 元，其他財務績效說明與分析請參閱本公司年報。

▼ 廣宇集團合併財務績效

項目	2023 年	2024 年	2025 年
營業收入(仟元)	25,634,258	21,820,835	21,770,839
稅前淨利(淨損)(仟元)	1,841,792	1,466,221	1,298,302
稅後淨利(淨損)(仟元)	1,489,833	1,201,351	887,062
每股盈餘(虧損)(元)	2.42	2	1.56
現金股利(元/股)	1.30	1.1	0.9

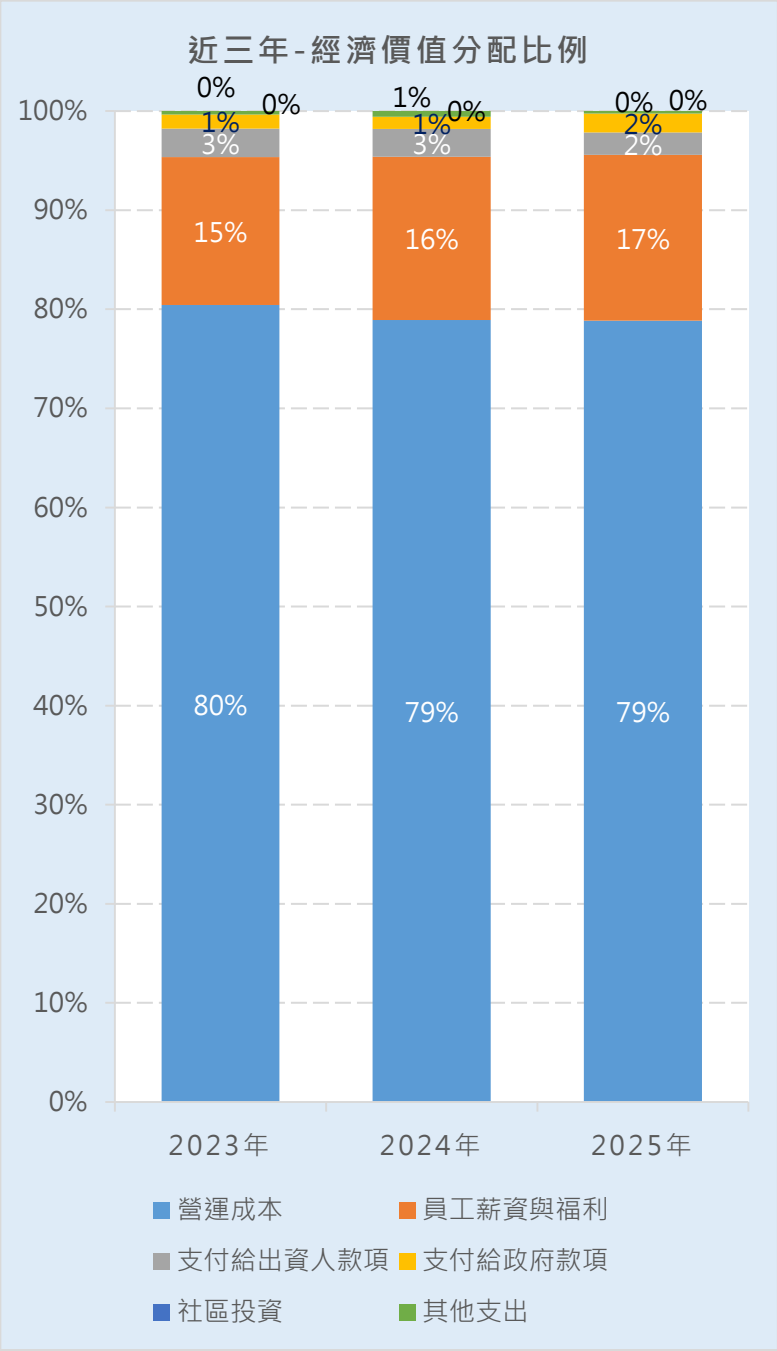
註：現金股利為各報告年度之盈餘分配案決議發放金額 (2025 年度之分配數經 2026 年 5 月 27 日股東會決議通過。)

本集團將合併財務狀況按照 GRI 的利害關係人經濟分配角度分析，本年度直接產生的經濟收入(營業收入及營業外收入)共計 22,002,031 仟元，分配之總金額為 21,581,481 仟元，前三大經濟分配項目分別為營運成本(78.9%)、員工薪資與福利(16.7%)、支付給出資人款項(2.3%)。

GRI 201-1

價值	項目/科目	2023 年	2024 年	2025 年
直接經濟收入	營業收入淨額	25,634,258	21,820,835	21,770,839
	金融投資收入	203,428	195,341	181,339
	資產銷售收入	0	0	13,699
	權利金收入	0	0	0
	取得政府補助款	28,254	29,125	13,866
	其他收入	149,139	118,211	22,288
產生的直接經濟價值		26,015,079	22,163,512	22,002,031
經濟分配	營運成本	20,268,775	16,991,789	17,018,004
	員工薪資與福利	3,764,016	3,547,130	3,610,059
	支付給出資人款項	724,841	607,081	486,172
	支付給政府款項	351,959	264,870	411,240
	社區投資	0	0	0
	其他支出	89,505	121,472	56,006
分配的經濟價值		25,199,096	21,532,342	21,581,481
保留的經濟價值		815,983	631,170	420,550

註：保留的經濟價值=產生的直接經濟價值–分配的經濟價值。



2.3.2 環境永續投入

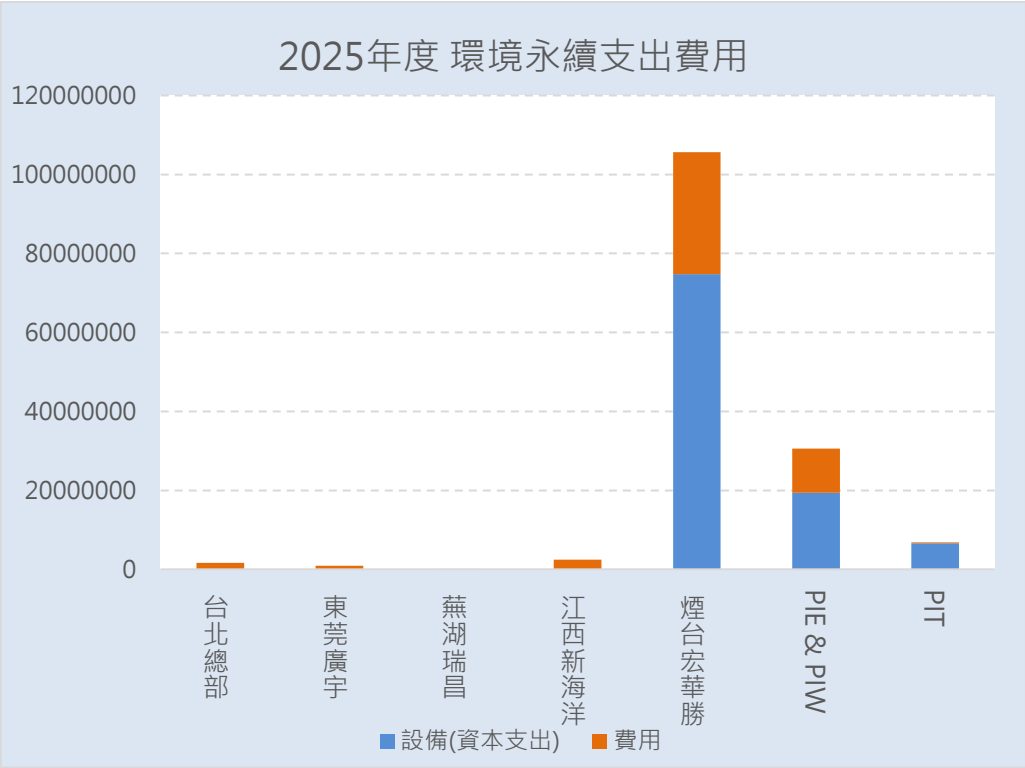
（GRI 3-3）

本集團 2025 年度環境永續支出費用共計新台幣 148,268,528 元，相較於 2024 年度之 94,881,822 元，環境永續投入大幅成長 56.27%。
本年度環境支出顯著增加，主要係集團積極落實各營運據點之綠色轉型與環境防護，增額以下費用：

- 廢棄物回收與處置改善： 強化分類管理，提升回收效益並確保清運合規。
- 節能設備添購與升級： 積極導入高效能低能耗設備，實質落實源頭節能。
- 廢水處理系統改善： 優化廢水治理工藝，確保放流水質優於法定標準。
- 化學品儲存與防護改善： 升級化學品儲存庫房之實體安全與員工防護設備，降低職業安全與環境洩漏風險。
- 永續教育訓練推動： 投入經費辦理 ESG、溫室氣體、IFRS S1/S2、環境保護、ISO 等專業培訓，全面建構員工之永續關鍵職能。

▼ 環境永續支出費用（單位：元）

據點別	資本性環境投資	營運性環境支出
台北總部		1,660,000
東莞廣宇		893,065
蕪湖瑞昌	-	129,642
江西新海洋		2,493,373
煙台宏華勝	74,799,338	30,866,771
PIE & PIW	19,413,913	11,183,035
PIT	6,641,134	188,255
合計	100,854,386	47,414,142
總計		**148,268,528**



註 1：PIE（PIE Enterprise (M) Sdn. Bhd.）、PIW（P.I.W. Enterprise (Malaysia) Sdn. Bhd.）與 PIT（PIE Enterprise (M) Sdn. Bhd.）皆為廣宇科技之馬來西亞子公司，隸屬於 PIB 集團下
註 2：資本性環境投資：係指節能設備購置、太陽能等再生能源設施建造等相關支出。
註 3：營運性環境支出：包含訓練顧問費、節能設備租借、環境處置作業、節能改造與廠區綠化等支出項目。

2.4 責任商業行為

重大議題管理方針：誠信經營

對應 GRI 指標：GRI 3-3、205-3、206-1

衝擊說明		· 公司商譽及企業形象受損。 · 承擔過失賠償責任。 · 訂單流失。
邊界		本集團
制定或依循之政策或承諾	內部規範	《誠信經營守則》、《誠信經營作業程序及行為指南》
	政府規範	V
權責單位		1. 總經理室。 2. 事業處管理部。 3. 人資處。 4. 資訊處。 5. 投資人關係處。 6. 稽核室。
管理行動		1. 加強內部誠信與商業責任教育訓練。 2. 提升資安防護機制。 3. 強化文件、系統資料管控機制，嚴防外洩。 4. 規劃定期與不定期稽核計畫。 5. 建置吹哨者機制與檢舉管道。 6. 安排責任保險，保護公司權益。
追蹤行動有效性的流程		· 定期檢視資訊系統有無外洩。 · 確實執行定期與不定期稽核計畫。 · 3. 定期檢視責任保險額度是否足夠。

管理績效指標

指標	2025 年達成情形	短期目標（2025 年）	中期目標（2022-2027 年）	長期目標（2022-2050 年）
無違反誠信經營、競爭行為、托拉斯與壟斷相關法律之情事 (維持)	2025 年已 100%達成			

2.4.1 誠信經營

（GRI2-23、2-24、2-25、2-26、206-1、205-1、205-2、205-3）

廣宇科技深信，誠信是企業永續發展的基礎。我們堅持最高的商業道德標準，將誠信、合法合規與資訊透明落實於日常營運的所有商業行為中，積極建構廉潔誠信企業文化。

本集團秉持公平、誠實、守信、透明的原則從事商業活動。為落實誠信經營，董事會通過《誠信經營守則》及《誠信經營作業程序及行為指南》等準則，另外於員工手冊中規範《員工行為準則》，適用範疇涵蓋本公司及各子公司、關係企業之全體董事、管理階層及員工。同時對於任何形式的貪腐、賄賂、侵犯智慧財產權、不當利益輸送、非法政治獻金及違反法令之行為採取「零容忍」（Zero-Tolerance）態度。所有員工於執行職務時，均須避免利益衝突；如遇有利益衝突之情事，應主動申報並採取迴避措施，以維護公司與股東之最大利益。

永續委員會的公司治理議題小組為誠信經營政策之推動與落實的執行單位，負責統籌編製守則、督導合規執行，並訂定防範不誠信行為之程序，制定以「誠信正直、守法防弊」為指導方針，以零案件發生為政策目標，推動公司的誠信經營運作，並每年一次向董事會報告年度誠信經營執行成效與防範不誠信行為之推動狀況，確保董事會發揮實質監督職能。

審計暨風險管理委員會於 2025 年度制定集團《風險管理政策與程序》，公司治理議題小組依據程序辨識商業活動中具備較高不誠信行為之風險（如：採購發包、業務銷售、工程外包、政府公關等）進行檢討，並訂定相關預防措施及防範規劃。若有異常情況，人資及稽核單位將介入查核，跟進事件後續處理狀況，以確保本集團能達成誠信經營標準的要求及目標，達成聯合國永續發展目標（SDG 16 制度的和平與正義）中關於建立有效、問責及包容性制度之精神。

除了要求集團內部同仁嚴守規定外，廣宇科技亦期待所有商業夥伴共同遵循高標準的道德規範。我們在與供應商、客戶或其他商業夥伴建立商業關係前，均會進行誠信紀錄評估，避免與有不誠信行為紀錄者進行交易。 此外我們要求全體供應商皆須簽署《廠商承諾書》，明訂若商業夥伴涉及收受賄賂、不當利益或壟斷等不法行為，廣宇科技有權隨時終止或解除契約並請求賠償。對於客戶，除滿足一站式解決方案需求外，我們也承諾確保客戶產品機密、營業秘密及相關資訊的安全不外洩，同時堅持產品品質、避免產生危害及損失。目前執行成果良好，均無相關的事件發生。

▼ 誠信經營政策：

廣宇集團為導引及落實各經營據點成員及公司之利害關係人，瞭解本集團之誠信經營政策與相關規範，本集團實施一系列措施及管理機制，包括簽署相關文件、並利用溝通會以及舉辦教育訓練、說明會等共計 9,922 小時之課程持續宣導，並藉由內部溝通會、教育訓練與說明會等形

式，強化員工及合作夥伴的誠信意識與合規認知。2025 年度，計算後受訓誠信經營員工共 10,358 人次，公司董事及經理人佔 40 人次。誠信經營訓練人次已占整體受訓總人次的 9.22%，以符合「GRI205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練」。

核准單位	執行單位	政策規範	引用文獻 （政府官方文件、準則、倡議等）
董事會	公司董事及 全體員工	廣宇科技股份有限公司及子公司 誠信經營守則	上市上櫃公司 誠信經營守則
董事會	公司董事及 全體員工	廣宇科技股份有限公司及子公司 誠信經營作業程序及行為指南	上市上櫃公司 誠信經營作業程序及行為指南
董事長	全體員工	廣宇科技股份有限公司 工作規則	勞動部 工作規則範本

並針對供應商進行年度資格稽核審查，查核項目包含品質、交期、價格比較、環境影響管制及改善效率等項目，以利評估及篩選。並從 2025 年度開始，逐步導入社會及人權等相關查核項目，以提升整體供應鏈的 ESG 評級。全面提升供應鏈 ESG 表現，並與（SDG 12 責任消費與生產）對應。

▼ 誠信經營教育訓練及供應商審查：

身分		時間點	須簽署文件	簽署比例
工作者	新進員工	入職時	廉潔承諾書 / 誠信行為暨智慧財產權約定書	100%
商業夥伴	新進供應商	簽約前	供應商評估報告 / 供應商風險等及評估表 / 環保協約	100%
	現有供應商	簽約時	廉潔承諾書 / 不採用衝突礦產聲明書 (84.81%蕪湖廠區尚未完成) / 環保協約	100%
身分	**其他誠信經營教育訓練主題**			
全體員工/ 專職負責人	誠信經營、企業道德、**申訴及檢舉管道使用方式**、安全保密意識與商業機密保護、員工廉潔自律與職業道德培養、反舞弊措施、ETI（Ethical Trading Initiative）倡導與實務知識、供應商遴選與 ESG 評估準則			
訓練時數共計	9,922 小時			

為減緩任何違反誠信經營及從業道德之行為所造成之衝擊，廣宇集團各經營據點之員工可利用內部吹哨者舉報程序進行舉報，供應商以及利害關係人則可透過檢舉申訴管道，檢舉任何非法或違反誠信經營之行為。

檢舉管道可以透過專線電話/網站/信箱等管道，由稽核室及人資處受理、並就檢舉內容及相關事證進行調查，若檢舉事情涉及到董事、經理人，應呈報至獨立董事。受理單位將依據公司規定進行查證並對檢舉人個資與調查過程採取嚴格保密措施，一旦查證屬實，將依據本集團誠信經營政策與規定，實施相對應之懲處措施，包括損失求償、終止僱傭契約及業務往來合約等處置。

● 內部誠信經營規範

本集團訂有《誠信經營守則》及《誠信經營作業程序及行為指南》，作為內部誠信經營之主要規範，並由人力資源處負責執行與管理。上述規範係依循「上市上櫃公司誠信經營守則」及「股份有限公司誠信經營作業程序及行為指南」等政府發布之準則訂定，藉以建立員工行為準則，強化誠信治理文化，確保本集團營運行為符合道德與法規要求。

▼ 利害關係人溝通管道：

據點	員工或供應商/承攬商 簽署誠信經營相關文件	據點	員工或供應商/承攬商 簽署誠信經營相關文件
台北總部	員工: 誠信暨智慧產權保密協議。 供應商: 廉潔承諾書。	江西新海洋	員工: 勞動合同、智慧產權保密協議書。 供應商: 廉潔承諾書。
東莞廣宇	員工: 勞動合同、保密協議書。 供應商: 廉潔承諾書。	蕪湖瑞昌	員工: 勞動合同。
煙台宏華勝	員工: 勞動合同、廉潔承諾書。 供應商: 廉潔承諾書。	PIU（USA）	無供應商/承攬商（銷售據點）
巢湖瑞昌	員工: 勞動合同。	安慶瑞宇	員工: 勞動合同。
蕪湖合重	員工: 勞動合同。	宜賓廣宇	員工: 勞動合同。
台捷電子	無供應商/承攬商（辦公室）	惠州台捷	無供應商/承攬商（辦公室）
東莞廣尚	無供應商/承攬商（辦公室）	鄂爾多斯瑞昌	無供應商/承攬商（辦公室）

▼ **檢舉申訴機制：針對反貪腐、反競爭行為（反托拉斯）、歧視與騷擾或其他項所設置的申訴管道**

據點	申述管道	據點	申述管道
台北總部	專線: (02)2211-3066 # 7330 郵箱: emily@panpi.com.tw	江西新海洋	專線: +86-18279521822
東莞廣宇	專線: +86-769-85509710 #31306 郵箱: RsWYH@panpi.com.cn	蕪湖瑞昌	專線: +86-18155318767 郵箱: zoujian@kwelec.com
煙台宏華勝	專線: 563-76261 郵箱: yt-ghzx@mail.foxconn.com	PIU（USA）	郵箱: andy.wang@panintl.com
巢湖瑞昌	專線: +86-18505531172 郵箱: sunjingjing@kwelec.com	安慶瑞宇	專線: +86-18726077393 郵箱: lidandan@kwelec.com
蕪湖合重	專線: +86-18855321231 郵箱: weixiaotong@kwelec.com	宜賓廣宇	專線: +86-18016171615 郵箱: Fighting@piyb.com.cn
台捷電子	專線: +886-2-22120369#2585 郵箱: edisonyeh@tekcon.com.tw	惠州台捷	專線: +886-2-22120369#2585 郵箱: edisonyeh@tekcon.com.tw
東莞廣尚	專線: +86-769-85509710 #31306 郵箱: RsWYH@panpi.com.cn	鄂爾多斯瑞昌	專線: +86-15894833341 郵箱: zhangwenfeng@kwelec.cm

檢舉管道可以透過專線電話/網站/信箱等管道，由稽核室及人資處受理、並就檢舉內容及相關事證進行調查，若檢舉事情涉及到董事、經理人，應呈報至獨立董事。受理單位將依據公司規定進行查證並對檢舉人個資與調查過程採取嚴格保密措施，一旦查證屬實，將依據本集團誠信經營政策與規定，實施相對應之懲處措施，包括損失求償、終止僱傭契約及業務往來合約等處置。
為減緩任何違反誠信經營及從業道德之行為所造成之衝擊，廣宇集團各經營據點之員工可利用內部吹哨者舉報程序進行舉報，供應商以及利害關係人則可透過檢舉申訴管道，檢舉任何非法或違反誠信經營之行為。

如因檢舉或稽查發現違規事件，經調查發現重大違規情事或公司有受重大損害之虞時，應立即作成報告，以書面通知獨立董事。由董事會討論、決議，努力挽回公司信譽、減少損失，以維護所有利害關係人之權益。

受理單位將依據公司規定進行查證並對檢舉人個資與調查過程採取嚴格保密措施，一旦查證屬實，將依據本集團誠信經營政策與規定，實施相對應之懲處措施，包括損失求償、終止僱傭契約及業務往來合約等處置。**廣宇對報復行為採取零容忍立場，禁止任何因提出檢舉、申訴、協助調查或提供相關資訊，而對檢舉人、申訴人或協助調查人員採取報復、威脅、歧視或其他不利對待。**

▼ 2025 年度接獲申(投)訴案件及重大違法之事件：全組織邊界

本年度檢舉管道共受理 8 件案件，內容主要涉及薪資、出勤、工作環境及福利等一般管理事項，相關案件均已完成調查及處理。經查，未發現涉及貪腐、賄賂、重大違法、洗錢、內線交易或重大資訊安全事件之情事。

範圍	案件數	範圍	案件數
貪腐與賄賂	0	利益衝突	0
歧視與騷擾	0	洗錢與內線交易	0
客戶資料隱私	0	其他事項	8

註：其他事項包含行政管理、員工福利、工作環境、設施服務及其他不涉及違法違規之一般申訴案件。

- **2025 年度誠信經營績效實績：**

本集團截至 2025 年止均無違反誠信經營、競爭行為、托拉斯與壟斷相關法律之情事，**亦未發生與貪腐及賄賂相關之案件，亦無因此產生之罰款或定罪情形**，並將執行成果於 2026 年 5 月 13 日提報年度第二次董事會。我們將持續實施上述管理措施，降低潛在風險及避免負面事件之發生。

2.4.2 人權政策

(GRI 2-25、GRI 412-2)

本集團秉持尊重人權與關懷員工之精神，主動參考聯合國世界人權宣言 (Universal Declaration of Human Rights)；聯合國商業人權規範(UN Guiding Principles on Business and Human Rights)；聯合國全球盟約 (United Nations Global Compact) 及國際勞工組織工作基本原則與權利宣言 (International Labour Organization Declaration of Fundamental Principles and Rights at Work)等國際人權公約，**落實「多元平等與不歧視」、「員工結社與團體協商的自由」、「禁止僱用童工」及「禁止強迫勞動」等核心人權承諾**，以實質維護全體同仁與各利害關係人之基本人權。

- **人權進程：為健全集團之人權治理架構，本公司持續推動相關政策之建置與修訂，近年具體落實如下：**
  - **2024 年：強化職場友善度。**修訂完成《性騷擾防治措施、申訴及懲戒辦法》，並正式公告予全體同仁知悉，確保提供安全、尊嚴且無騷擾的工作環境。
  - **2025 年：保障隱私安全。**完成集團《個人資料保護政策》之制定，並公開發布於官方網站，落實對員工與商業夥伴個人隱私之防護。
  - **2026 年：人權守則法規化。**本集團已展開內部合規檢視，盤點各廠區營運現況，現正著手研擬員工及人權行為守則，並預計於 2026 年 6 月正式納入集團之《員工工作規則》中，作為保障員工人權最具法律約束力之政策依據。

此外，針對供應商管理，本集團預計將各廠區之供應商納入年度人權項目稽核，並將具備重大潛在風險之據點或廠商列為重點審查對象，實質確認其營運過程無違反人權之情事。

- **人權政策訓練**

為讓員工、供應商與外部利害關係人了解廣宇科技各項人權政策內容，除新進員工報到時即安排人權政策教育訓練課程外，我們亦採用課程培訓、合約要求、會議宣導、公司網站及意見信箱與各項反映管道等不同方式進行教育與宣導，以讓所有人員瞭解自身權益及公司規範；各項執行成果皆公開揭露於公司官方網站以及永續報告書中。

▼ 2025 年人權訓練受訓人次/總時數

類別	人次	總時數 (小時)	參與員工覆蓋率 (%)
人權	8,523	6,302.5	100%

- **人權政策或案件之溝通與補救措施**

本集團設置意見反映管道與意見信箱，使所有員工與外部利害關係人能夠與專責部門溝通各項人權事件，包含政策改進建議、潛在風險告警、申訴違反人權案件等。為維持申訴或檢舉案件之審核與調查公正程序，由人資處及稽核室組成跨部門小組，負責調查與審核人權事件並訂定改善措施。

- **人權政策承諾**

本集團對員工之人權承諾包含：薪酬保障機制、工時管理措施、加班權益保障、薪酬平等機制、社會保障制度 等。詳細內容參見本報告書 6.2 薪酬與福利。

2025 年度人權績效實績：本集團 2025 年度並未發生：違反員工結社自由及團體協商權、強制勞動、侵害原住民權益、歧視騷擾及雇用童工等人權事件。

- **反歧視及反騷擾承諾**

本集團致力於建立多元、平等、尊重及安全的工作環境，對任何基於性別、性別認同、性傾向、年齡、種族、宗教、國籍、身心障礙或其他受法律保障特徵之歧視行為採取零容忍政策，並明確禁止性騷擾及其他任何形式之職場騷擾。公司定期對全體員工辦理反歧視及反騷擾教育訓練，並建立專責受理及逐級通報機制，鼓勵員工透過正式管道反映相關事件。經調查確認屬實者，將依公司規章及相關法令採取適當之改善措施，並視情節輕重予以警告、革職或其他相應之懲戒處分，以維護員工權益及職場安全。

2.4.3 法規遵循

(GRI 2-27)

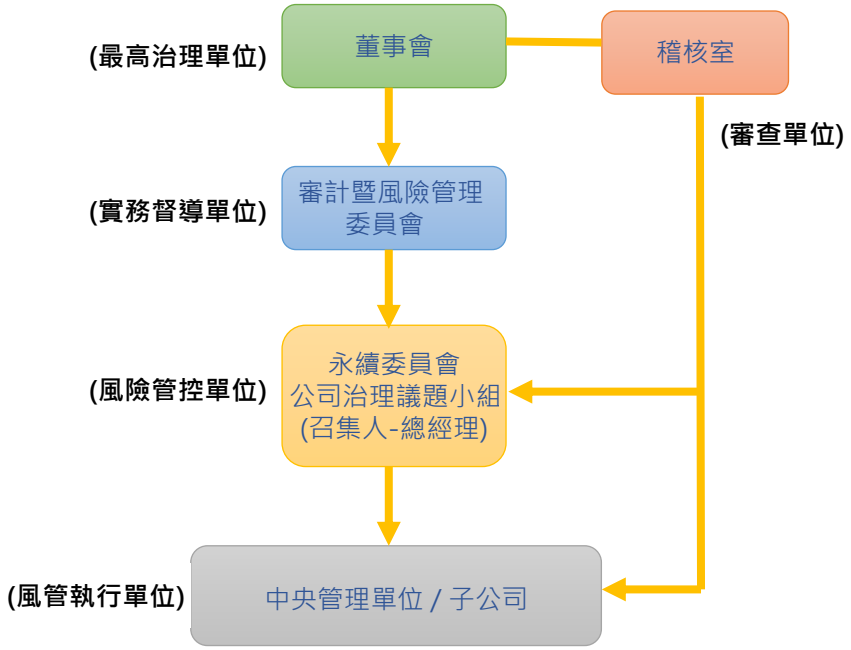
本集團 2025 年無違反環境法規、社會法規、治理與經濟法規及產品與服務法規等情況發生。

2.5 風險管理

2.5.1 風管組織

受到地緣政治爭端、原物料價格上漲、美中貿易競合、氣候變遷與異常天災及 AI 技術迅猛發展等各項變數的影響，經營環境出現了新的風險挑戰，但同時也衍生出新的商機。早一步評估風險的影響性、擬定因應對策、確實執行及事後檢討並優化對策的風險管控模式，可將風險因素對營收與利潤的影響性降至最低，除了強化公司營運韌性外，也對未來新商機的爭取大有助益，應是公司積極建置的管控機制。

▼ 風險**管理**委員會組織圖



本集團為強化風險管理能力、完善管理制度，調整風險管理督導單位由審計暨風險管理委員會兼任，並將委員會名稱調整為”審計暨風險管理委員會”，訂定「風險管理政策與程序」及「風險胃納程度、等級與回應方式」準則，以為風險評估部門與風險管控部門，進行風險辨識、分析、評量與回應的依據，同時建立審查機制，確保風險管理流程有效運作。各部門之權責如下：

董事會	**風險管理之最高治理單位，核定風險管理政策與相關規範，監督風險管理執行情形，確保風險管控有效運作。**
審計暨風險管理委員會	風險管理相關運作機制之實務督導單位，督導永續委員會之公司治理議題小組，進行營運風險的評估與管控，並至少每年一次向審計暨風險管理委員會及董事會報告風險管理的運作情形。
永續委員會 公司治理議題小組	實際執行風險管控單位，由總經理擔任召集人帶領公司治理議題小組委員進行風險議題之管理程序，確保各營運單位落實風險管理機制並定期檢討執行成果、優化管理程序。
中央管理單位/子公司	風險管理機制執行單位，負責日常營運風險管理的建置、推動、運作並將面臨之困難與議題回報公司治理議題小組，以檢討改善風險管控機制。
稽核室	隸屬董事會之獨立單位，將依據本政策及程序與相關內控制度，擬定年度稽核計畫，**每年針對風險管理流程及相關內部控制機制執行內部稽核。**並將風險管理之稽核結果定期呈報董事會，以協助風險管控機制與相關內控制度有效執行。

▼ 危機應變小組：

萬一有緊急或重大事件發生時，為統籌資源、快速應對，將由總經理擔任指揮官，召集管理處、人資、法務、業務及財務等單位組成危機應變小組，檢討受影響的部門、損害程度與應對方案，迅速決策後並即時對外公告，保持公司資訊的透明度。

2.5.2 風險鑑別與因應措施

本集團各營運單位依循風險管理程序及風險胃納程度、等級與回應方式準則，鑑別年度營運相關風險議題共 28 項，並擬定回應方式提報公司治理議題小組，經討論後決定以風險評量等級 9 以上之 9 項風險議題為年度重大風險議題，須列入追蹤事項、定期管控，並適時檢視回應方式之有效性與適用性。9 項風險議題與回應說明如下:

風險面向	風險議題辨識	衝擊影響	風險減緩措施
環境永續面	碳中和議題	• 若未達客戶要求，訂單可能流失。 • 影響公司形象，面對主管機關的查核與利害關係人的責難。	• 建立碳盤查與驗證常態化機制，確保數據透明正確，並考慮逐步納入供應鏈減碳合作以擴大影響。 • 制定碳中和路徑，設定年度減碳目標，積極達成。 • 汰換老舊耗能設備、改善製程、提升綠電使用率，以減少碳排。 • 研議碳定價議題，為未來揭露做準備。
	供應鏈的責任與管控	• 若未達客戶要求，營運成本增加、利潤被侵蝕，訂單可能流失。 • 產品相對競爭力可能減弱，導致營收下滑。	• 展開供應商 ESG 指標項目調查，了解目前執行現況，針對未達平均值的供應商提供改善建議。 • 制定減碳、人權、勞權、禁止衝突性礦產等非經濟性指標，要求供應商符合規範，建置供應鏈 ESG 責任。 • 建立供應商審查(品質、誠信、人權、環境)與分級制度，定期評估供應商表現，並將結果納入採購決策與合作考量，以強化供應鏈永續管理。 • 強化化學品管理與減量。
社會共融面	關鍵人才流失	• 技術與產品生產可能出現斷層，影響營收與獲利。 • 將增加員工招募與訓練成本。	• 每月追蹤關鍵人員留任狀況。 • 強化留才機制（如職涯發展、獎酬制度）。 • 建立接班人計畫與知識移轉流程。
	員工職場安全與心理健康風險	• 對企業及員工可能造成實質損失，引發訴訟風險。	• 每季進行員工滿意度與壓力調查。 • 設置申訴管道與心理諮詢資源。 • 推動健康職場文化與管理者訓練。
公司治理面	資安攻擊風險	• 資料遺失、營運中斷，可能喪失客戶及供應商的信任，並增加監控成本。	• 強化網路區隔、弱點掃描、資安意識訓練。

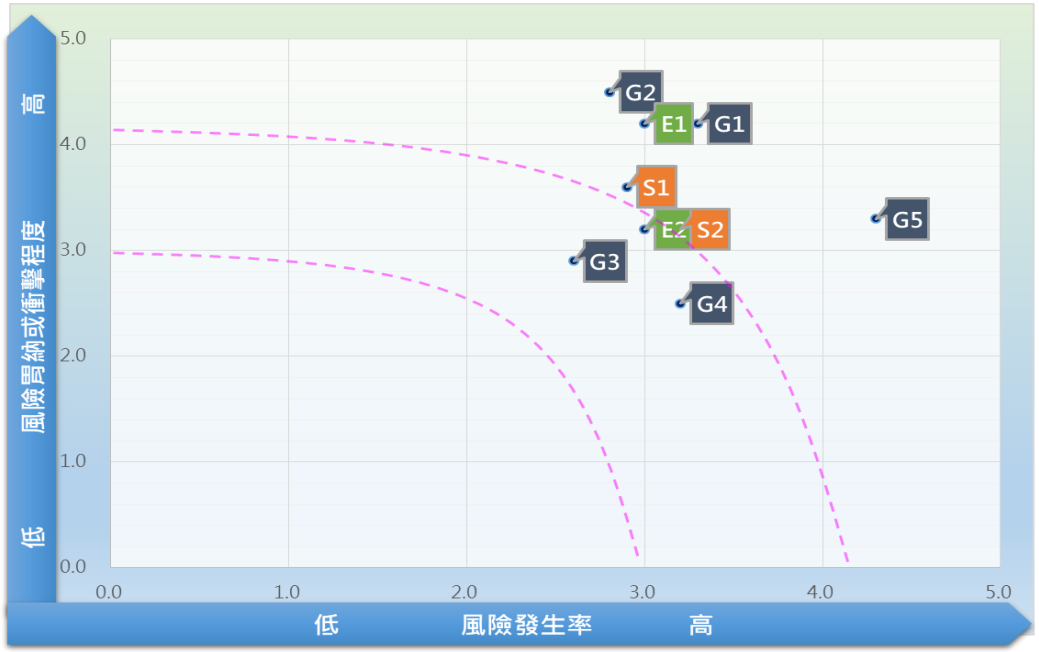
風險面向	風險議題辨識	衝擊影響	風險減緩措施
	系統服務中斷風險	• 導致營運中斷、成本增加，且喪失客戶信任及公司形象。	• 強化系統監控、告警機制、自動化切換。
	市場變化及同業競爭	• 技術與產品方向判斷錯誤，將導致訂單流失，營收與利潤下滑。 • 競爭力不如同業，將導致訂單流失，面臨被淘汰風險。	• 從事行銷研究，分析經濟、顧客及產業之趨勢。 • 分析競爭對手之產品及其訂價，評估本企業之訂價策略。
	系統老舊風險	• 系統問題將導致生產中斷、成本增加，影響利潤。 • 可能產生產品瑕疵，增加維修與回收成本，影響利潤。	• 評估汰換計畫、虛擬化延長壽命、逐年編列預算。
	供應鏈物料短缺及成本管控	• 關鍵物料短缺將導致生產中斷，增加營運成本，侵蝕利潤。 • 物料庫存建置將佔用資金，並可能產生跌價損失，影響利潤。 • 成本增加將影響產品競爭力，導致營收與利潤下滑。	• 建立供應商的備選：定期對供應商進行評估和篩選，建立備選庫，確保在緊急情況下能夠快速調整供應商，降低供應商延遲交貨的風險。 • 建立庫存儲備：根據市場需求和價格波動情況，合理儲備適量庫存，以應對物資價格上漲的風險。 • 強化供應鏈管理：與供應商建立長期合作關係，加強溝通和協作，共同解決供應鏈中可能出現的問題，降低採購風險。 • 加強供應商監管：定期對供應商進行考核和監測，及時發現和解決潛在問題，保證採購過程的順利進行。

風險管理相關教育訓練：廣宇依據風險辨識與評估結果，針對主要風險議題規劃相關教育訓練，將風險意識與管理要求融入日常營運。公司每年辦理資訊安全教育訓練，強化員工對資訊安全、資料保護及資安事件通報之認知；另辦理職業健康安全及健康職場相關教育訓練，提升員工對工作場所危害辨識、職業安全及健康風險預防之能力。相關訓練依各項風險之性質及業務需求，提供各適用單位及人員參與，以強化全體員工之風險管理意識與應變能力。

此外，廣宇依循《公司治理實務守則》第 40 條規定，董事會成員宜於新任時或任期中持續參加上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點所指定機構舉辦涵蓋公司治理主題相關之財務、風險管理、業務、商務、會計、法律或企業社會責任等進修課程。2025 年，全體董事均完成至少 6 小時之課程，課程內容涵蓋氣候變遷、公司治理、地緣政治、**洗錢防治與國際監理**、**公司法實務**等多元風險議題，以持續強化董事對風險議題之辨識及決策能力。

產品開發納入風險考量：在產品之開發過程中，廣宇將客戶需求、產品品質與可靠度、資訊安全、供應鏈穩定性及法令遵循等相關風險納入評估，並由相關權責單位進行審查與管控。針對辨識之風險，於產品設計、開發、測試、驗證及量產等階段採取相應之預防與改善措施，以降低產品及服務可能產生之營運、品質及客戶影響。

▼ 風險議題衝擊表



E1	碳中和議題
E2	供應鏈的責任與管控
S1	關鍵人才流失
S2	員工職場安全與心理健康風險
G1	資安攻擊風險
G2	系統服務中斷風險
G3	市場變化與同業競爭
G4	系統老舊風險
G5	供應鏈物料短缺與成本管控

2.5.3 風險管理政策

- **風險管理政策**

為建立完善的風險管理制度，型塑公司整體風險管理文化，以強化風險管理能力，健全公司營運發展，維護利害關係人權益，邁向永續經營目標。2025/08/13 董事會通過「風險管理政策與程序」，設定風險管理目標，制定風險管理範疇與組織架構，透過管理程序鑑別風險議題、影響等級與回應模式，並建立監督與審查機制，確保風險管控機制有效運作，並對外揭露相關資訊。

- **風險管理目標**

風險管理之目標旨在透過完善的風險管理架構，考量可能影響企業目標達成之各類風險加以管理，並透過將風險管理融入營運活動及日常管理過程，達成以下目標：

一、實現企業目標；　二、提升管理效能；　三、提供可靠資訊；　四、有效分配資源。

● 重大事件之風險管理政策

一旦重大事件發生時，為統籌資源、快速應對，立即啟動 危機應變小組 機制：

- 由總經理擔任指揮官，召集管理處、人資、法務、業務及財務主管。
- 迅速評估影響範圍、損害程度及擬定應對方案。
- 以控制影響規模、降低人員與資產損失 為核心目標。
- 決策完成後，立即對外公告，確保資訊透明與利益關係人信任。

▼ 風險管理重大事件與 GRI 對應主題　　**※ 政策、策略、管理目標及管理方針指標達成狀況，詳見報告書對應章節。**

風險面向	風險議題辨識	對應之 GRI 主題	報告書對應章節 ※
環境永續面	碳中和議題 (氣候議題)	GRI 3-3 重大主題管理 GRI 302 能源 (302-1, 302-3, 302-4)	5.1 | 氣候變遷與能源碳排放管理
	供應鏈的責任與管控	GRI 2-6 活動、價值鏈和其他商業關係 GRI 308 供應商環境評估 (308-1)	4.2 | 供應鏈管理
社會共融面	關鍵人才流失	GRI 3-3 GRI 401 僱用	6.2 | 人才發展與員工關係 6.3 | 薪酬福利與健康職場
	員工職場安全與心理健康風險	GRI 3-3 GRI 403 (全)	6.4 | 職場安全
公司治理面	資安攻擊風險	GRI 3-3 GRI 418 客戶隱私 (418-1)	2.6 資通安全 3.3 | 客戶關係管理 (3.3.3 客戶隱私與營業秘密保護)
	系統服務中斷風險		
	系統老舊風險		
	市場變化及同業競爭	GRI 3-3 重大主題管理 GRI 418-1	3.3 | 客戶關係管理
	供應鏈物料短缺及成本管控	GRI 204-1 採購實務 GRI 301 物料 (301-1, 301-2)	4.2 | 供應鏈管理

2.6 資通安全

重大議題管理方針、風險管理重大事件：資通安全

對應 GRI 指標：GRI 3-3、417、418-1

衝擊說明		【負面】個資外洩、勒索病毒攻擊、惡意程式等，若防護不當，可能直接導致營運中斷、客戶隱私或商業機密洩漏，對企業造成營運損失、法規裁罰及商業聲譽受損。 【正面】透過強化資通安全系統與透明治理，能建構安全可靠的數位環境、保護客戶隱私、維護營運持續性。
據點		本集團
制定或依循之政策或承諾	內部規範	《內部重大資訊處理作業程序》、《智慧財產管理計畫》、《個人資料保護政策》、《資訊安全政策》...
	政府規範	V
權責單位		1. 永續發展委員會　2. 資訊處　3. 稽核處（督導單位）
管理行動		1. 制度與法規建立 2. 技術防護與資源投入 3. 資安培訓與意識提升
追蹤行動有效性的流程		1. 內部獨立稽核與改善： 定期由稽核處執行內部資安稽核，發現之缺失改善，達 100%。 2. PDCA 戴明循環機制： 建立 PDCA 滾動式改善流程，定期檢討資安政策與執行成效。 3. 外部評級監控： 引進第三方評估 Security Scorecard (SSC) 資安評分。

管理績效指標

指標	2025 年 達成情形	短期目標 （2025 年）	中期目標 （2022-2027 年）	長期目標 （2022-2050 年）
資訊安全事件件數 0 (維持)	2025 年已 100%達成			
個資投訴事件件數 0 (維持)	2025 年已 100%達成			
近三年無因資訊個資事件財務影響 (維持)	2025 年已 100%達成			

2.6.1 資安管理政策

（GRI 3-3、GRI 418-1）

隨著科技日益趨新，多變化的資安事件層出不窮，例如：客戶個資外洩、勒索攻擊、惡意程式等，資訊安全與客戶隱私保護已經成為各企業資安管理的重要目標。本集團重視客戶資訊安全與客戶隱私，設置資訊處負責資訊安全管理，負責規劃及執行資訊安全作業。設置稽核處負責督導執行狀況，針對查核缺失進行追蹤改善。永續委員會下設立公司治理小組，整合 ESG 與資訊安全管理，以強化公司整體資安防禦與應變能力，期能提供安全可靠的數位環境，強化企業永續治理。

本集團的資通安全治理策略，展現對於透明治理與韌性系統的承諾，具體回應以下聯合國永續發展目標：

- **SDG 9：產業、創新與基礎設施** —— 透過強化資通安全系統，支持智慧製造與創新發展。
- **SDG 16：和平、正義與健全制度** —— 建立有效、負責且具包容性的治理架構，提升組織資訊透明度與問責性

● 治理架構

為全面提升資安治理效能、強化專責管理，本集團積極重組並擴大資安管理編制。除原有的資訊部外，正式新增「資訊安全部」作為資安專責單位，負責統籌推動集團內外部資安業務，為了保護客戶隱私與資訊安全，各單位的資安治理職責如下：

- **永續發展委員會（公司治理小組）：** 負責整合 ESG 與資訊安全管理，將資安納入企業永續治理決策，定期審視資安政策（原則上每年由資訊處審查，必要時進行更新）。
- **資訊處（資安專責單位）：** 負責規劃、推動並執行整體資訊安全作業與技術防護。
- **稽核處（督導單位）：** 負責獨立督導資安執行狀況，針對查核缺失進行追蹤改善與合規管理。

其他子公司也依據需求分別成立資訊安全委員會，同時指派總經理/資安長為召集人，以及以高階主管專責監管公司內部隱私權之事宜。

● 風險管理

- **風險識別與評估 定期執行資通安全風險評估，主要識別風險包括：**
  外部網路攻擊威脅/ 內部人員操作風險/ 系統漏洞與技術風險
- **風險控制措施**
  建立多層次防護機制，降低外部攻擊風險/ 實施嚴格的存取權限管控，防範內部風險/ 定期進行系統更新與漏洞修補

● 資通安全政策與管理方案

- **政策架構**
  本公司制定完善的資通安全政策，建立涵蓋資料保護、存取控制、事件應變等全面性管理制度，確保資訊資產安全與營運持續性。
- **資安管理制度**
  建立完善的資安政策與管理程序/ 實施系統性資料保護與存取控制/ 建立全面性的資安防護與監控機制

- **資安重要辦法**
  本集團於 2025 年度，分別制定《內部重大資訊處理作業程序》、《智慧財產管理計畫》、《個人資料保護政策》、《資訊安全政策》、《APP 使用隱私權政策》、《個人電腦管理作業辦法》、《資訊安全作業辦法》...等相關作業辦法。

執行對策

- **人力配置**：配置專責資安人員 / 持續強化資安團隊專業能力
- **資源投入**：持續投資資通安全基礎設施建設/ 投入異地備份系統建置專案/ 投入官網安全性升級專案/ 配置充足資源支持資安防護措施

執行重點	具體管理與控制措施
掌握集團資安現況	主動識別總部與各子公司的資安風險、評估安全缺口，釐清各據點優先處置排序。
建立基本資安防線	部署與升級防火牆、防毒軟體、登入驗證機制（MFA）及資料備份系統。
監控與應變能力	整合系統與防火牆日誌、導入 AI 輔助預警，即時監控異常登入與檔案存取，定期進行系統漏洞識別與即時處理。
重要資料存取權限	嚴格執行資料權限控管、禁止伺服器於公網暴露、限制遠端存取（VPN），並落實員工離職即刻關閉權限。
系統災難復原	實施每日備份與定期異地備份，制定年度系統還原演練排程，確保營運韌性。
教育訓練與子公司輔導	對集團全員實施資安培訓及社交工程演練，輔導子公司建立防護機制並落實定期資安稽核。

教育訓練 (資安與隱私權保護)

本集團持續強化員工資安意識，針對不同職務提供差異化資安培訓，包括專業人員的 ISO 27001 體系培訓及一般員工的基礎資安培訓、智慧財產、資料保護。

資安教育訓練	訓練對象	頻率	訓練內容	執行成果
新進員工資安/個資教育訓練	新進員工	新進員工到職時	公司資訊安全/個資相關政策	所有新進員工必須完成
所有在職員工資安/個資教育訓練	全員工	1 次以上 (依廠區需求辦理)	資訊安全/個資相關訓練	所有員工必須完成
專職人員資安教育訓練	專職人員	依廠區需求辦理	資訊安全專業訓練	要求專職人員必須完成
集團參與教育訓練共達 2,631 人次，總課時達 5,178.33 小時				

資通安全目標與推動情形（GRI 418-1）

- **主要推動措施**
  1. 各廠區核心服務異地備份機制建置：完成各廠區核心系統異地備援建置，提升營運持續性
  2. 整體資安防護水準提升：SecurityScorecard (SSC) 評分提升至 A 級
  3. 官網安全性全面升級：完成官網安全性強化措施
  4. 對外系統安全加密：對外系統全面採用 HTTPS 加密傳輸，確保資料傳輸安全

2025 年目標與成果

項目	成果
資訊外洩事件數量：0 件	達成
法規遵循目標 100%	達成
與個資相關的資訊外洩事件占比：0 %	達成

項目	成果
系統可用度目標：99%以上	達成
資安防護水準提升 100%	達成 SecurityScorecard 達 A 級
因資訊或個資外洩事件而受影響的顧客數：無	達成

▼ 近三年資安事件、個資投訴事件數量（單位：件）

資訊安全事件	2023 年	2024 年	2025 年
自主調查發現	0	0	0
來自主管機關投訴	0	0	0
來自協力廠商投訴	0	0	0
其他-資訊安全事件	0	0	0

個資投訴事件	2023 年	2024 年	2025 年
自主調查發現	0	0	0
來自主管機關投訴	0	0	0
來自協力廠商投訴	0	0	0
其他-個資事件	0	0	0

建立資安監控與應變機制，制定完善的事件通報與處理程序。本集團自 2025 年度近三年，**未發生重大資安與個資事件**，**亦無**因資安與個資事件造成之**營運損失**，展現良好的防護成效。

稽核與改善

定期執行內部資安稽核，2025 年完成年度稽核作業，針對發現缺失進行改善，缺失改善率達 100%，持續提升資安管理水準。

未來規劃與持續改善

持續改善機制：建立 PDCA 循環改善流程，定期檢討資安政策與執行成效，確保資安管理體系與業務發展及外部威脅環境同步演進，支持企業永續經營目標。