



# 廣明光電 2022年永續報告書

Quanta Storage 2022 Sustainability Report



# 目錄

目錄	03
董事長的話	04
編輯方針	06

## 3 誠信治理 25

3.1 治理實務	26
3.1.1 董事會	28
3.1.2 功能性委員會	29
3.1.3 內部稽核	30
3.1.4 倫理誠信	31
3.2 風險管理	32
3.3 法規遵循	34
3.4 營運績效	34
3.5 產品服務	35
3.5.1 創新研發	35
3.5.2 產品品質	37
3.5.3 客戶關係	38
3.6 資安防護	40

## 4 綠色永續 41

4.1 原物料	42
4.2 節能減碳	44
4.3 廢棄物管理	44
4.4 永續供應鏈	45
4.4.1 供應商教育訓練	45
4.4.2 新供應商篩選準則	46
4.4.3 供應商評鑑	46
4.5 氣候相關財務揭露	47
4.5.1 氣候變遷管理架構	47
4.5.2 氣候風險與機會	48
4.5.3 風險因應	48

## 1 利害關係人與重大主題鑑別 09

1.1 永續推行委員會	11
1.2 確認利害關係人	11
1.3 利害關係人溝通管道與關注議題	12
1.4 鑑別重大主題	13
1.5 永續發展目標	16

## 5 社會關懷 49

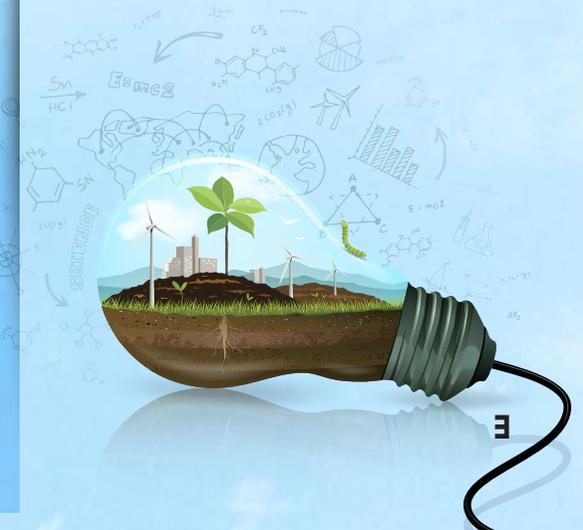
5.1 員工概況	50
5.1.1 人權保障	50
5.1.2 員工統計	50
5.2 適才適任	57
5.2.1 薪酬福利	57
5.2.2 人才培育	63
5.2.3 勞資溝通	65
5.3 職業安全衛生	66
5.3.1 職業安全衛生系統	66
5.3.2 職業安全委員會	66
5.3.3 危害辨識、風險評估	67
5.3.4 事故調查	68
5.3.5 職業安全教育訓練	69
5.3.6 員工健康管理及健康促進	69
5.3.7 預防職安衛衝擊措施	70
5.4 公益參與	70

## 2 關於廣明光電 19

2.1 公司簡介	20
2.2 經營理念	23
2.3 獲獎榮耀與管理系統	24
2.4 參與外部組織	24

## 附錄 71

附錄一 GRI 內容索引	73
附錄二 SASB 索引	79
附錄三 永續揭露指標廣明 電腦及週邊設備業	81
查證聲明	82



## 董事長的話

2022 年全球持續受到 COVID-19 疫情肆虐與俄烏戰爭的地緣政治衝突，全球供應鏈遭受到前所未有的挑戰。如各國因疫情的管控所造成的物流與人流的受阻、原物料供應短缺造成物價的上漲，再加上隨之而來的通貨膨脹，與全球央行行為抑制通貨膨脹採取的大幅升息政策造成利匯率大幅波動，及企業為回應 ESG(Environment(環境)、Social(社會)、Governance(公司治理)) 議題而積極調整營運模式等諸多因素的推波助瀾，皆持續推升企業整體運作成本的上揚。面對巨變難測的環境，在考驗著企業經營管理的應變能力。

過去一年，廣明光電經歷國內及主要生產廠區 - 中國因疫情採取的管控及泰國當地的疫情持續，再加上原物料供應短缺造成物價的上漲、全球央行行為抑制通貨膨脹採取的大幅升息政策造成利匯率大幅波動等難題。在這樣巨變難測的大環境中，我們仍能發揮團隊的戰力逐一克服難題。在全體同仁齊心協力的努力下，全年營收與獲利均逆勢成長，並創下近年的新高。

2023 年仍是一個充滿挑戰的一年，除國際上的地緣政治衝突持續加劇、全球央行貨幣政策帶來的經濟衝擊、企業為回應 ESG (Environment(環境)、Social(社會)、Governance(公司治理)) 議題而積極調整營運模式。廣明光電除持續維持穩健的財務基礎，針對全球關注的 ESG 議題，廣明光電秉持著持續發展之信念，將於設計、製造、銷售相關產品與提供客戶售後服務過程中，遵循下列的行為準則積極調整營運模式。



## 遵循企業社會責任

- 遵守責任商業聯盟 (RBA) 行為守則。
- 遵守相關國際條例、國家與本地區相關的法律法規。
- 通過持續改進工作，保護公司員工人權，並促進公司供應商遵守相關準則。
- 符合國際及國家勞動法規，減少違規風險和職業安全衛生損失。
- 崇尚公平補償原則，禁止以強迫、抵債、契約、非自願或童工形式獲取勞動力，奴役他人或販賣人口。

## 發展永續環境

- 注重環保和節能，積極將資源充分有效利用，減少廢棄物產生並委託環保機關審查合格之專業廠商處理廢棄物。
- 鑒於工作環境與員工人身安全保護措施之重要性，以 ISO 14001 及 ISO 45001 之管理系統展開重大環境考慮面及職業安全衛生風險控制，利用目標及方案管理，進行優先改善。

## 對責任礦產之聲明

- 充分瞭解責任商業聯盟 (RBA) 行為準則和客戶要求對責任礦物之倡議，需盡職調查其供應鏈之礦源，避免來自於受衝突影響和高風險地區的不合規礦物。
- 通過對責任礦產的盡職調查，推動供應鏈上的供應商以負責任的方式採購，確保我們的產品所用的材料合規。
- 告知並要求供應商履行上述之聲明

展望未來，廣明光電除在維持穩健的財務基礎下，持續積極創新並深化與客戶及供應商的合作，亦持續強化包括提升公司治理以維護股東權益、發展永續環境以降低環境的負面衝擊、遵循企業社會責任及照顧員工身心健康安全，達成企業永續經營之目標。

## 編輯方針

廣明光電股份有限公司 (以下簡稱廣明光電) 為追求企業永續經營並提升資訊透明度，發行 2022 年永續報告書 (下稱本報告書)，我們透過發行本報告書向利害關係人說明在永續經營的目標下，公司持續在建構誠信治理、落實環保與職業安全措施以及提升員工薪酬福利等面向所作的措施及績效，廣明光電期盼利害關係人能持續關注我們並給予寶貴建議，讓公司在落實企業永續經營的道路上向前大步邁進。

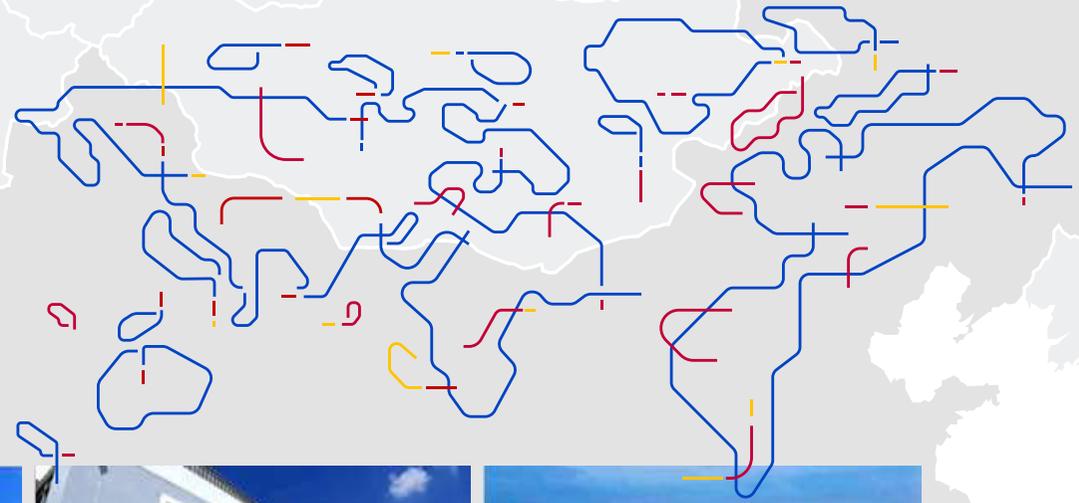
揭露類別	涵蓋範圍
期間	2022 年全年，另外為考量揭露資料的完整性，如有部分內容跨及不同年度之營運活動，將另行在本報告書內文中說明。
營運據點	台灣總部 中國廠區 (上海廠) 泰國廠區 (一、二廠)
財務數據	廣明光電公司公開之合併財報數據，不含子公司達明機器人股份有限公司。
環安衛數據	台灣總部 中國廠區 (上海廠) 泰國廠區 (一、二廠)
員工數據	台灣總部 中國廠區 (上海廠) 泰國廠區 (一、二廠)

## 撰寫依據及資訊確認方式

本報告書撰寫架構係依據全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, 下稱 GRI) 發布之永續性報導準則 2021 年版 (GRIStandards 2021, GRI 準則 2021 年) 之通用準則撰寫，同時符合「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」之要求及使用氣候相關財務揭露框架 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 與 SASB 準則 (Sustainability Accounting Standards Board，永續會計準則委員會，簡稱 SASB)，並於本報告書附錄提供 GRI 準則內容索引、SASB 準則索引供利害關係人參照。

- 本報告書揭露之財務數據經過安侯建業聯合會計師事務所依據國際財務報導準則 (International Financial Reporting Standards, IFRS) 查核簽證，並以新台幣仟元為計算單位；公司在環境面及職安面導入相關 ISO 管理系統，其數據經過第三方驗證公司抽樣確認，通過驗證並取得有效證書。
- 本報告書亦委由格瑞國際驗證有限公司查證，通過 AA 1000 AS 進行 Type 1 中度保證等級進行保證，保證聲明書附於本報告書附錄。
- 廣明光電台灣廠區 (總部) 及海外廠區 (中國廠、泰國一廠、泰國二廠) 通過之管理系統見下表，並持續維持證書有效性。





中國上海廠	ISO 9001、ISO 14001、ISO 45001
泰國一廠	ISO 9001、ISO 14001
泰國二廠	ISO 9001、ISO 14001、ISO 45001
台灣總部	無



**台灣總部**  
Quanta Storage-Headquarter

營運總部 / 研發與設計中心  
員工 545+

桃園市龜山區華亞二路 58-2 號 6 樓



**中國上海廠**  
Quanta Storage

製程 SMT, Testing, Box build  
認證 ISO 9001, ISO 14001,  
ISO 45001

上海松江路加工出口區  
三莊路 66 巷 6 號



**泰國一廠**  
Techman Electronics

製程 Mold design & making,  
Pressing, Injection,  
SMT, Testing, Box build  
認證 ISO 9001, ISO 14001

40/10-12, 40/28 Moo5, Rojana  
Industrial Park, Tamdol Uthai,  
Amphur Uthai, Ayutthaya, 13210



**泰國二廠**  
Techman Electronics

製程 Mold design & making,  
Pressing, Injection,  
SMT, A/I, M/I, Box build  
認證 ISO 9001, ISO 14001  
ISO 45001

236 Moo 2 Nongchark Banbung  
Chonburi 20170, Branch 00002



## 發行頻率

這是廣明光電發布的第一本 ESG 報告書，未來廣明光電每年會發佈報告，為提升報告書資訊揭露的透明度及易取得性，完整報告書之電子檔可於公開資訊觀測站及本公司網站下載，不另行列印紙本。

本次發布日期：2023 年 6 月。

下次發行日期：2024 年 6 月。

## 意見回饋

關於本報告書內容如果您有任何指教或建議，歡迎與我們聯絡。

廣明光電股份有限公司財務中心

地址：桃園市龜山區華亞二路 58-2 號 6 樓

電話：03-3288090#11600

Email：chih-jen.lee@qsitw.com

公司網址：<http://www.qsitw.com/page/tw/index.html>



# 1

## 利害關係人與重大主題鑑別



## 利害關係人與重大主題鑑別流程



## 1.1 永續發展委員會

因應國內外及產業趨勢，廣明光電成立 ESG 永續發展委員會，董事長室、總經理室最高決策主管則依《永續發展實務守則》任命經營管理層為企業永續管理代表及其代理人。

本公司為推動永續發展，應注意利害關係人之權益，在追求永續經營與獲利之同時，重視環境、社會與公司治理之因素，並將其納入公司管理方針與營運活動，由永續發展委員會提起討論及研擬，經總經理室、董事長室最高決策主管核可後，呈送董事會進行核議及報告，經董事會核議通過後執行各項推動計畫，並定期彙報委員會執行結果。

### 廣明光電股份有限公司 永續發展委員會



## 1.2 確認利害關係人

### 確認主要利害關係人

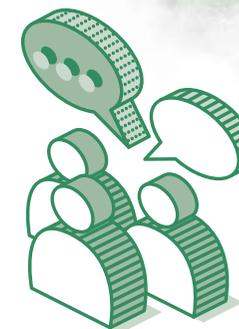


利害關係人為影響廣明光電的群體，由各部門初步篩選例行業務往來所接觸的利害關係人類型，再根據各別利害關係人與廣明光電的互動頻率、相互影響程度與對彼此的重要程度，經由內部會議討論並參考同業情形，最終篩選出五種類別對廣明光電而言具有重要性的主要利害關係人，包含股東/投資人、客戶、供應商、員工、鄰里社區。

### 1.3 利害關係人溝通管道與關注議題

廣明光電的主要利害關係人由於身份類別不同，使得各類別的利害關係人關注廣明光電之議題亦多有差異，各部門小組主動透過多元管道與利害關係人持續良性互動，讓關注廣明光電的利害關係人能適時瞭解公司營運概況；同時廣明光電亦能掌握利害關係人對公司的要求及期待並及時回應，公司每年向董事會報告主要利害關係人溝通情形。

各部門蒐集主要利害關係人於例行業務往來過程中提出的關注議題，由永續推行委員會彙整，同時參考 GRI 永續性報導準則 2021 年版與同業 ESG 報告，歸納出永續議題，涵蓋經濟、環境與社會等面向，確保廣明光電揭露的永續資訊滿足 GRI 準則要求的完整性與多元性。



主要利害關係人	對公司的重要性	關注議題	溝通管道 / 頻率	報告書回應章節
股東 / 投資人	股東為公司的出資者，公司應保障股東權益，並公平對待所有股東，確保股東對公司重大事項享有充分知悉、參與及決定等權利。	經濟績效 公司治理 風險管理 法規遵循 資安防護	聯絡管道：財務中心 李協理 股東常會 / 每年 官網投資人專區 / 每月 公開資訊觀測站 / 不定期 TEL : (03)3288090#11600	二、關於廣明光電 三、誠信治理 四、綠色永續 五、社會關懷
客戶	客戶為公司營收的主要來源，公司將產品的品質安全與售後服務視為對客戶的最高承諾，維持客戶對公司的高滿意度將有助於公司持續爭取客戶的認同。	公司治理 法規遵循 營運績效 創新研發 綠色產品 產品責任 客戶關係 資安防護	聯絡管道：各 BU 業務部人員 客戶會議 / 每季 業務拜訪 / 每月 客戶滿意度調查 / 每年 電話、E-MAIL / 不定期 TEL : (03)3288090	三、誠信治理 四、綠色永續
供應商	公司與供應夥伴維繫長期良性互動，我們的產品與服務仰賴眾多供應商穩定地提供原物料、零組件；此外，運用公司在產業的影響力，與供應夥伴一起致力避免汙染環境、違反勞動人權之情事發生。	永續供應鏈 綠色採購 節能減碳 法規遵循	聯絡管道：營運管理處 丁處長 供應商稽核與教育 / 每年 電話、E-MAIL / 不定期 申訴信箱 / 不定期 TEL(03)3288090#11417	四、綠色永續 五、社會關懷
員工	員工為公司營運不可或缺之根基，公司承諾提供對員工身心健康且多元發展的職場環境，讓同仁工作時能無後顧之憂。	經營績效 薪酬福利 勞資關係 職業健康與安全 多元化與平等機會	聯絡管道：行政管理處 劉資深經理 電話、E-MAIL / 不定期 勞資會議 / 每季 員工申訴管道 / 不定期 TEL : (03)3288090#11500	五、社會關懷
鄰里社區	公司實施環境管控措施，避免在營運場址發生環境汙染情事，造成鄰近社區生活品質下降。	法規遵循 社會關懷	聯絡管道：財務中心 李協理 申訴管道 / 不定期 TEL : (03)3288090#11600	四、綠色永續 五、社會關懷

## 1.4 鑑別重大主題

### 重大主題鑑別流程

永續議題

21 項

關注程度問卷

110 份  
回收

衝擊程度問卷

52 份  
回收

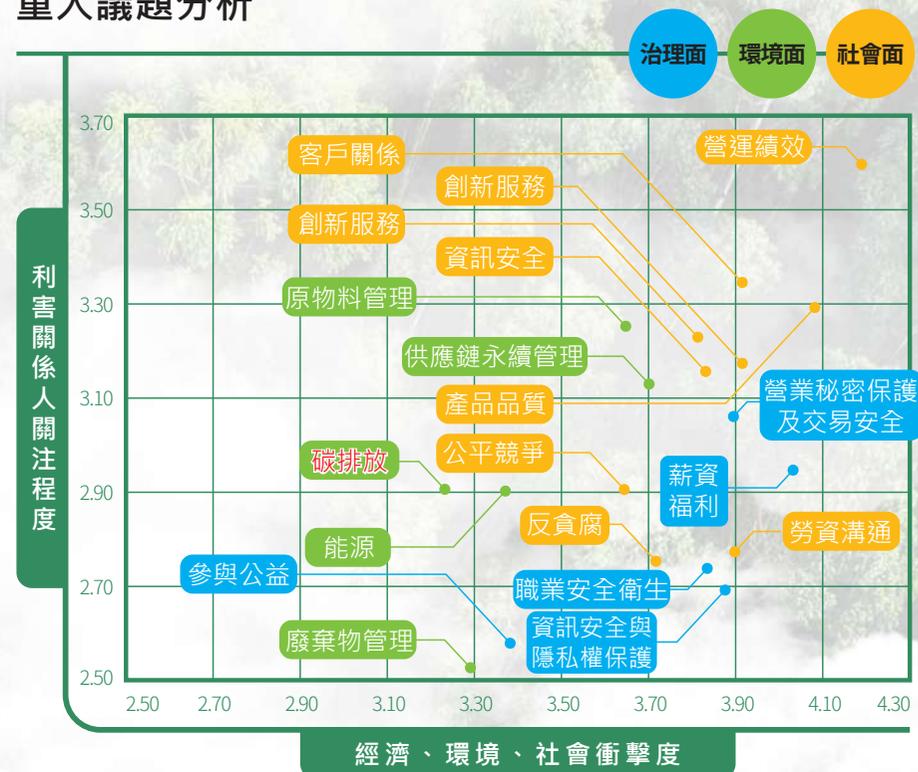
鑑別重大主題

10 項

面向	永續議題
環境面	在國內外環保意識上升的壓力下，為減輕產業發展過程中所帶來的溫室氣體問題，廣明光電除必須符合溫室氣體相關法令要求外，並推動各項減少溫室氣體排放方案，善盡企業社會責任。
社會面	提升員工薪資待遇與福利可以讓員工強化對公司的認同感，連帶提高工作效率，讓公司營收與員工個人財富創造雙贏。
經濟面	追求最大利潤是公司持續努力的目標，除了能增強股東、員工及價值鏈對我們的信心，也是邁向永續經營的關鍵。

廣明光電永續推行委員會擬定 21 項永續議題，透過發放線上問卷請主要利害關係人填寫，共回收 110 份有效問卷，涵蓋股東 / 投資人 18 份、員工 61 份、客戶 4 份、供應商 24 份、鄰里社區 3 份，得出主要利害關係人對各項永續議題的關注程度評分；再發放線上問卷予公司 52 位主管填寫各永續議題對廣明光電產生衝擊程度之評分，再將二者評分彙整後得出重大主題矩陣圖，再經由永續推行委員會討論後將環境、社會與經濟三個面向取分數前 10 名之永續議題列入本年度的重大主題，確認當年度廣明光電應優先揭露環境、社會與經濟面向的 10 項重大主題分別為營運績效、產品品質、客戶關係、人才培育、創新服務、資訊安全、營業秘密保護及交易安全、原物料管理、薪酬福利、供應鏈永續管理，公司將在本報告書說明各重大主題的管理方針及相關揭露項目。

### 重大議題分析



## 確定重大主題和邊界

面向	重大主題	對公司的重要性	內部邊界	外部邊界			對應 GRI 準則	報告書揭露
			公司	供應商	客戶	當地社區		
治理	營運績效	維持穩定的營運獲利和風險管控是企業經營的基礎，提升經濟績效可以增進公司運作效率、強化競爭力，在面對外在風險時也能即時因應。	●	●	●		GRI201 經濟績效：2016	3.4 營運績效
治理	產品品質	在這競爭激烈以及 ESG 為主流的時代中，唯有「創新」可以免於被時代淘汰，也是企業重要的策略，透過設計改良、降低產品耗能，將高品質、低排碳的永續思維應用在產品設計中，以達永續發展目標。	●	●	●		自訂重大主題	3.5 產品服務
治理	客戶關係	廣明光電致力滿足客戶對產品的要求，並在全球佈有完整的銷售通路與技術服務團隊，依照客戶需求評估規劃完善的解決方案，讓後續採購服務，達到自我要求的服務不中斷目標。	●		●		自訂重大主題	3.5 產品服務
社會	人才培育	提升員工專業能力與培育專業人才可以提升公司對外競爭力，廣明光電依照職務提供多元的教育訓練規劃，提升員工的工作職能與學習熱忱。	●		●		GRI 404 訓練與教育：2016	5.2 適才適任
治理	創新服務	廣明光電致力於產品研發與技術創新，發展新技術是公司最重視的核心競爭力，透過不斷的投入研發能量，開發多元化產品線，持續擴大產品應用領域，為公司營收溢注動力。	●		●		自訂重大主題	3.5 產品服務

面向	重大主題	對公司的重要性	內部邊界	外部邊界			對應 GRI 準則	報告書揭露
			公司	供應商	客戶	當地社區		
治理	資訊安全	公司視研發技術與客戶機密是公司經營的命脈，透過資訊安全管理機制，讓同仁保有資安風險意識，並進行各項資安管控作為，確保公司機密不外流。	●	●	●		自訂重大主題	3.6 資安防護
社會	營業秘密保護及交易安全	客戶機密是公司經營的命脈，透過資訊安全管理機制運作，確保客戶機密不外流。	●	●	●		GRI 418：客戶隱私 2016	3.6 資安防護
環境	原物料管理	以生命週期角度，評估營運過程對環境的衝擊。致力於減緩價值鏈上之污染物產生、資源最佳化的有效利用。	●	●	●		GRI 301：物料 2016	4.2 永續供應鏈
社會	薪酬福利	提供具有競爭力的薪酬福利來吸引及留任優秀人才，回饋員工對公司的辛勞貢獻，將公司整體營運與員工個人績效表現充分連結增加員工歸屬感。	●				GRI 401 勞雇關係：2016	5.2 適才適任
環境	供應鏈永續管理	廣明光電除自身在 ESG 精進之外，也利用對供應鏈的影響力，要求供應商夥伴應符合營運當地法規及廣明光電的 ESG 政策，亦邀請一同響應永續經營，在環境保護、員工照護面向越來越進步。	●		●		GRI 308 供應商環境評估：2016 GRI 414 供應商社會評估：2016	4.2 永續供應鏈

## 1.5 永續發展目標

聯合國永續發展目標 ( Sustainable Development Goals,SDGs ) 是聯合國在 2015 年發布的一項計畫，提出 17 項永續發展目標及 169 個細項目標，作為 2030 年以前各會員國以及全球企業實踐永續發展的指導原則。

廣明光電將永續發展目標融入公司的經營策略，將以往公司專注在經濟績效的思考模式擴大成兼顧環保及其他法規遵循、提高員工待遇來留任優秀人才、消弭職場各種不平等條件、減緩排放廢汙水及溫室氣體，以及邀請供應商對改善環境、提高職場待遇

等面向一起努力，展望未來，廣明光電能持續在永續發展目標上做出更多貢獻，善盡自身的企業社會責任。



### 消除貧窮



#### 細項目標

1.4 確保所有男女，尤其是貧窮與弱勢族群，在經濟資源都有公平的權利與取得權。

#### 廣明光電

- 提供優於法令且具有市場競爭力的薪資條件及完備的福利措施，讓員工得以尊嚴地工作，提升個人與家庭的經濟生活水準。
- 根據公司獲利狀況適度調整員工薪資，提高同仁對公司的向心力。

### 優質教育



#### 細項目標

- 4.5 消除教育落差，確保弱勢族群有接受各階級教育的管道與職業訓練，包括身心障礙者、原住民以及弱勢孩童。
- 4.7 提倡永續發展教育、永續生活模式、人權、性別平等、和平非暴力。

#### 廣明光電

- 安排業務屬性不同的員工進行職能訓練，確保每位同仁可接受職業訓練的機會。
- 規劃永續發展、職場性平、勞動人權的課程，鼓勵同仁參與。

性別平等



細項目標

- 5.1 消除對婦女任何形式的歧視。
- 5.4 透過社會保護政策承認及重視婦女家庭照護。

廣明光電

- 不以性別作為員工任用及考核升遷的因素。
- 提供同仁不分男女皆可申請育嬰留停假別的權利。

體面工作和  
經濟增長



細項目標

- 8.5 實現全面有生產力的就業，讓所有的男女都有一份好工作，包括年輕人與身心障礙者，並實現同工同酬的待遇。
- 8.7 禁用童工、消除受壓迫的勞工。
- 8.8 保護勞工的權益，促進工作環境的安全，尤其是婦女以及實行危險工作的勞工。

廣明光電

- 不以性別作為員工任用及考核升遷的因素。
- 根據公司獲利狀況適度調整員工薪資，提高同仁對公司的向心力。
- 尊重勞動權益，包含禁用童工及禁止任何形式的職場歧視。
- 女性員工依法適當調整職務內容，減輕工作負荷，實質保障女性員工。
- 落實職業安全衛生管理系統，有效提升員工職場安全。

產業創新  
與基礎建設



細項目標

- 9.5 鼓勵創新，並提高研發人員數，並提高研發支出。

廣明光電

- 逐年提高研發團隊人數，2022 年研發支出佔營收比率高於 3.35%。

減少不平等

10 

細項目標

- 10.2 促進社經政治的融合，無論年齡、性別、身心障礙、宗教、經濟或其他身份地位。
- 10.3 確保機會平等，減少不平等，包括消除歧視的實務作法。

廣明光電

- 公司的招募、考核及升遷機制，不以員工生理或心理差異當作考量標準。
- 設有員工檢舉管道，並有完善的檢舉流程保護檢舉人。

責任消費及生產

12 

細項目標

- 12.5 透過預防、減量、回收與再使用大幅減少廢棄物的產生。

廣明光電

- 不斷改良生產製程，降低廢棄物的產出。

和平正義與健全制度

16 

細項目標

- 16.6 在所有的階層發展有效的、負責的且透明的制度。
- 16.7 確保各個階層的決策回應民意，是包容的、參與的且具有代表性。

廣明光電

- 強化公司治理，透過內控確保從業人員符合公司各項規範，並設有獨立檢舉管道及完備的檢舉流程。
- 透過利害關係人溝通，瞭解等對公司的要求與期望，並定期向董事會報告。

# 2

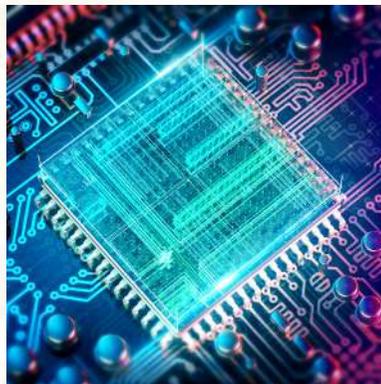
關於廣明光電



## 2.1 公司簡介

本公司創立於 1999 年 2 月成立，經過數年的辛勤深耕，廣明光電以卓越的研發速度，嚴謹的製造能力，完善的品質管制，通過多家國際大廠認證，並成為全球主要電腦週邊儲存產品供應商。

2004 年加入消費性電子產品研發製造，以光、機、電核心技術出發，跨足其他多媒體領域，從 OEM、ODM，甚至 JDM 模式爭取國際大廠訂單。2006 年為因應快速的市場變遷及擴大市場範疇，本公司近年來以既有之儲存與自動控制技術為基礎，跨足固態硬碟 SSD 與自動化機器人領域，發展雲端固態硬碟應用與 3C 產業自動化設備方案，期許成為市場領先者。



廣明光電成立之初，設定的目標即是：深耕技術、培養優秀人才，期以有限的資源，做最精緻的人才培養，讓技術根留台灣，願以最大的研究能量，創造人才無限的發揮空間，除了為股東追求更高的利潤，為員工追求更光明的前途外，我們更以提升台灣的技術能力為職志，做為以公司的成長茁壯與永續經營的目標。

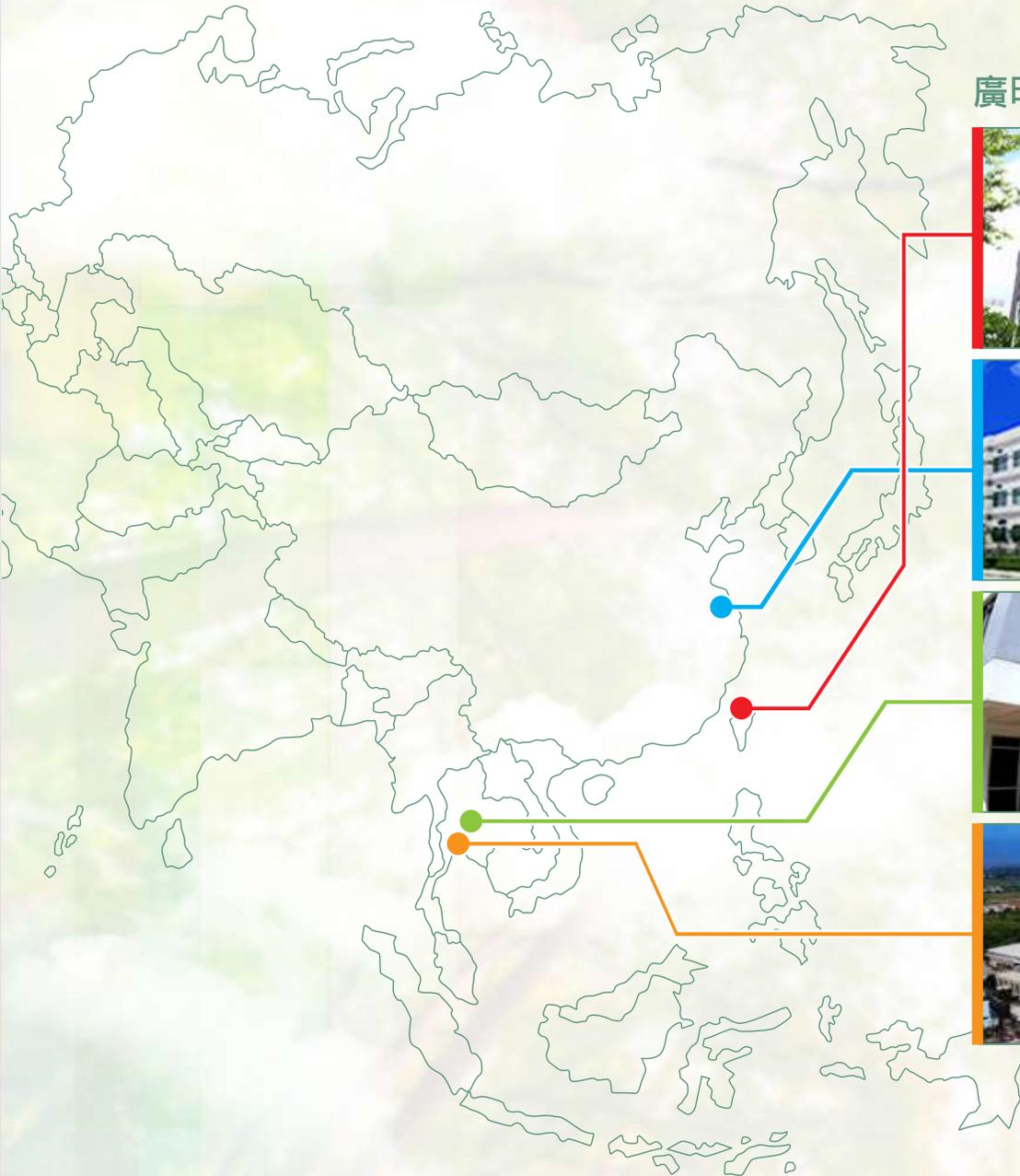


註：有關廣明光電重要沿革，請參閱 111 年股東會年報 / 貳、公司簡介。

## 基本資料

公司名稱	廣明光電股份有限公司
股票代號	6188
所處行業	電腦及週邊設備業
主要產品 / 服務	主要營業項目為研究、開發、生產、製造、銷售資料儲存及處理設備，電子零組件、光學儀器等
總部位置	桃園市龜山區華亞二路 58-2 號 6 樓
資本額 單位：新台幣仟元	2,783,589 仟元
當年度營收 單位：新台幣仟元	2022 年營收金額 10,787,127 仟元
股權佔比	本國法人 34.51%、本國個人 52.87%、外國機構與外國個人 12.62%
營運據點	台灣總部 中國廠區 (上海廠) 泰國廠區 (一、二廠)
2022 年銷售量	30,128,432 台
各區營收比重	臺灣 0.67% 中國 32.32% 美國 19.30% 泰國 19.40% 其他 28.31%

## 廣明光電在整體產業鏈的上中下游位置



### 台灣總部 Quanta Storage-Headquarter

營運總部/研發與設計中心  
員工 545+  
桃園市龜山區華亞二路58-2號6樓



### 中國上海廠 Quanta Storage

製程 SMT, Testing, Box build  
認證 ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001  
上海松江路加工出口區三莊路66巷6號



### 泰國一廠 Techman Electronics

製程 Mold design & making, Pressing, Injection, SMT, Testing, Box build  
認證 ISO 9001, ISO 14001  
40/10-12, 40/28 Moo5, Rojana Industrial Park, Tamdol Uthai, Amphur Uthai, Ayutthaya, 13210



### 泰國二廠 Techman Electronics

製程 Mold design & making, Pressing, Injection, SMT, A/I, M/I, Box build  
認證 ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001  
236 Moo 2 Nongchark Banbung Chonburi 20170, Branch 00002

### 硬碟

### 產業上、中、下游之關聯性

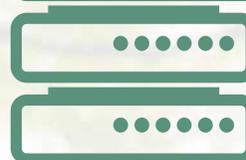


上游為印刷電路版及關鍵零組件 ( 主要為介面連接器及機構件、硬碟 HDD 及控制晶片組 ) 之生產廠商，下游為電腦週邊產品品牌供應商，其上、中、下游之關聯圖列示如下：



### 外接式擴充底座

### 產業上、中、下游之關聯性



上游為印刷電路版及關鍵零組件 ( 主要為介面連接器及機構件、及控制晶片組 ) 之生產廠商，下游為電腦週邊產品品牌供應商，其上、中、下游之關聯圖列示如下：



### 固態硬碟

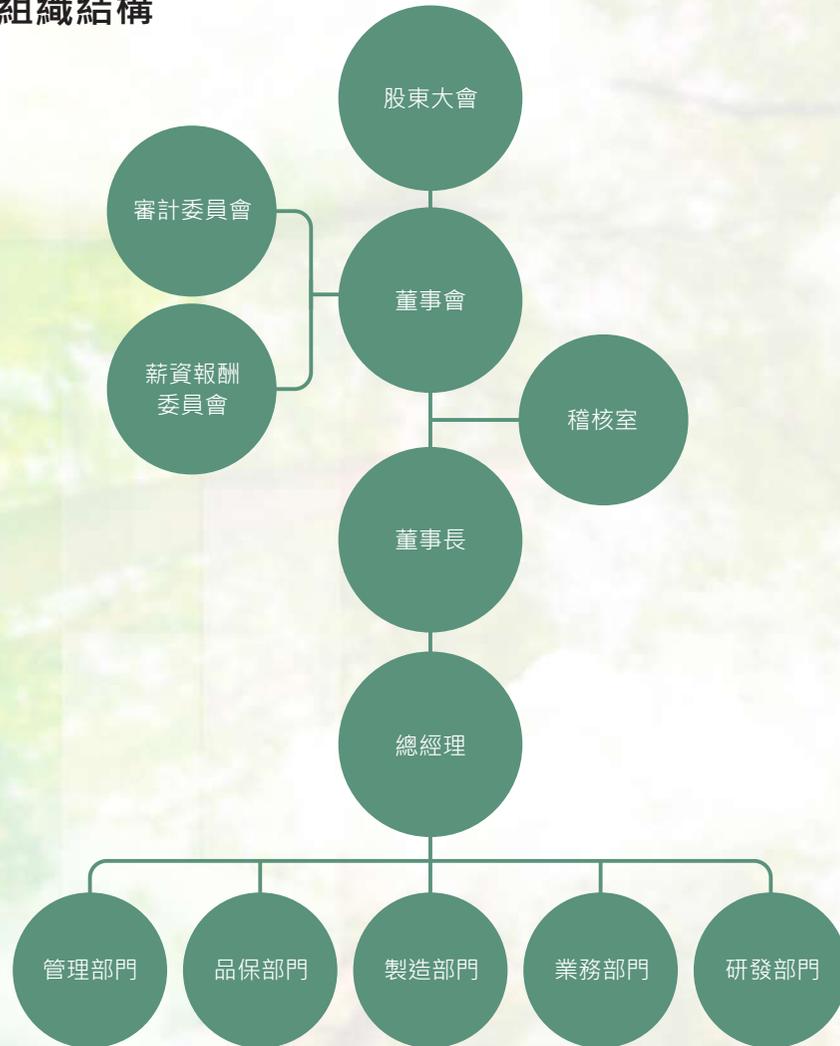
### 產業上、中、下游之關聯性



上游為印刷電路版及關鍵零組件 ( 主要為 NAND Flash、DRAM、及控制晶片組 ) 之生產廠商，下游為電腦週邊產品品牌供應商，其上、中、下游之關聯圖列示如下：



## 組織結構



## 2.2 經營理念

廣明光電秉持集團理念，堅信科技是帶動人類社會進步的動力，致力在科技上創新，以福利人群，造福人生為願景。除將努力的成果回饋給社會、股東及員工外，更積極與各方利益關係人溝通互動，共創造美好的社會為己任，以善盡企業公民責任，落實永續發展。



我們執行的方針：



## 2.3 獲獎榮耀與管理系統

歷年榮獲主要客戶表揚優良供應商獎項：



2022WD 頒發年度最佳合作夥伴



1111 幸福企業銀獎

廣明光電持續改善及創新公司的製程、產品與服務，並符合產品不含有害物質之要求，提供客戶最高價值和最具競爭力的解決方案。

本公司於 1999 年起陸續獲得 ISO 9001 品質管理系統 ISO 14001 環境管理系統等相關認證。目前中國上海廠與泰國一廠、泰國二廠分別通過 ISO 9001、ISO 14001、ISO 45001 職業安全衛生管理系統。



## 2.4 參與外部組織

廣明光電除了精進自身產品競爭力之外，亦積極與各界利害關係人溝通，藉由參與產業相關協會之機會，與協會成員間有著良性互動，瞭解產業最新發展趨勢。

外部協會名稱	參與身份
桃園企業聯合會	會員
HDMI(High Definition Multimedia Interface)	會員
HDCP(High-Bandwidth Digital Content Protection)	會員
VESA(Video Electronics Standards Association)	會員
上海市消防協會	會員
上海市報關協會	會員
上海市臺灣同胞投資企業協會	會員

# 3

誠信治理



本公司依證券交易法及相關規範，建構公司治理制度，為加強保障股東權益、強化董事會職能、尊重利害關係人權益以及提升資訊透明度，董事會通過「公司治理實務守則」，本諸公平、公正、公開之董事選任程序，除設置獨立董事等措施，強化董事會之管理及監督機能；董事會亦通過「誠信經營守則」，本於廉潔、透明及負責之經營理念，制定以誠信為基礎之政策，並建立良好之公司治理與風險控管機制，以創造永續發展之經營環境。此外，本公司亦秉持正確、及時、公平揭露原則，建立完備之資訊揭露制度，提供各項有關營運、財務、董事會、股東會之資訊於公司網站及公開資訊網路申報系統，以確保股東能取得公司相關之最新訊息。

公司治理相關規範於公司網站及年報說明設置單位之運作及執行情形，且至少一年一次向董事會報告。

以上作業程序可參考



111 年年報



### 3.1 治理實務

股東會由全體股東組成，對公司重大事項進行決策，為公司最高決策機關；董事會為最高治理單位，董事會成員皆恪盡善良管理人之注意義務，擘劃公司的經營政策與檢視財務績效，並確保公司營運遵守各種法令；為完善公司治理運作，強化公司競爭力，董事會設置審計委員會、薪資報酬委員會來健全董事會運作；董事會之下亦設有獨立之稽核室，定期執行稽核業務並向審計委員會與董事會呈報稽核結果。



本公司重視公司治理，追求永續成長及誠信經營，持續強化公司治理架構，秉持資訊透明化，搭配有效的內部控制制度，保障利害關係人權益。本公司依照公開發行公司建立內部控制制度處理準則，衡酌公司整體之營運活動，設計內部控制制度並確實執行，隨時檢討以因應內外環境之變遷，確保內控制度之設計及執行持續有效；透過完善的管理機制來提升營運之績效，達到永續經營的目標。

為強化公司提供董事行使職務之支援，以提升董事會效能，本公司於 2020 年由董事會決議設置公司治理主管一職，保障股東權益並強化董事會職能，負責協助董事執行職務、提供所需資料並安排進修事宜、依法辦理董事會及股東會之會議相關事宜以及協助公司遵循董事會及股東會相關決議與維護投資人關係。未來公司亦將致力提昇公司治理整體綜效，強化利害關係人對本公司的信賴。

本公司之財務報表均委託會計師事務所定期查核簽證，對於法令所要求之各項資訊公開，均能正確及時完成，並由權責人員負責對外揭露公司資訊，並且建立發言人制度，確保各項重大資訊能及時允當揭露，供股東及利害關係人參考公司財務業務相關資訊。展望未來，強化董事會運作、提升資訊透明度以及於公司治理架構逐步融入永續治理策略，是本公司持續努力的目標。

2022 年公司治理評鑑上市公司組評比為 21%~35% 區間。

## 2022 年公司治理主管業務執行成果

### 1. 協助獨立董事及一般董事執行職務、提供所需資料並安排董事進修：

- (1) 針對公司經營領域以及公司治理相關之最新法令規章修訂發展，於就任時提供董事會成員，並定期更新。
- (2) 檢視相關資訊機密等級並提供董事所需之公司資訊，維持董事和各業務主管溝通、交流順暢。
- (3) 獨立董事依照公司治理實務守則，有與內部稽核主管或簽證會計師個別會面瞭解公司財務業務之需要時，協助安排相關會議。
- (4) 依照公司產業特性及董事學、經歷背景，協助獨立董事及一般董事擬定年度進修計畫及安排課程。

### 2. 協助董事會及股東會議事程序及決議法遵事宜：

- (1) 向董事會、獨立董事報告公司之公司治理運作狀況，確認公司股東會及董事會召開是否符合相關法律及公司治理守則規範。
- (2) 協助且提醒董事於執行業務或做成董事會正式決議時應遵守之法規，並於董事會將做成違法決議時提出建言。
- (3) 會後負責檢覆董事會重要決議之重大訊息發布事宜，確保重訊內容之適法性及正確性，以保障投資人交易資訊對等。
- (4) 擬訂董事會議程於七日前通知董事，召集會議並提供會議資料，議題如需利益迴避予以事前提醒，並於會後二十天內完成董事會議事錄。
- (5) 依法辦理股東會日期事前登記、法定期限內製作開會通知、議事手冊、議事錄並於修訂章程或董事改選辦理變更登記事務。

### 3. 每年持續投保董事責任保險，保額為美金 3,000 萬元。



### 3.1.1 董事會

廣明光電董事會重視高效率、透明度、多元化以及專業性，以強化公司治理。董事會考量營運判斷、會計及財務分析、經營管理、危機處理、產業知識、國際市場觀、領導、決策等執行業務的專業能力，以避免決策盲點。



本公司董事成員皆依公司章程採候選人提名制。2020 年 6 月股東會依「董事會選舉辦法」選出第 8 屆董事會成員，由 7 位董事擔任，其中有 3 位獨立董事，期望藉由傑出業界專業知識，導入外部利害關係人觀點，提升經營品質。董事會成員皆為男性。依據公司治理評鑑規範。

董事會成員皆秉持高度自律之精神，避免利益衝突，並明訂於「董事會議事規範」。董事或經理人為自己或他人從事屬於公司營業範圍內之行為時，應依據法令之要求事先需取得股東會核准。

董事會每季至少召開一次，以審核企業經營績效、討論重要關鍵重大事件，包含經濟、環境和社會衝擊、風險與機會等。透過會議確認後續處理之權責單位，並於下一次會議中就處理情形進行追蹤報告。2022 年無發生關鍵重大事件需於董事會報告。2022 年共召開 8 次董事會。

註：有關廣明光電董事成員主要經(學)歷、兼任職務情形及主要股東名單，請參閱 111 年報及董事會成員多元化政策。



111 年年報



董事會成員多元化政策

### 董事會成員結構統計：

多元化統計 / 年度			2020 年		2021 年		2022 年	
			人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
董事	性別	男	7	100%	7	100%	7	100%
		女	0	0	0	0	0	0
	年齡	未滿 50	0	0	0	0	0	0
		50 ~ 60	6	85.71%	6	85.71%	5	71.43%
		60 以上	1	14.29%	1	14.29%	2	28.57%
	學歷	研究所	6	85.71%	6	85.71%	5	71.43%
		大專院校	1	14.29%	1	14.29%	2	28.57%
		高中以下	0	0	0	0	0	0

職稱	參與身份	實際出(列)席次數	實際出(列)席率(%)
董事長	何世池	8	100%
董事	廣達電腦(股)公司代表人：黃健堂	8	100%
董事	廣達電腦(股)公司代表人：蔡文弘	8	100%
董事	廣達電腦(股)公司代表人：楊俊烈	8	100%
獨立董事	王關生	8	100%
獨立董事	蔡有智	8	100%
獨立董事	陳彥豪	8	100%

為建構良好的董事會運作制度、健全監督功能，同時確保獨立董事執行業務時能保持獨立性，本公司董事會通過「董事會議事規則」及訂定「獨立董事之職責範疇規則」，明定獨立董事的職責範疇以資遵循。董事間亦秉持高度自律的精神落實利益迴避，對於董事會議事與其自身或其代表之法人有利害關係者，除於當次董事會說明其利害關係之重要內容外，如有害於公司利益之虞者，不得加入討論及表決，且討論及表決時依法利益迴避，並不得代理其他董事行使其表決權，董事長目前無兼任總經理一職。同時為了提升董事會決策品質，董事會亦通過「董事會績效評估辦法」，每年針對董事會、個別董事成員及功能性委員會之績效進行內部評估，由董事會議事單位以問券自評方式發放給董事會成員進行自評，且由議事單位彙整評估結果，並將評估結果陳報董事會。董事會績效評估結果得作為未來遴選或提名董事時之參考依據；個別董事績效評估結果亦得作為訂定其個別薪資報酬之參考依據。

本公司進行 2022 年度董事會績效評估，評估結果陳報 2023/03/15 董事會討論通過，近三年評估結果如下：

董事會績效評估			
自評 (問卷)	2020 年	2021 年	2022 年
董事會	98.67	98.67	98.67
審計委員會	98.46	98.46	98.46
薪酬委員會	98.46	98.46	98.46

本公司為有效做好風險管理，提高專業人才出任董事的意願，為董事投保責任保險，讓董事執行業務時能免除後顧之憂，同時降低並分散董事因錯誤或疏失行為而造成公司及股東重大損害之風險。

本公司考量董事參與公司營運決策可能面臨的各項法令遵循及治理實務等議題，積極鼓勵並安排董事進修相關專業課程，2022 年全體董事進修合計 18 小時，未來公司治理主管亦將規劃增加董事進修與企業永續經營相關之課程。本公司相信在具備誠信治理及豐沛產業經驗的董事會帶領下，會讓公司營運更加蓬勃，持續在永續經營的範疇獨占鰲頭、大放光芒。

### 3.1.2 功能性委員會

董事會為健全監督功能及強化管理機能，設置審計委員會、薪資報酬委員會，功能性委員會除依法規應獨立行使職權外，應對董事會負責，並將所提議案由董事會決議。



### 審計委員會

審計委員會協助董事會監督公司在執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質，並將評估結果提交予董事會討論。本公司董事會通過「審計委員會組織規程」，於董事會設置審計委員會，由 3 名獨立董事擔任審計委員，其中一人為召集人，且至少一人具備會計或財務專長，每季至少召開一次會議，2022 年共召開 6 次審計委員會會議，全體出席率達 100%。

內部稽核主管每季於座談會向獨立董事報告稽核業務執行情形，其內容包含稽核業務執行情形、內部作業事項、內控辦法修訂等，內部稽核主管亦於董事會議進行稽核報告，對於稽核業務執行情形及成效皆已充分溝通。2022 年獨立董事與稽核主管共召開 5 次會議；此外，2022 年獨立董事亦與會計師召開 4 次會議，會計師除針對財務報告之核閱結果向獨立董事報告外，並於會議中進行法令宣導及交換意見。

審計委員會出席情形			
職稱	姓名	實際出席次數	實際出席率 (%)
獨立董事	王關生	6	100%
獨立董事	蔡有智	6	100%
獨立董事	陳彥豪	6	100%

## 薪資報酬委員會

廣明光電為健全董事及經理人薪資報酬制度，評估董事與經理人的經營績效與其受領的報酬是否公平合理，遂由董事會通過「薪酬委員會組織規程」，在董事會設置薪酬委員會，委員會成員應有獨立董事至少一人參與，目前 3 名委員皆由獨立董事出任，2022 年共召開 2 次會議，全體出席率達 100%。

薪酬委員會主要職權為訂定並定期檢討董事及經理人之績效與薪酬之制度及標準，以及定期評估董事及經理人之薪資報酬。依「董事會績效評估辦法」作為評核之依循，就辦法內評估項目如：公司目標與任務之掌握、董事職責認知、對公司營運之參與程度、內部關係經營與溝通、董事之專業及持續進修，並參酌公司整體的營運績效、產業未來經營風險及發展趨勢，而給予合理報酬，並隨時視實際經營狀況及相關法令適時檢討酬金制度，以謀公司永續經營與風險控管之平衡。另外針對經理人酬金包含薪資及獎金，其中薪資參酌同業水準以及職稱、職級、學(經)歷、專業能力與職責等項目；獎金係依經理人對公司營運參與程度及績效評估做整體考量，評估項目包含：財務性指標(財務與業務績效指標)及非財務性指標(領導力、品德操守、所轄部門法令遵循)及衡量其他特殊貢獻，並考量公司未來風險，納入績效評核與薪酬發放考量，經薪酬委員會審議並送交董事會決議，目前尚未將公司的 ESG 目標與績效與董事會、經理人的個人薪酬連結，惟公司會持續關注此議題，待 ESG 推行成熟後再行研議。

薪資報酬委員會出席情形

職稱	姓名	實際出席次數	實際出席率 (%)
獨立董事	王關生	2	100%
獨立董事	蔡有智	2	100%
獨立董事	陳彥豪	2	100%

## 3.1.3 內部稽核

公司內部稽核之目的在於協助董事會及經理人檢查、覆核內部控制制度之缺失，衡量營運之效果及效率，並適時提供改進建議，以確保內部控制制度得以持續有效實施，及作為檢討修正內部控制制度之依據。本公司依「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」之規定，考量本身以及子公司整體之營運活動，建立有效之內部控制制度，並隨時檢討改進，來因應公司內外環境之變遷，確保內控制度之設計及執行能夠持續有效。而為確保稽核人員秉持公正超然立場執行稽核工作，本公司依據「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」於董事會之下設置獨立單位之稽核室，配置稽核主管及其所屬稽核人員共計 2 人，稽核主管之任免，應經審計委員會同意，並提董事會決議；另外內部稽核人員之任免、考評、薪資報酬由稽核主管簽報董事長核定之。

稽核主管依規定列席董事會報告稽核業務執行情形，並每次出席審計委員會會議，向獨立董事就公司內部稽核執行狀況及內控運作情形提出報告。本公司內部各單位每年至少辦理自行評估一次，再由內部稽核單位覆核各單位之自行評估報告，併同稽核單位所發現之內部控制缺失及異常事項改善情形，以作為董事會及總經理評估整體內部控制制度有效性及出具內部控制制度聲明書之主要依據。

本公司稽核人員之資格皆符合主管機關所訂之各項適任條款，為強化稽核人員的專業能力，安排稽核人員持續進修並依規定參加主管機關指定之專業訓練機構接受各項稽核相關業務之專業訓練，提升及維持其稽核品質及執行成效，已在職之稽核人員，亦每年完成主管機關指定與稽核相關業務訓練時數之在職訓練。2022 年稽核人員受訓合計 30 小時。

本公司透過稽核人員持續監控公司落實各項作業制度，建立良好之治理實務與風險控管機制，亦能創造永續發展的經營環境。2022 年稽核室共執行 45 項稽核作業，稽核結果尚無重大缺失，所有輕微瑕疵皆在期限內完成改善結案。



### 3.1.4 倫理誠信



誠信是企業經營之根本，為建立一個合乎道德標準的工作環境與氛圍，本公司要求所有同仁皆需清楚了解並遵守從業道德規範。本公司以法遵為本，誠信至上構築企業核心價值，本諸正直遵法精神從事業務，為確保誠信經營理念得以在公司內部貫徹，公司向來重視同仁的品德，於新進人員報到階段便由行政管理處向其宣導公司的誠信內規，培養同仁的誠信意識；同時要求管理階層應以身作則，格遵誠信原則，於潛移默化中形塑公司整體的誠信文化。

對內而言，本公司以財務中心為誠信經營政策推動專責單位，制訂「誠信經營守則」、「道德行為準則」、「保障人權政策及管理方案」等內規，並由董事會決議通過，對外而言也有訂定「供應商行為準則」、「供應商管理規範」要求供應商遵守相關規範；於公司官網揭露公司治理規章供利害關係人查詢，設置對應的聯絡窗口讓利害關係人反映意見，同仁若對公司的誠信內規有疑問時除可自行上官網查詢外，亦可透過電子郵件、電話等多元管道向相關窗口諮詢。

在董事會運作方面，各董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係，致有害於公司利益之虞者，得陳述意見及答詢，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，不得代理其他董事行使其表決權。本公司重視誠信之管理，根據相關法令及規章對內制定包括會計制度在內的內部控制制度，每年針對其設計及執行的有效性進行評估及自我檢查，並由稽核進行覆核。

同時，本公司依「違反從業道德行為舉報」建置多元檢舉管道，利害關係人可透過公司官網利害關係人專區、總經理信箱及稽核信箱提出檢舉，由稽核室指派專責人員展開調查，檢舉人原則上需具名檢舉並提供檢舉事件之相關經過，包含但不限於被檢舉人姓名、事件發生時間、場所、涉案情節等基本內容及證據；惟倘若匿名檢舉人已檢附相關具體事證，稽核室專責人員亦可進行後續調查；如遇專責人員與檢舉人或被檢舉人有利害關係時，或存有有可能影響案件處理之關係者，應主動告知並迴避改由其他

人員調查，同時調查過程應秉公處理，並嚴予保密，不得暴露檢舉人身份，本公司並承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當處置。對於違反道德之不正當行為，所有同仁都有責任透過檢舉管道向公司反映。發現不法行為時，該如何進行舉報之內容；公司也保障同仁在舉發或參與調查事件的過程中，受到保護以免遭受不公平的報復或對待。

於商業互動方面，本公司同仁執行業務過程中，應向交易對象說明公司之誠信經營政策與相關規定，並明確拒絕直接或間接提供、承諾、要求或收受任何形式或名義之不正當利益；同時應注意避免與涉有不誠信行為之代理商、供應商、客戶或其他商業往來對象從事商業交易，經發現業務往來或合作對象有不誠信行為者，應評估是否將其列為拒絕往來對象，以落實公司之誠信經營政策；最後本公司與交易對象簽訂契約時，應充分瞭解對方之誠信經營狀況，並將遵守本公司之誠信經營政策納入雙方契約條款當中，於契約中儘可能訂立包含但不限於任何一方知悉有人員違反他方禁止收受佣金、回扣或其他不正當利益之契約條款時，應立即據實將此等人員之身分、提供、承諾、要求或收受之方式、金額或其他利益告知他方，並提供相關證據且配合他方調查；一方如因此而受有損害時，得向他方請求契約金額若干百分比損害賠償，並得自應給付之契約價款中如數扣除。任何一方於商業活動如涉有不誠信行為之情事，他方保有得隨時無條件終止或解除契約之權利。

為讓倫理誠信觀念更為深植同仁執行業務過程，公司治理主管未來逐步規劃向在職同仁進行線上誠信訓練；未來規畫每年安排高階主管利用開會場合向同仁宣達企業誠信文化之重要性；同時公司治理主管應就管理階層查核及評估落實誠信經營所建立之防範措施是否有效運作，並就相關業務流程進行評估遵循情形，每年至少一次向董事會報告執行成果；再由稽核室監督查核公司整體誠信落實情形，並向董事會報告。

公司透過內控、內稽制度進行監督、查核貪腐事件，透過風險評估鑑別出的重大貪腐風險包括違反營業秘密、侵占公款、盜賣公司財產、收取回扣或不當利益。本公司截至 2022 年底未查獲或接獲任何違反從業道德相關之檢舉事件。

## 3.2 風險管理

廣明光電為強化公司治理並健全風險管理作業，訂定「風險管理政策與程序」，風險管理架構是以各權責部門為核心，展開相關風險管理作業，以風險發生機率評估，再針對特定高風險項目進行風險回應，確保公司達到永續經營之目的。



廣明光電風險管理架構

單位	職責
高階管理階層 (總經理、副總經理)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 執行風險管理決策。</li> <li>2. 協調跨部門之風險管理互動與溝通。</li> </ol>
各級主管	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 彙總風險管理活動執行結果。</li> <li>2. 協助與監督部門內外各項進行風險管理活動。</li> <li>3. 視外部環境及內部策略改變決定風險類別並建議承擔方式。</li> <li>4. 進行風險調整之績效衡量與協調。</li> </ol>
部門所屬及各單位主管	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 執行日常風險管理活動。</li> <li>2. 進行風險控管活動之自我評估。</li> </ol>
稽核室	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 督促各執行單位遵循核決權限與相關管理辦法及程序。</li> <li>2. 定期稽查並出具報告予董事會。</li> </ol>



## 風險管理

風險類別	風險說明	風險管理策略 ( 因應措施 )
營運風險	經營策略及營運目標	各事業單位分析產業變化及採取各因應措施，針對可能發生之市場風險危機進行管控及處理。評估及督導統籌各部門目標執行及風險回應措施。對各作業存在或潛在風險予以複核，據以擬定實施風險導向之稽核計畫，並負責內部控制制度之修訂及推動等工作。法律風險管理，審核各項合約與提供內部法律諮詢、處理法律糾紛及訴訟，以降低法律風險。
	原物料價格波動 / 供料中斷	建立安全庫存，積極開發新料源，避免被供應商壟斷。蒐集市場情報，瞭解市場狀況提前因應。
	市場變化 / 產品汰換	針對市場風險之評估及執行，推展公司年度營業目標及執行計畫，客戶及接單風險評估及銷售控制措施執行。產品品質控管及遵循客戶授信管理政策。針對產品設計及研發專案計畫風險之評估及執行因應策略。
財務風險	利率 / 匯率變動	維持良好銀行關係，蒐集國際金融走勢，以掌握市場變動情形。財務調度及運用，建立避險機制，針對財務風險、流動性風險、信用風險及稅務規劃等評估及控管。
環境風險	碳排放管理 / 環境汙染與能耗	訂定集團環境管理目標並積極推動，提供資源充分有效利用效率。
	氣候變遷與管理	透過鑑別潛在風險與機會，導入溫室氣體盤查作業，分析歷年溫室氣體排放趨勢與熱點，作為後續設定溫室氣體減量之目標。
	工作環境與員工安全	建立職業健康安全目標管理方案，制定緊急應變措施。每週安排專科醫師及護理師臨廠服務，定期舉辦員工健康檢查。辦理環安衛職能及教育訓練、消防講習及演練，降低事故發生率。
其他風險	資訊系統與機密資訊保護	負責系統、網路及相關週邊設備等資安風險評估及執行因應措施。建立資訊安全系統進行管理，並成立風險管理的組織架構，負責審視公司資安治理政策，監督資安管理運作情形。安排資訊安全宣導講座，建立同仁資訊安全觀念，降低資訊安全事件之發生。
	人力資源、勞資關係處理	協助各單位執行營運目標所需人力之風險評估及因應，推動人力資源政策。依據勞動法規及勞工退休金條例規定實施，強化勞資溝通管道以促進和諧關係。

### 3.3 法規遵循

法規遵循為企業經營之根本，由於法規種類浩繁，各部門適時透過與政府機關互動或是媒體報導得知相關法規修正動態，再各自對部門同仁進行內、外部訓練，確保公司營運符合各項法規。



首先，就公司治理面而言，本公司設置功能性委員會監督公司財務運作狀況及公司內控制度，並通過「公司治理實務守則」及「董事會績效評估辦法」，促使董事會能積極參與公司重要議案決策；同時設置公司治理主管，並協助董事會運作並提供專業意見，強化董事會職能。未來本公司亦持續依循公司治理評鑑及公司治理實務守則，致力提升公司同仁之法遵意識。

其次，在人員管理方面，本公司制訂相關誠信內規，再三宣導公司以誠信正直為核心價值，藉由一系列的法規制訂、落實執行、自我審查以及暢通的檢舉管道以及對檢舉人之保護等機制，構築完善的法遵防火牆；由管理階層以身作則，要求每位同仁都必須均須確保其相關的業務行為遵循法令與公司的政策、內規，透過年度內控自評檢視遵循情形，並接受內部稽核；制訂同仁執行業務應遵循的指引，要求公司所有同仁不論其職位、職級及所在地均應遵守「誠信經營守則」及公司員工手冊，內容包含工作環境準則、機會均等、保密條款、兼職之禁止及利益衝突之迴避、饋贈或收受禮物與商場禮儀、尊重員工與客戶、檢舉、保護與豁免等，以獲得大眾信任、提升企業形象，確保公司永續經營與發展；以誠信、公平的原則參與產業競爭，營造遵守法規的企業文化，建立值得信任與尊敬的公司聲譽。

再者，就人員培訓方面，為提升同仁從業道德與法規遵循認知，本公司根據法令定期針對不同部門、職級的同仁進行業管所涉之法規進行培訓，諸如同仁因業務職掌不同而給予相應之訓練內容，包含新人訓練、實體課程、各單位宣導及外部訓練等，並透過海報、公司內部網頁提供法規遵循指引，使同仁能隨時接觸取得法規認知。

最後，在環安衛面向，本公司制訂「供應商行為準則」，確保公司合作夥伴在產品生命週期的過程中均應符合環保、職安法規要求，並有效運行環境及職安管理系統，透過管理循環方式發現可能的潛在問題，並適時採取管控措施，避免造成公司損害。

本公司整體法遵實務而言，2022 年度廣明光電台灣總部並無發生涉及公司治理、證券交易、環境保護、職業安全、勞動人權、洩漏客戶隱私、產品責任、行銷標示等重大違法紀錄。

### 3.4 營運績效

重大主題		營運績效
政策 / 承諾		追求最大利潤是廣明光電持續努力的目標，除了能增強投資人、員工、供應夥伴及客戶對我們的信心，亦能創造互利共榮，邁向永續經營之路。
政策 / 承諾		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 加強研發團隊，持續開發新產品並提高技術層次，提升公司核心技術能力，建立競爭優勢。</li> <li>2. 協調產能分配，充分掌握市場變化及需求。</li> <li>3. 集團資源整合，改善生產及管理能力，降低生產成本，並提升營運效益。</li> <li>4. 要求所有員工了解他們的角色與責任，並與夥伴及供應商持續溝通與合作，以達成我們環境保護的承諾。</li> <li>5. 遵守或超越相關法規、產業規範及自我承諾。</li> </ol>
目標	短期	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 積極拓展市場，開發新客源。</li> <li>2. 整合集團資源，積極開發新產品，以符合新興、具高成長率的產業之應用需求。</li> <li>3. 分散生產基地，提升交貨準確度，以資訊系統輔助排程有效管理，提升生產效率，縮短交期，增加訂單的彈性。</li> </ol>
	中長期	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 以快捷、質優之勢，提高市場競爭力。</li> <li>2. 與客戶建立長期伙伴關係，共同開發新產品及新市場。</li> <li>3. 積極開發新產品應用市場、擴大產品覆蓋面。</li> </ol>
當年度投入資源及具體成果		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 強化競爭力、增加客戶群、整合上下游，掌握全球運籌能力，拓展國際型客戶。</li> <li>2. 持續投資擴充研發陣容，加速新產品開發，並擴增海外廠房，保持成本優勢以及產地彈性。</li> <li>3. 擴充經濟規模，降低成本，提高競爭力，並持續開發高階產品以拉開競爭差距，維持品質優勢，積極導入自動化的生產設備。</li> <li>4. 提升品質水準，導入嚴密的測試與檢驗。</li> </ol>
負責部門 / 申訴機制		負責部門：財務部。 申訴機制：發言人、代理發言人、官網投資人專區。
評估機制 / 成果		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 確保營收穩定成長，業務接單趨勢及未來接單討論，確保滿足客戶需求。</li> <li>2. 每月初檢討當月達成狀況及結果，確立營運方向及確保營運結果符合計畫。</li> <li>3. 每月 / 每季進行 KPI 達成率總檢討，制訂下年度營運方針及重點工作 / 指標。</li> </ol>

廣明光電始終堅持在維持穩健的財務基礎下，持續投入新產品開發與應用以因應市場變化與趨勢，以確保公司的持續發展與競爭力。本於積極創新的思惟與態度、發揮團隊戰力快速的因應市場環境的波動。在過去一年裡，全球經濟雖仍受 Covid-19、地緣政治及通貨膨脹等不利因素干擾，廣明光電仍能在逆境中成長，相關的財務數據如下：

單位：新台幣仟元

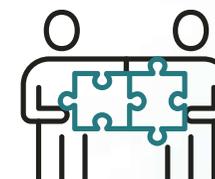
項目	2020 年	2021 年	2022 年
營業收入	9,519,857	9,797,367	10,787,127
營運成本	7,549,899	7,732,377	8,676,378
員工薪資與福利	653,469	1,242,806	1,344,057
支付出資人的款項	557,800	282,272	781,724
支付政府的款項	69,929	198,909	261,566
社區投資	0	0	0

單位 %

項目	2022 年度	2021 年度	
財務結構	負債佔資產比率	33.73	39.07
	長期資金占不動產、廠房及設備比率	468.64	583.23
償債能力	流動比率	277.94	242.01
	速動比率	244.27	206.71
獲利能力	資產報酬率	7.91	7.68
	股東權益報酬率	12.40	12.40
	純益率	9.24	9.07
	每股盈餘 (元)	3.91	3.57

## 3.5 產品服務

廣明光電以電腦週邊產品設計及生產製造為主要核心技術。業務行銷及工程團隊與客戶有著順暢的溝通管道，彼此間維繫著穩定良好之合作關係，對於客戶回饋的意見，皆能即時反應給研發、製造及品保部門進行後續改善，以優質服務取得客戶持續高度滿意度及合作信賴。



### 3.5.1 創新研發

重大主題	創新服務	
對公司的重要性	深耕產品技術能力，擴大應用領域，提昇公司競爭力。	
政策 / 承諾	1. 深化開發流程系統。 2. 優化研發設計及生產資料庫。 3. 持續與上游設計工程團隊合作開發先導產品設計。	
目標	短期	由好的開發流程及研發資料庫，可快速開發市場需求的高規產品，藉以提升市場競爭力，預計每季一個新設計平台。
	中長期	累積足夠新產品平台，將會取得主要先導客戶先期導入的機會，獲得共同開發更先進且高規之產品，逐步取得市場新產品領先發表的領導地位。
當年度投入資源及具體成果	1. 成立電子零件部門，負責建立電路設計標準資料庫。 2. 成立 DFS 部門，負責 SMT 相關生產設計審查，建立生產程式及治工具資料庫。 3. 專案管理部優化專案管理流程，每週更新研發專案進度及資源使用進度。 4. 新產品高頻寬傳輸擴充設備高頻寬傳輸擴充設備如期交付先導客戶評估量產。	
負責部門 / 申訴機制	負責部門：研發處。	
評估機制 / 成果	新產品高頻寬傳輸擴充設備通過第三方認證並上市。	

廣明光電公司向來深耕於儲存及連接方案 (Connectivity Solution) 技術，持續與主要客戶及方案商開發最新的先導產品，如此在相關的產業中，保持高度的競爭力。下表為近 3 年在相關領域中成功開發的產品。本公司在研發經費投入由 2.1% 提升到 3% 左右，以提供的資金在新產品的研發上；另針對研發團隊碩士以上佔比維持 20% 以上，這個策略會使公司有足夠的高質量能量在新技術研發及產品創新上，維持領先地位。

## 近 3 年成功開發之產品 / 技術

品項	品項簡述
Thunderbolt 3 儲存器	應用 thunderbolt 3 解決方案，使用 PCIe SSD 儲存以提供 40G 的資料傳輸速度。
Thunderbolt 3 PD Docking Station	設計方案為 thunderbolt 3 方案，以達成 40G 的資料及影像傳輸頻寬。
PD3.0 USB-C PD Docking Station	使用 CYPRESS 的 PD3.0 晶片，設計出可以提供 20V/5A100W 充電規格的擴充基座。
Thunderbolt 3 Multi-Bay 儲存器	產品為 40G 的儲存裝置，以 thunderbolt 3 達成高速資料傳輸。
Thunderbolt 3 Titan Ridge 防水防塵 IP67 行動 SSD	運用防水的機構，提供足夠的防水防塵的保護。
智慧無線影音傳輸裝置	以 LINUX SoC 為系統，Wi-Fi 5 為介面，達成無線傳輸數據。
4K Hybrid USB-C PD Dock	將 USB-GRAPHIC 方案應用在擴充基座產品上，以提供便利的雙 4K60Hz 影像擴充及 10G 的 USB 資料傳輸速度。
Thunderbolt 4 多媒體專用存取基座	40G 的頻寬可以提供給最大 3500Mb/s 數據及 8K60Hz 影像傳輸，另外在最新的電源設計可以動態調整上充的電力最大為 98W。
USB 20G Gaming 專用 SSD 外接裝置	搭配 USB3.2 Gen2 橋接晶片，內置 M.2 SSD，可以達到 2000 Mb/s 的資料傳輸速率。
USB4 多媒體專用存取基座	設計以 USB4 multimedia HUB 為控制中心，可以向下展開相對應的 USB 及 VIDEO 接口。

## 近 3 年成功開發之產品圖片



4K Hybrid USB-C PD Dock



PD3.0 USB-C Docking



USB4 多媒體專用存取基座



Thunderbolt 4 多媒體專用存取基座



Thunderbolt 3 PD Docking



Thunderbolt 3 Multi-Bay 儲存器

**近 3 年投入研發的人力 & 研發經費**


## 3.5.2 產品品質

重大主題		產品品質
對公司的重要性		承諾提供給客戶一流的產品與服務，秉持以客為的信念，用心傾聽客戶的聲音，從客戶的觀點出發，主動提供建議，為客戶解決問題，持續精進產品品質。
政策 / 承諾		<ol style="list-style-type: none"> <li>依循 ISO 9001 制訂完整之品質管理系統，確保品質系統運作有效性。</li> <li>每年定期舉行內部稽核，藉由管理審查會議向公司最高管理層報告，以確保品質管理系統運作的有效性與適切性。</li> </ol>
目標	短期	提高產品良率，減少異常事件發生。
	中長期	持續改善機制追求更佳之產品品質、作業品質、人品素質、環境品質，達到永續經營，成為客戶信賴夥伴。
當年度投入資源及具體成果		設計與工程單位的整合及溝通，配合生產技術單位對製造用之治具、產線規劃、流程制定、品質檢驗規範等。
負責部門 / 申訴機制		負責部門：業務部。
評估機制 / 成果		<ol style="list-style-type: none"> <li>無重大銷貨退回或折讓之異常事件發生。</li> <li>2022 年無異常事件達標。</li> </ol>

廣明光電建置各項先進並完備的測試儀器，規劃嚴格的檢驗標準及完整的作業規範，依循 ISO 9001 制訂完整之品質管理系統，確保產品通過高品質檢驗，堅信完善與確實執行的品質管理，才能永續經營，成為客戶信賴夥伴。

## 完整嚴謹的管制管理流程

廣明光電品質管理，包含從材料進貨品質、生產製造時的製程品質、產品可靠性、到出貨品質都有完整嚴謹的管制流程與辦法，滿足客戶的品質需求



### 材料品質管制

供應商協輔 / 審核  
供應商品質管理  
供應商評鑑系統  
進料品質管制  
協助解決品質問題



### 出貨品質管制

協助解決品質問題  
出貨品質水準查核與制訂  
出貨品質管理  
客驗 (依客戶需求)



### 製程品質管理

提昇產品品質水準  
協助解決品質問題  
巡檢系統  
SFIS 資料蒐集 & 統計製程品質 SPC  
異常管制  
Purge / Rework 管制  
工程變更 / 製程變更管制



### 品質可靠性管制

儀校中心  
環境物質實驗室  
焊接不良分析實驗室  
可靠性實驗室

## 3.5.3 客戶關係



重大主題		客戶關係
對公司的重要性		與客戶建立良好合作關係、重視每項客訴及積極改善溝通，並以良好品質服務爭取更多訂單。
政策 / 承諾		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 建立服務導向的營運模式及優化服務流程，提升客戶信賴並創造雙贏。</li> <li>2. 應用創新技術控管及提升產品品質，並與客戶合作，提供貼近需求之產品與服務。</li> </ol>
目標	短期	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 重視客戶需求。</li> <li>2. 提供良好的客戶服務。</li> </ol>
	中長期	與客戶建立雙贏的服務夥伴關係。
當年度投入資源及具體成果		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 持續提供專業服務於全球領導品牌記憶體廠商客戶，並參與 2022 年度責任商業聯盟 (RBA) 行為準則之稽核作業。</li> <li>2. 達成集團旗下所屬兩大生產基地上海廠與泰國廠於日常營運管理目標之滿足客戶“0”品質事件申訴。</li> </ol>
負責部門 / 申訴機制		負責部門：業務部。
評估機制 / 成果		<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 客戶滿意度調查分數加權平均近三年為 80 分以上。</li> <li>2. 客戶針對 ESG 相關評鑑皆 100% 符合 / 良級 / A 級。</li> <li>3. 2022 年榮獲客戶 WD 頒發年度最佳供應商獎項。</li> </ol>

廣明光電多年的專業經驗和最先進的研發與製造能力，為客戶需求，提供專屬最完善的服務，並設有專門的業務專案團隊，依循 ISO 9001 品質管理系統要求建立相關客戶溝通、訂單處理、技術支援、客訴處理、售後服務等流程，以落實提升各方面的專業服務品質，贏得客戶信任與實現公司的長久獲利。



#### 專案規劃

廣明光電團隊能依照客戶的需要，規畫出一套最完整的解決方案。並視客戶不同階段的服務需求，提供最有競爭力的服務成本結構，讓客戶能享受最全面、最完善、最大效益的服務。



#### 產品開發

透過完整的專業且創新的研發能力，讓客戶的產品，在最短的時間內成功開發並導入量產階段。



#### 技術服務

研發團隊是由各方專業的優秀人才所組成，具有極強的研發能力與科技技術，提供客戶及時有效的設計與技術支援，我們的技術支援範圍涵蓋整個產品生命週期，能完整支援客戶產品的整個生命週期的每項環節。



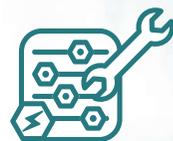
#### 設計服務

從產品的定位、顏色材質及樣式(CML)的選擇、產品功能、到零件挑選、外觀包裝、量產條件、製造過程等，廣明光電團隊擁有頂尖設計人才根據客戶的想法，佐以使用者經驗調查，結合美學及創新技術來發展新產品的所有設計服務。



#### 機構工程

透過結構、熱流、模流、光學、噪音、逆向工程等分析結果，提供產品設計者改善建議，同時優化後續量產流程。



#### 電機工程

各種電氣分析與模擬測試、電路板、相容性測試、可靠度測試、規範與認證...等。



#### 物流運籌

與上下游廠商有良好的合作關係，豐富的供應鏈管理經驗，讓我們有能力提供專業的物料需求規劃，所有相關零組件得以有完善的控管以及時性的倉儲派送。



#### 產品維修

維修部門擁有專業的技術，經由效率的維修流程，和先進的維修設備及儀器，為客戶提供產品售後的各項維修服務。

### 3.6 資安防護

重大主題		資安防護、營業秘密保護及交易安全
對公司的重要性		確保公司不因未妥善保護客戶商業機密及資產而造成損失賠償 確保公司不因資安事件影響營運及商譽。
政策 / 承諾		1. 遵循內部資通安全政策。 ◎遵循資訊安全相關法令。 ◎定期評估資訊資產，關鍵業務防災復原計畫。 ◎落實資訊安全防護工作。 ◎辦理資訊安全宣導。 2. 無因資安事件造成的重大損失。
目標	短期	偵測資安事件，發現資安事件即時處理。
	中長期	提升資安預警機制，提前預防可能發生的資安事件，達到零資安事件。
當年度投入資源及具體成果		1 2022 年 8 月透過系統規範 USB 使用及每周的稽查機制，導入至今未再發生因使用 USB 導致的病毒事件。 2 加強防火牆日誌檢核，在引發重大攻擊事件之前就予以阻斷。 3 導入虛擬桌面，降低因 NB/PC 存取外接儲存裝置造成的資安事件。 4 導入軟體稽查系統，即時偵查不明軟體，避免因不明軟體導致病毒感染的機率。
負責部門 / 申訴機制		負責部門：資訊處。 申訴機制：電話及 Email。
評估機制 / 成果		1. 定期查核系統服務並據此發布資安事件週報及年報，藉此強化公司同仁資安危機意識及資安處理人員應變能力，達成事先防範並及時有效處理的成效。 2. 定期分析軟體稽核系統紀錄並據此發布軟體稽查週報及年報，防範員工使用非公司購入的合法授權軟體。 3. 針對違反資安規範的員工，具體規範懲處辦法。 4. 2022 年末造成公司商譽或營運損失及客戶的資安事件。

廣明光電重視資訊安全並著重於機敏資料保護措施，故訂定「資通安全管控指引」，並成立資通安全推動組織，並指派適當人員擔任資安專責主管及資安專責人員，以負責推動、協調監督及審查資通安全管理事項。

為避免發生機密資訊外洩或永久性資料毀損等風險，除了落實資料備份及每年不定期實施資料還原測試之外，並藉由導入機敏資料防護系統以建置存取企業機敏資料的隔離防護區，使機敏資料在受到隔離監控的磁碟 (DISK) 上執行調閱、更改、審查，避免機敏資料因外發而無法受到監控管理造成資安上的死角。



# 4

綠色永續



廣明光電一向注重環保及節能，並積極實踐永續發展，以符合國際發展趨勢，其中包括資源的有效利用、減少廢棄物之產生並委託環保機關審查合格之專業廠商處理廢棄物。鑑於工作環境與員工人身安全保護措施之重要性，以 ISO 14001 及 ISO 45001 之管理系統為基準，展開重大環境考量及職業安全衛生風險控制，利用目標及方案管理，制定應急響應措施，進行優先改善；較低之風險則運用作業管制方式予以控管，均獲得顯著的成效。

本公司配合氣候變遷對營運活動之影響，積極宣傳節能環保政策，制定廣明光電環境保護節能減碳及溫室氣體減量管理目標及策略，並要求根據實際情況做出調整並跟蹤考核。為保證產品環境質量，建立 IECQ/QC080000 有害物質過程管理體系，推廣設計開發杜絕禁用物質、源頭控制其綠色伙伴、過程管理防止交叉污染、全員參與產品持續減廢、永續滿足法規客戶要求等方針，透過對供應鏈 HSF(Hazardous SubstanceFree) 管理，全員 HSF 訓練及零部件相關有害物質檢測，以達到綠色家園目標。為應環境低碳化趨勢及社會責任要求，建立 ISO 14064 盤查公司與產品碳排放狀況，從而制訂相應減排計劃及相應措施，以滿足法規與客戶之持續改進要求。



## 4.1 原物料 重大議題 301

### 承諾

- 優先使用對環境衝擊低之再生物料，使地球資源能永續發展，並將資源充分有效運用，減少廢棄物產生，同時確保優良與合格供應商與廣明光電經營方向一致。

### 短期目標

- 穩定貨源供應，原物料符合法規標準及客戶需求品質。
- 原物料品質、供貨穩定度等嚴格把關，並優先採用低碳原物料。
- 明確規範原物料責任歸屬，減少重工及換貨機率發生。

### 中長期目標

- 建立庫存管控系統，減少因料缺失發生。
- 依照季度年度原物料供給狀況遴選供應商。

### 具體成果

- 將廣明光電之原物料標準套入供應商篩選機制內，並每月進行評比。
- 每周統計庫存數量，並定期更新原物料相關法規資訊。
- 運輸包材(如紙箱、膠帶、油墨、黏著劑、標籤等)，皆限制使用鉛、鎘、汞、六價鉻等化學物質。

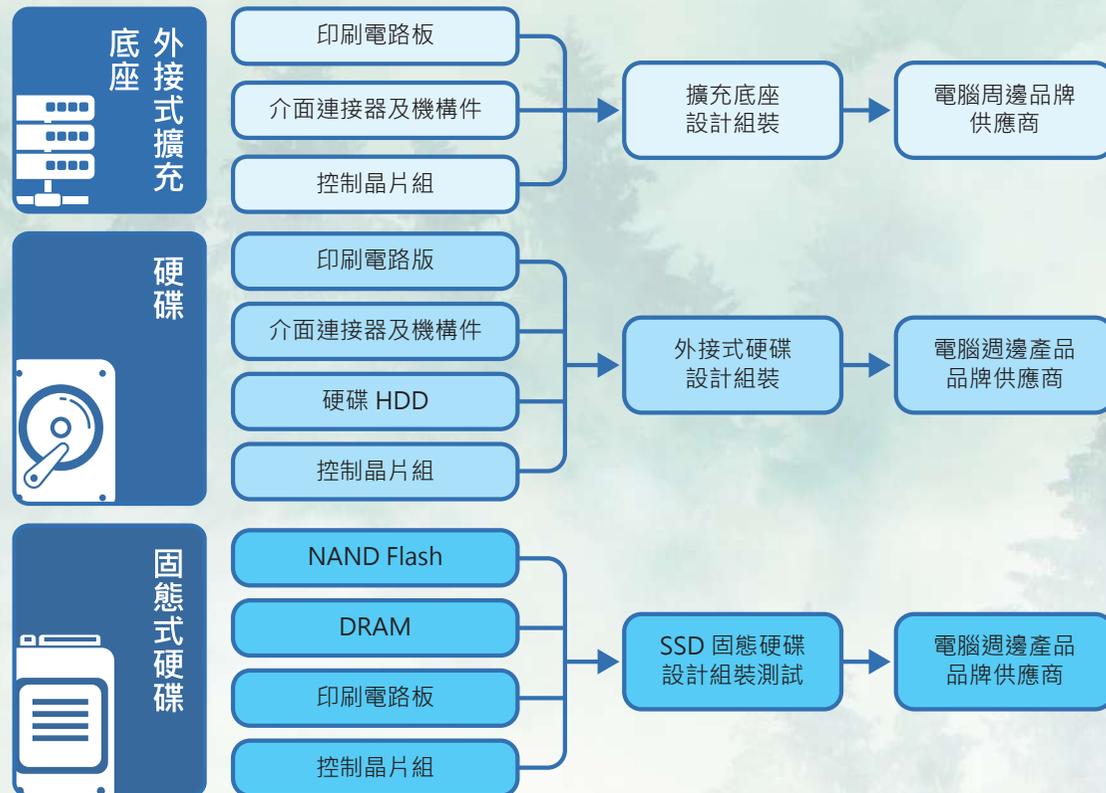
### 負責部門與申訴機制

- 營運管理處。

### 評估機制

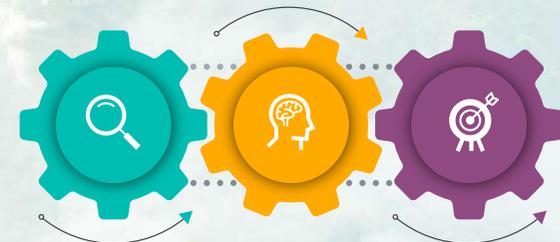
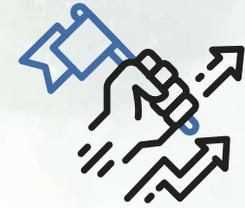
- 供應商評鑑。
- 採購合約。

本公司主要服務提供消費級所搭載的儲存裝置如：硬碟及外接式硬碟、固態硬碟及外接式固態硬碟的儲存裝置與外接式擴充底座。雖目前主要生產塑膠類產品為可回收性塑膠原料，為支持資源永續使用的概念，規劃 2023 年起積極地使用可回收再生塑膠 (Post-Consumer Recycled Plastics，簡稱 PCR) 於產品中，同時為了避免再生過程容易產生污染，我們整合上下游供應鏈，如：塑膠製造商與上游回收業者等須符合相關國際法規。產品包裝設計上，以簡化包裝、去塑、減量設計為出發點，盡量縮減包材體積，鐵料、塑膠料與紙箱等原物料使用，同時達到產品包裝體積及重量減量化，提升運輸效率，減少運送的能源消耗。產業上、中、下游之關聯性如下：



## 原物料選用 301-1

廣明光電致力提升各項資源利用效率，使用對環境負荷衝擊低之再生物料，使地球資源能永續利用，同時保證產品環境質量，所以採用 IECQ/QC080000 有害物質過程管理體系，推廣設計開發杜絕禁用物質、同時符合 WEEE 與 RoHS 兩項規定，與綠色伙伴達到源頭控制、過程管理防止交叉污染、全員參與產品持續減廢、永續滿足法規客戶要求等方針。WEEE 主要聚焦於電機電子設備廢棄物，而 RoHS 則關注於限制電機電子產品所使用的部分有害物質，其中包含了六種最常被使用的有害物質，如：鉛 (Pb)、汞 (Hg)、鎘 (Cd)、六價鉻 (Cr6+)、多溴聯苯 (PPB) 與多溴聯苯醚 (PBDE)，且六種有害物質含量皆不可超過 1000 ppm。透過 HSF(Hazardous Substance Free) 製程管理整合供應鏈，包含顧客對產品的要求、產品設計、原料採購、製造與配送至顧客端，並且是無有害物質計畫的基礎，同時對全體員工進行 HSF 訓練及零部件相關有害物質檢測，針對製程上缺失、重工等狀況達到根本上改善。2021 年因產量大增，於 2021 年 6 月增設泰國二廠。因應永續發展，塑膠產品原物料皆以可回收性塑膠為主。



## 4.2 節能減碳 302-1.302-3

為了達到提升產能、降低能源消耗、提高經濟效益，積極進行能源控管，廣明光電定期統計能源使用量，確實了解各工廠電器及機械設備使用，進行能源管控、節約用電，且針對不足之處擬定改善計畫。同時藉由宣導、標語等，使同仁的節約能源意識提升，不隨意造成能源浪費。

廣明光電主要產品為儲存裝置、系統及電腦周邊設備與物聯網相關商品，製程上以外購電力為主要能源。自 2021 年下半年增設泰國二廠，並逐步移轉部分產能至泰國二廠。使泰國一廠用電量從 2020 年 6,625,891 度得以平均分配至二廠，2022 年泰國一、二廠用電量分別為 5,413,957 及 4,305,960 度。三年間仍以上海廠為主要生產廠區，本公司用電量數據變動會依訂單需求而變化。

年度	單位	上海廠用電	泰國一廠用電	泰國二廠用電	總用電量	總碳排放量 (T)
2020 年	度	14,275,859	6,625,891	-	20,901,750	10,638
	GJ	51,393	23,853	-	75,246	
2021 年	度	14,708,480	5,679,210	717,578	21,105,268	10,742
	GJ	52,951	20,445	2,583	75,979	
2022 年	度	14,547,960	5,413,957	4,305,960	24,267,877	12,352
	GJ	52,373	19,490	15,501	87,364	

註：台灣總部因 2020-2021 年資料無法取得及 2022 年資料不完整，故本年度不予揭露。

1 度 (kWh)=3.6x【10】<sup>6</sup> 焦耳 (J) · 1 焦耳 (J)=【10】<sup>(-9)</sup> 千兆焦耳 (GJ)  
 碳排數據依能源局公布之 110 年度電力排碳係數 0.509 公斤 CO<sub>2</sub>e/度換算

年度	能源密集度 (銷售)	總用電量 (GJ)
2020 年	8.00	75,246
2021 年	7.70	75,979
2022 年	8.10	87,364

註：能量密集度單位 (銷售)：GJ/百萬元

## 4.3 廢棄物管理 306-1.306-2

廣明光電之廢棄物皆為一般事業廢棄，分別為廢塑膠、廢紙板及廢木棧板及金屬廢料等，仍依廢棄物特性採不同處理方式分別進行處理，並優先選擇原廠回收利用及與供應商溝通資源再利用等方式處理。

為了確保廢棄物管理成效符合相關標準，我們針對一般事業廢棄物廠商簽訂合約，同時為確保供應商的服務品質及標準與公司同步，每年定期進廠稽核其廢棄物控管及符合相關法規。三年間，在我們的控管下，廢棄物未對廣明光電或環境造成重大衝擊。同時廣明光電與供應商積極推動廢棄物減量及回收方案，希望提高資源再利用效率、減少廢棄物產生。

單位：公噸

一般事業廢棄物	2020 年	2021 年	2022 年
上海廠	381.48	481.92	328.01
泰國一廠	817.82	428.33	353.72
泰國二廠	-	-	122.42
總和	1,199.30	910.25	804.15

註：台灣總部無一般事業廢棄物，僅有少量生活廢棄物，遂不列入統計。



## 4.4 永續供應鏈 308-1.308-2

### 承諾

- 廣明光電要求供應商須符合當地法律規範以及企業本身的社會責任，並優先選擇購買環境友善的原物料和服務，同時兼顧經濟及社會效益。並串聯上、下游供應鏈，一起積極響應零污染、零廢棄、節能減碳循環經濟等理念。

### 短期目標

- 評估、檢討供應商出貨不良、重工及換貨狀況。
- 實地了解供應商生產流程及出貨不良狀況，並積極宣導及推廣教育訓練。
- 優先對重大供應商進行實地稽核，確保生產流程、原物料品質達到環境零污染標準。

### 中長期目標

- 擬定稽核企劃書，並每季定時實施供應商稽核，評估供應商之出貨品質。
- 稽核結果未達標準之供應商，要求供應商提出持續改善計畫，並持續追蹤改善成果及績效。
- 實地了解疫情對各個供應商之正負面衝擊、應對措施以及職員安全，同時延伸了解該供應商的職業安全系統完善程度。

### 具體成果

- 實地實施供應商教育訓練。例：今年供應商教育訓練場次為 20 場，其教育訓練總時數高達 40 小時。
- 歷年資料已稽查 23 家供應商，其供應商稽核評分結果平均高達 98 分，並持續進行其餘供應商之稽核計畫。

### 負責部門與申訴機制

- 營運管理處
- 詳情官網利害關係人申訴資訊

### 評估機制

- 供應商評鑑

為了確保廣明光電的商品及服務品質，供應商是支持廣明光電的最大後盾，所以促進供應商夥伴共同成長、實現供應鏈的永續發展被視為公司的主要課題。在永續發展議題上，廣明光電與供應商們積極合作與密切溝通，同時參照各公司營運基礎與一般社會及環境面法規及標準，共同建立相關管理制度以及原物料標準，以達到供應鏈永續發展的共識。

### 4.4.1 供應商教育訓練

廣明光電與供應商為達到永續發展，是供應商為長期合作夥伴。廣明光電建立 IECQ/QC080000 有害物質過程管理體系，與各供應商推廣設計開發杜絕禁用物質、源頭控制、過程管理防止交叉污染，並透過 HSF(Hazardous Substance Free) 管理，接受 HSF 訓練及零部件相關有害物質檢測，同時宣導使用歐盟 RoHS 材料，將資源充分有效利用，減少廢棄物產生；同時積極開立品質管理、環境安全、勞工安全等課程。



#### 4.4.2 新供應商篩選準則 308-1

廣明光電為能有效控管供應鏈之永續風險，在篩選供應商時皆依照《負責任商業聯盟 (RBA) 行為準則》進行評選，準則內容包括環境、社會、勞工安全及健康等品質，結合 ISO 14001、ISO 45001、HSF 和衝突礦產法等國際標準納入篩選條件，其中也包括定期向員工進行 RBA 準則之教育訓練及確認作業流程是否符合。《負責任商業聯盟 (RBA) 行為準則》主要內容包括如下，2022 年新增原物料供應商共計 11 家均要求簽署 RBA 承諾書，簽署率高達 100%。

- 100% 如期交貨
- 符合 HSF 與 RoHS 等國際標準等材料，且避免使用經濟合作暨發展組織 (OECD) 所規範相關礦物之使用。
- 取得 ISO 管理系統為優先如 ISO 14001 及 ISO 45001
- 如違反當地人權及環境法規，需短期內提出改善方案，並持續追蹤進度

#### 社會 / 環境面篩選百分比



#### 4.4.3 供應商評鑑 308-2

廣明光電與供應商合作前，皆須聲明完全遵從當地法規及規章，並努力達到負責任商業聯盟行為準則，提供安全、平等、尊重的工作環境，遵守商業道德規範。

提倡各供應商皆須積極導入永續資質管控，如環境面的 ISO 9001 / ISO 14001/ISO 14064-1 及 ISO 45001 等證書；社會面則需啟用供應商社會責任為參考，如對於童工、強迫勞動、歧視及當地社區發展計畫及顧客安全等相關重大社會議題納入評比標準。

每年對各供應商進行供應商稽核及評鑑，並協助供應商改善缺失狀況，並完善流程制度、共同提升整體競爭力。當供應商導入新材料時，須提供材料分析報告及品質保證書與不使用衝突礦產承諾書等相關聲明。供應商提供的原物料皆不可採購來自於資助或有利剛果民主共和國及其鄰國嚴重侵犯人權的組織所產出之鈹、錫、鎢、金等礦物(包含但不限於鈹、錫、鎢、金、鈷、雲母)及相關材料(如回收塑膠、生質材料等)的使用，上述聲明皆為供應商必要提供資訊。

廣明光電以保障勞工人權與安全、環境保護、道德誠信與管理系統為依據進行供應商評鑑調查，被評比為高風險供應商每年須至少一次進行現場審核，並提出改善計畫，以利未來持續追蹤。

年度	廠區	評比家數	自評平均分數	實地稽核平均分數
2020年	上海廠	29	100	97.26
	泰國廠	22	99.59	98.18
2021年	上海廠	31	100	97.87
	泰國廠	23	99.53	97.53
2022年	上海廠	30	100	96.51
	泰國廠	29	99.46	96.30

註：泰國廠區採合併計算

## 4.5 氣候相關財務揭露

氣候變遷造成極端氣候越發頻繁，隨著全球氣候危機意識提升，也直接或間接影響到企業的營運與消費者的消費行為，故參考氣候相關財務揭露專案小組 (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD)，並依照治理、策略、風險管理、指標與目標。四大核心進行管理，並將其於永續報告書呈現。期望利害關係人藉此了解廣明光電於氣候變遷相關風險與機會之衝擊，及如何降低其風險之因應措施。

### 風險管理流程



## 4.5.1 氣候變遷管理架構

 <p>治理</p>	<p>廣明光電氣候風險管理，由永續委員會進行討論及評估，氣候變遷相關決議再由主任委員向高階管理階層報告執行績效及所需的改進建議。</p> <p>每年第四季董事會呈報當年度推行成果與下一年度的工作計畫，並聽取董事會意見予以修正。納入氣候變遷風險相關議題及其管理目標。</p>
 <p>策略</p>	<p>將氣候相關風險與機會影響對本公司的策略和規劃，廣明光電參考TCFD之氣候相關情境分析，使用定量與定性分析以便採取對應措施。</p> <p>本公司參考2°C情境(2DS)於永續推行委員會中進行討論之短、中、長期區間定義，設定「1-3年」為短期、中期為「3-5年」、「6-10年」為長期並據此進行氣候風險與機會評估。</p> <p>氣候風險類型包含轉型風險與實體風險兩大類別，其分別再區分為政策與法規、技術、市場、聲譽，以及立即性和長期性。</p> <p>機會則區分為資源效率、能源來源、產品與服務、市場以及組織韌性，共五大類別。</p>
 <p>風險管理</p>	<p>廣明光電透過永續推行委員會籲「TCFD氣候變遷相關財務揭露揭露討論會議」中完成風險鑑別，依據各單位提供氣候變遷因素可能造成公司營運轉型及實體風險與機會進行討論。</p>
 <p>指標與目標</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>為減少營運過程中，對周邊環境的影響，我們投入相當多的資源在所有環境指標上，如展開節能減碳、水資源使用效率、污染防治、有害物質管理等以追求永續發展的願景。</li> <li>完成溫室氣體盤查</li> </ol>

## 4.5.2 氣候風險與機會

風險議題	風險等級	衝擊期間	機會議題	機會等級	衝擊期間
提高溫室氣體排放定價	高	短期 中期	採用更高效率的運輸方式	中	中期 長期
面臨法規訴訟風險	高	短期 中期 長期	使用更高效率的生產和配銷流程	中	中期 長期
以低碳商品替代現有產品和服務	高	短期 中期 長期	回收再利用	中	中期 長期
現有產品和服務的要求及監管	低	短期	轉用更高效率建築物	高	中期 長期
客戶行為改變	低	中期 長期	減少用水量和耗水量	中	中期 長期
颱風、洪水等極端天氣衝擊程度提高	高	短期 中期	使用低碳能源	中	中期 長期
降雨(水)模式變化和氣候模式的極端變化	中	中期 長期	使用新技術	低	中期 長期
平均氣溫上升	中	中期 長期	參與碳交易市場	低	中期 長期

## 4.5.3 風險因應

氣候相關風險及其潛在後果具有多樣、動態、長期的特性，充滿高度的不確定性，不易以量化的方式進行排序。因此，廣明光電為了解面臨的風險規模，由永續委員會主任委員與永續委員會主管以會議方式整合出廣明光電氣候變遷風險。以制訂有效的管理策略，達到風險避免、減緩或轉移之目的。以滾動式管理持續追蹤策略有效性及目標達成率。



### 一、轉型風險：鑑別出 3 個重大風險，分別為政策和法規面風險及技術面風險

溫室氣體減量及管理法變更為氣候變遷因應法，將於 2024 年度針對直接排放或間接排放高排放產品徵收碳費。另外延伸低碳商品替代現有產品之技術面風險。此 2 構面風險對財務可能造成之影響為營運成本增加，但以現階段本公司非屬高碳排放產業，故對整體營運衝擊程度不致構成太大影響。考量未來本公司除確定短期將實施全面的溫室氣體盤查外，也將針對購買綠電、裝設太陽能節能設備、及購買生質能源等部分，展開評估作業，並訂立減碳目標，於法規變更會由各部門進行法遵教育訓練。因應低碳商品替代現有產品之技術面風險，本公司偕同客戶開發低碳商品，並積極推廣商機。

### 二、實體風險：鑑別出 1 個重大風險，為立即性氣候風險

因極端氣候愈發嚴重，導致颱風、暴雨發生頻率增加，可能造成生產機具遭泡水損壞、增加機具維護成本。本公司於建廠時就將此風險納入規劃，故將生產機具建置於高樓層，免於機具泡水風險。另廠區皆設有防水閘門，降低工作場所積水導致工作者安全疑慮之風險。

### 三、資源效率機會：鑑別出 1 個重大機會，為轉用更高效率建築物

除於原料、製程採用高效節能採購外，本公司考量建築物本身效率及符合節能減碳。設置新廠房時以綠建築為主並朝智慧建築方向規劃，期將能源、水資源效率更進一步提高。

# 5

社會關懷



## 社會關懷

廣明光電重視員工的勞動權益，打造幸福且安全的職場環境，提供同仁友善平等的工作機會、實施性別平等政策、營造互相尊重的氛圍；提供具有市場競爭力的薪酬水準，提高同仁對公司的向心力，減少人員流動頻繁，讓公司營運穩健發展；廣明光電提供完整教育訓練管道，且不定期舉辦各種訓練課程，充實同仁的專業職能，提升職場競爭力；透明的升遷管道，讓同仁可預期未來職涯發展的可能性；良性的勞資互動，同仁可在勞資會議中暢所欲言，表達意見，公司亦善意回應取得勞資共識；最後，取之於社會，用之於社會，廣明光電除了在營收表現屢創佳績之外，亦積極配合集團政策持續投入公益活動、照顧弱勢團體，善盡社會責任。

### 5.1 員工概況

廣明光電平等對待員工，透過各項平權措施，消弭任何可能造成職場不對等的勞動條件，保障同仁勞動權益。

#### 5.1.1 人權保障

廣明光電重視員工權利，形塑人權保障的友善環境，尊重員工結社自由、關懷弱勢族群、禁用童工、消除各種形式之強迫勞動、消除僱傭與就業歧視、杜絕任何侵犯及違反人權的行為，保障性別平等，公平對待所有員工等。廣明光電的薪酬政策不因個人性別、年齡、種族、宗教、政治立場而有差異。

同時，廣明光電遵循各營運據點的勞動人權法令，對於新進人員與在職員工宣導人權保障與勞工權益等重要訊息。此外，廣明光電亦提供檢舉管道供員工使用，由專人受理後進行盡責調查，並對檢舉人的個資保密，若經查證屬實，承諾不對檢舉人進行不利對待。

#### 5.1.2 員工統計

廣明光電主要產品及服務為光電儲存設備及電腦週邊儲存裝置製造與銷售，台灣總部為研發中心，全體員工皆屬於不定期契約類型（即正職員工），公司提供長遠且安穩的工作型態，讓員工能夠全心投入工作而無後顧之憂，有助於保障員工的經濟生活。另外，不論台灣或海外區員工皆為全時員工無部份工時員工，2022年泰國廠區人數減少是由於 Covid 疫情影響，另公司導入自動化，人員進行精簡。另外中國上海廠於2021年將派遣人員轉成正職，故造成新進人員大量增加。另針對非員工工作者台灣總部及泰國廠區皆無聘任，主要是中國廠區男性 39 人、女性 24 人皆為派遣，屬間接合約主要是從事現場技術員工作。



**台灣總部**

		2020 年		2021 年		2022 年	
員工總數		181		186		217	
勞雇合約		不定期	定期	不定期	定期	不定期	定期
性別	男	122	0	131	0	154	0
	女	59	0	55	0	63	0

**大陸廠區**

		2020 年		2021 年		2022 年	
員工總數		435		592		477	
勞雇合約		不定期	定期	不定期	定期	不定期	定期
性別	男	223	0	333	0	268	0
	女	212	0	259	0	209	0

**泰國廠區**

		2020 年		2021 年		2022 年	
員工總數		785		1860		1437	
勞雇合約		不定期	定期	不定期	定期	不定期	定期
性別	男	162	157	338	506	311	280
	女	232	234	543	473	490	356

註一：以當年底（12/31）的員工總數為準

註二：勞雇合約分為不定期契約員工與定期契約員工（短期、季節、特定專案期間）

其次，員工主要可分為直接人員與間接人員，台灣總部以研究為主，無直接人員；間接人員則主要從事研發、採購與業務工作，以男性為主。至於年齡分布而言近年不論是直接人員或間接人員，50歲以下的員工合計約佔80%，代表廣明光電現階段以中壯年員工為主幹，由資深具有實務經驗的主管帶領年輕團隊衝刺，人力結構穩定，無發生人力缺口之虞。

**台灣總部**

		2020 年		2021 年		2022 年		
多元化統計 / 年度		181		186		217		
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	
員工	性別	男	122	67.4%	131	70.4%	154	71.0%
		女	59	32.6%	55	29.6%	63	29.0%
	年齡	未滿 30	39	21.5%	41	22.0%	37	17.1%
		30 以上 未滿 50	120	66.3%	119	64.0%	144	66.4%
		50 以上	22	12.2%	26	14.0%	36	16.6%
	學歷	博士 Ph.D	4	2.2%	4	2.2%	4	1.8%
		碩士 Master	51	28.2%	43	23.1%	53	24.4%
		大學 Bachelor	87	48.1%	99	53.2%	111	51.2%
		專科 College	36	19.9%	37	19.9%	45	20.7%
		高中 high school	3	1.7%	3	1.6%	4	1.8%
		國中以下 Other	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%

## 大陸廠別

多元化統計 / 年度				性別		年齡			學歷						
				男	女	未滿 30	30 以上 未滿 50	50 以上	博士 Ph.D	碩士 Master	大學 Bachelor	專科 College	高中 high school	國中以下 Other	
員工	2022 年	477	直接	人數	163	119	122	160	0	0	0	1	10	211	60
				百分比	34.2%	24.9%	25.6%	33.5%	0.0%	0.0%	0.2%	2.1%	44.2%	12.6%	
			間接	人數	105	90	29	160	6	0	7	69	91	27	1
				百分比	22.0%	18.9%	6.1%	33.5%	1.3%	0.0%	1.5%	14.5%	19.1%	5.7%	0.2%
	2021 年	592	直接	人數	229	159	195	193	0	0	0	2	13	251	122
				百分比	38.7%	26.9%	32.9%	32.6%	0.0%	0.0%	0.3%	2.2%	42.4%	20.6%	
			間接	人數	104	100	37	163	4	0	6	73	92	32	1
				百分比	17.6%	16.9%	6.3%	27.5%	0.7%	0.0%	1.0%	12.3%	15.5%	5.4%	0.2%
	2020 年	435	直接	人數	71	104	90	85	0	0	0	1	7	160	7
				百分比	16.3%	23.9%	20.7%	19.5%	0.0%	0.0%	0.2%	1.6%	36.8%	1.6%	
			間接	人數	152	108	55	202	3	0	6	106	110	37	1
				百分比	34.9%	24.8%	12.6%	46.4%	0.7%	0.0%	1.4%	24.4%	25.3%	8.5%	0.2%

## 泰國廠區

多元化統計 / 年度				性別		年齡			學歷						
				男	女	未滿 30	30 以上 未滿 50	50 以上	博士 Ph.D	碩士 Master	大學 Bachelor	專科 College	高中 high school	國中以下 Other	
員工	2022 年	801	直接	人數	45	160	100	104	1	0	0	3	18	51	133
				百分比	5.6%	20.0%	12.5%	13.0%	0.1%	0.0%	0.0%	0.4%	2.2%	6.4%	16.6%
		間接	人數	266	330	220	315	61	0	5	233	206	66	86	
			百分比	33.2%	41.2%	27.5%	39.3%	7.6%	0.0%	0.6%	29.1%	25.7%	8.2%	10.7%	
	2021 年	881	直接	人數	47	207	90	163	1	0	0	7	23	70	154
				百分比	5.3%	23.5%	10.2%	18.5%	0.1%	0.0%	0.0%	0.8%	2.6%	7.9%	17.5%
		間接	人數	291	336	262	321	44	0	10	248	220	46	103	
			百分比	33.0%	38.1%	29.7%	36.4%	5.0%	0.0%	1.1%	28.1%	25.0%	5.2%	11.7%	
	2020 年	394	直接	人數	29	56	40	45	0	0	0	6	16	10	53
				百分比	7.4%	14.2%	10.2%	11.4%	0.0%	0.0%	1.5%	4.1%	2.5%	13.5%	
		間接	人數	133	176	102	167	40	0	10	114	66	56	63	
			百分比	33.8%	44.7%	25.9%	42.4%	10.2%	0.0%	2.5%	28.9%	16.8%	14.2%	16.0%	

### 台灣總部

員工新進統計 / 年度		2020 年		2021 年		2022 年	
		總數	比例 (註)	總數	比例 (註)	總數	比例 (註)
新進員工		41		54		63	
年齡	未滿 30	16	41.0%	21	51.2%	14	37.8%
	30 以上 未滿 50	24	20.0%	31	26.1%	41	28.5%
	50 以上	1	4.5%	2	7.7%	8	22.2%
性別	男	28	23.0%	45	34.4%	48	31.2%
	女	13	22.0%	9	16.4%	15	23.8%
學歷	博士 Ph.D	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	碩士 Master	9	17.6%	13	30.2%	22	41.5%
	大學 Bachelor	31	35.6%	37	37.4%	29	26.1%
	專科 College	1	2.8%	4	10.8%	11	24.4%
	高中 high school	0	0.0%	0	0.0%	1	25.0%
	國中以下 Other	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%

員工離職統計 / 年度		2020 年		2021 年		2022 年	
		總數	比例 (註)	總數	比例 (註)	總數	比例 (註)
離職員工		56		49		32	
年齡	未滿 30	14	35.9%	12	29.3%	8	21.6%
	30 以上 未滿 50	39	32.5%	35	29.4%	21	14.6%
	50 以上	3	13.6%	2	7.7%	3	8.3%
性別	男	37	30.3%	36	27.5%	25	16.2%
	女	19	32.2%	13	23.6%	7	11.1%
學歷	博士 Ph.D	1	25.0%	0	0.0%	0	0.0%
	碩士 Master	23	45.1%	21	48.8%	12	22.6%
	大學 Bachelor	22	25.3%	25	25.3%	17	15.3%
	專科 College	9	25.0%	3	8.1%	3	6.7%
	高中 high school	1	33.3%	0	0.0%	0	0.0%
	國中以下 Other	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%

註：新進率 = ( 當年度該特定類別之新進員工總數 / 當年底該特定類別之員工總數 ) \*100%。

如女性新進員工率 = ( 當年度女性新進員工總數 / 當年底女性員工總數 ) \*100%。

離職率 = ( 當年度該特定類別之離職員工總數 / 當年底該特定類別之員工總數 ) \*100%。  
如未滿 30 歲離職員工率 = ( 當年度未滿 30 歲的離職員工總數 / 當年底未滿 30 歲的員工總數 ) \*100%。

## 中國廠區

員工新進統計 / 年度		2020 年		2021 年		2022 年	
		總數	比例 (註)	總數	比例 (註)	總數	比例 (註)
新進員工		64		334		131	
年齡	未滿 30	40	27.6%	182	78.4%	63	41.7%
	30 以上 未滿 50	24	8.4%	152	42.7%	68	21.3%
	50 以上	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
性別	男	30	13.5%	206	61.9%	77	28.7%
	女	34	16.0%	128	49.4%	54	25.8%
學歷	博士 Ph.D	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	碩士 Master	3	50.0%	2	33.3%	2	28.6%
	大學 Bachelor	18	16.8%	22	29.3%	8	11.4%
	專科 College	10	8.5%	24	22.9%	7	6.9%
	高中 high school	8	4.1%	169	59.7%	98	41.2%
	國中以下 Other	25	312.5%	117	95.1%	16	26.2%

註：新進率 = ( 當年度該特定類別之新進員工總數 / 當年底該特定類別之員工總數 ) \*100%。

如女性新進員工率 = ( 當年度女性新進員工總數 / 當年底女性員工總數 ) \*100%。

員工離職統計 / 年度		2020 年		2021 年		2022 年	
		總數	比例 (註)	總數	比例 (註)	總數	比例 (註)
離職員工		148		177		246	
年齡	未滿 30	70	48.3%	77	33.2%	121	80.1%
	30 以上 未滿 50	78	27.2%	99	27.8%	125	39.1%
	50 以上	0	0.0%	1	25.0%	0	0.0%
性別	男	78	35.0%	96	28.8%	142	53.0%
	女	70	33.0%	81	31.3%	104	49.8%
學歷	博士 Ph.D	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	碩士 Master	1	16.7%	3	50.0%	1	14.3%
	大學 Bachelor	21	19.6%	55	73.3%	18	25.7%
	專科 College	18	15.4%	40	38.1%	15	14.9%
	高中 high school	107	54.3%	73	25.8%	132	55.5%
	國中以下 Other	1	12.5%	6	4.9%	80	131.1%

離職率 = ( 當年度該特定類別之離職員工總數 / 當年底該特定類別之員工總數 ) \*100%。

如未滿 30 歲離職員工率 = ( 當年度未滿 30 歲的離職員工總數 / 當年底未滿 30 歲的員工總數 ) \*100%。

**泰國廠區**

員工新進統計 / 年度		2020 年		2021 年		2022 年	
		總數	比例 (註)	總數	比例 (註)	總數	比例 (註)
新進員工		401		695		214	
年 齡	未滿 30	150	105.63%	302	85.80%	160	50.00%
	30 以上 未滿 50	250	117.92%	354	73.14%	50	11.93%
	50 以上	1	2.50%	39	86.67%	4	6.45%
性 別	男	170	104.94%	280	82.84%	100	32.15%
	女	231	99.57%	415	76.43%	114	23.27%
學 歷	博士 Ph.D	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	碩士 Master	10	100.00%	7	70.00%	1	20.00%
	大學 Bachelor	120	100.00%	160	62.75%	0	0.00%
	專科 College	89	108.54%	243	100.00%	83	37.05%
	高中 high school	66	100.00%	116	100.00%	117	100.00%
	國中以下 Other	116	100.00%	169	65.76%	13	5.94%

註：新進率 = ( 當年度該特定類別之新進員工總數 / 當年底該特定類別之員工總數 ) \*100%。

如女性新進員工率 = ( 當年度女性新進員工總數 / 當年底女性員工總數 ) \*100%。

員工離職統計 / 年度		2020 年		2021 年		2022 年	
		總數	比例 (註)	總數	比例 (註)	總數	比例 (註)
離職員工		7		208		294	
年 齡	未滿 30	7	4.93%	110	31.25%	155	48.44%
	30 以上 未滿 50	0	0.00%	94	19.42%	133	31.74%
	50 以上	0	0.00%	4	8.89%	6	9.68%
性 別	男	3	1.85%	100	29.59%	100	32.15%
	女	4	1.72%	108	19.89%	194	39.59%
學 歷	博士 Ph.D	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	碩士 Master	7	70.00%	3	30.00%	1	20.00%
	大學 Bachelor	0	0.00%	95	37.25%	56	23.73%
	專科 College	7	8.54%	0	0.00%	141	62.95%
	高中 high school	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	國中以下 Other	0	0.00%	110	42.80%	96	43.84%

離職率 = ( 當年度該特定類別之離職員工總數 / 當年底該特定類別之員工總數 ) \*100%。  
如未滿 30 歲離職員工率 = ( 當年度未滿 30 歲的離職員工總數 / 當年底未滿 30 歲的員工總數 ) \*100%。

廣明光電台灣營運據點聘用本國在地人才擔任高階主管的比例 98%，顯示公司願意與在地社群合作發掘人才，吸引優秀人才就近工作，有助於爭取在地社區認同，並進一步提升當地經濟狀況，泰國廠區則安排華人管理有助於與台灣總部溝通，落實公司相關治理規定。

重要營運據點	高階主管總數	僱用當地居民為高階主管人數	比例
台灣	91	90	98.90%
中國	33	33	100.00%
泰國	43	24	55.81%



## 5.2 適才適任

健全的人力資源是廣明光電得以永續經營的關鍵，為了吸引優秀人才，公司提供具有市場競爭力的薪酬福利，獎勵創造績效與長期貢獻的員工，公司秉持平等對待員工的理念，規劃透明的考核與獎懲制度，讓同仁之間形成公平競爭的良性氛圍，願意投入更多心力在工作表現之外，亦進一步形塑廣明光電吸引人才留任的企業文化，同時同仁對公司更有向心力，積極參與公司事務；其次，就升遷管道方面，當公司晉升資訊透明公開後，工作績效好的員工獲得晉升機會，帶動同仁學習標竿的風氣，公司得以持續培養出更多優秀的人才；同時公司排定教育訓練計畫安排員工進修，讓同仁在各自專業領域能夠持續成長，實現自我價值；最後，廣明光電亦設有多元管道與同仁展開溝通對話，同仁得以適時反映意見，公司亦予以善意回應，勞資雙方維繫和諧的信賴互動。



### 5.2.1 薪酬福利

重大主題		薪酬福利
對公司的重要性		提供具市場競爭力的薪酬及福利項目，可讓同仁無後顧之憂地專注在工作、技術研發領域，協助公司成長，形成良性循環，共享成果
政策 / 承諾		政策：具競爭力的薪酬福利制度 承諾：維持優於同業的薪酬福利制度
目標	短期	維持具競爭力之薪酬福利水準
	中長期	以績效為導向之獎金制度，強化績效與薪酬之連結，留住優秀人才
當年度投入資源及具體成果		證交所公佈上櫃公司（電腦及週邊設備業）非擔任主管職務之全時員工平均薪資及中位數，皆為同產業排名前三以內
負責部門 / 申訴機制		負責部門：人力資源部 申訴機制：人資信箱 QSI_HR_Legal@qsitw.com

廣明光電提供優於當地法令及具市場競爭力的薪酬及福利，以吸引各方優秀人才加入。在員工獎酬及晉升上，則以績效為導向，讓工作績效表現優異的同仁，得以獲得較優渥的獎金及升遷機會，並且會針對具備技術及領導潛力的同仁，培養成管理階層，落實公司與員工個人的學習與成長並重。

廠區		台灣			中國			泰國		
2022 年績效考核的員工		考核人數	員工總數	百分比	考核人數	員工總數	百分比	考核人數	員工總數	百分比
性別	男	146	154	94.81%	267	268	99.63%	235	311	75.56%
	女	58	63	92.06%	207	209	99.04%	248	490	50.61%
員工類別	直接	0	0	0.00%	280	282	99.29%	158	205	77.07%
	間接	204	217	94.01%	194	195	99.49%	287	596	48.15%

台灣總部：排除任職未滿 3 月的新進員工。

中國廠區：排除任職未滿 3 月的新進員工。

泰國廠區：排除任職未滿 119 天的新進員工及產線作業員。

整體而言，廣明光電的員工敘薪以個人服務年資、學經歷及專業能力為主要考量因素，不因個人生理或心理差異而有敘薪之差異。隨著員工在公司任職的年資增加，產業知識與專業經驗更趨嫻熟，對於公司獲利皆能有所助益，而公司的獲利也樂於與同仁分享。2022 年因消費性電子產品零組件，終端市場需求增加，因而公司獲利同步提升，故台灣區非擔任主管職務的員工年薪平均數及中位數相對 2021 年上昇，讓員工為公司奉獻所長之餘，在個人經濟生活亦能無後顧之憂，提高同仁對公司的向心力與歸屬感。

非主管職務之全時員工	員工人數	年薪平均數	年薪中位數
2021 年	149	1,428	1,141
2022 年	167	1,485	1,202
差異	+18	+57	+61

基本薪資與薪酬的比率			比率					
			2020 年		2021 年		2022 年	
重要營運據點	員工類別	項目	男	女	男	女	男	女
臺灣	間接	基本薪資	1.36	1	1.37	1	1.3	1
		薪酬	1.42	1	1.54	1	1.47	1

廣明光電台灣總部為研發及營運中心無直接人員。男性與女性在基本薪資與整體薪酬有差異乃因公司組成以研發人員為主，研發人員為公司核心，薪資較高。公司內研發人員男性人數多，故男性薪資較高。本公司任用核薪標準主要以學經歷評估，不會因為性別有薪資差異。

再者，廣明光電為促進同仁工作效率，提供同仁多項福利措施及舒適的辦公環境，透過不定期辦理各項員工福利活動，讓同仁減輕工作壓力之餘，還可增進同事間的良好互動。

廣明光電台灣總部於 2022 年可申請育嬰假的男性為 8 人女性 1 人共計 9 人，無人申請育嬰假。

為求永續經營及塑造同仁良好之工作環境，並力求同仁生活安定與才能發揮，以期達個人成長與公司發展相結合之目的，台灣總部為提昇員工福利措施，嘉惠員工工作、生活、安全、健康等多方面需求，除依法提撥福利金，成立職工福利委員會，遴選福利委員訂定年度計劃辦理各項福利活動外，並由公司辦理提供團險補助、設立健身房等，以凝聚全體員工對公司之向心力。另本公司針對工作及休閒上之相關措施分述於下：



- 全年薪資優於市場同業水準。



- 五一、端午、中秋禮券，績效獎金、年終獎金、資深員工獎座、專利獎金、人才推薦獎金等，獎勵員工優秀表現。



- 除勞、健保外，另提供員工團體保險與免費員工健康檢查。



- 生日禮金、婚喪喜慶補助、重大傷病協助專案、員工生育補助、旅遊補助、社團補助、部門津貼、晚餐補助...等。
- 優於勞基法的休假，間接人員每年有40小時的有薪事假，未婚男女享有訂婚假。



- 職業健康心理講座。
- 日月潭、外木山長泳。
- 組隊參加路跑。
- 每年舉辦壘球、羽球、籃球、保齡球等比賽。



- 優惠電影票購買、旅遊諮詢、特約廠商展售商品、特約銀行駐點服務與轉帳、利率優惠。

尾牙活動



尾牙活動



尾牙  
喝汽水大賽



尾牙活動





中秋節月餅發放



端午節粽子發放

最後，為保障員工退休的財務規劃，廣明光電退休金制度分為確定自民國九十四年七月一日起配合勞工退休金條例（以下簡稱「新制」）之實施，原適用該辦法之員工如經選擇適用新制後之服務年資或新制施行後到職之員工其服務年資改採確定提撥制，其退休金之給付由本公司按月以不低於每月工資百分之六提繳退休金，儲存於勞工退休金個人專戶。

依本公司員工退休辦法之規定，凡員工在公司服務滿 15 年且年滿 55 歲以上者皆可申請自願退休，如公司基於業務需要，且徵得其本人同意續留者，雖年 60 歲，仍得逐年辦理。



## 5.2.2 人才培育

重大主題		人才培育
對公司的重要性		藉由人才培育規劃，可提升同仁的本質學能，以因應現職或未來職務之所需，亦可同時提高公司的競爭力及發展性
政策 / 承諾		政策：針對同仁進行人才培育規劃，可讓同仁提升自我職能、發揮所長 承諾：進行年度教育訓練規劃及執行，以利人才培育
目標	短期	可讓新進同仁迅速了解內部流程及系統，縮短適應期及提高穩定性，亦可降低職場安全之風險
	中長期	透過各項專業訓練課程，可讓同仁了解公司產品、技術發展、未來重點方向等，以培養公司發展之所需人才
當年度投入資源及具體成果		2022 年度員工受訓總時數為 8,749 小時
負責部門 / 申訴機制		負責部門：人力資源部 申訴機制：人資信箱 QSI_HR_Legal@qsitw.com



對廣明光電來說，企業永續經營的關鍵在於員工能夠不斷學習成長，教育訓練即為確保人力資本可以持續增值的重要途徑，因此廣明光電向來重視對員工的培訓。整體的學習發展策略是以在職訓練為基礎，搭配新進人員訓練、專業別訓練，搭配年度目標及不同業務之需求，建立完善的教育訓練體系。



### 一、新進人員導引與輔導

新進人員報到前，即會由其主管先針對新進員工的職務，規劃出為期三個月的新進人員教育訓練計劃，並安排資深員工為其輔導員，負責新進人員在專業技能、工作流程、工作環境等之指導及協助，以便可以加速每位新進員工的學習進度及適應力。如此之作法，也由輔導員及主管針對此階段的學習情況進行考核，以便確認其訓練成果。

公司針對新進人員定期開設新人營，新進人員可藉此快速了解公司各項作業流程，也可互相交流、認識。此外，所有新進人員必須參加法務部門開設之法務及專利課程，認識反拉斯拉法，瞭解公司競爭及公平交易之重要性。介紹智慧財產權，鼓勵新進人員積極於技術之創新，並申請專利。另外，依據政府規定，新進人員亦須參與職業安全訓練課程，瞭解職場危害因子，加強防護設備的使用念，防止職災發生，保障自身安全。

### 二、在職人員專業培訓

對於在職人員則是根據各部門所具有之專業能力開立相關課程，安排具該領域專業技能能力的資深員工或主管進行授課，且於課後進行專業測驗，藉以評估學員之訓練成效。



廣明光電學習地圖

	新人課程	專業課程
必修	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 新人營</li> <li>• 法務基礎課程</li> <li>• 勞工安全衛生課程</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 無</li> </ul>
選修	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 無</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 各部門專業課程 66 堂</li> </ul>
參訓資格	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 新進同仁</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 全體公司同仁</li> </ul>
報名方式	<ul style="list-style-type: none"> <li>• HR 指定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• EIP 自行報名</li> <li>• 每月底公告，下個月課程內容</li> </ul>
配合政策	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 列入新人試用考核通過條件之一</li> <li>• 必修課程 - 新人營</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 無</li> </ul>

廣明光電依照上述的訓練架構，每年依據次年度公司願景、方針、營運目標以及客戶特殊要求、社會責任等方向去擬定訓練計畫並落實執行，讓員工在公司內部可以學習，公司亦能享受同仁成長進步的成果；另可依員工之職務需求，安排相關之外訓課程，得以學習新知，與時俱進。



統計 / 年度	廠區	每名員工受訓 平均時數	員工依性別 受訓平均時數		員工依類別 受訓平均時數	
			男	女	直接	間接
2022 年	台灣	3.7	3.3	4.5	-	3.7
	大陸	15.3	12.3	19.3	21.0	7.1
	泰國	0.8	0.7	0.9	1.9	0.4
2021 年	台灣	2.8	3.0	2.5	-	2.8
	大陸	19.5	22.1	16.2	26.2	6.8
	泰國	4.4	4.2	4.6	5.3	4.1
2020 年	台灣	2.9	3.1	2.3	-	2.9
	大陸	10.2	9.0	11.5	11.8	9.2
	泰國	8.0	8.0	8.0	8.0	8.0

註：

1. 2020 年泰國新增 2 廠，當年新人訓練時數增加，在職培訓因記錄留存不完整，故不納入統計。
2. 台灣總部因無工廠設置，故僅有間接人員統計資料。



教育訓練

### 5.2.3 勞資溝通

勞資雙方順暢溝通有助於促進勞資合作，讓員工瞭解公司的生產計畫、業務概況及市場狀況，同時讓公司的管理階層適時掌握員工的勞動條件，更能夠以員工需求為出發點建構友善職場。廣明光電恪遵法令，內部人事行政管理均符合各營運據點的當地勞動法令，依法至少每三個月舉辦一次勞資會議，資方代表包含事業處主管、公司治理主管及人事部門主管等，協調勞資關係，透過雙方定期溝通對話，促進勞資合作，員工得以表達意見、向公司爭取提高勞動條件，有效提升勞工地位。

同時，廣明光電亦設有多元溝通管道，透過雙向溝通，讓員工能夠充分表達意見，公司亦能適時回應，並將其建議逐一轉化成政策以便落實，2022 年廣明光電勞資關係和諧，未發生勞資爭議情事。

## 5.3 職業安全衛生

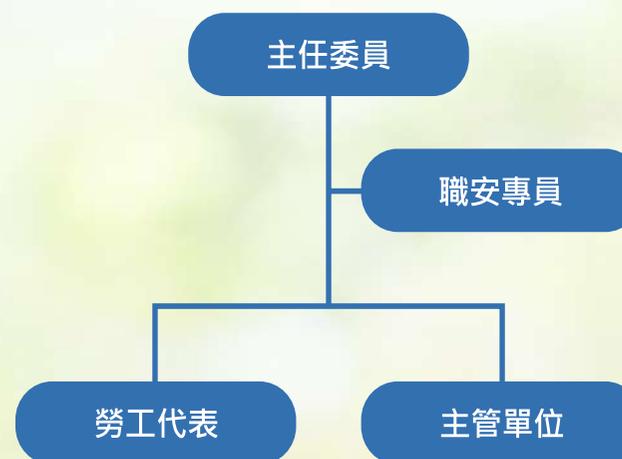
### 5.3.1 職業安全衛生系統 403-1、403-7

為提供員工安全健康的工作環境，除了依循政府相關法律法規之要求，亦是廣明光電公司為達企業永續經營的理念之一項作法。而在這樣的訴求之下，除了總公司以外，亦於上海廠及泰國廠皆有設立職業安全衛生管理單位以及其運作系統。廣明光電的職業安全衛生管理系統符合 ISO 45001 標準，職業安全衛生委員會專員會不定期蒐集供應鏈及同業發生的重大職安事故問題，並於職業安全會議中進行研討並檢視廠內是否有同性質活動或風險，每年針對所有員工進行內外部稽核。系統包括建立標準作業流程、工作環境及設備風險管理與員工健康控管與教育訓練。設立職業安全衛生目標為：

- 避免或盡量降低因從事組織活動造成人員生理、心理或健康等不良影響事件之風險
- 確認管理系統規定應變措施不會衍生新的危害或職業安全風險。
- 持續維護 ISO 14001、ISO 45001:2018 之環境管理、職業安全衛生管理系統驗證完整性。

管理教育方面，廣明光電定期進行消防與地震演習，安排特殊崗位及化學品操作人員進行定期培訓，期許在管理和執行方面做到良好的預防作用，以杜絕安全事故的發生。廣明光電也針對各級主管與同仁規劃完整的職能訓練，包含新人訓練、專業進階訓練、主管訓練等，另每月規劃安排內部教育訓練及不定期提供與工作相關之外部訓練課程，安排同仁參與課程訓練並協助同仁透過多元化化學習方式持續學習成長、以提升員工職能發展能力。

### 5.3.2 職業安全委員會 403-4

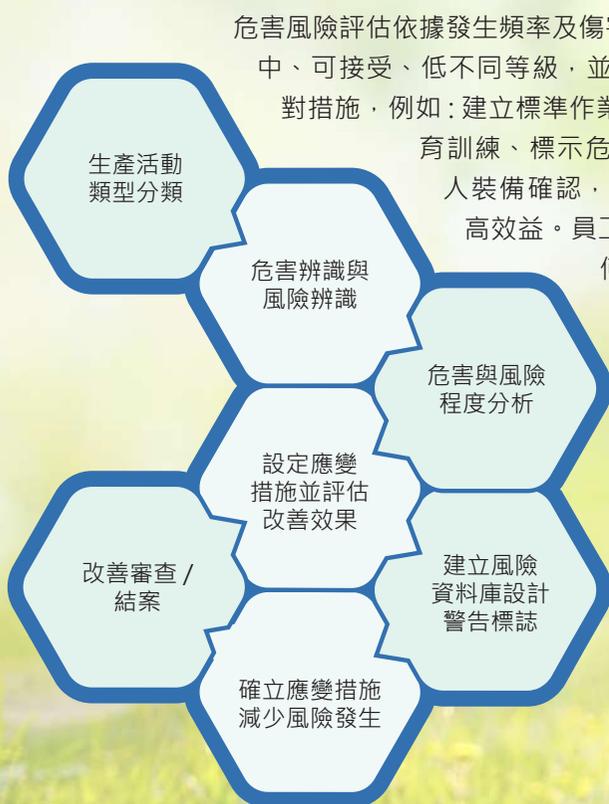


廠區	台灣廠	上海廠	泰國一廠	泰國二廠
頻率	1 次 / 季	1 次 / 季	1 次 / 月	1 次 / 月
議題	安全第一、預防為主、綜合治理”的方針，遵守政府各項法律、法規、規章、文件規定，依法履行綜合安全職責。			

設立職業安全委員會視為廣明光電對於工作安全之重視，委員會成員透過會議達到安全法規宣導、工作安全事件檢討、制定完整應變措施與實際工作場所條件諮詢等議程完善職業安全風險管理系統。

### 5.3.3 危害辨識、風險評估 403-2

為了有效降低職業安全事件發生，避免造成工作者傷害及事故，廣明光電在導入新的作業程序、活動、產品、服務、設施操作時，透過持續性的危害鑑別、風險評估來採取適當預防或必要措施。適用範圍涵蓋廠內例行、非例行活動、個人習慣與護具、承包商、供應商等依據危害風險評估流程進行標準程序制定。



危害風險評估依據發生頻率及傷害程度分成不可接受、高、中、可接受、低不同等級，並因應不同程度採取對應應對措施，例如：建立標準作業方法流程、巡檢、員工教育訓練、標示危害警語以及操作機台與個人裝備確認，達到職業安全風險管理最高效益。員工教育訓練包括教導員工如何辨認職業安全危害變因，

並確認在不危及其他工作者安全情況下，可依職業安全衛生法規定自行停止作業及離開至安全場所；廠內有發生職災時，也依事故發生程序要求進行通報與調查，作為改善依據。2022年度並無重大職安事故發生。

		風險等級		
		低	中	高
頻率	傷害			
	低	低度風險	可接受風險	中度風險
	中	可接受風險	中度風險	高度風險
高	中度風險	高度風險	不可接受風險	

註：事故發生可能性，低：頻率≤50%；中：50% < 頻率 < 75%；高：頻率≥75%  
 傷害程度，低：可活動；中：休息天數小於3天；高：休息天數大於3天



### 5.3.4 事故調查 403-2

為了有效管控廠區職業安全衛生風險，同時維護 ISO 45001 : 2018 職業安全衛生管理系統之完整性，在職業安全事故發生時，相關單位能即時反應，公司制定《事故調查流程規範》，明確地記載依據事故傷害分級向上級人員通報，並進行事故調查；事後責任單位須檢討事故發生原因，並依據事故傷害與財產損失程度擬定出短、中、長期對策，以防止類似事故再次發生。

事故發生時先將受害者妥善處理後，依事故類型與事故嚴重等級逐級通報到董事長，以確保董事會成員能即時掌握公司現況。事故類型分成廠內 / 廠外事故、財產損失及虛驚一場，並依嚴重程度從輕微至重大分成 5 個等級。發生輕微及一般廠內 / 廠外事故或財物損失未超過特定標準時，皆須優先與部門主管、職安委員會與職安專員進行通報；如發生重大事故意外及財物損失超過特定標準，除了前述人員以外，亦需繼續向董事、廠長、總經理及董事長等上級報告，以利於及時應對措施之擬訂與將風險降至最低。

通報後，職業安全單位負責人員進行登記備案，須註明相關資料，以便事故調查、澄清。對發現、排除和舉報事故的有功職員，給予獎勵及表揚，並不透露任何通報人資料，以保障通報人免於處分 ( 包括終止、降職、失去補貼等不利對待 )。依據資料顯示 2022 年度並無重大事故發生。



起始/結束程序
  活動
  情況/決定
  關係和進展方向

### 5.3.5 職業安全教育訓練 403-5

為提升員工的職業安全及災害應變能力，同時因應法規規定及作業需求，於任用新進員工時即提供職業安全衛生教育訓練以及工作場所用電安全宣導等，定期針對所有員工實施逃生演練、消防演講及地震演習。且工廠內部特殊從業人員，例如：安全生產管理員、危險化學品從業人員、消防安全負責人以及消防安全管理人員皆會安排其所屬的專業訓練課程；也針對研發部門開設專業設計、測試工程、製造品質、資訊管理、通識課程、RD 核心職能等相關課程，為有效地提升工作專業程度與人員安全衛生意識，工廠內部各部門主管皆強制要求參加職業安全、輻射安全及緊急應變措施作業、急救、氮氣安全、安全環保意識及叉車安全操作等多項教育訓練總共開辦 584 場次，達 2,615 人次，訓練時數共計 3,301 小時。

廠區	人員	教育訓練內容	人次	總時數
台灣	全體員工	職業安全健康教育訓練 用電安全宣導 職安消防演練	58	58
上海	單位主要負責人 安全生產管理人員 危險化學品從業人員 消防安全負責人 消防安全管理人員	安全生產教育培訓	63	1,499
泰國一廠	主管 / 經理級別	職業安全教育訓練 輻射安全及應急預案	834	1,254
泰國二廠	主管 / 經理級別	急救 氮氣安全 安全環保意識 叉車安全操作	1,660	490

### 5.3.6 員工健康管理及健康促進 403-6

廣明光電於上海、泰國皆有設廠，因新冠肺炎影響，於 2020 年依據政府發布「因應嚴重特殊傳染性肺炎疫情整備應變計畫」組成防疫小組，每天逐一掌握員工與利害關係人的身體狀況，同時控管廠內人數，並同時追蹤供應鏈、海外子公司是否有相關疫情對策。

防疫措施包括每日員工健康情況問卷調查、主動安排員工施打疫苗專案、入廠前體溫測量及管制、訪客 / 承攬商入廠管理、嚴格要求廠內人員配帶口罩、廣設消毒裝置與洗手液、加強環境消毒頻率、公共區域張貼防疫訊息、餐廳新增隔板、電梯人數控制等。

除了防疫措施的作法，廣明光電平時亦非常注重員工的身體健康，廠內每二年安排員工免費健康檢查，也於每周專科醫師及護理師臨場服務，提供員工健康相關醫療諮詢與衛生教育，並推薦員工參加下班後運動性社團如慢跑社、瑜珈社等。

台灣總部 2022 年度健康檢查及臨場服務統計

項目	人數	次數	時數
健康檢查	158	1	-
醫師臨場服務	-	4	8
護理師臨場服務	-	48	96

註：上海廠及泰國廠未辦理免費健康檢查及臨場服務



### 5.3.7 預防職安衛衝擊措施 403-7

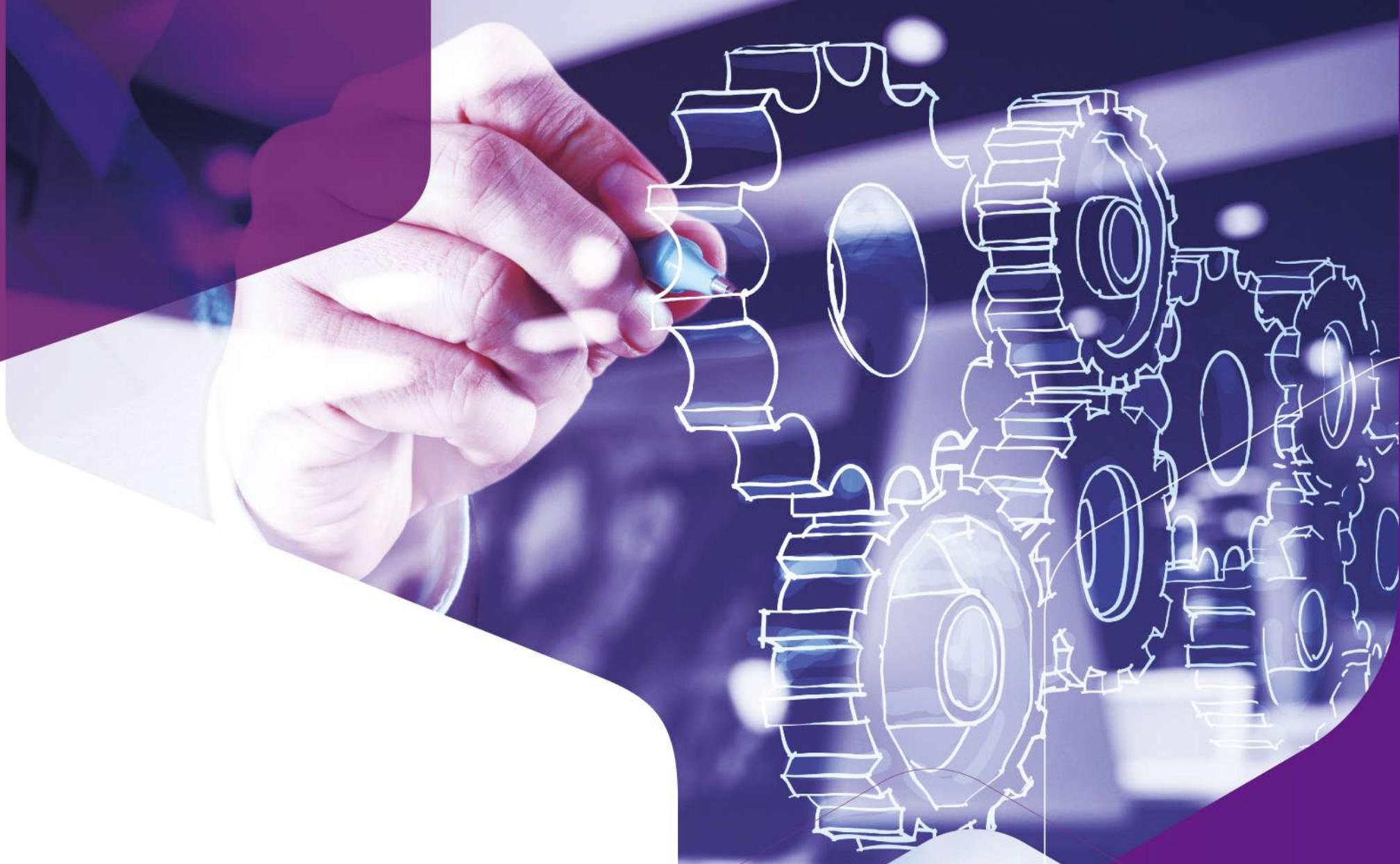
職業安全衛生委員會專員會不定期蒐集供應鏈及同業發生的重大職安事故問題，並於職業安全會議中進行研討並檢視廠內是否有同性質活動或風險。



### 5.4 公益參與

廣明光電身為整體社會的一員，與投資人、員工、在地社群及其他利害關係人相互依存，廣明光電透過拋磚引玉方式，發揮自身影響力善盡企業的社會責任，我們在各營運據點與在地團體合作，確保資源能提供給真正有需要幫助的對象；除了以自身名義投身公益外，廣明光電亦透過福委會運作，透過集合眾人善心，將資源做最有效的利用，致力讓社會變得更美好。





## 附錄



## GRI 準則說明

GRI 2-1 ~ 2-5 以及重大主題的 3-1 ~ 3-2 一定要揭露；

2-6 ~ 2-30 以及重大主題的 3-3 容許不揭露，但必須說明下表之「理由」及「解釋」。

省略理由	必要的解釋
不適用	解釋揭露項目或要求不適用的原因。
法律禁令	描述特定的法律禁令。
保密規定	限制描述特定的保密規定。
資訊無法取得 / 不完整	指明哪些資訊無法取得或不完整。當資訊不完整時，請指明缺少了哪個部分（例如：指明缺少某實體的資訊）。 解釋所需資訊無法取得或不完整的原因。 描述為取得資訊所採取的步驟，以及預計取得該資訊的時程。

GRI 準則 2021 年版本不再有「核心」跟「全面」選項，所以鑑別出來的重大主題要完整揭露其項目，如重大主題有 201 經濟績效的話，應該揭露 201-1~201-4，如果無法揭露的項目（如 201-3、201-4），要在附錄 GRI 內容索引表 EXCEL 揭露此分頁左下方那 4 種理由之一，並揭露未來規劃實施的時間。



## GRI 內容索引表

使用聲明		廣明光電已依循 GRI 準則報導 2022 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的內容			
使用的 GRI 1		GRI 1：基礎 2021	適用的 GRI 行業準則	本公司屬上櫃電腦及週邊設備業，尚無 GRI 行業準則	
主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋
GRI 2：一般揭露 2021					
組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	2.1 公司簡介	20	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	編輯方針	6	
	2-3	報告期間、頻率及聯絡人	編輯方針	6	
	2-4	資訊重編	編輯方針	6	為首本報告書無重編情形
	2-5	外部保證 / 確信	編輯方針	6	
活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	2.1 公司簡介	20	
	2-7	員工	5.1 員工概況	50	
	2-8	非員工的工作者	5.1 員工概況	50	
治理	2-9	治理結構及組成	3.1 治理實務	26	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	3.1 治理實務	26	
	2-11	最高治理單位的主席	3.1 治理實務	26	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	3.1 治理實務	26	
	2-13	衝擊管理的負責人	3.1 治理實務	26	
			3.2 風險管理	32	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.1 永續發展策略	11	
	2-15	利益衝突	3.1 治理實務	26	
	2-16	溝通關鍵重大事件	3.1 治理實務	26	
	2-17	最高治理單位的群體智識	3.1 治理實務	26	
	2-18	最高治理單位的績效評估	3.1 治理實務	26	
	2-19	薪酬政策	3.1 治理實務	26	
	2-20	薪酬決定流程	3.1 治理實務	26	
2-21	年度總薪酬比例	--		保密規定限制 / 高年度總薪酬為公司機密資訊	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋
策略、政策與實務	2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話	4	
	2-23	政策承諾	5.1.1 人權保障	50	
	2-24	納入政策承諾	3.1.4 倫理誠信	31	
	2-25	補救負面衝擊的程序	3.1.4 倫理誠信	31	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	3.1.4 倫理誠信	31	
	2-27	法規遵循	3.3 法規遵循	34	
	2-28	公協會的會員資格	2.4 參與外部組織	24	
利害關係人議合	2-29	利害關係人議合方針	1.2 確認利害關係人	12	
	2-30	團體協約	5.2.3 勞資溝通	65	不適用 / 未簽署團體協約
GRI 3：重大主題 2021					
重大主題	3-1	決定重大主題的流程	1.4 鑑別重大主題	13	
	3-2	重大主題列表	1.4 鑑別重大主題	13	
經濟面					

## ★經濟績效（營運績效）

GRI 3：重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.4 營運績效	34	
GRI 201：經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	3.4 營運績效	34	
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4.5 氣候相關財務揭露	47	
	201-3	定義福利計劃義務与其它退休計畫	5.2.1 薪酬福利	57	
	201-4	取自政府之財務補助	--		不適用 / 2020-2022 年無接受政府補助

## 市場地位

GRI 202：市場地位 2016	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	5.2.1 薪酬福利	57	
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.1.2 員工統計	50	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋
<b>環境面</b>					
★物料 (原物料管理)					
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.1 原物料	42	
GRI 301 : 物料 2016	301-1	所用物料的重量或體積	4.1 原物料	42	
	301-2	使用的可再生物料	4.1 原物料	42	
	301-3	回收產品及其包材	--		不適用 / 因產品主要皆為外銷，故包材於客戶端回收
能源					
GRI 302 : 能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	4.2 節能減碳	44	
	302-2	組織外部的能源消耗量	--		資訊不完整，故無揭露
	302-3	能源密集度	4.2 節能減碳	44	
	302-4	減少能源消耗	--		資訊不完整，故無揭露
	302-5	降低產品和服務的能源需求	--		不適用 / 目前未進行製程設備耗能監測，故無數據揭露
廢棄物					
GRI 306 : 廢棄物 2020 管理方針	306-1	廢棄物產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.3 廢棄物管理	44	
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.3 廢棄物管理	44	
	306-3	廢棄物的產生	--		本公司廢棄物項目有塑膠、紙板及木棧板皆為一般事業廢棄物
	306-4	廢棄物的處置移轉	--		本公司廢棄物皆委由廢棄物合格處理廠商離場清運，並遵循當地法規進行廢棄物處置
	306-5	廢棄物的直接處置	--		本公司廢棄物皆委由廢棄物合格處理廠商離場清運，並遵循當地法規進行廢棄物處置
★供應商環境評估 (永續供應鏈)					
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.4 永續供應鏈	45	
GRI 308 : 供應商環境評估 2016	308-1	採用環境標準篩選新供應商	4.4 永續供應鏈	45	
	308-2	供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	4.4 永續供應鏈	45	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋
社會面					

★勞雇關係 (薪酬福利)

GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.2.1 薪酬福利	57	
GRI 401 : 勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	5.1.2 員工統計	50	
	401-2	提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	5.2.1 薪酬福利	57	
	401-3	育嬰假	5.2.1 薪酬福利	57	

職業安全衛生

GRI 403 : 職業安全衛生 2018 管理方針	403-1	職業安全衛生管理系統	5.3.1 職業安全衛生系統	66	
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	5.3.3 危害辨識、風險評估 5.3.4 事故調查	67	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.3.2 職業安全委員會	66	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.3.5 職業安全教育訓練	69	
	403-6	工作者健康促進	5.3.6 員工健康管理及健康促進	69	
	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	5.3.1 職業安全衛生系統	66	

★訓練與教育 (人才培育)

GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.2.2 人才培育	63	
GRI 404 : 訓練與教育 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.2.2 人才培育	63	
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.2.2 人才培育	63	
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.2.2 人才培育	63	

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋
<b>★供應商環境評估 (永續供應鏈)</b>					
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	4.4 永續供應鏈	45	
GRI 414 : 供應商社會評估 2016	414-1	新供應商使用社會準則篩選	4.4 永續供應鏈	45	
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	4.4 永續供應鏈	45	
<b>★客戶隱私 (營業秘密保護及交易安全)</b>					
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.6 資安防護	40	
GRI 418 : 客戶隱私 2016	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	3.6 資安防護	40	
<b>當地社區</b>					
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	5.4 公益參與	70	
GRI 413 : 當地社區 2016	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	5.4 公益參與	70	



主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋
<b>自訂主題</b>					
<b>★客戶關係</b>					
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.5.3 客戶關係	38	
自訂重大主題	自訂	客戶滿意度調查	3.5.3 客戶關係	38	
<b>★資訊安全</b>					
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.6 資安防護	40	
自訂重大主題	自訂	未發生重大資安事件	3.6 資安防護	40	
<b>★產品品質</b>					
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.5.2 產品品質	37	
自訂重大主題	自訂	0 重大異常事件發生	3.5.2 產品品質	37	
<b>★創新服務</b>					
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.5.1 創新研發	35	
自訂重大主題	自訂	新品上市	3.5.1 創新研發	35	



## 電子製造與原廠委託設計服務業 SASB

主題	指標代號	揭露項目	性質	回應	對應章節
水管理	TC-ES-140a.1	(1) 總取水量、回收水占比 (2) 耗水量及屬於高水資源壓力區的佔占比	量化	(1) 上海廠: 59,618 噸 · 回收水 1,703 噸 泰國一廠: 34,352 噸 · 無回收水 泰國二廠: 31,768 噸 · 無回收水 (2) 廣明光電營運據點均不屬於高水資源壓力區	
廢棄物管理	TC-ES-150a.1	製程中產生之有害廢棄物總量 (噸) 及回收占比	量化	廣明光電均無有害事業廢棄物產生, 故無相關數據統計。	4.3 廢棄物管理
勞工實踐	TC-ES-310a.1	(1) 總停工次數及天數	量化	廣明光電 2022 年無相關情事發生。	
勞工工作條件	TC-ES-320a.1	(1) 員工及非員工的可記錄事故率 (TRIR) (2) 員工及非員工的虛驚事件發生率 (NMFR)	量化	廣明光電 2022 年均無職安事件發生, 目前無統計虛驚事件機制。	5.3 職業安全衛生
	TC-ES-320a.2	所有實體生產設備及一階供應商生產設備通過 RBA 或同等稽核驗證的百分比	量化	廣明光電 2022 年供應商評鑑合格率高達 100%	5.3 職業安全衛生
	TC-ES-320a.3	所有實體和一階供應商的不符合率分別為: (1) 主要不符合事項 (2) 次要不符合事項	量化	廣明光電 2022 年供應商評鑑無不符合事項。	5.3 職業安全衛生
產品生命週期	TC-ES-410a.1	報廢產品和回收電子廢物的總重量, 及回收百分比	量化	廣明光電廢棄物均委託合格廢棄物處理廠商回收處置。 一般事業廢棄物 2022 年 上海廠: 332.92 噸 泰國一廠: 239.40 噸 泰國二廠: 327.12 噸	
原料來源	TC-ES-440a.1	描述使用關鍵材料之風險管理	討論與分析	關鍵晶片: 材料短缺或交期過長 風險控管: (1) 提供供應商長交期 FCST (2) 請供應商協助備少量庫存應急單風險 (3) 與客戶緊密聯繫, 取得明確專案進度與訂單量增減 (4) 增加原物料來源源頭	

## 活動指標

TC-ES-000.A	製造工廠數量	量化	2 處製造工廠
TC-ES-000.B	製造工廠面積	量化	上海廠：24,700 平方米 泰國一廠：14,732 平方米 泰國二廠：77,150 平方米
TC-ES-000.C	員工人數	量化	台灣：217 人 上海廠：540 人 泰國一廠：661 人 泰國二廠：776 人



## 附表一之九 永續揭露指標—電腦及週邊設備業

編號	指標	指標種類	年度揭露情形	單位	備註
1	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	廣明光電均使用外購電力，相關數據可參考 4.2 節能減碳	十億焦耳 (GJ)、百分比 (%)	
2	總取水量及總耗水量	量化	廣明光電製程無大量用水，只有一般生活用水。水資源管理對於本公司並無顯著影響，故目前無統計相關數據。	千立方公尺 (m <sup>3</sup> )	
3	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	廣明光電均無有害事業廢棄物產生，故無相關數據統計。	公噸 (t), 百分比 (%)	
4	說明職業災害類別、人數及比率	量化	廣明光電 2022 年均無職安事件發生。	比率 (%), 數量	
5	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比 (註 1)	量化	廣明光電廢棄物均委託合格廢棄物處理廠商回收處置，無收再利用。 2022 年一般事業廢棄物回收量 上海廠：332.92 噸 泰國一廠：239.40 噸 泰國二廠：327.12 噸	公噸 (t), 百分比 (%)	
6	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	關鍵晶片：材料短缺或交期過長 風險控管： (1) 提供供應商長交期 FCST (2) 請供應商協助備少量庫存應急單風險 (3) 與客戶緊密聯繫，取得明確專案進度與訂單量增減 (4) 增加原物料來源源頭	不適用	
7	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	廣明光電 2022 年無相關情事發生	報導貨幣	
8	依產品類別之主要產品產量	量化	30,128 千台	依產品類型而不同	

註 1：包含下腳料賣出或其他回收處理，應提供相關說明。

## 查證聲明



### 廣明光電股份有限公司 2022 年永續報告書之獨立保證意見聲明書

聲明書編號:2306010

廣明光電股份有限公司(以下簡稱廣明光電)與格瑞國際驗證有限公司(以下簡稱格瑞驗證)為相互獨立的公司及組織,格瑞驗證除了針對企業 2022 年永續報告書進行評估和查證外,與廣明光電並無任何財務上的關係。

本獨立保證意見聲明書(以下簡稱聲明書)的目的,僅作為對下列有關廣明光電之永續報告書所界定範圍內的相關事項進行保證之結論,而不作為其他之用途。除對查證事實提出獨立保證意見聲明書外,對於其他目的之使用,或閱讀此獨立保證意見聲明書的任何人,格瑞驗證並不負有或承擔任何相關法律或其他之責任。

本獨立保證意見聲明書係基於廣明光電提供予格瑞驗證之相關資訊所作查證之結論,因此查證範圍乃基於並局限在這些提供的資訊內容之內,格瑞驗證認為這些信息內容都是完整且準確的,對於這份獨立保證意見聲明書所載內容或相關事項之任何疑問,將全部由廣明光電回覆。

#### 保證範圍

廣明光電與格瑞驗證協議的查證範圍包括:

1. 整份永續報告書內容及廣明光電在 2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日的所有營運績效
2. 依照 AA1000 保證標準 v3 的第 I 應用類型評估廣明光電遵循 AA1000 當責性原則標準(2018)的品質和程度,不包括對於報告書揭露的資訊/數據之可信程度的查證
3. 本聲明書以中文作成,並翻譯成英文以供參考

#### 意見聲明

我們總結廣明光電之永續報告書內容,對於廣明光電的相關運作與績效則提供一個公平的觀點,我們相信有關廣明光電 2022 年的經濟、社會、環境及公司治理等特定績效指標是被正確無誤地展現,報告書所揭露的績效指標展現了廣明光電對鑑別及滿足利害關係人的期望與努力。

我們的查證工作是由一組具有依據 AA1000 保證標準 v3 查證能力之團隊執行,以及規劃和執行這部分的工作,以獲得必要的資訊數據及說明。我們認為廣明光電所提供的證據足夠以表明其依據 AA1000 保證標準 v3 及其 2018 年附錄的報告方法與自我聲明符合 GRI 永續性報導準則。

#### 查證方法

為了收集與作成結論有關的證據,我們執行了以下工作:

- 對來自外部團體相關於廣明光電之公司政策的議題,進行高階管理的審查,以確認本報告中聲明書的合適性;
- 與廣明光電管理者討論有關利害關係人參與的方式,且並無直接關外部利害關係人;
- 訪談與永續報告書編制及資訊提供有關的員工;
- 在抽樣基礎上稽核廣明光電之績效數據;
- 審查報告中所作宣告的支持性證據;
- 針對公司報告及其相關 AA1000 當責性原則(2018)中描述有關包容性、重大性、回應性及衝擊性原則的流程管理進行審查。

#### 結論

針對 AA1000 當責性原則(2018)之包容性、重大性、回應性、衝擊性與 GRI 永續性報導準則的詳第一頁(共二頁)



細查結果如下:

#### 包容性

廣明光電已建立與主要利害關係人合作的過程,包含股東/投資人、客戶、供應商、員工、鄰里社區等,並於 2022 年展開一系列利害關係人活動,涉及經濟、社會和環境等一系列重大主題。以我們專業意見而言,這份報告書涵蓋了廣明光電的包容性議題。

#### 重大性

報告書已載明廣明光電所關注經濟、社會和環境等主題,鑒別出 10 項重大主題包括營運績效、產品品質、客戶關係、人才培育、創新服務、資訊安全、營業秘密保護及交易安全、原物料管理、薪酬福利、供應鏈永續管理等。以我們專業意見而言,這份報告書適切地涵蓋了廣明光電的重大性議題。

#### 回應性

廣明光電執行來自利害關係人的要求與看法之回應,實行方法包括客戶滿意度調查及眾多的內部和外部利害關係人的溝通機制,作為提供進一步回應利害關係人的機會,並能對利害關係人所關切議題及時回應。以我們專業意見而言,這份報告書涵蓋了廣明光電的回應性議題。

#### 衝擊性

廣明光電已鑒別,並以平衡且有效之量測及揭露方式公正展現其衝擊。廣明光電已建立監督、量測、評估及管理衝擊之流程,有助於組織內實現更有效之決策與成果管理。就我們的專業意見而言,本報告書涵蓋了廣明光電的衝擊性議題。

#### GRI 永續性報導準則

廣明光電提供有關遵循 GRI 永續性報導準則之自我宣告與相關資料,基於審查的結果,我們確認報告書參照 GRI 永續性報導準則的社會責任與永續發展的相關揭露項目已被揭露、部分揭露或省略。以我們的專業意見而言,此自我宣告涵蓋了廣明光電的社會責任與永續性主題。

#### 保證等級

依據 AA1000 保證標準 v3 及其 2018 年附錄,我們查證本聲明書為中度保證等級,如同本聲明書中所描述的範圍與方法。

#### 責任

本獨立保證聲明書的意見聲明供廣明光電使用,我們的責任僅基於所描述的範圍與方法,提供專業意見並提供利害關係人一個獨立的保證意見聲明書。

#### 能力與獨立性

格瑞驗證為由各管理系統領域的專家組成,本查證團隊係由具專業背景,且接受過 AA1000 AS v3、ISO 9001、ISO 14001 與 ISO 45001 之一系列永續發展、環境及社會等管理標準的訓練,具有主導稽核員資格之成員組成。

基於保證團隊之查證行為,並由

格瑞國際驗證有限公司(中華民國,台灣)於 2023 年 06 月 20 日簽署發行



簽證  
陳文復 總經理



第二頁(共二頁)



廣明光電股份有限公司  
Quanta Storage Inc.

