

PHISON

群 聯 電 子

2024 永續報告書



PHISON 2024 ESG REPORT

目錄

關於本報告書	004	2. 利害關係人議合	018	4. 創新與服務	043	6. 環境保護	056	8. 社會共榮	096
執行長的話	006	2.1 重大主題鑑別流程	018	4.1 創新研發	044	6.1 氣候策略	056	8.1 公益活動與集團策略	096
2024年績效亮點	008	2.2 利害關係人溝通	022	4.2 品質管理	047	6.2 能資源管理	060	8.2 年度公益績效	098
永續管理指標	010			4.3 客戶關係管理	048	6.3 廢污水與廢棄物管理	062		
永續影響力策略地圖	012	3. 永續治理	026			6.4 綠色設計	064	附錄	102
		3.1 永續發展政策	026	5. 責任供應鏈	049	6.5 環保投資	067	附錄一 GRI內容索引表	102
		3.2 公司治理	027	5.1 供應鏈管理	050			附錄二 永續會計準則委員會	105
1. 關於群聯	014	3.3 誠信經營	032	5.2 衝突礦產管理	032	7. 員工照護	068	SASB內容索引	068
1.1 公司簡介	014	3.4 法令遵循	033			7.1 員工聘僱狀況	068	附錄三 上櫃公司編製與申報	106
1.2 主要產品與銷售地區	016	3.5 風險管理	034			7.2 人才吸引與留任	072	永續報告書作業辦法	072
1.3 外部組織參與	017	3.6 經濟績效	037			7.3 人才發展與訓練	082	附表一之八 永續揭露指標	082
		3.7 資訊安全	040			7.4 職業安全衛生	088	一半導體業	088
						7.5 勞資溝通	094	附錄四 獨立保證意見聲明書	107

關於本報告書

本報告書以企業永續策略為核心，並以治理、創新、責任供應鏈、環境保護、員工照護以及社會公益等面向為架構，揭露群聯電子在永續發展過程中，面對重大議題的觀點與因應作為。

報告期間

群聯電子企業永續經營管理委員會每年度定期彙整並發行非財務資訊報告書，2025年7月發布「2024年永續報告書」（以下簡稱本報告書），同時備有中、英文版本公告於群聯電子網站「ESG專區」供各界利害關係人參閱，內容涵蓋本公司於2024年1月1日至12月31日在經濟、社會及環境三大面向的績效表現，以及重大主題的管理方法與因應作為。

邊界與範疇

本公司合併財務報告主體包含群聯電子及下述子公司：聯旭東投資股份有限公司、Phison Electronics Japan Corp.、群欣電子股份有限公司、群馬電子股份有限公司、Global Flash Limited、Power Flash (Samoa) Limited、Regis Investment (Samoa) Limited、Nextorage Corporation、Phison Technology India Private Limited、富存投資股份有限公司、Core Storage Electronic(Samoa) Limited、曜成科技股份有限公司、Power Flash (HK) Limited、深圳佳存電子科技有限公司、廈門佳芯電子有限公司、RealYou Investment Limited、合肥瑞瀚電子科技有限公司、Phison Technology Inc.、群佳科技製造股份有限公司及Maistorage Technology Sdn Bhd。

考量營運重大性，本報告書除經濟績效章節係依合併報表原則設定組織邊界，其餘章節揭露範疇皆為群聯電子臺灣所有營運據點。群聯電子臺灣營運據點包含群聯電子總部、群聯電子新竹、台北、台南辦公室以及科義廠(已於2024年5月停止營運)。

撰寫依據

本報告書依循「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」、全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiatives, GRI) 發布之GRI 準則 (GRI Standards 2021) (目前尚未發佈半導體業之產業標準)、永續會計準則委員會SASB(Sustainability Accounting Standards Board) 之半導體業準則(Semiconductors Sustainability Accounting Standard 2023)以及氣候變遷財務揭露框架(TCFD)為編製基準，並由優麗國際管理系統驗證股份有限公司(DQS Taiwan Inc.)根據AA1000AS v3 TYPE II中度保證標準、GRI 準則及SASB 準則查證本報告書。本公司財務數據係經安侯建業聯合會計師事務所(KPMG)查帳確認。本報告書中所有財務數字均以新台幣為計算單位，各面向之統計數字則以國際通用之指標為計算基礎。

報告書編製及核准程序

本報告書數據皆由各部門提供，經董事會下屬之企業永續經營管理委員會其下工作小組彙整編製，經各部門確認後，由企業永續經營管理委員會呈報董事會核准後發行。

聯絡資訊

- ▶ 編製單位：企業永續經營管理委員會
- ▶ 聯絡人：市場暨專案企劃室 黃彥婷
- ▶ E-mail：csr@phison.com
- ▶ 電話：+886-37-586896
- ▶ 地址：苗栗縣竹南鎮群義路1號
- ▶ 網站：官網首頁>ESG
- ▶ 現行發行版本:2025年7月發行
- ▶ 前期發行版本:2024年7月發行
- ▶ 下期發行版本:預定2026年7月發行
- ▶ 永續報告書發佈週期與財報一致，本年度無資訊重編事件。



執行長的話

2024年，全球經濟環境充滿變數，特別是在下半年，消費市場需求放緩，為產業發展帶來挑戰。然而，群聯憑藉強大的技術研發實力與多元產品佈局，成功在市場波動中維持競爭優勢，繳出優於同業的成績。我們的NAND儲存解決方案在PC、伺服器、電競、工控等應用領域持續獲得市場肯定，展現出群聯穩健的成長動能，也進一步鞏固我們在全球儲存產業的領導地位。展望2025年，群聯將持續深化技術創新，在美國消費性電子展（CES）推出全系列PCIe 5.0 SSD儲存方案，提供更高效能、低延遲的解決方案，以滿足PC OEM、伺服器、電競及AI市場對於高速儲存的需求，進一步擴大市佔。特別是在企業級市場，群聯將持續強化企業級SSD解決方案，推出更高效能、高耐用度的PCIe Gen5與Gen4 SSD，全面優化伺服器、雲端運算與資料中心的儲存效能。再者，群聯將進一步拓展UFS產品線，提供更高效能與更低功耗的解決方案，以滿足智慧型手機、車載應用與物聯網設備日益增長的儲存需求。此外，群聯的地端AI模型微調方案aiDAPTIV+，與NVIDIA創辦人黃仁勳於CES演講中提出的地端推論（Inference）機器設備策略相呼應，透過NVIDIA的地端AI推論設備整合群聯的aiDAPTIV+方案，將有助加速AI技術應用於各行各業，讓AI真正落地，推動產業智能化升級。未來，群聯將持續秉持技術創新的核心價值，強化產品競爭力，滿足全球市場不斷變化的需求。我們將與合作夥伴攜手，共同推動產業發展，以更卓越的儲存與AI解決方案，為全球用戶創造更高的價值。

群聯不僅僅在技術上持續精進，亦同樣重視ESG相關議題，除獲評公司治理評鑑上櫃公司排名6%-20%，亦入選道瓊永續指數永續年鑑(S&P Global Sustainability Yearbook 2025)成員。鑒於氣候變遷已成為當前全球性的重要議題，從法規、價值鏈、產品趨勢上全面影響企業的發展藍圖，且氣候災難一旦發生，將對企業造成巨大財務衝擊，群聯本年度取得ISO 50001能源管理系統驗證，力行節能減碳貢獻「氣候減緩」(mitigation)，亦儘可能地提高組織氣候「韌性」(resilience)以「調適」(adaptation)氣候變遷之衝擊。未來群聯除持續優化產品效能，協助降低終端使用者的碳排放量外，亦將踐行可再生能源承諾，完成2025年至少達成總用電量的百分之十使用可再生能源及2030年達到百分之二十的綠電採購目標。此外，群聯每年回填碳揭露專案(CDP)氣候變遷問卷及水安全問卷，努力讓各界利害關係人取得更透明的資訊。

有良好的工作環境與薪資福利，才能與員工共創企業的長期發展。群聯依據不同平台收集之員工建議評估可行性，進而推行改善專案，同時維持各種勞資溝通管道的暢通性及有效性，創造包容、友善、健康、尊嚴之工作環境，提升員工對公司的認同感；同時因應組織擴大、員工人數快速成長，為提升組織效能，本年度持續推進「人力效率提升專案」，期望透過此培訓加強主管們培育部屬、規劃部屬職涯發展的能力，以持續精進同仁的工作技能。社會公益方面，群聯致力於回饋當地社區，近年更著重於深化社會影響力，「益起上學趣」及「海岸林復育長期計畫」公益專案皆已邁入第四年，攜手臺灣好基金會執行之「神農計畫」邁向第二年，凝聚小學生對家鄉的認同與自信。2024年本公司共投入超過新台幣1,300萬元的捐贈物資與捐款，落實「取之社會、回饋社會」的理念，攜手各方夥伴共創永續價值。

潘健成

2024年績效亮點



- ▶ 共召開8次董事會, 董事平均出席率為95.59%。
- ▶ 臺灣證券交易所公司治理評鑑上櫃公司排名6%~20%。
- ▶ 入選道瓊永續指數永續年鑑(S&P Global Sustainability Yearbook 2025)成員。
- ▶ 獨家專利AI方案aiDAPTIV+ 獲頒2025臺灣精品銀質獎。
- ▶ 成為全球首家通過ISO/SAE 21434車規認證的NAND控制晶片獨立供應商。
- ▶ 建置「供應鏈資安管理規範」, 以「資安風險評估表」對27家主要供應商進行考核, 同時對其中3家供應商進行實地審查。
- ▶ 年度客戶滿意度為8.46分, 滿意比例達88.33%。



- ▶ 五期廠房取得ISO 50001能源管理系統驗證。
- ▶ CDP(Carbon Disclosure Project)氣候變遷問卷及水安全問卷取得B-。
- ▶ 購買1,982,601度再生能源, 預計至2030年購買再生能源總量將達到總用電量的20%。
- ▶ 新推出的SSD、UFS較基準產品的晶片功耗效能比優化50%。
- ▶ 「海岸林復育長期計畫」邁入第四年, 於認養的沿岸土地種植耐風吹、砂埋、水淹及鹽分的樹種(如黃槿、林投、木麻黃等)累積達4,000棵。



- ▶ 獲得衛福部國健署「健康職場認證」。
- ▶ 教育訓練總費用為新台幣408萬元, 共開設512堂課程, 滿意度分數平均達95.27。
- ▶ 共舉辦3場健康篩檢及12場健康講座, 參加健康促進活動達1,025人次。
- ▶ 員工協助方案(EAPs)年度累計諮詢人次達5,935人, 使用者年度滿意度平均分數為5.8分(滿分6分)。
- ▶ 在法說會後辦理4場員工說明會, 由執行長向員工說明公司營運狀況與未來目標, 提高員工向心力。
- ▶ 社會投入金額共計新台幣13,292,320元(含捐款與捐物), 2024年志工時數累積達930小時。

永續管理指標

永續主題類型	績效指標	2024年目標	2024年實績	達成狀況	2026年目標	2028年目標
人才吸引與留任	▶ 員工留任率	≥90%	93.98%	達成	≥90%	≥90%
	▶ 人才應聘率 ¹	≥10倍	25倍	達成	≥10倍	≥10倍
人才發展與訓練	▶ 教育訓練滿意度分數	≥92分	95.27分	達成	≥94分	≥94分
	▶ 主管接受管理課程的平均時數	≥10小時	11.12小時	達成	≥10小時	≥10小時
職業安全衛生	▶ 健康促進活動場次	7場	14場	達成	≥8場	≥8場
	▶ 健康促進活動參與率	≥33%	57.55%	達成	≥35%	≥40%
	▶ 健康促進推動成效率	≥55%	62.65%	達成	≥60%	≥60%
	▶ 員工協助方案(EAP)專案使用滿意度	≥5.8分(滿分6分)	5.8分	達成	≥5.8分(滿分6分)	≥5.8分(滿分6分)
環境保護	▶ 人均用水量	較2018年減少9%	較2018年減少60%	達成	較2018年減少11%	較2018年減少13%
	▶ 廢棄物產生密集度 (廢棄物產出量/百萬營收)	無訂定目標 ²	0.0076公噸/百萬營收	N/A	≤0.0075公噸/百萬營收	≤0.0073公噸/百萬營收
	▶ 溫室氣體排放強度 (溫室氣體排放量/百萬營收)	≤0.320公噸/百萬營收	0.285公噸/百萬營收	達成	≤0.319公噸/百萬營收	≤0.317公噸/百萬營收
	▶ 再生能源使用比例	≥3%	5.56%	達成	達總用電量10%	達總用電量10%
供應鏈管理	▶ 依據生管部及採購部設定之交易條件，供應商完成「永續風險評估問卷」之比例	100%	100%	達成	維持為100%	維持為100%
	▶ 關鍵供應商接受群聯RBA專業人員的稽核比例	≥90%	100%	達成	稽核率達到100%	稽核率維持100%
	▶ 關鍵供應商RBA稽核後的改善比例	≥90%	79.73%	未達成 ³	改善比率達100%	改善比率維持100%
	▶ 供應商簽署「供應商行為準則」之比例 ⁴	100%	100%	達成	簽署率維持100%	簽署率維持100%
社會公益	▶ 有群聯志工參與的公益活動場次	3場	5場	達成	4場	4場
	▶ 累積種植樹木棵數	4,500棵	11,590棵	達成	8,000棵	10,000棵

¹ 人才應聘率計算公式為應徵人數/招聘人數。

² 2024年因五廠剛通過廢棄物清理計畫書，預估會超過基準年變動之顯著性門檻(3%)，故2024年無設定廢棄物減量目標，待2025年重新訂定廢棄物減量基準年及減量目標。

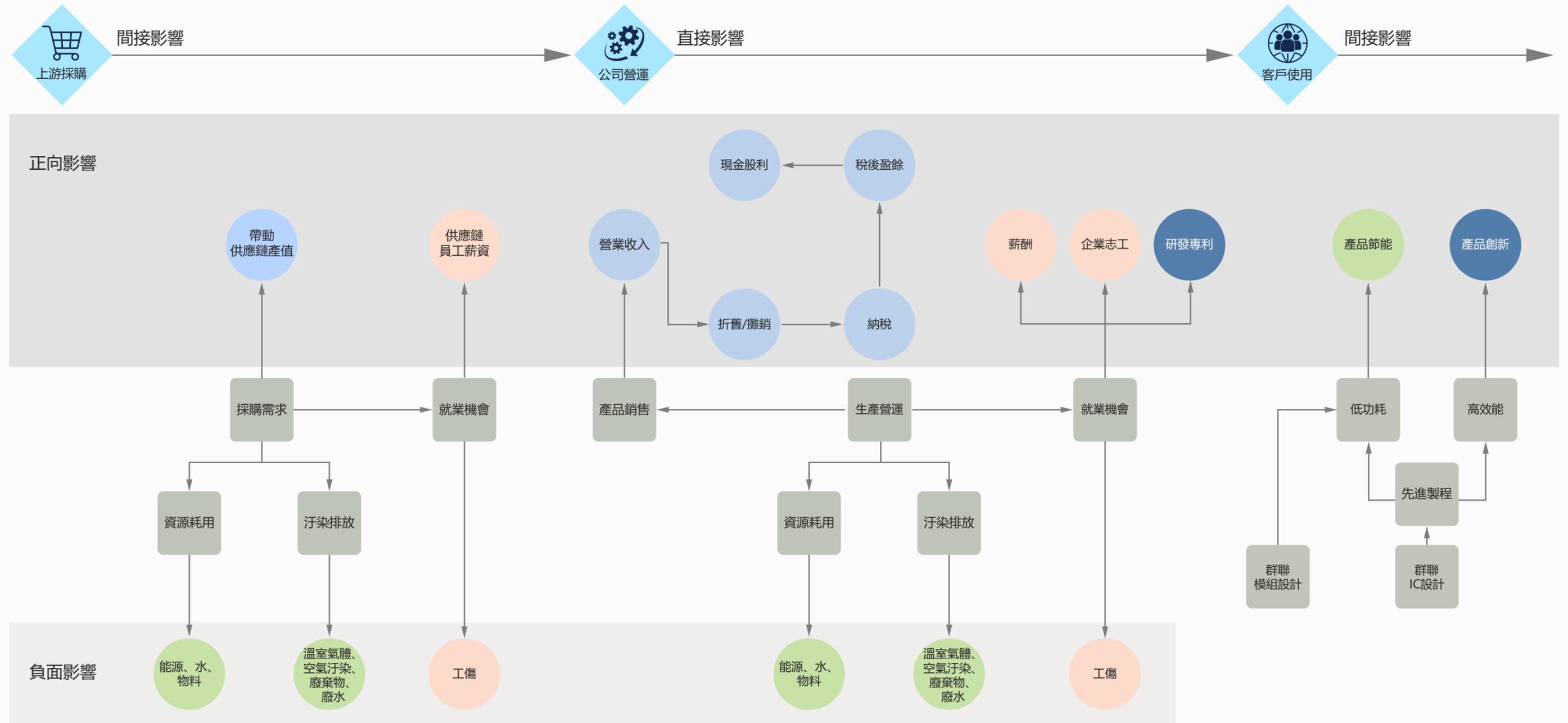
³ 本年度因稽核準則項目增加，致多數小規模供應商無法立刻改善稽核缺失，故改善比率未達成目標，未來將持續輔導改善。

⁴ 應簽署之供應商為年交易金額在100萬以上且每年進貨12筆以上之供應商，排除現貨及測板廠商。

永續影響力策略地圖

本公司羅列從上游採購、公司營運到客戶使用階段對經濟、環境及社會帶來的正向 (效益) 與負向 (成本) 影響, 作為內部管理ESG議題的整體框架, 期望在價值鏈中盡可能減少營運對經濟、環境及社會帶來的負向衝擊。

■ 營運投入 / 產出 → 因果關聯



- 投資入: 創造股利收入與報酬
- 客戶: 共同實現產品應用與創新
- 供應商/加工廠: 帶動供應鏈產值共同成長
- 社區: 挹注資源支持在地發展及強化社會韌性
- 政府: 繳交稅收促進社會發展
- 員工: 創造就業機會與福祉

1. 關於群聯

1.1 公司簡介

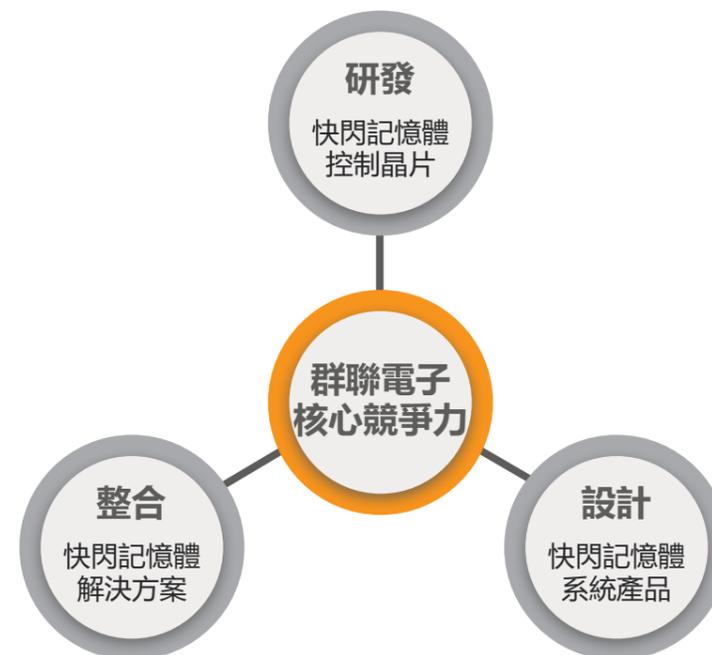
總部位置	▶ 苗栗縣竹南鎮群義路1號
創立時間	▶ 2000年11月8號
董事長	▶ 顏暉駘
資本額	▶ 新台幣 2,058,178 仟元
員工人數	▶ 4,797
產量	▶ 快閃記憶體模組產品102,166仟片 ▶ 積體電路83,541仟片 ▶ 控制晶片330,902仟片
產業別	▶ 半導體業
股票代碼	▶ 8299



1.1.1 經營理念與發展策略

本公司秉持「誠信、分享、效率、創新」的經營理念，致力於研發與設計快閃記憶體控制晶片 (NAND Controller IC)，從發明「全球首顆單晶片(SoC)USB快閃記憶體隨身碟控制晶片」及發布「全球首支USB快閃記憶體拇指碟PenDrive」開始，持續深耕、擴張，至今已成為全球最完整、最先進的快閃記憶體應用儲存解決方案供應商。從消費應用市場起家，至今公司營運已包括智慧物聯網、嵌入式系統、車載系統、邊緣運算、遊戲電競、嵌入式ODM(EmbeddedODM)、伺服器等高階快閃記憶體儲存應用市場，持續為全球客戶提供全方位且彈性的儲存解決方案。

2024年雖然面臨全球消費市場疲軟的挑戰，但本公司憑藉堅強的技術實力與多元的產品布局，依舊在業界繳出亮眼成績。儲存解決方案各大應用領域持續受到市場肯定，展現出靈活應對能力與市場競爭力。展望 2025 年，本公司在美國消費性電子展 (CES) 推出全系列 PCIe 5.0 SSD 儲存方案，這些創新尖端儲存方案將助力擴大 PC OEM、伺服器、電競及 AI 領域市占率。



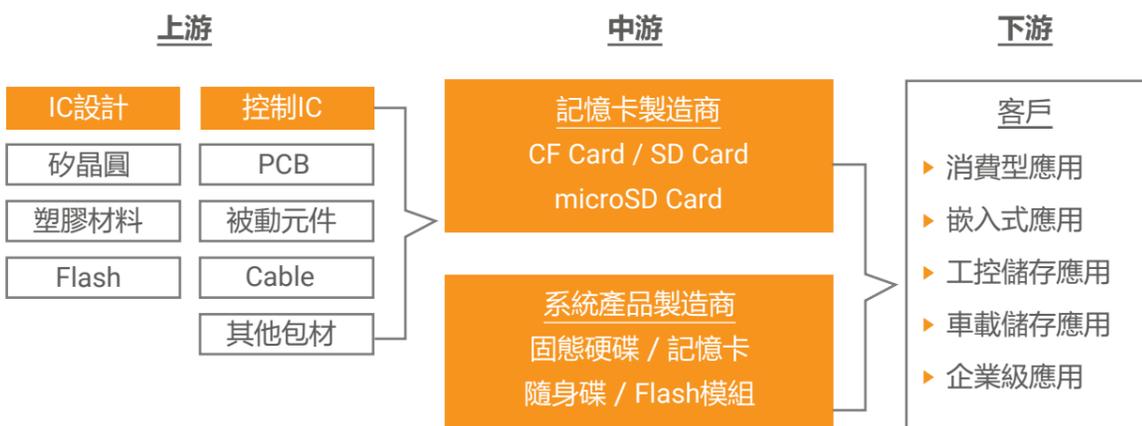
1.2 主要產品與銷售地區

1.2.1 主要產品

本公司主要業務為NAND控制晶片與NAND儲存模組方案等NAND應用之研發與銷售，故分屬價值鏈之上、中游（如下圖橘底部分），本年度價值鏈無顯著變化。本公司主要產品可分為USB隨身碟、SD/microSD記憶卡、eMMC、PATA / SATA / PCIe SSD及UFS等全方位儲存介面之快閃記憶體控制晶片（NAND Controllers）、應用範圍則包括消費型應用、嵌入式應用、工控儲存應用、車載儲存應用與企業級應用等。

註：本公司的營運核心為快閃記憶體控制晶片及快閃記憶體模組產品設計開發與銷售，晶片產品之製造全數委由半導體代工廠生產與封裝測試；模組產品之製造則委託模組代工廠生產及組裝，故無自製之產品。

價值鏈上、中、下游關聯圖



1.2.1 營運分布

本公司於臺灣苗栗設置總部，且於美國、日本、印度、馬來西亞及中國設立子公司暨技術服務據點，以利進行跨國性策略合作，與各國的商業夥伴建立更緊密的合作關係，並為當地客戶提供最即時的技术支援，深化互助夥伴關係。

群聯電子營運分布

總部	▶ 臺灣 苗栗
技術服務據點	▶ 臺灣 新竹 / 台北 / 台南 ▶ 美國 聖荷西 / 博伊西 ▶ 中國 深圳 / 廈門 ▶ 日本 東京 ▶ 印度 海德拉巴 ▶ 馬來西亞 雪蘭莪
銷售據點	▶ 日本 川崎
服務據點	▶ 日本 / 美國

主要銷售地區金額比率

地區	臺灣	亞洲 (臺灣以外)	美洲	歐洲	澳洲	其他	合計
百分比(%)	26.33	51.92	19.32	2.25	0.07	0.11	100

1.3 外部組織參與

本公司積極參加相關產業組織，進行交流與趨勢探討，掌握國際脈動。至2024年本公司共參與17個產業組織。

序號	組織名稱	參加年度	參與身分
1	PCI-SIG產業標準聯盟	2004-至今	成員
2	USB開發者論壇	2004-至今	成員
3	ONFI開放式NAND快閃記憶體介面工作小組	2006-至今	董事會員
4	NVM Express非揮發性記憶體標準協會	2007-至今	貢獻者會員
5	JEDEC固態技術協會	2007-至今	成員
6	SSDA中華民國固態磁碟技術推廣協會	2008-至今	董事會員
7	SD協會	2009-至今	董事會員
8	TSIA臺灣半導體協會	2009-至今	會員
9	UFSA通用快閃記憶體協會	2010-至今	董事會員
10	CFA (CompactFlash Association)	2010-至今	執行委員
11	MIPI行動產業處理器界面聯盟	2012-至今	會員
12	UNH-IOL	2014-至今	會員
13	ITMA智慧終端存儲協會	2020-至今	董事會員
14	MIH電動車開放平台	2020-至今	會員
15	全球網絡存儲工業協會(SNIA)	2020-至今	會員
16	開放運算計畫(OCP)	2021-至今	會員
17	CXL聯盟	2022-至今	貢獻者會員

2. 利害關係人議合

2.1 重大主題鑑別流程

本公司重視利害關係人的聲音，致力於透過更即時、透明的溝通管道，將利害關係人的反饋融合到公司決策過程中，回應社會期待並善盡企業社會責任。本公司依據AA1000利害關係人議合標準 (AA 1000 Stakeholder Engagements Standard, AA1000 SES)，並參考國內外永續發展趨勢，依循鑑別、利害關係人議合、分析與確認四大步驟，鑑別出6大主要利害關係人，再以GRI準則為基礎，透過分析主要利害關係人對經濟、社會及環境各項主題的關注程度、公司營運對經濟、社會及環境的衝擊程度、各個主題的影響規模、範疇、可能性後，決定7項重大主題，以下將在報告書各對應章節揭露管理方針。



群聯電子重大性分析結果

● 環境主題 ● 社會主題 ● 治理與經濟主題



負面衝擊(考量影響規模、範疇、可能性)	永續主題	正面衝擊(考量影響規模、範疇、可能性)
	經濟績效	營運績效的提升
風險管理不當	風險管理	型塑風險意識文化
	人才吸引與留任	職場福利促進
	創新管理	在產業中的競爭地位與競爭優勢來源
	綠色產品	節能產品研發與投資
	人才發展與訓練	持續提升人力素質
供應鏈管理不當	供應鏈管理	供應商ESG意識與管理作為提升
客戶權益損害	客戶滿意度	客戶服務體驗提升
職場不法侵害	多元包容職場	促進職場性別平等與多樣性
溫室氣體管理不當	氣候變遷	氣候行動
喪失利害關係人的信任	誠信經營	
洩露隱私/機密	資訊安全	
地緣政治對公司投資與營運的風險	地緣政治	
衝突礦產管理不當	衝突礦產	
侵害/未保障勞工人權	人權	
造成營運生態衝擊	生物多樣性	
廢棄物/有害物質處理不當	廢棄物及有害物質管理	
職安與健康管理不當	職業安全衛生	
法規遵循成本	法令遵循	
	社會公益	慈善與公益

2.2 利害關係人溝通

利害關係人	關注主題	主要溝通方式與頻率	2024年度重點成果	報告書溝通章節
客戶	<ul style="list-style-type: none"> 誠信經營 客戶關係 供應鏈管理 氣候變遷 	<ul style="list-style-type: none"> 電話、電子郵件 (每日) 客戶滿意度調查 (每年) 客服專線 (即時) 季度營運與技術會議 QBR/QTR (每季) 	<ul style="list-style-type: none"> 回填11份ESG問卷 客戶滿意度調查 8.46/10 2024年未收到任何侵犯客戶隱私或遺失資料的投訴 	3.3 誠信經營 4.3 客戶關係管理 5. 責任供應鏈 6.1 氣候策略
員工	<ul style="list-style-type: none"> 誠信經營 經濟績效 勞雇關係 人才發展 	<ul style="list-style-type: none"> 勞資會議 (每季/不定期) 新人座談會 (每半年) 員工意見信箱 (即時) 員工座談會 (不定期) 員工意見調查(視需要執行) 公司期刊 (每年) 電子郵件公告 (即時) 社群媒體 (不定期) 	<ul style="list-style-type: none"> 舉辦4場勞資會議 舉辦4次新人意見調查跟4場新人座談會 在法說會後舉辦4場員工說明會，讓員工知道公司營運狀況 執行1次員工意見調查 	3.3 誠信經營 3.6 經濟績效 7. 員工照護
供應商	<ul style="list-style-type: none"> 誠信經營 供應鏈管理 	<ul style="list-style-type: none"> 供應商填寫「永續風險評估問卷」 (每年) 關鍵供應商填寫RBA SAQ (每年) 關鍵供應商接受RBA稽核 (每年) 供應商線上平台 (即時) 申訴信箱 (即時) 季度營運與技術會議 QBR/QTR (每季) 	<ul style="list-style-type: none"> 回收111份供應商「永續風險評估問卷」 完成48家供應商夥伴RBA稽核 回收48家供應商夥伴RBA SAQ 	3.3 誠信經營 5. 責任供應鏈
股東/投資人	<ul style="list-style-type: none"> 經濟績效 誠信經營 法令遵循 氣候變遷 	<ul style="list-style-type: none"> 股東常會 (每年) 股東臨時會 (不定期) 法人說明會 (每季/不定期受邀) 公司年報、永續報告書 (每年) 投資人信箱 (即時) 國內外分析師交流會、投資論壇 (不定期) 公開資訊觀測站-新聞稿、重大消息 (不定期) 	<ul style="list-style-type: none"> 舉辦年度股東常會 參與法人說明會31場 發行年報及永續報告書 發布71則重大消息於公開資訊觀測站 發布7則新聞稿、10則焦點案例於公司官網 	3. 永續治理 6.1 氣候策略
政府單位	<ul style="list-style-type: none"> 誠信經營 法令遵循 	<ul style="list-style-type: none"> 公文往來 (即時) 法規宣導會及公聽會 (不定期) 產業政策問卷反饋(不定期) 主動呈報至政府部門網站(不定期) 	<ul style="list-style-type: none"> 參加6場法規宣導會及公聽會 協助回填政府產業問卷5份 	3.3 誠信經營 3.4 法令遵循
社區	<ul style="list-style-type: none"> 法令遵循 社會公益 	<ul style="list-style-type: none"> 公司電話 (即時) 社群媒體 (不定期) 公開資訊觀測站-新聞稿、重大消息 (不定期) 	<ul style="list-style-type: none"> 舉辦25場愛心義賣 發布71則重大消息於公開資訊觀測站 發布7則新聞稿、10則焦點案例於公司官網 	3.4 法令遵循 8. 社會共榮

重大主題與群聯電子價值鏈

重大主題 (依衝擊的顯著性來排定優先順序)	價值鏈衝擊熱點			GRI 準則 / SASB會計指標	對SDGs的貢獻
	上游 (原料採購/產品製造)	公司營運	下游 (客戶使用)		
1.經濟績效	●	●		<ul style="list-style-type: none"> ▶ GRI 201: 經濟績效 2016 ▶ SASB: 活動指標 	
2.風險管理	●	●	●	<ul style="list-style-type: none"> ▶ GRI 305: 排放 2016 ▶ SASB: 溫室氣體排放 ▶ SASB: 製造過程中的能源管理 ▶ SASB: 水資源管理 	
3.創新管理		●	●	<ul style="list-style-type: none"> ▶ GRI 302: 能源 2016 ▶ SASB: 知識產權保護與競爭行為 	
4.人才吸引與留任		●		<ul style="list-style-type: none"> ▶ GRI 401: 勞雇關係 2016 ▶ GRI 405: 員工多元化與平等機會 2016 ▶ GRI 406: 不歧視 2016 ▶ SASB: 招募及管理全球專業人才 ▶ SASB: 員工健康與安全 	 
5.綠色產品	●	●	●	<ul style="list-style-type: none"> ▶ SASB: 產品生命週期管理 	
6.人才發展與訓練		●		<ul style="list-style-type: none"> ▶ GRI 404: 訓練與教育 2016 	 
7.供應鏈管理	●	●		<ul style="list-style-type: none"> ▶ GRI 308: 供應商環境評估 2016 ▶ GRI 414: 供應商社會評估 2016 ▶ SASB: 原物料採購 	

3. 永續治理

3.1 永續發展政策



本公司承諾採取以下執行方針, 持續奠定永續發展基礎

1. 遵守全球永續責任、環保、職安衛法規及標準, 降低營運風險與保障員工權益。
2. 考量生命週期思維, 引領創新綠色產品與服務, 展現綠色競爭優勢。
3. 建立嚴謹供應鏈篩選制度, 落實供應鏈盡責調查與管理, 持續推動永續採購。
4. 整合組織活動、產品及服務的環境績效, 採取環境友善行動, 降低環境衝擊。
5. 關注全球氣候變遷趨勢, 制定管理政策與目標, 推動風險調適與減量方案。
6. 珍惜自然資源, 落實資源減量及回收再利用, 加強污染源與風險管理的監督與改善, 降低對環境及人員之衝擊。
7. 建立良好自主管理, 強化工程維護修繕合作夥伴管理, 防止職業災害發生。
8. 關懷珍惜員工, 提供健康安全的工作環境, 注重員工健康管理, 落實企業經營理念。
9. 建立利害關係人溝通機制, 重視內外部需求和維持良好互動。

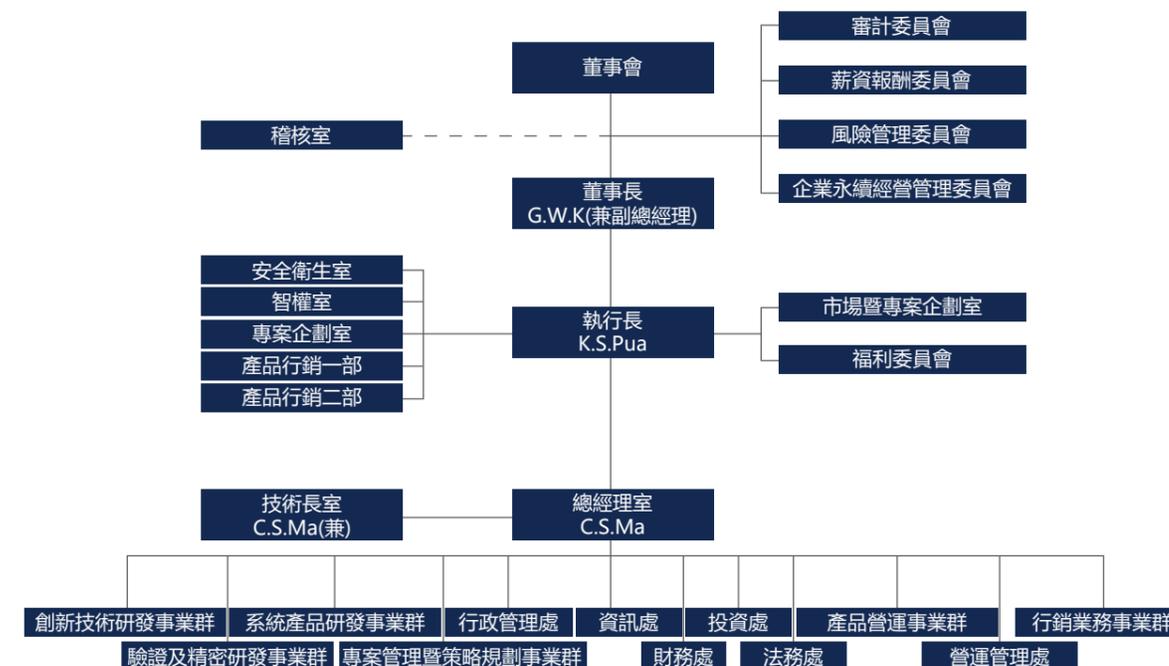
3.2 公司治理

3.2.1 公司治理架構

本公司依據中華民國《公司法》、《證券交易法》及其他相關法規, 制定「公司章程」、「股東會議事規則」、「董事會議事規範」、「董事選任程序」、「道德行為準則」, 做為建置完善公司治理制度並落實當責的管理政策之依循。

本公司依照「企業永續經營管理委員會組織規程」設置企業永續經營管理委員會, 跟風險管理委員會同為董事會下屬之功能性委員會, 一年一次向董事會報告運作情形。企業永續經營管理委員會為本公司負責監督、管理組織對經濟、環境、人群衝擊的最高治理單位。企業永續經營管理委員會已委派公司治理主管及其下工作小組負責衝擊管理, 工作小組每年彙整衝擊資料向企業永續經營管理委員會報告。公司董事會每年聽取企業永續經營管理委員會的報告案, 依本身權責及專業提出相關建議、核定目標及擬定政策方向, 督導並提高專案成功率。

2024年企業永續經營管理委員會及風險管理委員會與董事會溝通之關鍵重大事件內容涵蓋緊急應變管理流程(以地震災害為例)、氣候風險因應方案、導入組織碳盤查管理平台及產品碳足跡管理平台進度、接軌永續揭露準則第S1號「永續相關財務資訊揭露之一般規定」(IFRS S1) 及第S2號「氣候相關揭露」(IFRS S2) 進度、資訊安全、供應鏈風險管理、員工多元化落實情形、誠信經營落實情形及國內外永續評鑑績效, 溝通的關鍵重大事件總數為9件, 未來將持續提升最高治理單位在永續發展上的群體智識。



為鼓勵高階管理人員持有公司股票, 以使其執行職務與本公司長期績效得以連結, 俾利其利益及行動與公司股東利益趨於一致, 進而強化公司治理, 本公司規定執行長與總經理自擔任該職務滿3年後之次一日曆年起, 每年底之持股總值不低於當年度換算其固定薪資總額之2倍, 未來將持續推廣此規定至副總經理級主管。

3.2.2 董事會

本公司董事之選舉，依照「董事選任程序」為之。本公司設有九席董事，其中三席為獨立董事。本公司董事成員採候選人提名制度，任期三年，由股東會就候選人名單中選任，連選得連任。董事會由董事組織之，由三分之二以上之董事出席及出席董事過半數之同意互推董事長一人，董事長對外代表本公司。

本公司董事會成員組成考量多元化，包括基本條件、價值、專業知識與技能，期能廣納意見並發揮最大治理價值。本公司截至2024年年底，董事會成員九席中有一席女性董事，占全體董事成員之比例為11.11%；全體董事成員平均年齡為60.22歲，30-50歲的董事占比為11.11%，50歲以上的比例為88.89%；平均年資為5.67年。

職稱	姓名	性別	學歷	目前兼任本公司及其他公司之職務
董事長	理合投資股份有限公司 代表人：顏嘯駘	男	國立陽明交通大學 電機與控制工程學系	<ul style="list-style-type: none"> 群聯電子(股)公司副總經理； 曜成科技(股)公司法人代表人董事； 聯旭東投資(股)公司法人代表人董事； 群馬電子(股)公司法人代表人監察人； 群佳科技製造(股)公司法人代表人董事兼董事長； 富存投資(股)公司法人代表人董事兼董事長； MaiStorage Technology Sdn. Bhd.董事； Global Flash Limited董事； Core Storage Electronic (Samoa) Limited董事
董事	鄭宗宏	男	Greenwich University 商業經營研究所碩士	<ul style="list-style-type: none"> 群聯電子(股)公司資深特助； 群欣電子(股)公司法人代表人董事兼董事長； 群東電子(股)公司法人代表人董事； 曜成科技(股)公司法人代表人董事； Phison Electronics Japan Corp. 董事長； Power Flash (Samoa) Limited董事； Nextorage Corporation董事； 元香(股)公司董事長； 宏聯誠有限公司董事長； 日川風(股)公司董事長； 綠夾克運動事業(股)公司監察人； 群耀光學(股)公司董事
董事	楊俊勇	男	國立陽明交通大學電機與 控制工程研究所博士	無
董事	承鑠投資有限公司 代表人：莊秋安	男	國立暨南大學名譽博士	<ul style="list-style-type: none"> 行政院政務顧問； 竹山鎮紫南宮管理委員會主任委員； 日月行館開發事業(股)公司董事
董事	日商鎧俠株式會社 代表人：宮內 弘	男	日本電氣通信大學 電氣通信學部	<ul style="list-style-type: none"> Kioxia Corporation非常勤囑託； 東芝材料株式會社 非常勤囑託
董事	許智仁	男	中原大學資訊工程系	群聯電子(股)公司技術副總
獨立董事	王惠民	男	私立中華大學 工業工程管理研究所碩士	<ul style="list-style-type: none"> 技嘉科技(股)公司獨立董事； 泰碩電子(股)公司獨立董事； 執業會計師； 數字能源設計(股)公司董事長； 阿波羅電力(股)公司董事長
獨立董事	王震緯	男	國立陽明交通大學 電子工程系	<ul style="list-style-type: none"> 新普科技(股)公司獨立董事； 和碩聯合科技(股)公司獨立董事
獨立董事	黃育綸	女	國立陽明交通大學 資訊工程系博士	<ul style="list-style-type: none"> 國立陽明交通大學校聘副教務長； 國立陽明交通大學電機工程學系副教授； 臺灣開放式課程聯盟顧問

董事會成員出席率

2024年共召開8次董事會，董事平均出席率為95.59%。

職稱	姓名	實際出席 次數	委託出席 次數	應出席 次數	出席率 (%)	備註
董事長	理合投資股份有限公司 代表人：顏嘯駘	8	0	8	100.00	
董事	鄭宗宏	8	0	8	100.00	
董事	承鑠投資有限公司 代表人：莊秋安	8	0	8	100.00	
董事	楊俊勇	8	0	8	100.00	
董事	日商鎧俠株式會社 代表人：宮內 弘	6	2	8	75.00	
董事	許智仁	4	0	4	100.00	2024/05/27 新任
獨立董事	王惠民	8	0	8	100.00	
獨立董事	王震緯	7	1	8	87.50	
獨立董事	黃育綸	8	0	8	100.00	
平均出席率					95.59	

董事會成員自我精進

2024年董事成員進修課程及時數

課程名稱	總訓練時數 ⁵
內線交易防範：法遵及執法新訊	27
公平交易法結合申報—近期案例新訊	27
董事會如何督導公司做好企業風險管理及危機處理	3
董事會如何確保企業永續經營-從人才之發掘與培養談起	3
數位科技及人工智慧的趨勢與風險管理	3
百工百業用AI—從趨勢看落地實踐與挑戰	3
總時數	66

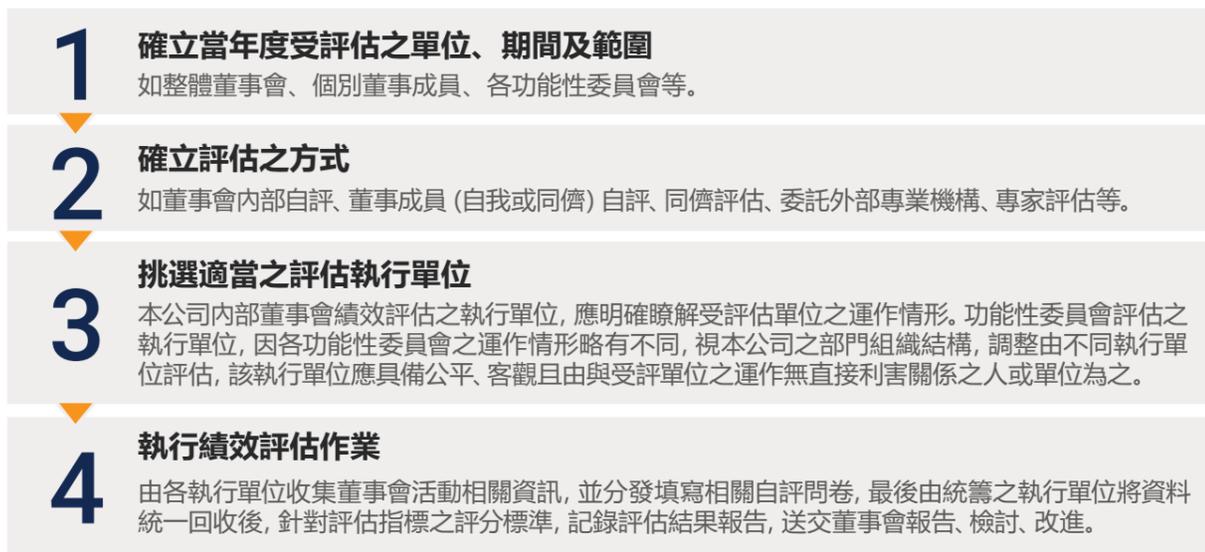
⁵總訓練時數=課程時數*訓練人次。

董事會績效評估

為落實公司治理並提升本公司董事會職能，建立績效目標以加強董事會運作效率，本公司2020年11月爰依上市上櫃公司治理實務守則第三十七條規定訂定「董事會績效評估辦法」，規範董事會績效評估主要評估週期、評估期間、評估範圍及方式、評估指標及評分標準、評估之執行單位、評估程序及其他應遵循事項。本公司董事會每年應依據「董事會績效評估辦法」之評估程序及評估指標執行內部董事會績效評估，且至少每三年應由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估一次。董事會績效評估結果，應於次一年度第一季結束前完成。

本公司依據「董事會績效評估辦法」辦理2024年度董事會績效評估，評估期間自2024年1月1日起至2024年12月31日止，績效評估範圍包含整體董事會、個別董事成員及審計委員會、薪資報酬委員會等功能性委員會，評估結果顯示董事會、個別董事成員、審計委員會及薪資報酬委員會對於各項指標運作之效率與效果均有正面評價，2024年度董事會績效評估之結果已提報本公司董事會。

董事會績效評估程序



薪酬政策

本公司有獨立薪酬委員會監督薪酬決定流程，並依相關法令流程召開會議，目前尚未有薪酬顧問參與薪酬的制定。本公司經理人之薪資報酬以「績效管理辦法」所執行之評核結果為依據，執行長及總經理之薪酬則連結公司經營績效指標，並提送董事會核議。為充分顯現經營績效指標達成情形，執行長與總經理之績效衡量標準是以營運、公司治理及財務相關之年度經營指標結果為衡量基礎，評核範圍包含：每股盈餘(EPS)、股東權益報酬率(ROE)、營業收入、落實品質保證與管理、ESG之各項績效目標；其中ESG績效指標包含再生能源採購及員工留任率兩項，ESG績效指標權重共計10%。其他高階經理人之績效衡量評核範圍則包含：營運安全管理、督導財務計畫之執行、營收管理、加強內部控制、落實品質保證與管理、ESG績效指標(負責部門之員工留任率)，ESG績效指標權重為5%。本公司尚未針對最高治理單位和高階管理階層訂定簽約獎金或招聘獎勵金、離職金、索回機制。

3.2.3 功能性委員會職責與運作狀況

委員會名稱	成立年度	主要職責	運作情形 (組成、2024年召開之會議次數、平均出席率)
薪資報酬委員會	2011	<ol style="list-style-type: none"> 定期檢討公司規程並提出修正建議。 訂定並定期檢討本公司董事及經理人年度及長期之績效目標與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。 定期評估本公司董事及經理人之績效目標達成情形，並訂定其個別薪資報酬之內容及數額。 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 委任獨立董事王惠民先生、獨立董事黃育倫女士、獨立董事王震緯先生為委員，並由王惠民先生擔任召集人。 ▶ 每年應至少召開二次，並得視需要隨時召開會議。 ▶ 2024年共召開4次會議，平均出席率為93.75%。
審計委員會	2020	<ol style="list-style-type: none"> 證交法第十四條之一規定訂定或修正内部控制制度。 内部控制制度有效性之考核。 依證交法第三十六條之一規定訂定或修正取得或處分資產、從事衍生性商品交易、資金貸與他人、為他人背書或提供保證之重大財務業務行為之處理程序。 涉及董事自身利害關係之事項。 重大之資產或衍生性商品交易。 重大之資金貸與、背書或提供保證。 募集、發行或私募具有股權性質之有價證券。 簽證會計師之委任、解任或報酬。 財務、會計或內部稽核主管之任免。 由董事長、經理人及會計主管簽名或蓋章之年度財務報告。 其他公司或主管機關規定之重大事項。 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 委任獨立董事王惠民先生、獨立董事黃育倫女士、獨立董事王震緯先生為委員，並由王惠民先生擔任召集人。 ▶ 每季至少召開一次，並得視需要隨時召開會議。 ▶ 2024年共召開8次會議，平均出席率為100%。
企業永續經營管理委員會	2021	<ol style="list-style-type: none"> 推動及強化公司治理與誠信經營制度。 推動及發展企業永續相關事項。 督導其他經董事會決議之永續相關工作事項。 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 委任獨立董事王惠民先生、獨立董事黃育倫女士、資深特別助理暨營運長于志強先生為委員，並由于志強先生擔任召集人。 ▶ 每年至少召開一次，並得視需要隨時召開會議。 ▶ 2024年共召開1次會議，委員平均出席率為100%。 ▶ 2024年共收到9筆利害關係人意見。
風險管理委員會	2021	<ol style="list-style-type: none"> 制訂相關風險作業辦法，建立風險管理標準，並定期檢視本公司風險管理機制之落實、風險類別評估與作業精進事宜。 執行董事會風險管理決策，並定期檢視本公司整體風險管理機制之發展、建置及執行效能。 核定風險回應策略暨行動方案，並要求本公司各風險管理權責單位有效辨識、衡量、監管及控制各項風險。 審查並整合本公司各風險管控報告，並適時向董事會反應風險管理執行情形。 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 委任獨立董事王惠民先生、獨立董事黃育倫女士、資深特別助理暨營運長于志強先生為委員，並由于志強先生擔任召集人。 ▶ 每年至少召開一次，並得視需要隨時召開會議。 ▶ 2024年共召開1次會議，委員平均出席率為100%。

3.3 誠信經營

本公司秉持誠信原則，從董事會向下延伸至公司各單位，分別從不同層次及面向全力推動企業誠信經營，建立重視道德誠信從業行為之良好典範，關於董事會避免及減緩利益衝突之流程均規範於「董事會議事規範」第15條中。此外，本公司新修訂「檢舉辦法」，辦法內容包含建置獨立檢舉信箱或專線供內外外部人使用、檢舉人應提供之資訊、不同檢舉對象之受理層級、專責單位處理流程、紀錄如何保存以及吹哨者保護制度等。

本公司每年至少一次對現任董事、經理人及受僱人辦理內線交易相關法令之防範宣導，對新任受僱人則由人資部於職前訓練時予以教育宣導。2024年本公司對全體董事、經理人及受僱人舉行與誠信經營議題相關之內、外部教育訓練(含誠信經營法規遵行、反貪腐、內線交易、檢舉管道使用、會計制度及內部控制等相關課程)，受訓人次合計8,025人，受訓時數達4,330小時，全體在職及新進員工皆完成誠信經營訓練。此外，全體員工均完成簽署「商業行為與道德準則同意書」。2024年無任何貪腐或違反誠信經營之事件。

於落實誠信經營課程中，本公司宣導防範內線交易及提醒董事不得於年度財務報告公告前三十日，和每季財務報告公告前十五日之封閉期間交易其股票。並於2024年2月、4月、7月及10月通知董事及內部人2023年度財務報告及2024年第一季至第三季財務報告之董事會召開日暨財報公告日，以及各季財務報告公告前之封閉期間，避免董事誤觸內部規範。

2024年違反行為準則/道德規範的案件統計 | 違反誠信經營之申訴機制

違反類型	違反案件數量
腐敗或賄賂	0
歧視或騷擾	1
客戶隱私	0
利益衝突	0
洗錢或內線交易	0

- ▶ 道德投訴/舉報專線：886-37-586-896(轉11000)
- ▶ 道德投訴/舉報信箱：whistleblower@phison.com
- ▶ 勞工投訴/舉報信箱：wecan_8080@phison.com
- ▶ 匿名意見箱

內部員工
<ul style="list-style-type: none"> ▶ 董事會議事規範 ▶ 道德行為準則 ▶ 防範內線交易之管理作業程序 ▶ 公司治理實務守則 ▶ 誠信經營守則 ▶ 商業行為與道德準則 ▶ 檢舉辦法

供應商
<ul style="list-style-type: none"> ▶ 供應商行為準則

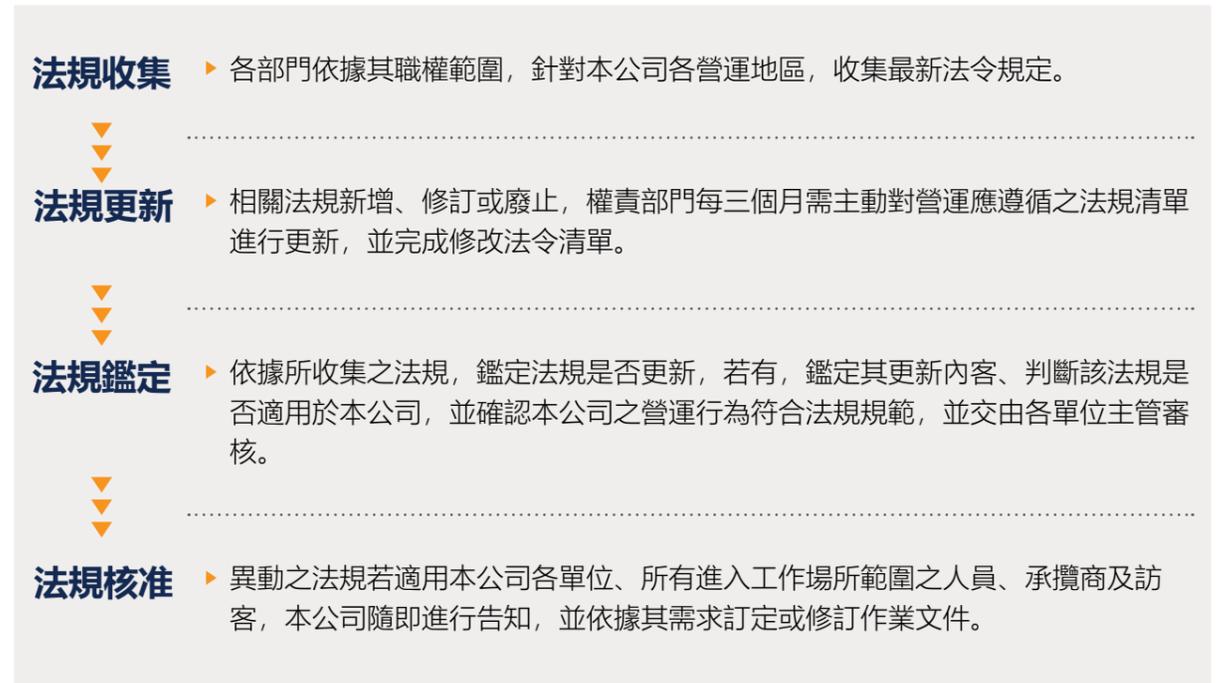
3.4 法令遵循

本公司為落實從業道德及法規遵循制度，設法務室作為內部法律風險評估之諮詢單位，除審核合約與處理法律訴訟等相關事務，亦致力於恪守國際規範和營運當地政府所制定之法規。2024年本公司無因違反經濟、勞動人權、環境、職安衛或消防等公共安全法規而被主管機關裁處之情事，亦無涉入任何反競爭行為、反托拉斯和壟斷相關之訴訟。

本公司每年度提供新進員工及在職員工相關法規遵循訓練，包含「資訊安全」、「營業秘密宣導」、「歐盟五法」及「專利制度」，使入職員工提升相關法規認知。

註：本公司對重大違規事件的定義為依據國內相關法規以及本公司內部重大資訊處理作業程序(含重大訊息發布申請書暨評估檢核表)，判定為重大訊息或消息，需揭露於公開資訊觀測站之違規事件。

法規管理流程



3.5 風險管理

重大主題名稱	風險管理
對組織的意義及重大性	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 確保本公司風險管理之有效性、完整性與合理性，以維護股東權益，使本公司之經營策略及目標能有效達成。
管理方針	
政策與承諾	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 《群聯電子股份有限公司風險管理政策與程序辦法》
長期目標	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 有效辨識、衡量、監督與控制各項風險，並經適當評估及處理程序後，將可能產生的風險控制在可承受之程度內以達成風險與報酬合理化之目標。
績效	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 邀請27家關鍵供應商填寫「資安風險自評表」，並完成3家供應商之實地審查。 ▶ 盤點因地緣政治產生供應風險的關鍵電子料件共 151筆，其中128筆已排除風險，剩餘部分已有替料或有相關應變計畫。 ▶ 全體員工風險管理相關課程完訓率100%，總受訓時數為3,616小時。
責任	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 風險管理委員會、全體部門單位
申訴機制	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 官網利害關係人聯絡專區
行動計畫	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 風險管理委員會每年根據風險辨識流程篩選出新興風險加以管理，並定期向董事會報告運作情形。 ▶ 持續加強資訊安全、供應鏈管理、氣候變遷之風險評估與因應等高風險因子的風險管理。本年度首度執行供應鏈的資訊安全評估。 ▶ 因應地緣政治衝擊，針對關鍵產品中使用的料件進行原物料來源盤點，並提前尋找替代料。 ▶ 每年要求員工完成營運持續管理(BCM)課程。
評量機制	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 每年度董事會的督導建議。 ▶ 與風險相關的教育訓練課程堂數及完訓率。

3.5.1 風險治理架構

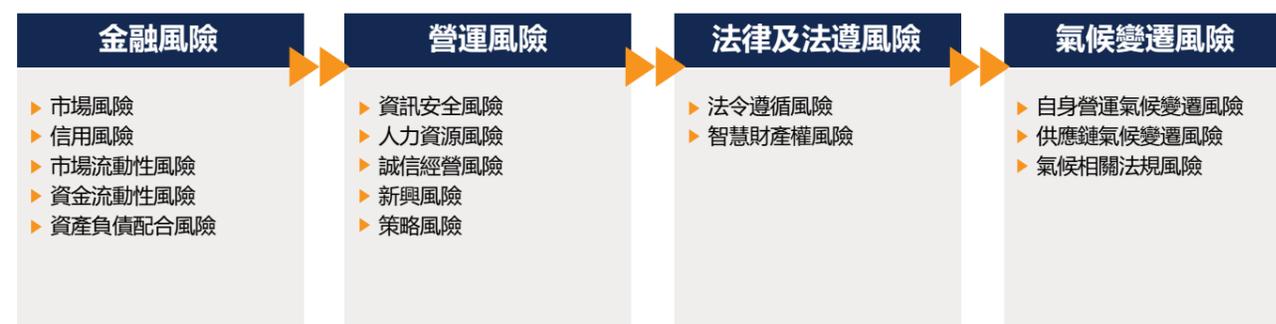
風險管理委員會

本公司設有風險管理委員會，為董事會下的功能性委員會，一年一次向董事會報告運作情形。風險管理委員會為綜理風險管理活動之單位，由三名委員組成(至少有過半數委員為獨立董事)，並成立執行秘書處。



3.5.2 風險辨識及因應方案

風險管理範疇



風險辨識結果

風險管理委員會每年評估營運可能面臨之內外部經營風險，並向董事會提出報告及因應計畫，2024年經營風險辨識結果包含資訊安全⁶、氣候變遷⁷、供應鏈管理⁸、人力短缺⁹等風險因子，新興風險則有AI技術帶來的數據隱私洩漏風險、地緣政治對公司投資與營運之風險，因避免與其他章節資料重複，故此僅針對新興風險詳述營運衝擊及因應對策。

風險議題	風險因子	對營運的衝擊	因應對策
AI技術帶來的數據隱私洩漏風險	<ul style="list-style-type: none"> ▶ AI技術在數據處理和模型應用中的普及，對數據隱私帶來顯著的風險。隨著大型語言模型和其他AI技術的廣泛應用，敏感數據可能會在無意中洩露，進而違反隱私法規及公司權益。 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 可能導致用戶個人信息洩露，進而引發法律訴訟或受到監管機構處罰，影響公司的市場地位。 ▶ 可能導致公司設計機密洩漏，進而造成公司智慧財產受到損失。 ▶ 數據安全事故可能損害客戶對公司的信任，影響品牌形象和客戶忠誠度。 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 管制與外部AI工具的通訊:管制公司與外部AI或相關大語言工具間的通訊，以防止個人隱私及設計機密洩漏至外雲端伺服器。 ▶ 建立自有AI伺服器:建立公司內部自有AI及大語言模型訓練伺服器；僅在公司內網中訓練相關模型，以避免相關隱私資訊洩漏至雲端服務器。
地緣政治對公司投資與營運的風險	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 台海情勢、俄烏戰爭、西方去風險化、科技陣營對峙等，增加未來營運與投資的不確定性。 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 客戶為規避風險，會要求公司尋找新的供應商，或移轉、增加營運據點。供應鏈重新定位、企業的聲譽風險及新生產據點的不確定性等，將推高企業成本。 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 評估地緣政治併發的潛在供應商風險，尋求能夠適應新政策環境的替代供應商網絡。 ▶ 增加客戶區域和產品應用範疇。 ▶ 持續追蹤全球法規、政治、經濟狀況變化，評估其對於生產資源取得的影響，以及客戶需求的變化，適時採取必要的風險因應方案。

⁶ 資訊安全因應對策請詳3.7資訊安全

⁷ 氣候變遷因應對策請詳6.1氣候策略

⁸ 供應鏈管理因應對策請詳5.1供應鏈管理

⁹ 人力短缺因應對策請詳7.2人才吸引與留任

3.6 經濟績效

重大主題名稱	經濟績效
對組織的意義及重大性	▶ 維持良好營運表現以維護投資人及股東之最大權益，達成企業永續發展。
管理方針	
政策與承諾	▶ 本公司將持續投入研發資源奠定產業領導地位，維護客戶關係並落實誠信經營。
長期目標	▶ 以穩定獲利維護及回饋投資人及股東之權益。
績效	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 營收達新台幣58,935,513仟元。 ▶ 全年營業毛利達新台幣19,098,762仟元。 ▶ 基本每股盈餘為新台幣38.95元。
責任	▶ 公司經理人及公司治理單位
申訴機制	▶ 公司發言人于先生 ir@phison.com
行動計畫	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 持續投入研發資源，強化本業核心競爭力。 ▶ 提供各種客製化的儲存產品，協助客戶提升產品的附加價值，並深化客戶關係。
評量機制	▶ 營收、本期淨利、每股盈餘

3.6.1 經濟數據

2024年本公司全年度累計毛利為190.99億元，毛利率達32.41%，代表著群聯在客製化增值設計服務市場持續穩健成長。此外，本公司持續轉型布局客製化多元儲存市場(例如伺服器、車用、工控、電競、Embedded ODM等)，致力降低市場波動影響。

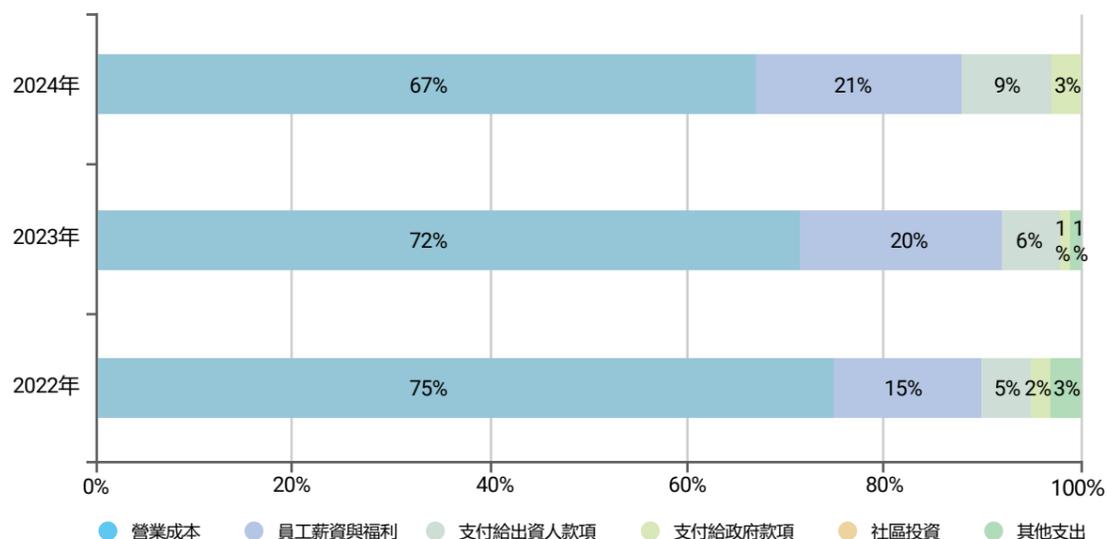
近三年產生及分配的經濟價值

單位:新台幣仟元

經濟價值	項目	2022年	2023年	2024年
直接經濟收入	營業收入淨額	60,256,142	48,221,630	58,935,513
	金融投資收入	240,265	320,924	4,620,893
	資產銷售收入	1,638	0	1,403
	權利金收入	0	0	0
	取得政府補助款	31,797	104,912	184,310
	其他收入	827,582	571,808	1,958,599
	產生的直接經濟價值		61,357,424	49,219,274
經濟分配	營運成本	44,313,710	34,751,293	42,110,317
	員工薪資與福利	9,016,496	9,774,779	13,209,289
	支付給出資人款項	2,872,485	2,714,774	5,445,535
	支付給政府款項	971,358	540,275	1,864,566
	社區投資	6,429	8,429	13,324
	其他支出	1,612,502	466,113	275,813
分配的經濟價值		58,792,980	48,255,663	62,918,844
保留的經濟價值		2,564,444	963,611	2,781,874

註1：保留的經濟價值=產生的直接經濟價值-分配的經濟價值。
 註2：因支付給出資人款項中的支付股利非屬財務報表綜合損益表項目，故保留的經濟價值與稅後淨利差額，即為支付股利金額。
 註3：2024年政府補助款來自PCIe5.0 新世代企業級SSD儲存控制晶片開發計畫、新世代人工智慧應用落地 6nm AI SSD 儲存控制晶片開發計畫。

各年度經濟分配項目比例圖



3.6.2 稅務管理

本公司支持有助於社會健全發展的稅務政策，尋求完善稅務風險管理，致力於資訊透明化、法規遵循；同時支持政府推動之租稅優惠政策，促進在地經濟發展、產業創新之政策願景。本公司於2022年12月經董事會通過訂定「稅務治理政策」，範圍包含群聯電子及合併財務報表內子公司之所有稅務事務，並已將此稅務治理政策及行為守則布達至子公司。

稅務治理政策請參考官網



▶ 2023年及2024年臺灣之法定所得稅率為20%。但因本公司適用產業創新條例第10條之研究發展支出及產業創新條例第10-1條資通安全產品或服務支出而取得投資抵減稅額，加以2024年因更正以前年度未分配盈餘核定退稅及2024年經國稅局核准免辦理營所稅暫繳申報，故本公司2024年有效稅率為18.41%，較 S&P Global CSA Handbook 發布之「半導體及半導體設備」產業之平均有效稅率13.96%為高；而因2023年獲利較2024年為低，致2024年現金稅率為12.49%，較S&P Global CSA Handbook發布之「半導體及半導體設備」產業之平均現金稅率13.82%為低。

稅務資訊

單位: 新台幣仟元

財務報導	FY2023	FY2024
稅前淨利	4,099,442	9,749,066
所得稅費用	475,014	1,795,067
有效稅率 (%)	11.59%	18.41%
支付之所得稅	422,646	1,217,508
現金稅率 (%)	10.31%	12.49%

2024年所得稅費用

營運地	主要營業項目	員工數量	營業收入 (仟元)	稅前淨利(損) (仟元)	支付所得稅 (仟元)	所得稅佔比
台灣	▶ IC設計	4,555	57,045,220	9,667,202	1,138,365	93.50%
美國	▶ 投資及貿易服務 ▶ 業務服務據點	35	748,961	31,435	3,431	0.28%
日本	▶ 快閃記憶體應用銷售 ▶ 業務服務據點	63	1,137,446	104,504	74,908	6.15%
中國	▶ 投資及技術服務據點	88	355	-41,301	207	0.02%
印度	▶ 技術服務據點	9	0	2,142	597	0.05%
馬來西亞	▶ 投資及技術服務據點	47	3,531	-14,916	0	0%
合計		4,797	58,935,513	9,749,066	1,217,508	100%

3.7 資訊安全

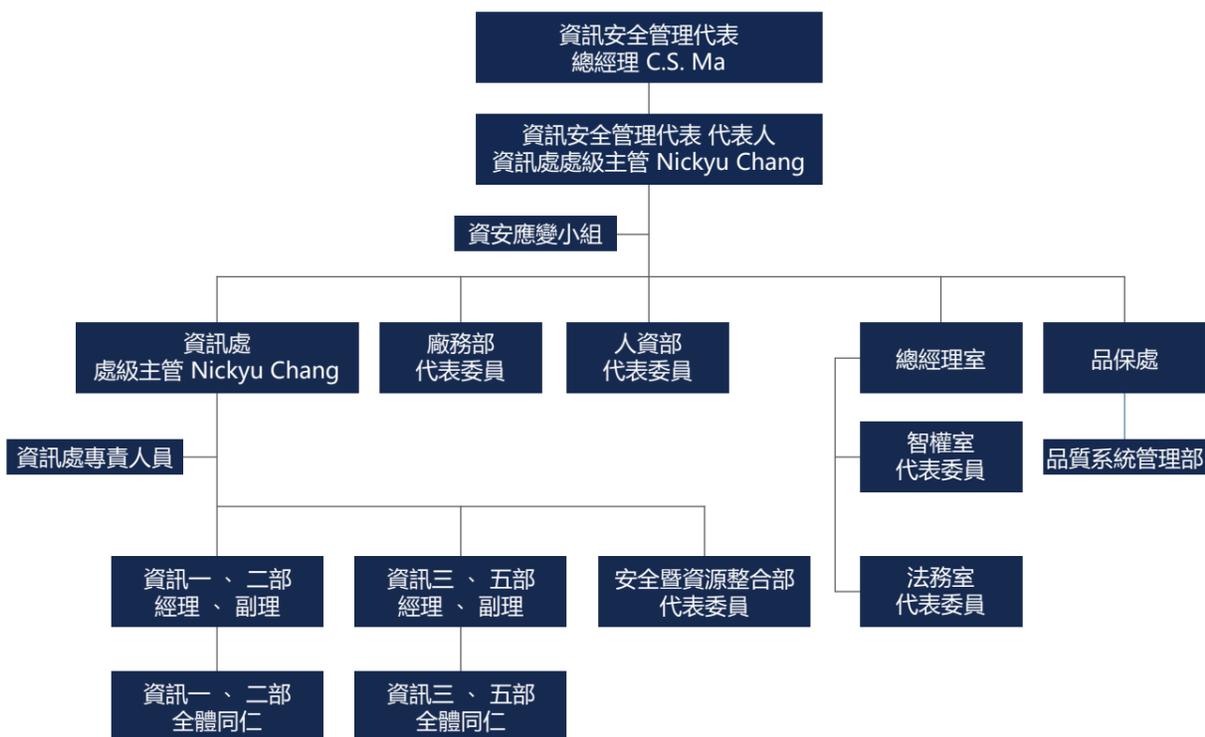
▶ 本公司發布《資訊安全政策》，具體規範員工在作業程序時需遵守相關規則，嚴格執行資訊安全政策與客戶隱私保護措施，以保護公司商業機密及客戶資料不外洩，並持續取得ISO 27001驗證，確保資訊資產的機密性、完整性及可用性。2024年本公司並無重大資安事件發生，亦無造成客戶或相關資訊流失。

資訊安全政策請參考官網



3.7.1 資訊安全委員會

本公司於2017年成立資訊安全委員會，由總經理擔任資訊安全管理代表，定期向最高管理階層報告資訊安全系統之績效，並審核資訊安全政策與目標。資訊安全委員會下設置資安應變小組，小組成員皆來自各個部門，需定期接受資安應變訓練，負責規劃資安危機處理程序，並負責召集相關人員進行計畫之測試演練。



3.7.2 資訊安全政策與緊急應變機制

為維護資訊資產之機密性、完整性與可用性，並保障使用者資訊隱私，本公司於《資訊安全政策》中明訂同仁應避免未經授權的存取及修改，同時尊重智慧財產權，保障客戶及公司資訊，且當任何人發現資訊安全意外事故或可疑之安全弱點，均應依循通報機制向資安人員反映，進行適當調查及處理。

遵循《資訊安全政策》為全體同仁之責任，當本公司員工違反《資訊安全政策》時，將視情節輕重追究其民事、刑事及行政責任或依本公司之相關規定進行懲處，同時與員工績效評估做整合，減少員工因違反資訊安全管制規定遭受處罰與法律責任之情況，也降低公司營運所面臨之資安風險。

發現可疑資安風險通報流程



本公司依據ISO 27001 驗證規範，每年定期進行一次內部稽核，後續由外部第三方驗證單位進行外部稽核，近年來皆無發現重大缺失。本公司每年定期對重要核心系統執行復原演練，測試其復原程序之有效性，確保即使公司系統受到天災或惡意攻擊仍能持續運作。本公司亦定期執行弱點掃描，並搭配第三方安全風險分析平台對外部服務站台偵測弱點，持續改善與強化資安防護，評等皆維持在A等級(90分以上)。此外，本公司加入臺灣電腦網路危機處理暨協調中心(TWCERT)資安聯盟，不定時收到TWCERT/CC寄來資安情資加強資安防護，並檢視內部各項設備、系統更新或彌補漏洞。

資訊安全風險管理計畫

2024年完成事項	2025年計畫
<ul style="list-style-type: none"> ▶ 建置資訊安全績效指標，在儀表板呈現資產、防護安裝、外部攻擊等狀態。 ▶ ISO 27001進版到2022版。 ▶ 持續實施社交工程演練，提高同仁警覺意識。 ▶ 使用源碼檢測，於開發階段測試與分析應用程式的原始碼，找出潛在的漏洞與弱點並修補。 ▶ 導入VMWare NSX(東西向防火牆)，保護VM間、VM與實體設備間的所有東西向流量。 ▶ 導入端點防護(EDR)分析、發掘端點電腦的風險。 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 持續實施社交工程演練，提高同仁資安意識。 ▶ 持續使用外部滲透測試網頁服務，確保對外服務的網頁安全，不被駭入。 ▶ 應用NDR發掘內部網路活動的潛在風險。 ▶ 評估動態應用程式安全測試(DAST)方案，透過與應用程式互動，檢測應用程式運行時的資安風險。 ▶ 評估導入雲端SIEM方案。

3.7.3 資訊安全教育訓練

本公司由資訊處統籌規畫公司內部之資訊安全教育訓練，並每季進行資安公告與宣導，致力於提升同仁資訊安全意識。2024年資訊處資安通告主題含括深偽技術詐騙分享、禁止拍攝或擷取公司機敏資料、社交工程演練、反詐騙資訊宣導等。2024年資訊安全教育訓練內容包括資訊安全介紹、資安事件通報管道、資安威脅與防範、人員資訊安全守則及社交工程攻擊防範意識宣導(員工總受訓時數為4,842小時)，全體員工均100%完成資訊安全課程。

3.7.4 個人隱私保護

本公司訂定《個人資料保護管理政策》，並持續要求各部門主管完成年度「個資保護風險自評」作業，評估自身部門對於侵犯、洩漏相關人員隱私之風險等級，並依據風險等級制訂減緩措施。各部門評估結果先由安全暨資源整合部的主管初步審核，最終提交評估結果至風險管理委員會，經風險管理委員會代表委員簽核後始完成年度「個資保護風險自評」作業。2024年本公司並未接獲外洩客戶資料或侵犯客戶隱私相關的申訴事件。本公司亦要求全體員工每年須完成個資/隱私相關教育訓練課程，內容包括個人資料保護法簡介、落實個資保護及案例回顧等，2024年員工總受訓時數為4,784小時，全體員工均100%完成個資/隱私保護課程。

個人資料保護管理政策
請參考官網



本公司重視產品或服務之使用者、客戶、供應商、承包商之員工、應徵者、訪客，以及瀏覽本公司網站的訪客等之隱私權(下稱「個資當事人」)，本公司僅於必要範圍內使用所蒐集之個資當事人隱私資訊，並將其隱私資訊使用於「隱私權政策」所列之目的，目的外使用的比例為0%。

4. 創新與服務

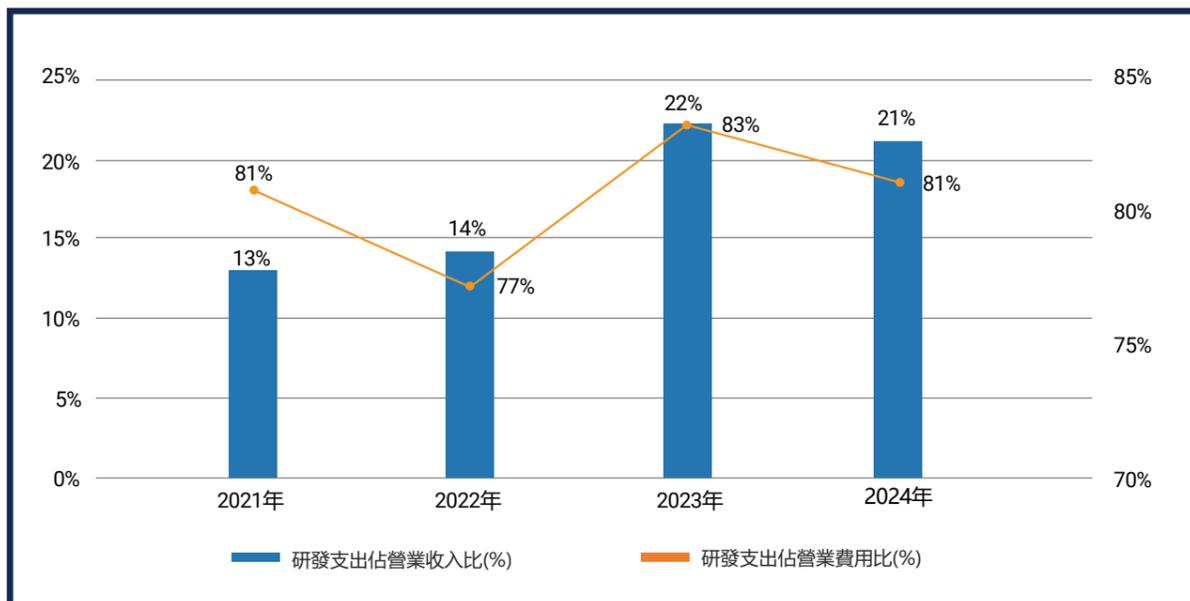
重大主題名稱	創新管理
對組織的意義及重大性	▶ 在未來科技熱潮中持續保持技術領先地位，才能確保公司的永續經營。
管理方針	
政策與承諾	▶ 營運版圖含括智慧物聯網、嵌入式系統、車載系統、邊緣運算、遊戲電競、EmbeddedODM、伺服器等高階快閃記憶體儲存應用市場，持續為全球客戶提供全方位且彈性的儲存解決方案。
長期目標	▶ 致力於成為全球最有影響力的獨立NAND儲存控制晶片供應商。
績效	▶ 2024年共成功研發6項新技術。 ▶ 2024年全球專利總數累積達2,074件。
責任	▶ 產品研發部門
申訴機制	▶ 官網利害關係人聯絡專區
行動計畫	▶ 持續投入研發資源，全年研發費用超過新台幣126億元，佔營業費用的81%。
評量機制	▶ 年度研發新技術數量。 ▶ 全球專利累積總數。

重大主題名稱	綠色產品
對組織的意義及重大性	▶ 環境議題已是全人類共同面對的挑戰，開發對環境更友善的產品是趨勢，亦是企業競爭力所在。
管理方針	
政策與承諾	▶ 致力於從源頭減少能資源耗用，透過設計不斷優化產品效能，提升使用者便利性的同時間接降低終端使用者的碳排放量。
長期目標	▶ 不斷優化產品效能，減輕產品生命週期各階段對環境的衝擊。
績效	▶ 2024年新推出的SSD、UFS較基準產品的晶片功耗效能比優化50%。
責任	▶ 產品研發部門
申訴機制	▶ 官網利害關係人聯絡專區
行動計畫	▶ 透過開發更節能、體積更小的產品，協助降低終端使用者的溫室氣體排放量。 ▶ 在協助客戶設計產品包裝時精簡包裝，減少後端廢棄物產生量。
評量機制	▶ 產品功耗效能比降低比率。

4.1 創新研發

4.1.1 研發投入

本公司主要業務為快閃記憶體控制晶片及其應用產品整合之設計、製造及銷售業務，本公司持續投入研發資源，全年研發費用超過新台幣126億元，佔營業費用的81%，佔營業收入的21%。研發團隊人數則增加至3,265人，較前一年增加7.62%，約佔員工總人數的81.69%，積極擴大研發能量。



隨著車輛互聯性和自動化技術的發展，網路安全風險增加，未經授權的操控或系統漏洞可能對駕駛者和乘客造成嚴重威脅。本公司自2023年起展開ISO/SAE 21434車規認證準備工作，歷時近一年完成認證相關流程。取得ISO/SAE 21434認證後，本公司的車規開發流程將更具安全性與可靠性，增強客戶對產品的信任。隨著市場對車輛安全的重視不斷提高，這項認證也讓本公司在全球車載市場中具備更強的競爭力。

4.1.2 研發成果

隨著錄影與監控系統進入高解析畫質時代，錄影設備以及監控系統整合廠商對於SSD儲存裝置的穩定效能 (Sustained Performance) 與斷電保護 (Power Loss Protection)的需求持續上升。根據市調機構資料顯示，全球錄影與監控系統出貨量每年約3500萬台，傳統的機械式硬碟HDD雖然有價格優勢，但速度效能卻已逐漸無法滿足高解析度錄影的需求，再加上傳統機械硬碟HDD還有故障率高、耗電量高、噪音大等問題，因此SSD應用於高解析度錄影與監控系統的需求日益攀升。有鑑於此，本公司推出錄影與監控系統專用SSD儲存方案，不僅最高穩定效能達500MB/s、具備PLP斷電資料保護機制、提供3年以上保修、最高儲存容量達7.68TB、支援寬溫等，還能透過獨家專利技術Smart Rescue智慧資料救援軟體工具，協助客戶在特定異常情況下進行SSD資料救援，對於需要穩定可靠的錄影與監控專用SSD儲存方案的使用者而言，無疑是一大福音。

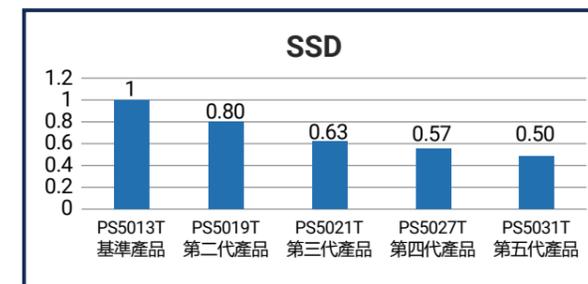
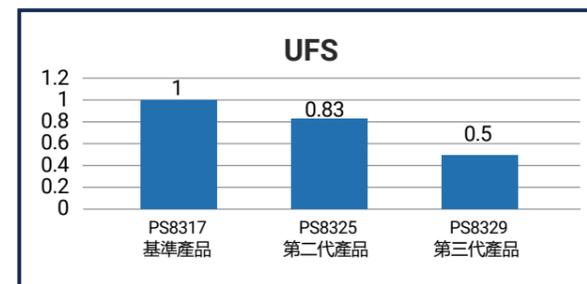
此外，隨著手機使用者對於效能的追求，越來越多的5G入門款機種的儲存裝置 (Storage Devices) 已從eMMC轉換到UFS 2.2儲存裝置，甚至4G手機旗艦機種也開始採用UFS 2.2規格。相較於eMMC的半雙工模式，UFS 2.2的全雙工模式大幅增加了三倍的讀取速度，不僅可以應付需要處理大量資料的手機功能 (例如高解析度錄影與視訊)，UFS更可以在與eMMC相同效能速度比較的前提下，耗用較低的電量，有助於改善手機與平板電腦之續航力，同時滿足行動裝置 (Mobile Devices) 的高性能與低耗電的需求。有鑒於此趨勢，本公司推出史上最高性價比之UFS 2.2控制晶片PS8327來滿足日益上升的高速行動儲存需求。採用22奈米製程工藝，PS8327是一款尺寸最小的UFS 2.2控制晶片，能在單通道且搭配低容量64GB儲存容量的條件下達到UFS 2.2極速1000MB/s，為行動裝置同時帶來成本、性能、低功耗等多重優勢。此外，PS8327採用本公司自主研發的第六代LDPC ECC引擎，擁有更可靠且更強大的糾錯更正能力，不僅可以完美地支援多家NAND原廠的現有NAND產品規格，未來也將支援即將上市的新世代NAND產品規格。



▶ 群聯獨家專利AI方案aiDAPTIV+ 獲頒2025臺灣精品銀質獎

本公司研發團隊透過持續開發與改進產品效能，減少終端使用者的溫室氣體排放量，為減緩全球暖化問題盡一份心力。2024年本公司新推出的SSD、UFS較基準產品的晶片功耗效能比優化50%。若以每日使用40GB做估算，考量年度出貨量，本公司PS8329及PS5031T兩款產品相較於各別基準產品，每年約可協助終端使用者節省1,826.64度電(等於6575.90百萬焦耳)，相當於減少902.18公斤二氧化碳排放量，未來隨著出貨量攀升，減碳效益會更為顯著。

晶片功耗效能比



註1: 功耗效能比 = 產品讀寫巔峰功耗均值 / 產品讀寫巔峰效能均值。

註2: UFS/ SSD之對比容量皆選用主流出貨容量，UFS 以256GB做對比，SSD則以512GB做對比。

註3: 2024年因CTL及NAND製程改良，新款PS8329的功耗效能比顯著提升。

註4: 以使用者每日使用40GB估算(此為本公司用來推估使用者每日使用量以方便推算寫入總量(TBW)與保固年限的基礎值)。

註5: 年度減碳量為PS8329及PS5031T兩款產品減碳之總和。

本公司持續投入研發資源於嵌入式工業系統、車載系統、企業儲存解決方案等，建構出更強固可靠、兼顧資訊安全、省電節能的NAND儲存解決方案。2024年本公司共成功研發6項新技術：

類別	新技術說明
企業級SSD儲存方案	▶ 發表專為企業級和資料中心應用而量身打造的全新企業級SSD品牌『PASCARI』
USB儲存解決方案	▶ 推出全球首款原生USB 4.0 單晶片控制晶片PS2251-21 (U21)
SSD儲存方案	▶ 推出全球首款PCIe 5.0 DRAM-Less E31T SSD儲存方案
企業級SSD儲存方案	▶ 推出首款 PCIe Gen5 128TB 資料中心專用的 SSD 固態硬碟，同時也是市場上目前容量最高的產品
車用SSD解決方案	▶ 推出專門針對未來車用負載優化可支援SR-IOV功能的MPT5產品
嵌入式UFS 4.0解決方案	▶ 推出群聯首款UFS 4.0儲存解決方案PS8361，進一步推升5G旗艦手機的儲存效能

4.1.3 智慧財產權管理

本公司的智慧財產權由「智權室」專責管理，主要職責為遵循主管機關之監理政策與處理專利訴訟爭議，降低智慧財產權之相關風險，並透過嚴密的專利布局，保護企業與客戶的權益，提供健全的智慧財產權保障。2024年本公司全球專利總數累積達2,074件，於113年本國法人發明專利公告發證百大排名排序第72。

申請地	臺灣	中國	美國	其他	共計
研發專利成果件數	751	646	647	30	2,074

專利開發過程

本公司重視創新與專利開發的能力，提供研發專利獎金，鼓勵員工申請新的專利，持續累積技術價值有助於未來產品發展，使產品更有市場競爭力。



4.2 品質管理

本公司依據「品質/環安衛手冊」、「內部稽核管理流程」、「新產品開發管理程序」及「客戶抱怨管理流程」規劃品質管理系統及落實品質管理活動，以確保本公司產品符合法令規章要求與顧客需求。

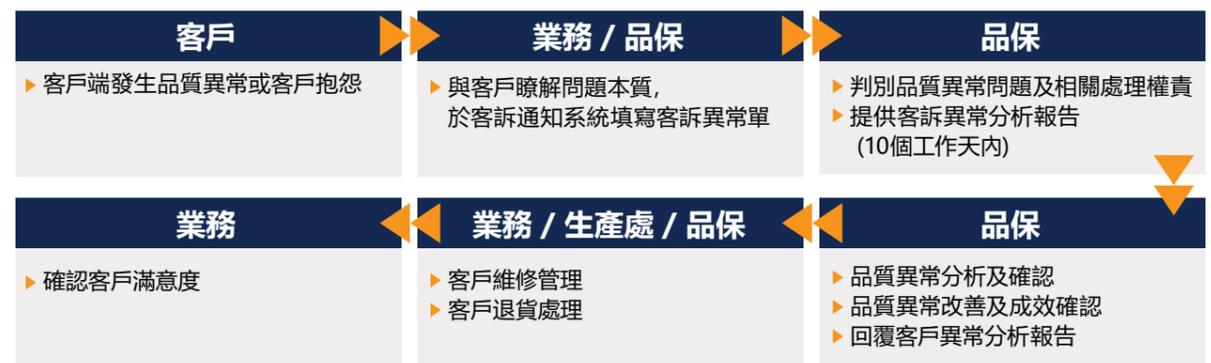
本公司已通過ISO 9001品質管理系統驗證，每三年由第三方獨立機構進行年度現場稽核及檔案稽核，確保系統與國際標準一致。此外，本公司每年度定期由品質系統部門主導內部稽核計畫，並明定內部稽核員資格要求，若稽核員發現不符合事項及問題會要求負責單位提出矯正措施，後續追蹤落實情形，最終彙整稽核結果供管理層審查，評估系統有效性並持續改善。

本公司已建立產品研發計畫，建立標準化流程，明確定義各部門權責使開發過程能有所依循，同時監控量產前導批生產檢驗紀錄，確保生產條件能夠滿足產品品質要求，並發行量產品質工程文件，內容包含製程監控要點、檢驗頻率、檢查方式、測量工具、異常反應計畫、參考標準規範等，並設置品質站點抽檢產品功能、外觀、尺寸、包裝等項目，確保產品或工序符合品質要求，有效降低顧客收到不良品的機率。2024年本公司無發生任何產品召回事件。

為提昇新進人員及在職人員之品質意識，本公司已建立QC教育訓練管理辦法，定義QC人員必修通識課程，且規定QC人員每半年需定期評鑑一次，每年需定期評鑑專業資格技能一次，專業資格認證方式含括筆試、口試、報告、實作等。

若客戶對收到的產品品質有任何疑問，均可透過業務或品保窗口進行投訴，業務人員或品保人員在與客戶瞭解問題本質後於客訴通知系統填寫客訴異常單，經由品保人員判別品質異常問題並針對異常現象進行分析，後續提供客戶分析改善報告，並執行資料統計以利後續改善。2024年客訴異常單成立筆數共12筆，其中9筆已於2024年12月31日前結案，其餘2筆已於2025年一月底結案，另外一筆因長期對策需與客戶來回確認需求並開發工具，預計可於2025年四月底結案。

客戶抱怨處理流程



4.3 客戶關係管理

本公司以符合客戶需求為優先要務，制定卓越的客戶關係管理，將服務客戶的辦法與流程系統化，確保我們的整體服務品質一致，成為提供客戶優質服務的依據，協助客戶創造價值，同時也創造公司最大利潤。為確保客戶意見的傳遞與處理，本公司提供多元溝通管道(如：客服專線、電話、電子郵件)，隨時通知客戶公司重要事件。



客戶滿意度調查

本公司客戶主要為半導體及電子產業，為瞭解客戶需求與期望，本公司每年以營收80%作為客戶滿意度之調查範圍，2024年共向60家客戶進行滿意度調查。

本公司客戶滿意度問卷共包含四個面向，即Q(品質)、D(交期)、S(服務)、T(技術)，以10分制讓客戶進行滿意度評分，以四個面向平均7分以上(含7分)劃歸為對本公司年度整體產品及服務滿意之標準，統計結果作為公司內部績效檢視之參考依據，並持續提升客戶服務的品質。

2024年平均客戶滿意度為8.46分，其中有53家客戶總分高於或等於7分，滿意比例達88%，達成年度滿意比例75%的目標。

客戶滿意度	2021年	2022年	2023年	2024年
分數	7.55	8.12	8.39	8.46
滿意的客戶比率 (%)	62%	80%	85%	88%
接受調查之客戶總營收占比 (%)	80%	80%	80%	80%

5. 責任供應鏈

重大主題名稱	供應鏈管理
對組織的意義及重大性	擁有可靠的供應商夥伴為本公司穩定提供優質產品與服務之關鍵，有效的供應鏈管理能降低價值鏈的永續風險。
管理方針	
政策與承諾	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 遵循責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, 簡稱RBA) 行為準則，制定群聯電子「供應商行為準則」，每年評估供應商永續風險並對關鍵供應商執行RBA稽核以落實相關規範。
長期目標	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 年交易金額在100萬以上且每年進貨12筆以上之供應商100%簽署「供應商行為準則」。 ▶ 每年要求符合生管部及採購部設定之交易條件的供應商完成「永續風險評估問卷」，完成率維持在100%。 ▶ 2024年關鍵供應商接受RBA 稽核的比率達95%，2025年達到100%，之後皆維持在100%。 ▶ 2024年關鍵供應商RBA 稽核後的改善比率達90%，2025年達到100%，之後皆維持在100%。
績效	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 2024年度交易金額前80%或年交易金額在100萬以上的供應商已100%簽署「供應商行為準則」。 ▶ 符合生管部及採購部設定之交易條件的供應商「永續風險評估問卷」完成率達100%，及格率由84.96%提升至93.69%。 ▶ 共對48家關鍵供應商進行RBA稽核作業，稽核合格率77.08%。
責任	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 採購部、生管部、供應鏈品質管理處、晶片品質工程處
申訴機制	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 資材處蔡小姐 supplychain@phison.com ▶ 供應鏈管理平台申訴管道
行動計畫	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 運用供應鏈管理平台(SAMP Online)，向上下游供應鏈傳遞公司重要政策。 ▶ 永續風險(ESG)佔供應商考核總分的5%-10%。 ▶ 建立《RBA供應商管理辦法》，要求關鍵供應商每年回填寫責任商業聯盟自評問卷，且只要有被發現缺失就必須於一週內提交矯正措施改善計畫。 ▶ 每年舉辦供應商RBA訓練課程，加強供應商對RBA責任商業聯盟行為準則及群聯供應商行為準則的理解，協助供應商檢視自身符合度。 ▶ 要求具有採購職能且與核心營運業務相關的部門人員(生管部及採購部)每年完成「永續供應鏈-角色認知及培力課程」，內容涵蓋供應鏈永續管理定義及重要性、採購行為與碳有價時代的關聯、產品碳足跡與組織碳排、永續原物料等。 ▶ 建置「供應鏈資安管理規範」，以「資安風險評估表」對27家主要供應商進行資安考核，同時對其中3家供應商進行實地審查。
評量機制	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 供應商簽署供應商行為準則比例。 ▶ 供應商回填寫永續風險評估問卷的比例及被劃分為高風險供應商的比率。 ▶ 關鍵供應商接受RBA稽核比例及合格比例。

5.1 供應鏈管理

5.1.1 供應鏈管理架構與執行方針

本公司致力於建立互信及穩定的永續經營供應鏈，與供應商共同成長。本公司依據品質、價格、交期、服務、永續風險(ESG)等要素作為供應商的考核標準，透過自身影響力要求供應商揭露永續資訊並改善永續績效。

本公司之新進供應商須滿足基本的企業社會責任評估(內容涵蓋人權、職業安全衛生、環境管理)，通過評估後即可開始與本公司的商業合作，後續達交易條件亦須填寫「供應商/協力廠永續風險評估問卷」，故採用環境標準與社會準則篩選新供應商的百分比為100%。

本公司在與供應商簽定的採購合約中明定供應商須遵循《責任商業聯盟行為準則》，並每年依據生管部及採購部設定之交易條件，要求既有供應商填寫「供應商/協力廠永續風險評估問卷」，內容涵蓋勞工、職業安全衛生、環境保護、供應鏈管理、公司治理五大面向，並由本公司品保人員進行複評，依照分數高低劃分供應商永續風險等級，後續依照供應商的長期永續績效進行供應鏈的管理及優化。2024年透過「供應商/協力廠永續風險評估問卷」進行環境與社會衝擊評估的供應商數量總計111家，其中已鑑別對環境或社會具重大實際或潛在負面衝擊的供應商數量共7家，負面衝擊主要為尚未建立職業安全衛生管理系統、環境管理系統及尚未執行組織碳盤查，採購部門會持續觀察不合格供應商近2年進步狀況，本年度經評估後終止關係的百分比為0%。

同時本公司考量採購金額、交貨批數及供貨性質等因素，根據風險辨識的結果篩選出關鍵供應商¹⁰，關鍵供應商須配合簽署《RBA 供應商行為準則》(行為準則簽署率為100%)並接受每年一次由本公司專業人員執行的RBA稽核。2024年為配合RBA準則的改版，本公司進行供應商行為準則更新；此外，本公司重視供應商永續管理能力的提升，透過RBA稽核說明及訓練課程，向供應商宣導禁用童工、人權、反歧視/反騷擾、健康安全、汙染和溫室氣體管理、反貪腐、申訴管道、隱私、管理系統、材料限制及負責任地採購礦物等內容，深化整體供應鏈的永續意識，2024年的年度供應商教育訓練課程，計有57家廠商參加。

¹⁰ 關鍵供應商是以主力產品關鍵料件供應商作為基準。

供應商行為準則請參考官網



▶ 本公司建立供應鏈管理平台(SAMP Online)，方便供應商夥伴運用單一平台回覆各種資訊，同時在SAMP平台上主張人權政策、供應商行為準則等重要規範，鼓勵供應商點擊閱讀，並同步在平台上開放供應商員工申訴管道，當供應商的勞工或僱員發現或懷疑雇主侵害或違反《群聯電子 RBA供應商行為準則》時可以提出申訴，本公司將著手進行調查並依法保護檢舉者的個人資料及隱私。

供應鍊管理四大執行方針



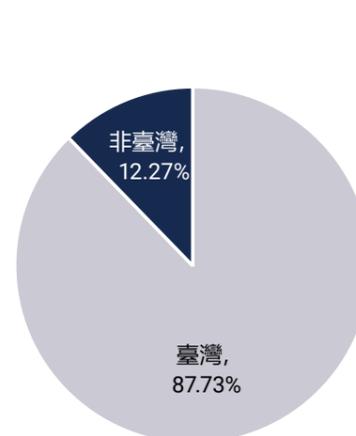
5.1.2 永續採購

為強化供應鏈韌性及掌握原物料狀況，本公司定期執行短、中、長期物料風險評估，短期風險評估包括供應商庫存、代理商貨源調配、替代料遞補、現貨市場搶購、產地調查、產能調查；中、長期風險評估係指供應商設想異常事件的惡化及影響程度，評估異常事件對企業可能產生的風險。若有需要，由採購部主導召開緊急事件應變會議，依緊急事件調查結果之影響程度，做為相關單位之應變依據。

在地採購

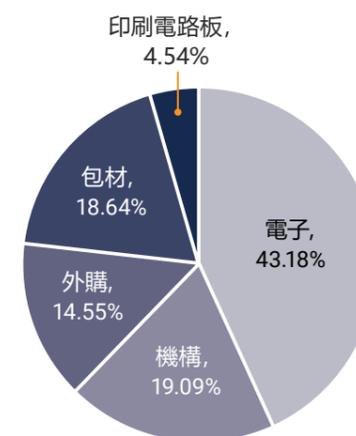
本公司原物料採購別主要為電子、包材、機構、外購及印刷電路板，本公司以在地採購為主，87.73%的供應商在臺灣，深耕物料備援及多元的供應鏈，減輕地緣風險，增加供應鏈韌性。

當地採購家數占比



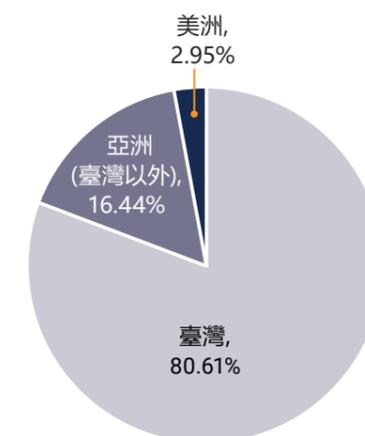
註：當地採購是指向臺灣供應商採購。

供應商種類家數占比



註：外購係指企業購入無需經過任何加工即可對外出售之商品。

採購支出地域分布占比



關鍵物料管理

本公司延續關鍵物料管理，2024年盤點因地緣政治產生供應風險的關鍵電子料件共計151筆，找尋替代料並驗證於產品。未來將持續調整產品大類及必要條件，區分出供應商等級，檢視該產品大類供應鏈健康狀態，評估調整可行性，並考量本身已具備Tier1能力供應商，提升供應鏈之廣度及深度。

類別	筆數
無風險	128筆
替料待驗	10筆
待移轉產地	13筆

供應鏈資訊安全管理

供應鏈網絡中日漸增加的數位化與連接能力以及大量數據交換，正使供應鏈面臨前所未有的資安威脅。這些攻擊不僅會導致組織的重大財務損失，更可能使組織與其合作夥伴及客戶間的長期信賴關係受到傷害，建立強大的資安策略，確保數位交易的穩定性，以及保護所有相關方的資料隱私，已成為當前企業的首要任務。

2024年本公司針對供應鏈建置「供應鏈資安管理規範」，以「資安風險評估表」對27家主要供應商進行資安考核，考核結果顯示27家供應商皆達到60分，達到80分以上的比例為85.19%。此外，本公司2024年依據此27家主要供應商考核結果進行抽查，最終對其中3家供應商進行實地審查，確認其資安管理狀況。

供應商類型	篩選條件	評估家數
原物料供應商	▶ 上一年度交易金額80%以上	16
系統廠	▶ 上一年度加工金額前5名	4
封裝廠	▶ 主要供應商	7
合計		27

註：因其中一家協力廠同時承包系統廠及封裝廠業務，此處將其歸入封裝廠避免重複計算家數。

綠色採購

本公司制定《綠色採購政策》，在採購決策過程中將環境方面的表現納入考慮，以減少對環境的負面影響，並發揮影響力促使上下游供應鏈跟進加強對環境的正面影響。本公司在採購前將評估採購之必要性，並優先選擇符合綠色採購定義之產品與服務。符合綠色採購定義之產品與服務應包含但不限於：低耗能、低污染、可回收、使用回收原料製成、使用最少或由回收/可回收材料製成的包裝等。2024年本公司綠色採購金額共計新台幣34,596,847元。

5.1.3 供應商考核

2024年本公司嘗試依照產品的承接結構將供應商區分為第一階供應商及非第一階供應商，由於本公司無自有工廠，依照產品生產供應鏈的原則，第一階供應商是指與本公司經常性合作生產產品之系統廠及封測協力廠，而非第一階供應商是指零件供應商及晶圓廠。本公司藉由「供應商/協力廠永續風險評估問卷」鑑別高永續風險之第一階供應商與非第一階供應商。

類別	家數	加工金額佔比
第一階供應商 ^(註1)	24	97%
第一階關鍵供應商 ^(註2)	9	75%
高風險供應商	7	-
非第一階關鍵供應商 ^(註3)	20	-

註1: 第一階供應商排除非主要合作之協力廠。

註2: 第一階關鍵供應商是指年加工費用佔比前75%之系統、封測協力廠。

註3: 非第一階關鍵供應商是指年交易金額佔比前85%之零件、晶圓供應商、關鍵產品中單一供貨來源且不可替代之供應商。

原物料供應商考核

本公司原物料供應商考核分為品質、交期、成本、服務、永續風險(含勞工人權、安全衛生、環境、公司治理及供應鏈管理)五個面向，永續風險權重占比為10%。本公司依據考核分數將供應商分為 A、B、C、D 四個等級，並將結果提報至管理審查會議。2024年優良供應商(B級含以上)家數達193家，比例高達87.73%。

原物料供應商評級	分數區間	評級結果	2024年	
			評級家數	占比(%)
A級	≥90分	▶ 享有優先承製、選用、下單、新開發產品之權利。	2	0.91%
B級	80-89分	▶ 考核結果及格者，列為合格供應商，可正常下單。	191	86.82%
C級	70-79分		26	11.82%
D級	<70分	▶ 不合格供應商，遵循「舊料持續訂、新料不再買」原則。	1	0.45%
總計			220	100%

協力廠考核

本公司依據「協力廠商管理作業程序」對達交易條件的協力廠進行考核，考核面向含括品質、生產管理、製造工程、測試工程及永續風險，永續風險權重占比為5%，2024年未有考核不合格之協力廠。

協力廠評級	分數區間	評級結果	2024年	
			評級家數	占比(%)
A級	≥90分	▶ 優先考量增加委外工單量。	0	0%
B級	80-89分	▶ 維持正常的委外工單量，持續監控。	24	88.89%
C級	70-79分	▶ 維持正常的委外工單量，持續監控，協力廠進行改善計畫。	3	11.11%
D級	60-69分	▶ 優先考量降低委外工單量，協力廠商於7日內提出改善對策，必要時須由評鑑小組實地確認改善狀況。	0	0%
E級	<60分	▶ 經輔導改善其考核仍未達D等以上；建議列為不合格廠商名冊。	0	0%
總計			27	100%

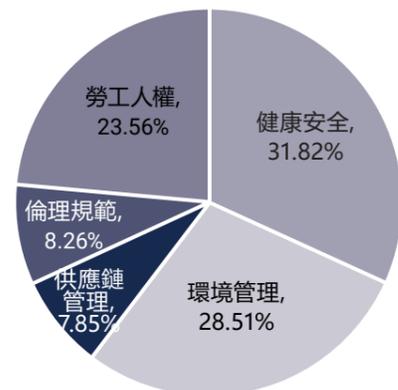
5.1.4 供應商稽核

為降低供應鏈的永續風險，本公司建立《RBA供應商管理辦法》，每年針對關鍵供應商¹¹之勞工人權、健康與安全、環境管理、倫理規範及供應鏈管理之合規性與有效性進行稽核。本年度共實地稽核22家關鍵供應商，其餘關鍵供應商皆已取得RBA VAP，故僅需提供第三方報告做文件稽核。稽核人員若於稽核當中發現缺失會立即與供應商溝通，後續呈報部門主管並要求供應商提出改善計畫，供應商須於一週內提交矯正措施改善計畫。

2024年整體稽核合格率为77.08%，發現242個缺失項目，缺失發生原因大多為加班超時、移工零付費及環境相關問題。本公司稽核代表已與各供應商分享稽核發現並討論可能改善方案，依照管理辦法可由本公司稽核代表與供應商約定改善期限，若未於改善期限內完成改善，則本公司將採取減少訂單、暫停下單、取消合格供應商資格等處置辦法。

供應商稽核缺失分析

稽核合格家數	37
不合格家數	11
稽核合格率	77.08%
限期內完成改善家數	14
稽核改善率	79.73%



¹¹48家關鍵供應商中包含19家原物料供應商、20家協力廠與系統廠及9家服務供應商。

5.2 衝突礦產管理

▶ 為確保不採購透過迫害人權或武裝脅迫開採的衝突礦產，本公司建立《群聯電子衝突礦產管理政策》，且要求供應商(第一次物料引進時)或協力廠(年度副資材調查時)需簽署「避免使用衝突礦產保證書」或「無使用衝突礦產保證書」。本公司衝突礦產調查流程為產品需求與規格提出後，若其中材料分類含金屬類之材料，提出衝突礦產調查，透過衝突礦產調查表單 (Conflict Minerals Reporting Template-CMRT, Extended Minerals Reporting Template-EMRT) 鑑別金屬種類、冶煉廠名稱及所在國、礦產是否來自於回收或報廢料、礦產所在國。若供應商不符合無衝突礦產管理規範，則立即停止採購，並要求提出改善及預防措施。

衝突礦產管理政策
請參考官網



衝突礦產管理流程



合理程度的礦產來源國調查 (RCOI)

本公司執行合理程度的礦產來源國調查，鑑別與確認電子產品中3TG: 金(Au)、鉭(Ta)、錫(Sn)、鎢(W)及鈷(Co)、雲母 (Mica)礦產物質來源，以確認是否來自衝突礦產地。

本公司的 RCOI (Reasonable Country of Origin Inquiry) 包含：

1. 透過衝突礦產報告模板 (Conflict Minerals Reporting Template-CMRT, Extended Minerals Reporting Template-EMRT) 進行供應商調查，鑑別 3TG、鈷(Co)及雲母 (Mica)冶煉廠的來源
2. 供應商簽署保證書確認遵守《群聯電子衝突礦產管理政策》

本公司每年藉由衝突礦產調查表單鑑別供應鏈中礦產與冶煉廠來源資訊。2024年本公司共調查101間供應商，並完成衝突礦產物料管理流程228筆料號驗證，根據調查結果，確認金 (Au)、鉭 (Ta)、錫 (Sn)、鎢 (W)、鈷(Co)及雲母 (Mica)礦產物質來源皆為RMI (Responsible Minerals Initiative)認可之冶煉廠，符合責任礦產要求。

6. 環境保護

6.1 氣候策略

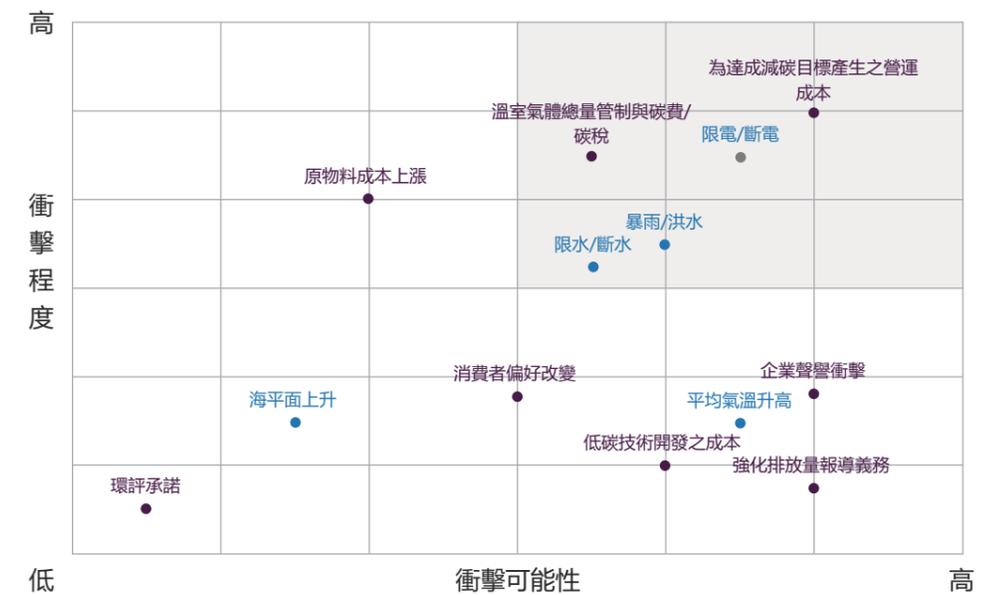
氣候變遷已成為當前全球性的重要議題，氣候災難一旦發生，將對企業造成巨大財務衝擊，本公司依循氣候相關財務揭露建議(Task Forced on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)評估框架，並參照「臺灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台」(TCCIP)資訊模擬氣候變遷情境，針對營運所在區域進行氣候變遷之實體衝擊分析，就高溫、降雨等目前利害關係人所關注的主要災害類型進行情境分析，以於未來3年內（短期）、4-10年（中期）、10年以上（長期）進行衝擊調適計畫之研擬。

6.1.1 TCFD 揭露架構與群聯管理作法

<p>治理</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 董事會下的功能性委員會-風險管理委員會為管理氣候變遷的權責單位，委員共三人，其中過半數為獨立董事，每年定期向董事會報告氣候風險管理進程。 ▶ 風險管理委員會下的執行小組負責氣候相關風險與機會的辨識、評估與監控，定期向風險管理委員會報告重要之氣候風險相關資訊。 ▶ 董事會為督導風險管理委員會之單位，風險管理委員會定期向董事會報告風險鑑別結果及管控執行成效，董事會依本身權責及專業提出相關建議，督導專案方向並提高專案成功率。
<p>策略</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 本公司定義短期為未來3年內、中期為未來4-10年內、長期為未來10年以上。 ▶ 依據TCFD架構分析氣候變遷風險與機會對營運之衝擊與貢獻。 ▶ 以「臺灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台」(TCCIP)提供之不同情境進行氣候風險分析，包含考量SSP1-2.6、SSP2-4.5、SSP3-7.0及SSP5-8.5等實體情境。
<p>風險管理</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 鑑別在不同情境下可能衍生的政策、法規、市場與科技的轉變、商譽及實質性風險，分別進行風險與機會分析。 ▶ 透過相關部門參與討論，針對重大風險規畫調適與減緩策略，整體評估結果呈報風險管理委員會與董事會。 ▶ 已修定供應商行為準則，新增碳盤查資訊揭露要求。 ▶ 已取得ISO 50001能源管理系統驗證，依據用電熱點推行節能專案、汰換老舊設備等，落實低碳生產。 ▶ 每年依據ISO 14064-1執行碳盤查並委由第三方進行數據查證，未來將每年擴大類別三、類別四的盤查種類，掌握完整碳排放資訊。
<p>指標與目標</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 已建立2028年人均用水量、溫室氣體排放強度及廢棄物產生量等關鍵氣候目標KPI。 ▶ 已訂定2030年再生能源使用比例目標及2030年減碳目標。

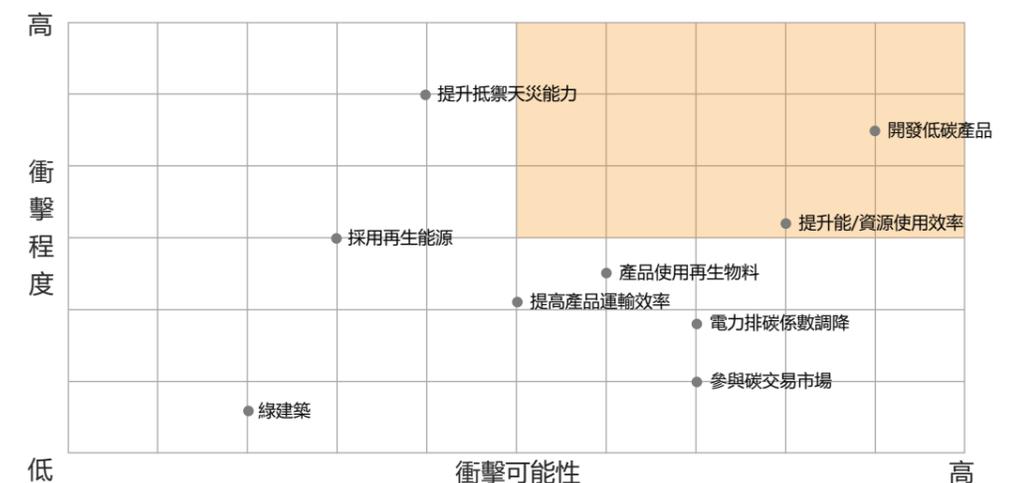
本公司依據業務性質、發生機率、衝擊程度等因素鑑別出五項主要氣候風險及兩項氣候機會，並說明相關因應措施。

氣候變遷風險矩陣圖



註：標示藍色為實體風險，標示紫色為轉型風險。

氣候變遷機會矩陣圖



氣候變遷風險與機會鑑別結果

▶ 轉型風險

風險因子	情境說明	潛在財務影響說明	因應作法
溫室氣體總量管制與碳費/碳稅	▶ 雖然本公司目前並非經濟部能源署認定之用電大戶，但隨著法規排放門檻降低及未來營運擴大，未來本公司有極大的機率需要繳交碳費。	營運成本增加	▶ 訂定溫室氣體減量目標、採購再生能源、植樹造林、驗證環境管理系統，減輕未來碳費的影響。
為達成減碳目標產生之營運成本	▶ 為確保全球平均升溫在1.5°C以內，2050年實現溫室氣體淨零排放目標成為國際共識，品牌客戶及民間倡議團體相繼提出減碳要求。	營運成本增加	▶ 廠內推動節能計畫，未來也評估與價值鏈夥伴合作，增加再生能源採購效益。

▶ 實體風險

風險因子	情境說明	潛在財務影響說明	因應作法
限水/斷水	▶ 極端氣候導致重要的集水時段接連無降雨的機率增加，若狀況嚴峻政府會頒布一系列限水措施，導致員工無法正常上班。	營運收入減少	▶ 建立內部水情分析缺水警示系統，並利用兩股水源互相備援的方式，以因應其中一股水源不足的風險。
限電/斷電	▶ 經濟部能源署預估2024年至2028年用電成長率預估值約2.5%。若因電力韌性不足發生斷電或限電，將影響重要機房運作及產能。	營運成本增加 營運收入減少	▶ 採用UPS來確保重要機房及機台運作的穩定性，並每月測試發電機。
暴雨/洪水	▶ 極端氣候導致暴雨與洪水發生機率變高，暴雨集中時將容易造成洪水，導致物料調度延遲，影響產品生產及出貨。	營運成本增加 營運收入減少	▶ 購買防洪設備，例如防洪抽水機、沙包。 ▶ 定期執行短、中、長期物料風險評估。

▶ 主要機會

機會因子	情境說明	潛在財務影響說明	因應作法
開發低碳產品	▶ 越來越多市場客戶將產品是否夠節能及公司是否具有減碳能力當成合作的考量因素之一。	營運收入增加	▶ 自設計階段即進行產品效能提升，產品採用環保及耐用材質，幫助終端使用者節能及延長產品壽命。 ▶ 包材設計以輕量化為原則，並優先採用再生材料。
提升能 / 資源使用效率	▶ 公司必須符合能源署每年1%的節電要求。	營運成本減少	▶ 取得ISO 50001能源管理系統驗證，依據用電熱點推行節能專案、汰換老舊設備等，落實低碳生產。

註：以上風險與機會皆使用 IPCC第六次評估報告(AR6)中的SSP2-4.5排放情境，係指中度排放情境。

6.1.2 溫室氣體管理

本公司支持巴黎協定(Paris Agreement)減碳目標，因應氣候變遷並落實綠色營運，本公司每年定期進行溫室氣體盤查，並取得ISO 14064-1:2018查證。

2024年本公司直接排放(類別一)及能源間接排放(類別二)共計16,785.799公噸CO₂e，較2023年增加1,109.498公噸CO₂e。本公司無生產製造，故主要排放來自外購電力。2024年排放強度下降到0.285公噸CO₂e/百萬營收，比2023年減少12.31%。本公司2030年減碳目標為溫室氣體排放強度≤0.310公噸/百萬營收。於減碳策略及行動上，我們推行各項節能專案、汰換老舊設備、購買可再生能源、導入組織碳盤查及產品碳足跡管理平台，提升整體盤查效率與數據品質，進而掌握排放熱點。

排放類型	排放種類	單位	2021年	2022年	2023年	2024年
直接排放	類別一	公噸CO ₂ e	150.5286	340.8842	228.3663	344.3885
	類別二		11,181.9074	15,001.1131	15,447.9343	16,441.4106
間接排放	類別三		2,116.4078	1,659.6377	1,721.5395	1,975.6410
	類別四		2,165.7436	2,737.3262	3,183.5048	3,386.8338
	類別五		-	-	-	4.3547
	類別六		-	-	-	-
合計(類別一+二)		公噸CO ₂ e	11,332.436	15,341.997	15,676.301	16,785.799
合計(類別一+二+三+四+五+六)		公噸CO ₂ e	15,614.587	19,738.961	20,581.345	22,152.629
排放強度(類別一+二)		公噸CO ₂ e/ 百萬新台幣	0.181	0.255	0.325	0.285

註1: 資料涵蓋範圍為群聯電子所有廠房及租賃辦公室之使用，但扣除尚未正式營運滿一年、未使用之設施及據點及外包管理範圍。

註2: 因此次ISO 14064-1 2018之盤查邊界有新增及量化方法變更，導致溫室氣體排放量變動超過顯著性門檻，故排放基準年由2023年更改為2024年。

註3: 類別一包含能源、製程、運輸(移動源)、逸散排放；類別二包含外購電力；類別三包含運輸間接排放(員工通勤、業務旅運及其他運輸)；類別四包含組織使用產品/服務之間接溫室氣體排放量(其他組織所使用產品及服務、廢棄物處理及原物料使用)。

註4: 盤查溫室氣體包含：二氧化碳(CO₂)、甲烷(CH₄)、氧化亞氮(N₂O)及氫氟碳化物(HFCs)。

註5: 全球暖化潛勢引用自政府間氣候變化專門委員會(IPCC, Intergovernmental Panel on Climate Change)〈第六次評估報告〉；電力排碳係數採用當地(臺灣)經濟部能源署2023年電力排碳係數進行計算；其他排放係數引用行政院環境部溫室氣體排放係數管理表6.0.4版、行政院環境部產品碳足跡資訊網、行政院環境部溫室氣體排放量盤查作業指引、中華航空碳足跡計算系統、高速鐵路運輸服務碳足跡網提供係數計算。

6.2 能資源管理

6.2.1 能源使用統計

2024年本公司五期廠房取得ISO 50001能源管理系統驗證，透過數據追蹤分析，持續找尋能源改善機會，減少對環境的衝擊。

2024年度本公司能源總消耗量為128,678.707吉焦耳(GJ)，能源密集度為2.183(GJ/每百萬元營收)，較2023年減少9.49%，原因為持續進行節能專案及增進能源使用效率。本公司能源消耗以外購電力-非再生能源為大宗，約占總能耗94.18%，其餘能源占比分別為外購電力-再生能源約5.55%、化石燃料為0.27%，故於後續節能規劃上，將以外購電力為主要目標。

本公司能源使用量會因企業規模成長逐年增加，本公司自2021年開始購買再生能源(風電)，並為達成2025年與2030年的目標，於2025年進一步採購太陽能光電，至2024年再生能源使用量達總用電量的5.56%，預計至2025年達到10%，至2030年達到20%，透過持續採購再生能源，逐步降低使用傳統電力所造成的碳排放。

能源消耗分析表

單位：吉焦耳GJ

能耗項目		能源消耗量			
		2021年	2022年	2023年	2024年
外購再生能源	電力	950.24	1,218.06	3,605.31	7,138.99
外購非再生能源	化石燃料	271.97	219.52	216.38	342.36
	電力	81,318.35	107,375.03	112,483.61	121,197.36
再生能源總消耗量		950.24	1,218.06	3,605.31	7,138.99
非再生能源總消耗量		81,590.32	107,594.55	112,699.99	121,539.72
能源總消耗量		82,540.56	108,812.61	116,305.30	128,678.71
能源密集度(GJ/每百萬元營收)		1.319	1.806	2.412	2.183

註：熱值採用經濟部能源署，將能源使用量乘上單位熱值並換算為吉焦耳(GJ)，計算出能源消耗量。

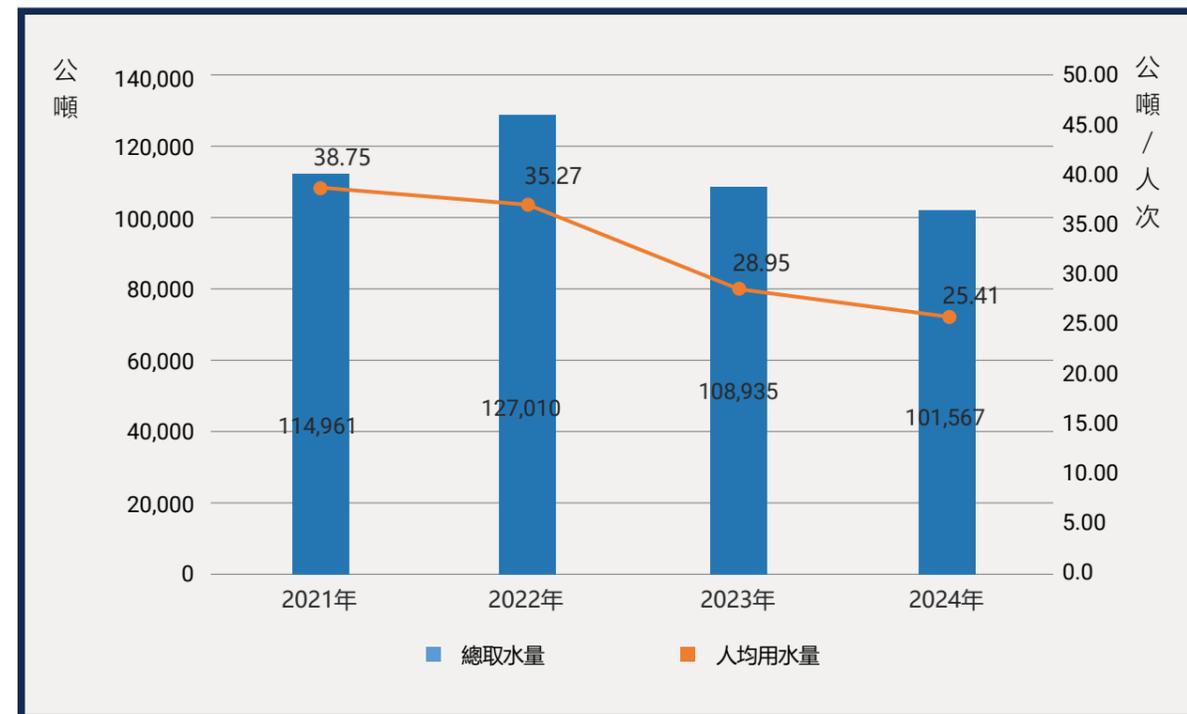
6.2.2 水資源使用統計

本公司主要業務為研發與設計，製程僅有簡易組包裝及維修測試流程，無製程用水¹²，僅有生活用水，其中又以空調用水為最大宗，取水來源為自來水及廣源水廠。

2024年本公司的總取水量為101.57千立方公尺(百萬公升)，總排水量為81.98千立方公尺，總耗水量為19.58千立方公尺。本年度取水量較去年減少7,368.19公噸，人均用水量為25.41公噸/人；取水密集度為1.723公噸/百萬營收。

¹²本公司無製程，用水均為生活用水及機台冷卻用水，廠內實驗室僅使用到RO水系統，無使用超純水。

總取水量與人均用水量



供水貧瘠等級

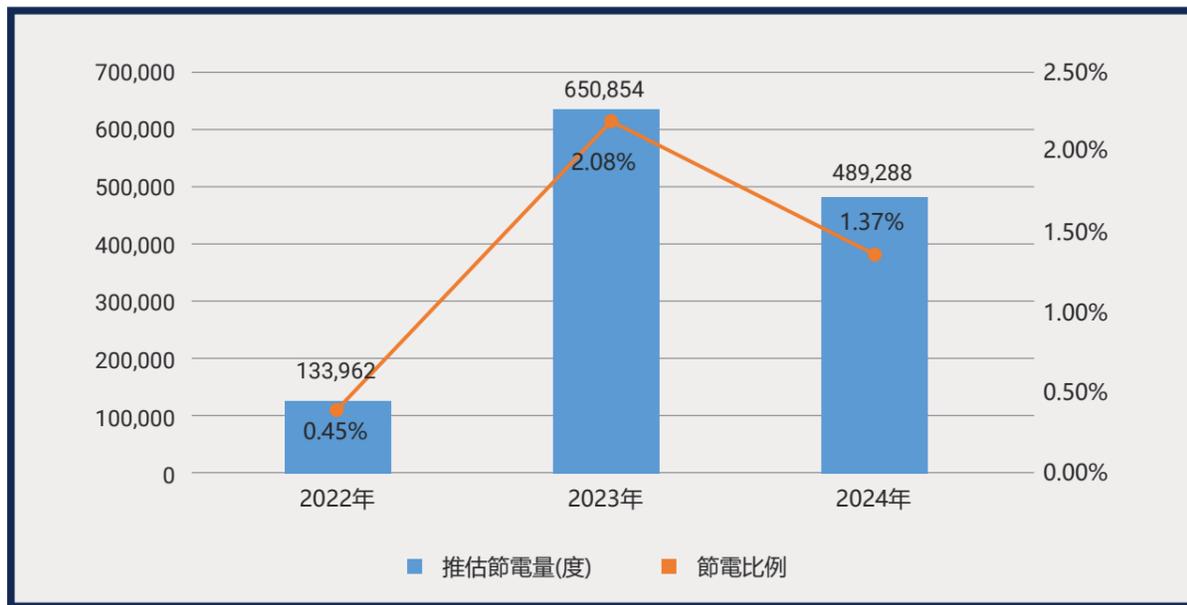
本公司營運所需的水來源 100% 為第三方(台灣自來水股份有限公司、臺北自來水事業處)，本公司苗栗地區的取水來源為大埔水庫和永和山水庫，台北地區為翡翠水庫，新竹地區為寶山水庫，台南地區則為南化水庫。依據世界資源研究院 (World Resources Institute, WRI) 水資源風險工具 (Aqueduct Tool) 及臺灣經濟部水利署供水情勢通報，鑑別群聯電子臺灣營運據點的供水貧瘠等級皆為中低。

6.2.3 能資源效率促進專案

本公司除日常向員工宣導節約能資源，亦在每年複訓的線上課程中推廣節能、節水、減廢的觀念及分享行動方案，期望員工重視氣候變遷下的風險衝擊，並檢視日常生活，減少能資源浪費及垃圾產生，從源頭為地球減少負擔。

2024年本公司共推動三項節能專案，推估節省489,287.72度電(節省電費1,911,647元)，相當於減少約241.7082公噸二氧化碳當量。

節能措施	節能量	節能量(GJ)	減碳量(tCO _{2e})
空調冰水泵控制模式優化調整	32,556.0000 度(kWh)	117.2283 GJ	16.0827 tCO _{2e}
辦公室送風機定時關閉	182,159.7200 度(kWh)	655.9244 GJ	89.9869 tCO _{2e}
外氣空調箱定時關閉	274,572.0000 度(kWh)	988.6843 GJ	135.6386 tCO _{2e}
合計		1761.8370 GJ	241.7082 tCO _{2e}



註1: 推估節省金額是以平均電價*推估節約度數計算。
 註2: 電力排碳係數採用臺灣經濟部能源局112年度之電力排碳係數(0.494公斤CO₂/度)進行計算。
 註3: 節電比例=因節能專案節省之用電度數/年度實際用電度數。

6.3 廢污水與廢棄物管理

6.3.1 廢污水排放管理

本公司營運地區之廢水，苗栗地區係經合法申請的納管管路排放至廣源科技園區污水處理廠；台北地區則納入公共下水道系統處理。2024年苗栗總部共排放81,984公噸放流水。苗栗地區的廢水每半年委託第三方專業水質檢測單位檢驗放流水品質，包含水溫、氫離子濃度指數(pH值)、懸浮固體、生化需氧量、化學需氧量、油脂、氨氮，以確保放流水水質符合廣源科技園區下水道系統排放標準，不會對附近水域造成嚴重影響。

單位：千立方公尺(百萬公升)

排水終點類別	排水量					
	2022年		2023年		2024年	
	所有地區	具水資源壓力地區	所有地區	具水資源壓力地區	所有地區	具水資源壓力地區
第三方的水	103.41	0	91.70	0	81.98	0
	0	0	0	0	0	0
總排水量	103.41	0	91.70	0	81.98	0

註1: 放流水依照園區管理辦法推估，係為取水量×0.9。
 註2: 本公司之廢水均排放至當地之廢水處理廠，無直接排放至承受水體。

6.3.2 廢棄物管理

本公司2024年產生之廢棄物總量為445.66公噸(廢棄物密集度為0.0076公噸/百萬營收)，其中有害事業廢棄物為39.33公噸，佔8.82%；406.33公噸為一般廢棄物(一般事業廢棄物+生活廢棄物)，佔91.18%。本年度廢棄物產生量較2023年增加12.72%，主因為群聯五廠啟用，增加大量員工生活垃圾及五廠產生的事業廢棄物。

本公司因產品實驗測試會產生有害事業廢棄物，種類以E0217(廢電子零組件、下腳品及不良品)為主，所產生的有害事業廢棄物均委由合格之清除處理機構清運，後續委託電子廢棄物專業回收處理廠先進行物化處理，破碎後之廢棄物部分經提煉進行金屬回收，無法回收部分以焚化方式進行處理，為確保委託之清除處理機構妥善處理我們產生的有害事業廢棄物，環安衛部門會藉由實際跟車或實地稽核，定期檢驗清除處理機構之作業流程及內容，確保最小化有害事業廢棄物對環境的風險及衝擊。2024年共執行7次實際跟車及2次實地稽核，廠商作業符合率為100%。

除致力從源頭減少廢棄物量外，為提升既有廢棄物資源價值，本公司在符合當地法規及現有可行的技術下，盡量採用再生利用、再使用等回收方式處理，讓廢棄物資源能夠達到最有效的利用。2024年本公司0.0051%的有害事業廢棄物及47.46%的一般廢棄物係採用回收方式處理，佔年度廢棄物總量的43.27%。本年度廢棄物回收比例較2023年上升3.65個百分點。

事業廢棄物產生、處置中移轉及直接處置總表

各據點合計，單位：公噸

年度	項目 ^註	產生量	處置移轉量	直接處置量	貯存量
2024年	▶ 有害事業廢棄物	39.33	0	39.33	0
	▶ 一般廢棄物 (一般事業廢棄物+生活廢棄物)	406.33	0	406.33	0
	▶ 總量	445.66	0	445.66	0
2023年	▶ 有害事業廢棄物	57.10	0	57.10	0
	▶ 一般廢棄物 (一般事業廢棄物+生活廢棄物)	338.27	0	338.27	0
	▶ 總量	395.37	0	395.37	0
2022年	▶ 有害事業廢棄物	6.17	0	6.17	0
	▶ 一般廢棄物 (一般事業廢棄物+生活廢棄物)	248.32	0	248.32	0
	▶ 總量	254.49	0	254.49	0

註：有害及非有害之分類方式係依照各據點當地法規而定。

按處置作業直接處置的廢棄物

各據點合計，單位：公噸

項目	直接處置方式	2022年			2023年			2024年		
		現場	離場	小計	現場	離場	小計	現場	離場	小計
有害事業廢棄物	▶ 焚化處理 (含能源回收)	0	6.17	6.17	0	57.09	57.09	0	39.328	39.328
	▶ 回收/再利用	0	0	0	0	0.01	0.01	0	0.002	0.002
	▶ 總量	0	6.17	6.17	0	57.10	57.10	0	39.33	39.33
一般廢棄物 (一般事業廢棄物 + 生活廢棄物)	▶ 焚化處理 (含能源回收)	0	185.72	185.72	0	181.63	181.63	0	213.49	213.49
	▶ 回收/再利用	0	62.60	62.60	0	156.64	156.64	0	192.84	192.84
	▶ 總量	0	248.32	248.32	0	338.27	338.27	0	406.33	406.33

註：現場指本公司於廠(場)內自行處理之廢棄物，離場則為委託外部第三方公司清運及處理。



- ▶ 將本公司所產生的廢塑膠再製成環保杯袋，並於「世界環境日」舉辦減廢活動發放推廣

6.4 綠色設計

6.4.1 環境管理系統

為因應永續趨勢並積極引導內部永續專案，本公司適時修訂《環境保護政策》，承諾遵循環境保護法規及國際準則，適切地保護自然環境，且於執行營運活動及內部管理時，致力於節約能源、自主減碳及保護生物多樣性，達成環境永續的目標。本公司持續取得ISO 14001環境管理系統驗證，驗證範疇涵蓋快閃記憶體儲存裝置及快閃記憶體控制晶片之設計，並著重於資源回收利用及提升能源使用效率，減少對環境的衝擊。

群聯電子環境保護政策 請參考官網



2024年本公司藉由農業部林業及自然保育署建置的「國土生態綠網」，以地理位置為鑑別依據，僅有台南辦公室落在「南嘉南平原草生地保育軸帶」內，其餘營運據點皆非位於「生物多樣性熱區」及「保育軸帶」中，在通盤考量產業特性、營運活動、區位、土地利用、水資源運用、汙染物排放後，本公司判定台南辦公室不會接觸到影響生物多樣性的敏感地帶及原始自然的森林生態系，因此沒有潛在的破壞生物多樣性與毀壞或砍伐森林之疑慮，故對生物多樣性之衝擊程度為低。自2024年開始，本公司亦在供應商每年繳交的永續風險自評問卷中加入生物多樣性題組，要求供應商運用「國土生態綠網」鑑別自身之生物多樣性風險。

6.4.2 綠色管理流程

本公司致力於環境保護，藉由檢視產品生命週期，掌握產品在各個階段對環境的實質及潛在衝擊，以規劃降低環境衝擊的策略與目標。由於本公司非終端品牌商，依照從搖籃到大門的模式，各階段管理方針如下：

階段	執行方向與成效
原物料	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 有害物質管理 ▶ Sony 綠色夥伴環境品質認可協議 ▶ 優先採購低耗能、低污染、可回收、使用回收原料製成、使用最少或由回收/可回收材料製成包裝的原物料
研發設計	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 取得ISO 50001能源管理系統驗證 ▶ 取得ISO 14001環境管理系統驗證，驗證範圍包括快閃記憶體儲存裝置及快閃記憶體晶片之設計 ▶ 不斷優化產品效能，透過開發更節能、體積更小的產品，協助降低終端使用者的溫室氣體排放量及廢棄物產生量
包裝	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 在協助客戶設計產品包裝時致力於精簡包裝、包裝輕量化，減少後端廢棄物產生量 ▶ 包材重複使用，以減少包裝材料用量及廢棄物，2024年包材(抗靜電盤)回收件數523,925只
運輸	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 依據客戶地區性與載具運輸量，採用「合併運輸」，提升運輸效率

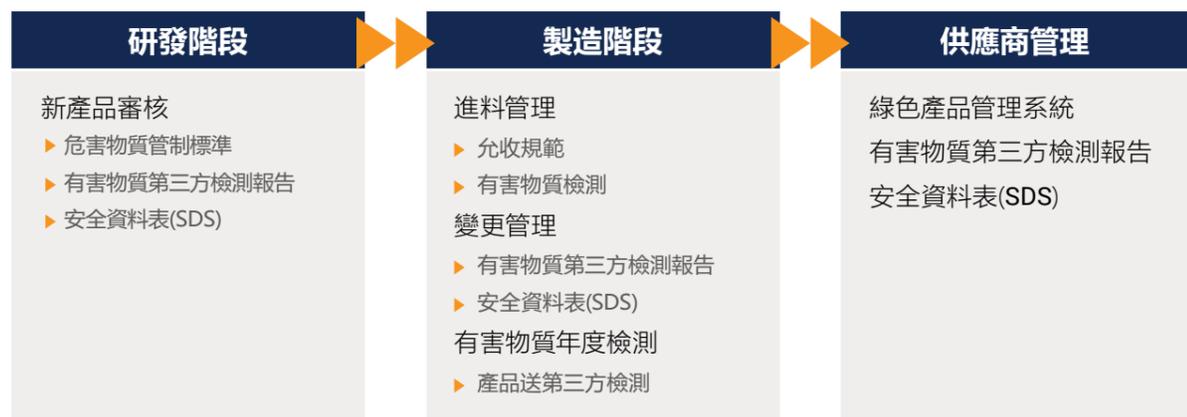
6.4.3 有害物質管理

本公司建立《有害物質管理程序》，並成立綠色管理小組，以確保研發設計、採購、製造等階段皆遵循國際標準，包含：歐盟有害物質限用指令(EU RoHS)、無鹵素要求(Halogen Free)、歐盟化學物質登錄與管制法令高關注物質(EU REACH SVHC)、歐盟廢電子電機設備指令(WEEE)，以確保符合國內外法規及客戶產品有害物質限制的要求，並減少因產品相關活動產生的環境衝擊。2024年共送32款系列產品至外部第三方進行有害物質檢測，產品有害物質符合性之通過率為100%。

因應有害物質管理作法

歐盟有害物質限用指令 (EU RoHS)	歐盟化學物質登錄與管制法令 高關注物質 (EU REACH)
<ul style="list-style-type: none"> ▶ 本公司因客戶產品特性之需求仍要求使用微量含鉛成份, 但此屬於EU RoHS之豁免項目, 其他EU RoHS 管制物質均符合法規要求 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 本公司所有產品均符合要求
產品無鹵素要求 (Halogen Free)	歐盟廢電子電機設備指令 (WEEE)
<ul style="list-style-type: none"> ▶ 符合客戶要求 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 本公司所有產品均符合回收率(Recovery)、再使用率(Reuse)及再循環率(Recycle)之要求

有害物質管理階段



6.5 環保投資

為分析本公司之環境保護成本與效益以做成決策時之重要依據，以下依循臺灣環境部的「產業環境會計指引」分類列出環境保護成本與環境保護效益。

單位:新台幣元

成本分類		說明	2021年	2022年	2023年	2024年
營運成本	污染防治成本	▶ 廢污水處理	2,241,993	3,581,765	3,273,687	2,938,570
		▶ 化糞池抽水肥	300,000	400,000	498,750	498,750
	資源永續利用成本	▶ 廢棄物處理	894,240	1,172,240	3,007,678	4,632,941
	全球性環境保護成本	▶ 購買可再生能源	977,118	1,252,506	3,911,882	7,899,128
管理成本		▶ 管理系統驗證	138,000	138,000	260,000	544,500
		▶ 放流水水質檢測	15,225	36,750	33,440	26,160
		▶ 綠美化維護	453,000	422,000	100,000	200,000
社會活動成本		▶ 農場環境運用	1,735,805	1,876,636	1,955,247	1,349,345
		▶ 環境保護活動	307,700	1,006,455	1,032,935	836,269
合計			7,063,081	9,886,352	14,073,619	18,925,663

單位:新台幣元

效益分類		說明	2021年	2022年	2023年	2024年
成本節省	節能/節水方案	▶ 推估節省水電費金額	1,137,395	411,440	2,486,831	1,911,647
		▶ 資源回收收入	103,506	137,338	3,238,184	3,774,798
	廢棄物回收/再利用	▶ 抗靜電盤轉賣	3,967,605	4,315,382	4,406,662	2,632,705
合計			5,208,506	4,864,160	10,131,677	8,319,150

7. 員工照護

7.1 員工聘僱狀況

7.1.1 員工結構

2024年群聯電子總人數¹³為4,797人，較去年增加399人，人員成長率約9.07%，反映本公司營運規模與業務持續成長，亦顯示本公司積極儲蓄研發能量的決心。臺灣群聯電子(不含子公司)員工總數為3,997人，佔總員工比例的83.32%，包含3,265位研發人員、168位業務人員、365位生產人員及199位行政人員。

¹³本報告書所有人數資訊皆以當年度12月31日之在職人數為計算基準。

2021年人數含群聯、PJP、USA、群佳及曜成；2022年人數含群聯、PJP、USA、群佳、曜成、Nextorage及深圳佳存電子；

2023年人數含群聯、PJP、USA、群佳、曜成、Nextorage、深圳佳存電子及群聯印度；

2024年人數含群聯(包含留停人數16人)、PJP、USA、群佳、曜成、Nextorage、Maistorage、廈門佳芯、深圳佳存、群聯印度。

群聯電子人數統計

年度		臺灣(含子公司)	海外地區	合計
2024	男	3,263	187	3,450
	女	1,292	55	1,347
	合計	4,555	242	4,797
2023	男	3,044	94	3,138
	女	1,233	27	1,260
	合計	4,277	121	4,398
2022	男	2,908	82	2,990
	女	1,178	22	1,200
	合計	4,086	104	4,190
2021	男	2,365	26	2,391
	女	1,020	3	1,023
	合計	3,385	29	3,414

員工結構

類型		男性	女性	總合計	占比
職能	▶ 研發人員	2,726	539	3,265	81.69%
	▶ 業務人員	35	133	168	4.20%
	▶ 生產人員	203	162	365	9.13%
	▶ 行政人員	93	106	199	4.98%
契約類型	▶ 正職	3,043	928	3,971	99.35%
	▶ 臨時	14	12	26	0.65%
	▶ 無時數保證的員工	0	0	0	0.00%
年齡	▶ < 30	918	284	1,202	30.07%
	▶ 30-50	2,068	636	2,704	67.65%
	▶ > 50	71	20	91	2.28%
學歷	▶ 高中以下	11	17	28	0.70%
	▶ 學士	533	424	957	23.94%
	▶ 碩士	2,482	496	2,978	74.51%
	▶ 博士	31	3	34	0.85%
國籍	▶ 本國籍原住民	1	0	1	0.03%
	▶ 本國籍非原住民	2,959	924	3,883	97.15%
	▶ 外國籍	97	16	113	2.82%
簽證	▶ 需要工作簽證的員工百分比	46	8	54	1.35%

2024年非員工的工作者人數為1,731人，工作類型以工程、清潔、警衛、美食街人員為主，均為本公司委託之承攬廠商雇員，無派遣工及建教生。

以國籍劃分，臺灣員工佔比97.17%最高，第二高為馬來西亞籍，第三高及第四高為越南及日本。

國籍	臺灣	馬來西亞	越南	日本	其他
在總勞動力中占比(%)	97.17	2.38	0.13	0.05	0.27
在所有管理職位中所佔的比例(%)	95.17	4.21	0.25	0.12	0.25

臺灣的正職員工中，女性主管比例為17.72%，於基層主管當中女性主管占比為17.96%，於中階主管當中女性主管占比為17.70%，於高階管理階層中女性主管占比為15.87%，擔任營收相關單位主管之女性主管占比為15.76%。追蹤趨勢可發現，本公司女性研發人員比例逐年提升，並已提早超過2025年目標；女性基層主管比例相較於去年有提升，中階/高階女性主管比例略為下降，原因為過去的基層主管向上晉升，男性比例較高進而稀釋，但整體女性主管比例仍屬持平，未來仍將繼續秉持包容性及多元化的原則，持續精進。

女性工作者比例

類別	2023年	2024年	2025年目標占比
女性員工比例(%)	23.68	23.52	27.00
女性主管比例(%)	17.80	17.72	22.00
女性基層主管比例(%)	17.10	17.96	20.50
女性中階主管比例(%)	19.51	17.70	25.50
女性高階主管比例(%)	16.67	15.87	25.00
女性擔任營收相關單位主管比例(%)	15.75	15.76	20.00
女性從事STEM相關工作的比例(%)	15.92	16.51	16.50

註1: 高階主管包含執行長、總經理、副總經理、技術副總、資深處長、處長、副處長、資深特別助理。
 註2: 中階主管包含資深經理、部經理、部副理。
 註3: 基層主管包含經理、副理、組長、副組長、課長、副課長。
 註4: 營收相關單位不包含行政單位(例如: 行政、法務、財務、股務、投資、總管理處、營運管理處)。
 註5: 從事STEM相關工作之人員定義為從事創新研發及系統產品研發之研發工程師。

身心障礙員工僱用情況

年度	2023年			2024年		
	法定進用	實際進用	加權後占比	法定進用	實際進用	加權後占比
人數	37	24	0.82%	39	24	0.83%

註: 雖2023、2024年實際進用身心障礙員工人數相同，但2024年重度身障僱用者人數多於2023年重度身障者，故加權後佔比較高。

員工缺勤率

年度	2021年	2022年	2023年	2024年
缺勤率(%)	1.33%	0.95%	0.89%	0.76%

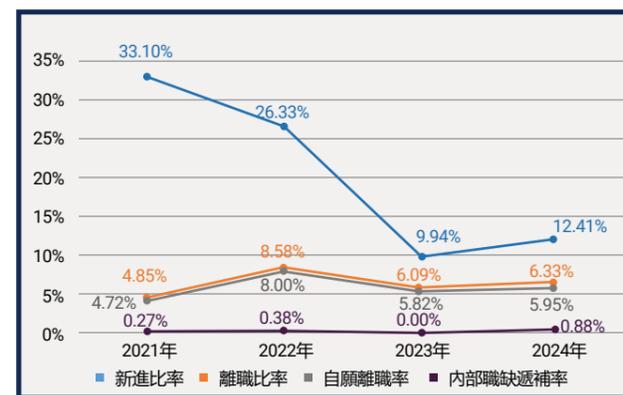
註1: 缺勤率=(會計期間的缺勤天數/會計期間計劃工作的總人天數) x 100
 註2: 缺勤包含病假、事假、家庭照顧假及公傷，不包含調特休假、公出、產假或陪產假。

7.1.2 新進與離職員工比例

2024年國內正職員工中新進人數共計496人，新進員工比例為12.41%，其中男性361人，女性135人；國內正職員工中離職人數共計253人，離職員工比例為6.33%，其中男性169人，女性84人。本公司持續落實績效評核制度，並藉由提升員工福利及滿足員工職涯發展，提升優質人才留任率，為公司不斷注入新活力。

性別	男			男合計	女			女合計	新進總數	員工總數	新進員工比例(%)
	年齡	< 30	30-50		>50	年齡	< 30				
新進人數(百分比)	239 (5.98%)	119 (2.98%)	3 (0.08%)	361 (9.03%)	86 (2.15%)	48 (1.20%)	1 (0.03%)	135 (3.38%)	496	3,997	12.41%
性別	男			男合計	女			女合計	離職總數	員工總數	離職員工比例(%)
	年齡	< 30	30-50		>50	年齡	< 30				
離職人數(百分比)	74 (1.85%)	91 (2.28%)	4 (0.10%)	169 (4.23%)	34 (0.85%)	50 (1.25%)	0 (0.00%)	84 (2.10%)	253	3,997	6.33%
性別	男			男合計	女			女合計	自願離職總數	員工總數	自願離職員工比例(%)
	年齡	< 30	30-50		>50	年齡	< 30				
自願離職人數(百分比)	72 (1.80%)	83 (2.08%)	4 (0.10%)	159 (3.98%)	32 (0.80%)	47 (1.18%)	0 (0.00%)	79 (1.98%)	238	3,997	5.95%

註1: 新進員工比率 = 當年度新進員工人數 / 年底總員工人數 * 100。
 註2: 離職員工比率 = 當年度離職員工人數 / 年底總員工人數 * 100。
 註3: 自願離職: 是指自主選擇離開公司(例如辭職, 退休, 提前退休等)的員工。
 註4: 自願離職比率 = 當年度自願離職人數 / 年底總員工人數 * 100。
 註5: 內部職缺遞補率 = 當年度由內部員工填補的職缺數量 / 當年度所有職缺數量 * 100。



7.2 人才吸引與留任

重大主題名稱	人才吸引與留任
對組織的意義及重大性	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 員工流動率攸關組織營運之穩定性，讓員工適才發揮且願意長期留任能提升組織之運作效率。
管理方針	
政策與承諾	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 我們致力於人權保護，提供優渥之薪資福利及健康安全職場，吸引員工高度投入，與公司一同成長。
長期目標	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 員工留任率不低於90%。 ▶ 人才應聘率不低於10倍。
績效	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 非擔任主管職之全時員工薪資中位數為2,137仟元，平均數為2,525仟元。 ▶ 員工福利費用約為12,152,266仟元、平均員工福利費用為3,132仟元。
責任	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 人力資源部
申訴機制	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 人力資源部王小姐/吳小姐 wecan_8080@phison.com ▶ 匿名意見箱
行動計畫	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 參考業界薪資調查資訊，每年依營運狀況評估調薪幅度，持續提升員工福利及薪資吸引力。 ▶ 依據員工意見調查結果推行改善專案，同時維持各種勞資溝通管道的暢通性及有效性，創造包容、友善、健康之工作環境，提升員工對公司認同感。 ▶ 加入「TALENT, in Taiwan, 臺灣人才永續行動聯盟」，共同倡議「企業守護人才、輸出未來能力給大學」。
評量機制	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 每年度公開資訊觀測站揭露之薪資水準。 ▶ 員工留任率。 ▶ 人才應聘率。 ▶ 員工申訴案件數。

7.2.1 促進多元共融

建立多元 (Diversity)、公平 (Equity)、共融 (Inclusion) 的職場環境能夠讓各種特質的員工有發聲、表達想法的機會、充分發揮自身能力，同時更深度參與企業的成長與決策，提升對企業的「歸屬感」，對於留住人才有顯著的影響力；同時，求職者們愈來愈重視企業DEI的表現，會將企業DEI表現作為是否加入該企業的考量。

本公司致力於提升職場包容性，針對不同群體擬訂不同之行動方案，期望不同背景的員工都能在職場上受到接納與支持。

註：DEI為多元(Diversity)、公平(Equity)和包容(Inclusion)的縮寫。

目標族群	改善員工多元化的行動
女性工作者	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 本公司支持「研發女力」發展，2024年3月校園徵才邀請公司優秀女性主管參與徵才活動，分享女性在理工科系求學及職涯發展心路歷程，2024年8月暑期實習生結業會，邀請女性學姊分享公司給予挑戰性的舞台，讓她發揮專業，獲得優越成就感，並強化公司對女性工作上也能出類拔萃的信念，鼓勵女性學子投入，拓展性別多元化。
身心障礙人士	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 除積極透過既有招募管道招募身障員工外，亦透過職務再設計，提供適合身心障礙員工之工作內容；並持續與相關社福機構合作，媒合工作予有需求之機構服務身障案主；同時配合縣市政府勞工處及職訓單位，轉介合適身障人選。
外國籍人士	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 為吸引更多國際人才加入，本公司近年來積極與海外知名大學合作辦理線上招募說明會，參與經濟部辦理的海外徵才會，配合政府政策導向，積極向海外攬才。 ▶ 產學合作部分已與臺灣大學、陽明交大簽約海外「產業支持人才培育學位專班」，與大學合作招募全球學生來臺深造，由企業提供生活獎助金支援，並於畢業後提供留任工作機會。藉由此合作找到海外優秀學生來臺研讀，期盼畢業後在臺留任貢獻。 ▶ 本公司持續提供工作證、銀行、住宿、醫療等全方位協助，打造友善留才環境，讓外籍專業人才在臺灣能夠安居樂業。

7.2.2 薪資與福利

在競爭激烈的半導體業中，優質人才是本公司提供高品質產品及服務、維繫企業創新活力的必要條件，因此本公司將如何招募與留任優質人才視為關鍵議題。因應半導體產業人才短缺的挑戰，本公司除積極實行產學合作並參與大學就業博覽會，亦大力爭取來台念書的華僑，期盼吸引更多優秀國際人才加入。對於在職員工，我們持續培養個人專業職能，創造員工的職場價值與個人競爭力，同時達成提升集團總體競爭力的目標。

本公司員工之敘薪依其所擔負之職務要求、工作簡繁難易、專業知識、經驗、技能及參考同業之薪資水準，給予合理之薪資，不因性別、宗教、種族、黨派之差異而有所不同。本公司獎酬發放方式，現金獎金和員工酬勞皆一年發放2次，以鼓勵員工持續貢獻。本年度員工福利費用約為12,152,266仟元、平均員工福利費用¹⁴為3,132仟元。

¹⁴員工福利包含薪資、員工保險(勞保、健保、團保)、退職福利(新、舊制退休金)、伙食費、職工福利(福委會相關津貼及補助)等。

非擔任主管職務之全時員工薪資

項目	2023年	2024年	兩年度之比較
非擔任主管職務之全時員工人數	3,639	3,783	144
非擔任主管職務之全時員工薪資平均數(仟元)	2,020	2,525	25.00%
非擔任主管職務之全時員工薪資中位數(仟元)	1,784	2,137	19.79%

註：CEO的年度薪酬總額(包括固定薪酬和可變薪酬)與扣除CEO以外的所有員工的年薪中位數比值為54倍。CEO年度總薪酬增加之百分比與扣除CEO以外的所有員工平均年度總薪酬增加百分比之中位數的比率為9。

男女薪酬比值率

職級	男性	女性
高階主管薪資	112%	100%
高階主管薪酬	157%	100%
中階及基層主管薪資	125%	100%
中階及基層主管薪酬	133%	100%
一般職	123%	100%

註1：高階主管包含執行長、總經理、副總經理、技術副總、資深處長、處長、副處長、資深特別助理。

註2：中階主管包含資深經理、部經理、部副理。

註3：基層主管包含經理、副理、組長、副組長、課長、副課長。

本公司之薪酬政策以同仁職務、職責為基礎，遵守當地政府勞動法令，以臺灣為例，包含「勞動基準法」、「性別平等工作法」、「就業服務法」，敘薪標準不因性別有所差異。基於人才管理，透過參與外部薪酬調查，綜合參考其他市場薪酬數據報告，細緻化市場薪酬行情對標，並運用職能與職等參數設計職位薪資級距表 (Pay Ranges)，給予合理並具競爭力之薪酬。因本公司主管人數以男性居多，且不同部門別也影響整體薪酬，相同職級之主管，R&D部門(男性居多)的整體薪酬可能會高於其他行政類部門(女性居多)，因此造成男女薪資差距。

全職員工福利 (不包含臨時或兼職員工)

項目	法定標準	優於法定標準之做法
休假	▶ 勞動基準法施行細則調整後，國定假日縮減為 12 天。	▶ 本公司仍提供額外 7 天調整休假。
特休 ¹⁵	▶ 員工服務 6 個月以上一年未滿者，給予 3 日特別休假。	▶ 給予到職員工可預支特休每年最多7天，服務滿1年給予特休8日。
家庭照顧假	▶ 家庭照顧假日數併入事假計算，全年以 7 日為限，並不給予工資。	▶ 家庭照顧假合併事假，不得超過 14 日，請假期間前 3 日工資照給。
有薪流產假	▶ 妊娠二個月以上未滿三個月流產者；給予產假一星期；未滿二個月流產者，給予產假五日，一星期及五日部份可不給薪，但不可影響全勤獎金、考績。	▶ 妊娠二個月以上未滿三個月流產者；給予產假一星期；未滿二個月流產者，給予產假五日，一星期及五日部份可工資照給。
諮詢服務	▶ 無規範	▶ 提供員工協助方案(EAPs)，提供免費心理諮詢、法律或財務諮詢服務。
彈性工時	▶ 無規範	▶ 員工可依需求申請提早半小時上班或上下班時間彈性二小時。
在家工作	▶ 無規範	▶ 員工若有需要可向主管提出申請，可專案安排在家工作。
禮金	▶ 無規範	▶ 三節禮金、生日禮金、旅遊補助、聚餐補助、語文補助、獎助學金、生育、結婚、傷病慰問、喪葬等。 2024年共計發放禮金99,818,103元。
社團	▶ 無規範	▶ 本公司規定各社團之成員應由本公司同仁至少25人(含)以上組成，經簽請職工福利委員會委員及主任委員決議核准後即可成立。社團成立時應公開徵求社員至少一星期。 2024年共撥予社團補助金1,213,263元。
醫療險	▶ 無規範	▶ 定期壽險依等級150萬-300萬；重大疾病依等級分37.5萬-75萬；住院醫療依等級分2,500元-3,500元；癌症住院醫療2,000元。
意外險	▶ 無規範	▶ 意外傷害險依等級分150萬-500萬；意外醫療實支實付3萬。
有薪天然災害假	▶ 勞工因天然災害發生時(後)之情形無法出勤工作，雇主宜不扣發工資。	▶ 給予有薪天然災害假。
陪產檢及陪產假	▶ 除陪產檢於配偶妊娠期間請假外，受僱者陪產之請假，應於配偶分娩之當日及其前後合計十五日期間內為之。	▶ 放寬申請期間，配偶懷孕起一年內休畢。
員工持股信託	▶ 無	▶ 凡年資滿1年，可參加員工持股信託，可自行選擇依薪資1-6%申請提撥，公司補助前項提撥金50%。

¹⁵根據臺灣勞動基準法第38條規定，勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者，應依規定給予特定天數之特別休假(Annual Paid Leaves)。勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。

多元活動

本公司依據年度可使用職工福利經費、員工偏好及企業營運方向，擬訂年度活動計畫。2024年共舉辦6場主題活動，為員工增添工作以外的樂趣，提升員工幸福感。

活動名稱	活動內容	場次	參與人次
鹿角蕨手作教室	▶ 辦公桌上栽種植物，不僅能增添綠意、淨化空氣，也有幫助人定心、專注的效果。有鑑於此，2024年度首場手作課程特別迎來高人氣的鹿角蕨，請來花藝專家手把手教導群聯人如何植育鹿角蕨：從發放掛木板、水苔、銅線以及苗芽，教導同仁分辨芽點、如何綁扎種植與固定吊掛。	2	260
二次運球-識別證套手作教室	▶ 在歷年手作教室主題中，日常上班必備的掛脖皮革識別證套常常是最受群聯人喜愛的項目。2024年本公司特別安排與二次運球合作，以廢棄的球類皮革重新回收再製作為新型態材料，設計嶄新樣式的識別證套。在手作教學過程同步結合球類再造的環保永續講座分享，體現一個全新、良好的球類回收循環系統。	2	290
家庭日暨慈善園遊會	▶ 群聯二十四週年結合家庭、運動、公益以及環保，以【Run作伙】為主題辦理一系列園遊會、團隊競賽、路跑賽事、親子互動遊戲等活動。賽道規劃自群聯苗栗總部出發，連結廣源科技園區及竹南科學園區，引領跑者途經園區感受到滿滿的驕傲及榮耀。期望藉由家庭日活動凝聚同仁共識與向心力，並與家人大手牽小手同樂、放鬆身心、紓解平日的工作壓力。 活動當天的早晨，在長官領跑下，開啟全員路跑活動，福委會更在主會場規劃一連串的趣味闖關遊戲、親子DIY、大型兒童遊戲氣墊並結合在地弱勢團體，邀請共計十家慈善單位駐攤義賣以及邀請苗栗視障協會的心視界樂團駐唱演出並提供視障按摩服務。同時，由群聯長官群為首拋磚引玉捐款，現場邀請同仁及賓客響應共計募款逾640萬元，全數捐贈給參與的十家慈善機構。	1	3,768
廢木材回收再利用-森活月曆	▶ 隨著廢棄物減量及資源循環再利用意識抬頭，本公司2024年的環境教育課程特別規劃廢棄物再生手作課程，將家具生產過程中產生的松木廢木材回收、切割，利用砂紙將切割後的木材表面打磨滑順，並透過打底、上色方式幫木塊進行裝飾，最後將乾燥後的木塊組裝成獨一無二的「月曆小山怪」。在手作過程中，同仁除透過課程介紹瞭解到廢棄木材對地球產生的負擔，也藉由親身的手作體驗發現廢棄物再利用是一件簡單、有趣的事。	1	30



▶ 家庭日暨慈善園遊會-路跑集合



▶ 家庭日暨慈善園遊會-兒童新樂園



▶ 二次運球識別證套手作教室



▶ 鹿角蕨手作教室

群聯農場風情報導

為持續提升員工福利及促進員工身體健康，自2011年開始，本公司使用員工自願提供之土地(約2,300坪)作為群聯農場使用，並聘請3位全職農夫專責管理，依照時節種植適合的蔬果。因注重吃的安全、健康，我們運用菜葉、同仁過期的牛奶、優酪乳、養樂多等自製環保酵素，改善作物品質並起到防治病蟲的效果。我們也定期發送內部信件讓員工知道農場近況及栽種種類，鼓勵同仁申請蔬果。

2024年群聯農場共投入新台幣1,349,345元，共收穫15,902斤蔬果，我們將不同種類的蔬果分裝成袋，讓需要的同仁進線上報名系統申請，2024年共計發放5,112份蔬果。除免費供應健康蔬果，農場也提供員工紓壓與接近大自然的機會，每年開放1-2次讓員工親身體驗採菜及採果的樂趣，而作為群聯的特色農場，員工在經長官同意後可免費申請蔬果贈送客戶或廠商。



退休金提撥

本公司訂定《員工退休辦法》涵蓋所有正式任用員工，並遵循臺灣《勞動基準法》訂定確定福利計畫，及《勞工退休金條例》訂定確定提撥計畫，並依法令規定提存退休準備金，以確保未來員工請領退休金的權利。目前舊制提撥比例為4.23%；勞退自提比例為20.43%。

福利金	群聯電子做法	本年度退休金準備狀況
確定福利計畫	▶ 依《勞動基準法》規定，按員工服務年資及退休前六個月之平均薪資計算退休金給付，退休金提撥金額交由勞工退休準備金監督委員會以該委員會名義存入臺灣之專戶。	▶ 本公司每月按員工薪資總額 2% 提撥員工退休金基金。
確定提撥計畫	▶ 依《勞工退休金條例》規定訂定之員工退休辦法，提撥退休金至勞工保險局之個人退休金專戶。	▶ 本公司依員工每月薪資 6% 提撥退休金。

育嬰留停

本公司依據當地法令《性別平等工作法》及《育嬰留職停薪實施辦法》規定，於《留職/停職停薪作業管理辦法》中訂定育嬰留職停薪申請條件及資格，提供員工育嬰留職停薪的權利。員工於任職滿六個月以上，最幼子女滿三歲前皆可提出申請，申請時間最長可達二年。

育嬰假人員分析

年度	2023年			2024年		
	男	女	合計	男	女	合計
當年度享有育嬰留停資格人數(A)	361	107	468	166	52	218
當年度實際申請育嬰留停人數(B)	5	8	13	2	18	20
當年度育嬰留停應復職人數(C)	4	12	16	2	15	17
當年度育嬰留停實際復職人數(D)	2	10	12	2	11	13
前一年度育嬰留停實際復職人數(E)	1	8	9	2	10	12
前一年度育嬰留停復職後12個月仍在職員工人數(F)	0	6	6	2	6	8
育嬰留職停薪申請率 (%) (=B/A)	1.39%	7.48%	2.78%	1.20%	34.62%	9.17%
復職率 (%) (=D/C)	50%	83.33%	75%	100%	73.33%	76.47%
留任率 (%) (=F/E)	0%	75%	66.67%	100%	60%	66.67%

7.2.3 人權管理

本公司遵守及認同《國際人權法典》、《國際勞動組織-工作基本原則與權利宣言》、《聯合國全球盟約十項原則》等國際公認之人權標準精神，制定經董事長核可的《人權政策》，並採取與《負責任商業聯盟行為準則》一致的行動，有尊嚴地對待及尊重所有在本公司工作場域中的工作者。

本公司人權政策明訂禁用童工、禁止強迫勞動、杜絕不法歧視且確保工作機會均等、努力為員工營造安全、健康、樂於溝通的工作環境。我們致力於杜絕因個人性別、性向、種族、國籍、宗教、黨派、年齡、婚姻狀況、社經地位、家庭狀況、身心障礙、外表等因素而產生的任何不法歧視，確保員工平等權利並享有體面工作。

每年員工皆須完成人權相關訓練，2024年人權訓練總時數達4,818小時(RBA教育訓練、職場不法侵害預防宣導、職場不法侵害-主管班、無意識偏見教育訓練)，完訓率為100%。本年度有接獲1起心理暴力及1起性騷擾投訴，無勞資爭議、原住民權益相關之申訴。

本公司「檢舉辦法」明定檢舉得以實名或匿名方式進行，負責單位應以保密方式處理檢舉案件，向檢舉人查證事實時，應在不暴露其身份之情況下進行。此外，本公司所有人(含董事、獨立董事、經理人及受僱人)不得因任何員工基於善意舉報有關法律事項的任何合法行為，而於該舉報員工在職期間對其為解僱、降職、停職、威脅、騷擾或任何歧視性或報復性行為。若任何人對舉報人進行報復或不利待遇，依法令或公司相關獎懲規定處理。

2024年發生之人權事件及改善措施

人權項目	收受案件數	受理調查數量	調查結果是否成立	事件發生原因	改善措施或行動
性騷擾	1	1	是	同仁間不恰當的性語言玩笑	行政懲處及觀看職場不法侵害影片並繳交心得報告
心理暴力	1	1	否	不舒服的人際互動造成心理壓力	辦公座位調整及工作有往來需有第三者在場共同參與

人權政策請參考官網



內部人權風險評估

為落實「人權政策」，本公司訂有人權盡職調查程序，每年透過檢視國內外人權議題相關資訊、我國相關勞動法規、產業特性及責任商業聯盟行為準則，辨識人權風險潛在議題，鑑別受影響之對象及風險產生源，並透過風險評估之結果，檢視對應之管理，據以訂定或調整風險減緩措施，以進行相關措施之改善及後續追蹤作業，俾利有效控制與降低人權風險之影響與衝擊及管理目標之達成。

盡職調查流程



內部人權管理做法與績效

本公司訂有《內、外部溝通和申訴檢舉管理辦法》，凡本公司之員工及與本公司有業務往來或有利害關係之外部其他人員均適用之。若上述人員遭遇或察覺到任何不法侵害、歧視、不當懲戒、違反誠信經營與道德、違反隱私及知識產權等情事，均可透過既有具名管道及「匿名意見箱」進行申訴，所有申訴將在第一時間呈報企業永續經營管理委員會之管理代表，隨後進行調查，所有申訴須經管理代表核准後方可結案。2024年匿名意見箱總共收到3筆意見，1筆是關於規章制度，1筆是關於辦公環境溫度，1筆是關於職場人際互動，已全數回饋各承辦部門，進行後續改善及管理調整。

2024年本公司的內部RBA人權稽核符合率為100%。稽核人員已將稽核成果提報至企業永續經營管理委員會，讓經營管理階層掌握人權政策落實程度及相關績效。未來新的年度將持續以100%符合為目標。

本公司除制定不法侵害零容忍政策外，每年亦舉辦預防跟蹤騷擾及不法侵害之內、外部教育訓練，要求所有新進及在職員工受訓，受訓人員覆蓋率為100%。有鑑於不法侵害的發生常見於權力不對等的情况，故我們開設「不法侵害主管專班」，持續邀請主管參與「職場不法侵害預防」課程，宣導不法侵害的定義、認知、常見案例及預防原則，並配合「員工問題發現」課程，告知主管的角色、責任及義務、評估員工異常的指標、公司轉介及協助系統、員工協助方案(EAPs)等，近三年已參加過「不法侵害主管專班」的主管比例為31.84%。

此外，本公司每年在員工體檢後發放不法侵害調查問卷，希望提早發現風險並幫助員工應對，2024年總發放份數及有效回收份數為3,583份，經追查分析後，有0.11%的員工認為面臨來自外部的潛在侵害風險，而0.47%的員工則是感受到來自內部的潛在侵害風險，侵害類型以心理及語言暴力居多，醫務室人員會先告知公司內部及外部可使用的資源，並告知公司訂有職場不法侵害的管理辦法及申訴流程，若提出申訴可正式受理並處理。

不法侵害申訴處理流程圖



性騷擾申訴處理流程圖



生活工資

體面工作與薪資水準緊密相關，為確保員工薪資足以體面地支應生活基本所需，本公司以「生活工資¹⁶」而非「基本工資」的概念來定期檢視勞工達成在地生活基本需求所需滿足的條件，期望透過落實生活工資帶來更好的勞資互動，強化企業營運的穩定性。

本公司參考全球最大生活成本資料庫 Numbeo 於 2024 年 12 月所提供的臺灣生活成本標準數據，得出單人每月預計費用為24,933新台幣（不含房租），再加上內政部統計全國289個行政區租金調查結果，顯示全國平均租金為9,016元，可粗略算出租屋員工的月薪資須至少高於33,949元才符合體面的生活水平所需。根據檢視結果，目前公司所有正職員工的工資都超過前述之數額。未來本公司將持續監測薪資水平，確保落實生活工資標準。

¹⁶生活工資是為勞工及其家庭提供體面的（Decent）生活水平所需的薪資水準，並僅計算在合法的工作小時內所賺取的收入。

供應鏈人權管理

本公司透過供應商永續風險評估問卷、關鍵供應商的RBA稽核以及供應鏈管理平台中的供應鏈員工申訴管道掌控供應鏈的人權風險，亦運用人權盡職調查程序，依循人權風險辨識、風險評估、風險減緩與補償、改善追蹤，到最後定期檢討的流程，不斷完善供應鏈的人權管理。

本公司依據RBA責任商業聯盟自我評估表，透過文件審查與現場稽核核實後，確認供應鏈未涉及使用童工或使用年輕工作者從事危險工作。經評估，本公司主要供應商屬於製造工廠，且多位於童工風險較低的臺灣地區，故目前供應商無重大風險指標顯示存在童工問題。為進一步落實供應鏈人權管理，本公司要求所有供應商針對發現之誤用情形，訂定並立即執行補救措施。於報導期間內，本公司亦持續加強監控與稽核機制，定期進行風險評估與現場查核，並透過供應商與員工相關培訓，確保能有效杜絕任何形式的童工使用及相關危險工作安排。

7.3 人才發展與訓練

重大主題名稱	人才發展與訓練
對組織的意義及重大性	人才為組織營運發展之基石，優質人才是企業成長的動能，亦是企業競爭力的根本來源。
管理方針	
政策與承諾	《教育訓練管理辦法》、《員工考績管理辦法》
長期目標	<ul style="list-style-type: none"> 員工課程滿意度維持在94分以上。 主管接受管理課程的平均時數不低於10小時。
績效	<ul style="list-style-type: none"> 教育訓練總費用為新台幣4,075,078元，共開設512堂課程，其中實體課程327堂，線上課程185堂，滿意度分數平均達95.27分。 教育訓練總時數共計75,677.40小時，平均每位員工的訓練時數達18.93小時。
責任	人力資源部
申訴機制	人力資源部 王小姐 / 吳小姐 wecan_8080@phison.com
行動計畫	<ul style="list-style-type: none"> 透過差距分析 (Gap Analysis) 方式，瞭解預期目標與實際績效之間的差距，並依照組織及各部門專業職能需求，規劃年度訓練計畫及部門專業訓練(含新人教育訓練)，透過持續培養員工專業職能，創造員工的職場價值與個人競爭力。 強化線上學習課程，提升員工進修的意願。
評量機制	<ul style="list-style-type: none"> 員工平均教育訓練時數。 教育訓練課程滿意度回饋。

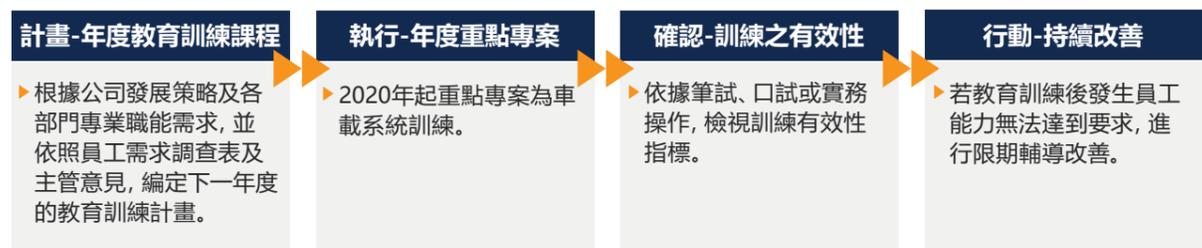
7.3.1 七大培訓架構

本公司持續投入人才教育訓練，人資部門根據公司發展策略及各部門專業職能需求，規劃年度訓練計畫及主要受訓對象。此外，人資部門亦會在每年八到九月發出員工需求調查表，由員工自行評估需要提升的技能，後續由人資彙整同仁調查表，提供給各部門主管參考，回收主管意見後編定下一年度的教育訓練計畫，並惠請執行長簽核。

本公司主要以七大訓練項目(新人教育訓練、在職/專業訓練、品質訓練、輔助技能訓練、安衛相關訓練、階層別訓練與車載系統訓練)制定年度規畫，亦依個人職涯需求，提供自我啟發訓練與證照補助。凡本公司正職人員，均可依年資申請年度外訓補助金額，取得與工作技能相關之證照及學位，年資三年(含)以下者年度補助金額為新台幣20,000元，三到五年(含)為30,000元，五年以上為40,000元。2024年證照補助費用共計172,440元。

課程類別	新人教育訓練	在職/專業訓練	品質訓練	輔助技能訓練	安衛相關訓練	階層別訓練	車載系統訓練
受訓對象	全公司新進同仁	全公司在職同仁	工作與品質相關之部門同仁	全公司在職同仁	全公司在職同仁	基層/中階/高階主管	工作與車規相關之部門同仁
內容	<ul style="list-style-type: none"> 公司文化、人事規章介紹 ISO系列課程 責任商業聯盟行為準則系列課程 安全認證優質企業系列課程 員工行為相關守則(含人權、不法侵害相關) 	<ul style="list-style-type: none"> FW開發、驗證工具課程 相關演算法計算教學 Flash應用教學 電源管理晶片設計系列課程 量測儀器工具使用介紹 VMware Vsan系列教學 	<ul style="list-style-type: none"> 品質基礎訓練 ISO 9001品質管理系統 品質持續改善訓練 IATF 16949汽車產業品質管理系統 ANSI / ESD S20.20靜電放電防制 6S 工作環境現場管理 	<ul style="list-style-type: none"> 問題分析與解決 工作計畫與當責執行力(員工班) 善用溝通技巧凝聚團隊共識 語言訓練 	<ul style="list-style-type: none"> 在職人員職業安全衛生教育訓練 主管職業安全衛生教育訓練 自衛消防編組人員訓練 	<ul style="list-style-type: none"> 員工問題發現 工作計畫與當責執行力等課程(主管班) 人力效率提升專案 	<ul style="list-style-type: none"> 五大核心工具教育訓練 群聯車用產品手冊 vda 6.3教育訓練 ISO 26262教育訓練 ASPICE教育訓練 Automotive Awareness訓練

為確認訓練成效，本公司依柯氏模式(Kirkpatrick Model)四階段：反應、學習、行為、成果，進行評估，非線上訓練課程透過受訓人員回填之滿意度問卷作為後續改進之基礎。



7.3.2 員工發展計畫

本公司鼓勵員工參與職場業務以及各種專案，期許員工們能發展新技能、累積更多實務經驗，以不同的方式學習、應用及提升自己的專業技能，帶動個人、團隊以至於公司的整體成長。

除一般員工的職涯發展培訓外，本公司亦為管理職量身打造職涯培訓計畫，從新任主管培訓、中階主管養成，到高階主管策略領導，皆有明確定義的職能藍圖與培訓方向，搭配360度問卷回饋、讀書會經驗分享等方式，提供不同階層管理者需要的能力。

近年隨著AI及大數據的快速發展，本公司積極導入相關應用，由公司研發團隊主導設計，開發出一套AI工具，用來支援各部門提升工作效率，為員工處理繁雜瑣事釋放創造力。同時，本公司持續培育AI技術人才，透過閱覽arXiv平台的技術文件及與大專院校的產學合作，交流專業及經驗以提升AI技術能力，並透過參加相關研討會、展覽會來持續掌握最新的AI應用技術。



2024年本公司教育訓練總費用為新台幣4,075,078元，平均每人教育訓練費用為新台幣1,020元，平均每人教育訓練時數達18.93小時。2024年共開設512堂課程，其中實體課程327堂，線上課程185堂，有學習評估(筆試)的課程共計86堂，總體課程滿意度分數達95.27分。

【正職員工】各性別平均受訓時數

單位：小時

性別	2022年	2023年	2024年
男性	28.31	14.49	18.47
女性	29.64	16.00	20.16

註：平均受訓時數=各性別受訓總時數÷各性別年底員工人數。

【契約工】各性別平均受訓時數

單位：小時

性別	2022年	2023年	2024年
男性	3.50	1.30	8.00
女性	1.20	2.30	4.60

【正職員工】各職級平均受訓時數

單位：小時

職級	2022年	2023年	2024年
高階主管	36.42	21.45	24.84
中階主管	45.68	30.60	30.16
基層主管	36.76	22.82	25.26
基層人員	26.29	12.61	16.90

註1：平均受訓時數=各職級受訓總時數÷各職級年底員工人數。

註2：高階主管包含執行長、總經理、副總經理、技術副總、資深處長、處長、副處長、資深特別助理。

註3：中階主管包含資深經理、部經理、部副理。

註4：基層主管包含經理、副理、組長、副組長、課長、副課長。

訓練時數



訓練費用



員工能力發展訓練計劃

專案名稱	人力效率提升專案	車規訓練
專案內容描述	▶ 因應組織擴大、員工人數快速成長，為提升組織效能，本年度持續推動「人力效率提升專案」，期望透過此培訓加強主管們培育部屬、規劃部屬職涯發展的能力，以持續精進同仁的工作技能。	▶ 針對參與車規專案的研發部門同仁規劃一系列車用安全教育訓練，包括五大核心工具的應用、ASPICE、VDA 6.3、IATF 16949、ISO 26262等課程。從功能安全需求的制定、功能安全設計流程再到安全性分析方法的介紹，讓同仁能有系統地快速進入車用電子功能安全的產業領域。
專案目標	▶ 培養管理階層主管的管理能力，提升人力效能。 ▶ 落實績效考核制度，以增進人員競爭力。 ▶ 強化績效考核與晉升、獎酬的連結。	▶ 整合公司開發流程，建立車用開發規範。 ▶ 建立公司車用開發文化。 ▶ 確保車用專案工作產出品質。 ▶ 組織培訓車用開發種子成員能力。 ▶ 安排及協助相關種子人員考取車用相關的必要證照。
自計畫開辦以來接受訓練員工數	762	3,036
2024年接受訓練員工數	610	278

7.3.3 員工績效考核制度

本公司訂定《員工考績管理辦法》，以目標管理與績效排序執行績效考核，績效考核頻率為每年兩次，執行方式為每年十一月由員工提出次年度工作計畫目標與可量化之績效指標，與直屬主管討論確認後認訂為目標，每半年員工提出自評表，由主管評估目標績效達成程度，並與同職務類別員工績效做比較，進行個人績效考核。本公司不分性別、職務類別與職級，接受定期績效考核的員工比例為100%。

此外，為補充以往單向的績效評估流程，2021年起從處級以上主管群開始使用多維度(360度)績效評估反饋機制，讓平行同事、直屬主管及直屬下屬提供意見回饋，期望能透過更全面的評估瞭解個人專長。2024年推廣至職級為部級以上主管，適用多維度績效評估的主管人數共計291人，以後將視成效推廣到其他職級的員工。

考核類型	考核制度	適用對象	頻率	執行作法
目標管理導向	▶ 績效考核	▶ 全體員工	▶ 一次/半年	▶ 主管與員工討論訂定出工作目標及可量化之績效指標，於績效考核時檢視目標達成狀況與自我評估成果，由主管評估目標達成狀況，並給予回饋意見。
任用考核	▶ 新人考核	▶ 新進同仁	▶ 視需求實施	▶ 針對新進人員在試用期間內，對其工作表現、態度與組織適應能力進行系統性評估，以確認新人是否勝任所任職務，並做為是否成為正式員工的重要依據。
多維度(360度)	▶ 360度評鑑作業	▶ 高階主管與部分中階主管	▶ 一次/年	▶ 由受評者之上層主管、直屬下屬及跨部門合作之同仁透過不同的面向，針對在日常工作中的團隊合作、當責態度、問題解決與決策能力等項目進行評鑑，其評量結果可提供受評者做為自身改進的參考依據。
	▶ 職務晉升評鑑作業	▶ 要晉升中階或高階的主管	▶ 兩次/年	▶ 受評者說明過去的貢獻及晉升後的未來規劃，由相關的高階主管擔任評審，審視是否足以勝任新的職務。
敏捷	▶ 月查核	▶ 全體員工	▶ 一次/月	▶ 主管與員工討論後訂定出個人的年度工作目標及可量化之績效指標後，為了能達成績效指標，每月定期與員工檢視工作進度，並適時給予指導與回饋，必要時採取適當的矯正措施，避免錯誤再發生。透過每月的查核，進行部門與員工績效指標的監控，以確保部門整體工作目標能落實達成。

註1: 績效考核不適用於三個月內短期契約工、工讀生及留職停薪尚未復職之員工。

註2: 績效評估項目包括工作表現、工作態度(包括遵守行為準則及業務風險控管)、團隊合作、創意學習、管理能力(僅適用於管理人員)。

7.4 職業安全衛生

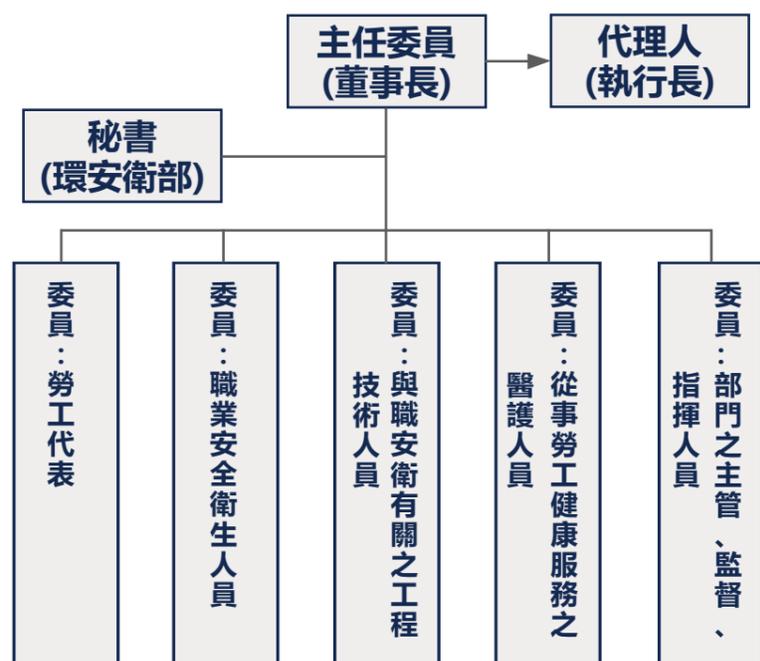
7.4.1 職業安全衛生管理系統

本公司戮力提供員工安全健康與友善的工作環境，訂定並落實安全衛生管理文件以維護廠內人員(含承攬商及訪客)及廠房安全，且持續通過ISO 45001職業安全衛生管理系統驗證，及獲得衛福部「健康職場認證」。本公司定期鑑別所有營運廠區適用的職安衛法規，進行標準化管理程序及進行教育訓練，依循制定安全規範、定期進行風險評估、稽核確認執行成效與持續改善之原則，以強化現有職業安全衛生管理系統。

安全規範	風險評估	現場查核	參與改善
<ul style="list-style-type: none"> ▶ 遵循 ISO 45001、RBA CoC及當地法規，公布職安衛政策，制訂職業安全衛生管理程序及辦法。 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 依據危害鑑別及風險評估管理程序書，每年定期執行風險評估，確保風險管控。 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 實施職業安全衛生管理稽核，巡檢廠內人員作業情形與環境，並督導自動檢查的落實度。 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 全體員工接受職業安全衛生教育訓練，並在工作危害場所顯眼處張貼警示預防資訊。

7.4.2 安全衛生執行組織

本公司依法設置職業安全衛生組織(管理單位/委員會)及人員辦理安全衛生管理事務。職業安全衛生管理單位(簡稱安全衛生室)為本公司擬訂、規劃、推動及督導職業安全衛生有關業務之組織，專司工作環境或作業危害之辨識與控制、承攬商作業安全管理、職業安全衛生教育訓練、安全衛生績效評量等相關管理業務，以達到工傷「預防」與健康「保護」的宗旨。同時也設有安全衛生委員會，為本公司審議、協調及建議職業安全衛生有關業務之組織，本委員會共有14名委員(任期二年)，主任委員依法由董事長擔任，當中有7名勞工代表，為勞資會議中經勞方代表推選產生，其餘委員則由董事長依法視實際需要指定安全衛生業務有關人員擔任，並定期每三個月召開一次會議。



安全衛生執行項目

項目	2024年執行成果
法規鑑別	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 定期鑑別公司適用之法規，確認所有廠區的法規遵循狀況。 ▶ 本年度有5項職業安全衛生相關法規修正，鑑別結果符合法令規範。
標準化管理程序	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 新增或修訂職業安全衛生管理程序文件36份。 ▶ 維護ISO 45001 職業安全衛生管理系統，每年定期實施內部稽核與管理審查，並委託第三方驗證單位進行外部稽核。
教育訓練	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 新進員工於到職的三個月內完成工作有關的3小時安全衛生教育訓練。 ▶ 在職員工每年接受1小時的一般安全衛生教育訓練。 ▶ 特殊作業人員與主管的資格均符合職業安全衛生教育訓練規則。
危害鑑別	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 對廠區作業環境及人員作業型態進行危害鑑別及風險評估，共計有906項工作項目，最終評估結果沒有不可接受風險之工作。
化學品管理	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 新增1項化學品，均於使用前完成作業變更管理，以確保人員作業及廠房安全。
承攬商管理	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 承攬商作業申請件數合計387件，高風險作業有139件，占比為35.92%。 ▶ 發生3件承攬商事故，職災類型為燙傷與跌倒，皆為暫時全失能，傷害損失日數合計41天。
落實度查核	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 本年度內部稽核結果有1項缺失及3項建議，皆於當年度完成矯正與改善，並留存紀錄。 ▶ 當年度外部稽核結果並無缺失事項，但有8項建議事項，均於當年度完成矯正與改善。
緊急應變	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 舉辦5場緊急事件演練，主題分別為天然災害、供電中斷、地震、火警及化學品洩露的緊急應變處理。 ▶ 舉辦3場新進人員滅火訓練，參與人數合計263人。 ▶ 發生4件虛驚事件，分別為人員受困電梯3件、個人行動電源發生熱反應1件，以上事件均已採取危害防範措施，以防止事件造成有害結果。

7.4.3 健康風險識別與管理

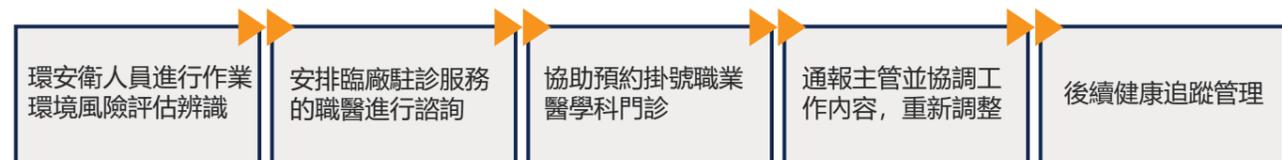
員工的身心健康，是公司生產力的基石，本公司每年舉辦優於法規之健康檢查，不分年齡均補助5,000元之健檢套組，2023年開始針對久任員工(年資15年以上)每5年可增加健檢補助至8,000元，費用由公司負擔，處級以上之高階主管安排到院健檢套組，依據健檢結果進行健康風險識別及追蹤管理，並規畫後續健康促進活動。公司設有醫護室，聘僱特約駐廠醫師4位(職業醫學科及家醫科)及專職護理人員3位，特約醫師臨廠服務 9次 /月，3小時 /次，辦理健康相關服務及作業。

在參考健檢報告與四大計畫相關問卷內容後，我們辨識出3項對員工最具威脅之健康風險，分別為代謝症候群、異常工作負荷及人因危害，我們審慎看待這些健康風險並提出預防措施，進行持續評估及改善。

排序	風險/危害	影響等級	預防方案/改善措施
1	代謝症候群	高度	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 醫護人員進行健康指導。 ▶ 辦理健康講座、減重活動。 ▶ 團膳食材及料理把關，避免使用加工品及油炸食物。 ▶ 鼓勵運動性社團活動及運動區使用。
2	異常工作負荷	高度	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 擬定異常工作負荷預防管理計畫。 ▶ 員工加班工時管控。 ▶ 三高(高血壓.高血脂.高血糖)追蹤及管理。 ▶ 辦理健康講座。 ▶ 推動健康存摺活動(每月量測體重.體脂.腰圍.血壓)。
3	人因危害(辦公姿勢)	中度	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 擬定人因危害預防管理計畫。 ▶ 進用盲人按摩師，同仁可以透過按摩放鬆筋骨。 ▶ 推廣運動性社團活動，透過老師帶領進行全身肌肉伸展放鬆。 ▶ 每年健檢時請同仁填寫骨骼肌肉評估問卷，並依填寫內容進行統計分析，針對高風險群(單一部位疼痛超過3分或所有部位疼痛總分達15分以上)、平時單月索取痠痛貼布達3次或因骨骼肌肉傷病請假超過7天以上之人員，安排職業醫學科醫師個別評估及建議，2024年使用醫師個別評估人數共52人。

針對廠區內較高風險的作業環境(鉛作業和游離輻射作業)，本公司每年提供員工特殊作業健康檢查，以追蹤並確保作業人員的健康狀況。依照勞工健康保護規則進行分級管理，管理方式可分為四級，分別為第一級管理(無異常者)、第二級管理(有異常，但與工作無關者)、第三級管理(有異常，無法確認是否與工作有關)及第四級管理(有異常，且與工作有關)，管理分級屬於第三級以上者將安排於醫師臨廠服務時進行健康諮詢。根據2024年員工特殊作業健檢統計，從事以上兩項高風險作業之員工無列為第三級及第四級管理者。

特殊作業第三級管理程序



母性保護

本公司設置多間哺乳室，並提供專用母乳冰箱、消毒鍋、清潔用品及洗手槽，方便新手媽媽在舒適、隱私、衛生的環境滿足哺乳需求，同時本公司在女性同仁懷孕及產後皆提供健康風險評估及衛教服務，評估懷孕或產後的女性同仁現行工作環境或職務內容是否會對健康造成風險，若經評估後有疑慮，則醫護室會安排職醫進行面談及工作環境訪視並通知單位主管，進行後續健康管理。此外，本公司亦提供準媽媽們懷孕報喜禮物包，內容多為實用的育嬰用品，協助懷孕同仁提早作準備。

針對工作環境的母性危害分級管理，本公司先採問卷調查方式，由各單位ISO 45001的委員填寫，後續由環安衛部進行危害分級彙整，並提供危害分級彙整結果給醫護室於面談時參考。經評估危害風險等級，廠內目前並無可能有母性健康危害之作業場所。

工作場所壓力管理

每年員工均會填寫「工作負荷評估量表」，依據工作負荷風險及腦心血管疾病風險來判定是否需要面談，需面談者，醫務室會安排個別諮詢並填寫異常工作負荷危害評估及建議表，每月會進行加班管理，發送健康提醒。

面臨壓力除個人調適也可以使用員工協助方案(EAPs)，透過專業的諮詢協助員工因應調整，公司也會舉辦紓壓相關課程及鼓勵員工多參與社團活動，放鬆身心。

健康促進活動

本公司持續推廣多元的健康宣導講座與員工協助方案，當有重大疾病或流行疾病發生時，也會透過公司內部郵件向員工宣導注意事項及應變措施，提升員工預防意識及應變能力。2024年共舉辦3場健康篩檢及12場健康講座(主題包含親子關係、穴位按摩 DIY、紓壓粉彩畫、增肌減脂、糖尿病預防及管理、減重、路跑經驗分享及EAPs宣導等課程)，參加健康促進活動達1,025人次。



■ 紓壓粉彩畫



■ 健康講座

員工協助方案 (Employee Assistance Programs, EAPs)

本公司自 2011 年起長期與員工協助方案之顧問公司合作，共同規劃提供心理諮商服務，多年來諮商服務領域已擴充到工作、家庭、人際、身心健康、精神疾病、財務、法律及管理諮詢，且服務對象包含本公司全體同仁(無使用次數限制)與二等親內眷屬(每人3次/每年，可視需求申請增加時數)，員工可攜伴共同諮詢，我們亦透過不定期動態課程及靜態宣導向員工說明並鼓勵使用本服務。

2024年EAPs第一階段的電話諮詢(個管師)使用人次共5,590人，第二階段的諮詢(專業顧問)使用人次共345人，累計諮詢人次達5,935人，較上一年度成長193%，使用者年度滿意度平均分數為5.8分(滿分6分)。未來本公司將持續此業務，以切實行動協助解決員工及其家人工作上、生活上或情緒上之困難，維護員工身心靈的平衡。

7.4.4 職業傷害與職業病統計

2024年員工無發生職業傷病或工傷的死亡事件，員工總傷害事故為21件，均為通勤途中之交通事故。

此外，2024年承攬商總工時為1,931,740小時，承攬商發生3件工傷事故(職業傷害比率為1.55)，分別為餐廳人員發生燙傷造成損失工作日32天，以及清潔與保全人員於工作中跌傷，損失工作日分別為3天及6天，總損失工作日為41天，以上3件事務皆已完成事故調查並採取矯正預防措施，以防止同類型工傷事故再發生。本年度無承攬商發生死亡事件。

本公司職業安全衛生的績效目標為廠內重大職災件數維持0件，近年員工職業傷害與職業病統計資訊如下。

統計項目	2022年	2023年	2024年
工作總時數	6,277,831	6,640,450	6,968,464
職業傷害死亡人次	0	0	0
職業傷害死亡率 ^{註1}	0	0	0
嚴重職業傷害人次 ^{註2}	0	0	0
嚴重職業傷害比率 ^{註3}	0	0	0
可記錄事故人次 ^{註4}	21	22	21
可記錄事故比率 ^{註5}	3.35	3.31	3.01
職業疾病件數	0	0	0
職業疾病發生率 ^{註6}	0	0	0

註1: 職業傷害死亡率=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=職業疾病件數÷工作總時數×1,000,000。
 註7: 重大職業災害定義為(1)發生死亡災害(2)發生災害之罹災人數在三人以上(3)發生災害之罹災人數在一人以上，且需住院治療(4)其他經中央主管機關指定公告之災害。

工傷事故處理與通報系統

本公司制訂職災通報與事故調查規範，當有重大職災事件發生時，依照管理辦法及勞動法令執行處理程序，於8小時內向當地勞動檢查機構(中區職業安全衛生中心)進行通報，並每月填載職業災害內容及統計，及每年定期對事故調查報告進行統計分析、提出改善預防措施。

事故發生	緊急應變	事故調查	矯正預防
▶ 廠內(外)工傷事故通報 安全衛生室	▶ 人員傷勢處理，控制現場， 預防二次傷害發生	▶ 安全衛生室召集相關人員 於指定期限內完成事故調 查報告	▶ 對事故調查結果提出有 效性的改善措施，留存相 關紀錄

承攬商職業安全衛生管理

為達成承攬商零職災的目標並防止廠房受損，本公司訂定「環安衛採購管理規範」與「承攬商管理規範」，挑選適切的廠商承攬委託的作業，並要求承攬商於作業前簽署「承攬商安全衛生承諾書」，宣示遵守政府勞動與環保法規以及負責任商業聯盟行為準則等標準。

為強化承攬商的安全衛生管理能力，本公司對合約作業的駐廠承攬商於新年度開始的一個月內召開協議組織會議，要求承攬事業間相互安全衛生教育指導、協助、連繫及巡視等其他為防止職業災害採取之必要事項。此外，對廠內高風險作業(如高架、動火、活電、吊掛或局限空間等)，亦規範需經安全衛生室確認後始可進行，安全衛生室於承攬商作業期間進行不定期巡檢，審視承攬商作業安全管理的落實度。

2024年廠內承攬商作業申請共計有387件，安全衛生室依規範於年底前，對簽署合約及每季有入廠作業的承攬商(共計33家)進行年度安全衛生績效評核，並將結果提供給承攬發包的管理單位，作為後續挑選承攬商適切性的參考，本年度的承攬商評核結果僅有1家廠商列為「觀察」，其餘皆為優良或標準，而被列為觀察的主因為承攬商從事高架作業時，未採取墜落危害預防措施，違反承攬商管理規範。

7.5 勞資溝通

本公司尊重員工結社自由，並於《員工行為準則》明訂員工得以自由參與工會，且不會因參與工會而影響其薪資、升遷、雇用。本公司秉持尊重及雙向溝通的理念，除法規規定之勞資會議，亦積極建置多元勞資溝通管道，如實體及線上座談會、匿名意見箱、申訴專線電話、申訴電子郵件信箱等。本公司2024年再度執行員工意見調查，透過調查結果推行改善政策，增進勞資雙方的溝通品質與成效，同時蒐集員工建議作為公司改善管理效益之依據。此外，本公司若因營運調整有大量解僱勞工之需求，會遵照臺灣《大量解僱勞工保護法》及《勞動基準法》規範之通報及預告通知期限要求。

溝通管道與溝通頻率

類別	舉辦時機	2023年場次	2024年場次
員工意見調查	▶ 視需要執行	0	1
新人意見調查	▶ 新人座談會前	4	4
新人座談會	▶ 至少每半年召開一次，由執行長與新人進行溝通	4	4
員工說明會	▶ 在法說會後辦理，讓員工知道公司營運狀況與未來目標	4	4
勞資會議	▶ 每季由人資召開，使勞資雙方就勞動權益相關問題進行溝通	4	4

員工意見調查

為瞭解員工對於組織的工作文化、公司的核心價值、主管的領導風格與各項建議等，本公司針對臺灣到職滿三個月的正職員工進行員工意見調查，回覆人數為2,059人，回覆率為53.80%，調查內容涵蓋四大構面，包含「直屬主管效能(Immediate Manager Effectiveness)」、「組織認同 (Organizational Identification)」、「工作發展 (Employee Development)」、「薪酬福利(Compensation and Benefits)」，調查結果顯示本公司總體員工滿意度持正面評價的比例為76.20%。

本公司同時亦以各事業群、性別、年資、年齡、管理職/非管理職等五個向度結果與公司整體滿意度做比較分析，分析結果顯示，行銷業務事業群、系統產品研發事業群、行政部門、女性等群體，與公司整體滿意度的76.20%有顯著差異，其他特定群體(年齡層介於20-39歲、年資3-8年、非管理職同仁)在滿意度上雖也稍低於公司整體滿意度，但差異均在5個百分點以下，尚屬合理範圍。

年份	區域	調查執行單位	參與總人數	回覆人數	回覆調查比例 (%)	正面評價 (%)	調查覆蓋率 ¹⁷ (%)
2021	群聯臺灣營運據點	Mercer	2,194	1,695	77.26%	78.00%	64.26%
2024		人力資源部	3,827	2,059	53.80%	76.20%	79.78%

¹⁷ 調查覆蓋率=參與總人數/2024年底群聯電子集團總人數。

調查構面	含括主題	平均分數 ¹⁸	滿意的比例
主管領導	▶ 主管效能 ▶ 主管輔導 ▶ 主管領導	4.18	81%
組織認同	▶ 組織忠誠 ▶ 組織承諾 ▶ 共同目標與價值感	4.05	77%
工作發展	▶ 工作明確性 ▶ 教育訓練 ▶ 個人成就感	3.85	68%
薪酬福利	▶ 基本薪資 ▶ 福利獎金 ▶ 薪酬公平性	3.78	66%

¹⁸ 問卷採用五點量表 (非常同意為 5 分、同意為 4 分、普通 3 分、不同意 2 分、非常不同意為 1 分) 方式填答。

改善計畫

1. 因問卷匿名，故人資會每月安排部份人員進行訪談，進一步瞭解員工想法與聚焦出員工的問題，以利後續的規劃及改善。
2. 強化課程訓練需求分析與規劃，2025年會先著重在管理課程，2026則依分析狀況規劃各職類所需的專業技能。
3. 關於晉升機會構面，人資一年二次檢附相關績效資料列給處級主管，請處級主管主動會同部級主管檢視檢視與討論。
4. 擴大彈性上下班適用人員，計畫從目前的RD/業務擴大適用到全公司同仁 (部份職位因營運需求與工作特性，將維持現行工作時間)。

8. 社會共榮

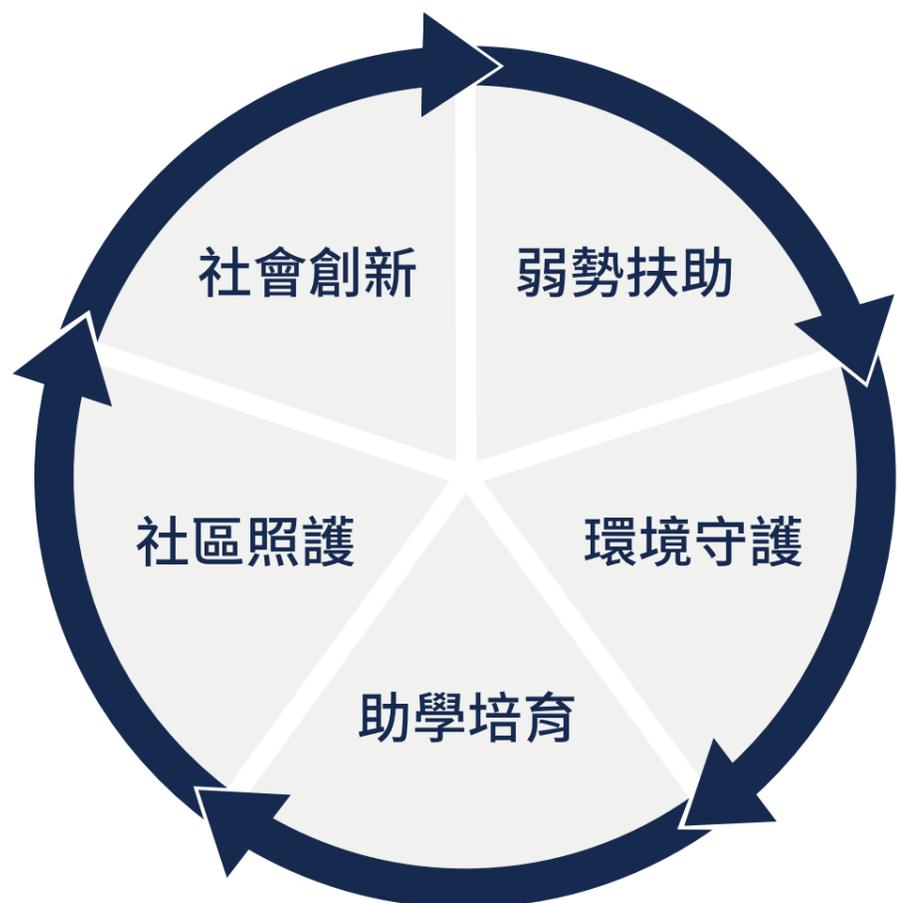
8.1 公益活動與集團策略

本公司深刻體認到企業永續發展需倚賴社會的繁榮穩定，因此我們以社會共好為出發點開展社會投資策略，結合本業核心領域及內外部資源，深耕「助學培育」、「弱勢扶助」、「環境守護」、「社區照護」、「社會創新」五大工作主軸，期能運用專長協助解決社會問題，發揮群聯電子特有之社會影響力。

本公司以行政管理處總務部作為社會參與之主要規劃及執行單位，亦積極建立群聯人志工文化，期能在促進社會環境共融的同時，增進員工向心力並提升企業品牌形象。

綜觀本公司年度總體公益績效，社會投入金額共計新台幣 13,292,320元(含捐款與捐物)，2024年志工時數累積達930小時。

註：930個小時的志工時數中，志工利用上班時間從事公益行為共474小時，其餘456小時為下班時間及假日的參與。



助學培育



- ▶ 贊助2024陽明交大經濟不利學生助學輔導金
 - ▶ 贊助清華大學馬來西亞志工團
 - ▶ 贊助陽明交大電機系人才培育獎助學金
 - ▶ 贊助陽明交大電機學院施敏院士講座暨獎學金
 - ▶ 捐贈陽明交大寰宇人才計畫
 - ▶ 贊助蟠桃國小改善教學環境設備及校區團隊活動競賽補助款
 - ▶ 捐贈2024年陽明交大電機迎新宿營活動費用
 - ▶ 贊助清華大學2024年家庭日慈善路跑公益捐款
- 共計捐贈現金5,115,000元。**

社區照護



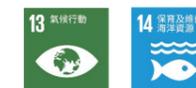
- ▶ 全國警友會成立贊助經費
 - ▶ 捐贈米300包予為恭醫院做為健檢推廣使用
 - ▶ 捐贈Mentor-200 AI工作站予好肝基金會
 - ▶ 益起上學趣-南河國小/鯉魚國小捐款
 - ▶ 全民健康基金會 2024年家庭日慈善路跑公益捐款
- 共計捐贈現金1,520,000元，物資2,640,500元。**

弱勢扶助



- ▶ 捐贈心路基金會「心智發展障礙者多元支持服務」
 - ▶ 慈善參訪捐贈物資-仁愛社會福利基金會/華山基金會/世光教養院
 - ▶ 贊助1919食物銀行
- 共計捐贈現金112,600元，物資34,378元。**

環境守護



- ▶ 捐贈慈心基金會「海岸林復育長期計畫」樹木撫育款
 - ▶ 認養羅東林區管理處113年國有林造林預定案
 - ▶ 認捐苗栗縣政府公共設施綠美化植栽
 - ▶ 台灣好基金會神農計畫第二年捐款
- 共計捐贈現金2,000,000元。**

社會創新

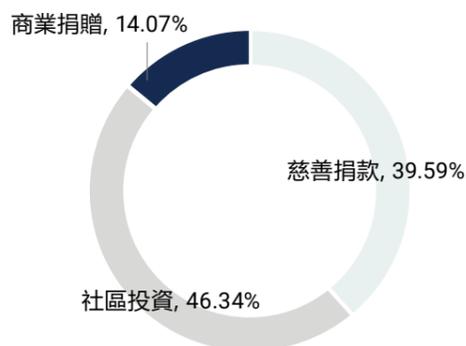


- ▶ 贊助2024年陽明交大電機棒球隊經費
 - ▶ 贊助2024年成功大學文教基金會春季/秋季徵才活動費用
 - ▶ 贊助陽明交大產創學院建置人工智慧語音研發中心實驗室
 - ▶ 贊助陽明交大電機週活動
 - ▶ 贊助陽明交大電機系慶大會
 - ▶ 贊助陽明交大2024年交大資工之夜活動費用
 - ▶ 贊助陽明交大僑聯會音響設備更新
 - ▶ 贊助2024年梅竹黑客松活動
 - ▶ 贊助馬來西亞商工協會2024年大馬運動會活動/馬來西亞文化日
 - ▶ 捐贈國立海洋大學 AI100E 320GB SSD*1pcs
 - ▶ 捐贈國立成功大學人文社會科學中心 AI100E 320GB*2pcs
 - ▶ 贊助第二十七屆東方口語語音資料庫協調暨標準化國際研討會
 - ▶ 贊助第35屆VLSI超大型積體電路設計暨計算機輔助設計技術研討會
- 共計捐贈現金1,862,000元，物資7,842元。**

8.2 年度公益績效

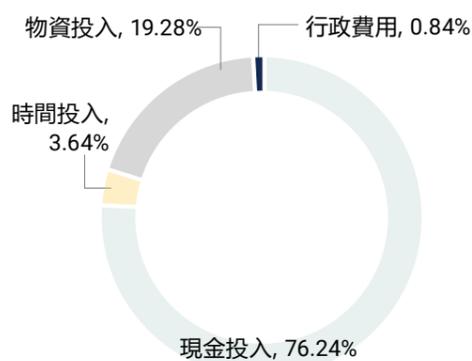
公益投入類型分析

類別	金額(元)	占比 (%)
慈善捐款	5,261,978	39.59%
社區投資	6,160,500	46.34%
商業捐贈	1,869,842	14.07%
年度公益慈善貢獻之總金額	13,292,320	100%



公益投入成本分析

類別	金額(元)	占比 (%)
現金投入	10,609,600	76.24%
時間投入	506,469	3.64%
物資投入	2,682,720	19.28%
行政費用	116,619	0.84%
總和	13,915,408	100%



註：時間投入計算方式為

志工時薪 = (非主管職薪資平均數 / 2024年工作天數) / 每天工作時數

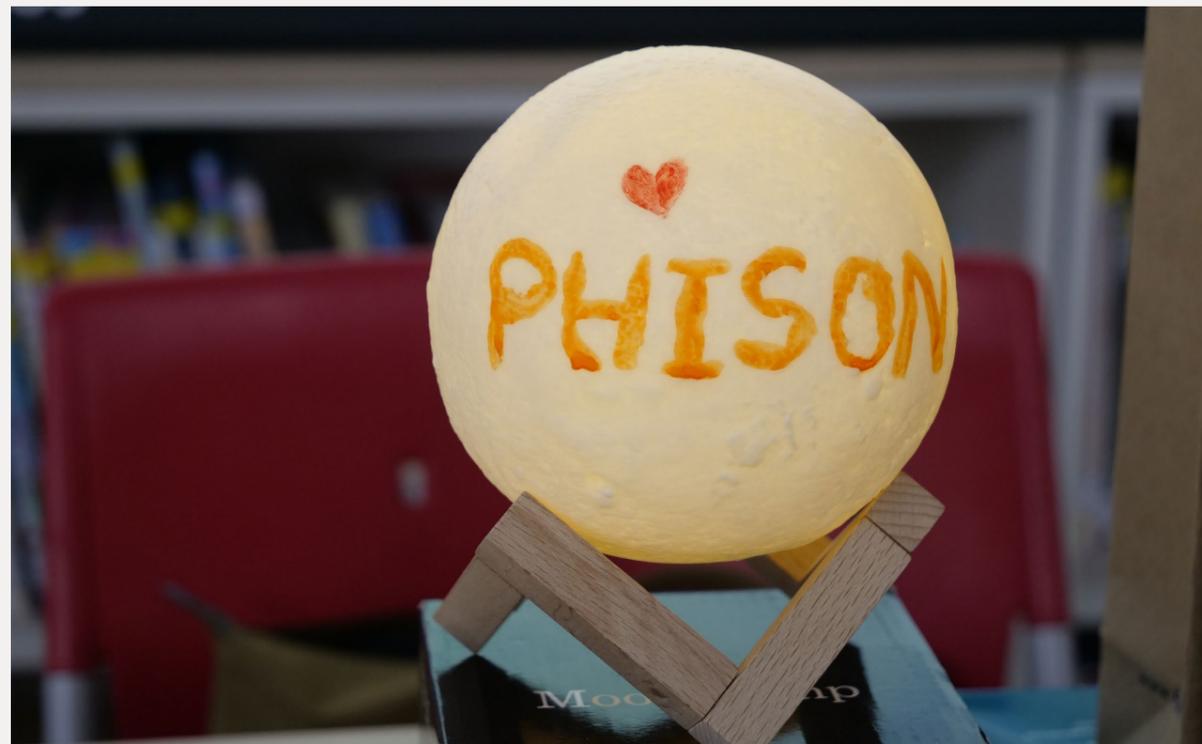
志工時間價值總計 = 志工在上班時間的投入時數 * 志工時薪

過去四年對政治活動、行業協會及免稅團體之捐款與支出如下，2024年此類捐款支出為240仟元。

單位:新台幣仟元

類別	2021年	2022年	2023年	2024年
遊說、利益團體	0	0	0	0
政治活動、候選人	0	0	0	0
商會、協會或免稅團體	0	0	0	240
合計	0	0	0	240

亮點專案一：群聯電子『益起上學趣』五年扶助計畫邁入第四年



本公司『益起上學趣』五年扶助計畫邁入第四年，志工們選在中秋節前夕前往服務，帶領小朋友一起認識傳統節日以及中秋習俗的歷史由來，同時也深入淺出地導入STEAM教育，介紹與月球相關的天文知識，並與小朋友一起DIY組裝彩繪月球燈。

透過此次的教學，小朋友不僅瞭解到吃月餅、柚子的由來，也獲取了大量關於月球的小知識，包括月球是地球唯一的一顆天然衛星，以及月球的周長體積、與地球的距離等，最後還發揮美感創意，揮灑畫筆完成屬於自己的夢幻月球燈。而當授課的工程師哥哥姊姊介紹到群聯電子2022年9月幫助太空初創公司Skycorp在月球任務中測試SSD，並分享經歷了一場太空冒險後回到地球的SSD照片，小朋友們紛紛發出驚呼，直說：「好浪漫！」

由於本公司地處苗栗縣，群聯電子選擇深耕在地，除連續四年邀請公司同仁組成志工團，一起前往苗栗縣三義鄉鯉魚國小、公館鄉南河國小服務，為在地偏鄉學校盡一份心力，亦分別對兩校進行捐款，豐富孩子們學習路上的資源。四年來，志工團隊也與小朋友們共同學習成長，爭取將更有意義的課程帶給大家，培育學生潛能。

亮點專案二：新埔國小「神農計畫」結合臨海特色再進化



本公司為增進社區認同、改善城鄉差距，自2023年選擇同樣位於苗栗且擁有豐富海洋資源的新埔國小合作「神農計畫」，由本公司每年挹注100萬元，連續六年支持台灣好基金會執行推動，如今已順利邁入第二年。

計畫第一年新埔國小已打造位於校門口，總面積90平方公尺的東校田與地方社區協力共耕，促進社區發展與互動；今年則進一步於校園內部開闢總面積108平方公尺的西校田，不僅有十個作物植槽種植包含南美假櫻桃、酪梨等更多樣的蔬果，更架設棚架種植攀爬類作物。

我們深信食農教育不止是從種到吃，還應該是創新教育、環境教育，透過「神農計畫」農務實作的認識跟理解，小朋友可以體驗故鄉的美好，真正感受到土地的價值，凝聚對家鄉的認同，同時亦可以激發小朋友對跨領域知識的好奇心，進而培養他們綜合運用各領域知識解決實際問題的能力。

亮點專案三：維護海岸生態系統 群聯電子連續四年執行『海岸林復育長期計畫』



本公司自2021年起推動『海岸林復育長期計畫』，連續四年率領志工於海岸線植下適應沿海環境的黃槿、林投、木麻黃樹苗。2024年本公司選在新竹竹北貓兒錠段、宜蘭季新、季寶段新植樹木共計1,000棵，並於竹北新月沙灣臨海土地舉辦海岸植樹活動，攜手慈心基金會一同維護海岸線的穩定和保護生態環境。

2023年強颱風蘇拉造成臺灣海岸線再度退縮，為了重新固砂，慈心基金會緊急於新月沙灣建造圍籬與植下樹木，如今正好展現初步成果，群聯志工在導覽人員的說明下，親眼見證沿岸植樹的成效，見到重新開始積累的土層與沙地深受感動，比起治標不治本的消波塊，植樹才是防止國土流失的最佳解。此外，植樹還可以改善空氣品質、調節氣候，並增進海岸生態系統的穩定性和永續性。

附錄

附錄一 GRI內容索引表

- ▶ 使用聲明：群聯電子股份有限公司已依循GRI 準則報導2024年1月1日至2024年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: N/A

揭露項目	對應章節	頁碼	省略說明
GRI 1: 基礎 2021			
GRI 2: 一般揭露 2021			
1. 組織及報導實務			
揭露項目 2-1 組織詳細資訊	▶ 1.1 公司簡介	14	
揭露項目 2-2 組織永續報導中包含的實體	▶ 3.6 經濟績效	4	
揭露項目 2-3 報導期間、頻率及聯絡人	▶ 關於本報告書	4	
揭露項目 2-4 資訊重編	▶ 本年度無資訊重編事件	4	
揭露項目 2-5 外部保證/確信	▶ 附錄四	107-109	
2. 活動與工作者			
揭露項目 2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	▶ 1.2 主要產品與銷售地區	16	
揭露項目 2-7 員工	▶ 7.1 員工聘僱狀況	69	
揭露項目 2-8 非員工的工作者	▶ 7.1 員工聘僱狀況	69	
3. 治理			
揭露項目 2-9 治理結構及組成	▶ 3.2 公司治理	28	
揭露項目 2-10 最高治理單位的提名與遴選	▶ 3.2 公司治理	28	
揭露項目 2-11 最高治理單位的主席	▶ 3.2 公司治理	27	
揭露項目 2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	▶ 3.2 公司治理	27	
揭露項目 2-13 衝擊管理的負責人	▶ 3.2 公司治理	27	
揭露項目 2-14 最高治理單位於永續報導的角色	▶ 3.2 公司治理	27	
揭露項目 2-15 利益衝突	▶ 3.2 公司治理	28	
揭露項目 2-16 溝通關鍵重大事件	▶ 3.2 公司治理	27	
揭露項目 2-17 最高治理單位的群體智識	▶ 3.2 公司治理	29	
揭露項目 2-18 最高治理單位的績效評估	▶ 3.2 公司治理	30	
揭露項目 2-19 薪酬政策	▶ 3.2 公司治理	30	
揭露項目 2-20 薪酬決定流程	▶ 3.2 公司治理	30	
揭露項目 2-21 年度總薪酬比率評估	▶ 7.2 人才吸引與留任	74	
4. 策略、政策與實務			
揭露項目 2-22 永續發展策略的聲明	▶ 執行長的話	6-7	
揭露項目 2-23 政策承諾	▶ 7.2 人才吸引與留任	79	
揭露項目 2-24 納入政策承諾	▶ 5.1 供應鏈管理	50	
揭露項目 2-25 補救負面衝擊的程序	▶ 7.2 人才吸引與留任	79	
揭露項目 2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	▶ 3.3 誠信經營	32	
揭露項目 2-27 法規遵循	▶ 3.4 法令遵循	33	
揭露項目 2-28 公協會的會員資格	▶ 1.3 外部組織參與	17	
5. 利害關係人議合			
揭露項目 2-29 利害關係人議合方針	▶ 2.1 重大主題鑑別流程	18	
揭露項目 2-30 團體協約	▶ 省略揭露		因公司沒有工會,目前無團體協約。

揭露項目	對應章節	頁碼	省略說明
3-1 決定重大主題的流程	▶ 2.1 重大主題鑑別流程	18	
3-2 重大主題列表	▶ 2.1 重大主題鑑別流程	24-25	

重大主題

重大主題揭露項目	對應章節	頁碼	省略說明
1. 經濟績效			
3-3 重大主題管理	▶ 3.6 經濟績效	37	
GRI 201: 經濟績效2016			
201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	▶ 3.6 經濟績效	38	
201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	▶ 6.1 氣候策略	58	
201-3 定義福利計劃義務与其它退休計畫	▶ 7.2 人才吸引與留任	78	
201-4 取自政府之財務援助	▶ 3.6 經濟績效	38	
2. 風險管理			
3-3 重大主題管理	▶ 3.5 風險管理	34	
GRI 305: 排放2016			
305-1 直接 (範疇一) 溫室氣體排放	▶ 6.1 氣候策略	59	
305-2 能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	▶ 6.1 氣候策略	59	
305-3 其它間接 (範疇三) 溫室氣體排放	▶ 6.1 氣候策略	59	
305-4 溫室氣體排放強度	▶ 6.1 氣候策略	59	
305-5 溫室氣體排放減量	▶ 6.1 氣候策略	59	
305-6 臭氧層破壞物質 (ODS) 的排放	▶ 不適用		報導期間無使用及排放與臭氧層破壞物質 (ODS)
305-7 氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx), 及其它重大的氣體排放	▶ 不適用		報導期間無使用及排放氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx), 及其它重大氣體
3. 創新管理			
3-3 重大主題管理	▶ 4.1 創新研發	43	
GRI 302: 能源2016			
302-1 組織內部的能源消耗量	▶ 6.2 能資源管理	60	
302-2 組織外部的能源消耗量	▶ 省略揭露		資訊無法取得/不完整
302-3 能源密集度	▶ 6.2 能資源管理	60	
302-4 減少能源的消耗	▶ 6.2 能資源管理	61	
302-5 降低產品和服務的能源需求	▶ 4.1 創新研發	45	
4. 綠色產品			
3-3 重大主題管理	▶ 4.1 創新研發	43	
5. 供應鏈管理			
3-3 重大主題管理	▶ 5.1 供應鏈管理	49	
GRI 308: 供應商環境評估2016			
308-1 採用環境標準篩選新供應商	▶ 5.1 供應鏈管理	50	
308-2 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	▶ 5.1 供應鏈管理	50	
GRI 414: 供應商社會評估2016			
414-1 使用社會標準篩選新供應商	▶ 5.1 供應鏈管理	50	
414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	▶ 5.1 供應鏈管理	50	

重大主題揭露項目	對應章節	頁碼	省略說明
6.人才吸引與留任			
3-3 重大主題管理	▶ 7.2 人才吸引與留任	72	
GRI 401: 勞僱關係2016			
401-1 新進員工和離職員工	▶ 7.1 員工聘僱狀況	71	
401-2 提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	▶ 7.2 人才吸引與留任	75	
401-3 育嬰假	▶ 7.2 人才吸引與留任	78	
GRI 405: 員工多元化與平等機會2016			
405-1 治理單位與員工的多元化	▶ 3.2 公司治理 ▶ 7.1 員工聘僱狀況	28 69	
405-2 女性對男性基本薪資加薪酬的比率	▶ 7.2 人才吸引與留任	74	
GRI 406: 不歧視2016			
406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	▶ 7.2 人才吸引與留任	79	
7.人才發展與訓練			
3-3 重大主題管理	▶ 7.3 人才發展與訓練	82	
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	▶ 7.3 人才發展與訓練	85	
404-2 提升員工職能及過渡協助方案	▶ 省略揭露		資訊無法取得/不完整
404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	▶ 7.3 人才發展與訓練	86	

其他主題

其他主題揭露項目	對應章節	頁碼	省略說明
GRI 205: 反貪腐2016			
205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	▶ 3.3 誠信經營	32	
205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	▶ 3.3 誠信經營	32	
GRI 206: 反競爭行為2016			
206-1 涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	▶ 3.4 法令遵循	33	
GRI 207: 稅務2019			
207-4 國別報告	▶ 3.6 經濟績效	39	
GRI 403: 職業安全衛生2018			
403-9 職業傷害	▶ 7.4 職業安全衛生	92	
GRI 408: 童工2016			
408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	▶ 7.2 人才吸引與留任	79,82	
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	▶ 3.7 資訊安全	42	

附錄二 永續會計準則委員會SASB內容索引

揭露主題	指標代碼	揭露指標	性質	相關章節/數據	頁碼
溫室氣體排放	TC-SC-110a.1	▶ 全球總排放量 (類別一) ▶ 來自全氟化化合物的總排放量	量化	▶ 344.6144公噸CO ₂ e ▶ 0公噸CO ₂ e	59
	TC-SC-110a.2	▶ 討論有關管理範疇一排放量的長期和短期策略或計畫、減排目標及其績效分析	質化	▶ 永續管理指標	10-11
製造過程中的能源管理	TC-SC-130a.1	▶ 能源總消耗量 ▶ 使用電網佔總能源消耗比例 ▶ 使用再生能源佔總能源消耗比例	量化	▶ 128,678.707 GJ ▶ 94.18% ▶ 5.55%	60
水資源管理	TC-SC-140a.1	▶ 總取水量及屬於高水壓力地區比例 ▶ 總耗水量及屬於高水壓力地區比例	量化	▶ 0% ▶ 0%	61
廢棄物管理	TC-SC-150a.1	▶ 製造過程中產生的有害廢棄物總量 ▶ 有害廢棄物總量回收比例	量化	▶ 39.33公噸 ▶ 0.0051%	63
員工健康與安全	TC-SC-320a.1	▶ 描述如何評估、監控及減少員工暴露於有害環境方法	質化	▶ 7.4 職業安全衛生	90-91
	TC-SC-320a.2	▶ 因違反員工健康和安全的法律事件而造成的金錢損失總額	量化	▶ 新台幣0元	33
招募及管理全球專業人才	TC-SC-330a.1	▶ 需要工作簽證的員工百分比	量化	▶ 1.35%	69
產品生命週期管理	TC-SC-410a.1	▶ 包含IEC 62474應申報物質的產品收入比例	量化	▶ 0% 公司產品未達須申報IEC 62474的門檻	
	TC-SC-410a.2	▶ 處理器的整體系統層面能源效率: (1) 伺服器 (2) 桌上型電腦 (3) 筆記型電腦	量化	▶ 群聯電子非處理器之終端產品製造商, 無對應適用之內容。	
原物料採購	TC-SC-440a.1	▶ 描述使用關鍵材料的風險管理方法	質化	▶ 5.2 衝突礦產管理	55
知識產權保護與競爭行為	TC-SC-520a.1	▶ 與反競爭行為相關的法律事件所造成的金錢損失總額	量化	▶ 2024年有一件專利訴訟發生, 但至今仍在進行中, 尚無最終判決, 故無法統計損失金額。	
活動指標	TC-SC-000.A	▶ 生產總產量	量化	▶ 快閃記憶體模組產品 102,166仟片 ▶ 積體電路82,541仟片 ▶ 控制晶片330,902仟片	14
	TC-SC-000.B	▶ 自有廠房生產量的百分比	量化	▶ 0%	16

附錄三 上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法 附表一之八 永續揭露指標—半導體業

編號	指標	指標種類	年度揭露情形	單位
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	▶ 128,678.707 GJ、94.18% 、5.55%	▶ 十億焦耳(GJ)、百分比(%)
二	總取水量及總耗水量	量化	▶ 101.57 千立方公尺、 19.58 千立方公尺	▶ 千立方公尺(1,000m³)
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	▶ 39.33公噸、0.0051%	▶ 公噸 (t), 百分比 (%)
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	▶ 無職業災害	▶ 數量, 比率(%)
五	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	量化	▶ 39.33公噸、0.0051%	▶ 公噸 (t), 百分比 (%)
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	▶ 5.2 衝突礦產管理	▶ 不適用
七	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	▶ 0	▶ 報導貨幣
八	依產品類別之主要產品產量	量化	▶ 快閃記憶體模組產品102,166仟片 ▶ 積體電路82,541仟片 ▶ 控制晶片330,902仟片	▶ 依產品類型而不同

附錄四 獨立保證意見聲明書



保證聲明書

致: 群聯電子股份有限公司的管理階層與利害關係人

優麗國際管理系統驗證股份有限公司(DQS) 接受群聯電子股份有限公司 委託，依據AA1000 AS v3 2020 保證標準與GRI永續性報導準則 (GRI通用準則2021) 執行群聯電子2024年永續報告書保證(以下稱永續報告書)。

此次保證的目的是除了對有關報告書報導流程做出獨立性結論，並對報告書質化與量化的驗證聲明，以減少利害關係人的誤解，提高報告資訊數據的整體可信度。

聲明書範疇及依循標準

DQS永續報告書之保證作業，根據AA1000 AS v3 2020保證標準及全球永續性標準理事會(GSSB)發布的GRI永續性報導準則(GRI通用準則2021)執行。

本聲明書包含下列:

- 1) 依照當責性原則AA1000 AP 2018年版本包容性、重大性、回應性與衝擊性的相關準則，衡量群聯電子的永續性框架。
- 2) 群聯電子的經濟、環境與人(人權)指標報告；此永續報告書所涵蓋的活動年度自 2024 年 1 月 1 日到 2024 年 12 月 31 日。
- 3) 報告書範疇：經濟績效以合併報表為範疇，其他非財務資訊的範疇以群聯電子臺灣營運據點包含群聯電子總部、群聯電子新竹、台北、台南辦公室以及科義廠。
- 4) 本報告書乃依循 GRI 通用準則 2021 版本、SASB 永續會計準則半導體行業、台灣證券交易所半導體業永續揭露指標、TCFD 氣候變遷相關財務揭露規範等編製並宣告。

保證等級

依照AA1000 AS v3 2020保證標準第二應用類型，中度保證等級的要求。

限制性

本保證的內容不包含群聯電子的財報數據來源、溫室氣體、建築物設備與製造流程或其他不涉及永續性的資訊等。

獨立聲明與保證單位的職能

DQS集團是一個提供基於GRI、CDP及其他特定管理與報導機制的獨立專業服務機構，與群聯電子為相互獨立的組織，在執行永續報告書保證時並無與群聯電子或利害關係人有利益衝突。關於群聯電子的永續報告書，DQS除了對報告書保證事實，報告書內的資料蒐集、分析、彙整與呈現由群聯電子負責，DQS執行此項報告保證作業的責任係依據與群聯電子議定之範疇及參數準則規定，保證的委任範圍係參考GRI準則為依據，該報告書內所提供之數據與資訊，做出聲明外，不負有或承擔任何有關法律或其他之責任。

DQS集團確保保證團隊擁有所需的能力，在整個參與過程中保持中立，並遵守道德規範。更多資訊，包

DQS Taiwan Inc.
8F, 23, Yuan Huan West Road,
Feng Yuan Dist., Taichung City,
Taiwan 420014

document no.: TF-0064

www.dqsglobal.com



括公正聲明，請參閱DQS公司網站: www.dqsglobal.com

保證方法

本次保證所採用的保證規範乃參考AA1000 AS v3 2020年版本及DQS所發展的方法如以下步驟:

1. 鑑別報告書所陳述的內容與資料，根據相關資料提供者和保證過程所需的證據類型進行分類。
2. 審查永續報告書的重大議題的鑑別，乃依照程序文件適當揭露。
3. 與群聯電子位於苗栗縣竹南鎮群義路1號的主要相關經理及資訊提供者面談。
4. 評估收集到的資料並提供建議，以供在需要時立即修正，或改善將來報告書內容。

意見聲明

包容性 - 人群應對影響他們的決策有發言權。

利害關係人鑑別和議合過程，群聯電子永續發展團隊透過紀錄和執行報告，充分將關鍵利害關係人的關注議題，決定為重要利害關係人的重大議題。

重大性 - 決策者應鑑別並明確重要的永續發展主題。

報告書的永續性資訊，在本次保證業務範疇中包含永續議題的永續發展績效指標。未來報告書的重大性揭露建議採用雙重大性方式呈現。

回應性 - 組織應在重大永續性議題及相關衝擊上採取透明的行動。

群聯電子對其鑑別為重大的議題做出回應，並清楚展現其ESG績效指標，對氣候相關財務揭露(TCFD)風險鑑別，宜使用更客觀的方法論來進行分析。

衝擊性 - 組織應監督、衡量其行為如何能更對廣泛的生態系統負責。

群聯電子參考GRI準則進行績效指標揭露，透過系統有效監控與評估其在經濟、環境與人(包括人權)領域各項影響執行狀況，並已關注相關生態影響及對應的管理措施。

結論

基於上述保證的活動，DQS保證團隊沒有發現到任何在本次保證業務範圍內的揭露訊息存在重大錯誤。收集和整合資料的過程已完成本次獨立保證。

DQS Taiwan Inc.
8F, 23, Yuan Huan West Road,
Feng Yuan Dist., Taichung City,
Taiwan 420014

document no.: TF-0064
www.dqsglobal.com

代表保證團隊
May 21, 2025
Taiwan

Bob Chen
Managing Director



document no.: TF-0064
www.dqsglobal.com

PHISON