

PHISON

2023

群聯電子永續報告書

Phison Electronics ESG Report



www.phison.com

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月成立於台灣新竹, 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, 2024年7月發布「2023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2023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、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、RealYou Investment Limited、合肥瑞瀚電子科技有限公司、Phison Technology Inc.及群佳科技製造股份有限公司。

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台灣所有營運據點。群聯電子台灣營運據點包含群聯電子總部、群聯電子新竹、台北及台南辦公室。

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 2018)、以及氣候變遷財務揭露框架(TCFD)為編製基準, 並由台灣德國北德技術監護顧問股份有限公司(TUV NORD Taiwan)根據AA1000AS v3 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: 2024年7月發行
- 前期發行版本: 2023年6月發行
- 下期發行版本: 預定2025年6月發行
- 永續報告書發佈週期與財報一致

目錄

CONTENT

關於本報告書	2	5. 責任供應鏈	50
目錄	3	5.1 供應鏈管理	51
執行長的話	5	5.2 衝突礦產管理	55
2023年績效亮點	6	6. 環境保護	56
呼應聯合國永續發展目標	8	6.1 氣候策略	56
永續管理指標	10	6.2 能資源管理	60
永續影響力策略地圖	12	6.3 廢汙水與廢棄物管理	63
1. 關於群聯	14	6.4 綠色設計	64
1.1 公司簡介	14	6.5 環保投資	67
1.2 主要產品與銷售地區	16	7. 員工照護	68
1.3 外部組織參與	17	7.1 員工聘僱狀況	68
2. 利害關係人議合	18	7.2 人才吸引與留任	72
2.1 重大主題鑑別流程	18	7.3 人才發展與訓練	82
2.2 利害關係人溝通	20	7.4 職業安全衛生	86
3. 永續治理	24	7.5 勞資溝通	92
3.1 永續發展政策	24	8. 社會共榮	93
3.2 公司治理	25	8.1 公益活動與集團策略	93
3.3 誠信經營	30	8.2 年度公益績效	96
3.4 法令遵循	32	附錄	100
3.5 風險管理	33	附錄一 GRI內容索引表	100
3.6 經濟績效	36	附錄二 永續會計準則委員會 SASB 內容索引	104
3.7 資訊安全	39	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	105
4. 創新與服務	42	附錄四 獨立保證意見聲明書	106
4.1 創新研發	43		
4.2 產品品質	47		
4.3 客戶關係管理	48		



潘健成

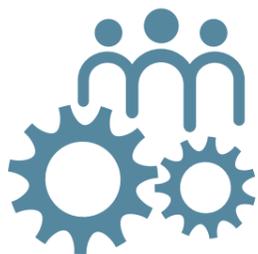
執行長的話

NAND儲存產業自2023年第三季中期開始逐漸轉變，包括NAND原廠的虧損狀況從2023年第一季的嚴重虧損，逐漸因為NAND原廠透過減產降低全球NAND總量供給量的因素，讓NAND市場價格逐漸好轉，也因此NAND原廠在2023年底前雖然還無法轉虧為盈，但最起碼整體市場的供需狀況開始逐漸恢復健康平衡，群聯電子也因為『廣積糧』的策略，包含IP技術、研發人才、專利、研發資金、庫存等全方位的紮穩根基累積，讓群聯在這波景氣回溫的過程中，有更顯著的受益與成長。雖然全球景氣與需求似乎尚未全面恢復，但是群聯透過自主技術與產品的積累，再加上群聯近期推出的新產品，包含獨家專利的『aiDAPTIV+』技術方案、企業級SSD、全系列UFS儲存方案、車規儲存模組、以及高速傳輸解決方案『Retimer/Redriver』等，讓群聯在市場低迷的過程中，依舊保有相對穩健且獲利的表現，我身為群聯的創辦人及執行長，實在感到非常欣慰與感激，也再再的證明群聯的策略以及布局持續在發酵。展望未來，群聯將持續以IC設計為基礎，協助全球的客戶打造出更多的加值解決方案，更重要的是，群聯期盼為全球NAND儲存產業創造更多價值，帶領一股從『價格競爭』提升至『增加價值』甚至『創造價值』的產業風潮趨勢。

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前6%-20%，亦入選道瓊永續指數永續年鑑(S&P Global Sustainability Yearbook 2024)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，群聯除力行節能減碳貢獻「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(管理)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三年，本年度攜手台灣好基金會，於苗栗縣通霄鎮新埔國小啟動六年「神農計畫」，凝聚小學生對家鄉的認同與自信。2023年本公司共投入超過新台幣773萬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。

2023年績效亮點



公司治理與產品

- 共召開10次董事會，董事平均出席率為94.38%。
- 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 2024)成員。
- 獲頒The Asset [Best ESG Solution - Liquidity and Investments] 獎項。
- PCIe 4.0 SSD E22T 車用儲存方案獲頒2024年台灣精品獎。
- 共鑑別出54家關鍵供應商，已全數完成稽核作業，稽核合格率为92.59%。
- 年度客戶滿意度為8.39分，滿意比例達85%。



環境保護

- CDP(Carbon Disclosure Project)氣候變遷問卷及水安全問卷取得B-。
- 購買1,001,964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及eMMC之晶片功耗效能比均呈下降趨勢，若以每日使用40GB做估算，考量年度出貨量，本公司PS8231、PS8325、PS5026及PS5027T四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48,907.12度電，相當於減少24.21公噸二氧化碳排放量。
- 舉辦2場環境教育講座。
- 綠色採購金額共計新台幣4,972,126元。
- 「海岸林復育長期計畫」邁入第三年，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3,000棵。



社會共榮

- 獲得衛福部國健署「健康職場認證」。
- 教育訓練總費用達新台幣489.9萬元，共開設440堂課程，滿意度分數平均達94.8分。
- 共舉辦3場健康篩檢及11場健康講座，參加健康促進活動達2,863人次。
- 員工協助方案(EAPs)年度累計諮詢人次達2,027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7,736,599元(含捐款與捐物)，2023年志工時數累積達737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
	4.4 4.5	<ul style="list-style-type: none"> 提供清寒學子獎學金，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。 推動「益起上學趣」五年扶助計畫，助力實踐STEAM教育理念。 與台灣好基金會合作，於苗栗縣通霄鎮新埔國小推動「神農計畫」，以「有機飲食、土地教育、家鄉認同」為三角核心，凝聚小學生對家鄉的認同與自信。 	CH8 社會共榮
	8.2 8.3 8.8	<ul style="list-style-type: none"> 配合營運規模壯大，2023年人員成長率約5%，積極擴大研發布局。 因應市場薪資水準的提升，每年依營運狀況評估調薪幅度，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，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1,784仟元，平均數為2,020仟元。 	CH3 永續治理 CH7 員工照護
	9.4	<ul style="list-style-type: none"> 持續投入研發資源，2023年研發費用超過新台幣103億元，佔營業費用的82.49%，取得全球專利總數達2,006件，在專利品質上，本公司的專利獲准率高達90%以上。 長期耕耘車用儲存市場，通過ASPICE CL3評核、ISO 26262認證、AEC-Q100認證、以及合作的製造廠商通過IATF 16949認證。開發車用eMMC、BGA SSD及UFS，打造滿足全球車廠在安全與品質上要求的全方位車用儲存方案。 透過將AI技術導入NAND控制晶片與演算法裡，以提升NAND儲存方案的運算效能與可靠度；同時本公司也建置數據科學團隊，開發並應用相關AI技術，建置世界級的驗證實驗室，加速群聯的儲存方案快速導入各種PC、手機、汽車、伺服器、電競等應用。 	CH4 創新與服務
	12.2 12.5	<ul style="list-style-type: none"> 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。 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
	13.1 13.3	<ul style="list-style-type: none"> 每年自主盤查碳排放，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。 支持「自然為本」解方 (NBS)，持續「海岸林復育長期計畫」。 2023年本公司新推出的SSD、UFS及eMMC之晶片功耗效能比均呈下降趨勢，若以每日使用40GB做估算，考量年度出貨量，本公司PS8231、PS8325、PS5026及PS5027T四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48,907.12度電，相當於減少24.21公噸二氧化碳排放量。 	CH6 環境保護 CH8 社會共榮
	17.16	<ul style="list-style-type: none"> 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	2023年目標	2023年實績	達成狀況	2025年中期目標	2027年長期目標
人才吸引與留任 ¹	■ 員工留任率	不低於90%	95.63%	達成	不低於90%	不低於90%
	■ 人才應聘率 ²	不低於10倍	18倍	達成	不低於10倍	不低於10倍
人才發展與訓練	■ 教育訓練滿意度分數	維持在92分以上	94.8分	達成	維持在94分以上	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	11.6小時	達成	不低於10小時	不低於10小時
職業安全衛生	■ 健康促進活動場次	7場	12場	達成	不少於8場	不少於8場
	■ 健康促進活動參與率	參與率達33%	59.9%	達成	參與率至少達35%	參與率至少達40%
	■ 健康促進推動成效率	活動目標達成率達55%	66.3%	達成	活動目標達成率至少達60%	活動目標達成率至少達60%
	■ 員工協助方案(EAPs)專案使用滿意度	維持在5.8分以上(滿分6分)	5.8分	達成	維持在5.8分以上(滿分6分)	維持在5.8分以上(滿分6分)
環境保護 ³	■ 人均用水量	較2018年減少8%	較2018年減少55%	達成	較2018年減少10%	較2018年減少12%
	■ 溫室氣體排放密集度 (溫室氣體排放量/百萬營收)	≤0.190公噸/百萬營收	0.325公噸/百萬營收	未達成 ⁴	≤0.320公噸/百萬營收	≤0.318公噸/百萬營收
	■ 再生能源使用比例	達總用電量3%	3.11%	達成	達總用電量10%	達總用電量10%
	■ 環境教育講座課程	≥2場	2場	達成	≥3場	≥3場
供應鏈管理	■ 依據生管部及採購部設定之交易條件，第一階供應商完成「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專業人員稽核之比例	稽核率達到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	改善比率達90%	82%	未達成 ⁵	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 ⁶	85%	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	達3場	5場	達成	3場	3場
	■ 累積種植樹木棵數	3,000棵	8,745棵	達成	6,000棵	10,000棵

¹ 考量本報告書揭露期程及指標持續性，本年度人才吸引與留任的績效指標由原來的「薪酬水準」及「員工意見調查參與率及敬業度正面評價比例」改為「員工留任率」及「人才應聘率」。

² 人才應聘率計算公式為應徵人數/招聘人數。

³ 五廠2024年初剛通過廢棄物清理計畫書，故2024年會增加一整個廠的生活垃圾及回收垃圾，預估會超過基準年變動之顯著性門檻(3%)，故今年暫不設定廢棄物長期減量目標，待2025年重新訂定廢棄物減量基準年及減量目標。

⁴ 本年度市場調整需求導致營收未達預期，故溫室氣體排放密集度指標未達成目標。此外，2023因盤查邊界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(3%)，故將排放基準年由2022年更改為2023年並且重新訂定2025年溫室氣體排放密集度目標。

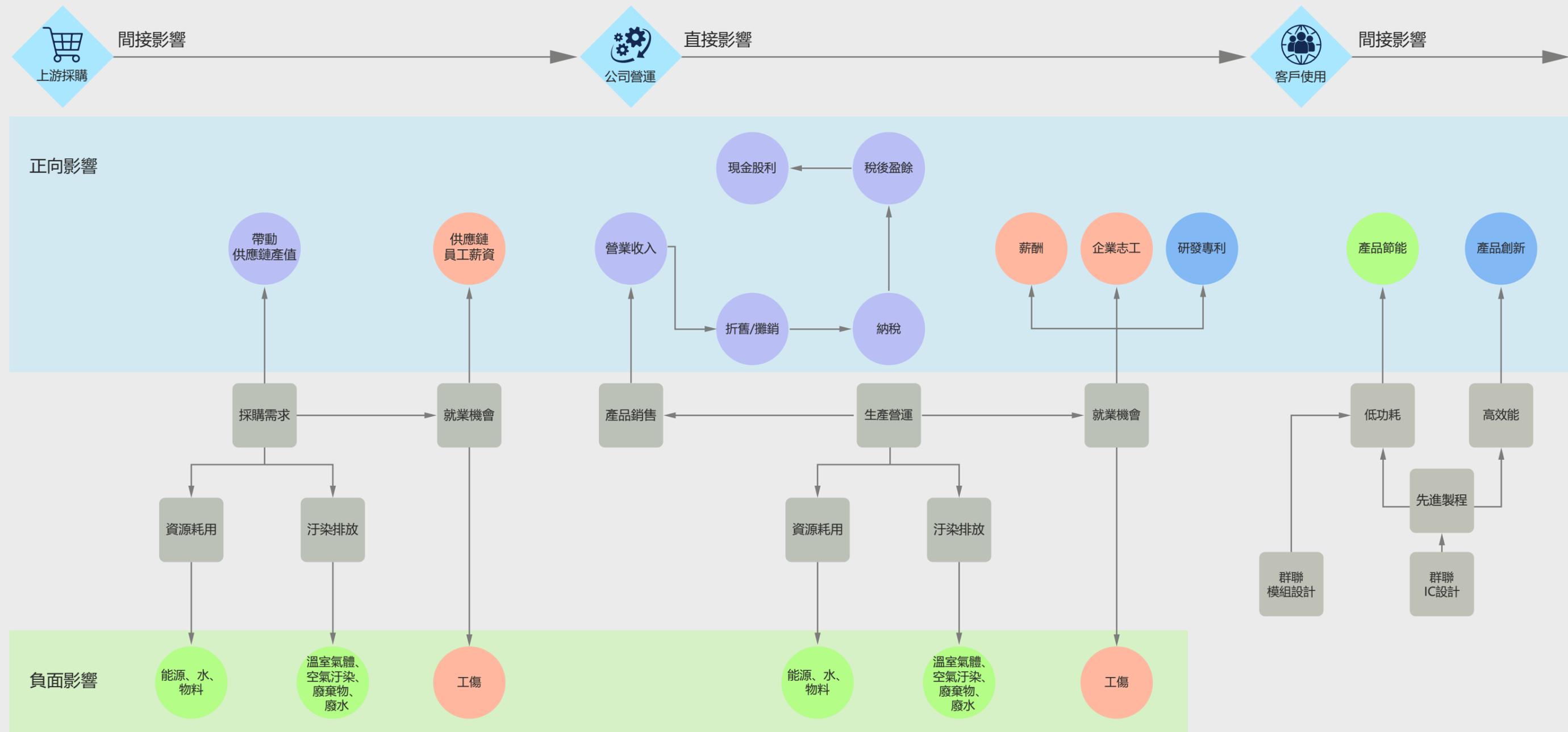
⁵ 本年度稽核供應商家數增加，其中部分小規模供應商無法立刻改善稽核缺失，故改善比率未達成目標，未來將持續輔導改善。

⁶ 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



- 👤 投資人:創造股利收入與報酬
- 🏭 供應商/加工廠:帶動供應鏈產值共同成長
- 🏛️ 政府:繳交稅收促進社會發展
- 🤝 客戶:共同實現產品應用與創新
- 👥 社區:挹注資源支持在地發展及強化社會韌性
- 👷 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 2,047,690 仟元
員工人數	4,398
產量	快閃記憶體模組產品124,298仟片 積體電路10,567仟片 控制晶片224,938仟片
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



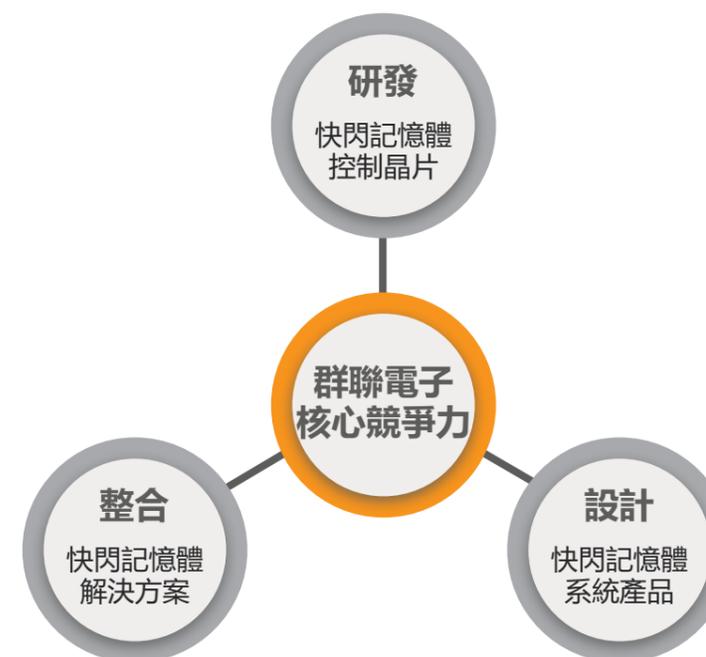
1.1.1 經營理念與發展策略

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，至今公司營運已包含智慧物聯網、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。

NAND儲存產業自2023年第三季中期開始逐漸轉變，包括NAND原廠的虧損狀況從2023年第一季的嚴重虧損，逐漸因為NAND原廠透過減產降低全球NAND總量供給量的因素，讓NAND市場價格逐漸好轉，也因此NAND原廠在2023年底前雖然還無法轉虧為盈，但最起碼整體市場的供需狀況開始逐漸恢復健康平衡，本公司也因為『廣積糧』的策略，包含IP技術、研發人才、專利、研發資金、庫存等全方位的紮穩根基累積，讓群聯在這波景氣回溫的過程中，有更顯著的受益與成長。

雖然全球景氣與需求似乎尚未全面恢復，但是群聯透過自主技術與產品的積累，再加上群聯近期推出的新產品，包含獨家專利的『aiDAPTIV+』技術方案、企業級SSD、全系列UFS儲存方案、車規儲存模組、以及高速傳輸解決方案『Retimer/Redriver』等，讓群聯在市場低迷的過程中，依舊保有相對穩健且獲利的表現，也證明群聯的策略以及布局持續在發酵。

展望未來，本公司將持續以IC設計為基礎，協助全球的客戶打造出更多的加值解決方案，更重要的是，群聯期盼為全球NAND儲存產業創造更多價值，帶領一股從『價格競爭』提升至『增加價值』甚至『創造價值』的產業風潮趨勢。



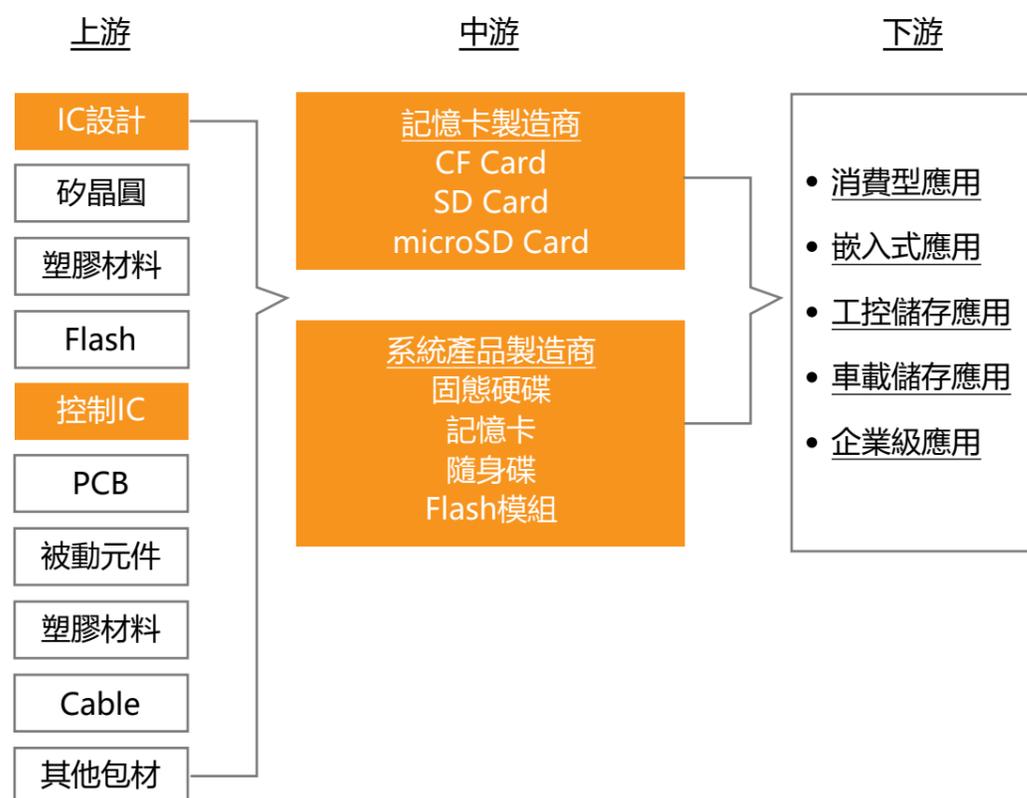
1.2 主要產品與銷售地區

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、中游兩部分，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：群聯電子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



1.2.2

本公司於臺灣苗栗設置總部，且於美國、日本及中國設立子公司，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。本公司於日本東京、美國聖荷西/博伊西、中國深圳/合肥、印度海德拉巴設置技術支援中心，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	● 台灣 苗栗
技術服務據點	● 台灣 新竹 / 台北 / 台南 ● 美國 聖荷西 / 博伊西 ● 中國 深圳 ● 日本 東京 ● 印度 海德拉巴
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	台灣	亞洲 (台灣以外)	美洲	歐洲	澳洲	合計
百分比(%)	28.30	46.65	20.95	3.99	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2023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 台灣半導體協會	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（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、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 8項重大主題，以下將在報告書各對應章節揭露管理方針。

步驟一

鑑別:包容性

1

本公司依據營運特性，並透過利害關係人議合標準(Stakeholder engagements standard, AA1000 SES) 五項原則：依賴程度(Dependency)、責任(Responsibility)、關注程度(Tension)、影響程度(Influence) 及多元觀點(Diverse perspective)，鑑別出6大主要利害關係人，再以GRI準則決定重大主題的流程，輔以過去一年中與各利害關係人互動溝通之回饋，並對照國內外永續發展趨勢及資料使用者之需求，由企業永續經營管理委員會討論後鑑別出20項永續主題。

步驟二

分析:重大性

2

本公司依循永續報告準則，以利害關係人問卷回饋、每年利害關係人溝通成果、媒體監測、法規鑑別等方式，輔以企業永續經營管理委員會的討論及補充，依據利害關係人對各主題的關注程度、各主題對經濟、社會、環境的衝擊程度、各個主題的影響規模、範疇、可能性後，選定8項重大主題，其他12項為本公司潛在永續主題，我們將持續進行管理，並做適度揭露。

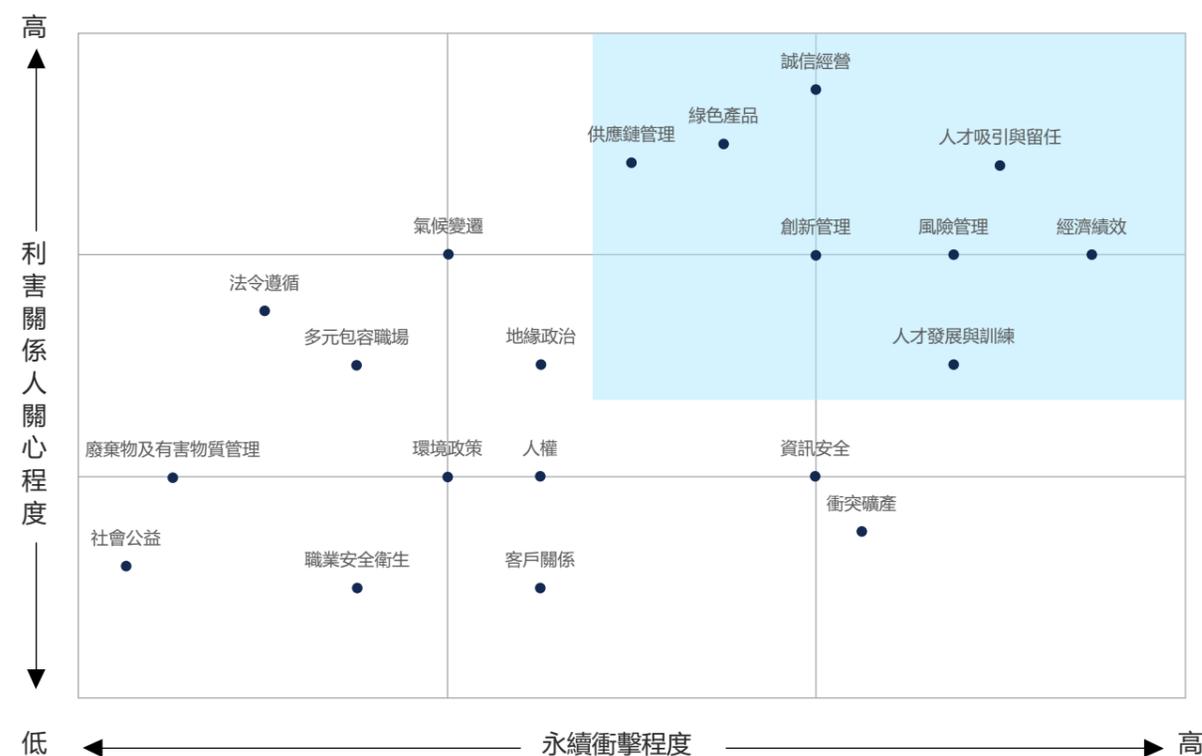
步驟三

確認:回應性

3

2023年重大主題矩陣圖共有20項主題，在企業永續經營管理委員會綜合考量各方利害關係人意見及對營運的重大性後，最終確認維持與上一年度相同的8項重大主題。本報告書依循GRI準則之揭露要求，在各重大主題對應章節詳細說明其相關政策、管理方針與管理績效。其它潛在永續主題亦做適度揭露以提升資訊透明度。

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	2023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14份客戶責任供應商/企業永續問卷 客戶滿意度調查 8.39/10 2023 年未收到任何侵犯客戶隱私或遺失資料的投訴 	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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"> 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) 	<ul style="list-style-type: none"> 回收113份供應商「永續風險評估問卷」 完成54家供應商夥伴RBA稽核 回收47家供應商夥伴RBA SAQ 	<ul style="list-style-type: none"> 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19場 發行年報及永續報告書 發布53則重大消息於公開資訊觀測站 發布9則新聞稿於公司官網 	<ul style="list-style-type: none"> 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3場法規宣導會及公聽會 協助回填政府產業問卷5份 	<ul style="list-style-type: none"> 3.3 誠信經營 3.4 法令遵循
社區 (NGOs、媒體)	<ul style="list-style-type: none"> 法令遵循 氣候變遷 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23場愛心義賣 發布53則重大消息於公開資訊觀測站 發布9則新聞稿於公司官網 	<ul style="list-style-type: none"> 3.4 法令遵循 6.1 氣候策略 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)	營運重要性					GRI準則	衝擊		衝擊類型		衝擊是否具 顯著性?	對應章節	
	研發	營收	成本	客戶滿意	品牌		風險	正面	負面	潛在			實際
1.經濟績效		●											3.永續治理
						GRI 3-3: 重大主題管理 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	V			V	V		3.永續治理
2.風險管理					●	●	GRI 3-3: 重大主題管理 305-1 直接 (範疇一) 溫室氣體排放 305-2 能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放 305-4 溫室氣體排放密集度	V		V	V		3.永續治理
3.創新管理	●	●			●		GRI 3-3: 重大主題管理	V		V	V		4.創新與服務
4.人才吸引與留任		●	●				GRI 3-3: 重大主題管理 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 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 406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	V		V	V		7.包容職場
5.綠色產品	●	●	●	●	●		GRI 3-3: 重大主題管理 302-5 降低產品和服務的能源需求	V		V	V		4.創新與服務
6.誠信經營					●	●	GRI 3-3: 重大主題管理 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	V		V	V		3.永續治理
7.人才發展與訓練	●	●	●				GRI 3-3: 重大主題管理 404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數 404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	V		V	V		7.包容職場
8.供應鏈管理			●		●	●	GRI 3-3: 重大主題管理 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		V	V	V		5.責任供應鏈

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。

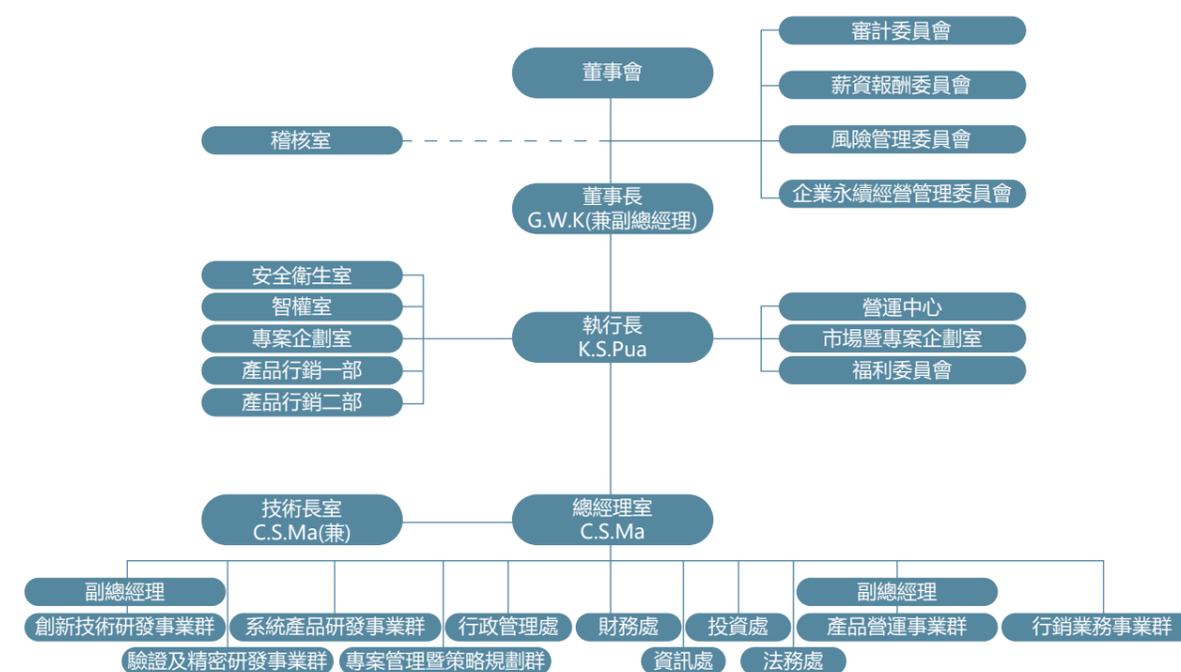
3.2 公司治理

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。2023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氣候風險鑑別及因應方案、產品效能優化趨勢、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、社會投入績效及國內外永續評鑑績效, 溝通的關鍵重大事件總數為8, 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，包括基本條件與價值(性別、年齡、國籍及文化等)及專業知識與技能(專業背景、專業技能及產業經歷等)，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有一席女性董事，占全體董事成員12.5%，截至2023年底全體董事成員平均年齡59.75歲；平均年資4.84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：顏暉駘	男	國立陽明交通大學 電機與控制工程學系	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； 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	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
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	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份有限公司董事； 新宇工業股份有限公司董事
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	鎧俠株式會社 非常勤囑託； 東芝材料株式會社 非常勤囑託； 東芝裝置&存儲株式會社 非常勤囑託； 株式會社名幸電子 監查役(社外)
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	技嘉科技(股)公司獨立董事； 執業會計師
獨立董事	王震緯	男	國立陽明交通大學 電子工程系	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	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； 台灣開放式課程聯盟顧問

董事會成員出席率

2023年共召開10次董事會，董事平均出席率為94.38%。

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：顏暉駘	9	1	10	90.00	連任
董事	歐陽志光	8	1	9	88.89	112.11.07 辭任
董事	鄭宗宏	10	0	10	100.00	連任
董事	承鑠投資有限公司 代表人：許智仁 代表人：莊秋安	5 5	0 0	5 5	100.00 100.00	舊任 新任
董事	楊俊勇	9	0	10	90.00	連任
董事	日商鎧俠株式會社 代表人：宮內弘	9	1	10	90.00	連任
獨立董事	王震緯	9	1	10	90.00	連任
獨立董事	莊雯秋	5	0	5	100.00	舊任
獨立董事	王惠民	5	0	5	100.00	新任
獨立董事	黃育綸	10	0	10	100.00	連任
平均出席率					94.38	

註：本公司於112年5月31日全面改選董事。

董事會成員自我精進

2023年董事成員進修課程及時數

課程名稱	總訓練時數 ⁷
內部交易之防範	21
企業結合行為之法規遵循	21
全球碳權發展現況及碳交易	3
2023轉型金融與永續揭露研討會	3
公平待客與金融消費者之保護	3
洗錢防制及打擊資恐相關實務探討	3
金融科技與監理科技趨勢與實務	3
上櫃與櫃公司內部人股權宣導說明會	3
總時數	60

⁷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。

2023年本公司首度委任外部專業獨立機構「台灣投資人關係協會」對本公司董事會、個別董事成員及功能性委員會（審計委員會及薪資報酬委員會）於2022年10月1日至2023年09月30日運作情形進行績效評估，該協會評估程序係結合本公司提供之文件、自評問卷及實地訪談三種方式進行評估，並依據評估結果出具績效評估報告。績效評估問卷涵蓋之構面、問卷調查結果及建議事項請參閱本公司官網。

董事會績效評估程序

1 確立當年度受評估之單位、期間及範圍

如整體董事會、個別董事成員、各功能性委員會等。

2 確立評估之方式

如董事會內部自評、董事成員（自我或同儕）自評、同儕評估、委託外部專業機構、專家評估等。

3 挑選適當之評估執行單位

本公司內部董事會績效評估之執行單位，應明確瞭解受評估單位之運作情形。功能性委員會評估之執行單位，因各功能性委員會之運作情形略有不同，視本公司之部門組織結構，調整由不同執行單位評估，該執行單位應具備公平、客觀且由與受評單位之運作無直接利害關係之人或單位為之。

4 執行績效評估作業

由各執行單位收集董事會活動相關資訊，並分發填寫相關自評問卷，最後由統籌之執行單位將資料統一回收後，針對評估指標之評分標準，記錄評估結果報告，送交董事會報告檢討、改進。

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。本公司給付執行長及總經理、副總經理等經理人酬金發放政策，依照年度擬定計劃之財務性指標（即每股盈餘及股東權益報酬率）之達成率，做為績效考核依循並連結相關之酬金；並依照薪資報酬委員會組織規程參考該職位於同業通常水準支給情形，公司內該職位的權責範圍以及對公司營運目標的貢獻度給付酬金。訂定酬金之程序，除參考公司整體的營運績效，亦考量個人所投入之時間、所擔負之職責、達成個人目標情形、擔任其他職位表現、公司近年給予同等職位者之薪資報酬，暨由公司短期及長期業務目標之達成、公司財務狀況等作為衡量之依據；本公司總經理及副總經理等經理人酬金，由薪資報酬委員會個別審議後，將所提建議提交董事會討論決議通過後發放。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，最高治理單位和高階管理階層的薪酬政策亦尚未和永續績效勾稽。

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、2023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"> 1. 定期檢討公司規程並提出修正建議。 2. 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。 3. 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、獨立董事黃育綸女士、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。 ■ 2023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"> 1. 依證交法第十四條之一規定訂定或修正內部控制制度。 2. 內部控制制度有效性之考核。 3. 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。 4. 涉及董事自身利害關係之事項。 5. 重大之資產或衍生性商品交易。 6. 重大之資金貸與、背書或提供保證。 7. 募集、發行或私募具有股權性質之有價證券。 8. 簽證會計師之委任、解任或報酬。 9. 財務、會計或內部稽核主管之任免。 10. 由董事長、經理人及會計主管簽名或蓋章之年度財務報告。 11. 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、獨立董事黃育綸女士、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。 ■ 2023年共召開8次會議，平均出席率為 95.83%。
企業永續經營管理委員會	2021	<ol style="list-style-type: none"> 1. 推動及強化公司治理與誠信經營制度。 2. 推動及發展企業永續相關事項。 3. 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。 ■ 每年至少召開一次，並得視需要隨時召開會議。 ■ 2023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	<ol style="list-style-type: none"> 1. 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。 2. 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。 3. 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。 4. 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。 ■ 每年至少召開一次，並得視需要隨時召開會議。 ■ 2023年共召開1次會議，委員平均出席率為 100%。

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	依據本公司「誠信經營守則」、「員工行為準則」及「RBA 手冊」等規定，承諾遵循所有相關法令的規範包括反貪腐、反賄賂或反托拉斯（公平競爭）法規，以及會計準則、會計控制與審計實務，訂定「檢舉辦法」，明確建立本公司檢舉管道及調查處理程序，使本公司所制定之「誠信經營守則」及「員工行為準則」得以落實執行，並維護檢舉人之合法權益。
長期目標	維持無貪腐或違反誠信經營之事件。
績效	<ol style="list-style-type: none"> 2023年無任何貪腐或違反誠信經營之事件。 新人誠信經營課程完訓率達100%。 在職員工誠信經營課程完訓率達100%。 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	<ul style="list-style-type: none"> 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
行動計畫	<ol style="list-style-type: none"> 依公司實際需求及配合法令修訂，持續修正公司治理實務守則、誠信經營相關辦法及檢舉辦法。 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。 持續請員工簽立群聯電子商業行為與道德準則行為承諾聲明書。 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。2023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(含誠信經營法規遵循、反貪腐、內線交易、會計制度及內部控制等相關課程)，受訓人數合計3,588人，受訓時數達3,991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」。

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2023年2月及7月通知董事及內部人2022年度及2023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。

2023年違反行為準則/道德規範的案件統計

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

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

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。2023年本公司無因違反經濟、環境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，僅有兩件違反勞動基準法之裁罰，皆已改正完畢。

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。

處分字號	違反的法規條文	罰款的總金額	公司改善作法
府勞資字第1120163673號	勞動基準法第32條第2項，延長之工作時間連同正常工作時間，一日超過十二小時。延長之工作時間，一個月超過四十六小時。	罰鍰新台幣2萬元整。	針對勞工延長工時之情事，將依相關法令規定辦理。
府勞資字第1120210273號	(1) 勞動基準法第24條，未依規定計算給付延時工資。 (2) 勞動基準法第32條第2項，延長之工作時間連同正常工作時間，一日超過十二小時；延長之工作時間，一個月超過四十六小時。	罰鍰新台幣4萬元整。	針對勞工延長工時之情事，將依相關法令規定辦理。

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

法規收集	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	依據所收集之法規，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。

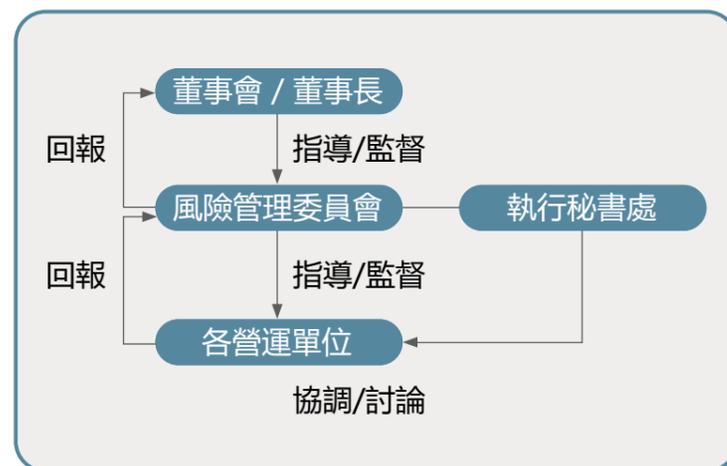
3.5 風險管理

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	<ol style="list-style-type: none"> 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。 針對資安風險，於2022年12月導入內部弱點管理平台-Tenable.sc，於2023年11月導入網路偵測和回應系統(NDR)。 全體員工風險管理相關課程完訓率100%，總受訓時數為3,476小時。
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	<ol 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。 針對關鍵產品中使用的料件進行原物料來源盤點，並尋找替代料。 執行缺水的營運衝擊分析，建置水情預測系統，增加備援管路。 執行缺電的營運衝擊分析，除固定的柴油發電機及UPS測試作業，也購置空柴油桶及加油泵，當緊急時可以自行購買柴油補充，維持發電機運轉。 持續實施社交工程專案、滲透測試專案，並進行教育訓練，培養員工謹慎使用郵件之習慣；運用Panorays-第三方安全風險分析平台及網頁弱點掃描強化外部弱點。 每年要求員工完成營運持續管理(BCM)課程。
評量機制	<ol 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。



風險管理政策與程序辦法請參考官網



3.5.2 風險管理辨識及因應方案

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，2023年經營風險辨識結果包含資訊安全⁸、氣候變遷⁹、供應鏈管理¹⁰、人力短缺¹¹等風險因子，新興風險則有國際淨零趨勢及再生能源風險、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	因應作為
國際淨零趨勢及再生能源風險	各國持續訂定淨零排放目標及修訂相關環境法令，品牌客戶亦提出淨零排放承諾及期程，並要求供應鏈使用一定比例的再生能源，然而台灣再生能源供應不足，用電成本亦較傳統電價昂貴，對於企業營運將造成影響。	為符合國內外環境法規及回應品牌客戶對於價值鏈減碳的期望，本公司需承擔額外碳成本。	<ul style="list-style-type: none"> 廠內每年持續進行碳盤查及節能減碳專案。 購買再生能源。 未來導入組織碳盤查及產品碳足跡管理平台，提升管理效率，掌握產品生命週期中的排放熱點。
地緣政治對公司投資與營運的風險	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。	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。

⁸ 資訊安全因應對策請詳3.7資訊安全

⁹ 氣候變遷因應對策請詳6.1氣候策略

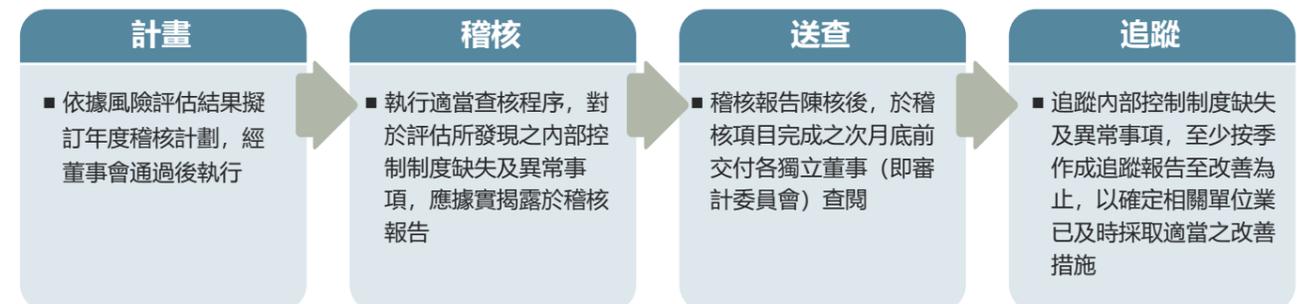
¹⁰ 供應鏈管理因應對策請詳5.1供應鏈管理

¹¹ 人力短缺因應對策請詳7.2人才吸引與留任

3.5.3 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。

本公司實施內部稽核，其目的在於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	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	1. 營收達新台幣48,221,630仟元。 2. 全年營業毛利達新台幣16,114,244仟元。 3. 基本每股盈餘為新台幣18.48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

2023年本公司全年度累計毛利為161.14億元，毛利率達33.42%，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，本公司持續布局轉型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。本公司也主動積極協助全球客戶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，而這也將是未來本公司成長的動能之一。

合併綜合損益表

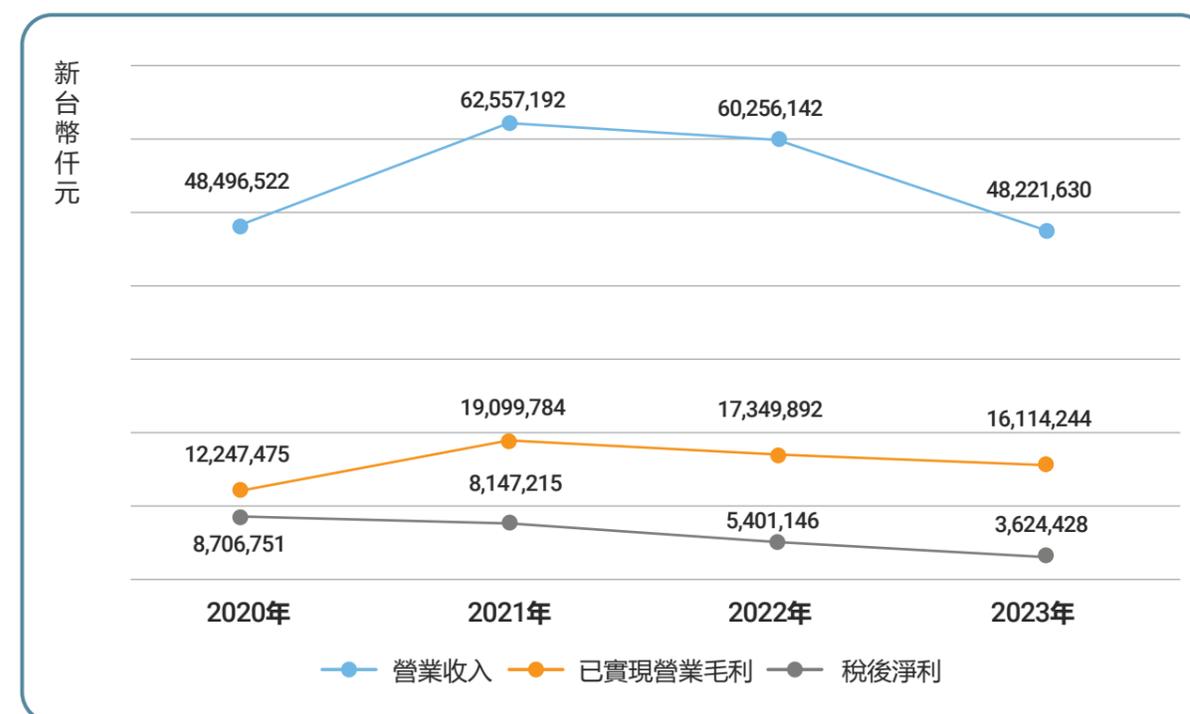
單位: 新台幣仟元

項目 / 年度	FY2020	FY2021	FY2022	FY2023
營業收入	48,496,522	62,557,192	60,256,142	48,221,630
營業成本	36,249,047	43,457,408	42,906,250	32,107,386
已實現營業毛利	12,247,475	19,099,784	17,349,892	16,114,244
所得稅費用	986,678	1,590,399	895,774	475,014
稅後淨利	8,706,751	8,147,215	5,401,146	3,624,428
基本每股盈餘	44.14	41.34	27.71	18.48

註1: 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。

註2: 營業成本包含未實現銷貨損益。

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。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



2022年及2023年台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2023年因適用境外資金匯回課稅條例以及更正以前年度未分配盈餘核定退稅及2023年經國稅局核准免辦理營所稅暫繳申報，故本公司2023年有效稅率11.59%及現金稅率10.31%兩者均較 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15.90%及平均現金稅率14.12%為低。

稅務資訊

(單位: 新台幣仟元)

財務報導	FY2022	FY2023
稅前淨利	6,296,920	4,099,442
所得稅費用	895,774	475,014
有效稅率 (%)	14.23%	11.59%
支付之所得稅	2,060,606	422,646
現金稅率 (%)	32.72%	10.31%

2023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	4,277	46,411,379	3,926,703	389,209	92.08%
美國	投資及貿易服務、業務服務據點	29	463,145	11,419	10,019	2.37%
日本	快閃記憶體應用銷售、業務服務據點	58	1,347,106	158,082	22,993	5.44%
中國	投資及技術服務據點	28	0	2,025	107	0.03%
印度	技術服務據點	6	0	1,213	318	0.08%
合計		4,398	48,221,630	4,099,442	422,646	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。本公司持續要求各部門完成年度「個資保護風險自評」作業，並提交評估結果至風險管理委員會。2023年，本公司並未接獲跟資訊安全、外洩客戶資料或侵犯客戶隱私相關的申訴事件。

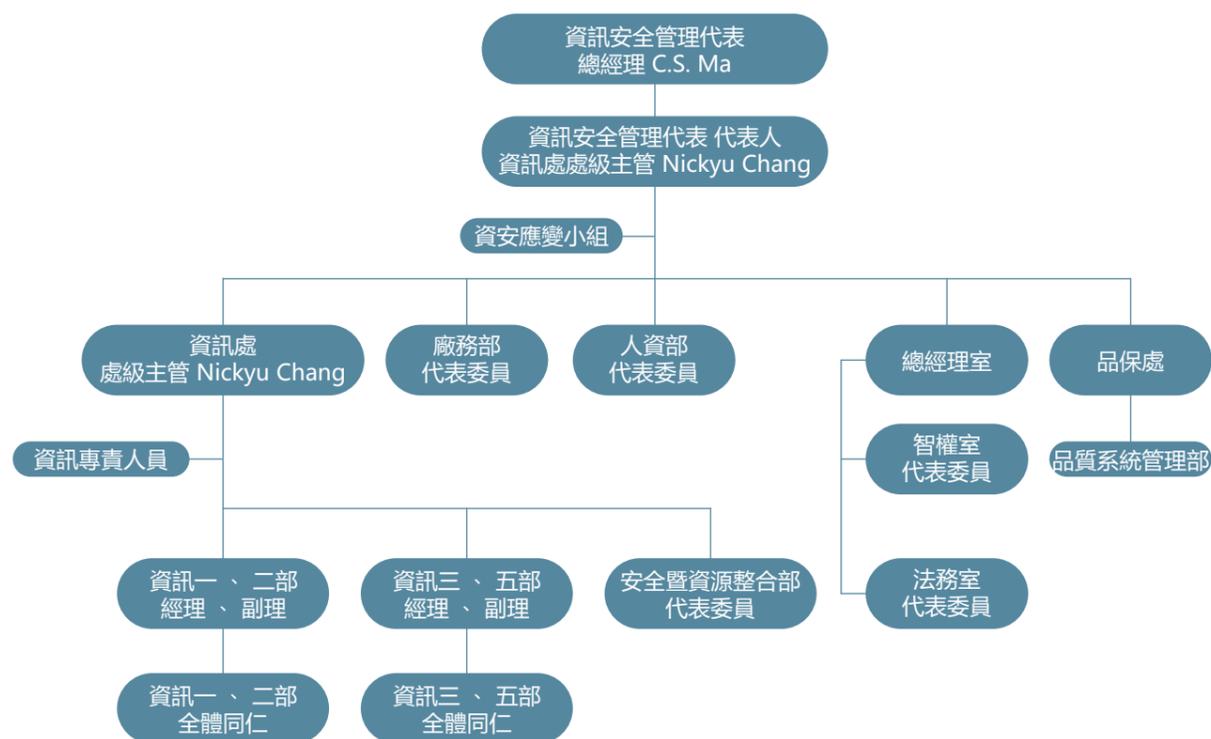
資訊安全政策請參考官網



本公司加入台灣電腦網路危機處理暨協調中心(TWCERT/CC)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。

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，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理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)。

資訊安全風險管理計畫

2023年完成事項

- 實施社交工程演練，並對誤開啟信件或連結之人員進行教育訓練，並留存相關紀錄備查。
- 對官網進行滲透測試。
- 運用 Panorays 第三方安全風險分析平台及網頁弱點掃描強化外部弱點。
- 導入 Tenable.sc 內部弱點管理平台。
- 導入網路偵測和回應系統 (NDR)。

2024年計畫

- 建置資訊安全績效指標。
- ISO27001 進版到 2022 版。
- 持續實施社交工程演練，提高同仁警覺意識。
- 評估導入源碼檢測，於開發階段針對應用程式的原始碼進行測試與分析，找出潛在的漏洞與弱點並進行修補作業。
- 評估導入 Vmware 東西向防火牆，在不變更網路的情況下，保護 Vmware 之間、Vmware 與實體設備間的所有東西向流量。
- 導入端點防護，與關聯式事件分析系統整合。

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。2023年資訊處資安通告主題含括密碼定期變更宣導、社交工程演練、勒索病毒事件分享、反詐騙資訊宣導等。2023年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、人員資訊安全守則及社交工程攻擊防範意識宣導(員工總受訓時數為3,762小時)，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(員工總受訓時數為3,669小時)，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. 2023年共成功研發3項新技術。 2. 2023年全球專利總數累積達2,006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103億元，占營業費用的83%。
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	2023年本公司新推出的SSD、UFS及eMMC之晶片功耗效能比均呈下降趨勢，若以每日使用40GB做估算，考量年度出貨量，本公司PS8231、PS8325、PS5026及PS5027T四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48,907.12度電，相當於減少24.21公噸二氧化碳排放量。
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	1. 產品功耗效能比降低比率。

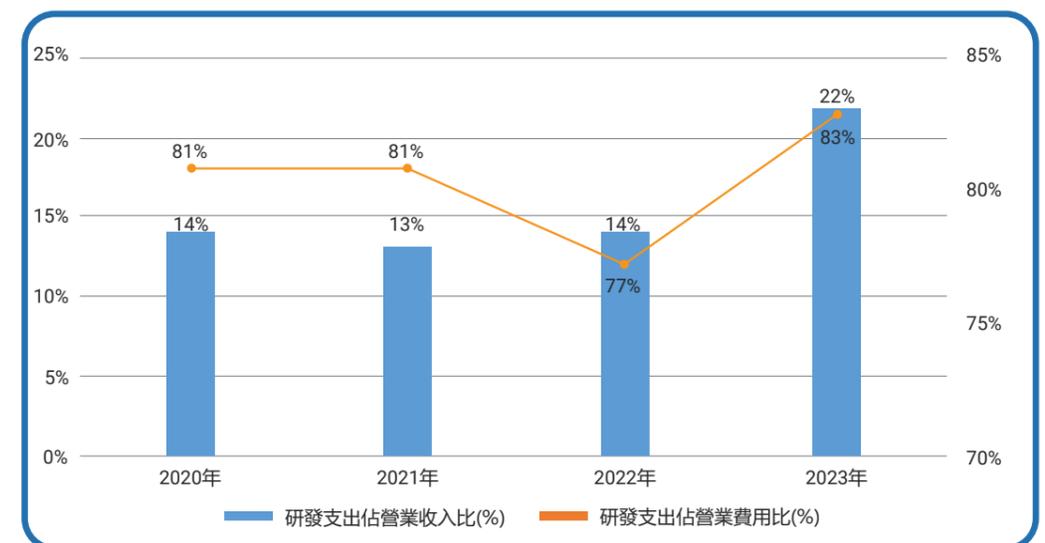
本公司在2023年推出許多的新方案與服務，包括推出全球首創且唯一NAND控制晶片暨儲存模組、研發資源共享與ASIC設計服務平台 (IMAGIN+ Platform)、PCIe 5.0高速解決方案 (全球首款PCIe 5.0 DRAM_Less SSD E31T、PCIe 5.0 Redriver PS7102/PS7103)、全系列企業級SSD儲存方案 (X1、P1、E26DC、E18DC)、自主研發獨創的AI服務方案 (aiDAPTIV+) 等，持續積極協助全球的客戶跟夥伴們打造各種客製化的加值甚至創造價值的高速傳輸與儲存方案。

4.1 創新研發

4.1.1 研發投入

本公司致力於成為快閃記憶體控制晶片暨儲存解決方案整合服務領導廠商，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、PCIe Gen5 SSD控制晶片、Security USB 隨身碟控制晶片等，皆屬同業中之領先群。

雖然2023年前三季度外在經濟環境艱困，本公司持續投入研發資源，全年研發費用超過新台幣103億元，佔營業費用的83%，佔營業收入的22%。研發團隊人數則增加為3,016人，較前一年增加6.4%，約佔員工總人數80%，積極擴大研發能量。



車用儲存市場一直是NAND儲存產業的一大成長動能。根據市調機構資料，目前全球每年的汽車銷售總量介於7000萬至9000萬台左右，雖然目前車輛所使用的NAND儲存裝置很多，但依舊以小容量的應用為主，包含汽車導航、行車紀錄器、數位電子儀表板、電子中控台、影音設備等。然而，這樣的趨勢將在行車輔助系統以及自駕車的發展下有所改變。根據全球最大的車用記憶體原廠資料以及全球知名車廠數據，未來10年內，每台車所需要的NAND儲存容量將上升自1TB至4TB；換言之，車用儲存市場將是NAND儲存產業的一大成長動能機會。也因此，本公司持續積極佈局車用儲存控制晶片研發，目前已有完整車用儲存方案，包含eMMC、BGA SSD、UFS、以及SD/microSD等，並透過IP授權、ASIC設計服務、車用儲存控制晶片、客製化服務等，提供全球最完整的車用儲存方案。

2023年6月，本公司通過符合Automotive SPICE(簡稱 A-SPICE or ASPICE)Capability Level 3 (CL3) 能力等級¹²，成為全球第一家獨立控制晶片商之eMMC控制晶片通過此項車用軟體開發與驗證流程之供應商。此外，本公司也已通過ISO 26262認證、AEC-Q100認證、以及合作的製造廠商通過IATF 16949認證，代表群聯的車用儲存方案技術與軟體研發流程已達國際級最高水平，符合所有Tier-1車廠的要求。展望未來，不只車用eMMC，針對車用BGA SSD及UFS的開發，群聯電子也將持續導入ASPICE標準，打造滿足全球車廠在安全與品質上要求的全方位車用儲存方案，共同迎接自駕車與電動車時代的來臨。

¹² 目前ASPICE是國際公認含金量最高的軟體開發標準，根據ASPICE標準的定義，能力等級3 (CL3)是指「已確立」(Established)，也是目前已知全球各車廠對ASPICE的最高要求。此等級特徵為除了工作產出有達到要求外，企業也須有一套標準化的方法來評估各流程的執行績效與管理工作產出，且有制定並執行根據專案屬性與特徵的流程裁剪規則。

4.1.2 研發成果

近期隨著ChatGPT等超大型AI模型的興起，帶動AI人工智慧於未來可能輔助企業與個人的無窮想像空間。也因為AI模型的成長速度極快，導致提供AI服務的硬體建構成本大幅提升，其主要原因為現行AI模型主要運行於GPU與DRAM當中，但未來AI模型的成長速度將遠超過GPU與DRAM可供給的量。根據微軟研究報告指出，AI模型的成長速度將會是GPU卡中的DRAM成長速度的200倍；換言之，現行的AI運算硬體架構成長速度可能已無法滿足AI應用的需求。因此，群聯於2023年發佈自主研發的AI人工智慧運算服務『aiDAPTIV+』¹³。此AI架構為透過群聯獨創整合SSD的AI運算架構，將大型AI模型做結構性拆分，並將模型參數隨應用時間序列與SSD協同運行，以達到在有限的GPU與DRAM資源下，最大化可執行的AI模型，預計能有效降低提供AI服務所需投入的硬體建構成本。而首波的應用場景為全球首款導入整合SSD協同運算的量產aiDAPTIV+ AOI光學檢測系統(簡稱 Phison aiDAPTIV+ AOI服務)，助力SMT工廠加速進入工業4.0，並進一步提升檢測精準度，消除人力檢測所導致的不穩定性。

此外，本公司的 PCIe 4.0 SSD E22T 方案是一款搭載 12nm 製程的可客製化車用 SSD 儲存控制晶片，最高連續以及隨機讀寫效能最高分別能達到 7000MB/s 與 1000K IOPS，且支援-40°C至95°C的運作溫度(Operating Temp.)，能有效地在嚴苛的車載系統中肩負起資料儲存的重任。此外，群聯的車用 E22T 儲存方案也相容 ASIL-B 汽車安全等級、支援 SR-IOV 與 Dual-Port 以及最高容量達到 2TB 等次世代的車用儲存規格，相信在未來能滿足各種車載系統以及電動車儲存架構的需求，本公司亦因此獲頒2024年「台灣精品獎」¹⁴。

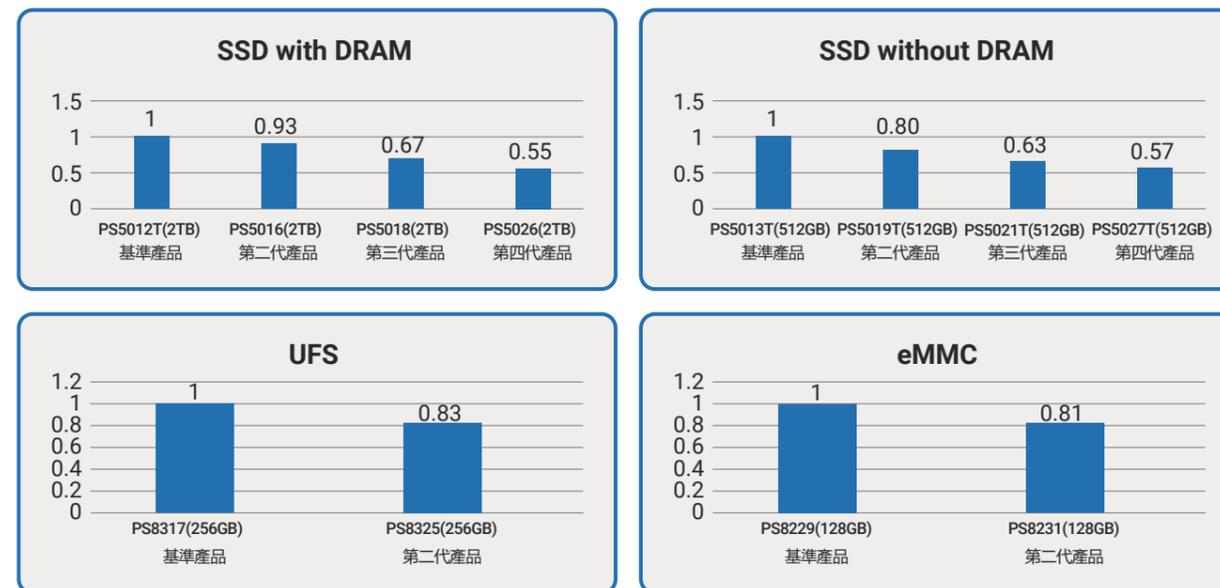
¹³群聯的aiDAPTIV+ AOI服務，能適用於各種SMT產品線，包含SSD、顯示卡、DRAM、主機板等，目前已有將近10家的SMT夥伴與客戶導入Phison aiDAPTIV+ AOI服務，提升客戶與SMT廠既有AOI系統的準確率，並降低因人員失誤產生的逃脫率至10 DPPM以下，大幅提升直通率達99%以上。

¹⁴台灣精品獎(Taiwan Excellence Award)是台灣經濟部自1993年設立之獎項，每年經嚴格選拔機制，依據「研發」、「設計」、「品質」、「行銷」4大專業項目，同時考量「台灣產製」條件，綜合評選出「創新價值」之產品，授予台灣精品獎，作為台灣產業的表率，由政府在国际市場推介，形塑台灣產業創新形象。



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。2023年本公司新推出的SSD、UFS及eMMC之晶片功耗效能比均呈下降趨勢，若以每日使用40GB做估算，考量年度出貨量，本公司PS8231、PS8325、PS5026及PS5027T四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48,907.12度電(等於176.07千兆焦耳)，相當於減少24.21公噸二氧化碳排放量。

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/ eMMC/ SSD without DRAM之對比容量皆選用主流出貨容量。SSD with DRAM系列產品中，PS5026為本公司使用PCIe Gen5介面的最新產品，綜合市場需求、科技世代演進及設計考量，該產品相較早期設計已針對容量全面升級，無保留可直接對標早期產品的512GB容量點，因此本年度皆以2TB做比較。

註3: 2023年因FLH製程改良，新款PS5026的功耗效能比顯著提升，相較2022年生產的舊款PS5026，功耗效能比由1.10優化至0.88。

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PS8231/ PS8325/ PS5026 / PS5027T四款產品減碳之總和。

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。2023年本公司共成功研發3項新技術：

類別	新技術說明
服務方案	推出全球首創且唯一NAND控制晶片暨儲存模組研發資源共享與ASIC設計服務平台 (IMAGIN+ Platform)
服務方案	推出自主研發獨創AI人工智慧運算服務方案aiDAPTIV+
信號調節IC	推出同時相容於PCIe 5.0和CXL 2.0的Redriver IC PS7102 / PS7103 和 Retimer IC PS7201 / PS7202

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。

2023年本公司全球專利總數累積達2,006件，於台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。

申請地	台灣	中國大陸	美國	其他	共計
研發專利 成果件數	724	631	621	30	2,006

2023年 專利排名

本國法人發明專利申請百大排名 83 名

本國法人發明專利公告發證百大排名 74 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稽，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。

2023年本公司共稽核37家協力廠，均有達到合格分數標準，合格率为100%。2023年本公司無發生任何產品召回事件。

評鑑作業流程

- 1 由生管單位要求協力廠完成填寫「供應商基本資料調查表」，並做初步書面審核。
- 2 通過初步書面審核者，提供「協力廠品質系統評鑑稽核表」先由協力廠商自評，協力廠商應於實地稽核前三日填寫完成。
- 3 由品保協同相關單位確認「協力廠品質系統評鑑稽核表」資料是否齊全，必要文件是否有效，若不符合需求則退回協力廠商重新提供。
- 4 書面文件評鑑通過後，品保協調各單位之實地評鑑日期與時間，以書面或E-mail通知相關單位評鑑時程與評鑑方式。
- 5 相關單位依據約定時間進行實地評鑑，評鑑方式依據「協力廠品質系統評鑑稽核表」、「協力廠商評鑑表」進行查核。
- 6 實地評鑑完成後，將發現的缺點整理於「協力廠品質稽核缺點矯正表」，並於結束會議時提交協力廠人員進行確認及備份，以便持續追蹤並進行改善。

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，為瞭解客戶需求與期望，本公司每年以營收80%為客戶滿意度調查範圍，2023年共向57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。

2023年平均客戶滿意度為8.39分，其中有49家客戶總分高於或等於7分，滿意比例達85%，達成年度滿意比例70%的目標。

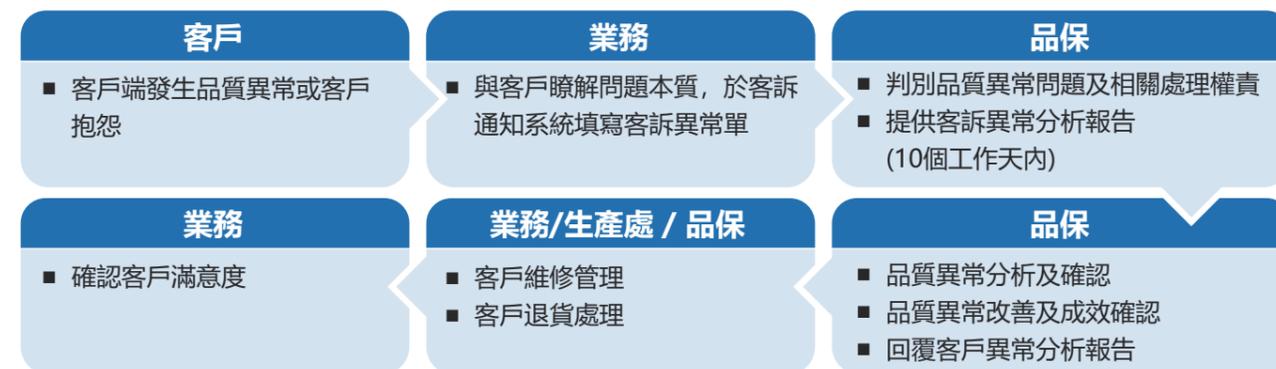
客戶滿意度	2020年	2021年	2022年	2023年
分數	7.09	7.55	8.12	8.39
滿意的客戶比率 (%)	44	62	80	85
接受調查之客戶總營收占比 (%)	62.13	80	80	80

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。

2023年客訴異常單成立的筆數共12筆，其中9筆已於2023年12月31日前結案，其它2筆因修改異常相關資訊已於2024年1月4日結案，另外1筆目前於商務討論貨批的處置方式，預計可於2024年上半年度結案。

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	<ol style="list-style-type: none"> 1. 年交易金額在100萬以上且每年進貨12筆以上之第一階供應商100%簽署「供應商行為準則」。 2. 每年要求符合生管部及採購部設定之交易條件的第一階供應商完成「永續風險評估問卷」，完成率維持在100%。 3. 2023年關鍵供應商接受RBA 稽核的比率達90%，2025年達到100%，2027年維持在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%，2027年維持在100%。
績效	<ol style="list-style-type: none"> 1. 2023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」。 2. 符合生管部及採購部設定之交易條件的第一階供應商「永續風險評估問卷」完成率達 100%，及格率由66%提升至85%。 3. 共對54家關鍵供應商進行RBA稽核作業，稽核合格率为92.59%。 4. 優良供應商家數比例高達97.67%。
責任	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	<ol style="list-style-type: none"> 1. 依據採購金額，將供應商分為關鍵供應商¹⁵、一般供應商，以進行差異化管理，確保管理資源投入效益。 2. 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。 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%，預計2024年調整占比至10%。 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，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。 5. 於2023年舉辦第一場供應商會議，並提供RBA、ESG相關教育訓練。以後每年均會舉辦訓練課程，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。
評量機制	<ol style="list-style-type: none"> 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。

¹⁵關鍵供應商是以主力產品關鍵料件供應商作為基準。關鍵供應商須接受每年一次由本公司專業人員執行的RBA稽核。

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。

本公司深知在追求公司持續成長的過程中，營運策略必須兼顧社會與環境帶來之影響與衝擊。因此，本公司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》，並每年依據生管部及採購部設定之交易條件，要求既有第一階供應商填寫「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，並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(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%。

同時本公司考量採購金額、交貨批數及供貨性質等因素，篩選出須配合簽署《供應商行為準則》的第一階供應商，為持續提升供應鏈的永續意識，本公司於2023年進行供應商行為準則改版，並要求符合條件的供應商重新簽署行為準則(行為準則簽署率為100%)；此外本公司召開供應商會議，以RBA VAP 7.1版本為基礎教材，輔以群聯重要永續政策，對關鍵供應商及承攬商進行教育訓練，內容涵蓋人權、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。

供應商行為準則請參考官網



本公司亦運用供應鏈管理平台(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。

供應鏈管理四大執行方針



5.1.2 永續採購

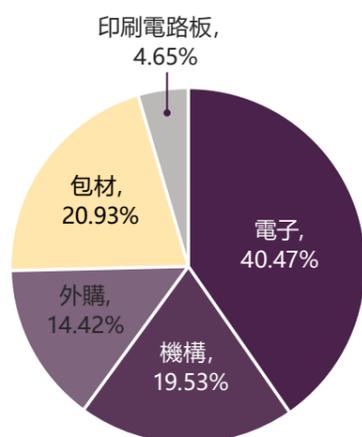
為強化供應鏈韌性及掌握原物料狀況，本公司定期執行短、中、長期物料風險評估，短期風險評估包括供應商庫存、代理商貨源調配、替代料遞補、現貨市場搶購、產地調查、產能調查；中、長期風險評估係指供應商設想異常事件的惡化及影響程度，評估異常事件對企業可能產生的風險。若有需要，由採購部主導召開緊急事件應變會議，依緊急事件調查結果之影響程度，做為相關單位之應變依據。

此外，為持續改善庫存管理，針對長期無需求的物料，會由RD/PM確認是否能轉成其他常用物料，增加共用性或者轉售；針對長交期物料，採購部會協調及配套溝通交期回歸合理期間，配套鑑別NCNR、LTA、Cancellation Day、forecast料件，有效縮短交貨日期。

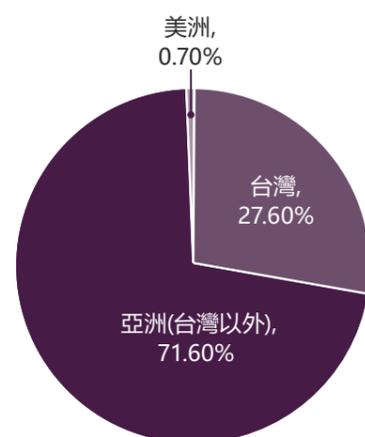
在地採購

2023年本公司供應商家數達215家，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%的供應商在台灣，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。

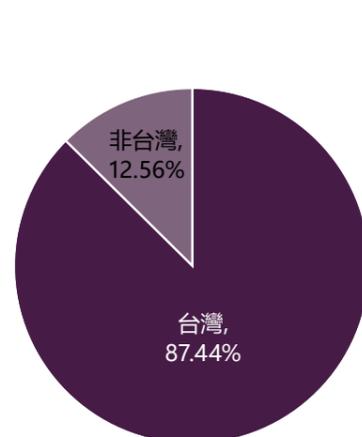
供應商種類家數占比



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. 當地採購是指向台灣供應商採購。

關鍵物料管理

延續2021年關鍵物料管理成果，2023年本公司盤點因地緣政治產生的料件供應風險，調查後判定9%存在風險，調查整合關鍵產品之關鍵物料，其中有16%存在供應風險，2024將接續成果，一同與供應商、客戶溝通各供應商在此議題的因應機制，給客戶及投資人明朗的方向及作為，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。

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。2023年本公司綠色採購金額共計新台幣4,972,126元。

5.1.3 供應商考核

本公司以往以QDCS (品質、交期、成本、服務) 四個管理面向鑑別優良供應商，於2023年起新增ESG(環境、社會、公司治理)考核面向(權重為5%)，依據考核分數將供應商分為 A、B、C、D 四個等級，並且將結果提報至管理審查會議。

評選優良的供應商(A級)享有優先承製、選用、下單、新開發產品之權利，而對於不合格供應商(D級)採購部會主動通知供應商考核結果，不合格供應商應於三個月內提出改善方案及執行結果；經相關單位複核。合格且評分良好的供應商採購部會增加採購量，至於不合格供應商則會遵循「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鏈整體品質。

2023年本公司的供應商家數為215家，其中優良供應商(B級含以上)家數達210家，比例高達97.67%，透過長期合作關係的建立，獲得品質穩定的物料供貨，滿足客戶需求。

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	8	202	3	2
占比(%)	3.72	93.95	1.40	0.93

2023年本公司以「供應商整合」作為主軸，以電子、機構、包材類供應鏈進行盤查及評估，電子料以主替配比爭取量價，留下具競爭力的供應商(實績:減少4家); 機構料整合少量、客戶指定機種(實績:減少10家); 包材料整合少量、客戶指定供應商，溝通客戶採用群聯現有供應商樣品送驗承認(實績:減少8家)，達到管理資源整合及集中性爭取價量之效果，適當調整健全供應商體制。此外，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、倫理規範及供應鏈管理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。

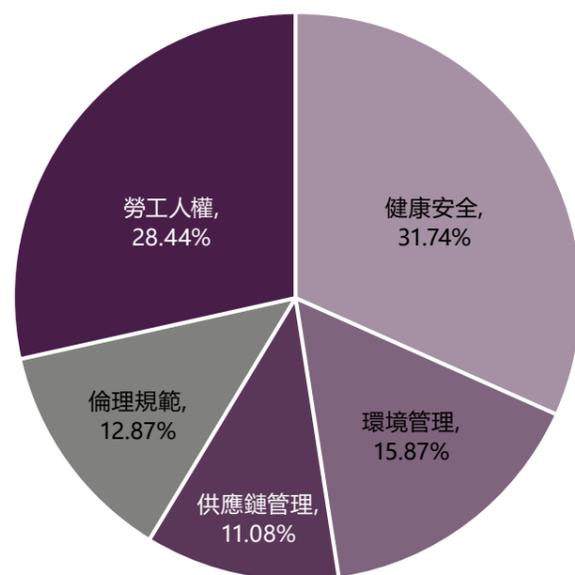
2023年本公司共鑑別出54家¹⁶ 關鍵供應商，已全數完成稽核作業，稽核合格率为92.59%¹⁷，但仍發現334個缺失項目，缺失發生原因大多為加班超時、移工零付費及現場作業安全等。本公司稽核代表已與各供應商分享稽核發現並討論可能改善方案，依照管理辦法可由本公司稽核代表與供應商約定改善期限，若未於改善期限內完成改善，則本公司將採取減少訂單、暫停下單、取消合格供應商資格等處置辦法。

¹⁶包含19家原物料供應商、22家協力廠與系統廠及13家服務供應商。

¹⁷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	50	4	92.59%

供應商稽核缺失分析



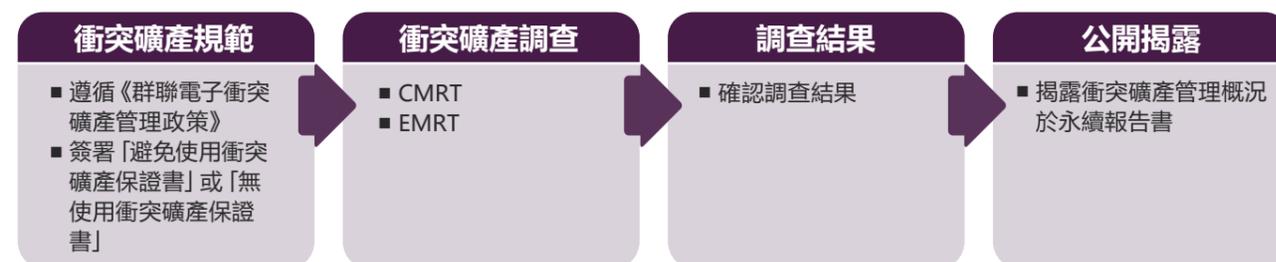
5.2 衝突礦產管理

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。

群聯電子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，以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, 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。2023年本公司共調查51間供應商，並完成衝突礦產物料管理流程262筆料號驗證，確認金 (Au)、鉭 (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

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，本公司積極關注氣候變遷可能帶來的風險與衍生的機會，本年度參考氣候相關財務揭露建議(Task Forced on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)，依據業務性質鑑別且揭露極端氣候帶來的風險與機會，並制定相關因應措施。

6.1.1 TCFD 揭露架構與群聯管理作法

治理	<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。
策略	<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。 以不同情境進行氣候風險分析，包含考量RCP1.9、RCP2.6、RCP4.5、RCP6.0及RCP8.5等實體情境。
風險管理	<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、商譽及實質性風險等面向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。
指標與目標	<ul style="list-style-type: none"> 已建立用水量、溫室氣體排放量及再生能源使用比例等氣候相關風險與機會評估管理指標。 每年執行ISO 14064-1 碳盤查並委由第三者進行數據查證，未來將每年擴大類別三的盤查種類，掌握完整碳排放資訊。 已訂定2027年溫室氣體、再生能源、水減量等關鍵氣候目標KPI。

氣候變遷風險矩陣圖



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局認定之用電大戶，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/再生能源憑證、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	經濟部能源局預估2021年至2027年用電需求每年平均成長2.5%，尖峰負載成長2.3%。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，未來經持續評估其餘重要實驗室是否須增設UPS，以降低缺電對公司的衝擊。
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，導致員工無法正常上下班，物料調度延遲導致產品無法如期生產及出貨。	營運成本增加 營運收入減少	墊高基地來降低淹水機率，並購買防洪設備，例如防洪抽水泵。

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。	營運成本增加 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，並優先採用可回收材料。
提升能/資源使用效率	公司必須符合能源局每年1%的節電要求。	營運成本減少	本公司透過推行節能專案、汰換老舊設備、合併進貨及運輸等，落實低碳生產。

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(Greenhouse Gas Protocol Tool)，每年定期進行溫室氣體盤查，並取得ISO 14064-1:2018查證。

2023年本公司直接排放(類別一)及能源間接排放(類別二)共計15,676.301公噸CO₂e，較2022年增加334公噸CO₂e。本公司無生產製造，故主要排放來自外購電力。2023年因市場調整需求導致營收減少，排放密集度上升到0.325公噸CO₂e/百萬營收，比2022年增加27.45%。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，但過程中會受再生能源供給量及政府碳管理政策等原因影響。

排放類型	排放種類	單位	2020年	2021年	2022年	2023年
直接排放	類別一	公噸CO ₂ e	158.7708	150.5286	340.8842	228.3663
間接排放	類別二		9,247.4947	11,181.9074	15,001.1131	15,447.9343
	類別三		-	2,116.4078	1,659.6377	1,721.5395
	類別四		-	2,165.7436	2,737.3262	3,183.5048
	類別五		-	-	-	-
	類別六		-	-	-	-
合計(類別一+二)		公噸CO ₂ e	9,406.266	11,332.436	15,341.997	15,676.301
合計(類別一+二+三+四+五+六)		公噸CO ₂ e		15,614.587	19,738.961	20,581.345
排放密集度(類別一+二)		公噸CO ₂ e/ 百萬營收	0.194	0.181	0.255	0.325
數據覆蓋率		%	100	100	100	100

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之盤查邊界有新增加及量化方法變更，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2022年更改為2023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)、氫氟碳化物(HFCs)，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(台灣)經濟部能源局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提供係數計算。

註6: 為與溫室氣體排放清冊表達一致，本年度依據ISO 14064-1查證報告調整歷年數據。



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，2023年本公司總能源耗用為116,305.30 GJ，能源使用密集度為2.412 GJ/百萬營收。相較前一年度，因為市場調整需求營收減少，能源使用密集度上升33.55%。

本公司自2021年開始購買再生能源(風電)，至2023年再生能源使用量達總用電量的3.11%，預計至2025年增加到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	2020年	2021年	2022年	2023年
汽油	公升	4,929	3,164.45	3,064.88	4,261.19
	GJ	160.86	103.27	100.02	139.06
柴油	公升	1,000	4,800	3,400	2,200
	GJ	35.15	168.70	119.50	77.32
總用電量	度	18,167,966	22,599,479	29,840,985	31,260,731
	GJ	65,372.70	81,318.35	107,375.03	112,483.61
可再生能源	度	-	264,086	338,515	1,001,964
	GJ	-	950.24	1,218.06	3,605.31
總能源消耗	GJ	65,568.71	82,540.56	108,812.61	116,305.30
	MWh	18,228	22,946	30,061	32,333
能源使用密集度	GJ/百萬營收	1.352	1.319	1.806	2.412
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：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。

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¹⁸，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。2023年本公司的整體取水量為108,935公噸，較去年減少18,075公噸，人均用水量為28.95公噸/人；取水密集度為2.259公噸/百萬營收。

¹⁸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



註：依據人數計算，2020-2023年的數據覆蓋率分別為92.6%、100%、86%及85.6%。

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) 及台灣經濟部水利署供水情勢通報，鑑別群聯電子台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、台北及台南辦公室。

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。

2023年本公司共推動八項節能節水專案，推估節省650,854度電(相當於減少482,263.2百萬焦耳的能源消耗)與11,832度水，相當於減少約324公噸二氧化碳當量。

2023年	專案描述	推估節能/節水度數	推估節省金額(元)
節能	停車塔照明控制調整	164,095	514,513
	辦公室舊安定器型LED燈具改為電源直接式LED燈具	3,327	10,979
	辦公室送風機定時關閉	357,232	1,178,865
	辦公室照明控制調整自動關閉	102,797	339,230
	逃生梯電燈增設感應控制	6,145	20,278
	五期梯廳燈減量及客梯梯廳減量30%、貨梯梯廳燈減量50%	17,258	56,951
節水	竹南廠區廣源水體UF過濾系統逆洗時間調整降低排水量	1,752	234,975
	冷卻水塔導電度排水調整	10,080	131,040
	共計		2,486,831



註1: 推估節省金額是以平均水/電價*推估節約度數計算。

註2: 自來水碳排係數採用台灣自來水公司公告之111年度每度用水排放CO₂約當量(0.156公斤CO₂/度); 電力排碳係數採用台灣經濟部能源局111年度之電力排碳係數(0.495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。2023年竹南總部共排放91,695公噸放流水。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)	91,695
	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)		91,695

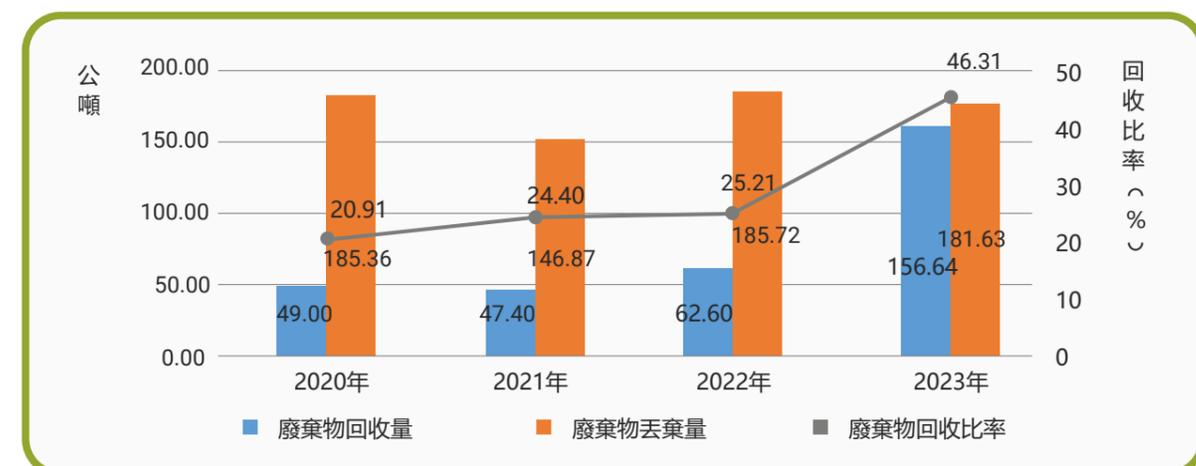
註1: 放流水依照園區管理辦法推估，係為用水量×0.9。

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

2023年共產生338.27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156.64公噸，占總量的46.31%，不可回收量為181.63公噸。2023年的總廢棄物產生量較去年增加89.68公噸，均是來自可回收垃圾的增長，主因是美食街啟用產生大量廚餘及從加工廠拉回的下腳料增加。2023年廢棄物產生密集度為0.007公噸/百萬營收。

2023年廢棄物產生量



註1: 依據人數計算，2020-2023年的數據覆蓋率分別為92.6%、90.5%、86%及85.6%。

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。2023年本公司台灣所有營運據點所生產之有害事業廢棄物總重量共計57.10噸¹⁹，至2023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(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。2023年共執行12次實際跟車及2次實地稽核，廠商作業符合率為100%。

¹⁹本公司報廢產品及電子廢棄物之重量為57.10噸，回收及再循環之百分比為0.0095%。

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，本公司修訂《群聯電子環境保護政策》，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，驗證範圍涵蓋快閃記憶體儲存裝置及快閃記憶體控制晶片的設計，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

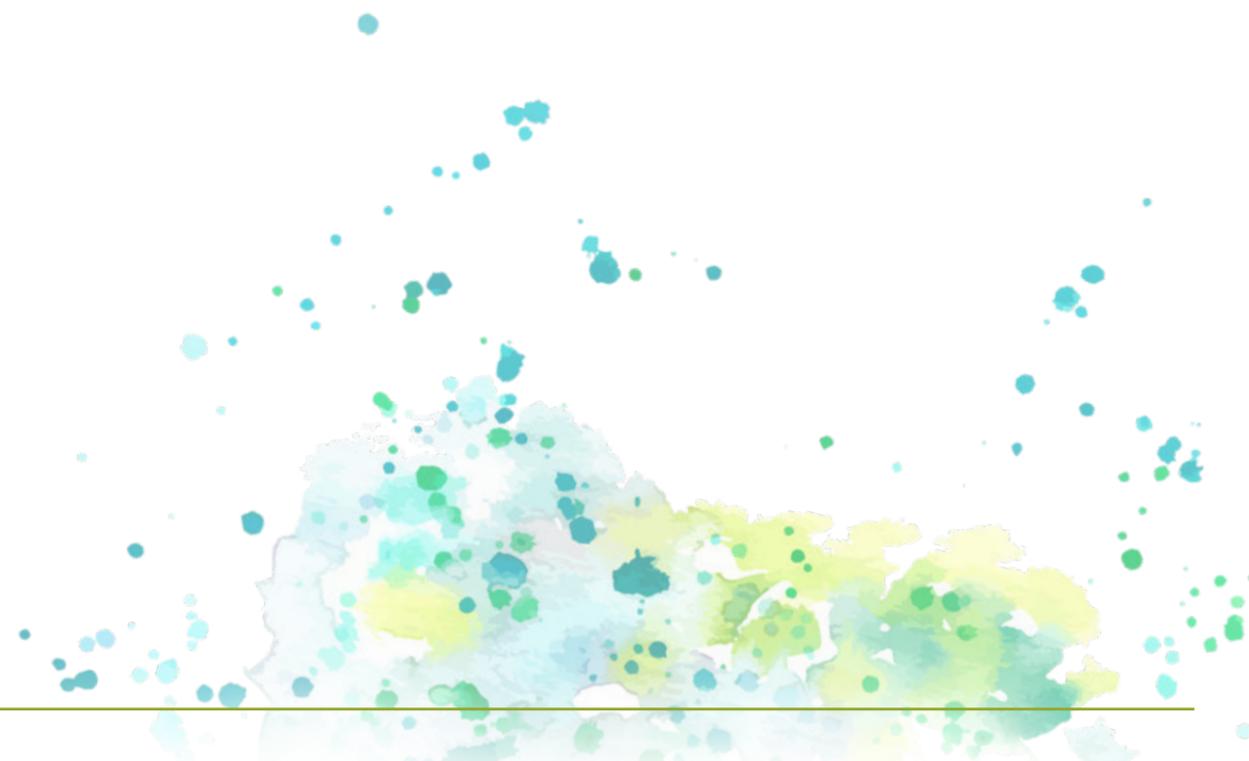


2023年本公司藉由農業部林業及自然保育署建置的「國土生態綠網」，以地理位置做鑑別依據，僅有台南辦公室落在「南嘉南平原草地保育軸帶」內，其餘營運據點皆非位於「生物多樣性熱區」及「保育軸帶」中，在通盤考量產業特性、營運活動、區位、土地利用、水資源運用、汙染物排放後，本公司判定台南辦公室不會接觸到影響生物多樣性的敏感地帶及原始自然的森林生態系，因此沒有潛在的破壞生物多樣性與毀壞或砍伐森林之疑慮，故對生物多樣性之衝擊程度為低。未來本公司亦會要求供應商運用「國土生態綠網」鑑別自身之生物多樣性風險。

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"> 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及快閃記憶體晶片的設計
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，2023年包材(抗靜電盤)回收件數780,742只
運輸	<ul style="list-style-type: none"> 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

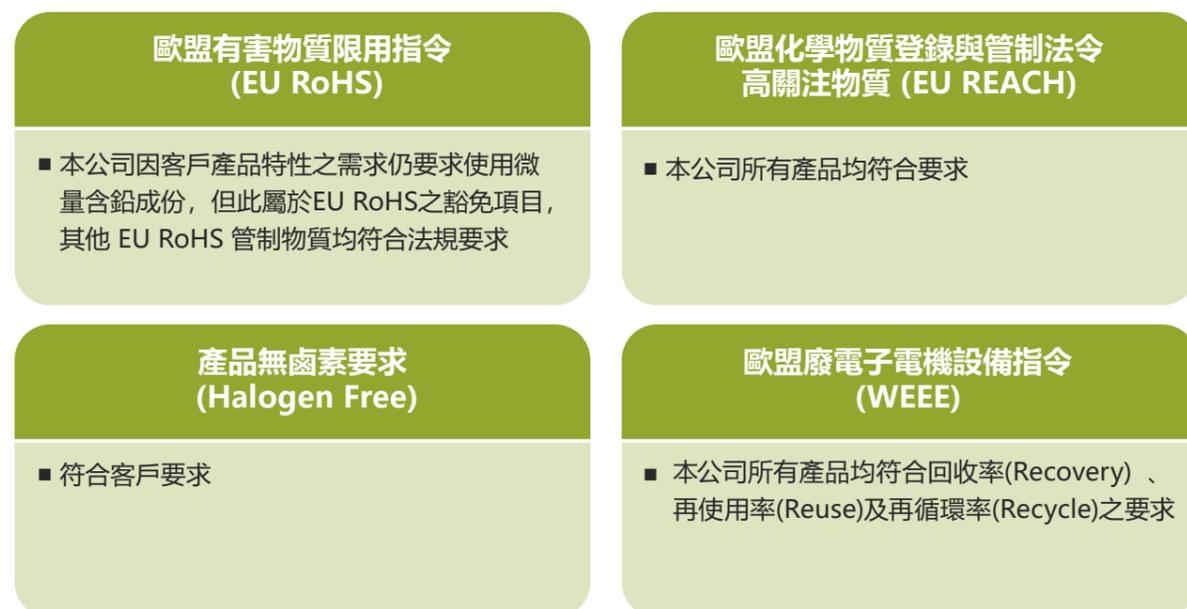


6.4.3 有害物質管理

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。

2023年共送26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



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，以下依循台灣環保署的「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	2020年	2021年	2022年	2023年
營運成本	污染防治成本	廢污水處理	1,993,960	2,241,993	3,581,765	3,273,687
		化糞池抽水肥	360,000	300,000	400,000	498,750
	資源永續利用成本	廢棄物處理	894,240	894,240	1,172,240	3,007,678
	全球性環境保護成本	購買可再生能源	0	977,118	1,252,506	3,911,882
管理成本		管理系統驗證	200,000	138,000	138,000	260,000
		放流水水質檢測	30,000	15,225	36,750	33,440
		水土保持	32,609,250	0	0	0
		綠美化維護	19,651,620	453,000	422,000	100,000
社會活動成本		農場環境運用	1,231,560	1,735,805	1,876,636	1,955,247
		環境保護活動	0	307,700	1,006,455	1,032,935
合計			56,994,630	7,063,081	9,886,352	14,073,619

單位: 元

效益分類		說明	2020年	2021年	2022年	2023年
成本節省	節能方案	推估節省水電費金額	32,457	1,137,395	411,440	2,486,831
	廢棄物回收/再利用	資源回收收入	52,019	103,506	137,338	3,238,184
		抗靜電盤轉賣	2,438,774	3,967,605	4,315,382	4,406,662
合計			2,523,250	5,208,506	4,864,160	10,131,677

註：2023年廢棄物處理成本及資源回收收入大幅增加是因為加入下腳料的清運支出及下腳料的銷售收入。

7. 員工照護

7.1 員工聘僱狀況

7.1.1 員工結構

2023年群聯電子集團總人數²⁰為4,398人，較去年增加208人，人員成長率約5%，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。台灣群聯電子(不含子公司)員工總數為3,763人，佔總員工比例的85.6%，包含3,016位研發人員、165位業務人員、387位生產人員及195位行政人員。

群聯電子集團人數統計

年度		台灣	海外地區	合計
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
2022	男	2,908	82	2,990
	女	1,178	22	1,200
	合計	4,086	104	4,190
2023	男	3,044	94	3,138
	女	1,233	27	1,260
	合計	4,277	121	4,398

²⁰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。

2020-2021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。

員工結構

類型		男性	女性	總合計	占比
職務	研發人員	2,536	480	3,016	80.15%
	業務人員	39	126	165	4.38%
	生產人員	208	179	387	10.29%
	行政人員	89	106	195	5.18%
契約類型	正職	2,849	872	3,721	98.88%
	臨時	23	19	42	1.12%
	無時數保證的員工	0	0	0	0.00%
年齡	< 30	968	293	1,261	33.51%
	30-50	1,851	584	2,435	64.71%
	> 50	53	14	67	1.78%
學歷	高中以下	15	24	39	1.04%
	學士	532	423	955	25.38%
	碩士	2,298	442	2,740	72.81%
	博士	27	2	29	0.77%
國籍	本國籍原住民	2	0	2	0.05%
	本國籍非原住民	2,773	863	3,636	96.63%
	外國籍	97	28	125	3.32%
工作地點	本地工作	2,864	888	3,752	99.71%
	外派人員	8	3	11	0.29%

註1：2023年非員工的工作者人數為162人，較上一年度增加21人(增長來自美食街人員增加)。

本公司非員工的工作者工作類型以清潔、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。

註2：臨時員工中全職人員為28人(男性14人、女性14人)，兼職人員為14人(男性9人、女性5人)。

治理單位多元化

以性別結構區分，本公司女性董事比例為12.50%。

項目		2022年		2023年	
		人數	比例(%)	人數	比例(%)
治理單位總人數		9	100.00	8	100.00
性別	男	7	77.78	7	87.50
	女	2	22.22	1	12.50
年齡層	< 30	0	0.00	0	0.00
	30-50	3	33.33	1	12.50
	>50	6	66.67	7	87.50

以國籍劃分，台灣員工佔比96.68%最高，第二高為馬來西亞籍，第三高及第四高為越南及菲律賓。

國籍	台灣	馬來西亞	越南	菲律賓	其他
	在總勞動力中占比(%)	96.68	2.44	0.53	0.08
在所有管理職位中所佔的比例(%)	94.51	4.75	0.30	0.00	0.44

女性工作者比例

類別	2022年	2023年	2025年目標占比
女性員工比例(%)	23.94	23.68	27.00
女性主管比例(%)	17.92	17.80	22.00
女性基層主管比例(%)	16.62	17.10	20.50
女性中階主管比例(%)	20.81	19.51	25.50
女性高階主管比例(%)	15.56	16.67	25.00
女性擔任營收相關單位主管比例(%)	14.99	15.75	20.00
女性從事STEM相關工作的比例(%)	15.35	15.92	14.00

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。

身心障礙員工僱用情況

年度	2022年			2023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	36	17	0.58%	37	24	0.82%

員工缺勤率

年度	2020	2021	2022	2023
缺勤率(%)	0.70%	1.33%	0.95%	0.89%

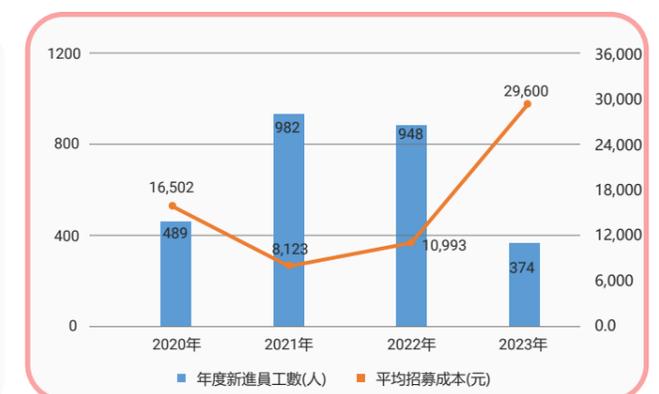
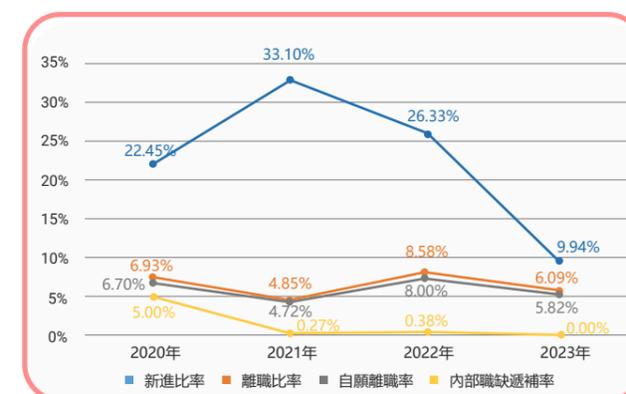
註1: 缺勤率=(會計期間的缺勤天數/會計期間計劃工作的總人天數) x 100。

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

2023年國內正職員工中新進人數共計374人，新進員工比例為9.94%，其中男性279人，女性95人；國內正職員工中離職人數共計229人，離職員工比例為6.09%，其中男性151人，女性78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(%)
	<30	30-50	>50		<30	30-50	>50				
年齡											
新進人數(百分比)	195 (5.18%)	83 (2.21%)	1 (0.03%)	279 (7.41%)	68 (1.81%)	25 (0.66%)	2 (0.05%)	95 (2.52%)	374	3,763	9.94%
性別	男			男合計	女			女合計	離職總數	員工總數	離職員工比例(%)
	<30	30-50	>50		<30	30-50	>50				
年齡											
離職人數(百分比)	58 (1.54%)	88 (2.33%)	5 (0.13%)	151 (4.01%)	33 (0.88%)	44 (1.17%)	1 (0.03%)	78 (2.08%)	229	3,763	6.09%
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(%)
	<30	30-50	>50		<30	30-50	>50				
年齡											
自願離職人數(百分比)	56 (1.49%)	83 (2.21%)	5 (0.13%)	144 (3.83%)	33 (0.88%)	41 (1.08%)	1 (0.03%)	75 (1.99%)	219	3,763	5.82%



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效率。
管理方針	
政策與承諾	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	<ol style="list-style-type: none"> 1. 員工留任率不低於90%。 2. 人才應聘率不低於10倍。
績效	<ol style="list-style-type: none"> 1. 非擔任主管職之全時員工薪資中位數為1,784仟元，平均數為2,020仟元。 2. 員工福利費用約為8,928,132仟元、平均員工福利費用為2,418仟元。
責任	人力資源部
申訴機制	<ol style="list-style-type: none"> 1. 人力資源部王小姐/吳小姐 wecan_8080@phison.com 2. 匿名意見箱
行動計畫	<ol style="list-style-type: none"> 1. 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。 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。 3. 正式宣布加入「TALENT, in Taiwan, 台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	<ol style="list-style-type: none"> 1. 每年度公開資訊觀測站揭露之薪資水準 2. 員工留任率 3. 人才應聘率 4. 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	群聯支持「研發女力」，於2023年7月邀請陽明交大電機營學生參訪，由畢業校友學姊與學生分享女性在理工科系求學及職涯發展心路歷程，鼓勵優秀女性學子投入，拓展性別多元化。
身心障礙人士	除積極透過既有招募管道招募身障員工外，亦將透過職務再設計，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	<ol style="list-style-type: none"> 1. 為吸引更多國際人才加入，群聯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。 2. 產學合作部分亦已有與台灣大學、陽明交大洽詢海外「產業支持人才培育學位專班」，與大學合作招募全球學生來台深造，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。 3. 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，讓外籍專業人才在台灣能夠安居樂業。

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。

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²¹約為8,928,132仟元、平均員工福利費用為2,418仟元。

²¹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	2022年	2023年	兩年度之比較
非擔任主管職務之全時員工人數	3,270	3,639	369
非擔任主管職務之全時員工薪資平均數(仟元)	2,108	2,020	-4.17%
非擔任主管職務之全時員工薪資中位數(仟元)	1,894	1,784	-5.81%

註1: 2023年薪資中位數及平均數減少的原因為本公司營收相較2022年下降,但人數持續增加。

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中位數比值為24倍。

CEO年度總薪酬增加之百分比與扣除CEO以外的所有員工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	110%	100%
高階主管薪酬	138%	100%
中階及基層主管薪資	124%	100%
中階及基層主管薪酬	130%	100%
一般職	126%	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，以統計處111學年度「高等教育中女性畢業於科學、技術、工程及數學領域比例」統計結果來看，女性僅佔26.16%，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%，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。

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	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。
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。2023年共計發放禮金93,320,316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。2023年共撥予社團補助金923,967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。

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。2023年共舉辦3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	參與人次
2023群聯手作藝起玩-植生瓶手作教室	福委會邀請專業的花藝設計師，透過植栽介紹讓所有參與的同仁學習各種不同植栽習性以及如何挑選最適合自己的植物，活動課程從挑選自己喜愛的瓶器、翻土、移植，一點一滴親手製作自己的小小花園。過程中老師也會教授養護小知識，讓同仁將手作植生瓶帶回家後，也能好好照顧自己的植栽。 活動分別於板橋辦公室以及竹南總部共計辦理兩場次，首場特別配合每年4月的世界地球日舉辦，再次提醒同仁重視環境保護和地球永續發展。	262
2023群聯手作藝起玩-皮革手作教室	歷年講座活動主題中以皮革最受員工喜愛，2023年福委會手作教室邀請專業皮革工藝師手把手教學，讓參與的同仁都能製作並帶走專屬的皮革咖啡杯提袋、掛頸識別證套及手縫零錢包，課程從認識皮革、縫製皮革到自己設計皮雕鋼印，不僅完整學習到皮革的製作方式，同時也讓員工學習保養家中皮革的正確知識。 活動分別於台南辦公室以及竹南總部共計辦理兩場次，課程最後由員工在教室裡敲敲打打完成客製鋼印字母，歡笑聲不斷也同時抒發久待辦公室的緊繃。	252
2023群聯電子家庭日-歡樂的多重宇宙(六福村)	2023年本公司選在六福村主題樂園辦理年度家庭日，今年主軸為「歡樂的多重宇宙」，吸引超過4500位同仁、眷屬到場同慶，員工反應相當熱烈。 本公司一直以來致力於提供同仁工作與生活平衡的優質職場環境，不僅重視同仁個人，更擴及至同仁親友。因此，2023家庭日選在全年齡層皆喜愛的六福村舉辦，藉由一連串的舞台活動、團隊闖關遊戲找回初心，不僅能紓解工作壓力，也能凝聚同仁與眷屬的向心力。 作為疫情後睽違已久的大型活動，這次家庭日除了眾多遊樂設施以及舞台活動外，亦有親子同樂活動，邀請眷屬大小朋友一起互動，還能獲得活動專屬贈品。	4,509
2023群聯電子家庭日-歡樂的多重宇宙(義大世界)	考量台南辦公室前往北部相對舟車勞頓，提供員工自行票選後，2023年家庭日本公司發放義大遊樂世界樂園門票(2張/人)給駐點台南辦公室之同仁，並提供加購票券特約方案，鼓勵並便利台南同仁攜家帶眷一同出遊。	246



■ 皮革手作教室



■ 植生瓶手作教室



■ 歡樂的多重宇宙-團隊競賽



■ 歡樂的多重宇宙-舞台遊戲

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。

2023年群聯農場共投入新台幣1,955,247元，共收穫18,823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，2023年共計發放5,955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，並遵循台灣《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台灣之專戶。	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。

2023年共有13位員工申請育嬰留職停薪，當年度復職率為75%，前一年度復職員工之留任率為66.7%。

年度 分類	2022			2023		
	男	女	合計	男	女	合計
享有育嬰留停員工數	311	92	403	361	107	468
於當年度實際使用育嬰留停員工數	2	8	10	5	8	13
於當年度應復職員工數	1	9	10	4	12	16
於當年度實際復職員工數	1	8	9	2	10	12
復職率(%)	100	88.9	90	50	83.3	75
於前年度實際復職員工數	0	6	6	1	8	9
於前年度復職後12個月仍在職的員工數	0	6	6	0	6	6
留任率(%)	N/A	100	100	0	75	66.7

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，並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。

人權政策請參考官網

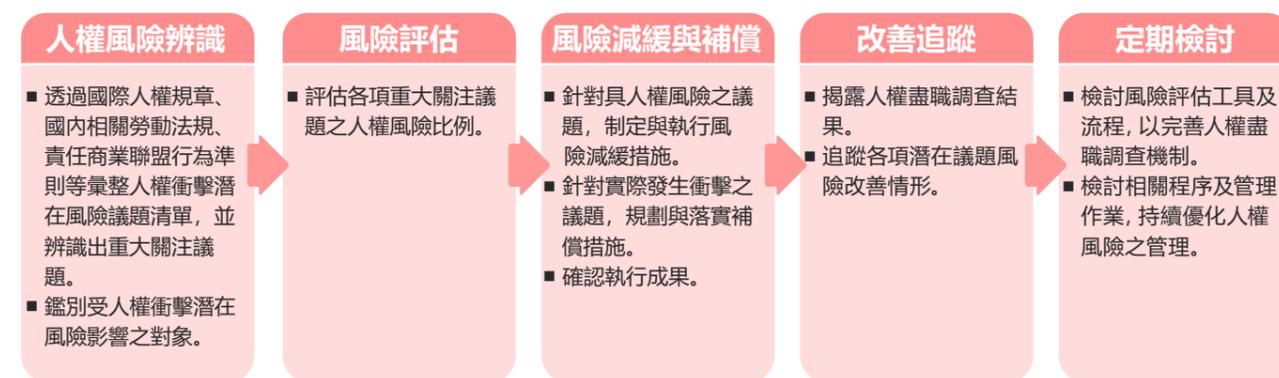


本公司人權政策明訂禁用童工、禁止強迫勞動、杜絕不法歧視且確保工作機會均等、努力為員工營造樂於溝通的工作環境並提供安全與健康的工作環境。我們致力於杜絕因個人性別、性向、種族、國籍、宗教、黨派、年齡、婚姻狀況、社經地位、家庭狀況、身心障礙、外表等因素而產生的任何不法歧視，確保員工平等權利並享有體面工作。每年員工皆須完成人權相關訓練，2023年人權訓練總時數達3,585小時，完訓率為100%。本年度無發生任何歧視案件，亦無接獲任何違反人權之申訴。

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。2023年匿名意見箱總共收到2筆意見，1筆是關於規章制度，另1筆是關於環境清潔/修繕，已全數回饋各承辦部門，進行後續改善及管理調整。

2023年本公司的內部RBA人權稽核符合率為89%，不符合事項為加班超時問題。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，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。

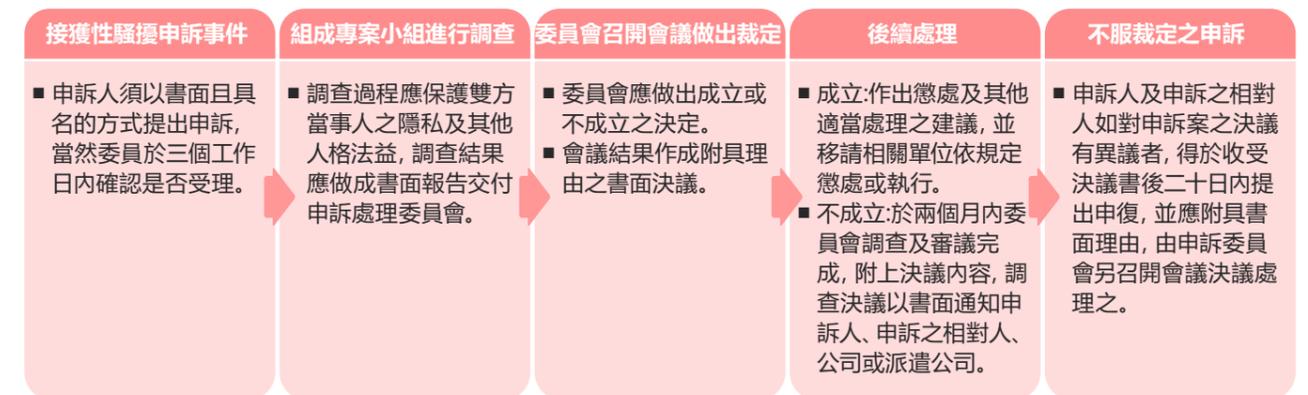
本公司除制定不法侵害零容忍政策外，每年亦舉辦預防跟蹤騷擾及不法侵害之內、外部教育訓練，要求所有新進及在職員工受訓，受訓人員覆蓋率為100%。有鑑於不法侵害的發生常見於權力不對等的情况，故我們開設「不法侵害主管專班」，持續邀請主管參與「職場不法侵害預防」課程，宣導不法侵害的定義、認知、常見案例及預防原則，並配合「員工問題發現」課程，告知主管的角色、責任及義務、評估員工異常的指標、公司轉介及協助系統、員工協助方案(EAPs)等，近三年中已參加過「不法侵害主管專班」的主管比例為19%。

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，2023年總發放份數及有效回收份數為3,400份，經追查分析後，有0.2%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(調查結果相較上一年度減少約一半)，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



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。

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. 主管接受管理課程的平均時數不低於10小時。
績效	1. 教育訓練總費用為新台幣4,899,404元，共開設440堂課程，其中實體課程228堂，線上課程212堂，滿意度分數平均達94.8分。 2. 教育訓練總時數共計55,876.5小時，平均每位員工的訓練時數達14.8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	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	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。

本公司主要以七大項訓練項目(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。

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
<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 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 	<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 語文訓練 	<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) 	<ul style="list-style-type: none"> 五大核心工具教育訓練 群聯車用產品手冊 vda6.3教育訓練 ISO 26262 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。



2023年本公司教育訓練總費用為新台幣4,899,404元，平均每人教育訓練費用為新台幣1,302元，平均每人教育訓練時數達14.8小時。2023年共開設440堂課程，其中實體課程228堂，線上課程212堂，有學習評估(筆試)的課程共計107堂，總體課程滿意度分數達94.8分。

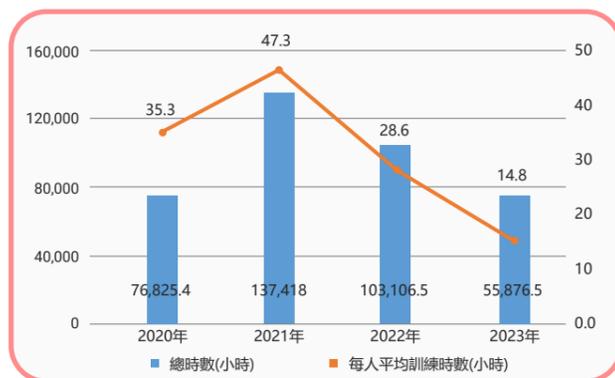
類別		總時數	人數	平均時數
性別	男	41,618.9	2,872	14.5
	女	14,257.6	891	16.0
職級	高階管理職	900.4	42	21.4
	中階管理職	6,273.0	205	30.6
	基層管理職	9,745.1	427	22.8
	一般職	38,958.0	3,089	12.6
合計		55,876.5	3,763	14.8

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

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(管理)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(管理)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	<ol style="list-style-type: none"> 1. 培育系統產品研發事業群及驗證及精密研發事業群主管們的管理能力。 2. 落實績效考核制度，以增進人員競爭力。 3. 強化績效考核與晉升、獎酬的連結。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 整合公司開發流程，建立車用開發規範。 2. 建立公司車用開發文化。 3. 確保車用專案工作產出品質。 4. 組織培訓車用開發種子成員能力。 5. 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人數	152	2,758
2023年接受訓練人次	86	83

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，其認訂為目標。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。2023年推廣至職級為副處長的主管，適用多維度績效評估的主管人數共計68人，以後將視成效推廣到其他職級的員工。

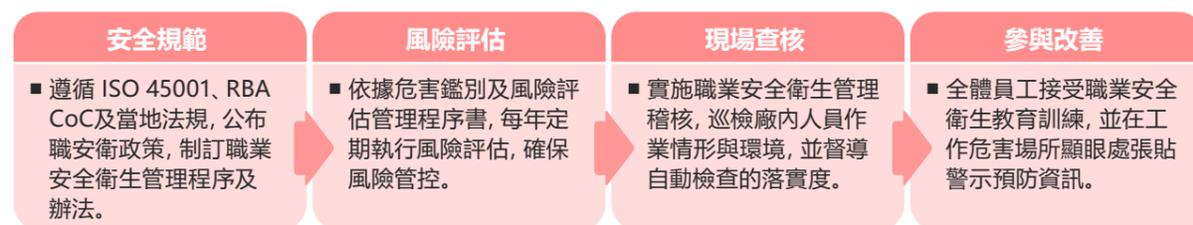
考核類型	考核制度	適用對象	頻率	執行作法
目標管理導向	績效考核	全體員工	一次/半年	主管與員工討論訂定出工作目標及可量化之績效指標，於績效考核時檢視目標達成狀況與自我評估成果，由主管評估目標達成狀況，並給予回饋意見。
多維度(360度)	<ol style="list-style-type: none"> 1. 360度評鑑作業 2. 職務晉升評鑑作業 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 高階主管與部分中階主管 2. 要晉升中階或高階的主管 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 一次/年 2. 兩次/年 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 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。 2. 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: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

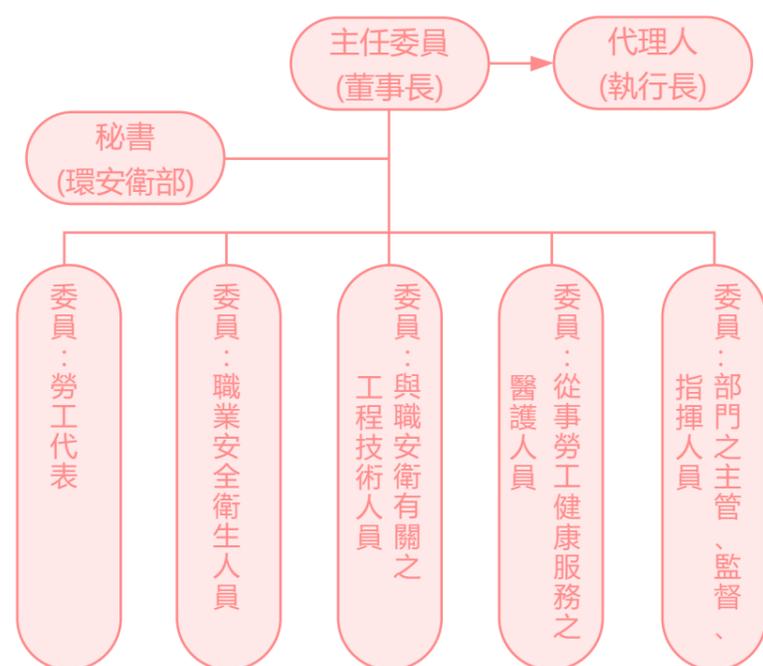
7.4.1 職業安全衛生管理系統

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」。除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。



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，本期委員會共有14名委員(任期二年)，主任委員依法由董事長擔任，當中的7名勞工代表是於勞資會議中，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，並定期每三個月召開一次會議。



安全衛生執行項目

項目	2023年執行成果
法規鑑別	1. 定期鑑別公司適用之法規，確認所有廠區的法規遵循狀況。 2. 本年度僅有1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	1. 新增或修訂職業安全衛生管理程序文件45份。 2. 維護ISO 45001 職業安全衛生管理系統，每年定期實施內部稽核，並委託第三方驗證單位進行外部稽核。
教育訓練	1. 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。 2. 在職員工每年接受1小時的一般安全衛生教育訓練。 3. 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	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2,310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	新增2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	1. 承攬商作業申請件數合計345件，高風險作業有75件，占比為21.7%。 2. 發生2件承攬商事故，職災類型為割傷與跌倒，皆為暫時全失能，傷害損失日數合計5天。
落實度查核	1. 本年度內部稽核結果有2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。 2. 外部稽核結果共有4件缺失，均於當年度完成矯正與改善。
緊急應變	1. 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。 2. 舉辦2次消防滅火訓練，參與人數合計59人。 3. 發生5件虛驚事件，分別為人員受困電梯2件、火警誤動作2件及1件消防設備失效，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

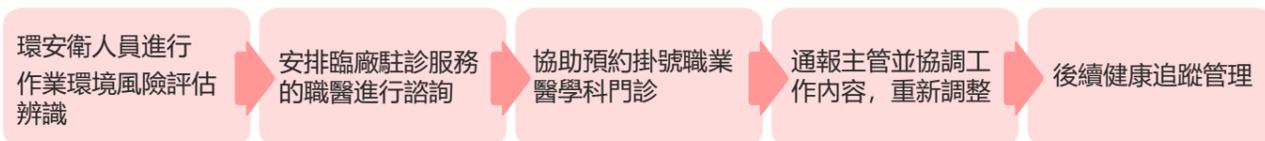
員工的身心健康，是公司生產力的基石，本公司每年舉辦優於法規之健康檢查，不分年齡均補助5,000元之健檢套組，2023年開始針對久任員工(年資15年以上)每5年可增加健檢補助至8,000元，費用由公司負擔，處級以上之高階主管安排到院健檢套組，依據健檢結果進行健康風險識別及追蹤管理，並規畫後續健康促進活動。公司設有醫護室，聘僱特約駐廠醫師4位(職業醫學科及家醫科)及專職護理人員3位，特約醫師臨廠服務 9次 /月，3小時 /次，辦理健康相關服務及作業。

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、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	<ol style="list-style-type: none"> 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。
2	異常工作負荷	高度	<ol style="list-style-type: none"> 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)。
3	人因危害(辦公姿勢)	中度	<ol style="list-style-type: none"> 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. 進用盲人按摩師，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 2023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的作業場所。

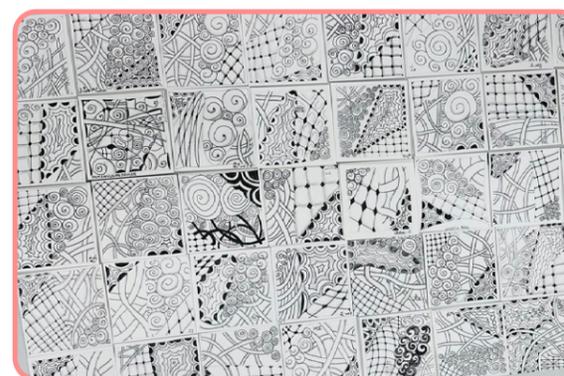
工作場所壓力管理

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，進行健康提醒。

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。2023年共舉辦3場健康篩檢及11場健康講座(主題包含頭皮健康、纏繞畫、高壓氧治療、視力保健、舒緩痠痛、認識體質及EAPs宣導會)，參加健康促進活動達2,863人次。



■ 紓壓放鬆纏繞畫



■ 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。

2023年EAPs第一階段的電話諮詢(個管師)使用人次共1,767人，第二階段的諮詢(專業顧問)使用人次共260人，累計諮詢人次達2,027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

2023年員工無發生職業傷害及工傷死亡事件，員工總傷害事故為22件，均為通勤導致之交通事故。

此外，2023年承攬商總工時為1,242,496小時，承攬商發生2件工傷事故(職業傷害比率为1.61)，一件為清潔人員於工作中不慎割傷，造成損失工作日3天，另一件為餐飲服務人員跌倒，損失工作日2天，總損失工作日為5天，以上2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。近年工傷分析統計資訊如下：

項目	2020年	2021年	2022年	2023年	
工傷類別	廠內失能傷害件數	0	0	0	0
	廠內失能傷害人數	0	0	0	0
	公出期間失能傷害件數	0	0	0	0
	公出期間失能傷害人數	0	0	0	0
通勤之交通事故	損失工作日	0	0	0	0
	傷害件數	9	10	21	22
	損失工作日	75	150	266	52
總工作時數	3,639,410	4,703,511	6,277,831	6,640,450	
失能傷害頻率	0	0	0	0	
失能傷害嚴重率	0	0	0	0	
職業傷害比率	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，工傷數據不含員工自行通勤發生之交通事故。

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。依照職安署規範，計算結果數值精度為採計至整數位，小數點以後捨棄。

註 5: 職業傷害比率 = 可記錄之職業傷害數 / 總工作時數 × 1,000,000。

註 6: 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。



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，本公司訂定有「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，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。

2023年廠內承攬商作業申請共計有345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20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無具有「顯著風險」的承攬商，只有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離廠時未將工程廢棄物攜出，擅自棄置於本公司垃圾貯存區內，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，更於2021年首度執行員工意見調查，依照調查結果推行改善政策，增進勞資雙方的溝通品質與成效，同時蒐集員工建議以作為公司改善管理效益之依據。

2023年為更迅速即時回應新進員工的意見，我們將新人意見調查與員工說明會合併舉行，由執行長親自說明公司營運狀況及研發方向，並回覆同仁提出的意見，希望同仁清楚瞭解公司未來發展走向，並感受到公司對同仁意見與想法的重視，使其能更快融入且促進內部溝通，達到提升新人保留率及降低離職率的目標。

2023年勞資會議議案主題包括「適用勞動基準法第30條二週變形及八週變形工時」、「變更普通傷病假給付方式」及「員工每週是否可自選一天在家工作」等。

7.5.1 溝通管道與溝通頻率

類別	舉辦時機	2022年場次	2023年場次
員工意見調查	視需要執行	0	0
新人意見調查	新人座談會前	1	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	1	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

註：2022年因應防疫減少群聚，新人座談會調整為1次。



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。

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台幣7,736,599元(含捐款與捐物)，2023年志工時數累積達737小時²²。

²²737個小時的志工時數中，志工利用上班時間從事公益行為共241小時，其餘496小時為下班時間及假日的參與。



4 良質教育



助學培育

- 捐贈陽明交通大學寰宇人才計畫
- 捐贈陽明交通大學企業級SSD 70組
- 清華大學2023年愛的串聯聲援計畫公益捐款
- 全民健康基金會台大醫學院博士班就學獎助學金
- 捐贈蟠桃國小改善教學環境設備及校區團隊活動競賽補助款

共計捐贈現金1,750,000元, 物資1,154,899元。

3 良好健康與社會福利



社區照護

- 全國警友會成立贊助經費
- 益起上學趣-南河國小/鯉魚國小捐贈
- 全民健康基金會2023年愛的串聯聲援計畫公益捐款

共計捐贈現金450,000元。

1 消除貧窮



弱勢扶助

- 心路基金會『心智發展障礙者多元支持服務』
- 贊助中華基督教救助協會1919食物銀行
- 認購苗栗幼安教養院公益園遊會園遊券捐贈
- 博幼社福基金會/兒童福利聯盟2023年愛的串聯聲援計畫公益捐款

共計捐贈現金185,700元。

2 終止飢餓



13 氣候行動



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112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一年捐款

共計捐贈現金2,099,000元。

9 產業、創新和基礎設施

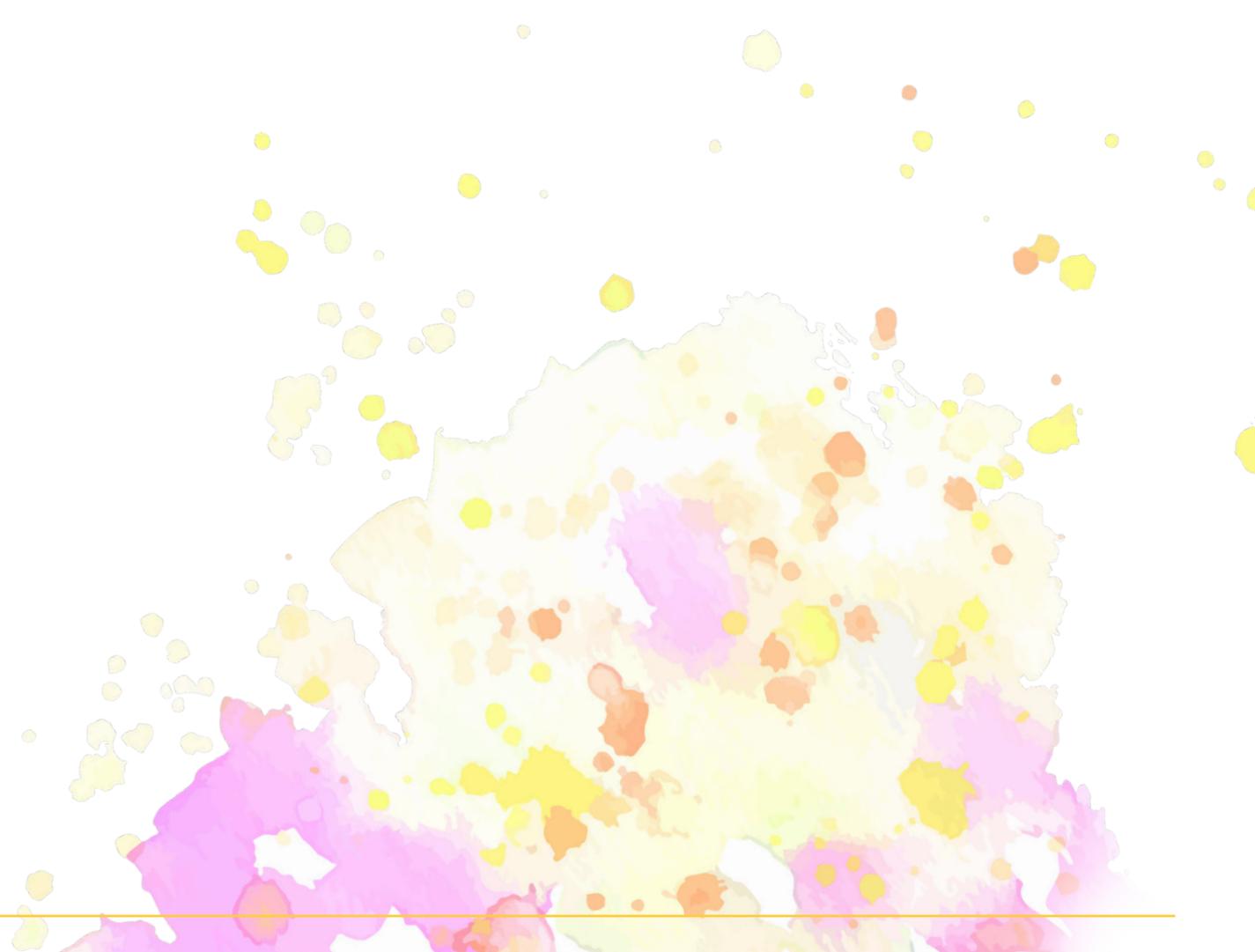


社會創新

- 贊助2023苗北藝術節
- 台大學術發展基金會捐贈
- 贊助陽明交大電機週活動
- 贊助竹銘基金會-交大2023畢業MV影片
- 贊助陽明交大電機系2023新生宿營活動
- 贊助成功大學文教基金會成大春/秋季徵才活動費用
- 贊助第34屆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2,097,000。

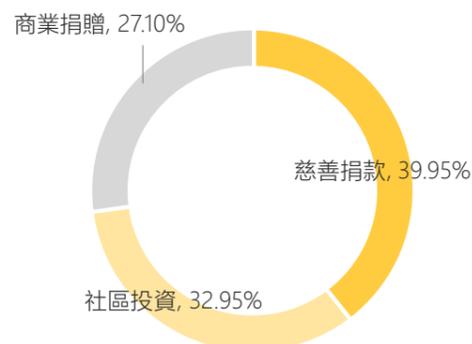
17 促進目標實現的夥伴關係



8.2 年度公益績效

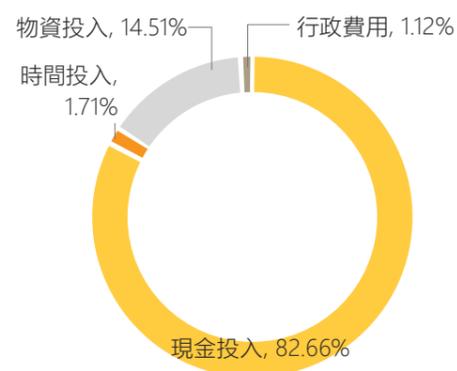
公益投入類型分析

類別	金額(元)	占比 (%)
慈善捐款	3,090,599	39.95
社區投資	2,549,000	32.95
商業捐贈	2,097,000	27.10
年度公益慈善貢獻之總金額	7,736,599	100



公益投入成本分析

類別	金額(元)	占比 (%)
現金投入	6,581,700	82.66
時間投入	136,129	1.71
物資投入	1,154,899	14.51
行政費用	89,259	1.12
總和	7,961,987	100



註：時間投入計算方式為

志工時薪 = (非主管職薪資平均數 / 2023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，2023年此類捐款支出為0。

類別	單位:新台幣仟元			
	2020年	2021年	2022年	2023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	1,300	0	0	0
合計	1,300	0	0	0

亮點專案一：群聯電子『益起上學趣』五年扶助計畫邁入第三年



群聯電子推動『益起上學趣』五年扶助計畫邁入第三年，志工們帶領小朋友一起學習思考、玩STEAM教育，現場氣氛熱烈，也激起小朋友對光與電的興趣。

11歲前是學習STEAM教育的最佳時期，但在國內常規教學場域卻十分缺乏相關器材、設備可供小朋友們實際瞭解，偏鄉學校更是如此。今年透過『益起上學趣』計畫，群聯電子帶領兩校小朋友(三義鄉鯉魚國小、公館鄉南河國小)進行七彩星星檯燈的實作課程，首先由工程師事先在廠內完成燈座，以電烙鐵進行兩階段電線焊接，輔以熱風槍加熱熱縮套管做防護和絕緣處理，並將全部過程錄製成多段影片融入教案，讓小朋友宛如身歷其境。

第二階段進入實作課程，現場指導小朋友們進行檯燈燈罩與燈泡、電池之組裝，藉此傳遞LED燈發光原理、正負極觀念、如何避免短路等科學知識。最後再進行檯燈彩繪、創作理念分享，並評選出最佳作品，完整實踐STEAM教育理念。



亮點專案二：群聯電子x台灣好基金會 新埔國小「神農計畫」正式啟動



群聯電子地處苗栗縣，長期以來深耕在地，期待以企業之力連結社區，豐實苗栗縣的文化、教育能量，而台灣好基金會自2015年即啟動「神農計畫」，以「有機飲食、土地教育、家鄉認同」為三角核心，讓孩子們從有機飲食出發，從小養成健康的有機飲食習慣，強健他們的體魄。群聯電子支持台灣好基金會之理念，與之攜手於苗栗縣通霄鎮新埔國民小學推動「神農計畫」，讓有機融入生活，「一所學校，一畝校田」，凝聚家鄉認同與自信。

2023年5月，新埔國小「神農計畫」正式啟動，從有機飲食的推廣（每月提供兩次有機豆製品與水果）、課程規劃，再到實體校田開拓、土壤採樣、除草、耘土，群聯電子預計投入為期六年共計600萬元的經費，以鄉鎮文化為底，在學童心中佈下食農教育的種子。

計畫推展至今，不僅已成功完成校田整地，帶領學童親自學習除草、播種，傳授定植蔬菜苗及認識種子等知識，於校田撒上培養土，陸續種下小白菜、高麗菜、芥菜、蘿蔔、花生等作物，更進行了多場神農有機飲食教育，品嚐來自穿龍老屋豆腐坊的有機豆漿、有機鹽滷豆花以及順應節氣時令的西湖有機文旦柚，同時認識食物產地及加工方式。

以有機飲食、土地教育、家鄉認同，讓校田成為教室，群聯電子期許透過「神農計畫」讓孩子們親自動手，深入體驗友善農耕的執行，體會台灣土地的氣味、深層的文化與溫暖的力量。

亮點專案三：『海岸林復育長期計畫』持續啟動 群聯電子持續深耕在地種下綠色希望



群聯電子自2021年起推動『海岸林復育長期計畫』，如今已邁入第三年，於認養的沿岸土地種植耐風吹、砂埋且耐水淹及鹽分的樹種(如黃槿、林投、木麻黃等)累積達3,000棵。

雨季是最適合新植樹木生長的日子，今年群聯與慈心基金會合作的沿岸植樹活動選在4/22世界地球日當天，於苗栗縣後龍地區過港段土地舉辦，由群聯的志工同仁在公司長官的帶領之下出隊前往苗栗後龍的海邊，跟隨慈心基金會志工的專業指導，一一親手種下水寶盆，現場共計完成將近千棵樹木的種植，期許本計畫可以成功植樹成林，守護台灣海岸線，避免國土持續流失。

從種樹到養樹存活、成林，群聯期待透過此計畫，聚焦「聯合國永續發展目標 (SDGs)」中的SDG14：保育海洋生態，整合企業資源以深化社會影響力，落實企業社會責任 (CSR)，同時也企盼能以一己之力拋磚引玉，吸引各界一同響應。

附錄

附錄一 GRI內容索引表

揭露項目	對應章節	頁碼	省略說明
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	36	
揭露項目 2-3 報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	2	
揭露項目 2-4 資訊重編	6.1.2 溫室氣體管理	59	
	6.2.2水資源使用統計	61	
	7.1.1員工結構	68	
	7.2.2薪資與福利	78	
	7.4.4工傷分析統計資訊	90	
揭露項目 2-5 外部保證/確信	附錄四	106-107	
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	25	
揭露項目 2-10 最高治理單位的提名與遴選	3.2公司治理	26	
揭露項目 2-11 最高治理單位的主席	3.2公司治理	25	
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	25	
揭露項目 2-13 衝擊管理的負責人	3.2公司治理	25	
揭露項目 2-14 最高治理單位於永續報導的角色	關於本報告書	2	
揭露項目 2-15 利益衝突	3.2公司治理	26	
揭露項目 2-16 溝通關鍵重大事件	3.2公司治理	25	
揭露項目 2-17 最高治理單位的群體智識	3.2公司治理	25	
揭露項目 2-18 最高治理單位的績效評估	3.2公司治理	28	
揭露項目 2-19 薪酬政策	3.2公司治理	28	
揭露項目 2-20 薪酬決定流程	3.2公司治理	28	
揭露項目 2-21 年度總薪酬比率	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	5	
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	80	
揭露項目 2-25 補救負面衝擊的程序	7.2人才吸引與留任	80-81	
揭露項目 2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	3.3誠信經營	30	
揭露項目 2-27 法規遵循	3.4法令遵循	32	
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	無	N/A	無團體協約

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			
GRI 3: 重大主題 2021			
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	18,22	
3-3 重大主題管理	3.6經濟績效	36	
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	37	
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	78	
2. 誠信經營			
GRI 3: 重大主題 2021			
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	18,22	
3-3 重大主題管理	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	
3. 風險管理			
GRI 3: 重大主題 2021			
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	18,22	
3-3 重大主題管理	3.5風險管理	33	
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	
305-4 溫室氣體排放密集度	6.1氣候策略	59	
4. 創新管理			
GRI 3: 重大主題 2021			
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	18,22	
3-3 重大主題管理	4.1創新研發	42	
5. 綠色產品			
GRI 3: 重大主題 2021			
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	18,22	
3-3 重大主題管理	4.1創新研發	42	
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	45	
6. 供應鏈管理			
GRI 3: 重大主題 2021			

重大主題

重大主題揭露項目	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	18,22	
3-3 重大主題管理	5.1供應鏈管理	50	
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	51	
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	51	
7.人才吸引與留任			
GRI 3: 重大主題 2021			
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	18,22	
3-3 重大主題管理	7.2人才吸引與留任	72	
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	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	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	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	
8.人才發展與訓練			
GRI 3: 重大主題 2021			
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	18,22	
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	83	
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	84-85	

其他主題

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	38	
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			
305-5 溫室氣體排放減量	6.2能資源管理	62	
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 403: 職業安全衛生2018			
403-9 職業傷害	7.4職業安全衛生	90	
GRI 408: 童工2016			
408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	5.1供應鏈管理 7.2人才吸引與留任	54 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	39	

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	<ul style="list-style-type: none"> 全球總排放量（類別一） 來自全氟化化合物的總排放量 	量化	<ul style="list-style-type: none"> 228.3663公噸CO₂e 0公噸CO₂e 	59
	TC-SC-110a.2	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 永續管理指標 	10-11
製造過程中的能源管理	TC-SC-130a.1	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 116,305.30 GJ 96.71% 3.11% 	60
水資源管理	TC-SC-140a.1	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 0% 0% 	61
廢棄物管理	TC-SC-150a.1	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 57.10噸 0.0095% 	64
員工健康與安全	TC-SC-320a.1	<ul style="list-style-type: none"> 描述如何評估、監控及減少員工暴露於有害環境方法 	質化	<ul style="list-style-type: none"> 7.4職業安全衛生 	88-89
	TC-SC-320a.2	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 新台幣0元 	32
招募及管理全球專業人才	TC-SC-330a.1	<ul style="list-style-type: none"> 說明 (1) 外籍員工比例 說明 (2) 海外員工比例 	量化	<ul style="list-style-type: none"> 3.32% 0.29% 	69
產品生命週期管理	TC-SC-410a.1	<ul style="list-style-type: none"> 包含IEC 62474物質的產品收入比例 	量化	<ul style="list-style-type: none"> 本次先以控制晶片為揭露範疇，依照「2023年含有IEC 62474物質的控制晶片營收/控制晶片2023年產品營收」得出控制晶片收入含有IEC 62474物質的比例為49%。 	66
	TC-SC-410a.2	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 群聯電子非終端產品製造商，無對應適用之內容 	N/A
原物料採購	TC-SC-440a.1	<ul style="list-style-type: none"> 描述使用關鍵材料的風險管理方法 	質化	<ul style="list-style-type: none"> 5.1供應鏈管理 	52
知識產權保護與競爭行為	TC-SC-520a.1	<ul style="list-style-type: none"> 與反競爭行為為相關的法律事件所造成的金錢損失總額 	量化	<ul style="list-style-type: none"> 2023年有一件專利相關訴訟達成和解。相關各方透過保密協議解決爭議，和解的財務條款在相關合約中明確規定為保密訊息，不得向任何第三方透露。 	N/A
營運指標	TC-SC-000.A	<ul style="list-style-type: none"> 生產總產量 	量化	<ul style="list-style-type: none"> 快閃記憶體模組產品124,298仟片 積體電路10,567仟片 控制晶片224,938仟片 	14
	TC-SC-000.B	<ul style="list-style-type: none"> 自有廠房生產量的百分比 	量化	<ul style="list-style-type: none"> 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	116,305.30 GJ、100%、3.11%	十億焦耳(GJ)、百分比(%)
二	總取水量及總耗水量	量化	108,935 m ³ 、17,240 m ³	千立方公尺(m ³)
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	57.10公噸、0.0095%	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	比率(%), 數量, 百分比 (%)
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	57.10公噸、0.0095%	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	5.1供應鏈管理	不適用
七	因與反競爭行為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124,298仟片 積體電路10,567仟片 控制晶片224,938仟片	依產品類型而不同

附錄四 獨立保證意見聲明書

TUVNORD

確信聲明書

群聯電子股份有限公司 永續報告書

台灣德國北德技術監護顧問股份有限公司(簡稱 TUV NORD)接受群聯電子股份有限公司(以下簡稱群聯電子)的委託，根據 AA1000 保證標準第三版與 GRI 永續性報導準則 (GRI 準則) 及相關依據標準，執行 2023 年永續報告書查證(以下稱永續報告書)。

聲明書範疇及依據標準

- 1) 確信範疇與群聯電子 2023 年永續報告書揭露範疇一致，報導期間為 2023 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日。
- 2) 依照 AA1000 保證標準第三版第一應用類型查證群聯電子遵循 AA1000 當責性原則的要求，不包含對於報告書揭露的資訊數據之可信程度的查證。
- 3) 永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 半導體行業永續會計指標。

預期使用者

本聲明書的預期使用者為群聯電子的利害關係人。

保證型態與等級

依照 AA1000 保證標準第三版的第一應用類型，中度保證等級的要求。

意見聲明

群聯電子依據 GRI 永續報導與 AA1000 包容性、重大性、回應性與衝擊性的相關準則，永續報告書內容呈現了高階主管的承諾、利益相關者的需求與期待、完成了有效的議合並達成永續發展績效指標，TUV NORD 確信其對於環境、社會及治理等資訊的呈現是正確的。
確信群聯電子依據 SASB 半導體 行業永續會計指標揭露相關主題。

查證方法

我們的查證服務係根據前述依據準則與 TUV NORD 永續報告書查證協定規定，就永續報告書的查證進行規劃與執行。我們的查證包含下列活動：
* 如報告中提及，收集相關績效指標的客觀證據。

TUVNORD

- * 確信本地或國家法規的預期；公眾觀點及/或專家意見中提出的國際標準與此類一般性考量相關事項。
- * 文件於 GRI 準則應用需求背景下審查紀錄與報告內容評估。
- * 與經理級和相關工作人員就公司對於利害關係人關注議題進行訪談。
- * 與涉及永續發展管理、收集資訊與報告準備的相關人員訪談。
- * 檢閱重要的組織發展及檢閱內外外部審計結果。
- * 針對 AA1000 (2018) 當責性原則及其它依據標準要求進行審查。

結論

報告書中針對包容性、重大性、回應性及衝擊性等 AA1000 當責性原則查證結果如下：

包容性

群聯電子透過問卷方式，鑑別6大利害關係人及其關注之議題，經永續委員會與利害關係人的議合，由20永續主題中包含經濟、治理、社會、人權及氣候的衝擊等，決定8項重大議題。

重大性

群聯電子依據GRI準則的指引、SASB半導體行業永續會計指標揭露相關主題，綜合考量對公司的影響程度，完整揭露公司的重大風險及機會並界定出報告書重大主題優先順序。

回應性

群聯電子的永續報告書清楚說明永續性與組織策略的關係及重大主題對應的績效指標及其達成狀況，充分回應利害相關者關注的重大議題。

衝擊性

群聯電子永續報告書完整的鑑別出重大主題，足以反映組織在經濟、環境及社會的顯著衝擊，並已建立穩健的流程以監督、量測該衝擊的影響性，透過公司的治理建立短、中、長期的因應策略規劃。

GRI 永續報告準則

群聯電子的永續報告書，依據 GRI 1-GRI 3 通用準則及 GRI 200 系列、GRI 300 系列及 GRI 400 系列的主題準則，符合應揭露事項的要求。

TUVNORD

限制

群聯電子的財務報告由該公司委任之 KPMG 會計師事務所簽證。破盤查數據委由環球查證第三方查證。

獨立聲明與職能

TUV NORD 集團是監督、測試與認證業的領導者，在全球超過 150 個以上的國家經營事業與提供服務，服務內容包含管理系統與產品證明；品質、環安衛、社會與道德審核及訓練；企業永續報告確信。TUV NORD 與群聯電子為相互獨立的組織，在執行永續報告書查證時與群聯電子或是其任何附屬機構與利害關係人並無利益衝突，關於群聯電子的永續報告書，TUV NORD 依據與群聯電子議定的查證範疇進行確信，不負有或承擔任何有關法律或其他之責任，預期使用者對於報告書內容的任何問題，由群聯電子負責回應。

查證團隊由 ISO 9001、ISO 14001、ISO 14064-1、ISO 14067、ISO 45001、SA 8000、ISO 50001、ISO 27001 等經驗豐富的主任評審員組成，並受過 AA1000 AS v3 當責性訓練的 CSAP 查證專業資格認證，查證團隊根據其資格、廣博的知識以及產業的經驗，於本委任任務中提供專業意見。

本聲明書若與英文版存在翻譯上的差異性時，請以英文版為準。

Jack Yeh
總經理



簽證日期：2024 年 06 月 06 日
台灣德國北德技術監護顧問股份有限公司
台灣 10669 台北市敦化南路 2 段 333 號 9 樓 A1 室