

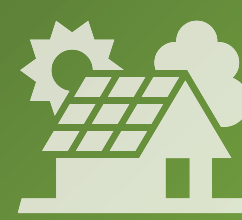
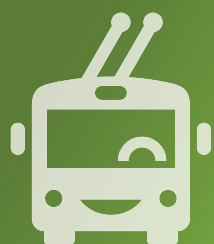
<https://www.phison.com>

PHISON

群聯電子企業永續報告書

Corporate Sustainability Report

2021



關於本報告書

群聯電子股份有限公司(以下簡稱群聯電子/群聯/本公司)於2000年11月成立於臺灣新竹市，現今總部位於苗栗竹南。從提供全球首顆單晶片(SoC)USB快閃記憶體隨身碟控制晶片起家，群聯目前已經成為全方位儲存介面之快閃記憶體控制晶片及解決方案 (NAND Controllers)的領頭者。除經濟上的亮眼表現，我們亦重視公司治理、供應鏈管理、客戶權益、員工照護、環境永續及社會公益等領域的正向貢獻，朝永續經營的願景邁進。

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，2022年6月發布「群聯電子2021年企業永續報告書」(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「企業社會責任專區」供各界利害關係人參閱，內容涵蓋本公司於2021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。本公司自2013年至今每年度定期發行企業永續報告書，至今年共已出版9本報告書。

邊界與範疇

本報告書經濟績效章節係依合併報表原則設定組織邊界，其餘章節揭露範疇為群聯電子臺灣所有營運據點，倘有資訊重編或特殊揭露需求，將於相關數據及段落註明其細項範疇與計算方式。

註：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、台南辦公室及群聯電子科義廠。

撰寫依據

本報告書依循「上市公司編制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 2016) 核心選項、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 2018)為編製基準，並由英國標準協會台灣分公司根據AA1000AS v3 保證標準及GRI 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臺幣為計算單位，各面向之統計數字則以國際通用之指標為計算基礎。

聯絡資訊

- 群聯電子： 企業永續經營管理委員會
- 地 址： 苗栗縣竹南鎮群義路 1 號
- CSR 網站： 官網首頁 > 企業社會責任
- CSR信箱： csr@phison.com
- 電 話： +886-37-586896
- 傳 真： +886-37-587666

- 現行發行版本:2022年6月發行
- 前期發行版本:2021年6月發行
- 下期發行版本:預定2023年6月發行
- 因響應環保推行無紙化，本報告書以電子版本公告於公司網頁

目 錄

關於本報告書	2	5. 責任供應鏈	52
執行長的話	4	5.1 供應鏈管理	53
2021年績效亮點	6	5.2 衝突礦產管理	57
呼應聯合國永續發展目標	8	6. 環境保護	58
永續管理指標	10	6.1 氣候變遷管理	58
1. 關於群聯	12	6.2 能資源管理	60
1.1 公司簡介	12	6.3 廢汙水與廢棄物管理	62
1.2 主要產品與銷售地區	16	6.4 綠色設計	64
1.3 外部組織與參與	17	6.5 環保投資	66
2. 利害關係人議合	18	7. 員工照護	68
2.1 重大議題鑑別流程	18	7.1 員工聘僱狀況	68
2.2 利害關係人溝通	20	7.2 人才吸引與留任	73
3. 永續治理	24	7.3 人才發展與訓練	84
3.1 永續策略與管理	24	7.4 職業安全衛生	87
3.2 公司治理	25	7.5 勞資溝通	92
3.3 誠信經營	30	8. 社會共榮	94
3.4 法令遵循	32	8.1 公益活動與集團策略	94
3.5 風險管理	34	8.2 年度公益績效	97
3.6 經濟績效	38	附錄	100
3.7 資訊安全	41		
4. 創新與服務	44		
4.1 創新研發	45		
4.2 產品品質	49		
4.3 客戶關係管理	50		



潘健成

執行長的話

群聯電子的核心價值

永續發展是群聯電子堅守的營運指導原則，透過良善的努力與技術的領先，驅動社會與環境共榮，是群聯電子自創業以來的長期核心價值。企業在追求獲利與成長的同時，應該也必須要重視環境保護、社會責任以及公司治理。因此，群聯電子自成立以來，除追求本業的發展，更努力積極與各方利害關係人維持良好的互動，並透過持續參與社會公益，以及建構友善地球的供應鏈，善盡企業公民責任，追求永續經營。

2021年對於全球以及群聯電子都是挑戰的一年，除了新冠肺炎疫情所持續造成的災難，疫情與貿易戰所衍生的數位化轉型需求上升以及半導體供應短缺，也徹底改變全人類的生活型態，尤其全球重新檢視半導體產業與供應鏈的重要性，都將影響市場成長的方向與動能；群聯也將持續與全球客戶緊密合作，共創共榮。

營運表現

群聯電子透過產業的領導地位以及技術領先，於2021年以年營收達新臺幣625.57億元創歷史新高。有此亮眼的營運表現，除了是群聯的轉型成功成果，更是群聯同仁共同努力的展現，更為企業永續經營奠定深厚的基礎。

此外，群聯也於2021年榮獲天下雜誌2000大企業調查，為全國IC設計第四名，並接連榮獲客戶與全球媒體所頒贈的獎項，包含Best in SSD Controllers、最佳記憶體技術合作夥伴、最佳主控創新獎等，再再展現群聯技術的深厚實力。而群聯也將透過最先進的NAND控制晶片技術，繼續征戰全球，盼再創營運佳績。

公司治理

建構完善的公司治理制度，一直是群聯努力的目標，更是群聯永續未來的根基。群聯於2021年召開12次董事會（董事平均出席率為98.10%），並設有2席女性獨立董事（佔全體董事成員25%，高於臺灣公開發行公司之女性董事比例），落實公司治理以及性別平權。

此外，群聯也於2021年指派首任公司治理主管，保障股東權益並強化董事會職能；並設置風險管理委員會與企業永續經營管理委員會（均為董事會下的功能性委員會），以及首度執行第一階供應商的永續風險評估，持續落實公開、道德、效率及永續之治理結構。

環境保護

群聯電子於2021年11月完成五期新研發大樓興建，擴增研發使用空間。五期辦公室不僅導入綠建築設計，更藉由增加建築基地綠化、雨水貯留利用、生活雜排水回收再利用及使用綠建材，致力於節省建物生命週期中使用階段的能源耗用及排放。再者，群聯加入由綠色和平組織發起的『RE 10x10企業倡議計畫』，簽署RE 10x10氣候宣言，宣示

『在2025年至少達成總用電量的百分之十使用綠電』的目標；並在公司經營團隊的支持下，加碼採購綠電，目標在2030年達到百分之二十的綠電採購，持續為地球永續盡一份心力。2021年群聯啟動『海岸林復育長期計畫』，已種下1,000棵樹，2022年也將持續辦理，此外，廠內共推動兩項節能專案，推估節省421,257度電，相當於減少211,471公斤二氧化碳排放量，並首度取得第三方ISO 14064-1溫室氣體查證；種種的努力，均代表著群聯在追求本業營運成長的同時，更持續地關注全球暖化議題，透過節能減碳等實際行動，為環境與地球的美好改變貢獻一己之力。

社會共榮

群聯在追求營運與獲利成長的同時，不斷地秉持『取之社會、回饋社會』的初心。於2021年共投入超過新臺幣1500萬元的捐贈物資與捐款，並啟動具有群聯特色的「益起上學趣」五年扶助計畫，為社會穩定共榮盡一份心力。

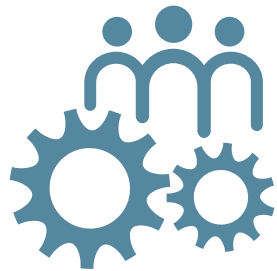
有良好的工作環境與薪資福利，才能與員工共創企業的長期發展。因此，群聯於2021年首度委託外部顧問執行員工意見調查，員工敬業度構面持正面評價的比例為78%，高於全球科技業的74%，亦高於臺灣不分產業別的76%。而群聯於2021年的教育訓練總費用為新臺幣309萬元，共開設606堂課程，滿意度分數平均達94.2分，平均每位員工的訓練時數達47.3小時，較去年成長34.1%。種種的數字與成果均展現群聯致力打造幸福企業並非口號。未來，群聯將在公司核心價值的基礎上，持續為員工、供應商、客戶、夥伴、社會、以及地球的共生共榮與永續發展努力。

2021年重要成果與永續管理績效

外部獎項

主辦單位	獎項名稱
CFMS閃存市場峰會	中國閃存市場峰會最佳主控創新獎
天下雜誌	天下2000大企業調查 - IC設計第 4 名

內部優化



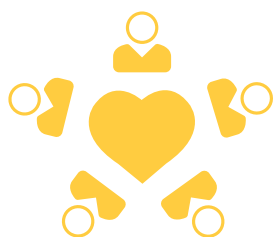
公司 治 理

- 共召開12次董事會，董事平均出席率為98.10%。
- 女性董事成員共兩席，占全體董事成員25%，高於臺灣公開發行公司之女性董事比例。
- 營收持續成長，達新臺幣625.57 億元，與去年同期相較成長近 29%，刷新歷史新高。
- 臺灣證券交易所公司治理評鑑排名6%-20%。
- 指派首任公司治理主管，保障股東權益並強化董事會職能。
- 設置風險管理委員會與企業永續經營管理委員會，均為董事會下的功能性委員會，過半數委員為獨立董事。
- 首度執行第一階供應商的永續風險評估，完成率為100%。



環 境 保 護

- 加入由綠色和平組織發起的『RE 10x10企業倡議計畫』，簽署RE 10x10氣候宣言，宣示『在2025年至少達成總用電量的百分之十使用綠電』的目標。
- 2021年開始購買再生能源(風電)，預計至2030年購買再生能源總量將達到總用電量的20%。
- 首度取得第三方ISO 14064-1溫室氣體查證。
- 取水密集度(取水量/百萬營收) 較2020年降低23.37%；能源使用密集度(GJ/百萬營收)較2020年減少4.47%；溫室氣體排放密集度(溫室氣體排放量/ 百萬營收) 較2020年降低6.27%。
- 啟動『海岸林復育長期計畫』，2021年已種下1,000棵樹，2022年也將持續辦理。
- 共推動兩項節能專案，推估節省421,257度電，相當於減少211,471公斤二氧化碳當量。



社 會 共 榮

- 首度委託外部顧問執行員工意見調查，員工敬業度構面持正面評價的比例為78%，高於全球科技業的74%，亦高於臺灣不分產業別的76%。
- 教育訓練總費用為新臺幣309萬元，共開設606堂課程，滿意度分數平均達94.2分，平均每位員工的訓練時數達47.3小時，較去年成長34.1%。
- 持續取得衛福部「健康職場認證」。
- 員工協助方案(EAPs)第一階段的電話諮詢(個管師)使用人次共453人，第二階段的諮詢(專業顧問)使用人次共82人，累計諮詢人次達535人，使用者年度滿意度平均分數為5.8分(滿分6分)。
- 社會投入金額共計新臺幣15,080,430元(含捐款與捐物)，志工時數累積達200小時。

呼應聯合國永續發展目標



SDGs	SDGs 細部目標	群聯作為	對應章節
3 良好健康與社會福利	3.3 3.4	■ 捐贈防疫用品與專款, 提升大眾安全品質。 ■ 贊助健康促進非營利組織。	CH8 社會共榮
4 良質教育	4.4 4.5	■ 贊助產學合作、學校教育及學生相關活動, 提升教育品質並支持學子自我成長。 ■ 提供清寒學子獎學金, 並至偏鄉國小舉辦「益起上學趣」活動, 透過群聯志工設計的互動教材, 啟發孩童對科學的學習興趣, 落實教育平權。	CH8 社會共榮
8 體面工作和經濟增長	8.2 8.3 8.8	■ 2021全年度營收達625.57億元, 較去年成長29%, 寫下歷史新高。 ■ 配合營運規模壯大, 2021年人員成長率約31%, 並在台南設立研發新據點, 擴大研發布局, 未來亦將在高雄新成立研發團隊。 ■ 因應市場薪資水準的提升, 連續兩年進行結構性調薪, 2021年結構性調薪加上年度調薪比例區間達7-10%, 以實際行動回饋員工付出。 ■ 維護ISO 45001職業安全衛生管理系統, 推動母性保護專案, 建置EHS證照管理平台, 舉辦多元健康促進活動, 打造健康職場。 ■ 非擔任主管職之全時員工薪資中位數為2,176仟元, 平均數為2,677仟元。	CH3 永續治理 CH7 員工照護
9 產業、創新和基礎設施	9.4	■ 2021年研發費用超過新臺幣81億, 占總營收之13%, 取得全球專利總數達1,791件, 在專利品質上, 本公司的專利獲准率高達90%以上。 ■ 以重點研發產品線為例, 最新一代的產品平均能耗較前一代降低16 %-20 %, 一年可以降低電力使用達22,499,545度, 約減少 11,294.77 噸二氧化碳排放。	CH4 創新與服務
12 確保永續消費和生產模式	12.2 12.5	■ 在設計階段不斷優化產品效能, 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。 ■ 取水密集度(取水量/百萬營收) 較2020年降低23.37%; 能源使用密集度(GJ/百萬營收)較2020年減少4.47%。 ■ 在協助客戶設計產品包裝時優先選擇可回收的材質, 並透過精簡包裝、包裝輕量化等, 減少後端廢棄物產生量。 ■ 落實綠色產品管理流程, 確保產品符合國內外法規及客戶對有害物質限制的要求, 並漸進式提升物料GP等級, 減少因產品相關活動產生的健康及環境衝擊。	CH4 創新與服務 CH6 環境保護
13 氣候行動	13.1 13.3	■ 通過ISO 14064-1溫室氣體查證, 調整能源結構, 簽署RE 10x10氣候宣言, 宣示『在2025年至少達成總用電量的百分之十使用綠電』的目標。 ■ 推動節能專案, 持續養護及升級廠內配備, 提升能資源使用效率。2021年推估節省421,257度電, 相當於減少211,471公斤二氧化碳當量。 ■ 啟動海岸林復育長期計畫, 從樹苗購買、種植開始, 再到後期的土壤改善、照顧, 共計在沿海土地種植1,000株樹木。	CH6 環境保護 CH8 社會共榮
17 促進目標實現的夥伴關係	17.16	■ 贊助相關產業協會、學術發展基金會研究基金。 ■ 捐贈警消單位電腦設備, 提升服務品質及作業效率。	CH8 社會共榮

永續管理指標

永續主題類型	績效指標	2021年目標	2021年實績	達成狀況	中期目標(2023年)	長期目標(2025年)
人才吸引與留任	■ 薪酬水準	■ 平均薪酬維持在業界前25%的水準	■ 維持在業界前15%	達成	■ 平均薪酬維持在業界前25%的水準	■ 平均薪酬維持在業界前25%的水準
	■ 員工意見調查參與率及敬業度正面評價比例	■ 問卷回覆率達70%以上; 敬業度正面評價比例達70%	■ 問卷回覆率達77%; 敬業度正面評價比例達78%	達成	■ 問卷回覆率達80%; 敬業度正面評價比例達79%	■ 問卷回覆率達85%; 敬業度正面評價比例達80%
人才發展與訓練	■ 教育訓練滿意度分數	■ 員工課程滿意度維持在90分以上	■ 員工課程滿意度94.2分	達成	■ 員工課程滿意度維持在92分以上	■ 員工課程滿意度維持在94分以上
	■ 每人平均教育訓練時數	■ 員工平均教育訓練時數達47小時	■ 員工平均教育訓練時數達47.3小時	達成	■ 員工平均教育訓練時數達48小時	■ 員工平均教育訓練時數達49小時
職業安全衛生	■ 健康促進活動場次	■ 每年舉辦達6場活動	■ 舉辦11場活動	達成	■ 每年舉辦不少於7場活動	■ 每年舉辦不少於8場活動
	■ 健康促進活動參與率	■ 員工活動參與率達30%	■ 員工活動參與率達35.3%	達成	■ 員工活動參與率至少達33%	■ 員工活動參與率至少達35%
	■ 健康促進推動成功率	■ 活動目標達成率達50%	■ 活動目標達成率為60.9%	達成	■ 活動目標達成率至少達55%	■ 活動目標達成率至少達60%
	■ 員工協助方案(EAP) 專案使用滿意度	■ 員工使用滿意度分數達5.5分 (滿分6分)	■ 員工使用滿意度分數為5.8分 (滿分6分)	達成	■ 員工使用滿意度分數維持在5.8分以上。(滿分6分)	■ 員工使用滿意度分數維持在5.8分以上。(滿分6分)
環境保護	■ 廢棄物產生密集度 (廢棄物產出量/百萬營收)	■ 年度廢棄物產生密集度 ≤0.004公噸/百萬營收	■ 廢棄物產生密集度為 0.0031公噸/百萬營收	達成	■ 廢棄物產生密集度 ≤0.0035公噸/百萬營收	■ 廢棄物產生密集度 ≤0.003公噸/百萬營收
	■ 取水密集度 (取水量/百萬營收)	■ 年度取水密集度 ≤1.9公噸/百萬營收	■ 取水密集度為 1.589公噸/百萬營收	達成	■ 取水密集度 ≤1.7公噸/百萬營收	■ 取水密集度 ≤1.6公噸/百萬營收
	■ 溫室氣體排放密集度 (溫室氣體排放量/百萬營收)	■ 年度溫室氣體排放密集度 ≤0.195公噸/百萬營收	■ 溫室氣體排放密集度 ≤0.182公噸/百萬營收	達成	■ 溫室氣體排放密集度 ≤0.190公噸/百萬營收	■ 溫室氣體排放密集度 ≤0.185公噸/百萬營收
	■ 再生能源使用比例	■ 達總用電量1%	■ 達總用電量1.17%	達成	■ 達總用電量3%	■ 達總用電量10%
	■ 環境教育講座課程	■ 此項為新設目標	■ 尚無舉辦	N/A	■ 舉辦場次≥2	■ 舉辦場次≥3
供應鏈管理	■ 第一階供應商完成「永續風險評估問卷」比例	■ 第一階供應商完成「永續風險評估問卷」完成率達 70%	■ 第一階供應商完成「永續風險評估問卷」, 完成率達 100%	達成	■ 第一階供應商完成「永續風險評估問卷」完成率維持為 100%	■ 第一階供應商完成「永續風險評估問卷」完成率維持為 100%
	■ 關鍵供應商接受群聯 RBA專業人員的稽核比例	■ 關鍵供應商接受RBA稽核完成率達到80%	■ RBA 稽核比率達100%	達成	■ 關鍵供應商接受RBA稽核率達到90%	■ 關鍵供應商接受RBA稽核率達到100%
	■ 關鍵供應商 RBA稽核後的改善比例	■ 關鍵供應商RBA稽核後的改善比率達80%	■ 供應商稽核結果皆合格	達成	■ 關鍵供應商RBA 稽核後的改善比率達90%	■ 關鍵供應商RBA稽核後的改善比率達100%
	■ 供應商簽署「供應商行為準則」比例	■ 關鍵供應商100%簽署「供應商行為準則」; 整體第一階供應商簽署率達75%	■ 關鍵供應商已100%簽署「供應商行為準則」; 整體第一階供應商簽署率達78%	達成	■ 85%第一階供應商簽署新版「供應商行為準則」	■ 100%第一階供應商簽署新版「供應商行為準則」
社會公益	■ 『益起上學趣』活動場次數	■ 第一年場次數達2場	■ 2場	達成	■ 每年場次數達3場	■ 每年場次數達4場
	■ 種植樹木數量	■ 種植1,000棵樹木	■ 植樹量為1,000棵	達成	■ 累積種植達3,000棵樹木	■ 累積種植達6,000棵樹木

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	顏暉駟
資本額	新臺幣1,970,740仟元
員工人數	2,967
產量	快閃記憶體模組產品155,613個 積體電路33,223個 控制晶片344,194個
產業別	半導體業
主要經營業務	IC設計業/半導體業/電腦及週邊設備業
股票代碼	8299



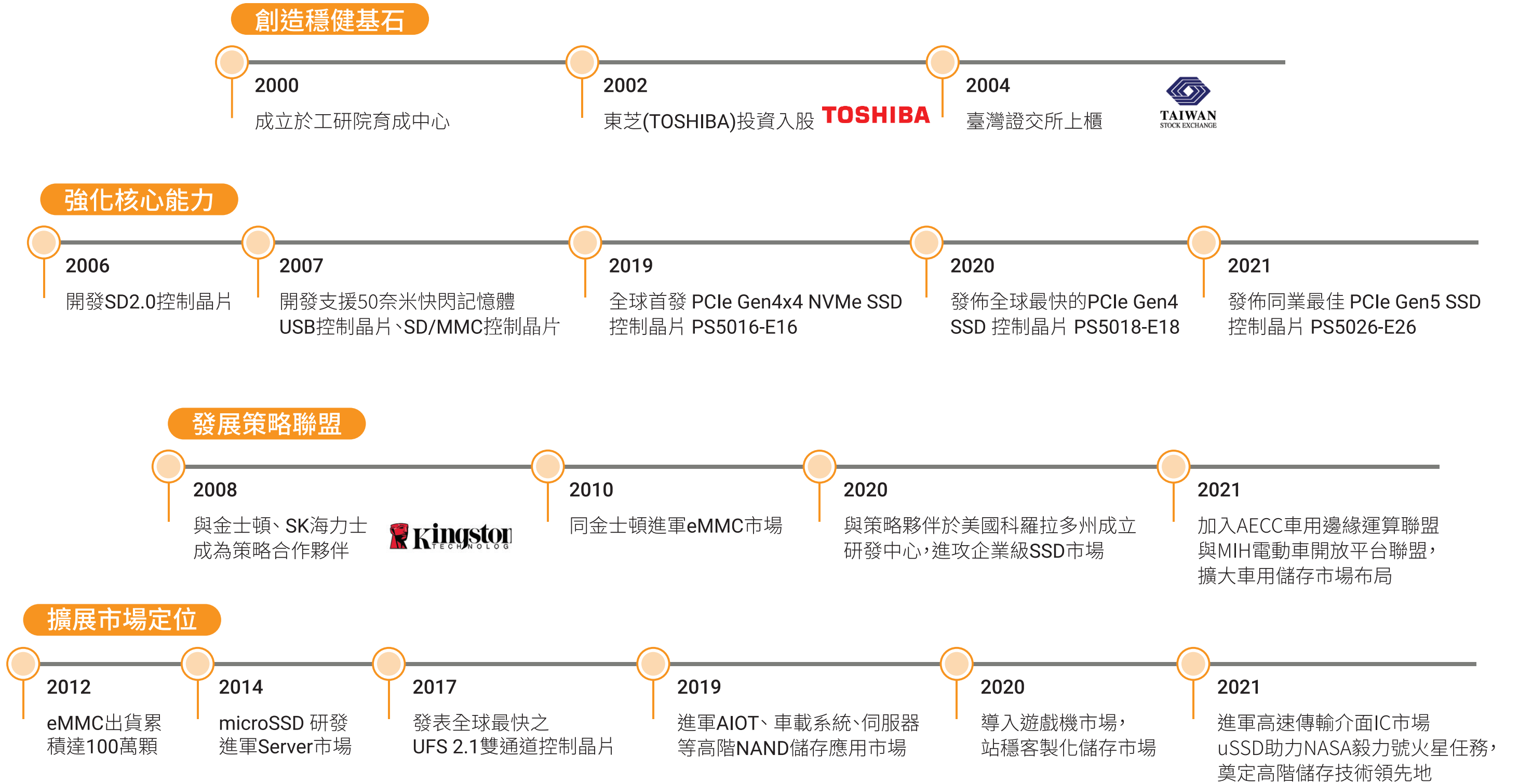
1.1.1 經營理念與發展策略

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，至今公司營運已含括智慧物聯網、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。

為儲備持續成長的市場需求研發量能，本公司繼續擴大研發布局，除擴增在新北市板橋的研發團隊外，也在台南設立研發單位，同時決定未來在高雄新成立研發團隊，在不同區域設置不同產品線。



1.1.2 發展沿革



1.2 主要產品與銷售地區

1.2.1 主要產品

本公司透過研發、設計、整合等獨步全球的彈性營運模式，不斷提升快閃記憶體整體附加價值，提供業界最完整的儲存解決方案，以滿足全球夥伴及客戶的需求。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)。本公司產品應用廣泛，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。

1.2.2 銷售市場

本公司於臺灣苗栗設置總部，且於日本及美國設立子公司，以利進行跨國性策略合作，並與各國的商業夥伴建立更緊密的合作關係。本公司銷售據點遍布全球，且於日本東京、美國聖荷西/博伊西/科羅拉多、中國深圳設置技術支援中心，可為當地客戶提供最即時的技術支援，深化互助夥伴關係。

群聯電子營運分布

總部	● 臺灣 苗栗
技術支援中心	● 臺灣 新竹 / 台北 ● 美國 聖荷西 / 博伊西 / 科羅拉多 ● 中國 深圳 ● 日本 東京
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)	北美洲	歐洲	中南美洲	大洋洲	合計
百分比(%)	27.59	48.53	16.74	5.91	1.00	0.23	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2021年本公司共參與18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 (Peripheral Component Interconnect Special Interest Group)	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	工作小組成員
5	JEDEC 固態技術協會	2007-至今	成員
6	IEEE-SA 標準協會	2008-至今	企業會員
7	SSDA 中華民國固態磁碟技術推廣協會	2008-至今	董事會員
8	SD 協會	2009-至今	董事會員
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	AECC 車用邊緣運算聯盟	2020-至今	會員
16	IEEE 智慧終端標準化委員會	2020-至今	選舉會員
17	全球網絡存儲工業協會 (SNIA)	2020-至今	會員
18	開放運算計畫 (OCP)	2021-至今	會員

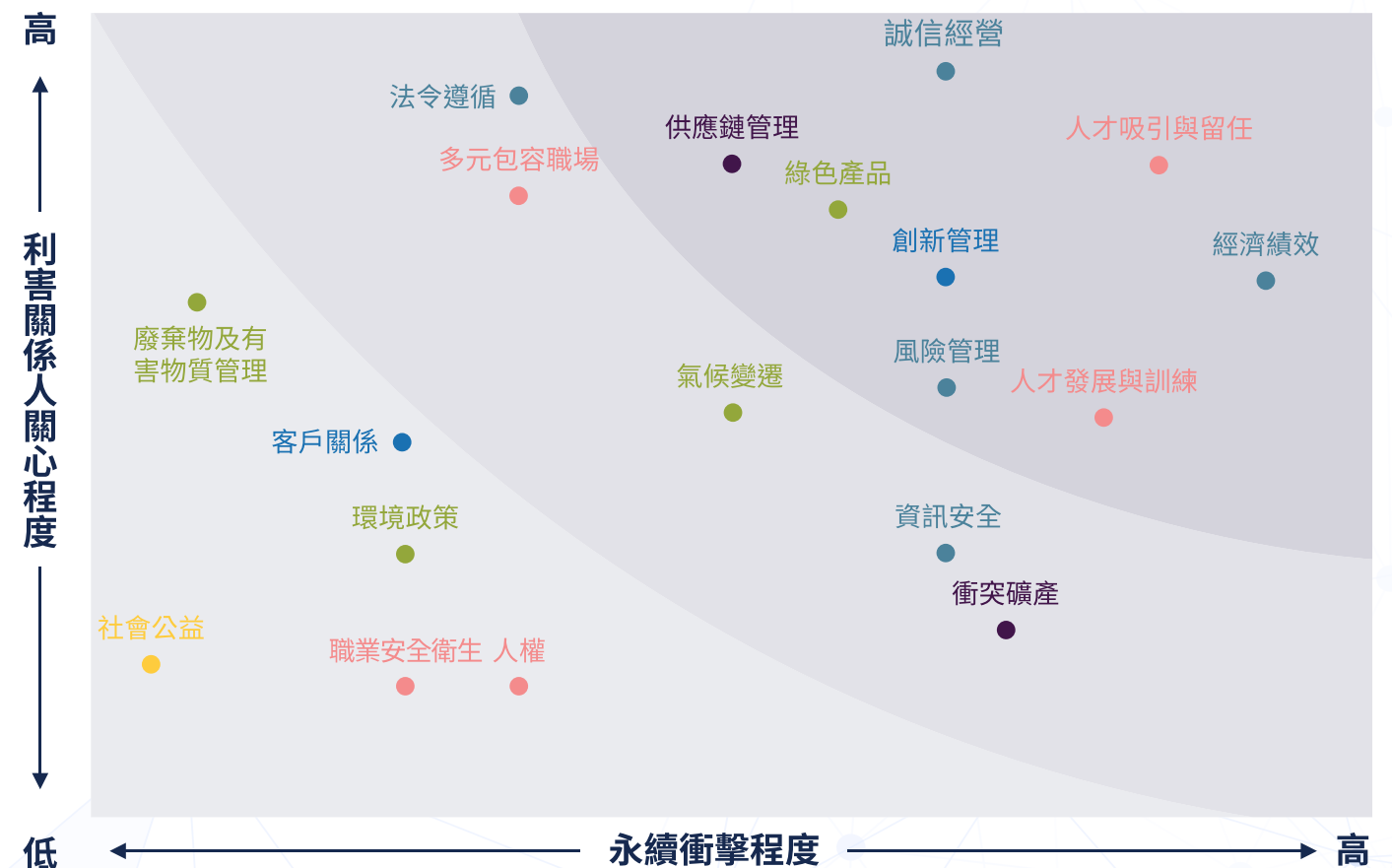
2. 利害關係人議合

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（AA1000 Stakeholder Engagements Standard, AA1000 SES），並參考國內外永續發展趨勢，依循鑑別、分析與確認三大原則，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與公司營運對經濟、社會及環境的衝擊程度後，決定8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



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	2021年度重點成果	報告書溝通章節
客戶	- 誠信經營 - 客戶關係 - 供應鏈管理	- 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)	- 回填23份客戶責任供應商/企業永續問卷 - 簽署3份客戶行為準則/聲明書 - 客戶滿意度調查 7.55/10 2021 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
員工	- 誠信經營 - 經濟績效 - 勞雇關係 - 人才發展	- 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(每兩年) - 公司期刊 (每年) - 電子郵件公告 (即時) - 社群媒體 (不定期)	- 舉辦3場勞資會議 - 舉辦1次新人意見調查跟1場新人座談會 - 舉辦2場員工座談會 - 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 - 請外部顧問協助執行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	- 誠信經營 - 供應鏈管理	- 第一階供應商填寫「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)	- 回收205份供應商「永續風險評估問卷」 - 完成28家供應商夥伴RBA稽核 - 回收28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	- 經濟績效 - 誠信經營 - 法令遵循 - 供應鏈管理	- 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、企業永續報告書 (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)	- 舉辦年度股東常會 - 參與法人說明會16場 - 發布63則重大消息於公開資訊觀測站 - 發布17則新聞稿於公司官網 - 發行年報、月報，即時上傳投資人關係網頁	3. 永續治理 5. 責任供應鏈
政府單位	- 誠信經營 - 法令遵循	- 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)	- 參加2場法規宣導會及公聽會 - 協助回填政府產業問卷12份	3.3 誠信經營 3.4 法令遵循
社區 (NGOs、媒體)	- 法令遵循 - 廢棄物及有害物質管理 - 社會公益	- 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)	- 舉辦9場愛心義賣 - 發布63則重大消息於公開資訊觀測站 - 發布17則新聞稿於公司官網	3.4 法令遵循 6.3 廢污水與廢棄物管理 8. 社會共榮

重大主題與群聯電子價值鏈

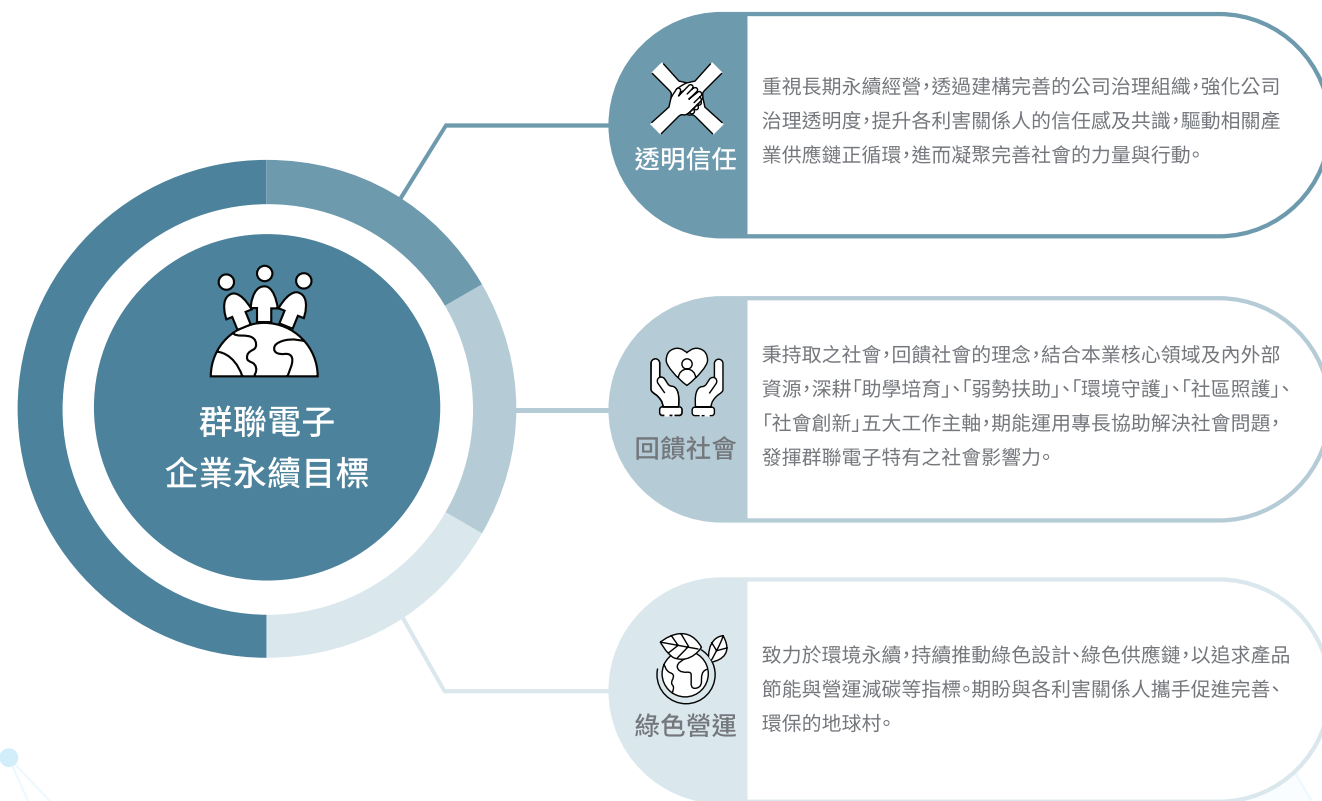
衝擊的涉入程度： ■ 直接衝擊、 ◆ 間接衝擊、 ▲ 因商業關係造成之衝擊													
重大主題	營運重要性						GRI準則	上游	公司營運		下游	對應章節	
	研發	營收	成本	客戶滿意	品牌	風險		採購階段	研發	委外製造	使用		
經濟績效		●					GRI 103: 管理方針 201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值 201-3 定義福利計劃義務與其它退休計畫		■			3.永續治理	
誠信經營					●	●	GRI 103: 管理方針 205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練 205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	▲					
風險管理					●	●	GRI 103: 管理方針	▲	■	▲	◆		
創新管理	●	●			●		GRI 103: 管理方針		■		◆	4.創新與服務	
綠色產品	●	●	●	●	●		GRI 103: 管理方針 302-5 降低產品和服務的能源需求		■		◆		
供應鏈管理			●		●	●	GRI 103: 管理方針 308-1 採用環境標準篩選新供應商 414-1 使用社會標準篩選之新供應商	■		■		5.責任供應鏈	
人才吸引與留任		●	●				GRI 103: 管理方針 401-1 新進員工和離職員工 401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利 401-3 育嬰假		■			7.包容職場	
人才發展與訓練	●	●	●				GRI 103: 管理方針 405-1 治理單位與員工的多元化 405-2 女性對男性基本薪資加薪酬的比率		■				

3. 永續治理

3.1 永續策略與管理

本公司自2000年成立以来，除在經濟面追求獲利及營運的最大成就，同時積極攜手員工、股東、客戶、供應鏈等各利害關係人共創社會價值，善盡企業社會責任，期許共同打造完善社會。

本公司以公司治理、社會及環境為三大管理構面，建立三大使命，包含透明信任、回饋社會及綠色營運，並採取相關執行方針。

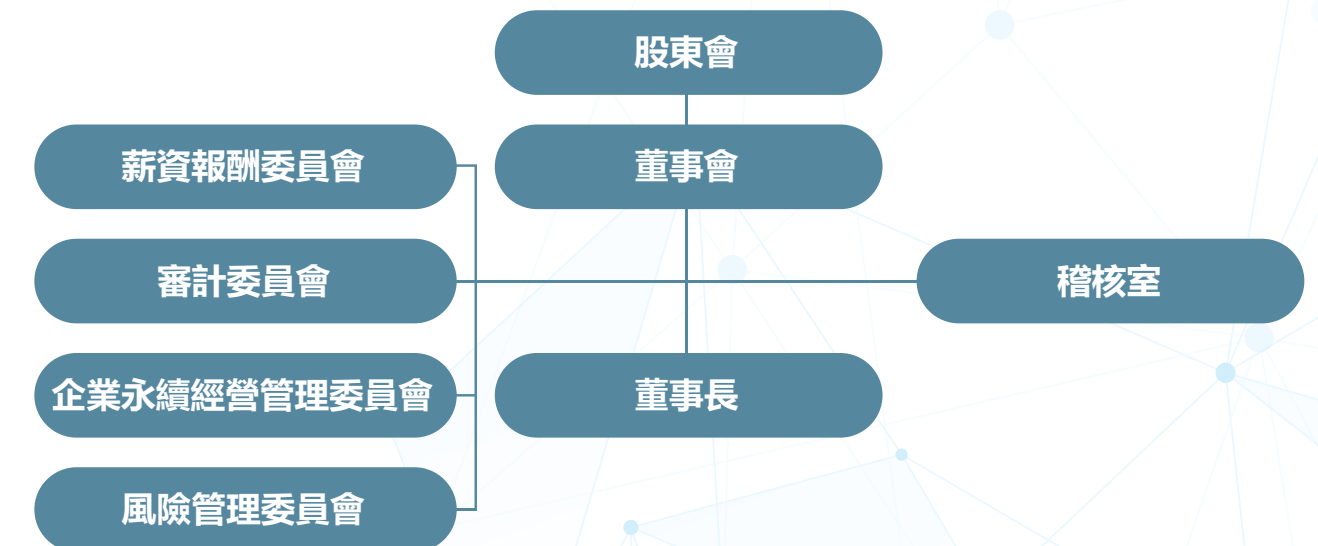


3.2 公司治理

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。

為確保風險管理之有效性、完整性與合理性以維護股東權益，達成永續發展並落實公司治理，本公司於2021年成立風險管理委員會，與企業永續經營管理委員會同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。此外，2021年經董事會決議通過，指派于志強資深特別助理暨營運長為本公司首任公司治理主管，協助保障股東權益並強化董事會職能。



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 董事會結構

本公司設有八席董事，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。

本公司董事會成員由具有會計及產業相關知識之專業人士擔任，期能廣納意見並發揮最大治理價值。本公司現任董事會成員八席中，女性董事成員共兩席，占全體董事成員25%，高於臺灣公開發行公司之女性董事比例¹，努力落實治理單位多元化。截至2021年底全體董事成員平均年齡54.64歲；平均年資6.43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：顏偉駟	男	陽明交通大學 電機與控制工程學系學士	群聯電子(股)公司副總經理；曜成科技(股)公司、群佳科技製造（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
董事	歐陽志光	男	陽明交通大學 電機與控制工程所碩士	群聯電子(股)公司總經理；群佳科技製造(股)公司法人代表人董事兼董事長；聯旭東投資(股)公司、群馬電子(股)公司法人代表人董事；Global Flash Limited、Core Storage Electronic (Samoa) Limited董事
董事	鄭宗宏	男	Greenwich University 商業經營研究所碩士	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、曜成科技(股)公司法人代表人董事；Phison Electronics Japan Corp.、Power Flash (Samoa) Limited董事
董事	楊俊勇	男	陽明交通大學電機與控制 工程研究所博士後研究員	無
董事	日商鎧俠株式會社 代表人: 宮内 弘	男	電氣通信大學 電氣通信學部學士	日商鎧俠株式會社 非常勤囑託 東芝材料株式會社 非常勤囑託 株式會社東芝 理事 知的財產部長
獨立董事	莊雯秋	女	中原大學 會計學系碩士	旭源包裝科技（股）公司董事
獨立董事	王震緯	男	陽明交通大學 電子工程系	新普科技(股)公司獨立董事 群創光電(股)公司獨立董事
獨立董事	黃育綸	女	陽明交通大學 資訊工程系博士	陽明交通大學電機工程系副教授 臺灣開放式課程聯盟秘書長 陽明交通大學校聘副教授長

¹依據臺灣證券交易所公司治理中心發布之上市櫃公司董事會成員平均性別比例，2021年上市公司女性董事比例為13.90%，上櫃公司女性董事比例為14.57%。

董事會成員出席率

2021年共召開12次董事會，董事平均出席率為98.10%。

職稱	姓名	任期	實際出席 次數	委託出席 次數	應出席 次數	出席率 ² (%)
董事長	潘健成	2020.06.03- 2021.11.18	9	0	9	100
	理合投資股份有限公司 代表人：顏偉駟	2021.11.18 代表人新任	3	0	3	100
董事	歐陽志光	2020.06.03 連任	12	0	12	100
董事	鄭宗宏	2020.06.03 連任	12	0	12	100
董事	理合投資股份有限公司 代表人：許智仁	2020.06.03- 2021.11.18	9	0	9	100
董事	楊俊勇	2020.06.03 新任	12	0	12	100
董事	日商鎧俠株式會社 代表人：宮内 弘	2020.11.13 代表人新任	10	2	12	83.33
獨立董事	王震緯	2020.06.03 連任	12	0	12	100
獨立董事	莊雯秋	2020.06.03 新任	12	0	12	100
獨立董事	黃育綸	2020.06.03 新任	12	0	12	100

董事會成員自我精進

2021年董事成員進修課程及時數

課程名稱	總訓練時數 ³
智慧財產管理成為公司治理的新課題	3
第十三屆台北公司治理論壇	9
防範內線交易	27
兩岸經貿管制法令遵循	27
上市櫃公司-如何運用期貨商品避險交易與企業永續經營研討會	3
企業財務報表舞弊案例探討	3
共計	72

²出席率=實際出席次數/應出席次數*100。

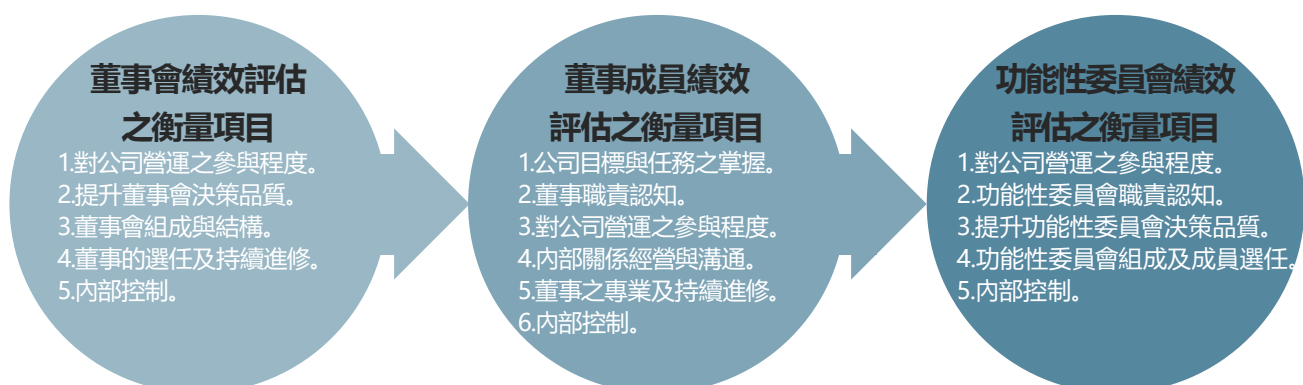
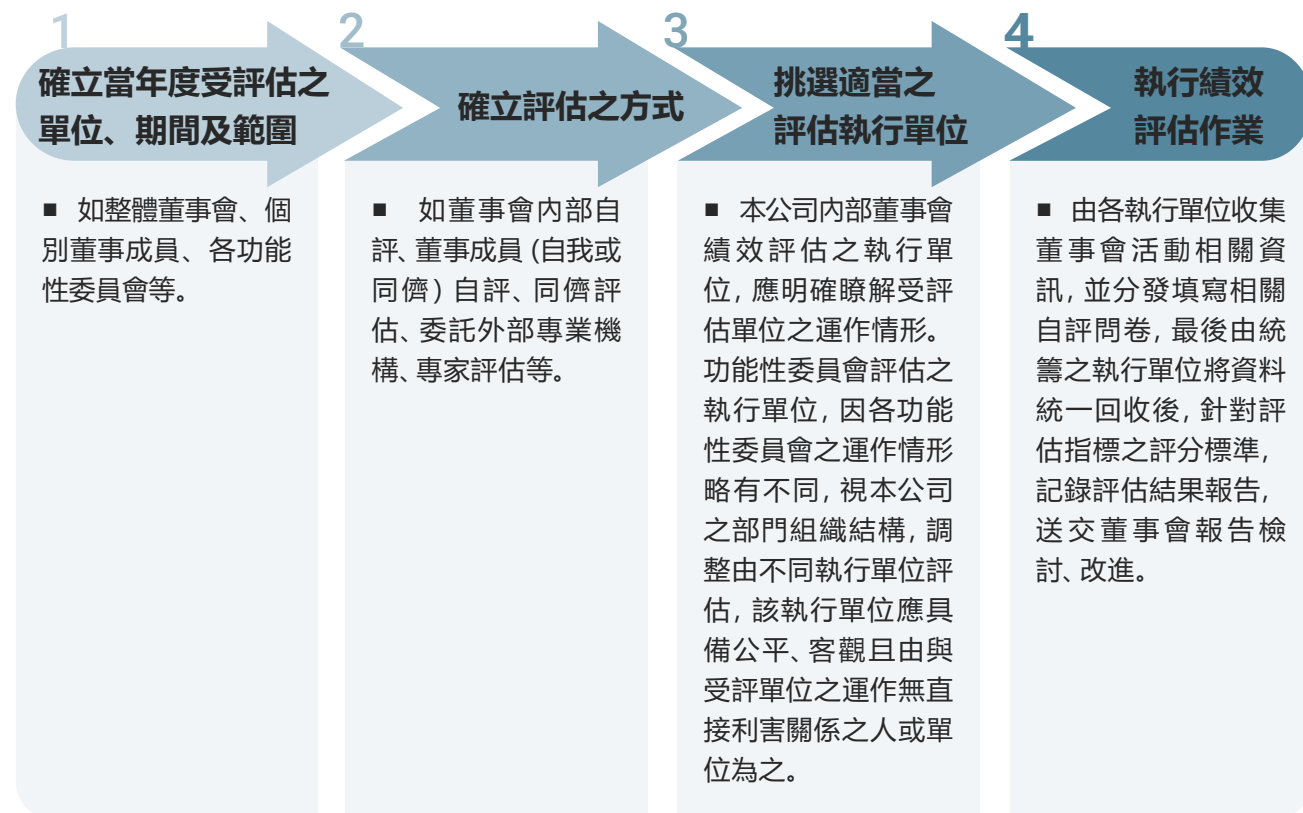
³總訓練時數=課程時數*訓練人次。

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。相關規章皆已公布於公司官網。

2021年本公司採用內部自評的方式執行評估，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，自評結果皆為優。

董事會績效評估程序



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、2021年召開之會議次數、平均出席率)
薪資報酬委員會	2011	- 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、監察人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、監察人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。	- 委任獨立董事莊雯秋女士、獨立董事黃育綸女士、獨立董事王震緯先生為委員，並由莊雯秋女士擔任召集人。 - 每年應至少召開2次，並得視需要隨時召開會議。 2021年共召開6次會議，委員平均出席率為100%。
審計委員會	2020	- 依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。	- 委任獨立董事莊雯秋女士、獨立董事黃育綸女士、獨立董事王震緯先生為委員，並由莊雯秋女士擔任召集人。 - 每季至少召開1次，並得視需要隨時召開會議。 2021年共召開11次會議，委員平均出席率為100%。
企業永續經營管理委員會 ⁴	2021	- 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。	- 委任獨立董事莊雯秋女士、獨立董事黃育綸女士、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1次，並得視需要隨時召開會議。 2021年共召開1次會議，委員平均出席率為100%。
風險管理委員會	2021	- 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。	- 委任獨立董事莊雯秋女士、獨立董事黃育綸女士、法務室經理邱建勳先生為委員，並由邱建勳先生擔任召集人。 - 每年至少召開1次，並得視需要隨時召開會議。 2021年共召開1次會議，委員平均出席率為100%。

⁴本公司於2021年11月將企業永續經營管理委員會升格為董事會下的功能性委員會。

3.3 誠信經營

重大主題名稱

誠信經營

對組織的意義及重大性 誠信經營為公司立足之本，為維護廣大投資人權益及公司名譽，本公司致力於公開透明與誠實揭露。

管理方針

政策與承諾 「董事會議事規範」、「公司治理實務守則」、「防範內線交易之管理程序」、「誠信經營守則」、「商業行為與道德準則」、「道德行為準則」、「供應商行為準則」、「檢舉辦法」。

長期目標 維持無貪腐或違反誠信經營之事件

績效

1. 2021年無任何貪腐或違反誠信經營之事件。
2. 新人誠信經營課程完訓率達100%。
3. 在職員工誠信經營課程完訓率達100%。
4. 員工簽署「商業行為與道德準則」同意書完成率100%。

責任 人資部、股務部

申訴機制

- 道德投訴/舉報專線：886-37-856-896(轉1100)
- 道德投訴/舉報信箱：whistleblower@phison.com
- 勞工投訴/舉報信箱：Wecan_8080@phison.com

行動計畫

1. 每年至少一次對現任董事、經理人及受僱人辦理「內線交易防範宣導」及相關法令之教育宣導，對新任受僱人則由人資部於職前訓練時予以教育宣導。
2. 企業永續經營管理委員會每年彙整內部誠信經營之執行狀況，定期(每年至少一次)向董事會呈報。

評量機制 經證實之內外部道德投訴事件數

本公司一向秉持誠信原則，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，所有員工、經理人和董事會成員均應落實此原則，建立重視道德誠信從業行為之良好典範。本公司定期進行反貪腐宣導及誠信經營教育訓練，致力於提升全體員工道德意識，並提供內外部利害關係人發現不誠信、不道德行為之檢舉管道，防範違反誠信經營之事件發生。

2021年對全體董事、經理人及受僱人舉行「防範內線交易」相關課程，受訓人次合計1,909人，受訓時數共計2,793小時。同時本公司舉辦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、會計制度及內部控制等相關課程），受訓人次合計 5,970 人，受訓時數達4,494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」。

內部員工

- 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
- RBA案例及調查管理辦法

供應商

- 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，除處理與審核日常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。2021年本公司無任何因違反經濟、環境、社會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。

至於本公司於2016年所發生的財報事件尚在訴訟階段，2021年11月經臺灣新竹地方法院審理終結宣判，其中有關使公務員登載不實的部分，應執行有期徒刑1年10月，得易科罰金；另有關違反證券交易法第171條第1項第1款的部分，處有期徒刑2年。本公司潘健成先生已與律師研議後續處理方向與相關事宜，並提起上訴二審法院。

又本公司於2019年11月以及2019年12月分別接獲新竹地方法院通知，財團法人證券投資人及期貨交易人保護中心(以下簡稱投保中心)分別提起兩件民事訴訟如下：

1. 對本公司及潘健成先生提起解任董事之訴(以下簡稱解任訴訟)；
2. 對本公司及潘健成先生等人提起民事訴訟請求損害賠償，請求金額新臺幣697,389千元(以下簡稱求償訴訟)。

該解任訴訟以及求償訴訟皆為本公司於2016年8月所發生財報事件刑事訴訟之延伸案件。本公司已委任律師進行答辯，並請求法院駁回訴訟。其中，解任訴訟於2022年2月宣判，新竹地方法院駁回投保中心之訴訟，投保中心不服並上訴臺灣高等法院；惟潘健成先生已於2021年11月辭任本公司董事及董事長職務，對本公司已無影響。另，有關求償訴訟本公司尚無法評估其後續進展及可能結果或影響，惟現階段對本公司財務業務並無重大影響。

法規管理流程

法規蒐集

各部門依據其職權範圍，針對本公司各營運地區，收集最新法令規定。

法規更新

相關法規新增、修訂或廢止，權責部門每三個月需主動對營運應遵循之法規清單進行更新，並完成修改法令清單。

法規鑑定

依據所蒐集之法規，鑑定法規是否更新，若有，鑑定其更新內容、判斷該法規是否適用於本公司，並確認本公司之營運行為符合法規規範，並交由各單位主管審核。

法規核准

異動之法規若適用本公司各單位、所有進入工作場所範圍之人員、承攬商及訪客，本公司隨即進行告知，並依據其需求訂定或修訂作業文件。

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	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	《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	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	1. 2021年成立風險管理委員會。 2. 完成初步風險辨識，加強資訊安全、水電、傳染病防治等高風險因子的風險管理。 3. 全體員工風險管理相關課程完訓率100%。
責任	風險管理委員會、全體部門單位
申訴機制	■ 官網利害關係人聯絡專區
行動計畫	1. 執行缺電及缺水的營運衝擊分析，除固定的柴油發電機測試作業，後續陸續實施水車注水演練及在頂樓增設緊急備用之儲(蓄)水設備。 2. 導入雙因子驗證、網路應用防火牆、資安風險分析系統、電子郵件APT (Advanced Persistent Threat) 防禦系統，增強資安防禦能力。 3. 滾動式調整公司防疫政策，因應疫情進行分組上班演練、疑似確診/確診發生之應變演練、疫情升級警示之應變演練。 4. 員工訓練教材新增2堂營運持續管理(BCM)課程，並要求全體員工完訓。
評量機制	1. 每年度企業永續經營管理委員會的督導建議 2. 與風險相關的教育訓練課程堂數及完訓率

3.5.1 風險項目與管控策略

本公司積極管理各面向的風險，執行風險減緩措施，對於影響尚不顯著之潛在風險，亦提早辨識並研擬應對方案。

風險議題	風險因子	對營運的衝擊	因應作為
市場風險	利匯率變動	利匯率變動影響財務收入與支出，衝擊財務損益。	■ 財會部門審慎評估及應對，以降低損失。
	高風險交易	從事高風險、高槓桿投資、資金貸與他人、背書保證與衍生性商品等，違約產生之風險可能產生財務損失。	■ 本公司訂有相關管理辦法，相關交易由財會、法務及相關部門審慎評估必要性及合理性，並經有效核決方可進行，以降低可能損失。
營運/技術	合約爭議	因訴訟爭議，產生財務風險與品牌影響。	■ 透過合約審查，降低爭議或訴訟。 ■ 請外部專業律師協助。
	智權風險	因智慧財產權受到侵害，造成資產、獲利損失。	■ 遵循智慧財產權相關法令，申請、維持並主張以保護相關智慧財產權。
職業安全	工作場所危害	因工作環境安全管理不當，對員工產生危害並影響作業。	■ 持續取得ISO 45001職業安全衛生管理系統驗證。 ■ 定期進行危害鑑別及風險評估，並針對鑑別成果進行控制。
資訊安全	駭客攻擊或重大天災導致的無預警資通訊中斷	網路攻擊與資訊外流將影響內外部智權資訊的保護，造成公司營運中斷、財務受損或違法違約等嚴重問題，長遠會對商譽與顧客關係造成重大傷害，影響企業永續發展的根基。	■ 重要資訊系統取得ISO 27001驗證。 ■ 管理移動儲存裝置。 ■ 設立防火牆，並進行相關資訊安全教育訓練，持續向同仁傳達資訊安全觀念。 ■ 頻繁執行弱點掃描，持續升級跟強化資訊防護系統。 ■ 每年定期進行一次資訊安全內部稽核，後續由外部第三方驗證單位進行外部稽核。 ■ 執行資訊系統復原機制演練，測試資訊系統復原程序之有效性，確保即使公司系統受到天災或惡意攻擊也能持續運作。

風險議題	風險因子	對營運的衝擊	因應作為
公共衛生	大規模傳染性疾病爆發	因大規模傳染性疾病爆發導致的停工停業，連帶造成公司生產力下降、營運中斷、供應商供料不足、客戶端拉貨動能下降，影響公司營收與成長。	■ 防疫小組依疫情變化擬定規劃及執行防疫政策。 ■ 透過健康聲明調查及高風險通報管理，預防感染風險。 ■ 進行分組上班演練、疑似確診/確診發生之應變演練、疫情升級警示之應變演練。 ■ 加強環境消毒及貨品入廠消毒作業。 ■ 公司防疫政策滾動性調整，公告及張貼標示提醒廠內之工作者持續做好防疫。 ■ 因應三級警示，執行分組分流上班政策。 ■ 公告疫苗登記及預約資格，提供疫苗施打假，鼓勵同仁施打疫苗增加保護力。 2022年計畫： ■ 持續滾動式調整防疫政策及應變措施，預防感染風險，建立確保原料及物流通路等供應鏈相關營運計畫。 ■ 系統化的防疫健康管理(如:系統問卷進行高風險調查、疫調作業) ■ 實施鼓勵同仁施打疫苗的相關配套措施。 ■ 後疫情的新常態生活，與病毒共存 (如:持續配戴口罩、隨身攜帶消毒酒精、公共環境加強消毒、高風險快篩.....等)。
氣候變遷風險	限水 / 斷水	限水及斷水會造成營運不便、機房及測試機台無法降溫，人員無法繼續正常工作。	■ 簽訂有水車供應商服務合約。 ■ 減壓供水，增加蓄水量。 ■ 一二期民生飲用水水塔各增加兩座五噸水塔。 ■ 實施水車注水演練。 2022年計畫： ■ 建立水情監控機制。 ■ 自來水供水管路修改且備援機台設備用水。
	限電 / 斷電 / 跳電	斷電或跳電會造成重要機房及機台運作中斷，且可能危及人員安全。	■ 每月實施發電機運作測試。 ■ 每季定期維護與保養UPS，確保重要機房及機台運作的穩定性。 ■ 目前廠內發電機可供消防、MIS機房、電梯及照明等維生設備使用，可備援時間至少為4小時。 2022年計畫： ■ 購置空油桶及抽油泵。
供應鏈管理	因經濟循環產能不足 加之惡意漲價、傳染病、地震、颱風、水災、火災、爆炸等意外事件、暴動破壞、民眾抗爭等異常及天災緊急事件	異常事件可能導致料件供應中斷，加工廠停線，對客戶導致出貨延遲，必須承擔違約賠償及產線停線損失。	■ 執行緊急事件調查及短、中、長期風險評估：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。

3.5.2 內部稽核

本公司依據《公開發行公司建立內部控制制度處理準則》及相關法令規章實施內部稽核，設置「稽核室」，直接隸屬於董事會。

稽核室主要協助董事會及經理人檢查及覆核內部控制制度之缺失及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。



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	群聯電子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	1. 營收達新臺幣62,557,192仟元，年成長率近29%。 2. 全年營業毛利達新臺幣19,099,784仟元。 3. 基本每股盈餘為新臺幣41.34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	1. 持續投入研發資源，強化本業核心競爭力。 2. 提供優質產品與服務，深化客戶關係。
評量機制	本期淨利、資產報酬率、股東權益報酬率、每股盈餘、純益率

3.6.1 經濟數據

今年全世界仍受疫情影響動盪不安，但由於本公司轉型高階儲存市場成功，順利銜接全球數位轉型的趨勢，2021年營收大幅成長，達新臺幣62,557,192仟元，創歷史新高，年成長率近29%；全年營業毛利達新臺幣19,099,784仟元，亦刷新歷史新高，連年持續成長。

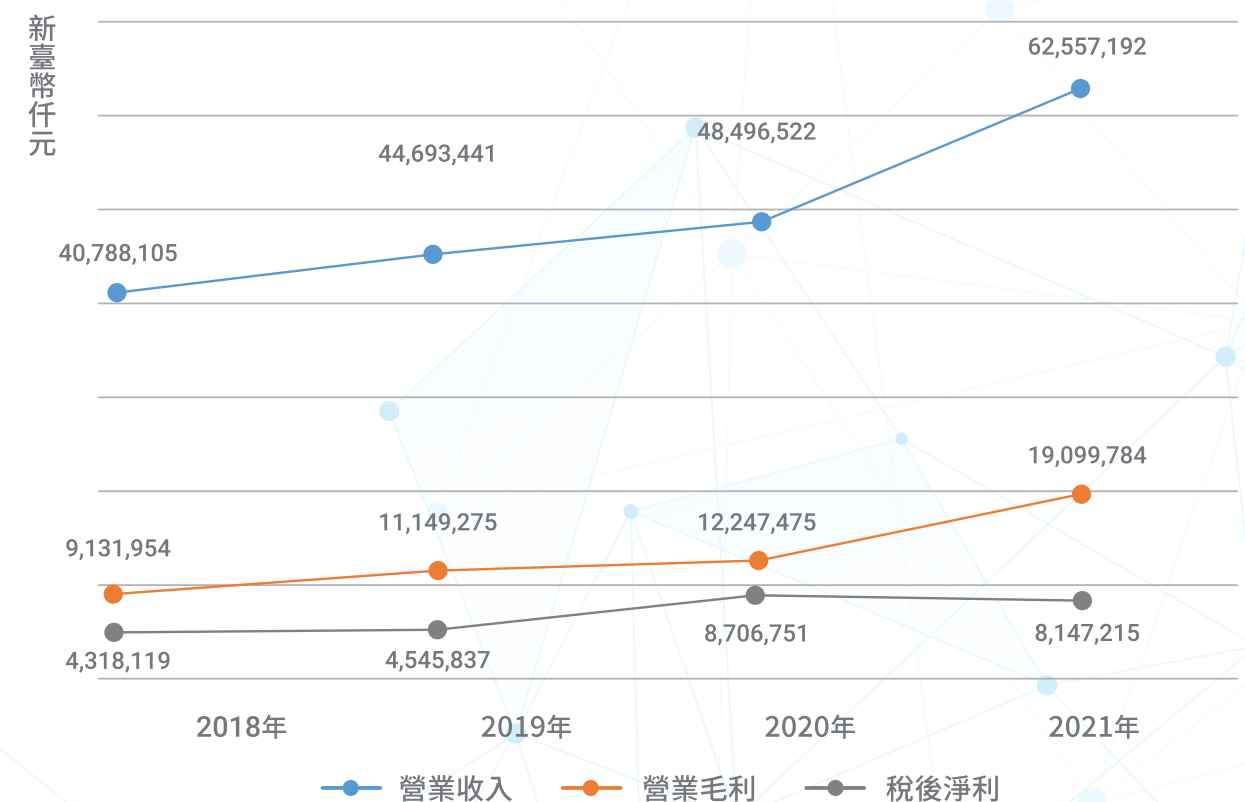
合併綜合損益表

單位: 新臺幣仟元

項目 / 年度	2018年	2019年	2020年	2021年
營業收入	40,788,105	44,693,441	48,496,522	62,557,192
營業成本	31,656,151	33,544,166	36,236,716	43,402,812
營業毛利	9,131,954	11,149,275	12,247,475	19,099,784
所得稅費用	687,062	805,097	986,678	1,590,399
稅後淨利	4,318,119	4,545,837	8,706,751	8,147,215
基本每股盈餘	21.91	23.05	44.14	41.34

註：合併財務報告之編製主體包含本公司及由本公司所控制之個體(即子公司)，詳細內容請詳財報。

近四年經濟績效



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，以善盡企業社會責任，達成永續經營。

群聯電子稅務風險管理承諾

1. 群聯電子與決策相關租稅評估係經具適當資格或經驗之專業內部團隊及外部專家共同參與。
2. 群聯電子重大決策皆納入租稅評估，其核准層級應至高階管理人員。
3. 群聯電子之稅務報告資訊透明，遵循稅務揭露相關規定及準則要求處理，如提交國別報告、集團主檔報告及移轉訂價報告。
4. 群聯電子與關係企業間交易係遵循經濟合作暨發展組織(OECD) 公布之國際認訂價準則以及稅基侵蝕及利潤移轉行動方案(BEPS)相關規範，使關係人訂價策略符合常規。
5. 因應全球反避稅之相關重大法規要求，如：授控外國企業、實際管理處所及經濟實質法案等，群聯電子避免以不當避稅為目的使用免稅天堂或低稅率國家進行稅務規劃。
6. 群聯電子與稅務機關之互動應基於互信、資訊透明及法規遵循之精神，以誠實、公平、尊重及正直的方式進行稅務議題討論。

2020年及2021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條之研究發展支出取得投資抵減稅額，以及依海外資金匯回專法及未分配盈餘實質投資減免之相關租稅優惠，再加上處分轉投資的分離課稅，故2020年及2021年的實際稅率均較GICS 提供之「半導體及半導體設備產業」平均有效稅率及平均現金稅率為低。

稅務資訊

單位: 新臺幣仟元

財務報導	2020年	2021年
稅前淨利	9,304,256	9,588,641
所得稅費用	605,212	1,441,426
調節項	-243,836	261,441
有效稅率 (%)	9.13%	12.31%
支付之所得稅	875,411	590,006
現金稅率 (%)	9.41%	6.15%

2021年所得稅費用

國家	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
臺灣	IC設計	3,385	62,557,472	9,726,418	717,886	99.66%
美國	投資及貿易服務、 業務服務據點	26	(417)	9,884	2,298	0.32%
日本	業務服務據點	3	137	1,312	137	0.02%
合計		3,414	62,557,192	9,737,614	720,321	100%

3.7 資訊安全

本公司於2017年發布《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。2021年，本公司並未接獲因外洩客戶資料或侵犯客戶隱私的申訴事件。

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

為維護本公司資訊資產之機密性、完整性與可用性，並保障使用者資訊隱私，我們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訊處人員反應，資訊處人員即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。本公司亦執行資訊系統復原機制演練，測試資訊系統復原程序之有效性，確保即使公司系統受到天災或惡意攻擊也能持續運作。本公司亦頻繁執行弱點掃描，2019年8月我們正式導入Security Scorecard系統，本公司持續維持在A等級(90分以上)。

資訊安全風險管理計畫

2021年成果

- 資訊安全委員會
 - 完善資安風險通報機制，即時調查處理可疑之安全弱點。
- 增強資安防禦能力
 - 導入雙因子驗證，嚴防駭客入侵，保護帳號安全。
 - 導入網路應用防火牆，過濾可疑流量並拒絕惡意流量進入。
 - 導入資安風險分析系統，立即、有效、持續性建立資安現況分析。
 - 導入電子郵件APT (Advanced Persistent Threat) 防禦系統。

2022年預計執行計畫

- 將實施居家上班時所提供之遠端服務平台異常，造成中斷營運之總時數納入資訊安全目標管制。
- 將逐步擴大ISO27001驗證範圍，讓資訊安全管理系統更加全面與完善。
- 建置弱點掃描管理平台。
- 建置內網封包數據分析。
- 建置電子郵件社交工程演練、追蹤和管理。

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。2021年資訊處資安通告主題含括釣魚網站詐騙預警、勒索攻擊事件防範與緊急處理原則、竊密軟體及惡意軟體防範、反詐騙資訊宣導等。資訊安全教育訓練內容包括企業資安趨勢、近期案例宣導、資安政策、人員資訊安全守則，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、歐盟GDPR法規及案例回顧等，全體員工均100%完成資訊安全課程及個資/隱私保護課程。

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

1. 2021 年共成功研發4項新技術。
2. 2021 年全球專利總數累積達1,791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臺幣81億，占營運費用的81%。

評量機制

1. 年度研發新技術數量。
2. 年度全球專利累積總數。

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

以重點研發產品線為例，最新一代的產品平均能耗較前一代降低16 %-20 %。統計 2021 年新一代產品的能源消耗數據及出貨量，貢獻在終端產品使用上，一年可以降低電力使用達22,499,545度，約減少 11,294.77 噸二氧化碳排放，相當於5,530戶家庭一年的用電量。

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

1. 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。
2. 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

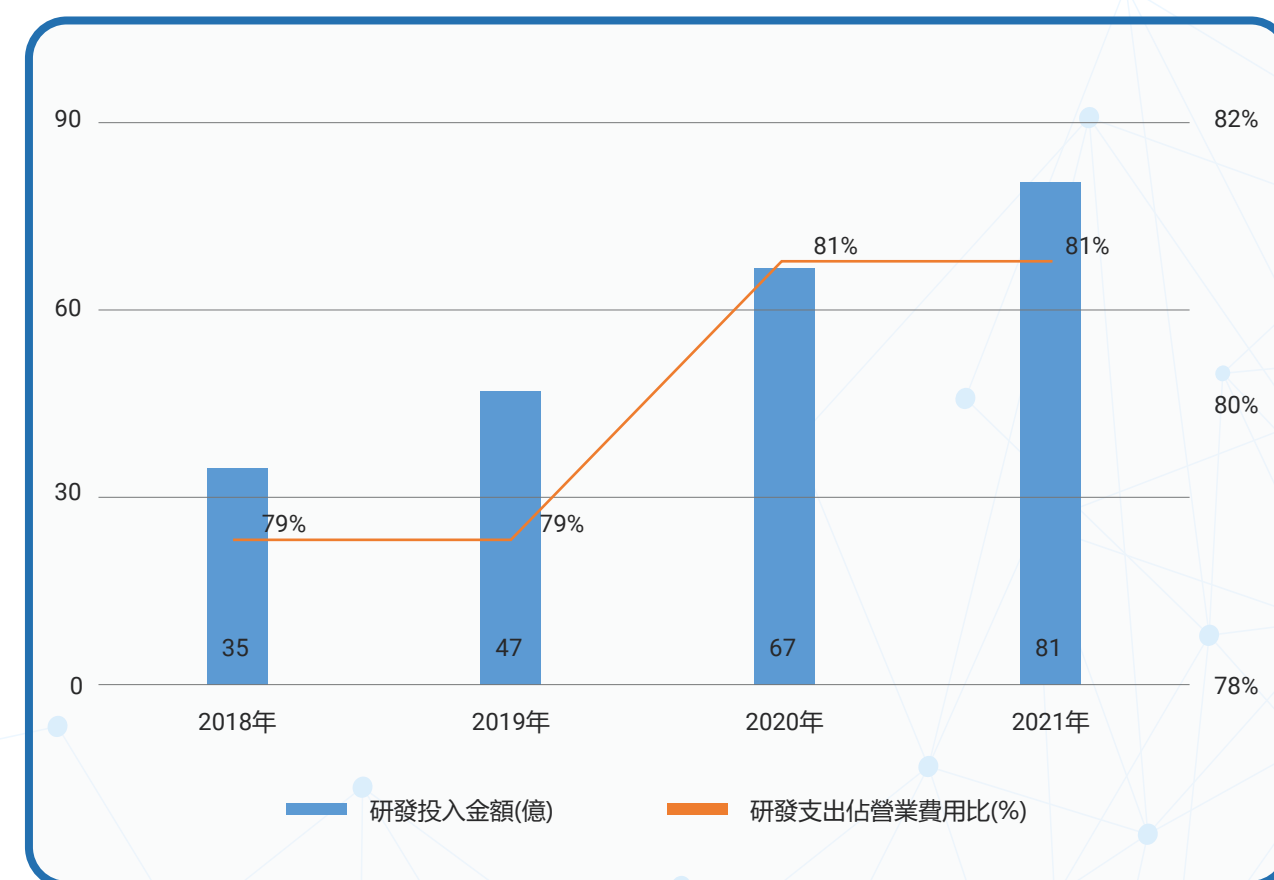
產品能耗降低比率

4.1 創新研發

4.1.1 研發投入

本公司致力於成為世界前三大快閃記憶體控制晶片及快閃記憶體周邊應用系統之設計者及提供者，並已成功開發 USB3.2 NAND Flash 控制晶片、SD Express控制晶片、eMMC 5.x 控制晶片、UFS3.x 控制晶片、SATA III SSD、PCIe Gen4 SSD 控制晶片、Security USB 隨身碟控制晶片等，皆屬同業中之領先群。

2021 年本公司持續投入研發資源，全年研發費用超過新臺幣 81億，佔營運費用的81%。研發團隊人數則增加為2,212人，較前一年大幅增加45%，約佔員工總人數75%，積極擴大研發能量。



4.1.2 研發成果

本公司致力於提升高科技使用者的使用體驗、資訊安全及生活便利性，隨著錄影的畫質愈來愈高，使用者對於可移除式的儲存裝置 (Removable Storage Devices) 的要求除容量愈來愈大以外，介面的傳輸速度需求也持續上升。因此，SD卡協會 (SD Association) 正式推出SVP驗證計畫⁵ (SD Express/UHS-II Verification Program)，而本公司的SD Express儲存方案也成全球第一家通過SVP驗證的產品，目前已進入量產階段，可望在下一年度帶來新營運動能。此外，隨著遠端工作與雲端服務日趨盛行，網路安全的議題也再次受到矚目，尤其近期網路勒索事件層出不窮，頻頻發生資料盜竊或甚至於企業內部人員惡意竊取敏感資料等資安問題，對於所有資安人員與企業均產生嚴重的威脅。有鑑於此，本公司攜手專注於網路安全的夥伴Cigent Technology公司，共同推出全球首款具有自我防衛且自主加密的SSD儲存方案Phison Crypto-SSDTMI以及Cigent Secure SSDTM，透過硬體、韌體與軟體的多重專利技術 (Multi- patented) 整合保護，讓企業與一般使用者的寶貴資料免於資料竊取、資料破壞、甚至網路勒索等威脅，將整體網路數據安全 (Cybersecurity) 提升至一個全新的層級。

⁵SD卡協會於2021年底正式推出SVP計畫 (SD Express/UHS-II Verification Program)，成為主導主機系統端與SD記憶卡廠商端相容性驗證的公證單位。



■ 群聯攜手Cigent共同推出自我防衛SSD方案

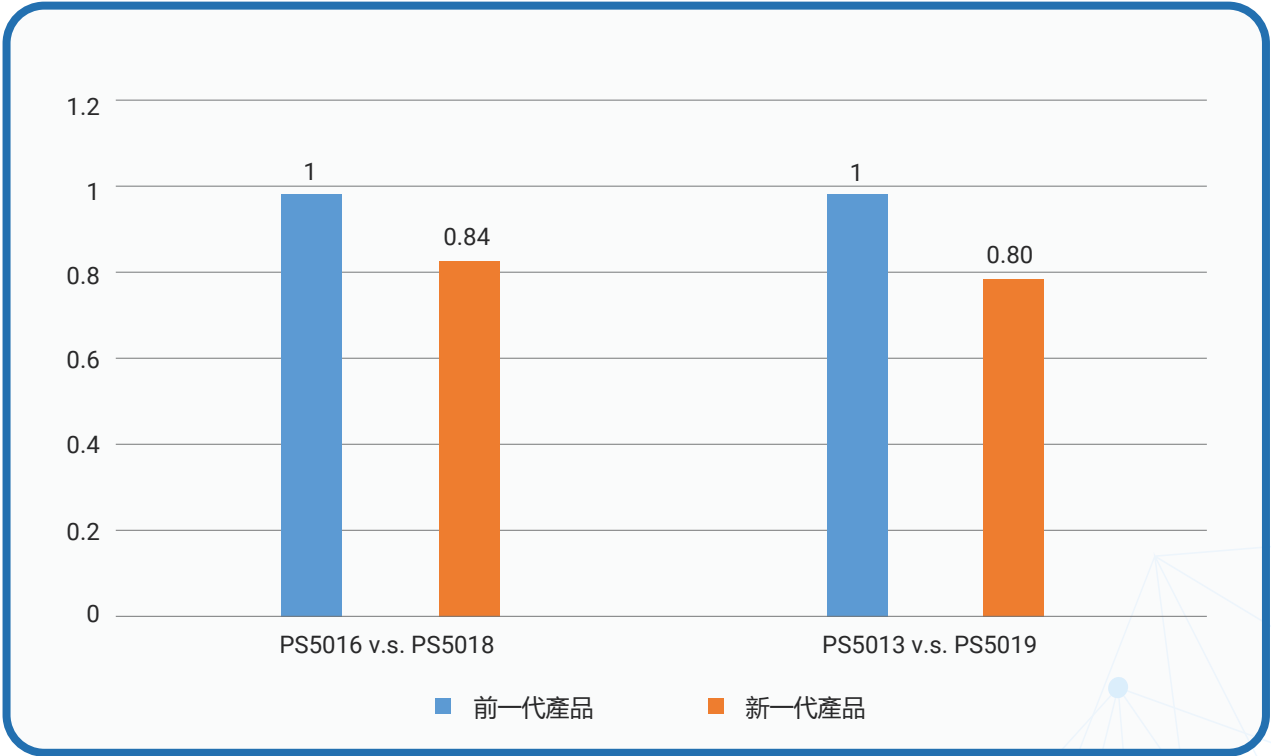


■ 群聯的SD Express儲存方案成全球第一家通過SVP驗證的產品

此外，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，為全球暖化問題盡一份心力。以重點研發產品線為例，最新一代的產品平均能耗較前一代降低16 %-20 %。統計 2021 年新一代產品的能源消耗數據及出貨量，貢獻在終端產品使用上，一年可以降低電力使用達22,499,545度(等於80,998.36千兆焦耳)，約減少 11,294.77 噸二氧化碳排放，相當於5,530戶家庭一年的用電量⁶。

⁶依據台灣電力公司2021年統計數據，我國每戶平均每月用電量約339度。

晶片耗能變化趨勢



未來本公司將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。2021 年，本公司共成功研發4項新技術：

類別	新技術說明
傳輸介面 IC	推出 PCIe 5.0 Redriver高速介面IC
固態硬碟 SSD	發布同業最佳客製化 PCIe 5.0 SSD E26 控制晶片
SD儲存卡	推出世界首款 SD Express卡 PS5017
固態硬碟 SSD	推出 FIPS 140-2 認證 SSD 儲存方案

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。

2021年本公司全球專利總數累積達1,791件，於臺灣法人發明專利申請、法人發明專利公告發證，皆進入百大排名。

國家	臺灣	中國	美國	其他	共計
研發專利 成果件數	668	513	580	30	1,791

2021年 專利排名	
本國法人發明專利申請百大排名	72 名
本國法人發明專利公告發證百大排名	70 名

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。



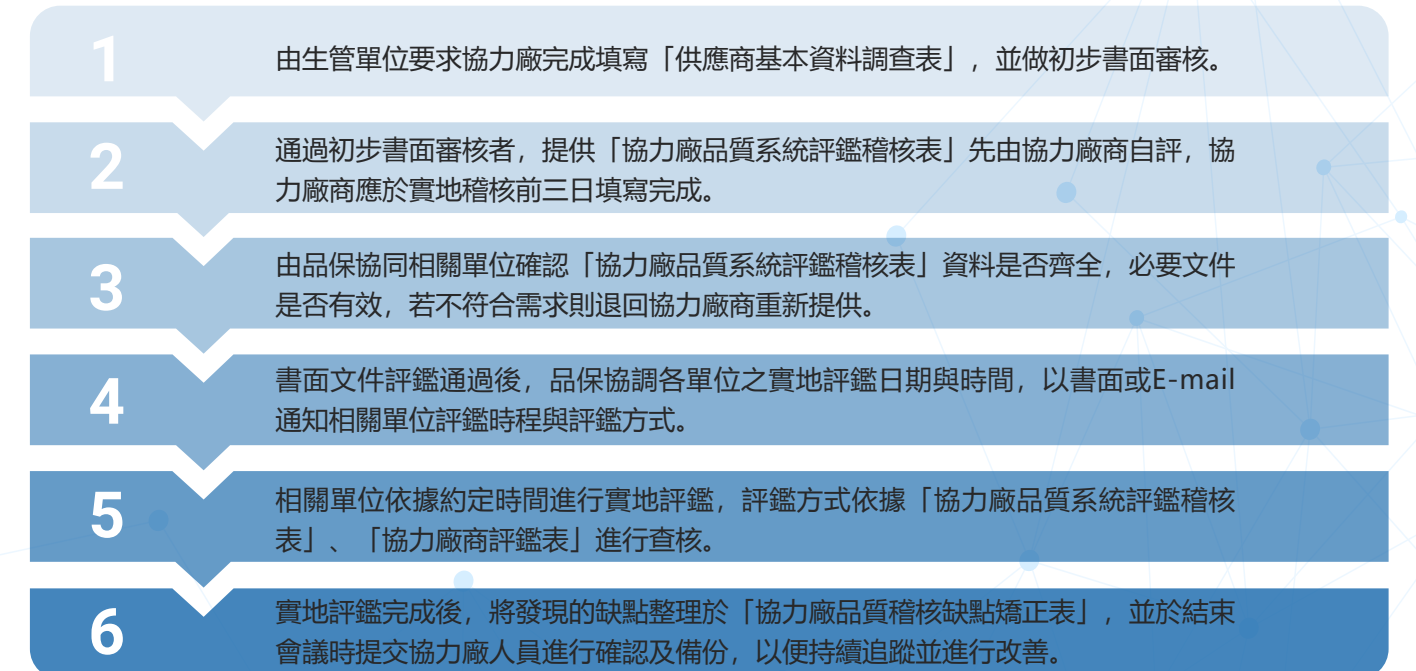
4.2 產品品質

本公司專注於IC設計，本身並無廠房及製程，故產品均委託協力廠進行生產。為確保產品品質，本公司訂定相關作業程序，詳細規範品質檢驗與紀錄、文件管理與教育訓練、樣品管制、人員管理、異常回覆與儀器校驗管理等要求。

為兼顧品質並滿足日益擴大的產能需求，本公司針對新增的協力廠之品質系統進行評鑑及稽核，以確保協力廠商在管理系統、品質系統、設計控制、文件紀錄、供應商管理、有害物質管理、職業安全衛生與企業社會責任等重點項目皆符合本公司之要求。依據實地評鑑及稽核結果可分為合格(Approved)、條件性合格(Conditionally Approved)及不合格(Rejected)，合格協力廠由生產單位登錄至「合格協力廠商名冊」；條件性合格之協力廠須於七個工作天內提出改善計畫，相關單位須在改善預防對策完成後進行實地覆核，其得分符合「合格」標準，方能視為正式合格；不合格協力廠需持續改善不合格項目並於一週內提出改善計畫，由本公司人員重新針對改善項目實地評鑑，若連續兩次不合格則停止交易、抽單或降低委託生產比重、依據品質合約辦理扣款等。

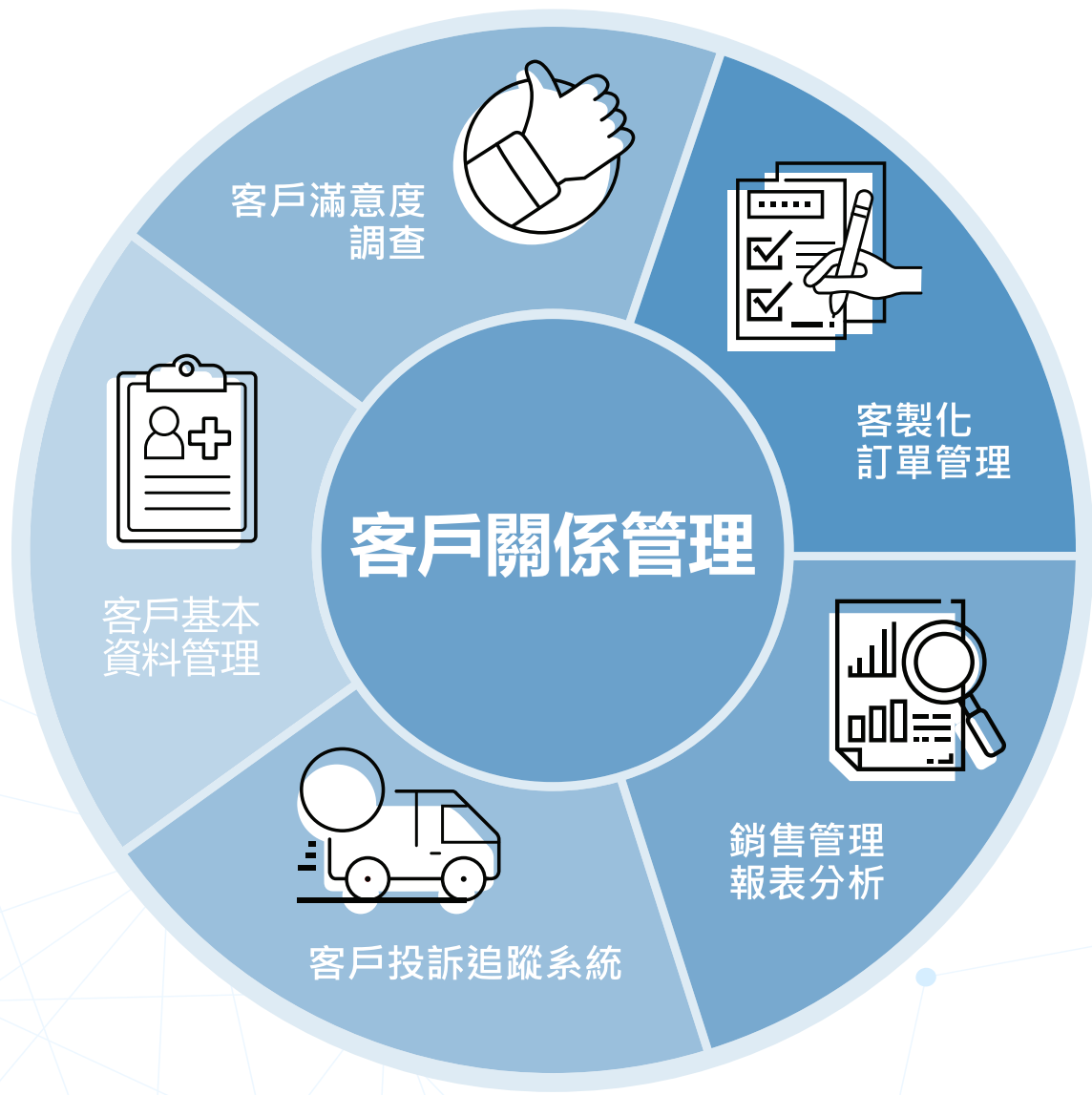
2021年本公司共稽核31家協力廠，均有達到合格分數標準，合格率為100%。2021年本公司無發生任何產品召回事件。

評鑑作業流程



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。



4.3.1 客戶滿意度調查

本公司客戶主要為半導體及電子產業，為進一步瞭解客戶需求與期望，2021年擴大客戶滿意度調查覆蓋率，以營收80%為調查範圍，向前50大客戶進行滿意度調查。
本公司客戶滿意度問卷⁷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。

2021年平均客戶滿意度為7.55分，其中有31家客戶總分高於或等於7分，滿意比例達62%，達成年度滿意比例60%的目標。

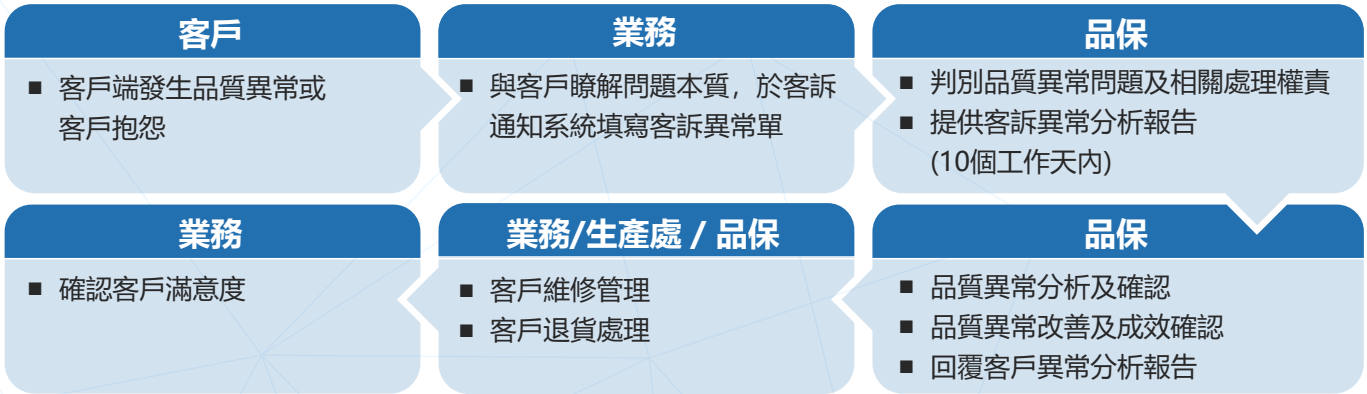
客戶滿意度	2018年	2019年	2020年	2021年
分數	7.34	7.93	7.09	7.55
滿意的客戶比率 (%)	52	56	44	62
接受調查之客戶 總營收占比 (%)	65.86	58.43	62.13	80

⁷2021年客戶滿意度調查問卷在諮詢外部顧問後，將(C)價格面向調整為只調查不計分。

4.3.2 客戶抱怨處理

為改善客訴處理流程速度與效率以提高客戶滿意度，本公司建立客戶抱怨管理流程，當客戶端發生品質異常或對品質有疑慮或抱怨時，均可透過客戶抱怨管道進行溝通，即時針對客戶問題進行處理，有效增進雙方互動品質與頻率。
2021年客訴異常單成立的筆數共32筆，其中31筆已於2021年12月31日前結案，處理完成比例達97%，未於年底前結案的一筆是因為過程中跟客戶溝通的時間較長，亦已於2022年1月6日結案。

客戶抱怨處理流程



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	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	1. 第一階供應商100%簽署「供應商行為準則」。 2. 每年要求第一階供應商完成「永續風險評估問卷」，完成率達 100%。 3. 2023年關鍵供應商接受RBA 稽核的比率達90%，2025年達到100%。 4. 2023年關鍵供應商RBA 稽核後的改善比率達90%，2025年達到100%。
績效	1. 關鍵供應商已100%簽署「供應商行為準則」，其餘第一階供應商簽署「供應商行為準則」完成者有124家，完成率為 78%。 2. 「永續風險評估問卷」完成率達 100%。 3. 共對28家關鍵供應商進行RBA稽核作業，稽核合格率为100%。 4. 優良供應商家數達252家，比例高達98%。
責任	採購部、供應商品質工程部、品質系統管理部、IC協力廠品質工程部
申訴機制	■ 行政管理處劉小姐 whistleblower@phison.com - 供應鏈管理平台申訴管道
行動計畫	1. 依據採購金額，將供應商分為關鍵供應商、一般供應商，以進行差異化管理，確保管理資源投入效益。 2. 啟用供應鏈管理平台(SAMP Online)，向上下游供應鏈傳遞公司重要政策。 3. 供應商考核構面新增永續風險一項，透過每年的永續風險評估問卷為供應商評分，佔供應商考核總分的5%，後續依據不同風險等級制定管理政策，協助供應商提升永續表現。 4. 建立《RBA供應商管理辦法》，要求關鍵供應商每年回填責任商業聯盟自評問卷，要求稽核低於 75分之供應商須於一週內提交矯正措施改善計畫。
評量機制	1. 供應商簽署供應商行為準則比例 2. 供應商回填永續風險評估問卷的比例及被劃分為高風險供應商的比例 3. 關鍵供應商接受RBA稽核比例及合格比例

5.1 供應鏈管理

4.1.1 供應鏈管理架構與執行方針

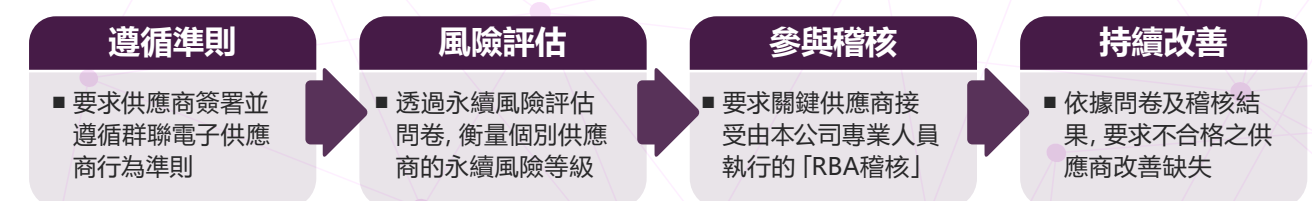
本公司視供應商為合作夥伴，致力於建立互信及穩定的永續經營供應鏈，共同成長。本公司依據品質、價格、交期、服務、永續風險等要素作為供應商的考核標準，透過自身業務影響力要求供應商揭露永續資訊並改善永續績效。

本公司秉持問責精神打造責任供應鏈，依照供應鏈管理四大執行步驟：遵循準則、風險評估、參與稽核、持續改善，落實責任供應鏈管理。本公司在與供應商簽定的採購合約中明定供應商須遵循《RBA責任商業聯盟行為準則》，並要求每年既有第一階供應商皆須填寫「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、永續與風險管理五大面向，由本公司人員進行複評，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。新進供應商亦須滿足基本的企業社會責任評估，通過評估後即可開始與本公司的商業合作，後續亦須填寫「永續風險評估問卷」，採用環境標準與社會準則篩選新供應商的百分比為100%。同時本公司考量不可替代性、採購金額等因素，根據風險辨識的結果篩選出關鍵供應商⁸，關鍵供應商須配合簽署《供應商行為準則》並接受每年一次由本公司專業人員執行的RBA稽核。《供應商行為準則》未來簽署範圍會擴及到全體第一階供應商，督促供應商克盡人權、職業安全、環境保護、誠信經營、營運可持續等方面的永續管理責任。

本公司於2021年建立供應鏈管理平台(SAMP Online)，將人權政策、供應商行為準則等重要規範放在平台上，鼓勵供應商點擊閱讀，並提供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《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。

⁸關鍵供應商係指考量不可替代性後，各類別採購金額前三大之供應商，包含承包商及系統商。

■ 供應鏈管理四大執行方針

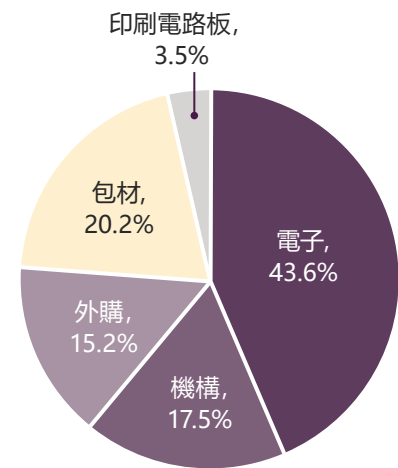


5.1.2 永續採購

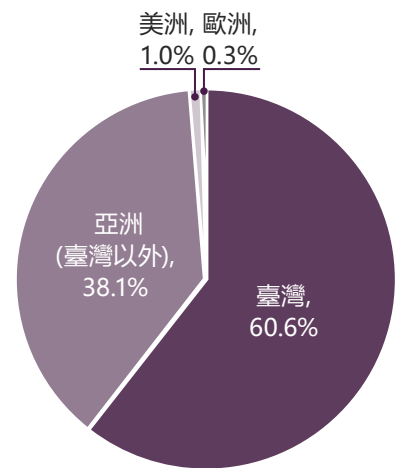
在地採購

本公司上游供應鏈為電子零件、印刷電路板、晶圓廠、快閃記憶體、機構、包材及外購供應商，下游供應鏈為SMT廠及測試封裝廠，截至2021年底的供應商數量為257家，原物料採購類別主要為印刷電路板、包材、外購、機構及電子，我們以在地採購為原則，臺灣供應商佔83.3%，希望將企業經營的利基留在臺灣，並減少原物料的碳足跡。

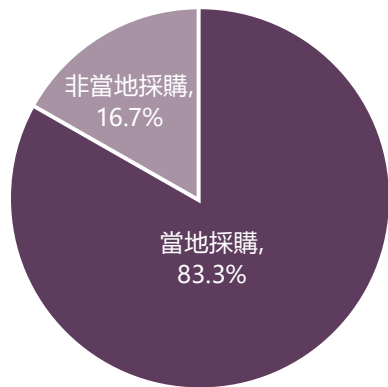
供應商家數占比



採購支出地域分布占比



當地採購家數占比



註: 1. 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
2. 當地採購係指向臺灣供應商採購

關鍵物料管理

2021年本公司針對主力產品及對營運有重大影響並且存在風險的原物料進行盤點，考量前置交貨期(Lead time)、多替代來源(Multi-Source)及風險因子包含唯一/單一供貨源、市場寡占、稀有金屬、車規等，最終篩選出關鍵物料89項，本公司採取風險減緩策略包括供應多元化、材料儲備、需求預估等，未來會持續推展其他風險管理方案提升供應鏈韌性。

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。

2021年本公司採購具有國內外環保/節能標章的伺服器、螢幕、個人電腦及冰箱等設備，採購金額共計新臺幣43,974,030元。

5.1.3 供應商考核

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，為識別優良供應商並與之建立深厚連結，每年採購部及品管部共同為供應商評級，以交期、價格、服務、品質、永續風險為評分基準，將所有供應商分為四個等級，並將結果報告至管理審查會議。

表現優良之供應商(A級)享有優先承製新開發產品之權利，而對於D級供應商採購部會主動通知供應商考核結果，不合格供應商需於七個工作日內提出改善方案，三個月內提出改善狀況及結果經相關單位複核。合格且評分良好的供應商增加採購量，至於不合格供應商採購會遵循「舊料持續訂、新料不再買」原則，在不影響公司營運的情況下逐漸提升供應商整體品質。

截至2021年底，本公司的總供應商數量為257家，其中優良供應商(A+B)家數達252家，比例高達98%，透過建立長期合作關係，我們更能掌握供應商營運情況，同時降低溝通成本。

供應商評級	A級	B級	C級	D級
分數區間	≥90分	80 ~ 89分	70 ~ 79分	<70分
評級結果	享有優先承製新開發產品之權利。	考核結果及格者，列為合格供應商。		不合格供應商。
供應商評級家數	10	242	3	2
占比(%)	3.89	94.16	1.17	0.78

2021年我們持續進行「供應商收斂」，將供應商之訂單逐漸集中在特定表現良好之供應商，一方面本公司能獲得更穩定的品質與服務，降低因不良帶來的風險及時間成本；另一方面也增加本公司對供應商之實質影響力，連帶提升對供應商履行永續管理之要求能力。為避免我們選定之特定廠商因遭遇天災或其他緊急事件導致出貨產能不足之風險，我們亦持續推進「策略供應商」專案，要求選定之特定供應商提出產能備案，確保其調配各生產據點量能的能力。

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之勞工人權、健康與安全、環境管理、倫理規範及管理系統之合規性與有效性進行稽核，稽核方式包含文件稽核或現場稽核。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。

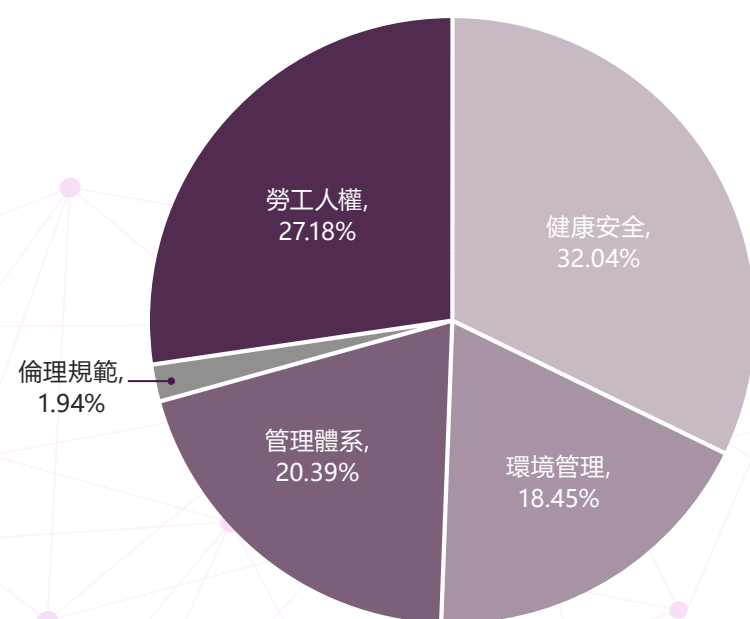
2021年本公司共鑑別出28家⁹關鍵供應商，已全數完成稽核作業，稽核合格率为100%¹⁰，但仍發現103個缺失項目，缺失發生原因包含管理規範不完整、員工對申訴程序及其匿名機制不清楚、超時加班、機械安全防護失效及管理系統未落實等。本公司稽核代表已與各供應商分享稽核發現並討論可能改善方案，因為非屬嚴重缺失之項目，依照管理辦法可由本公司稽核代表與供應商約定改善期限，若未於改善期限內完成改善，則本公司將採取減少訂單、暫停下單、取消合格供應商資格等處置辦法。

⁹包含9家原物料供應商、13家協力廠與系統廠及6家服務供應商。

¹⁰關鍵供應商稽核總分達75分以上即為合格，但可能仍會有缺失項目，需在約定期限內完成改善。

項目	合格家數	不合格家數	稽核合格率
關鍵供應商	28	0	100%

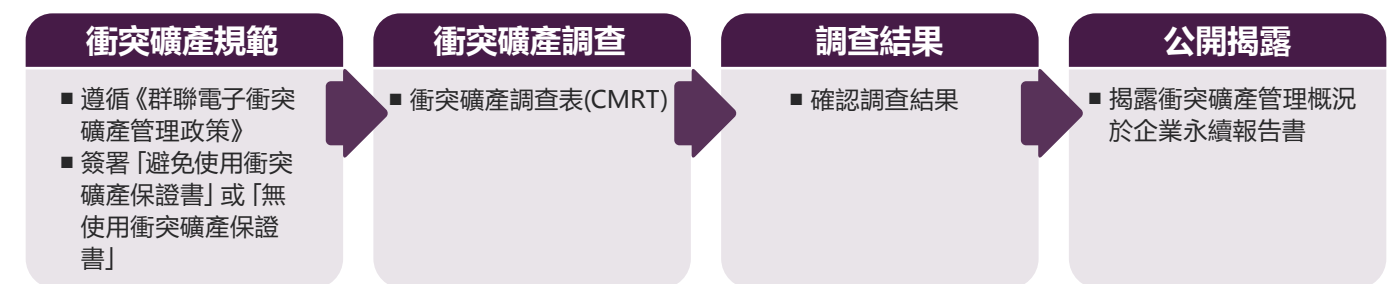
供應商稽核缺失分析



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》，且要求當供應商或協力廠成為合格廠商前，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, Cobalt Reporting Template-CRT, 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及礦產所在國。若供應商不符合無衝突礦產管理規範，則立即停止採購，並提出改善及預防措施。

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，以鑑別與確認電子產品中 3TG：金(Au)、鈹(Ta)、錫(Sn)、鎢(W)及鈷(Co) 跟雲母 (Mica)礦產物質來源，以確認是否來自衝突礦產地區。

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, Cobalt Reporting Template-CRT, 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. 供應商簽署承諾書確認遵守《群聯電子衝突礦產管理政策》

本公司自2012年起，每年調查產品原物料冶煉廠來源，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。2021年本公司共調查64間供應商，並完成衝突礦產物料管理流程341筆料號驗證，確認金(Au)、鈹 (Ta)、錫 (Sn)、鎢 (W)、鈷(Co)及雲母 (Mica)礦產物質來源，本公司100% 採購非衝突礦產。

6. 環境保護

加入「RE 10x10企業倡議計畫」

因應全球氣候變遷及對於綠色能源之重視，本公司自2021年起投入綠色能源採購，與富威電力 (Foxwell Power) 簽署為期十年的綠電採購協議書，並宣布加入由綠色和平組織發起的『RE10x10企業倡議計畫』，簽署RE10x10氣候宣言，宣示『在2025年至少達成總用電量的百分之十使用綠電』的目標。

6.1 氣候變遷管理

氣候變遷已成為當前全球性的重要議題，其極端氣候所造成的環境衝擊，迫使人類社會及自然面臨難以預測的挑戰，並對企業營運產生實質影響，本公司視氣候變遷為企業永續發展的關鍵議題，並透過鑑別極端氣候帶來的物理風險、轉型風險與產品/服務機會，制定相關因應措施。

6.1.1 氣候變遷風險鑑別與管理

類型	氣候相關風險/機會	潛在財務影響	群聯電子因應措施
物理	限水 / 斷水	■ 營運成本 ▲ ■ 營運收入 ▼	■ 設立專用蓄水池，以減緩衝擊 ■ 訂定限水緊急應變措施，限水時向外部水車購水 ■ 實施水車注水演練
	限電 / 斷電	■ 營運成本 ▲ ■ 營運收入 ▼	■ 依照營運重要性將廠區分成使用不斷電系統 (UPS)或柴油發電機供電，確保重要機房及機台運作的穩定性 ■ 廠內不斷電系統(UPS)定期每季維護保養一次、柴油發電機每月測試運轉一次，確保可用性 ■ 確保發電機柴油不低於安全存量
	氣溫上升	■ 營運成本 ▲	■ 推動節能專案，減少溫室氣體產生
	颱風 / 水災	■ 營運成本 ▲ ■ 營運收入 ▼ ■ 資產價值 ▼	■ 基地提高 1.2 公尺，減緩水患的衝擊 ■ 訂定緊急應變管理流程，事件發生時成立緊急應變小組 ■ 設置排水裝置，並定期清理排水孔
轉型	因法規設定而有溫室氣體總量管制	■ 營運成本 ▲	■ 定期進行溫室氣體盤查，以進行監控
產品/服務	因消費者偏好節能產品而增加研發成本	■ 營運成本 ▲ ■ 營運收入 ▲	■ 開發低耗能產品與服務

6.1.2 溫室氣體管理

因應氣候變遷並落實綠色營運，本公司自 2011 年開始，透過行政院環保署和聯合國政府間氣候變遷小組(Intergovernmental Panel on Climate Change, IPCC)的溫室氣體盤查工具(Green House Gas Protocol Tool)，每年定期進行溫室氣體盤查，並在2021年首度取得ISO 14064-1:2018查證。

2021年本公司共排放11,375.26公噸二氧化碳當量。相較 2020 年，2021年因外購電力變多，總排放量增加1,968.99公噸；2021年排放密集度為0.182公噸二氧化碳當量/百萬營收，比2020年下降6.27%。本公司每年推行各項節能專案並購買可再生能源，持續向淨零的目標邁進，但目標達成時間可能受可再生能源供給量及政府碳管理政策成熟度等原因影響。

排放種類	單位	2018年	2019年	2020年	2021年
類別一	公噸CO2e	118.46	140.31	158.77	150.53
類別二	公噸CO2e	7,921.56	8,779.17	9,247.49	11,181.91
共 計	公噸CO2e	8,040.02	8,919.49	9,406.27	11,375.26
排放密集度	公噸CO2e / 百萬營收	0.197	0.200	0.194	0.182
數據覆蓋率	%	100	100	100	100

註1：盤查溫室氣體包含：二氧化碳(CO2)、甲烷(CH4)、氧化亞氮(N2O)、氫氟碳化物(HFC)、因本公司無製程，故無產生全氟碳化物(PFCs)、三氟化氮(NF3)、六氟化硫(SF6)。
註2：VOC的主要成分有：烴類、鹵代烴、氧烴和氮烴，公司沒使用這些化學品亦無VOC排放，故也無需進行空污申報。
註3：電力排碳係數採用當地(臺灣)電力公司之當年度的電力排碳係數進行計算；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)《第五次評估報告》。
註4：數據涵蓋群聯電子總部、群聯電子新竹、台北、台南辦公室及群聯電子科義廠。
註5：排放基準年為2021年。2021年經ISO 14064-1查證的溫室氣體總量為11,181.91公噸CO2e，與上述數據差異原因為ISO 14064-1查證範圍扣除尚未正式營運的設施及據點(板橋辦公室6&7樓、竹南廠停車塔與Z區停車場、新竹廠及台南辦公室)。

6.2 能資源管理

6.2.1 能源使用統計

本公司為檢視並改善能源使用效率，每年進行能源使用量的盤查，2021年本公司總能源耗用為80,595GJ，能源使用密集度為1.288GJ/百萬營收。相較前一年度，能源使用密集度減少4.47%。
本公司自2021年開始購買再生能源(風電)，為積極響應減排，將原本計畫的綠電購買量加倍，除維持初期以購買總用電比例1%的目標，至2023年提升至3%，至2025年再增加到10%，至2030年達到20%，以穩健腳步執行能源轉型，降低營運過程中溫室氣體的排放量。

能源使用統計表

項目	單位	2018 年	2019 年	2020 年	2021 年
汽油	公升	7,377	9,354	4,929	3,164.45
柴油	公升	200	200	1,000	4,800
總用電量	度	15,562,981	17,247,885	18,167,966	22,360,024
可再生能源	度	N/A	N/A	N/A	264,086
總能源消耗	GJ	56,257	62,384	65,559	80,595
	MWh	15,583	17,280	18,160	22,325
能源使用密集度	GJ/百萬營收	1.374	1.389	1.349	1.288
數據覆蓋率	%	100	100	100	100

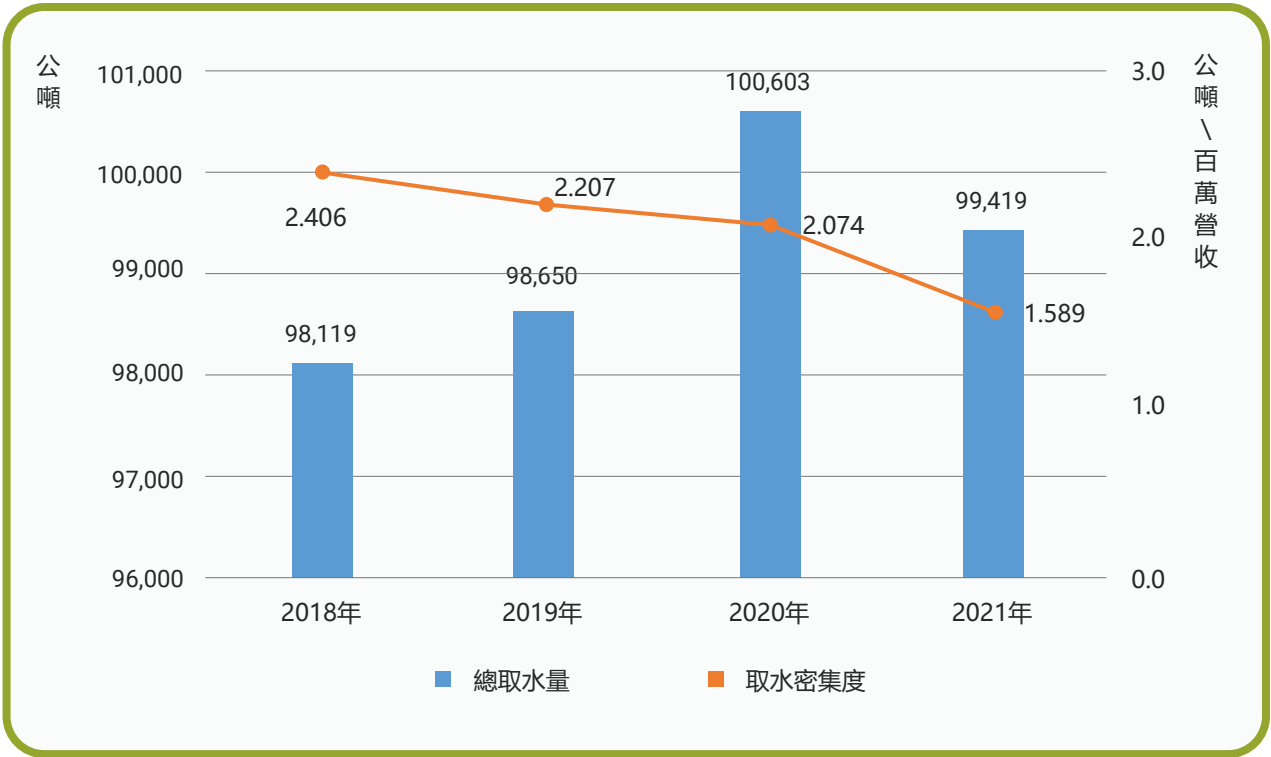
註1：各年度能源使用量之數據範圍與該年度溫室氣體排放量之數據範圍一致。
註2：本公司主要能源使用為外購電力消耗，供熱、製冷及蒸汽消耗數值為0。
註3：本公司無自產或出售能源，故電力、供熱、製冷及蒸汽出售數值為0。
註4：熱值轉換係數係參考統計期間能源局公告之當年度最新能源產品熱值表。
註5：2018-2020年的總能源消耗數值誤植，故今年修正數值。

6.2.2 水資源使用統計

本公司主要營運為研發與設計，製程僅有簡易組包裝及維修測試流程，無製程用水¹¹，僅有生活用水，取水來源為自來水及廣源水廠。2021年本公司的整體取水量為99,419公噸，較去年減少1,184公噸，取水密集度為1.589公噸/百萬營收，較去年減少23.37%。2021年年初臺灣西部地區發生大規模乾旱事件，政府祭出限水措施，本公司也配合減壓供水，同時我們進行冷卻水塔及風水池保養及改善工程，再加上因為疫情實施三個月的分流上班及在家上班，導致用水量大幅下降。

¹¹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。

總取水量與取水密集度



註:依據人數計算，2018-2021年的數據覆蓋率分別為94.4%、93.4%、92.6%及100%。

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，台北地區的水資源來源為翡翠水庫。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。
註：營運據點包含群聯電子總部、群聯電子新竹、台北、台南辦公室及群聯電子科義廠。

6.2.3 節能專案

2021年共推動兩項節能專案，推估節省421,257度電(相當於減少1,516,525.2百萬焦耳的能源消耗)，節省電費1,137,395元，相當於減少211,471公斤二氧化碳當量。

2021年	專案描述	推估節能度數(度)	推估節省金額(元)
節能	飲水機假日休眠設定	15,897	42,923
	照明燈具汰換為LED燈具	405,360	1,094,472
共計		421,257	1,137,395

註：推估節省金額是以平均電價*推估節能度數計算。

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。2021年竹南總部共排放79,443公噸放流水，較2020年減少0.06%。苗栗地區的廢水每月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，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。

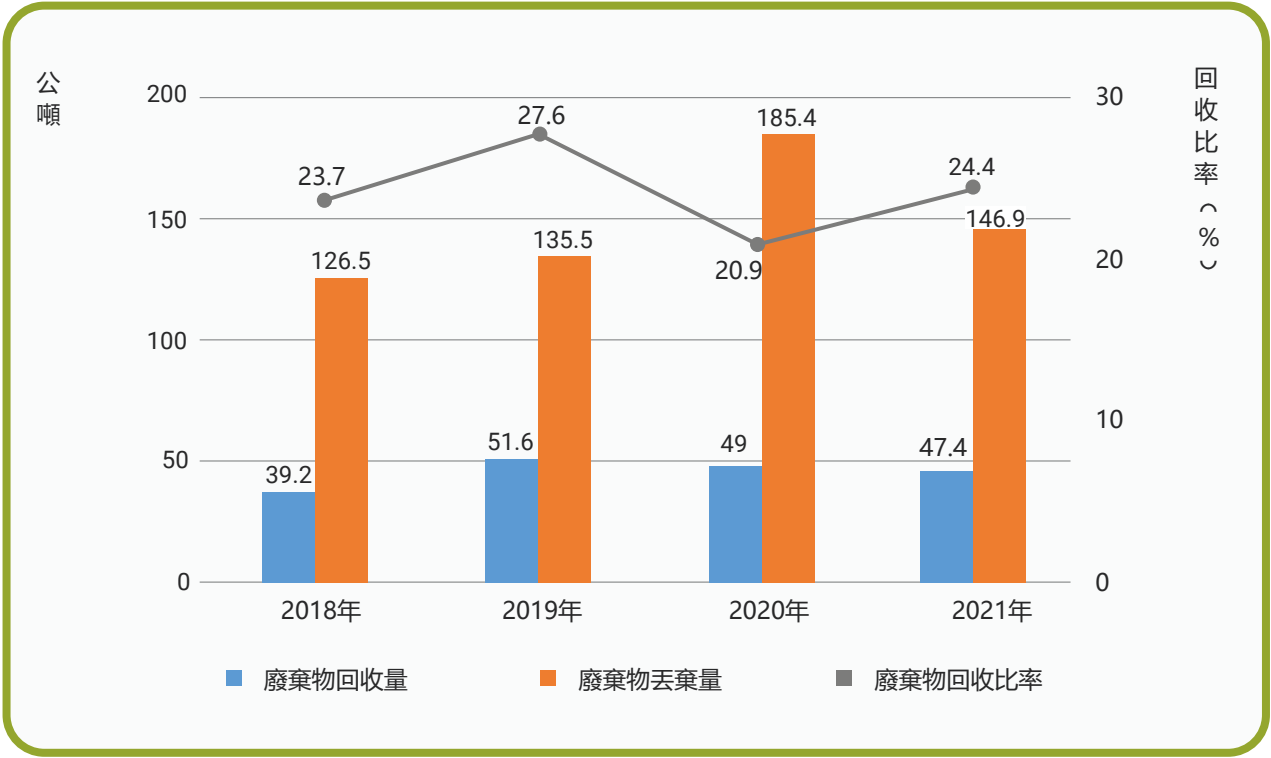
類別	項目	排放量
排放終點	地表水 + 地下水 + 海水	0
	第三方的水(污水處理廠)	79,443
	供其他組織使用的第三方的水	0
處理程度	未處理	0
總排水量(公噸)		79,443

註1：放流水依照園區管理辦法推估，係為用水量×0.8
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

2021年共產生194.26公噸的廢棄物，包含一般事業廢棄物及生活廢棄物(不包含E類有害事業廢棄物)，回收量為47.39公噸，占總量的24.40%，不可回收量為146.87公噸。2021年的總廢棄物產生量較去年減少34.66公噸，原因是本公司因應疫情實施三個月的分組上班及在家上班，降低生活廢棄物的產生量。2021年廢棄物產生密集度為0.0031公噸/百萬營收，較上一年度下降35.75%。

| 2021年廢棄物產生量



註1：依據人數計算，2018-2021年的數據覆蓋率分別為94.4%、93.4%、92.6%及90.5%。
註2：本公司除回收以外的一般事業廢棄物及生活廢棄物均以焚化處理，廢棄物處理廠商在焚化過程中回收熱能並售予台灣電力公司。

| 有害事業廢棄物

有害事業廢棄物是由事業所產生具有毒性、危險性，其濃度或數量足以影響人體健康或污染環境之廢棄物。本公司因產品實驗測試用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。2021年本公司在臺灣所有營運據點所生產之有害事業廢棄物共計1.82噸，至2021年底已全數清運完成。

本公司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，破碎後之廢棄物運往國外，進行焚化金屬提煉(過程中無熱能回收)，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。2021年共執行2次實地稽核，廠商作業符合率為100%。

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，本公司頒布新版《群聯電子環境保護政策》，承諾遵循環境相關法規及國際準則，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，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的設計與組裝、快閃記憶體控制晶片設計，並著重於資源回收利用及節約能源等政策，減少對環境的衝擊，善盡企業社會責任。

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。產品生命週期的階段包含原物料採購、設計、包裝、運輸及最終使用階段。各階段管理方針如下：

階段	執行方向與成效
原物料	■ 有害物質管理 ■ 環境管理系統 ■ 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	■ 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 ■ 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之設計與組裝、快閃記憶體晶片設計
包裝	■ 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。2021年將體積較大的彩盒改為體積較小的吊卡，預估可減少769公斤CO2e ■ 包材重複使用，以減少包裝材料用量及廢棄物，2021年包材(抗靜電盤)回收件數803,366只
運輸	■ 運輸策略，採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

2006 年本公司建立《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。

2021年共送15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%。

群聯電子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)
■ 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	■ 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)
■ 符合客戶要求	■ 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

研發階段	製造階段	供應商管理
■ 新產品審核 ■ 危害物質管制標準 ■ 有害物質第三方檢測報告 ■ 安全資料表(SDS)	■ 進料管理 ■ 允收規範 ■ 有害物質檢測 ■ 變更管理 ■ 有害物質第三方檢測報告 ■ 安全資料表(SDS) ■ 有害物質年度檢測 ■ 產品送第三方檢測	■ 綠色產品管理系統 ■ 有害物質第三方檢測報告 ■ 安全資料表(SDS)

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，以下依循臺灣環保署的「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: 元						
成本分類		說明	2018年	2019年	2020年	2021年
營運成本	污染防治成本	廢污水處理	2,068,775	2,118,374	1,993,960	2,241,993
		化糞池抽水肥	420,000	360,000	360,000	300,000
	資源永續利用成本	廢棄物處理	894,240	894,240	894,240	894,240
		全球性環境保護成本	購買可再生能源	0	0	0
管理成本		管理系統驗證	100,000	100,000	200,000	138,000
		放流水水質檢測	30,000	30,000	30,000	15,225
		水土保持	0	0	32,609,250	0
		綠美化維護	240,000	364,500	19,651,620	453,000
社會活動成本		農場環境運用	1,052,993	1,138,201	1,231,560	1,735,805
		環境保護活動	6,007	3,984	0	307,700
合計			4,842,015	5,033,299	56,994,630	7,063,081

註: 2020年環保成本特別高是因為五期廠房進行水土保持及景觀綠化工程。

單位: 元						
效益分類		說明	2018年	2019年	2020年	2021年
成本節省	節能方案	推估節省電費金額	0	1,158	32,457	1,137,395
	廢棄物回收/ 再利用	資源回收收入	85,496	80,280	52,019	103,506
		抗靜電盤轉賣	8,518,428	6,157,433	2,438,774	3,967,605
合計			8,603,924	6,238,871	2,523,250	5,208,506

7.員工照護

7.1 員工聘僱狀況

7.1.1 員工結構

2021年群聯電子集團總人數¹²為3,414人，較去年大幅增加808人，人員成長率約31%，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2,967人，佔總員工比例的86.9%，包含2,212位研發人員、156位業務人員、431位生產人員及168位行政人員。

群聯電子集團人數統計

年度		臺灣	海外地區	合計
2018		1,581	151	1,732
2019		1,847	207	2,054
2020		2,572	34	2,606
2021	男	2,365	26	2,391
	女	1,020	3	1,023
	合計	3,385	29	3,414

¹²2018-2019年人數含群聯、PJP、USA、合肥兆芯、群鴻、Phisontech及曜成；
2020-2021年人數含群聯、PJP、USA、群佳及曜成。

員工結構

類型		男性	占比	女性	占比	總合計	占比
職務	研發人員	1,888	85.35%	324	14.65%	2,212	74.55%
	業務人員	39	25.00%	117	75.00%	156	5.26%
	生產人員	221	51.28%	210	48.72%	431	14.53%
	行政人員	77	45.83%	91	54.17%	168	5.66%
契約類型	正職	2,182	76.05%	687	23.95%	2,869	96.70%
	臨時	43	43.88%	55	56.12%	98	3.30%
勞雇類型	全職	2,223	75.00%	741	25.00%	2,964	99.90%
	兼職	2	66.67%	1	33.33%	3	0.10%
年齡	< 30	816	76.05%	257	23.95%	1,073	36.16%
	30-50	1,385	74.38%	477	25.62%	1,862	62.76%
	> 50	24	75.00%	8	25.00%	32	1.08%
學歷	高中以下	25	36.76%	43	63.24%	68	2.29%
	學士	478	54.69%	396	45.31%	874	29.46%
	碩士	1,705	84.95%	302	15.05%	2,007	67.64%
	博士	17	94.44%	1	5.56%	18	0.61%
國籍	本國籍原住民	1	100.00%	0	0.00%	1	0.04%
	本國籍非原住民	2,106	75.48%	684	24.52%	2,790	94.03%
	外國籍	118	67.05%	58	32.95%	176	5.93%
地區	台北	247	87.59%	35	12.41%	282	9.51%
	苗栗	1,915	73.18%	702	26.82%	2,617	88.20%
	台南	46	93.88%	3	6.12%	49	1.65%
	新竹	15	88.24%	2	11.76%	17	0.57%
	海外	2	100.00%	0	0.00%	2	0.07%

以性別結構區分，本公司因為今年董事會的席次變動，女性董事比例從去年的22%提升到25%。

I 治理單位多元化

項目		2020年		2021年	
		人數	比例(%)	人數	比例(%)
治理單位總人數		9	100	8	100
性別	男	7	77.8	6	75
	女	2	22.2	2	25
年齡層	< 30	0	0	0	0
	30-50	3	33.3	3	37.5
	>50	6	66.7	5	62.5

以國籍劃分，臺灣員工佔比93.8%最高，第二高為馬來西亞籍，第三高及第四高為菲律賓及越南。

國籍	臺灣	馬來西亞	菲律賓	越南	其他
在總勞動力中占比(%)	94.07	2.73	1.68	1.08	0.44
在所有管理職位中所佔的比例(%)	94.13	5.30	0.0	0.19	0.38

臺灣的正職員工中，女性主管比例為18.4%，於基層主管當中占比為16.3%，於高階管理階層之占比為18.3%，擔任營收相關單位主管之占比為15.3%。本公司今年大舉招募IC設計人才，但因臺灣學習環境及產業現況，研發人才以男性佔大多數，故今年女性員工比例、女性主管比例較以往下降，然而研發人員中的女性比例卻呈現上升趨勢，已提早達到2025年目標占比。

I 女性工作者比例

類別	2020年	2021年	2025年目標占比
女性員工比例(%)	26.3	25.0	27.0
女性主管比例(%)	21.5	18.4	22.0
女性基層主管比例(%)	19.0	16.3	20.5
女性中階主管比例(%)	25.2	23.6	25.5
女性高階主管比例(%)	24.2	18.3	25.0
女性擔任營收相關單位主管比例(%)	19.2	15.3	20.0
女性從事STEM相關工作的比例(%)	13.1	14.7	14.0

註1：高階主管包含董事長、總經理、副總經理、技術副總、處長、副處長、資深經理。
註2：中階主管包含經理、副理。
註3：基層主管包含組長、副組長、課長、副課長。
註4：營收相關單位不包含行政單位(例如人資、法務、財務)。
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。
註6：本公司專攻研發設計,需求人才以電子、電機、資工等工程背景占大多數,由於女性就讀這些系所人數偏少,故設定上升目標比率增幅較小。

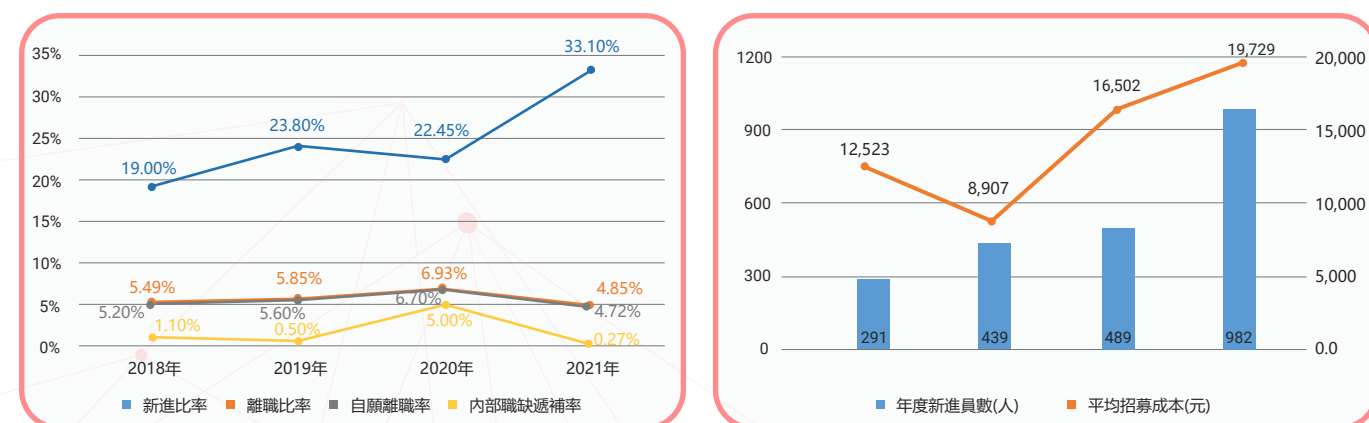
I 身心障礙員工僱用情況

年度	2020年			2021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	21.78	16	0.96%	29.67	18	0.78%

7.1.2 新進與離職員工比例

2021年國內正職員工中新進人數共計982人，新進員工比例為33.10%，其中男性737人，女性245人；國內正職員工中離職人數共計144人，離職員工比例為4.85%，其中男性98人，女性46人。我們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		<30	30-50	>50				
新進人數(百分比)	456 (15.37%)	277 (9.34%)	4 (0.13%)	737 (24.84%)	154 (5.19%)	91 (3.07%)	0 (0%)	245 (8.26%)	982	2,967	33.10
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		<30	30-50	>50				
離職人數(百分比)	40 (1.35%)	58 (1.95%)	0 (0%)	98 (3.30%)	13 (0.44%)	33 (1.11%)	0 (0%)	46 (1.55%)	144	2,967	4.85
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		<30	30-50	>50				
自願離職人數(百分比)	40 (1.35%)	56 (1.89%)	0 (0%)	96 (3.24%)	12 (0.40%)	32 (1.08%)	0 (0%)	44 (1.48%)	140	2,967	4.72



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	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之效率。
管理方針	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。
政策與承諾	
長期目標	1. 平均薪酬維持在業界前25%的水準。 2. 敬業度正面評價比例達80%。
績效	1. 非擔任主管職之全時員工薪資中位數為2,176仟元，平均數為2,677仟元。 2. 員工福利費用約為7,882,049仟元、平均員工每人福利費用為3,056仟元。 3. 員工意見調查問卷覆蓋率達77%，敬業度構面的正面評價比例達78%。
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	1. 參考業界調查資訊，持續提升員工福利及薪資吸引力。本公司連續兩年進行結構性調薪，2021年結構性調薪加上年度調薪比例區間達7-10%，以實際行動回饋員工付出。 2. 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。
評量機制	1. 每年度公開資訊觀站揭露之薪資水準。 2. 每二年由外部專業單位執行的敬業度調查結果。 3. 員工申訴案件數。

7.2.1 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、維續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，亦大力爭取來臺念書的僑生，執行長更親自以視訊方式對旅臺僑生講解群聯的人才招募計畫，期盼吸引更多優秀的國際化人才加入。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。



■ 北科大說明會



■ 台大SOC秋季徵才說明會

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，現金獎金平均每季發放一次；員工酬勞則分次發放，以鼓勵員工持續貢獻。

本年度員工福利費用約為7,882,049仟元、平均員工福利費用為3,056仟元。因應嚴峻疫情，本公司製作群聯專屬限量版口罩發送給全體員工，希望群聯人可以繼續齊心抗疫，聖誕節時亦設計群聯專屬聖誕聯名款洗手噴霧，內含75%食用級酒精，讓員工隨身防護多份保障。此外，今年中秋節除既有的中秋禮金，福委會花費1,910,250元採購月餅禮盒發送給全體員工，希望藉禮盒犒賞員工辛勞、給予佳節祝福。

非擔任主管職務之全時員工薪資

項目	2020年	2021年	兩年度之比較
非擔任主管職務之全時員工人數	1,921	2,403	增加482人
非擔任主管職務之全時員工薪資平均數(仟元)	2,869	2,677	減少6.69%
非擔任主管職務之全時員工薪資中位數(仟元)	2,332	2,176	減少6.69%

註1：2021年薪資中位數及平均數減少的原因為本公司大舉招募基層新進人員。
註2：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平均數比值為68倍。

男女薪酬比值率

職級	男性	女性
高階主管薪資	120%	100%
高階主管薪酬	193%	100%
中階及基層主管薪資	128%	100%
中階及基層主管薪酬	140%	100%
一般職	134%	100%

註1：高階主管包含董事長、總經理、副總經理、技術副總、處長、副處長、資深經理。
註2：中階主管包含經理、副理。
註3：基層主管包含組長、副組長、課長、副課長。

本公司專攻IC設計，但在目前大環境限制下，相關科系之畢業生、從業人員都以男性居多，以教育部2020年統計「高等教育中女性畢業於科學、技術、工程及數學領域比例」來看，女性僅佔25.59%，因此本公司主管人數以男性居多，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。

本公司用人唯才，甄選首重能力無關性別，若排除R&D部門，女性員工之比例佔55.4%，顯見以上人數與薪資差距為長久教育體制及產業特性所致，本公司未來將持續關注性別薪資差距議題，善盡企業社會責任。

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	勞動基準法施行細責調整後，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	員工服務 6 個月以上一年未滿者，給予 3 日特別休假。	給予滿 3 個月新進員工可預支特休使用，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。
疫苗接種假	每劑以2日為限，並不給予工資。	疫苗接種假合併家庭照顧假，請假期間前 3 日工資照給。
防疫照顧假	12歲以下子女學校因疫情停課，父母/照顧者可請防疫照顧假，不給予工資。	防疫照顧假合併家庭照顧假，請假期間前 3 日工資照給。
產檢假	立法院三讀通過產檢假從5天修改為7天，正式實施日未定（待性別平等法修改完成後公告實施日。）	正式實施前，優於法令給予7天有薪產檢假。
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。2021年共計發放禮金58,308,728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。2021年共撥予社團補助金368,580元。

多元活動

本公司依據年度可使用職工福利經費、員工意見及企業營運方向，擬訂年度活動計畫。今年度為因應 COVID-19防疫政策減少講座、運動競賽等室內集會活動，2021年共舉辦3場手作活動，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	參與人次
群聯HAND厲害手作教室活動-手作苔球	響應4/22世界地球日Earth Day，特別邀請花藝達人進廠，教導員工進行苔球手作。	120
群聯HAND厲害手作教室活動-MINI燈板	鑒於歷年手作課程廣受員工好評，2021年規劃兩場『Mini 燈板手作講座』，透過專業講師解說，讓員工瞭解關於霓虹燈管的起源、認識冷光線，並進一步透過手作課程製作屬於自己的霓虹燈版設計。	200



■ 苔球手作活動



■ MINI燈板手作活動

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2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。

2021年群聯農場共投入新臺幣1,735,805元，共收穫7,721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，2021年共計發放3,631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。

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	群聯電子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	群聯電子依員工每月薪資 6% 提撥退休金。

7.2.2 人權管理

本公司依循《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，於 2020 年制定群聯電子《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員工、契約及臨時人員、實習生等。

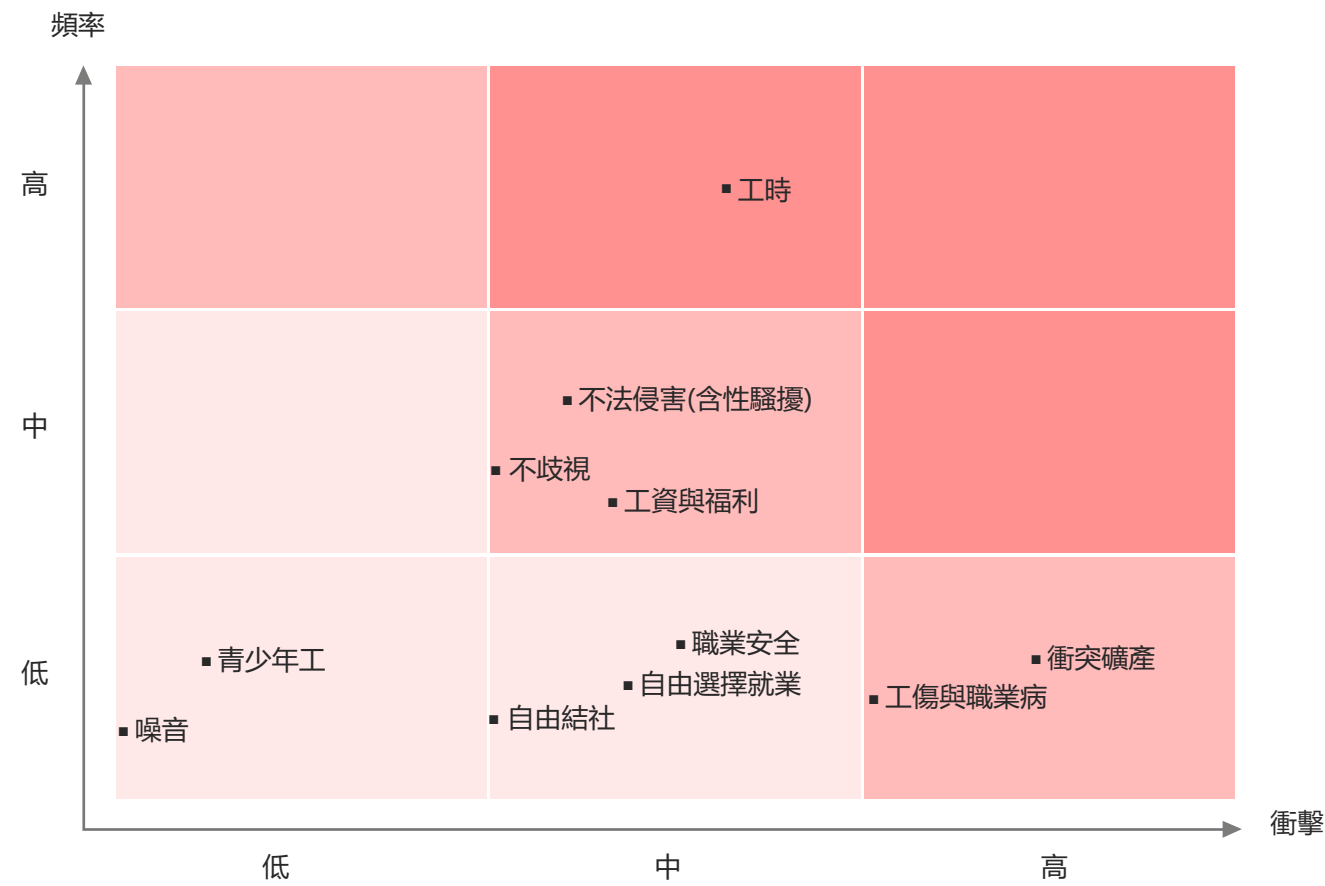
本公司人權政策明訂禁用童工、禁止強迫勞動、杜絕不法歧視且確保工作機會均等、努力為員工營造樂於溝通的工作環境、建立開放型管理模式、提供安全與健康的工作環境、協助員工維持身心健康及工作生活平衡、定期檢視及評估相關制度及作為。我們致力於杜絕因個人性別、性向、種族、國籍、宗教、黨派、年齡、婚姻狀況、社經地位、家庭狀況、身心障礙、外表等因素而產生的任何不法歧視，確保員工平等權利並享有體面工作。每年員工皆須完成人權相關訓練，2021年人權訓練總時數達1,492小時，完訓率為100%。

內部人權風險評估

本公司每年依照人權盡職調查、RBA內部人權稽核結果及員工意見調查反饋進行人權風險評估，針對不同面向的人權議題評估企業的風險值。2021年經評估後，人權高風險議題為高工時，其餘潛在風險議題則包括不法侵害(含性騷擾)、歧視、工資與福利等，權責單位依照評估結果推行風險減緩措施，並強化在減緩措施中的訓練及溝通宣導計畫。

2021年竹南總部的內部RBA人權稽核符合率為96%，較上一年度大幅改善，下一年度將著手進行RBA VAP驗證；台北辦公室則因為首度納入人權風險評估範疇，2021年先採用權責單位自我評估的方式進行改善，下一年度的內部人權稽核將回歸到正常流程，由專業內部人員執行。我們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，針對缺失權責單位已於限期內提出改善方案，未來新的年度將致力於改善，持續以100%符合為目標。

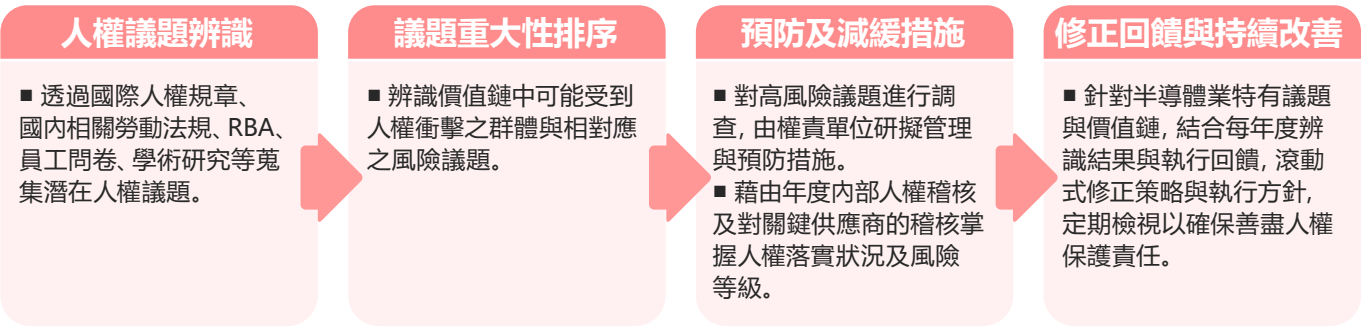
群聯電子人權風險矩陣圖



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蒐集相關人權議題，進行議題重大性篩選與評估，執行預防及減緩措施，到最後修正回饋與持續改善的流程，不斷完善供應鏈的人權管理。

盡職調查流程

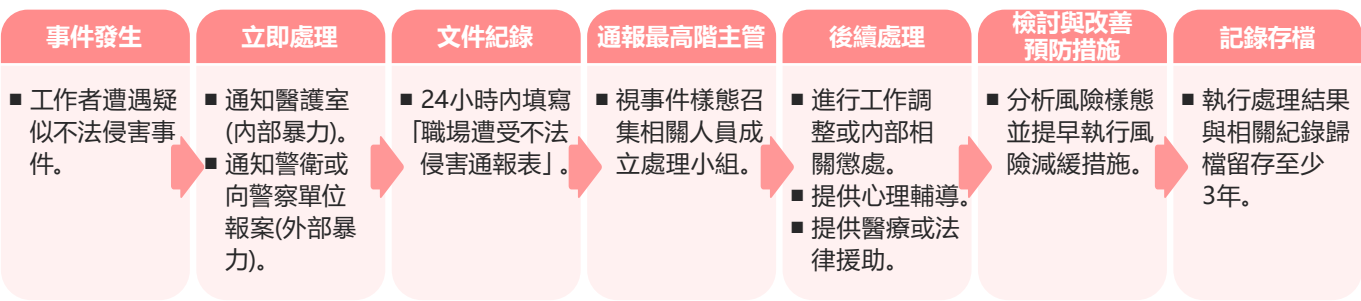


本公司除制定不法侵害零容忍政策外，每年亦舉辦預防不法侵害、不法侵害零容忍政策之內、外部教育訓練，要求所有新進及在職員工受訓，受訓人員覆蓋率為100%。有鑑於不法侵害的發生常見於權力不對等的情况，故我們持續邀請新進主管參與「職場不法侵害預防」課程，宣導不法侵害的定義、認知、常見案例及預防原則，並配合「員工問題發現」課程，告知主管的角色、責任及義務、評估員工異常的指標、公司轉介及協助系統、員工協助方案(EAPs)等。

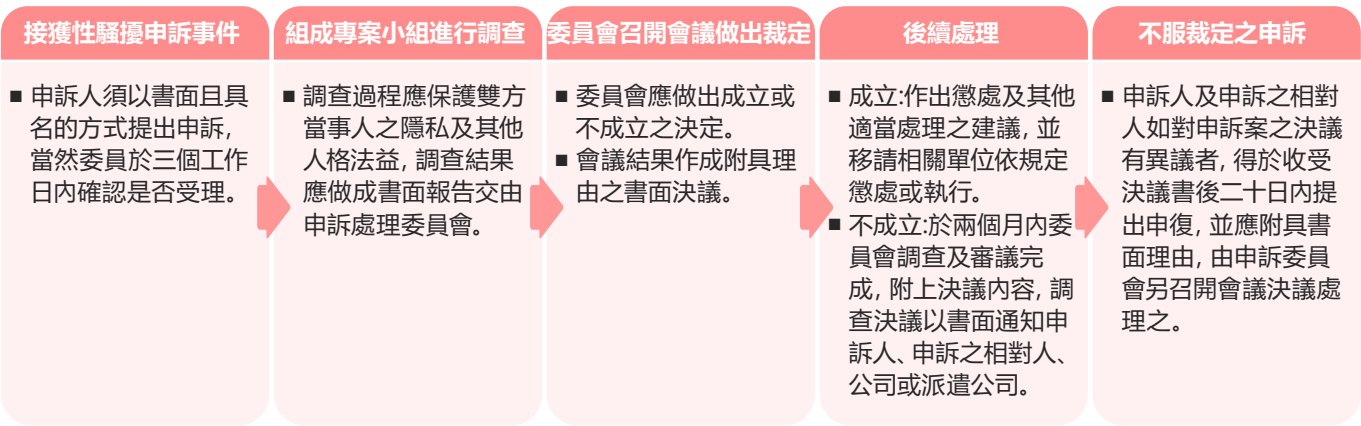
此外，本公司每年在員工體檢後發放不法侵害調查問卷，希望提早發現風險並幫助員工應對，2021年總發放份數為1,977份，經追查分析後，有1.1%的員工認為面臨來自外部的潛在侵害風險，而1.5%的員工則是感受到來自內部的潛在侵害風險，以心理及語言暴力居多，其中多數有向主管反應且得到協助，我們亦告知同仁除向主管反應外也可向醫護室或公司合作的外部資源 - 員工協助方案(EAPs)尋求協助。

2021年有3起由員工提出之不法侵害申訴，皆依照程序由人資部門受理並召開調查委員會，後續委員會判定2件申訴不成立，1件申訴成立，但無論案件成立與否，我們均協助處理至事件雙方均滿意的程度，後續亦加強內部宣導及教育訓練，落實人權政策。

不法侵害申訴處理流程圖



性騷擾申訴處理流程圖



| 本年度不法侵害申訴案件

案由	案件是否成立	後續處理作為
性騷擾	是	1. 被申訴人記警告一次，調離目前單位，降為非主管職並減薪處份 2. 委員會決議被申訴人若有再犯，將加重處份 3. 轉介使用 EAP 服務

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新增之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。透過提供多元申訴管道並確保其運作暢通，我們期望能有效回復遭侵害人之權益，並提早識別及減輕營運中潛在之人權風險。

利害關係人	員工		供應商
人權議題	■ 工時 ■ 工資與福利	■ 不法侵害 (含性騷擾) ■ 歧視	■ 工時 ■ 負責任地採購礦物 ■ 職業安全 ■ 自由選擇職業
申訴管道	WeCan_8080@phison.com 匿名意見箱		■ whistleblower@phison.com 供應鏈管理平台申訴管道
減緩措施	1. 醫護室根據員工體檢報告、人資工時報表及過勞評估量表結果，匡列具有健康風險的員工，告知單位主管做後續的調整。 2. 因應專案與業務需求，定期檢視並增加人力，以避免人力不足造成超時加班的情況。 3. 定期執行業界薪資水平及福利調查，不定期調整公司薪資福利結構。 4. 落實當地法規符合性確認，定期審視與修訂員工須知管理辦法。	1. 每年要求新進及在職員工完成人權、不法侵害相關訓練。 2. 規劃完整的不法侵害及性騷擾的申訴及處理流程。 3. 提供員工匿名意見箱進行意見蒐集，及早識別潛在風險。 4. 醫護室發放不法侵害調查問卷，匡列出有遭不法侵害、性騷擾、歧視風險的員工，進行後續追蹤處理。	1. 針對供應商人權風險，透過供應商永續風險評估、年度RBA稽核或 RBA VAP進行管理，避免風險發生。 2. 供應鏈管理平台中新增供應商員工申訴管道，提供即時回饋機制。
補償措施	1. 研發人員每週出勤逾一小時者，會收到系統出勤確認通知二次；非研發人員每週出勤逾一小時者，會收到系統出勤確認通知一次。 2. 人資每月提供處級主管各部門平均工時報表，並標註人平均工時大於10小時的部門，請主管瞭解情況適時調整。 3. 設有每半年激勵獎金及年度分紅獎金，針對績優員工額外配發認股方案。	1. 對於不法侵害、性騷擾等案件的處置結果進行追蹤，確保懲戒或輔導有效執行，並已確實解決申訴人被侵害的情況。 2. 提供EAPs服務，讓專業心理諮商師協助申訴人及被申訴人整理情緒，找出事件癥結點。若有需要亦可提供進一步法律諮詢服務。	1. 要求供應商針對人權風險進行改善措施，並且持續追蹤改善程度。

7.2.3 育嬰留停

本公司依據當地法令《性別工作平等法》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。

2021年共有12位員工申請育嬰留職停薪，當年度復職率為100%，前一年度復職員工之留任率為66.7%。

| 育嬰留停數據資料統計

年度	2020			2021		
分類	男	女	合計	男	女	合計
享有育嬰留停員工數	75	41	116	104	41	145
於當年度實際使用育嬰留停員工數	0	6	6	0	12	12
於當年度應復職員工數	0	4	4	0	5	5
於當年度實際復職員工數	0	3	3	0	5	5
復職率(%)	N/A	75	75	N/A	100	100
於前年度實際復職員工數	2	2	4	0	3	3
於前年度復職後12個月仍在職的員工數	1	2	3	0	2	2
留任率(%)	50	100	75	N/A	66.7	66.7

註：2020年留任率數據誤植，今年改正數據。

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	1.員工課程滿意度維持在94分以上。 2.員工平均教育訓練時數達49小時以上。
績效	1.教育訓練總費用為新臺幣3,094,960元，共開設606堂課程，其中實體課程227堂，線上課程379堂，滿意度分數平均達94.2分。 2.教育訓練總時數共計137,418小時，平均每位員工的訓練時數達47.3小時，較去年成長34.1%。
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	1.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。 2.強化線上學習課程，提升員工進修的意願。
評量機制	1.教育訓練費用。 2.員工平均教育訓練時數。 3.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，並惠請董事長簽核。

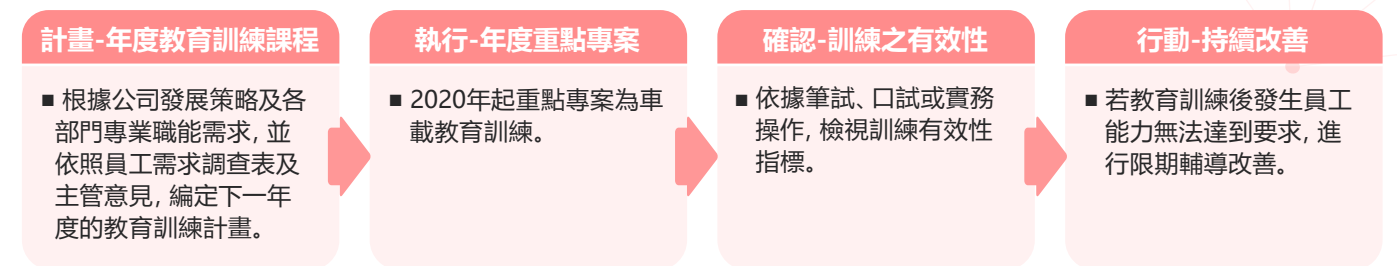
本公司主要以七大項訓練項目制定年度規畫：新人教育訓練、在職/專業訓練、品質訓練、輔助技能訓練、安衛相關訓練、階層別訓練與車載系統訓練，亦依個人職涯需求，提供自我啟發訓練與證照補助。凡本公司正職人員，均可依年資申請年度外訓補助金額，取得與工作技能相關之證照及學位，年資三年(含)以下者年度補助金額為新臺幣20,000元，三到五年(含)為30,000元，五年以上為40,000元。

本公司亦與外部教育訓練單位合作多項課程，例如與財團法人台南市致遠基金會合作「AI產業實戰應用」，並與經濟部工業局智慧電子學院合作「人格特質及潛能評估」，期望透過多元管道，提升員工的受訓品質與主題多樣性。

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
- 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)	- 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	- 品質基礎訓練 - ISO9001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	- 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 - 語文訓練	- 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	- 包括員工問題發現 - 善用溝通技巧凝聚團隊共識、 - 工作計畫與當責執行力等課程(主管班)	- 五大核心工具教育訓練 - 群聯車用產品手冊 - vda6.3教育訓練 - ISO26262教育訓練 - ASPICE教育訓練 - Automotive Awareness訓練

7.3.2 教育訓練流程

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。



2021年本公司教育訓練總費用為新臺幣3,094,960元，平均每人教育訓練費用為新臺幣1,043元，平均每人教育訓練時數達47.3小時。2021年共開設606堂課程，其中實體課程227堂，線上課程379堂，有學習評估(筆試)的課程共計177堂，總體課程滿意度分數達94.2分。2021年每人平均教育訓練時數較去年增加34.1%，但教育訓練費用卻大幅下降，原因是上一年度本公司投入大量資源聘請車載系統的外部專業講師，2021年則由完成課程並取得證照的員工擔任內部講師，因而降低訓練成本。2021年有兩個車規專案，配合專案衍生出大量的車規課程，上課對象以一般職工程師居多，所以一般職平均訓練時數明顯較管理職高。

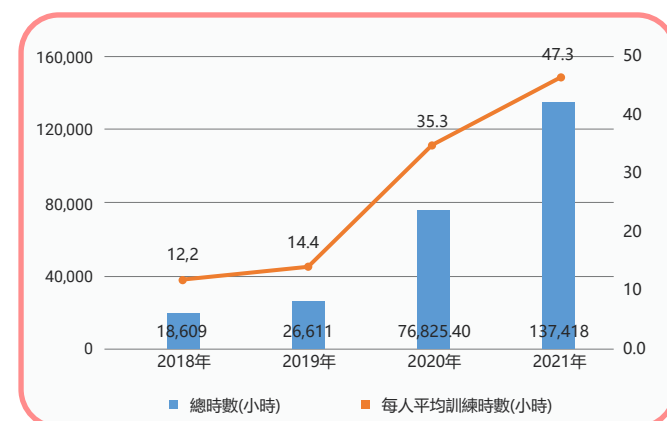
類別		總時數	平均時數
性別	男	106,880	49.1
	女	30,538	42.1
職級	高階管理職	903	21.0
	中階管理職	4,505	22.0
	基層管理職	8,010	24.7
	一般職	124,000	53.2
合計		137,418	47.3

註1：高階管理職包含董事長、總經理、副總經理、技術副總、處長、副處長、資深經理。

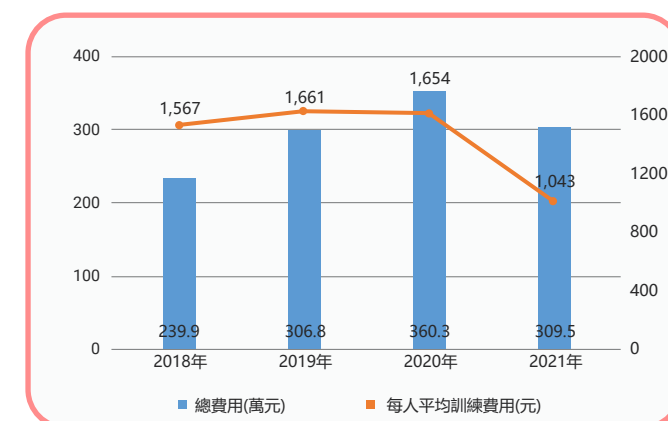
註2：中階管理職包含經理、副理。

註3：基層管理職包含組長、副組長、課長、副課長。

| 訓練時數



| 訓練費用



7.3.3 員工績效考核制度

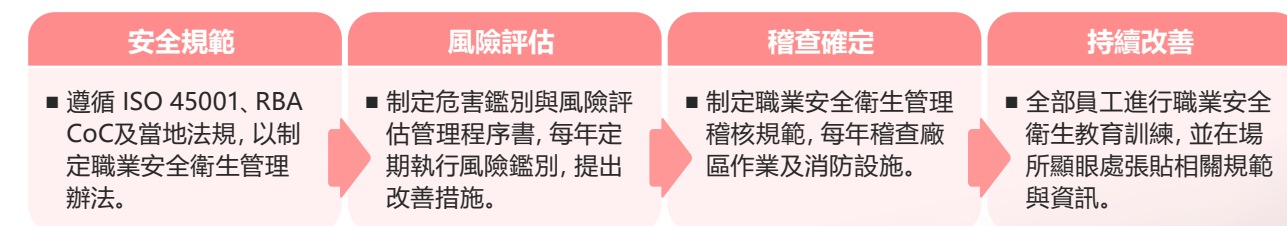
本公司訂定《員工考績管理辦法》，以目標管理與績效排序執行績效考核，績效考核頻率為每年兩次，由員工提出工作計畫目標與可量化之績效指標，並與直屬主管討論確認後認訂為目標。半年後，員工提出自評表，由主管評估目標績效達成程度，並與同職務類別員工績效做比較，進行個人績效考核。本公司不分性別、職務類別與職級，接受定期績效考核的員工比例為100%。此外，為補充以往單向的績效評估流程，2021年從處級以上主管群開始使用多維度(360度)績效評估反饋機制，讓平行同事、直屬主管及直屬下屬提供意見回饋，期望能透過更全面的評估瞭解個人專長。2021年適用多維度績效評估的主管人數為27人，以後將視成效推廣到其他職級的員工。

註：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。

7.4 職業安全衛生

7.4.1 職業安全衛生管理系統

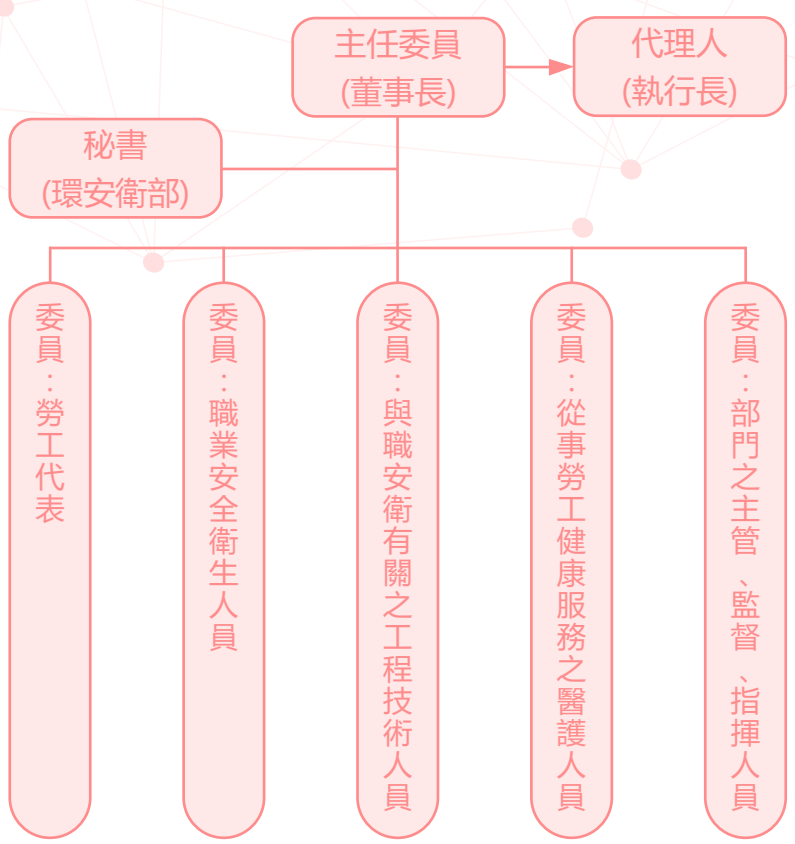
本公司致力於提供員工安全與健康的工作環境，並維護承攬商和訪客的安全，本公司持續取得ISO 45001 職業安全衛生管理系統驗證，並獲得衛福部「健康職場認證」。本公司持續鑑別所有營運地點適用之職安衛法規，進行標準化管理程序及進行教育訓練，依循制定安全規範、定期進行風險評估、稽核確認執行成效與持續改善之原則，以強化現有職業安全衛生管理系統。



7.4.2 安全衛生執行組織

本公司依法設置安全衛生組織(職業安全衛生管理單位/委員會)及人員執行安全衛生管理事務。職業安全衛生管理單位(簡稱環安衛部)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，專職工作環境或作業危害之辨識、承攬商作業安全管理、安全衛生教育訓練、安全衛生績效評估等相關管理業務，以達到工傷「預防」與健康「保護」之宗旨。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13名委員(任期2年)，除主任委員由董事長擔任外，另有8名勞工代表(於勞資會議中，經勞方代表推選產生)，其餘委員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(詳見下圖)，並定期每季召開一次會議。





安全衛生執行項目

項目	2021年執行成果
法規鑑別	1. 定期鑑別職安衛管理法規，追蹤所有廠區法規遵循狀況。 2. 共55條職業安全衛生相關法規變更。
標準化管理程序	1. 標準化職業安全衛生管理程序共16份文件。 2. 維護職業安全衛生管理系統 (ISO 45001)。
教育訓練	所有新進員工提供3小時之安全衛生教育訓練課程，完成率 100%。
危害鑑別	針對作業環境、作業型態進行安全衛生危害辨識，共計完成 1,502件，其中高風險0件。
化學品管理	引入0種新化學品。
承攬商管理	承攬商於廠內共執行516次施工，其中包含13件高風險作業，承攬商違規部分共10件，符合廠內作業規範之比率為98.06%。
落實度查核	內部稽核共提出6項建議改善事項，各建議事項皆依規範時間內完成改善。
緊急應變	1. 執行2次緊急事件演練，包含火災全廠疏散演練、化學品洩漏演練。 2. 執行1次消防滅火器訓練。 3. 3件虛驚事件，原因是人員或機台蒸氣誤觸消防警鈴，後續已張貼提醒標語並調整機台位置。

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，本公司每年提供優於法規之健康檢查，不分年齡均補助5,000元之健檢套組，費用皆由公司負擔，處級以上之高階主管安排12,000元以上之到院健檢套組，依據健檢結果進行健康風險識別，並規劃後續健康促進活動。本公司設有醫護室，聘雇特約駐廠醫師(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。

在參考健檢報告與分析作業流程內容後，我們辨識出4項對員工最具威脅之健康風險，分別為：通勤之交通事故、代謝症候群、異常工作負荷、人因危害等，我們審慎看待這4項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	通勤之交通事故	高度	1. 新人提供交通安全線上必修課程。 2. 環安部門提供交通事故的宣導及教育訓練。
2	代謝症候群	高度	1. 醫護人員進行健康指導。 2. 辦理健康講座、健康促進：減重活動。 3. 團膳食材及料理把關，避免使用加工品及油炸食物。 4. 鼓勵運動性社團活動及運動區使用。
3	異常工作負荷	高度	1. 擬定異常工作負荷預防管理計畫。 2. 員工加班工時管控。 3. 三高 (高血壓.高血脂.高血糖) 追蹤及管理。 4. 辦理健康講座。 5. 推動健康存摺活動 (每月量測體重.體脂.腰圍.血壓)。
4	人因危害(辦公姿勢)	中度	1. 擬定人因危害預防管理計畫。 2. 協助改善辦公環境與姿勢。 3. 安排醫師面談、醫護人員進行健康指導。 4. 晉用盲人按摩師，同仁可以透過按摩放鬆筋骨。 5. 社團活動：瑜珈社，透過老師帶領進行全身肌肉伸展放鬆。

針對廠區內特別危害健康作業(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，且與公司有關)，管理分級屬於二級以上者將安排於醫師臨廠服務時進行健康諮詢。根據2021年員工特殊作業健檢統計，從事以上兩項特別危害健康作業之員工並無案件被列為第三級和第四級管理。

I 母性保護

本公司醫護室內設置多間哺乳室，並設置專用母乳冰箱、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。

2021年針對工作環境進行母性危害分級管理，分別為綠色(保護對象從事作業，不會產生健康危害，仍應留意工作中之潛在危害)、黃色(可能會影響胚胎發育、妊娠或哺乳期間之母體及嬰兒健康)、紅色(禁止保護對象從事作業)，我們在各個區域的入口張貼母性危害分級標示，讓育齡女性、懷孕或產後一年內的同仁及承攬商可清楚知道哪些區域不適合進入，為女性提供更全面的保護。



■ 母性危害分級管理-黃區



■ 母性危害分級管理-綠區

I 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。2021年參加健康促進活動達1,195人次。

活動名稱	參與人次
減重/減脂活動	258
睡眠呼吸中止 ~ 專案改善計畫	141
健康存摺 ~ 累積我的健康財富	394
戒菸活動	10
女性防癌篩檢：乳房攝影+抹片	66
親子講座：還可以比你想象的還專心	82
健康講座：心電圖為何會異常？學習讀懂你的「心」	75
健康講座：認識導演症候群，跳脫人生難題	48
健康講座：維生素D3缺乏，該如何補充會更好	35
健康講座：滾輪按摩 ~ 伸展及放鬆疲勞的肌肉	23
健康講座：預防三高及過度勞累，關心身體的警訊	63



■ 健康講座：滾輪按摩



■ 女性防癌篩檢

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詢服務，多年來諮詢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)，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。

2021年EAPs第一階段的電話諮詢(個管師)使用人次共453人，第二階段的諮詢(專業顧問)使用人次共82人，累計諮詢人次達535人，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 工傷分析統計資訊

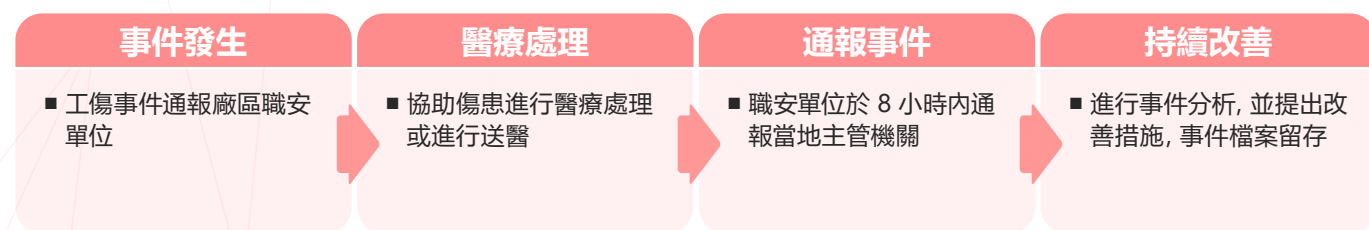
2021年無發生重大工傷死亡事件，員工總職業傷害事故為10件，均為員工因通勤之交通事故。本公司職業安全衛生的績效目標為廠內重大職災件數維持0件。近年工傷分析統計資訊如下：

項目		2018年	2019年	2020年	2021年
工傷類別	執勤傷害件數	0	0	0	0
	公差期間傷害件數	0	0	0	0
	損失工作日	0	0	0	0
通勤之交通事故	傷害件數	7	7	9	10
	損失工作日	9	73.7	75	150
總工作時數		2,541,052	2,977,212	3,639,410	4,703,511
失能傷害頻率		0	0	0	0
失能傷害嚴重率		0	0	0	0

註 1：總工作時數為全體員工總工作時數。
註 2：依據GRI403-9的指引，工傷數據不含員工因通勤之交通事故。
註 3：失能傷害頻率(Disabling Injury Frequency Rate, FR) = 工傷事件數×1,000,000 / 總工作時數。
註 4：失能傷害嚴重率(Disabling Injury Severity Rate, SR) = 總損失日數× 1,000,000 / 總工作時數。
註 5：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。

I 工傷事故處理與通報系統

本公司制訂有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。



I 承攬商職業安全衛生管理

為持續達成承攬商零職災的目標，同時確保承攬商人員進廠施工時遵守廠內相關規定並維護廠區之秩序、安全、衛生及環保等，群聯電子訂定有「環安衛採購管理規範」與「承攬商管理規範」，先是挑選適切的承攬商進廠作業，並要求承攬商簽署「承攬商安全衛生承諾書」，遵守國內勞動與環保法規，以及RBA(負責任商業聯盟行為準則)等標準。

另規範承攬商於廠內從事高風險作業前，應經環安部及監工單位確認許可後始可實施，環安部於承攬商作業期間不定期巡檢，督導承攬商作業安全管理，並於年底依據「承攬商安全衛生績效評核表」對合約或經常性進廠作業的承攬商進行評量，以確保承攬商的安全衛生管理品質。

2021年承攬商進廠作業共計516件，推估總工時為2,064小時，共作成16份「承攬商安全衛生績效評核表」，評核結果均符合安全衛生標準，此外新進承攬商人員入廠作業前均需完成職安衛教育訓練，訓練內容包括職安衛相關法令溝通、高風險與危險作業管理、意外事故與緊急應變及新冠肺炎防疫管理等，2021年接受訓練人數為15人，無承攬商發生任何工傷及死亡事件。

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，更於2021年首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，蒐集員工建議及作為公司改善管理效益之依據。

2021年勞資會議議案主題包括產檢假天數修正為優於法令的7日、遇天然災害宣佈停班時，上班方式是否改為居家辦公等。

7.5.1 溝通管道與溝通頻率

類別	舉辦時機	2020年場次	2021年場次
員工意見調查	兩年一次	0	1
新人意見調查	新人座談會前	1	1
新人座談會	半年召開一次，由執行長與新人進行溝通	1	1
員工座談會	不定期召開聆聽員工聲音	1	2
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	2	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	6	3

註：2020年及2021年因應防疫減少群聚，新人座談會調整為1次。

7.5.2 員工意見調查

本公司與外部顧問公司合作，於今年度首度針對臺灣到職滿半年的正職員工執行員工意見調查，總回覆人數為1,695人，男性占75.8%，女性占24.2%，總回覆率為77%，調查內容涵蓋九大構面，包含「直屬主管效能(Immediate Manager Effectiveness)」、「靈活度與創新(Agility & Innovation)」、「敬業度(Engagement)」、「信心(Confidence)」、「策略焦點(Strategic Focus)」、「員工體驗(Employee Experience)」、「高層主管效能(Senior Leader Effectiveness)」、「績效賦能(Performance Enablement)」及「組織活力(Thriving)」，調查結果本公司員工敬業度構面持正面評價的比例為78%，高於全球科技業的74%，亦高於臺灣不分產業別的76%。

本公司同時亦以性別、年齡、年資、職務分類、管理/非管理等五個向度結果與公司整體敬業度做比較分析，分析結果顯示，年資3-5年的員工敬業度明顯較低，與公司整體敬業度的78%有顯著差異，其他特定群體(女性、業務團隊、非管理職同仁)在敬業度上雖也稍低於公司整體敬業度的78%，但差異均在5個百分點以下，尚屬合理範圍。

本公司高階主管已經就員工意見調查之結果展開討論，針對相對低分的構面探討原因及研擬對策，並由執行長在員工說明會中親自向全體員工說明意見調查結果及進行溝通，承諾將來會以員工反映的意見為基礎，推行改善方案。

年份	區域	問卷發放總人數	回覆人數	回覆調查比例(%)		敬業度正面評價比例(%)
2021	臺灣群聯電子	2,194	1,695	男性	77.3	79
				女性	77.1	75

註:男性回覆調查比例=男性回覆人數/收到意見調查連結之男性員工總人數; 女性回覆調查比例=女性回覆人數/收到意見調查連結之女性員工總人數。

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¹³」、「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。

我們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臺幣15,080,430元(含捐款與捐物)，因為疫情關係，許多實體活動縮小辦理規模，2021年志工人次僅有33人，志工時數累積達200小時¹⁴，合作單位數量共5個。

¹³因近年來本公司環境友善專案的數量明顯增加，因此將以往工作主軸中的「藝文推廣」調整為「環境守護」。

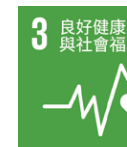
¹⁴200個小時的志工時數中，志工利用上班時間從事公益行為共136小時，其餘64小時為下班時間及假日的參與。



助學培育

- 捐贈陽明交大材料科學與工程學系獎助學金專款捐贈
- 捐贈陽明交大科法所金融監理與公司治理中心獎學金
- 捐贈公益活動-益起上學趣
- 贊助陽明交大電機週活動費用
- 贊助陽明交大畢聯會畢業歌MV製作
- 贊助陽明交大經濟不利學生助學補助金
- 捐贈清華大學年度慈善公益捐款
- 贊助成功大學秋季實體說明會費用
- 贊助銘傳大學大傳科海青班39期畢業成果展

共計捐贈現金2,429,635元。



社區照護

- 全民健康基金會慈善捐款
- 財團法人肝病防治學術基金會捐贈
- 捐贈高雄市政府警察局
- 捐贈苗栗縣警友會
- 捐贈內政部警政署刑事警察局電腦設備
- 贊助全國警友會成立
- 捐贈4台超紫光滅菌機器人予醫院
- 贊助馬偕醫院購買新冠肺炎篩劑
- 捐贈臺大醫院防疫捐款
- 採購粽子1,500顆贈送給醫護人員

共計捐贈現金3,050,000元，物資4,510,795元。



弱勢扶助

- 贊助蓮心園庇護農場
- 贊助1919食物銀行
- 家扶基金會慈善公益捐款
- 華山基金會慈善公益捐款
- 新苗教養院慈善公益捐款
- 博幼社福基金會慈善公益捐款
- 伊甸基金會慈善公益捐款
- 聖家啟智中心慈善公益捐款
- 臺北市失親兒福利基金會慈善公益捐款
- 幼安教養院慈善公益捐款
- 兒童福利聯盟慈善公益捐款
- 心路基金會慈善公益捐款

共計捐贈現金3,300,000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
- 認捐苗栗縣政府公共設施綠美化植栽

共計捐贈現金400,000元。



社會創新

- 贊助第32屆超大型積體電路設計暨計算機輔助設計技術研究會
- 贊助梅竹錦標對抗賽
- 贊助台大學術發展基金會
- 贊助臺灣盃學生方程式聯賽
- 贊助中華龍華聖會
- 捐贈苗栗縣培育運動選手計畫

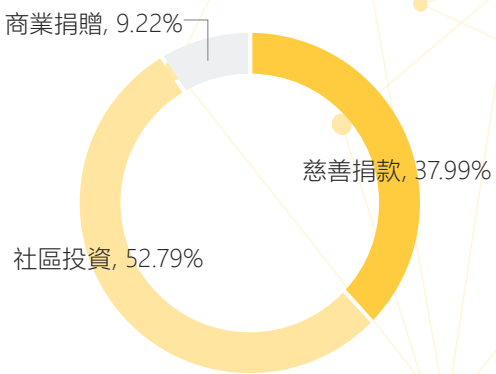
共計捐贈現金1,390,000元。



8.2 年度公益績效

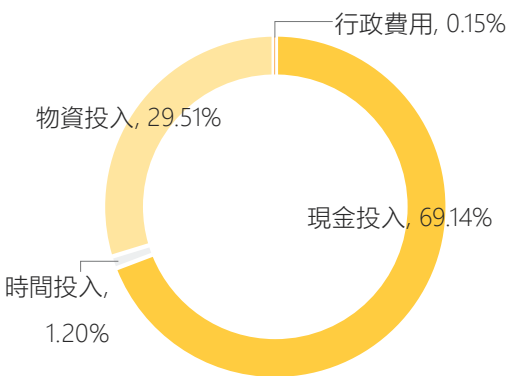
公益投入類型分析

類別	金額(元)	占比 (%)
慈善捐款	5,729,635	37.99
社區投資	7,960,795	52.79
商業捐贈	1,390,000	9.22
年度公益慈善貢獻之總金額	15,080,430	100



公益投入成本分析

類別	金額(元)	占比 (%)
現金投入	10,569,635	69.14
時間投入	182,767	1.20
物資投入	4,510,795	29.51
行政費用	22,710	0.15
年度公益慈善之總成本	15,285,907	100



註：時間投入計算方式為
志工時薪 = (非主管職薪資平均數 / 2021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，2021年此類捐款支出為0。

項目	單位: 新臺幣仟元			
	2018年	2019年	2018年	2019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	1,000	1,520	1,300	0
合計	1,000	1,520	1,300	0

亮點專案一：送愛到偏鄉 啟動『益起上學趣』五年扶助計畫



本公司長期致力於公益，今年啟動『益起上學趣』五年扶助計畫，邀請同仁一同共襄盛舉，除由副總經理親自帶隊前往鯉魚國小、南河國小擔任志工外，同步也在公司內部發起募款與物資捐贈活動，全體總動員為在地偏鄉學校盡一份力，希望這樣的扶助計畫能吸引更多企業共襄盛舉，也幫助偏鄉學童開闊視野，增強其學習動力。

除捐款捐物，志工團隊也帶領小朋友們一起學習時下最酷的STEAM概念發展特色課程，將科學（S）、科技（T）、工程（E）、藝術（A）及數學（M）的學習元素整合，幫助小朋友學習瞭解跨領域的知識，培養動手實作的能力。課堂中不僅讓小朋友們認識多項儲存產品的日常應用，還讓小朋友自己DIY手繪，設計出自己的隨身碟包裝，留下難忘的回憶。

亮點專案二：守護臺灣海岸線 啟動海岸林復育長期計畫



由於氣候變遷衝擊與人為土地不當利用，導致臺灣海岸線正在快速退縮，國土嚴重流失。培育一片健全的海岸森林，形成自然防禦綠帶，是守護沿岸環境生態以及國土的最佳方式。

本公司與慈心基金會合作，啟動從樹苗購買、種植開始，再到後期的土壤改善、照顧的復育計畫，於桃園大園區及觀音區沿岸土地種植包含黃槿、林投、木麻黃等防風定沙效果佳的樹木共1,000棵，後續由慈心基金會人員定期測量樹苗生長狀況，截至12月底，桃園大園區的整體樹苗存活率為97%，觀音區則為87%，期許三年計劃可以成功植樹成林，守護臺灣海岸線，避免國土持續流失。

從種樹到養樹成林需要長遠的眼光、耐心且持續地付諸行動。我們期待透過此計畫貢獻聯合國「永續發展目標（SDGs）」中的第14項：海洋生態，整合企業資源以深化社會影響力。

附錄一 GRI準則內容索引

揭露項目	對應章節	頁碼	省略說明
【核心】 102-1 組織名稱	關於本報告書	12	
【核心】 102-2 活動、品牌、產品與服務	1.2 主要產品與銷售地區	12	
【核心】 102-3 總部位置	1.2 主要產品與銷售地區	12	
【核心】 102-4 營運據點	1.2 主要產品與銷售地區	16	
【核心】 102-5 所有權與法律形式	1.1 公司簡介	12	
【核心】 102-6 提供服務的市場	1.2 主要產品與銷售地區	16	
【核心】 102-7 組織規模	1.1 公司簡介 7.1 員工聘僱狀況	12/68	
【核心】 102-8 員工與其他工作者的資訊	7.1 員工聘僱狀況	68	
【核心】 102-9 供應鏈	1.1 公司簡介 5.1 供應鏈管理	12/54	
【核心】 102-10 組織與其供應鏈的重大改變	1.1 公司簡介	12	2021年組織及 供應鏈無重大改變
【核心】 102-11 預警原則或方針	3.5 風險管理	34-37	
【核心】 102-12 外部倡議	6 環境保護	58	
【核心】 102-13 公協會的會員資格	1.3 外部組織參與	17	
【核心】 102-14 決策者的聲明	執行長的話	4-5	
【核心】 102-15 關鍵衝擊、風險及機會	3.5 風險管理 6.1 氣候變遷管理	34-36/59	
【核心】 102-16 價值、原則、標準及行為規範	3.3 誠信經營	30-31	
【核心】 102-18 治理結構	3.2 公司治理	25	
【核心】 102-40 利害關係人團體	2 利害關係人議合	20-21	
【核心】 102-41 團體協約	無	N/A	無團體協約
【核心】 102-42 鑑別與選擇利害關係人	2.1 重大議題鑑別流程	18	
【核心】 102-43 與利害關係人溝通的方針	2.2 利害關係人溝通	20-21	
【核心】 102-44 提出之關鍵主題與關注事項	2.1 重大議題鑑別流程	18-23	
【核心】 102-45 合併財務報表中所包含的實體	3.6 經濟績效	38-41	
【核心】 102-46 界定報告書內容與主題邊界	關於本報告書	2	
【核心】 102-47 重大主題表列	2.1 重大議題鑑別流程	22-23	

揭露項目	對應章節	頁碼	省略說明
【核心】 102-48 資訊重編	詳如章節說明	60/83	
【核心】 102-49 報導改變	2.1 重大主題鑑別流程	18	
【核心】 102-50 報導期間	關於本報告書	2	
【核心】 102-51 上一次報告書的日期	關於本報告書	2	
【核心】 102-52 報導週期	關於本報告書	2	
【核心】 102-53 可回答報告書相關問題的聯絡人	關於本報告書	2	
【核心】 102-54 依循GRI準則報導的宣告	關於本報告書	2	
【核心】 102-55 GRI內容索引	附錄一	100-105	
【核心】 102-56 外部保證/確信	附錄五	108-109	

重大主題揭露項目	對應章節	頁碼	省略說明
經濟績效			
GRI 103： 管理方針2016			
103-1 解釋重大主題及其邊界	3.6 經濟績效	38	
103-2 管理方針及其要素	3.6 經濟績效	38	
103-3 管理方針的評估	3.6 經濟績效	38	
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	39	
201-3 定義福利計劃義務與其它退休計畫	7.2 人才吸引與留任計畫	78	

重大主題揭露項目		對應章節	頁碼	省略說明
誠信經營				
GRI 103： 管理方針2016				
103-1	解釋重大主題及其邊界	3.3 誠信經營	30	
103-2	管理方針及其要素	3.3 誠信經營	30	
103-3	管理方針的評估	3.3 誠信經營	30	
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	31	
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	3.3 誠信經營	31	

人才吸引與留任				
GRI 103： 管理方針2016				
103-1	解釋重大主題及其邊界	7.2 人才吸引與留任	73	
103-2	管理方針及其要素	7.2 人才吸引與留任	73	
103-3	管理方針的評估	7.2 人才吸引與留任	73	
GRI 401： 勞雇關係2016				
401-1	新進員工和離職員工	7.1 員工聘僱狀況	72	
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	76	
401-3	育嬰假	7.2 人才吸引與留任	83	

人才發展與訓練				
GRI 103： 管理方針2016				
103-1	解釋重大主題及其邊界	7.3 人才發展與訓練	84	
103-2	管理方針及其要素	7.3 人才發展與訓練	84	
103-3	管理方針的評估	7.3 人才發展與訓練	84	
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	85-86	
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	

重大主題揭露項目		對應章節	頁碼	省略說明
供應鏈管理				
GRI 103： 管理方針2016				
103-1	解釋重大主題及其邊界	5. 責任供應鏈	52	
103-2	管理方針及其要素	5. 責任供應鏈	52	
103-3	管理方針的評估	5. 責任供應鏈	52	
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	53	
GRI 414： 供應商社會評估2016				
414-1	使用社會標準篩選之新供應商	5.1 供應鏈管理	53	

風險管理				
GRI 103： 管理方針2016				
103-1	解釋重大主題及其邊界	3.5 風險管理	34	
103-2	管理方針及其要素	3.5 風險管理	34	
103-3	管理方針的評估	3.5 風險管理	34	

創新管理				
GRI 103： 管理方針2016				
103-1	解釋重大主題及其邊界	4. 創新與服務	44	
103-2	管理方針及其要素	4. 創新與服務	44	
103-3	管理方針的評估	4. 創新與服務	44	

綠色產品				
GRI 103： 管理方針2016				
103-1	解釋重大主題及其邊界	4. 創新與服務	44	
103-2	管理方針及其要素	4. 創新與服務	44	
103-3	管理方針的評估	4. 創新與服務	44	
GRI 302： 能源2016				
302-5	降低產品和服務的能源需求	4.1 創新研發	46-47	

其他主題揭露項目		對應章節	頁碼	省略說明
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	32	
GRI 207：稅務2019				
207-4	國別報告	3.6 經濟績效	41	
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	
302-3	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	62	
GRI 305：排放2016				
305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	6.1 氣候變遷管理	60	
305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	6.1 氣候變遷管理	60	
305-4	溫室氣體排放密集度	6.1 氣候變遷管理	60	
305-5	溫室氣體排放減量	6.2 能資源管理	60	
305-6	破壞臭氧層物質的排放	無	無	報導期間無使用及排放洩漏破壞臭氧層物質
305-7	氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)，及其它重大的氣體排放	無	無	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
GRI 307：有關環境保護的法規遵循2016				
307-1	違反環保法規	3.4 法令遵循	32	
GRI 403：職業安全衛生2018				
403-9	職業傷害	7.4 職業安全衛生	91	
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	7.1 員工聘僱狀況	70	
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	75	
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	82	

其他主題揭露項目		對應章節	頁碼	省略說明
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	
GRI 409：強迫或強制勞動2016				
409-1	具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	7.2 人才吸引與留任	79	
GRI 412：人權評估2016				
412-2	人權政策或程序的員工訓練	7.2 人才吸引與留任	79	
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	41	
GRI 419：社會經濟法規遵循2016				
419-1	違反社會與經濟領域之法律和規定	3.4 法令遵循	32	

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/備註	頁碼
溫室氣體排放	TC-SC-110a.1	■ 全球總排放量（類別一） 來自全氟化合物的總排放量	量化	6.1 氣候變遷管理	60
	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 ■ 討論實現計劃和/或目標所需的活動 和投資，以及任何風險或可能影響 計劃和/或目標實現的限制因素或目 標實現的限制因素	質化	6.1 氣候變遷管理	59-60
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	6.2 能資源管理	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	6.2 能資源管理	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 及回收比例	量化	6.3 廢污水與 廢棄物管理	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	89
	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	3.4 法令遵循	32
招募及管理全球 專業人才	TC-SC-330a.1	■ 說明 (1) 外籍員工及 (2) 海外員工比例	量化	7.1 員工聘僱狀況	69
產品生命週期管理	TC-SC-410a.1	■ 包含IEC 62474物質的產 品收入比例	量化	6.4 綠色設計 採用產品總銷售 金額為計算依據 ，100%皆符合 IEC62474之要求	65
	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	群聯非終端產品 製造商，無對應 適用之內容	N/A
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	5.1 供應鏈管理	54
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	3.4 法令遵循	32

附錄三 聯合國全球盟約對照表

分類	10項原則	參考章節	頁碼
人權	企業界應支持並尊重國際公認的人權	7.2 人才吸引與留任	79
	保證不與踐踏人權者同流合污	7.2 人才吸引與留任	79-82
勞工標準	企業界應支持結社自由及切實承認集體談判權	7.5 勞資溝通	92
	禁止一切形式的強迫和強制勞動	7.2 人才吸引與留任	79
	切實禁用童工	7.2 人才吸引與留任	79
	杜絕就業和職業方面的歧視	7.2 人才吸引與留任	79
環境	企業界應支持採用預防性方法應付環境挑戰	6.3 廢污水與廢棄物管理 6.4 綠色設計	62-63 64-65
	採取主動行動促進在環境方面更負責任的做法	6.4 綠色設計 8.1 公益活動與集團策略	64-65 94
	鼓勵開發和推廣環境友好型技術	6.4 綠色設計	64-65
反貪腐	企業界應努力反對一切形式的腐敗，包括敲詐和賄賂	3.3 誠信經營	30-31

附錄四



獨立保證意見聲明書

群聯電子股份有限公司 2021 年企業永續報告書

英國標準協會與群聯電子股份有限公司(簡稱群聯電子)為相互獨立的公司,英國標準協會除了針對群聯電子股份有限公司 2021 年企業永續報告書進行評估和查證外,與群聯電子並無任何財務上的關係。

本獨立保證意見聲明書之目的,僅作為對群聯電子股份有限公司 2021 年企業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,英國標準協會並不負有或承擔任何有關法律或其他之責任。

本獨立保證意見聲明書係英國標準協會審查群聯電子提供之相關資訊所作成之結論,因此審查範圍乃基於並侷限在這些提供的資訊內容之內,英國標準協會認為這些資訊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,將由群聯電子一併回覆。

查證範圍

群聯電子與英國標準協會協議的查證範圍包括:

1. 本查證作業範疇與群聯電子股份有限公司 2021 年企業永續報告書揭露之報告範疇一致。
2. 依照 AA1000 保證標準 v3 的第 1 應用類型評估群聯電子遵循 AA1000 當責性原則(2018)的本質和程度,不包括對於報告書揭露的資訊/數據之可信賴度的查證。

本聲明書以英文作成並已翻譯為中文以供參考。

意見聲明

我們總結群聯電子股份有限公司 2021 年企業永續報告書內容,對於群聯電子之相關運作與永續績效則提供了一個公平的觀點。基於保證範圍限制事項、群聯電子所提供資訊與數據以及抽樣之測試,此報告書並無重大之不實陳述。我們相信有關群聯電子的環境、社會及治理等績效資訊是被正確無誤地呈現。報告書所揭露之永續績效資訊展現了群聯電子對識別利害關係人的努力。

我們的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,以及策劃和執行這部分的工作,以獲得必要之訊息資料及說明。我們認為就群聯電子所提供之足夠證據,表明其符合 AA1000 保證標準 v3 的報告方法與自我聲明遵循 GRI 永續性報導準則核心選項係屬公允的。

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:

- 對來自外部團體的議題相關於群聯電子政策進行訪談,以確認本報告書中聲明書的合適性
- 與管理者討論有關利害關係人參與的方式,然而,我們並無直接接觸外部利害關係人
- 訪談 3 位與永續性管理、報告書編製及資訊提供有關的員工
- 審查有關組織的關鍵性發展
- 審查內部稽核的發現
- 審查報告書中所作宣告的支持性證據
- 針對公司報告書及其相關 AA1000 當責性原則(2018)中有關包容性、重大性、回應性及衝擊性原則之流程管理進行審查

結論

針對 AA1000 當責性原則(2018)之包容性、重大性、回應性及衝擊性與 GRI 永續性報導準則的詳細審查結果如下:

包容性

2021 年報告書反映出群聯電子已尋求利害關係人的參與,並建立重大永續主題,以發展及達成對永續具有責任且策略性的回應。報告書中已公正地報告與揭露環境、社會及治理的訊息,足以支持適當的計畫與目標設定。以我們的專業意見而言,這份報告書涵蓋了群聯電子之包容性議題。

重大性

群聯電子公布對組織及其利害關係人之評估、決策、行動和績效會產生實質性影響與衝擊之重大主題。永續性資訊揭露使利害關係人得以對公司之管理與績效進行判斷。以我們的專業意見而言,這份報告書適切地涵蓋了群聯電子之重大性議題。

回應性

群聯電子執行來自利害關係人的期待與看法之回應。群聯電子已發展相關道德政策,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之議題作出及時性回應。以我們的專業意見而言,這份報告書涵蓋了群聯電子之回應性議題。

衝擊性

群聯電子已鑑別並以平衡和有效之量測及揭露方式公正展現其衝擊。群聯電子已經建立監督、量測、評估和管理衝擊之流程,從而在組織內實現更有效之決策和結果管理。以我們的專業意見而言,這份報告書涵蓋了群聯電子之衝擊性議題。

GRI 永續性報導準則

群聯電子提供有關遵循GRI永續性報導準則之自我宣告,與相當於"核心選項"(每個涵蓋特定主題GRI準則之重大主題,至少一個特定主題的揭露項目依循其全部的報導要求)的相關資料。基於審查的結果,我們確認報告書中參照GRI永續性報導準則的永續發展相關揭露項目已被報告、部分報告或省略。以我們的專業意見而言,此自我宣告涵蓋了群聯電子的永續性主題。

保證等級

依據 AA1000 保證標準 v3 我們審查本聲明書為中度保證等級,如同本聲明書中所描述之範圍與方法。

責任

這份永續報告書所屬責任,如同責任信中所宣稱,為群聯電子負責人所有。我們的責任為基於所描述之範圍與方法,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

英國標準協會於 1901 年成立,為全球標準與驗證的領導者。本查證團隊係由具專業背景,且接受過如 AA1000AS、ISO 14001、ISO 45001、ISO 14064 及 ISO 9001 之一系列永續性、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。本保證係依據 BSI 公平交易準則執行。

For and on behalf of BSI:


Peter Pu, Managing Director BSI Taiwan



Statement No: SRA-TW-2021034
2022-05-05

Taiwan Headquarters: 2nd Floor, No. 37, Ji-Hu Rd., Ni-Hu Dist., Taipei 114, Taiwan, R.O.C.
A Member of the BSI Group of Companies.

...making excellence a habit.™