

6 幸福職場

6.1 多元融合

6.1.1 人力管理



安全



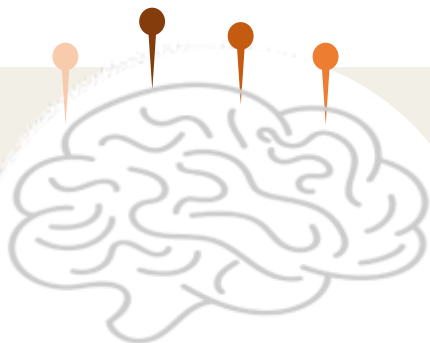
平等



自由



多元包容



廣宇集團視員工為企業最核心且寶貴的資產，並以營運所在地之勞動法規為基礎，制定完善的人力資源管理制度、獎酬機制與工作規章，並定期檢視與更新，以確保符合最新法規要求，保障員工之勞動基本權益。本集團明確禁止雇用童工、任何形式之歧視、職場性騷擾及強迫勞動等行為，並設立獨立且保密之申訴管道，確保員工能在**安全、平等、自由且多元包容**的工作環境中發揮所長。

在人才招聘與任用上，本集團重視學經歷背景、專業技能、誠信品格與工作熱忱，並依法聘僱身心障礙人士，保障其工作權益。同職級（能）員工享有相同的福利措施、薪酬標準與教育訓練資源，不因性別、年齡、國籍等因素而有所差異。此外，本集團每年定期實施績效考核，作為員工留任、晉升、薪酬調整及獎酬分配的重要依據，以激勵員工持續成長並推動組織永續發展。

6.1.2 多元文化

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；並多元任用同時發展海外營運市場，不僅拓展全球視野，更促進組織創新與不同文化的交流。

SDGs 對應目標：

SDG 8：合適的工作與經濟成長

SDG 10：減少不平等



6.1.3 多元共融的員工組成

(GRI 2-7、2-8、202-2、401-1、405-1)

• 年底員工組成

截至 2024 年底止，廣宇科技集團本次揭露邊界範圍全體員工共計 4,158 人，包含永久聘雇員工 3,140 人、臨時員工 1,018 人、時數保證員工 0 人；以勞雇類型劃分則含全職員工 4,157 人、兼職員工 1 人。此外，本集團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。2024 年度員工數較 2023 年上升約 29.53%，主因為蕪湖廠區擴廠與煙台廠區的人力增加。

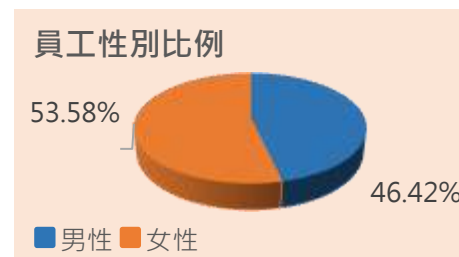
▼ 2024 年底員工結構 (單位：人)

聘僱類型	性別	地區			合計
		Taiwan(臺灣)	China(中國)	United States(美國)	
全體員工(合計)	男性	38	1,888	4	1,930
	女性	25	2,200	3	2,228
永久聘雇員工	男性	38	1,408	4	1,450
	女性	25	1,663	2	1,690
臨時員工	男性	0	480	0	480
	女性	0	537	1	538
無時數保證員工	男性	0	0	0	0
	女性	0	0	0	0
全職員工	男性	38	1,888	4	1,930
	女性	25	2,200	2	2,227
兼職員工	男性	0	0	0	0
	女性	0	0	1	1

定義說明：此表為本次揭露邊界範圍之統計

- 永久聘雇員工 (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)。
- 無時數保證員工：無保證固定工作時數者。
- 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。



▼ 近三年度員工人數 (單位：人)

年度	2022 年底	2023 年底	2024 年底
男性員工人數	2,397	1,477	1,930
女性員工人數	2,870	1,733	2,228
員工總人數	5,267	3,210	4,158

• 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 46.42%及 53.58%，以年齡層 30-50 歲之員工居多，占總人數 70.83%。另聘雇身心障礙者 1 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 79 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 96.67%高階主管為當地居民，僅 1 位高階主管為外國籍。

▼ 2024 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		30	115	276	3,737	4,158
各職級員工總人數佔全體百分比(%)		0.72 %	2.77 %	6.64 %	89.87 %	100.00 %
多元指標						
性別	男性	23	73	124	1,710	1,930
	女性	7	42	152	2,027	2,228

職級		高階主管	中階主管	基層主管	基層人員	合計
年齡	29 歲(含)以下	0	5	24	947	976
	30-50 歲	24	95	241	2,585	2,945
	51 歲(含)以上	6	15	11	205	237
是否具原住民身分		0	1	3	75	79
是否具身心障礙身分		0	0	0	1	1
學歷程度	博士	0	0	0	0	0
	碩士	2	5	8	7	22
	高等教育	21	62	115	495	693
	中等教育	5	35	69	863	972
	初等教育	2	13	84	2,372	2,471
國籍	本國籍	29	112	275	3,734	4,150
	外國籍	1	3	1	3	8

▼ 2024 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	76.67 %	63.48 %	44.93 %	45.76 %	46.42 %
	女性	23.33 %	36.52 %	55.07 %	54.24 %	53.58 %
年齡	29 歲(含)以下	0.00 %	4.35 %	8.70 %	25.34 %	23.47 %
	30-50 歲	80.00 %	82.61 %	87.32 %	69.17 %	70.83 %
	51 歲(含)以上	20.00 %	13.04 %	3.98 %	5.49 %	5.70 %
是否具原住民身分		0.00%	0.87%	1.09%	2.01%	1.90%
是否具身心障礙身分		0.00 %	0.00 %	0.00 %	0.03 %	0.02 %

職級		高階主管	中階主管	基層主管	基層人員	全體員工
學歷程度	博士	0.00 %	0.00 %	0.00 %	0.00 %	0.00 %
	碩士	6.67 %	4.36 %	2.90 %	0.19 %	0.53 %
	高等教育	70.00 %	53.91 %	41.67 %	13.25 %	16.67 %
	中等教育	16.67 %	30.43 %	25.00 %	23.09 %	23.38 %
	初等教育	6.66 %	11.30 %	30.43 %	63.47 %	59.42 %
國籍	本國籍	96.67 %	97.39 %	99.64 %	99.92 %	99.81 %
	外國籍	3.33 %	2.61 %	0.36 %	0.08 %	0.19 %

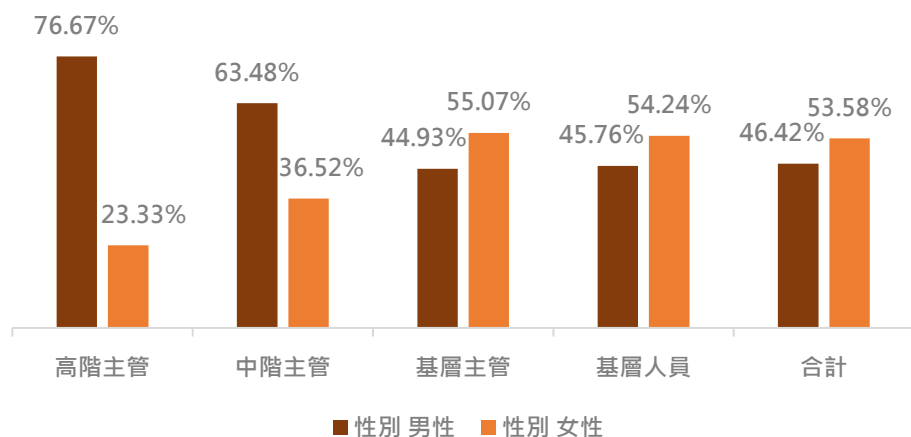
註：

1.此表為本次揭露邊界範圍之統計。

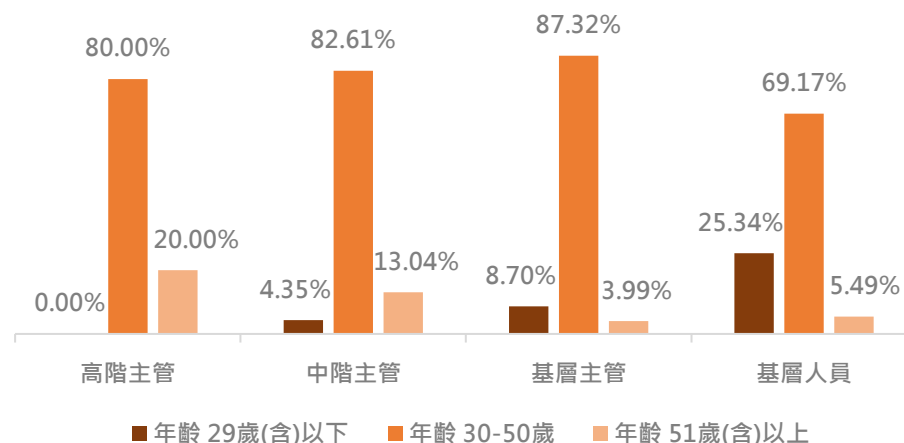
2. 此表百分比係以同職級與同類型人員計算，例如基層人員之男性占比=男性基層人員人數÷基層人員總人數。

▼ 2024 年底-按職級別及多元指標圖

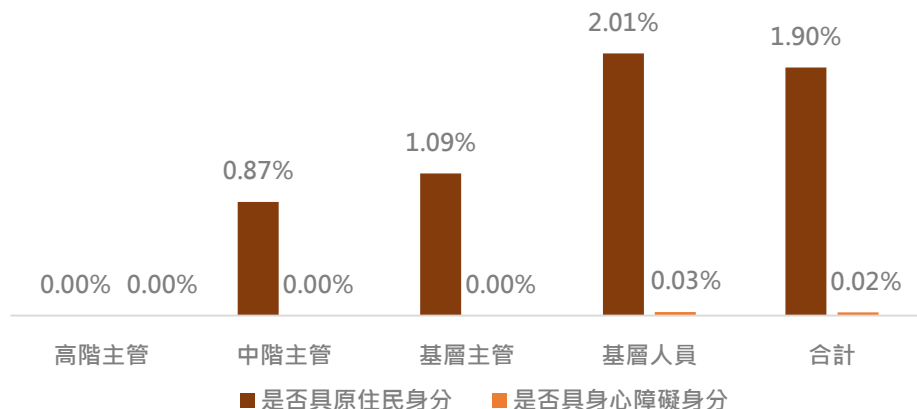
職級/性別比例



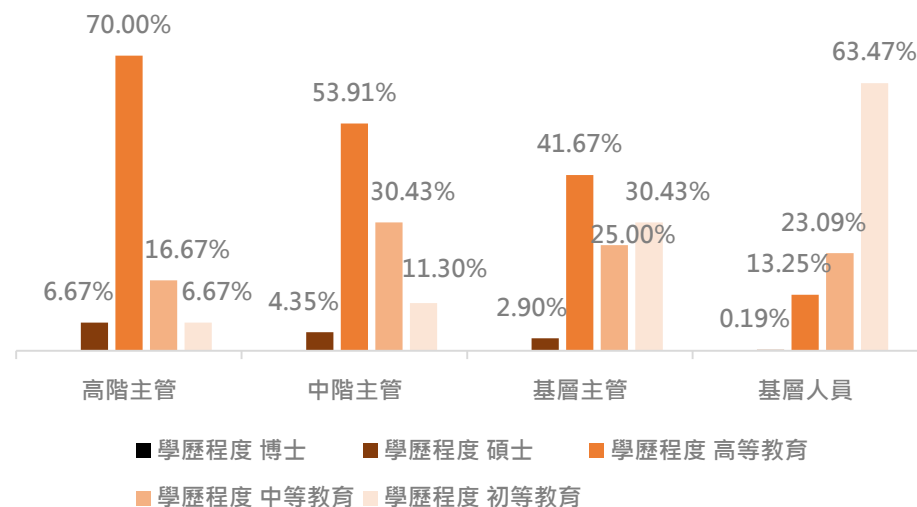
職級/年齡比例



職級/原住民和身心障礙比例



職級/學歷程度比例



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。為使數據準確，因臨時工多數為簽訂定期合約以滿足季節性需求的臨時員工，此數據會干擾時數值，故扣除計算。以下數據及表格，會扣除臨時員工。本集團 2024 年間（不包含臨時員工）共計招募 725 位新進員工，包含男性 434 位、女性 291 位，且以 50 歲以下之人員為主；另有 920 位員工離職（含 46 位屆齡退休人員），含 486 位男性及 434 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

▼ 2024 年新進人員與離職人員總數 (不包含臨時員工)

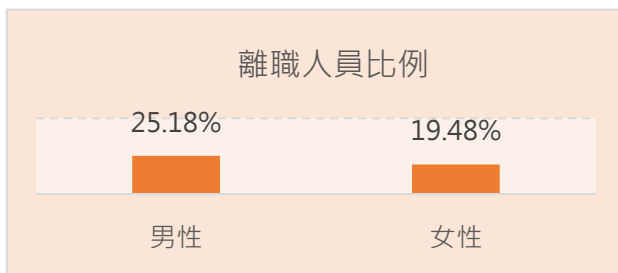
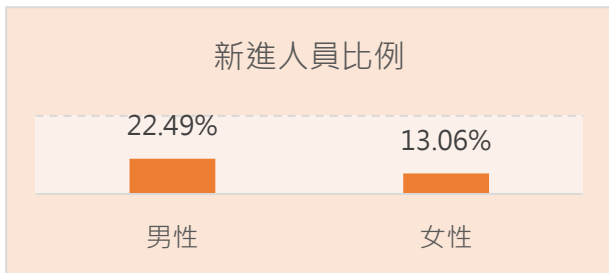
性別		年齡	地區			總計	離職比率 (%)
			Taiwan(臺灣)	China(中國)	United States (美國)		
新進人員	男性	29 歲(含)以下	1	292	0	293	22.49%
		30-50 歲	4	129	0	133	
		51 歲(含)以上	1	6	1	8	
	女性	29 歲(含)以下	2	111	0	113	13.06%
		30-50 歲	4	173	0	177	
		51 歲(含)以上	1	0	0	1	
	總計		13	711	1	725	17.44%
離職人員	男性	29 歲(含)以下	0	264	0	264	25.18%
		30-50 歲	2	201	0	203	
		51 歲(含)以上	4	15	0	19	
	女性	29 歲(含)以下	0	119	0	119	19.48%
		30-50 歲	3	298	0	301	
		51 歲(含)以上	2	12	0	14	
	總計		11	909	0	920	22.13%

註：此表為本次揭露邊界範圍之統計，為使數據準確，新進人員與離職人員 (不包含臨時員工)

註：本次揭露邊界範疇：臺灣、中國、美國地區。

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。

註：.因臨時工多數為簽訂定期合約以滿足季節性需求的臨時員工，此數據會干擾時數值，故扣除計算。



6.1.4 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。

▼ 2024 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	12	工資、伙食、隱私、調薪、秩序	12	0

• 工會

本次揭露邊界範圍中，東莞廣宇、江西新海洋、煙台宏華勝有成立工會：

- 東莞廣宇為全部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。
- 江西新海洋為全部在職員工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。

- 煙台宏華勝為全部在職員工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。

本集團尊重並保障員工依法組織、參與工會的權利，並致力於建立和諧、透明與雙向溝通的勞資關係，以確保勞工權益獲得有效保障。2024 年加入工會的員工佔比為 100.00%，加入工會之員工皆享團體協約保障。

至於台北總部、美國子公司 PIU (USA)及蕪湖瑞昌現階段尚未成立工會，故未簽訂團體協約。主因為員工人數規模相對較小，且目前已建立固定勞資溝通機制與福利制度，保障員工權益不亞於團體協約內容。仍持續透過定期勞資會議、意見箱及 HR 窗口蒐集員工意見，作為優化工作條件與提升職場福祉之依據。

本集團未來將持續觀察組織規模與員工需求，適時評估是否推動工會設立與團體協約簽訂。

6.1.5 員工滿意度

自 2024 年起，廣宇科技每年針對全體員工進行「員工意見調查 (Employee Engagement Survey)」，以瞭解員工對工作環境、管理方式及企業願景等方面的認同度。本次調查共設 31 題，涵蓋七大面向，透過問卷蒐集員工的回饋意見。2024 年的問卷回覆率達到 85.85%，員工平均滿意度為 78.75%，顯示出員工對公司的高度參與和認同。

根據調查結果，廣宇科技的員工對於工作內容、工作環境、薪酬福利、領導風格、同事合作、溝通及工作壓力管理措施的滿意度較高。然而，仍有一些領域需要改進。為了進一步提升員工的整體滿意度和工作幸福感，公司計劃在 2025 年完成教育訓練通識必修課程，並增加公益活動，以促進員工的身心健康。

針對員工提出的建議和意見，公司將逐一優化相關政策和措施，致力於提升員工的工作體驗和幸福感。廣宇科技相信，通過不斷改進和創新，能夠打造一個更具吸引力和支持性的工作環境，讓每位員工都能在這裡實現自我價值，並共同推動公司的持續發展。



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	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-公司治理小組  <pre> graph TD A[董事會] --> B[主任委員] B --> C[執行管理委員] B --> D[副主任委員] D --> E[推行委員 採購] D --> F[推行委員 製造/品保] D --> G[推行委員 廠務/環安] D --> H[推行委員 總務/會計] D --> I[推行委員 研發/人資/IT...] </pre> - 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			
	2024 年	短期目標	中期目標	長期目標
	達成情形	(2024 年)	(2022-2027 年)	(2022-2050 年)
薪資優於當地基本工資	2024 年已 100%達成	100%		
福利優於當地基本福利	2024 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 2024 年度，本集團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）的比率為 4.69。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）的比率為-0.13。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）

2024 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 2023 年度增長減少 9.37% 及 8.06%，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。2024 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) (辦公室)	台灣	1.56
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	1.16
蕪湖瑞昌	中國大陸	1.30
PIU (USA) (辦公室)	美國	1.60

註：2024 年台灣當地法令每月基本薪資為 27,470 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 2,250 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)	東莞廣宇	江西新海洋	煙台宏華勝	蕪湖瑞昌	PIU (USA)
保險	- 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)	依照當地法規規定投保社會保險及公積金(五險一金)	依照當地法規規定投保社會保險及公積金(五險一金)	依照當地法規規定投保社會保險及公積金(五險一金)	依照當地法規規定投保社會保險及公積金(五險一金)	- 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)
給假福利	- 依《勞基法》提供特休假 - 體檢假	符合當地法規規定之休假日	符合當地法規規定之休假日	符合當地法規規定之休假日	符合當地法規規定之休假日	符合當地法規規定之休假日
婚喪生育及年節禮金	- 生育津貼補助 - 育兒津貼補助 - 三節獎金 - 生日禮金 - 婚喪禮金	- 三節禮品 - 生育補助 - 傷病慰問	- 生育補助 - 生日禮金 - 婚喪禮金 - 傷病慰問	- 生育補助 - 年節獎金 - 婚喪禮金 - 傷病慰問	生育補助	- 生日禮金 - 感恩節獎金 - 聖誕節獎金

項目	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	PIU (USA)
補助金或津貼	- 急難補助 - 員工眷屬團險補助 - 教育訓練補助(員工自行安排課程) - 懷孕女性員工營養保健補助	- 健康檢查補助 - 住院慰問	健康檢查補助	- 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	- 高溫補貼 - 交通補助 - 健康檢查補助	退休金補助
福利活動	尾牙、春酒活動	尾牙活動	- 尾牙活動 - 社團活動 - 員工旅遊	- 尾牙活動 - 社團活動 - 資深員工慰問	三節慰問	節日聚餐
其他	急難補助	員工宿舍	員工宿舍	- 員工宿舍 - 開工大禮包 - 相親相愛禮品 - 節日禮品 - 廠區接駁車	- 員工宿舍 - 廠區接駁車	彈性工時

• 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」。
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。
PIU (USA)	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。

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。

2024 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 100%，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。

▼ 2024 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)	5	17	22
當年度實際申請育嬰留停人數(B)	0	17	17
當年度育嬰留停應復職人數(C)	0	9	9
當年度育嬰留停實際復職人數(D)	0	9	9
前一年度育嬰留停實際復職人數(E)	0	19	19
前一年度育嬰留停復職後 12 個月仍在職員工人數(F)	0	19	19
育嬰留職停薪申請率 (%) (=B/A)	0.00%	100.00%	77.27%
復職率 (%) (=D/C)	NA	100.00%	100.00%
留任率 (%) (=F/E)	NA	100.00%	100.00%

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

▼ 2024 年 教育訓練統計類別摘要

類別	時數 (小時)	占比 (%)	SDGs 對應目標
誠信	10,987.00	6.27%	SDG 16：和平、正義與健全制度
人權	7,762.50	4.42%	SDG 8：合適的工作與經濟成長、SDG 10：減少不平等
資安	5,597.50	3.19%	SDG 9：產業、創新與基礎建設
職安	34,541	19.69%	SDG 3：健康與福祉、SDG 8：合適的工作與經濟成長
ESG/ 其他專責	116,548.10	66.43%	SDG 12：負責任的消費與生產、SDG 13：氣候行動

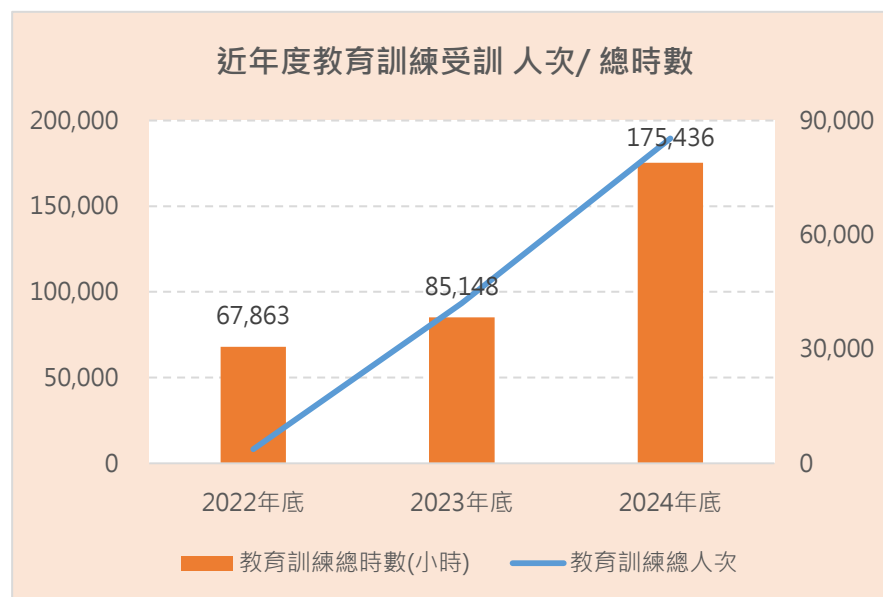
2024 年總共開設 682 班次課程，共培訓 85,329 人次，累積 175,436 人時數。整體而言人均受訓時數為 42.19 小時，相較 2023 年，呈現成長的趨勢，顯現公司對於員工教育訓練的重視與投入。人時數人時數成長 106.04%，呈現大幅成長的趨勢，顯現公司對於員工教育訓練的重視與投入。

▼ 2024 年度教育訓練開課班次及受訓人次/人時數：此表係本集團於 2025 年 7 月完成大陸地區子公司資料整合後之更新結果。

課程類別	開課班次	總人次	總人時數
新人訓練	161	11,990	24,411.5
專業職能課程	228	38,116	78,720.1
通識課程	214	29,566	60,796.5
外語強化課程	0	0	0.0
管理領導課程	22	707	1,610.0
其他	57	4,950	9,898.0
合計	682	85,329	175,436.1

▼ 近三年度教育訓練受訓人次/人時數

年度	2022 年	2023 年	2024
教育訓練總人次	3,717	41,998	85,329
教育訓練總時數 (小時)	67,863	85,148	175,436



• 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，2024 年男性平均受訓時數為 56.35 小時，女性平均受訓時數為 29.93 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	2024 年
男性	33.66	56.35
女性	20.44	29.93

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

2024 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	2024
高階主管	0.6	22.75
中階主管	12.99	40.5
基層主管	40.18	45.85
基層人員	25.52	42.13

註：平均受訓時數=各職級受訓總時數÷各職級年底員工人數

6.3.2 績效評核

(GRI 404-3)

本集團為了確保組織的職能管理及人力資本的發展，建立一套制度化且透明度的績效考核制度，促進個人與組織績效同步提升。

公司建立具系統性與透明度的績效管理機制，秉持公平、公正與客觀原則，針對全體正式員工每年至少執行一次工作成果與整體表現之評核。此機制不因性別、年齡、職級或其他身份因素而有所差異，確保所有員工皆能在平等的條件下接受評價。績效評核結果作為員工職涯發展、訓練規劃、薪酬調整、職務晉升與績效獎酬的重要依據，藉此強化組織效能，實現人才永續，同時落實性別平等與多元共融的職場文化。

▼ 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比

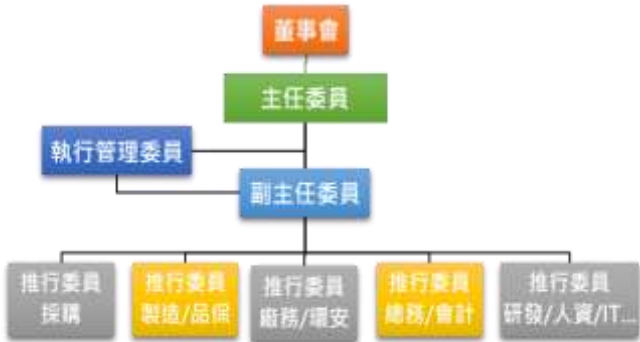
性別		年齡	接受定期績效考核員工人數	實際績效考核人數	百分比
員工定期接受績效及職業發展檢核	男性	29 歲(含)以下	2	2	100.00%
		30-50 歲	23	23	100.00%
		51 歲(含)以上	13	13	100.00%
	女性	29 歲(含)以下	2	2	100.00%
		30-50 歲	14	14	100.00%
		51 歲(含)以上	9	9	100.00%

註：資料範疇為台灣地區員工

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  - 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			
	2024 年	短期目標	中期目標	長期目標
	達成情形	(2024 年)	(2022-2027 年)	(2022-2050 年)
安全隱患及時改善率：99%	2024 年已 100%達成	100%		
工安事件發生件數：2	2024 年嚴重事件為 0 件達成。	100%	可記錄事故 2 未達成，已檢討整改	
職業病發病率：0	2024 年已 100%達成	100%		

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。

• 職安衛管理架構與執行

台北總部、美國子公司 PIU (USA) 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，故無相關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	全廠	1,028 人	100%	42	100%	無	全廠
煙台宏華勝	全廠	1,716 人	100%	-	-	無	全廠

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%；煙台宏華勝職業安全衛生委員會由勞資雙方共同組成，委員會共計 13 人，由資深協理擔任主任委員，其中勞工代表共計 2 人，占全體委員人數 15%。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。

煙台宏華勝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 (pby-ga1c@mail.foxconn.com) 回饋、溝通與諮詢職安衛相關事項。針對外籍員工，公司亦安排具外語能力之員工或委託翻譯人員擔任溝通窗口，確保語言不成為參與障礙，實現有效雙向溝通。

此外，根據煙臺宏華勝職業健康管理制度，工作者如發現工作場所存在潛在危害，得主動通報或建議改善。遇有緊急性風險時，工作者可依規範啟動自我保護行動，並通報主管與管理小組。小組接獲通報後將迅速進行現場評估、制定對應處理措施並提報職安衛委員會，處理結果亦將向全體人員公開。公司對於積極參與通報與改善之工作者，同樣提供正向獎勵與表揚。

• 職業安全衛生風險評估

廣宇科技之子公司江西新海洋、煙台宏華勝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。2024 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
煙台宏華勝	中度	2 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
江西新海洋	無高風險項目	無高風險項目	無高風險項目
煙台宏華勝	噪音	聽力損失	配發耳塞
煙台宏華勝	危害性化學品	灼傷、有害氣體吸入	防護衣、抽風系統

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	6 小時/3 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。

▼ 2024 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	1423
頻率	每年	每年	每年	每年	每年	
當年度受檢人數	26	129	466	678	123	

註：施行方式為：員工自行至集團簽約醫院，預約當年度健檢。

註*：2024 年度台北總公司「健檢總人數」人數 61 人，符合體檢 48 人，已體檢 26 人

▼ 2024 年舉辦之健康促進活動

健康促進活動	活動說明及成效	活動花絮
健康講座	舉辦 2 堂健康講座，主題包含適當運動預防高血壓、減少糖尿病危害，共計 152 人次參與	
爬山健走	關懷員工、健康體魄	
濃情端午	端午節將至，公司為員工發放粽子傳遞祝福	
福滿中秋	中秋佳節，公司為員工發放精美禮品傳遞祝福	

健康促進活動	活動說明及成效	活動花絮
台北中和新廠搬遷茶會	辦理茶會慶祝辦公室新遷入，邀請同仁共同參與，提升歸屬感與交流。	
退休餐敘	舉辦退休同仁歡送餐敘，感謝其多年貢獻，營造溫馨正向的職場氛圍。	
新春開工活動	年後開工日辦理團拜活動，傳遞祝福與正能量，鼓舞團隊士氣、開啟嶄新一年。	
春酒活動	舉辦春酒聯歡餐會，表揚優秀員工，增進團隊凝聚力，促進跨部門交流與合作。	

• 供應商職安衛稽核

廣宇科技除要求集團內各營運據點嚴格遵守所在地職業安全衛生法規外，亦積極將職安衛理念向供應鏈延伸，透過制度化管理機制確保合作夥伴共同落實工作場所之安全與健康。

本集團訂有《供應商行為準則》，明確規範供應商應遵循之職業安全衛生原則，內容涵蓋工作場所安全、危害預防、健康管理、緊急應變與教育訓練等，並要求所有供應商承諾遵循。針對關鍵供應商，集團每年由各廠區執行定期稽核，重點檢視其是否符合本集團職安衛規範，並調查當年度職業傷害與職業病發生情形，以評估其職安衛管理效能與潛在缺失。

若稽核發現有非重大違規事項，集團將提出明確的改善項目與建議措施，並給供應商最長三個月之改善期。改善期屆滿後，將重新進行審核，確認其工作場所已無重大職安風險。本年度所有列入稽核範疇之關鍵供應商均已通過本集團職安衛審查。

為提升供應鏈整體職安衛管理能力，本集團亦定期舉辦教育訓練與經驗交流活動，對象涵蓋新進及既有供應商，內容包括：

- 本集團職業安全衛生規範說明會
- 一般安全衛生訓練課程
- 高風險承攬商作業現場之緊急應變演練
- 安全職場管理實務經驗分享

藉由上述措施，廣宇科技攜手供應鏈上下游共同建構安全、健康、可持續的營運環境，落實企業對於勞動人權及職業安全衛生的責任，並強化供應鏈整體的風險管理能力與永續韌性。

▼ 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
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

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
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
PIU (USA) (辦公室)	無	無

▼ 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。	90 hr 1 次	63.5 hr 11 次	16 hr 8 次	18415 hr 16 次	160 hr 7 次
	職業災害及職業病預防，例如職場危害與防護等。					
	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。					
	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)

廣宇集團職業安全與健康管理 — 實踐 SDG 永續目標

• 事故調查流程 (對應 SDG 3、SDG 8)

廣宇集團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管控對策。

• 職災紀錄 (對應 SDG 3、SDG 8) 本年度嚴重職業傷害比率降低為 0，但可記錄事故率上升至 0.16

- 廣宇集團於 2024 年共發生 2 件職業災害事故，該 2 件為可記錄事故，皆非屬嚴重事故、死亡事故。本年度 職業災害可紀錄事故率為 0.16，相較於 2022 年及 2023 年 (分別為 0、0.08)，較往年略為上升。
- 本年度 嚴重職業傷害比率已降至 0，相較於 2023 年 (為 0、0.08) 顯著改善，達成零嚴重職業傷害之目標。
- 危害因子類型：物理性危害事故率為 0.16，其他類別：化學性危害、生物性危害、人因性危害、社會心理性危害事故率為 0

※本集團職業災害依危害因子類型分為：物理性危害、化學性危害、生物性危害、人因性危害、社會心理性危害

• 職災紀錄

▼ 職業災害事故紀錄

類別	危害因子分類※	傷害情形	事件	改善措施
可記錄事故	物理性危害	切、割、擦傷	裁線作業時，右手遭機器刮傷	1. 更換機器滑軌、檢測器、皮帶、軸承等老化零件 2. 強化設備巡檢頻率 3. 強化現場安全宣導與教育訓練
可記錄事故	物理性危害	切、割、擦傷	換線作業中，左手被頂線拉桿與換線刀片割傷	1. 定期檢查換線設備 2. 建立並落實標準換線操作流程 3. 加強巡視與作業人員教育訓練

本年度共發生 2 起可紀錄事故，經**職業安全衛生委員會**檢討，主因為機械故障所致。為防止類似事件再次發生，委員會已決議採取以下改善措施：

- 重新檢視機械設備管理制度與維保流程
- 強化設備定期檢查與保養頻率
- 加強作業安全宣導與教育訓練，提升員工風險辨識與應變能力
- 落實作業前風險評估制度

• 虛驚事故、職業病（對應 SDG 3）

過去三年內都無發生虛驚事故。職業病近三年發生率 0。

註：本次揭露邊界範圍之統計。

• 指標與目標

廣宇集團持續優化職場安全管理，致力於建構更安全的工作環境，將持續朝向「2025 年可紀錄事故率、嚴重職業傷害比率雙歸零」之目標邁進，以具體行動實踐企業對員工健康與福祉的承諾，貫徹「SDG 3 健康與福祉」、「SDG 8 尊嚴就業與經濟發展」。

▼ 員工職業傷害比率統計表

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}		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
台北總部 ^{註 7}	112,100.00	135,548.00	108,408.00	0	0	0	0.00	0.00	0.00	0	0	0	0.00	0.00	0.00
東莞廣宇	1,573,200.00	1,104,984.00	1,132,869.50	0	0	0	0.00	0.00	0.00	0	0	2	0.00	0.00	1.77
江西新海洋	3,466,400.00	3,460,040.00	2,880,683.50	0	0	0	0.00	0.00	0.00	0	0	0	0.00	0.00	0.00
煙台宏華勝	4,531,000.00	2,929,158.00	4,946,313.75	0	0	0	0.00	0.00	0.00	0	0	0	0.00	0.00	0.00
蕪湖瑞昌	2,344,000.00	5,553,016.00	3,693,764.20	0	1	0	0.00	0.18	0.00	0	1	0	0.00	0.18	0.00
PIU (USA) ^{註 7}	-	併入母公司	11,053.00	-	-	0	-	-	0.00	-	-	0	-	-	0.00
合計	12,026,700.00	13,182,746.00	12,773,091.95	0	1	0	0.00	0.08	0.00	0	0	2	0.00	0.08	0.16

▼ 員工職業傷害與職業病統計表

據點別	職業疾病件數(件)			職業疾病發生率 ^{註 6}		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024
台北總部 (母公司) ^{註 7}	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
PIU (USA) ^{註 7}	0	0	0	0	0	0
合計	0	0	0	0	0	0

註 1：職業傷害死亡比率=職業傷害死亡人次÷工作總時數×1,000,000。

註 2：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 3：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 4：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。

註 5：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 6：職業病發生率=職業疾病次數÷工作總時數×1,000,000。

註 7：*2023 年度，台北總部工作總時數(小時)含 PIU(USA)，自 2024 年度將 2 者拆分。

註 8：此表為本次揭露邊界範圍之統計

▼ 外部工作者安全績效 (對應 SDG 8、SDG 17)

• 外部工作者事故率：2021–2024 近 3 年均為 零事故

透過近年的供應商管理，本集團外部工作者 2022 年及 2024 可紀錄事故率皆為零事故。廣宇集團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紀錄事故率維持於零事故。

• 外部工作者職業傷害與職業病率：近 3 年職業傷害與職業病率均為零

本集團外部工作者之可紀錄職業傷害與職業病之事件數均為 0。

• 指標與目標

本集團持續透過供應商教育訓練、安全控制與供應商稽核，確保外部工作人員在作業期間享有安全且健康的工作環境。未來亦將強化供應商夥伴合作機制宣導及訓練，推動安全文化向外延伸。目標於每年外部工作者可紀錄事故率、職業傷害、職業病率維持於零事故、零發生。實現「SDG 17 永續發展夥伴關係」。