

PHISON

2025

群聯電子 永續報告書





目錄

關於本報告書	003
執行長的話	004
2025年績效亮點	005
永續管理指標	006
永續影響力策略地圖	007
1. 關於群聯	008
1.1 公司簡介	008
1.1.1 公司簡介	008
1.1.2 經營理念與發展策略	008
1.2 主要產品與銷售地區	009
1.2.1 主要產品	009
1.2.2 營運分布	009
1.3 外部組織參與	009
2. 利害關係人議合	010
2.1 重大主題鑑別流程	010
2.2 利害關係人溝通	012
3. 永續治理	014
3.1 永續發展政策	014
3.2 公司治理與誠信經營	014
3.2.1 公司治理架構	014
3.2.2 董事會	015

3.2.3 功能性委員會職責與運作狀況	016
3.2.4 誠信經營	017
3.2.5 法令遵循	018
3.3 風險管理	018
3.3.1 風險治理架構	019
3.3.2 風險管理辨識及因應方案	019
3.3.3 資訊安全委員會	019
3.3.4 資訊安全政策與緊急應變機制	020
3.3.5 資訊安全教育訓練	020
3.3.6 個人隱私保護	020
3.4 經營績效	021
3.4.1 經濟數據	021
3.4.2 稅務管理	022

4. 創新與服務	022
4.1 創新研發	023
4.1.1 研發投入	023
4.1.2 研發成果	023
4.1.3 智慧財產權管理	023
4.2 品質管理	024
4.3 客戶關係管理	025

5. 責任供應鏈	025
5.1 供應鏈管理	026
5.1.1 供應鏈管理架構與執行方針	026
5.1.2 永續採購	026
5.1.3 供應商考核	027
5.1.4 供應商稽核	028
5.2 衝突礦產管理	028

6. 環境保護	029
6.1 氣候策略	029
6.1.1 TCFD揭露架構與管理作法	029
6.1.2 溫室氣體管理	031
6.2 能資源管理	032
6.2.1 能源使用統計	032
6.2.2 水資源使用統計	032
6.2.3 能資源效率促進專案	033
6.3 廢棄物管理	033
6.4 綠色設計	035
6.4.1 環境管理系統	035
6.4.2 綠色管理流程	035
6.4.3 有害物質管理	036
6.5 環保投資	036

7. 員工照護	037
7.1 員工聘僱狀況	037
7.1.1 員工結構	037
7.1.2 新進與離職員工比例	039
7.2 人才吸引與留任	040
7.2.1 促進多元共融	040
7.2.2 薪資與福利	040
7.2.3 人權管理	044
7.3 人才發展與訓練	046
7.3.1 七大培訓架構	046
7.3.2 員工發展計畫	046
7.3.3 員工績效考核制度	047
7.4 職業安全衛生	048
7.4.1 職業安全衛生管理系統	048
7.4.2 安全衛生執行組織	048
7.4.3 健康風險識別與管理	049
7.4.4 工傷分析統計資訊	050
7.5 勞資溝通	051
7.5.1 勞資會議溝通項目	051
7.5.2 員工意見調查	052

8. 社會共榮	053
8.1 公益活動與集團策略	053
8.2 年度公益績效	054
附錄	056
附錄一 GRI內容索引表	056
附錄二 永續會計準則委員會	058
SASB內容索引	
附錄三 上櫃公司編製與申報	059
永續報告書作業辦法	
附表一之八永續揭露	
指標—半導體業	
附錄四 氣候相關資訊執行情形	059
附錄五 確信聲明書	060

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/本集團)於2000年11月成立於臺灣新竹, 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

群聯電子之「永續暨風險管理委員會」每年度定期彙整並發行永續報告書, 2026年7月發布「2025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, 內容涵蓋本集團於2025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

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

考量營運重大性並逐步接軌國際財務報導準則 (International Financial Reporting Standards, IFRS), 本報告書除經營績效章節係依合併報表原則設定組織邊界, 其餘章節揭露範疇皆為群聯電子臺灣所有營運據點及群佳科技製造股份有限公司(已涵蓋營收96%), 但各章節若因涉及主題相異或資料收集而影響資訊涵蓋邊界, 則於該段落標註說明。

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(TÜV NORD Taiwan)根據AA1000ASv3 Type II 中度保證標準、GRI準則及SASB準則查證本報告書。本集團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。本集團取得多項ISO系統驗證, 以系統化管理蒐集本報告書數據。

管理系統名稱	群聯電子總部	群佳科技
ISO 14001	V	V
ISO 14064-1	V	參照總部規定
ISO 27001	V	參照總部規定
ISO 45001	V	V
ISO 50001	V	參照總部規定
ISO 9001	V	V
RBA VAP	V	V

資料重編

章節	重編原因
6.3 廢棄物管理	修正廢棄物處置轉移分類方式
7.4.4 工傷分析統計資訊	修正可記錄職業傷害數定義

報告書編製及核准程序

本報告書數據皆由各部門提供, 經董事會下屬之永續暨風險管理委員會其下工作小組彙整編製, 經各部門確認後, 由永續暨風險管理委員會呈報董事會核准後發行。

- ▶ 現行發行版本:2026年7月發行
- ▶ 前期發行版本:2025年7月發行
- ▶ 下期發行版本:預定2027年7月發行
- ▶ 永續報告書發佈週期與財報一致。

聯絡資訊

- ▶ 編製單位: 永續暨風險管理委員會
- ▶ 聯絡人: 市場暨專案企劃部 陳小姐
- ▶ 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: <https://www.phison.com/zh-tw/csr>



執行長的話

2025年是群聯電子發展史上深具里程碑意義的一年。在全球經濟歷經通膨與地緣政治挑戰的背景下，人工智慧（AI）技術由雲端滲透至邊緣端的爆發式需求，不僅重新定義了科技產業的格局，也為群聯帶來了史無前例的成長契機。憑藉著對 NAND 儲存技術的深厚積澱與靈活的「5+5」成長策略，群聯在2025年創下年度合併營收逾新台幣726億元的歷史新高，更成功轉型為引領「AI 運算儲存」領域的關鍵角色。

在AI推論（Inference）需求激增帶動下，NAND儲存已不再僅是資料的容器，更是決定AI效能的核心基礎。群聯在2025年推出了全球首款 6 奈米AI運算SSD控制晶片 E28，並將aiDAPTIV+技術全面升級至2.0版本。這項創新不僅協助企業在本地端以更低成本實踐大型語言模型（LLM）的微調運算，更在 2025年 COMPUTEX 榮獲「Best Choice Award」肯定，落實了 AI 普惠化的願景。我們在企業級品牌「PAS-CARI」的佈局亦取得重大成果，透過超高容量128TB SSD與高效能PCIe Gen5方案，大幅優化資料中心的電力使用效率（PUE），為綠色運算提供實質貢獻。

面對氣候變遷與減碳壓力，群聯積極落實「綠色設計」理念。透過先進製程控制晶片的開發，我們致力於在提升傳輸頻寬的同時，降低單位儲存能量的耗損，協助全球客戶達成淨零碳排目標。同時，面對 NAND供應鏈的劇烈波動，群聯發揮卓越的資源調度能力與供應夥伴策略合作，確保供應鏈的韌性與穩定，實踐負責任的採購與經營承諾。

「取之社會，回饋社會」是群聯始終不渝的初心。2025年，我們持續擴大研發團隊規模至3,500人以上，為臺灣半導體產業培育高端技術人才。在社會參與方面，群聯不僅在偏鄉教育與弱勢照護上投入資源，更透過技術賦能協助公益轉型，例如我們開發的高效能儲存方案在「國際 FHIR 伺服器效能競賽」獲獎，展現技術力在智慧醫療與公共服務中的無限可能。

展望2026年，儘管國際情勢與半導體循環依然充滿挑戰，但 AI 發展的巨輪不會停下。群聯電子將持續專注於PCIe Gen6、高效能 AI 儲存與車載電子等前瞻領域，並深化 ESG 的各項指標。我們承諾將繼續秉持誠信經營，攜手全體股東及策略夥伴，在 AI 浪潮中創造更卓越的技術價值，並為全球用戶打造一個更智慧、更永續、更美好的數位未來。

潘健成

2025年績效亮點



- ▶ 共召開11次董事會, 董事平均出席率為95.96%。
- ▶ 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 2026)成員。
- ▶ 全球首款6奈米AI運算型SSD方案E28榮獲2026台灣精品金質獎。
- ▶ 全球專利總數累積達2,142件, 於本國法人發明專利公告發證百大排名排序第83。
- ▶ 建置「供應鏈資安管理規範」, 以「資安風險評估表」對30家主要供應商進行資安考核, 同時對其中2家供應商進行實地審查。
- ▶ 平均客戶滿意度為8.86分(滿分10分), 滿意比例達92%。



- ▶ CDP(Carbon Disclosure Project)氣候變遷問卷及水安全問卷取得B管理等級。
- ▶ 再生能源使用量為3,939,037度, 佔集團總用電量8.69%。
- ▶ 推動四項節能專案, 節能方式包括設備汰舊換新及調整控制模式。推估節省1,531,006.39度電, 相當於減少725.6971公噸二氧化碳當量。
- ▶ 「海岸林復育長期計畫」邁入第五年, 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5,000棵。



- ▶ 獲得衛福部「健康職場促進自主評核合格證明」。
- ▶ 教育訓練總費用達新台幣408萬元, 平均每人教育訓練時數達17小時, 課程滿意度分數達92.25 分。
- ▶ 共舉辦3場健康篩檢及26場健康促進及講座活動, 參與人次達2,040人。
- ▶ 員工協助方案(EAPs)全年使用人次達7,207人, 較上一年度增加21.43%, 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25,802,525元(含捐款與捐物), 2025年志工時數累積達742小時。

永續管理指標

永續主題類型	績效指標	2025年目標	2025年實績	達成狀況 ¹	2027年目標	2030年目標
人才吸引與發展	▶ 員工留任率	≥90%	88.59%	未達成	≥90%	≥90%
	▶ 人才應聘率 ²	≥10倍	66倍	達成	≥10倍	≥10倍
	▶ 教育訓練滿意度分數	≥93分	92.3分	未達成	≥94分	≥94分
	▶ 主管接受管理課程的平均時數	≥10小時	14.60小時	達成	≥10小時	≥10小時
職業安全衛生	▶ 健康促進活動參與率	≥34%	44.8%	達成	≥37.5%	≥40%
	▶ 健康促進推動效率	≥57.5%	67.2%	達成	≥60%	≥60%
	▶ 員工協助方案(EAP)專案使用滿意度	≥5.8分(滿分6分)	5.8分	達成	≥5.8分(滿分6分)	≥5.8分(滿分6分)
環境保護	▶ 人均用水量	較2018年減少10%	較2018年減少48%	達成	較2018年減少12%	較2018年減少15%
	▶ 廢棄物產生密集度（廢棄物產出量/百萬營收）	≤0.00755	0.0061	達成	≤0.0074	≤0.0073
	▶ 溫室氣體排放強度（溫室氣體排放量/百萬營收）	≤0.3195	0.277	達成	≤0.318	≤0.315
	▶ 再生能源使用比例	達總用電量10%	8.69% ³	未達成	達總用電量10%	達總用電量20%
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100%	維持100%
	▶ 關鍵供應商接受群聯RBA專業人員的稽核比例	≥95%	100%	達成	達到100%	維持100%
	▶ 關鍵供應商RBA稽核後的改善比例	≥95%	98.96%	達成	達到100%	維持100%
	▶ 關鍵供應商簽署「供應商行為準則」之比例 ⁴	100%	100%	達成	達到100%	維持100%
社會公益	▶ 有群聯志工參與的公益活動場次	4場	5場	達成	4場	4場
	▶ 累積種植樹木棵數	6,000 棵	14,590 棵	達成	15,000 棵	18,000 棵

¹ 本年度因納入群佳科技，績效呈現採集團數據，因此多項指標未達成目標。未來將持續把其他子公司納入範疇，並規劃績效改善方案。

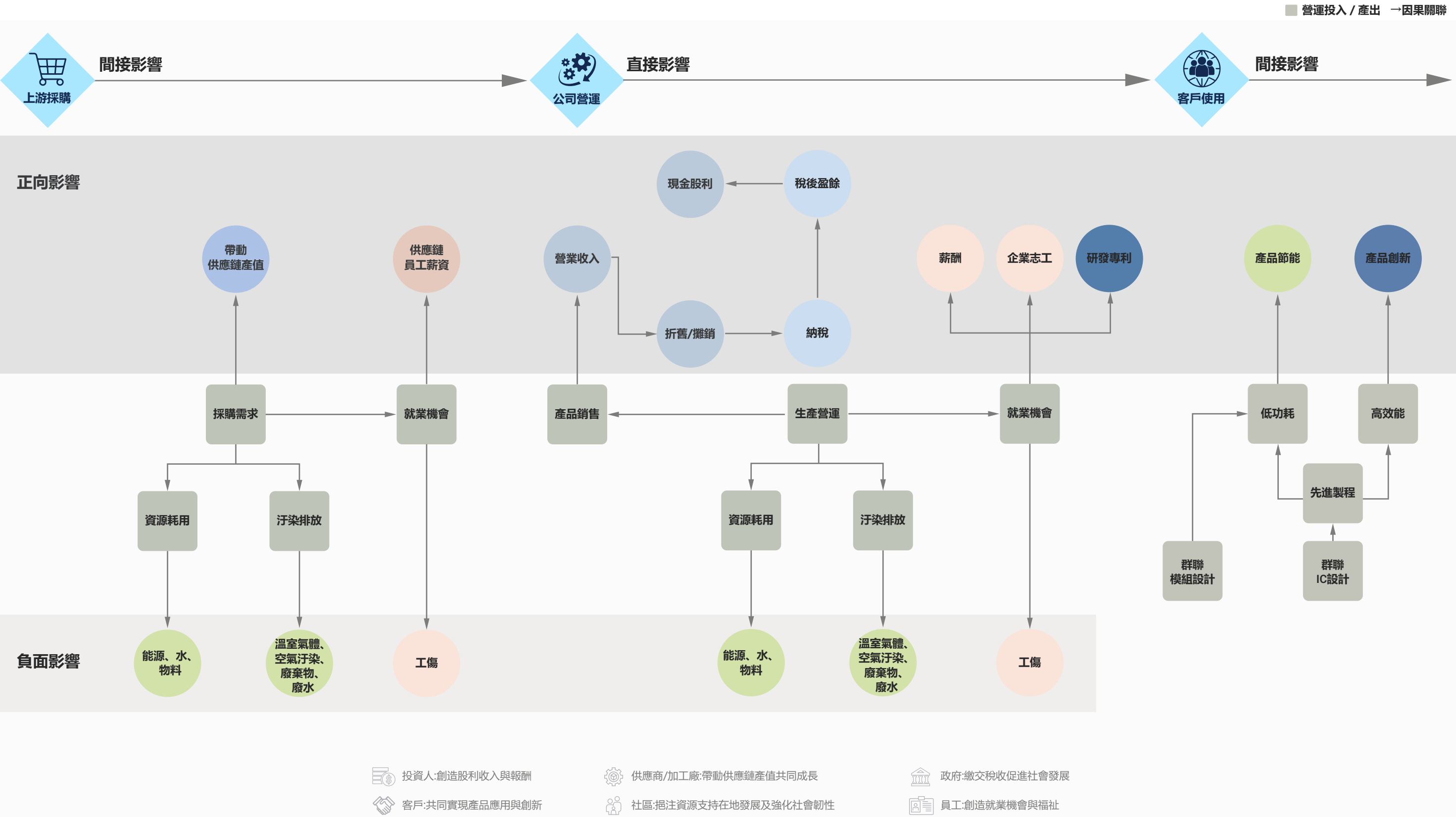
² 人才應聘率計算公式為面試人數/招聘人數。

³ 本公司2021年設定「2025年群聯集團母公司再生能源使用比例達到10%，2030年達到20%的目標」。單看群聯電子本身，再生能源以每年採購量體接近翻倍之形式持續增加，2025年再生能源使用量達總用電量的11%，已達成2025年再生能源使用承諾。

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

永續影響力策略地圖

本集團羅列從上游採購、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。



1. 關於群聯

1.1 公司簡介

1.1.1 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日
董事長	▶ 顏偉駿
資本額	▶ 新台幣 2,179,614 仟元
員工人數	▶ 4,913人
產量	▶ 快閃記憶體模組產品139,032 仟片 ▶ 積體電路64,315仟片 ▶ 控制晶片456,273仟片
產業別	▶ 半導體業
股票代碼	▶ 8299



1.1.2 經營理念與發展策略

集團秉持「誠信、分享、效率、創新、突破」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(Embedded ODM)、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。



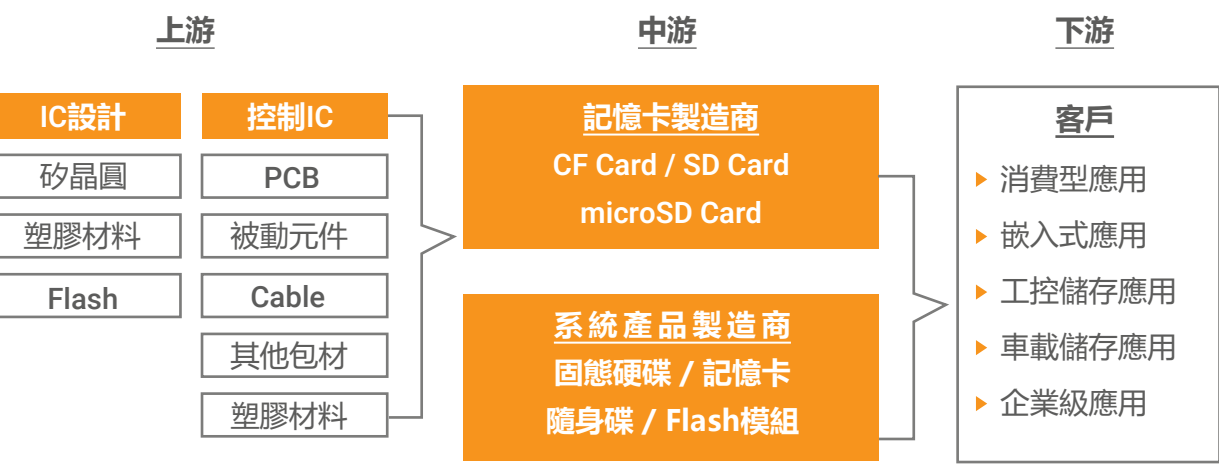
1.2 主要產品與銷售地區

1.2.1 主要產品

本集團主要業務為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。本集團主要產品可分為USB隨身碟、SD/microSD記憶卡、eMMC、PATA/SATA/PCIe SSD及UFS等全方位儲存介面之快閃記憶體控制晶片(NAND Controllers)，應用範圍則包括消費型應用、嵌入式應用、工控儲存應用、車載儲存應用與企業級應用等。

註：本集團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 營運分布

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

營運分布

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

主要銷售地區金額比率

地區	臺灣	亞洲 (臺灣以外)	美洲	歐洲	澳洲	合計
百分比(%)	30.79	47.99	19.10	2.09	0.03	100

1.3 外部組織參與

本集團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2025年本集團共參與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	▶ SD協會	2009-至今	董事會員
7	▶ TSIA臺灣半導體協會	2009-至今	會員
8	▶ CFA (CompactFlashAssociation)	2010-至今	執行委員
9	▶ MIPI行動產業處理器界面聯盟	2012-至今	會員
10	▶ UNH-IOL	2014-至今	會員
11	▶ MIH電動車開放平台	2020-至今	會員
12	▶ 全球網絡存儲工業協會(SNIA)	2020-至今	會員
13	▶ 開放運算計畫(OCP)	2021-至今	會員
14	▶ CXL聯盟	2022-至今	貢獻者會員
15	▶ 台灣區電機電子工業同業公會	2025-至今	會員
16	▶ UALink聯盟	2025-至今	會員
17	▶ InfiniBand貿易協會(IBTA)	2025-至今	會員

2. 利害關係人議合

2.1 重大主題鑑別流程

本集團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。本集團依據AA1000利害關係人議合標準(AA1000 Stakeholder Engagements Standard, AA1000SES)、內部「永續資訊管理作業」及「決定重大主題流程規範」，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7項重大主題，以下將在報告書各對應章節揭露管理方針。



2024重大主題		2025重大主題	
1.經營績效	5.開發節能產品 ⇄	1.經營績效	5.人才吸引與發展
2.風險管理	6.人才發展與訓練*	2.公司治理與誠信經營⊕	6.供應鏈管理
3.創新管理	7.供應鏈管理	3.風險管理	7.氣候變遷因應⊕
4.人才吸引與留任*		4.創新管理	

*合併 ⇄刪除 ⊕新增

群聯電子重大性分析結果

● 環境主題 ● 社會主題 ● 治理與經濟主題



重大主題正負面衝擊分析

負面衝擊(考量影響規模、範疇、可能性)	永續主題	正面衝擊(考量影響規模、範疇、可能性)
	經營績效	營運績效的提升
無法實現公司目標、失去股東與利害關係人信任	公司治理與誠信經營	提升公司績效、保障股東與利害關係人權益、增加投資者信心
風險管理不當	風險管理	形塑風險意識文化
	人力吸引與發展	提升企業競爭力、員工生產力和留任率
	創新管理	在產業中的競爭地位與競爭優勢來源
	開發節能產品	節能產品研發與投資
承攬額外碳成本	國內外稅費/徵稅	
供應鏈管理不當	供應鏈管理	供應商 ESG 意識與管理作為提升
客戶權益損害	客戶滿意度	客戶服務體驗提升
職場不法侵害	多元包容職場	促進職場性別平等與多樣性
溫室氣體管理不當	氣候變遷因應	氣候行動
材料成本上升	使用環保/再生材料	減少資源耗用
洩露隱私/機密	資訊安全	
地緣政治對公司投資與營運的風險	地緣政治	
衝突礦產管理不當	衝突礦產	
侵害未保障勞工人權	人權保護	
造成營運生態衝擊	生物多樣性	
廢棄物/有害物質處理不當	廢棄物及有害物質管理	
職安與健康管理不當	職業安全衛生	
法規遵循成本	法令遵循	
	社會公益	慈善與公益

2.2 利害關係人溝通

利害關係人	關注主題	主要溝通方式與頻率	2025年度重點成果	報告書溝通章節
客戶	▶ 公司治理與誠信經營 ▶ 客戶滿意度 ▶ 供應鏈管理 ▶ 氣候變遷因應	▶ 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22份客戶責任供應商/企業永續問卷 ▶ 客戶滿意度調查8.86/10 ▶ 2025年末收到任何侵犯客戶隱私或遺失資料的投訴	3.2 公司治理與誠信經營 4.3 客戶關係管理 5. 責任供應鏈 6.1 氣候策略
員工	▶ 經營績效 ▶ 人才吸引與發展	▶ 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(視需要執行) ▶ 移工溝通會(每週) ▶ 公司期刊(每年) ▶ 電子郵件公告(即時) ▶ 社群媒體(不定期)	▶ 舉辦4場勞資會議 ▶ 依照需求每季或每月舉辦新人座談會 ▶ 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 ▶ 舉辦40次移工溝通會	3.2 公司治理與誠信經營 3.4 經營績效 7. 員工照護
供應商	▶ 經營績效 ▶ 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74份供應商「永續風險評估問卷」 ▶ 完成10家供應商夥伴RBA稽核 ▶ 回收10份供應商夥伴RBA SAQ	3.2 公司治理與誠信經營 5. 責任供應鏈
股東/投資人	▶ 經營績效 ▶ 公司治理與誠信經營 ▶ 法令遵循	▶ 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)	▶ 舉辦年度股東常會 ▶ 參與法人說明會20場 ▶ 發行年報及永續報告書 ▶ 發布64則重大消息於公開資訊觀測站 ▶ 發布13則新聞稿於公司官網	3.2 公司治理與誠信經營 3.4 經營績效
政府單位	▶ 公司治理與誠信經營 ▶ 氣候變遷因應	▶ 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7場法規宣導會及公聽會 ▶ 協助回填政府產業問卷19份	3.2 公司治理與誠信經營 6.1 氣候策略
社區	▶ 法令遵循 ▶ 氣候變遷因應 ▶ 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27場愛心義賣 ▶ 發布64則重大消息於公開資訊觀測站 ▶ 發布13則新聞稿及9則焦點案例於公司官網	3.2 公司治理與誠信經營 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)	價值鏈衝擊熱點			GRI 準則 / SASB會計指標	對SDGs的貢獻
	上游 (原料採購/產品製造)	公司營運	下游 (客戶使用)		
1.經營績效	●	●		▶ GRI 201: 經濟績效 2016 ▶ SASB: 活動指標	8 體面工作和經濟增長
2.公司治理與誠信經營		●		▶ GRI 205: 反貪腐 2016 ▶ GRI 206: 反競爭行為2016	16 和平、正義與健全的司法
3.風險管理	●	●	●	▶ GRI 418: 客戶隱私 2016	11 永續發展的市鎮規劃
4.創新管理		●	●	▶ GRI 302: 能源 2016 ▶ SASB: 知識產權保護與競爭行為	9 產業、創新和基礎設施
5.人才吸引與發展		●		▶ GRI 401: 勞雇關係 2016 ▶ GRI 404: 訓練與教育 2016 ▶ GRI 405: 員工多元化與平等機會 2016 ▶ GRI 406: 不歧視 2016 ▶ SASB: 招募及管理全球專業人才 ▶ SASB: 員工健康與安全	5 性別平等 8 體面工作和經濟增長
6.供應鏈管理	●	●		▶ GRI 308: 供應商環境評估2016 ▶ GRI 414: 供應商 社會評估 2016 ▶ SASB: 原物料採購	12 確保永續消費和生產模式
7.氣候變遷因應	●	●		▶ GRI 305: 排放2016 ▶ SASB: 溫室氣體排放 ▶ SASB: 製造過程中的能源管理 ▶ SASB: 水資源管理	13 氣候行動

3. 永續治理

3.1 永續發展政策



本集團承諾採取以下執行方針，持續奠定永續發展基礎，本集團永續相關政策制定原則上由該議題最高管理主管核准，或經由董事會/董事長核准。

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。

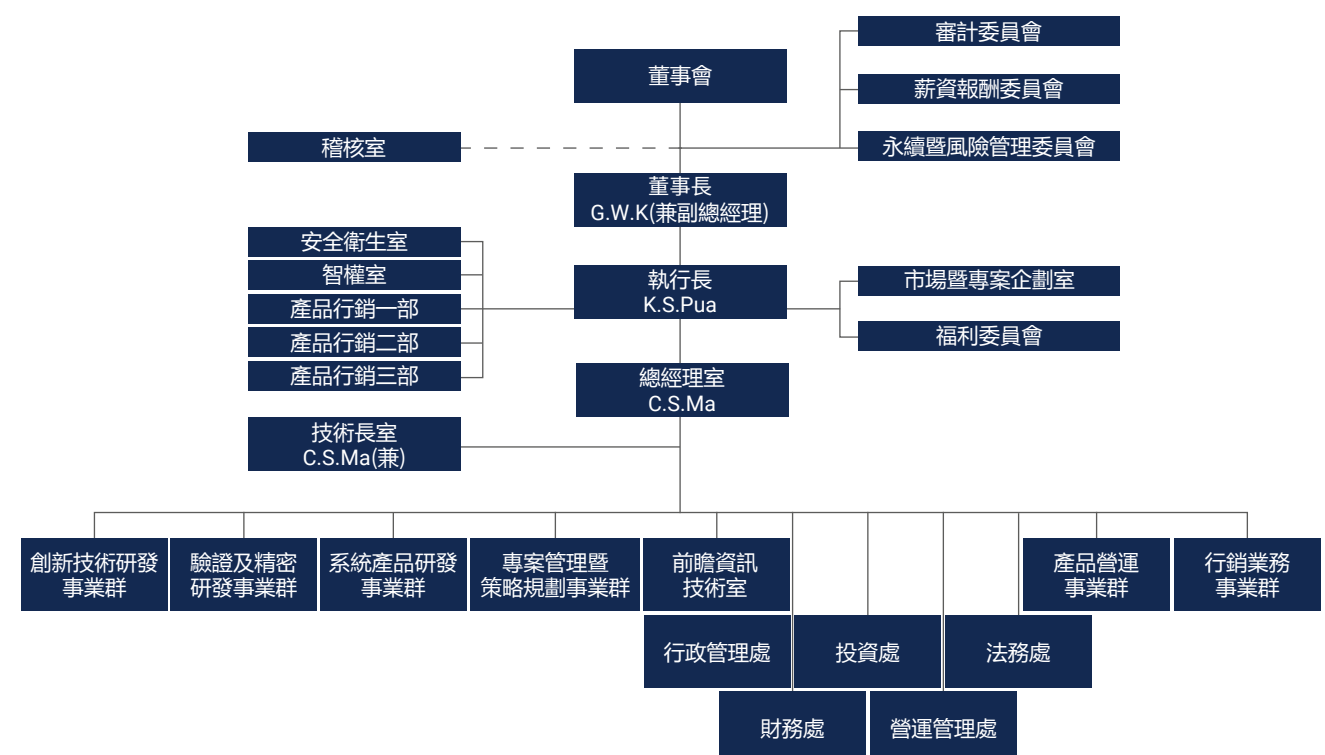
3.2 公司治理與誠信經營

3.2.1 公司治理架構

本集團依據中華民國《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」，作為建置完善公司治理制度並落實當責的管理政策之依循。

為提升管理效率及集中資源，本集團於2025年11月經董事會決議，將既有「企業永續經營管理委員會」與「風險管理委員會」合併為「永續暨風險管理委員會」。本集團之「永續暨風險管理委員會」為董事會下的功能性委員會，由三名委員組成(至少有過半數委員為獨立董事)，一年一次向董事會報告運作情形。永續暨風險管理委員會為綜理本集團永續發展事務及風險管理活動之單位，亦是管理組織對經濟、環境、人群衝擊的最高治理單位，其下成立執行秘書處，依據「企業社會責任實務守則」及「風險管理政策與程序辦法」推動本集團永續及風險管理活動。

永續暨風險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永續暨風險管理委員會報告。公司董事會每年聽取永續暨風險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。2025年永續暨風險管理委員會與董事會溝通之關鍵重大事件內容涵蓋接軌永續揭露準則第S1號「永續相關財務資訊揭露之一般規定」(IFRS S1)及第S2號「氣候相關揭露」(IFRS S2)接軌準備作業、資訊安全管理、供應鏈去風險化、供應鏈資安管理、公益專案五年成果報告、碳管理平台導入專案及永續評比績效，溝通的關鍵重大事件總數為7，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集團長期績效得以連結，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，本集團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

本集團董事之選舉，依照「董事選任程序」為之。本集團設有九席董事，其中三席為獨立董事。本集團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，董事長對外代表本集團。

本集團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。本集團截至2025年年底，董事會成員九席中有一席女性董事，占全體董事成員之比例為11.11%，本屆董事任期自2023年5月31日至2026年5月30日，全體董事成員平均年齡約為61.22歲，89%的董事年齡大於50歲，11%董事介於30-50歲之間；平均年資為6.67年。本集團未來將規劃增加提名女性董事，未來逐步向女性董事占比達 1/3 的最終目標推進。

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：顏璋駘	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； ▶ 富存投資(股)公司法人代表人董事兼董事長； ▶ MaiStorage Technology Sdn. Bhd.董事； ▶ Global Flash Limited董事； ▶ Core Storage Electronic (Samoa) Limited董事	
董事	▶ 鄭宗宏	男	▶ Greenwich University 商業經營研究所碩士 ▶ 元培醫事科技大學 醫務管理系碩士	▶ 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長； ▶ 日川風(股)公司董事長； ▶ 綠夾克運動事業(股)公司監察人； ▶ 群耀光學(股)公司董事	
董事	▶ 楊俊勇	男	▶ 國立陽明交通大學電機與 控制工程研究所博士	▶ 無	
董事	▶ 承鑠投資有限公司 代表人：莊秋安	男	▶ 國立暨南大學名譽博士	▶ 行政院政務顧問； ▶ 竹山鎮紫南宮管理委員會主任委員； ▶ 日月行館開發事業(股)公司董事	
董事	▶ 日商鎧俠株式會社 代表人：宮內 弘	男	▶ 日本電氣通信大學電氣通 信學部	▶ Kioxia Corporation非常勤囑託； ▶ 株式會社Niterra Materials非常勤囑託	
董事	▶ 許智仁	男	▶ 中原大學資訊工程系	▶ 群聯電子(股)公司技術副總	
獨立董事	▶ 王惠民	男	▶ 私立中華大學 工業工程管理研究所碩士	▶ 技嘉科技(股)公司獨立董事； ▶ 泰碩電子(股)公司獨立董事； ▶ 嘉升資產管理(股)公司董事長； ▶ 食祿軒餐廳(股)公司董事長； ▶ 慶城物業開發(股)公司董事長； ▶ 嘉陽資產管理(股)公司董事長； ▶ 阿波羅電力(股)公司董事長； ▶ 阿波羅欲能(股)公司董事長； ▶ 阿波羅電能(股)公司董事長； ▶ 數字能源設計(股)公司董事長； ▶ 富之陽(股)公司董事長； ▶ 公民企業管理顧問有限公司董事長； ▶ 群傳媒(股)公司監察人； ▶ 群耀光學(股)公司監察人； ▶ 王惠民會計師事務所執業會計師	
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 資訊工程學系博士	▶ 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

2025年共召開11次董事會，其中3次含有永續暨風險管理委員會所提議案，溝通事項包括永續暨風險管理委員會年度報告(報告案)、永續報告書發佈核准(討論案)、員工多元化及誠信經營執行情形(報告案)，董事平均出席率約為95.96%。

職稱	姓名	實際出席 次數	委託出席 次數	應出席 次數	出席率 (%)
董事長	▶ 理合投資股份有限公司 代表人：顏璋駘	11	0	11	100.00
董事	▶ 鄭宗宏	11	0	11	100.00
董事	▶ 承鑠投資有限公司 代表人：莊秋安	10	1	11	90.91
董事	▶ 楊俊勇	11	0	11	100.00
董事	▶ 日商鎧俠株式會社 代表人：宮內 弘	10	1	11	90.91
董事	▶ 許智仁	11	0	11	100.00
獨立董事	▶ 王惠民	11	0	11	100.00
獨立董事	▶ 王震緯	9	2	11	81.82
獨立董事	▶ 黃育綸	11	0	11	100.00
平均出席率					95.96

董事成員進修課程及時數

註：總訓練時數=課程時數*訓練人次。

課程名稱	總訓練時數
▶ 內線交易防範:法制架構與實務案例分析	24
▶ 營業秘密與國家安全法遵實務:修法重點與實務案例分析	24
▶ 114上半年最新稅務法令與實務解析	7
▶ 內線交易實務的最新發展	3
▶ 全球稅務新秩序下之挑戰與思維	3
▶ 洗錢防制與反詐騙保護	3
▶ AI的能與不能: AI浪潮下的企業生存法則	2
▶ 數位資產發展趨勢與資安風險	2
▶ ESG最新法令規範、趨勢、影響及因應	3
總時數	71

董事會績效評估

為落實公司治理並提升本集團董事會職能，建立績效目標以加強董事會運作效率，本集團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。本集團董事會每年應依據「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年本集團首度委任外部專業獨立機構「台灣投資人關係協會」對本集團董事會、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9月30日運作情形進行績效評估，該協會評估程序係結合本集團提供之文件、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集團官網。

本集團依據「董事會績效評估辦法」辦理2025年度董事會績效評估，評估期間自2025年1月1日起至2025年12月31日止，績效評估範圍包含整體董事會、個別董事成員、審計委員會及薪資報酬委員會，永續暨風險管理委員會目前尚未進行績效評估，未來將與委員溝通並納入評估範疇。本年度評估結果顯示董事會、個別董事成員、審計委員會及薪資報酬委員會對於各項指標運作之效率與效果均有正面評價，2025年度董事會績效評估之結果已提報本集團董事會。

董事會績效評估程序



薪酬政策

本集團訂定「薪資報酬委員會組織規程」，由獨立薪資報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。薪資報酬委員會定期檢討本集團母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。執行長及總經理之薪酬則連結公司經營績效指標，每年根據薪資報酬委員會及董事會通過之「高階經理人目標暨績效達成獎酬設定案」執行薪酬發放。執行長與總經理之績效衡量標準是以營運、公司治理及財務相關之年度經營指標結果為衡量基礎，評核範圍包含：每股盈餘（EPS）、股東權益報酬率（ROE）、營業收入、落實品質保證與管理、ESG之各項績效目標；其中ESG績效指標包含再生能源採購及員工留任率兩項，ESG績效指標權重共計10%。其他高階經理人之績效衡量評核範圍則包含：營運安全管理、督導財務計畫之執行、營收管理、加強內部控制、落實品質保證與管理、ESG績效指標（負責部門之員工留任率），ESG績效指標權重為5%。本集團尚未針對最高治理單位和高階管理階層訂定簽約獎金或招聘獎勵金、離職金、索回機制。

3.2.3 功能性委員會職責與運作狀況

委員會名稱	成立年度	主要職責	運作情形 (組成、2025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 - 訂定並定期檢討本集團董事及經理人年度及長期之績效目標與薪資報酬之政策、制度、標準與結構 - 定期評估本集團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	- 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 2025年共召開3次會議，平均出席率為88.89%
審計委員會	2020	- 依證交法第十四條之一規定訂定或修正內部控制制度 - 內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 2025年共召開10次會議，平均出席率為96.67%
永續暨風險管理委員會	2025	- 審議公司永續發展政策 - 審議公司風險管理政策 - 督導公司永續發展業務規劃、推動及執行之成果 - 督導公司風險管理業務規劃、推動及執行之成果	- 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 2025年共召開1次會議，委員平均出席率為100%

3.2.4 誠信經營

重大主題名稱	公司治理與誠信經營
對組織的意義及重大性	▶ 健全的公司治理機制能提升公司績效、保障股東與利害關係人權益、增加投資者信心，並促進企業的永續發展
管理方針	
政策與承諾	▶ 本集團根據《公司治理實務守則》、《誠信經營守則》、《道德行為準則》及《檢舉辦法》持續強化董事會職能，承諾營運遵循所有相關法令規範，並明確建立本集團檢舉管道及調查處理程序
長期目標	▶ 強化高階經理人薪酬與ESG績效達成率的連結 ▶ 維持無貪腐或違反誠信經營之事件
績效	▶ 2025年無任何貪腐或違反誠信經營之事件 ▶ 群聯電子新人及在職員工誠信經營課程完訓率皆為100% ▶ 群佳科技在職員工誠信經營課程完訓率為97.59% ▶ 群聯電子員工簽署「商業行為與道德準則」同意書完成率100%
責任	▶ 公司治理單位、人資部、股務部
申訴機制	▶ 道德投訴/舉報專線：886-37-856-896(轉11000) / 037-580885(轉2000) ▶ 道德投訴/舉報信箱：whistleblower@phison.com / iCARE@sstek.com.tw ▶ 勞工投訴/舉報信箱：wecan_8080@phison.com
行動計畫	▶ 持續與高階經理人溝通永續趨勢及法規 ▶ 執行長、總經理及其他高階經理人之績效連結至ESG指標 ▶ 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「商業行為與道德準則同意書」 ▶ 永續暨風險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
用以追蹤行動有效性之流程/評量機制	▶ 績效考核納入ESG指標的高階經理人職級及人數 ▶ 經證實之內外部道德投訴事件數

本集團秉持誠信原則，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，本集團修訂「檢舉辦法」，辦法內容明訂接受實名或匿名檢舉，並建置獨立檢舉信箱及專線供內外部人使用，清楚規範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。此外，本集團於每年列為必訓的誠信經營教育訓練中，皆強調檢舉管道的相關資訊，確保當員工察覺到任何違反本集團之「誠信經營守則」、「員工行為準則」與「RBA手冊」的不法行為時，知道如何進行檢舉，維護自身及公司之合法權益。

本年度揭露據點為群聯電子及群佳科技，評估據點為2，因兩個據點皆有執行RBA VAP，因此執行貪腐風險評估的據點百分比為100%，目前未鑑別出明顯之重大貪腐風險，本集團持續透過宣導、溝通、培訓強化治理階層及全體員工之防範意識。本集團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。2025年本集團對全體董事、經理人及受僱人舉行與誠信經營議題相關之內、外部教育訓練（含誠信經營法規遵行、反貪腐、內線交易、會計制度及內部控制等相關課程），受訓人數合計4,656人，受訓時數達3,062小時，全體董事、在職員工及新進員工100%皆完成誠信經營溝通及訓練。此外，群聯電子全體員工均完成簽署「商業行為與道德準則同意書」。

教育訓練	群聯電子	群佳科技	合計
受訓人數	4,088	568	4,656
受訓時數	3,005	57	3,062
課程完訓率	100%	97.59%	-

註：受訓人數及受訓時數皆含已離職員工。

本集團於公司治理實務守則第十條中禁止公司內部人利用市場上未公開資訊買賣有價證券，同時明定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。於落實董事誠信經營課程中，本集團亦再次宣導防範，並於2025年通知內部人2024年度財務報告及2025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。

2025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	1
客戶隱私	0
利益衝突	0
洗錢或內線交易	0

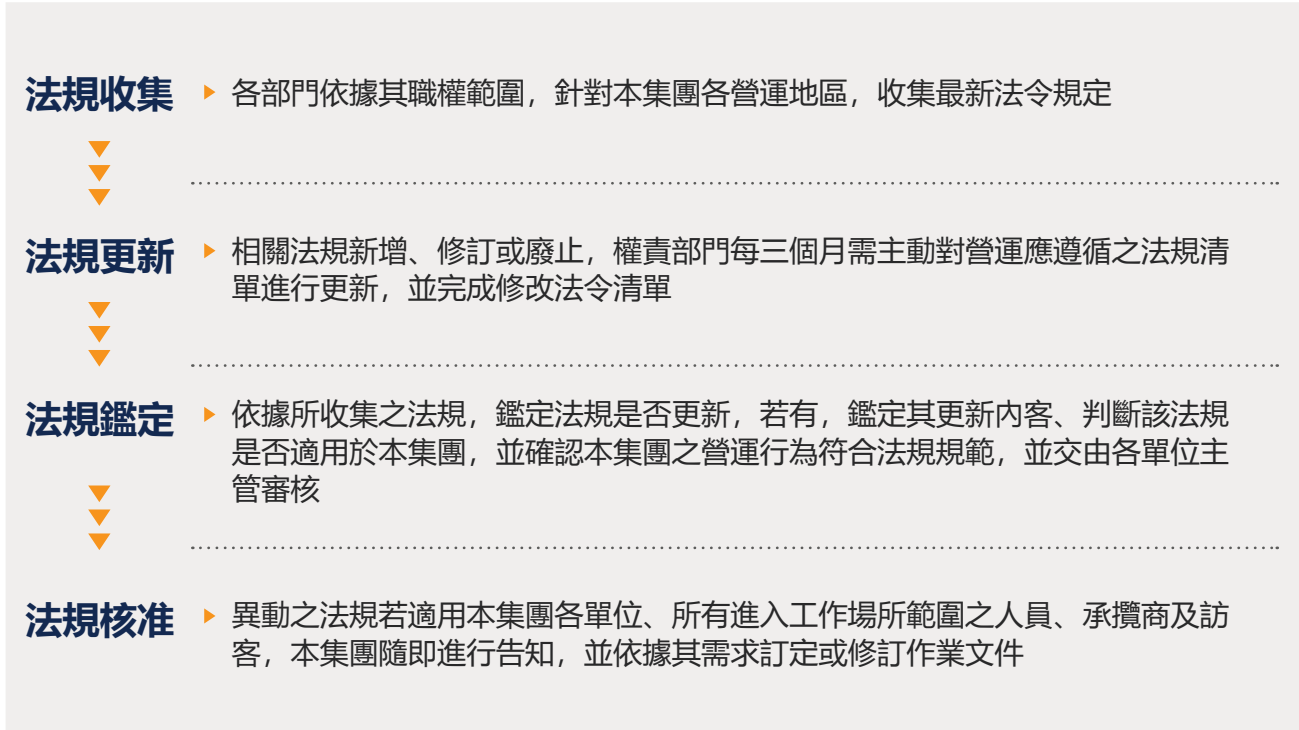
3.2.5 法令遵循

本集團為落實從業道德及法規遵循制度，設有法務室作為內部法律風險評估之諮詢單位，除審核合約與處理法律訴訟等相關事務，亦致力於恪守國際規範和營運當地政府所制定之法規。2025年本集團無因違反經濟、貪腐或賄賂、勞動人權、環境、職安衛或消防等公共安全法規而被主管機關裁處之情事，亦無涉入任何反競爭行為、反托拉斯和壟斷相關之訴訟。

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

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

法規管理流程



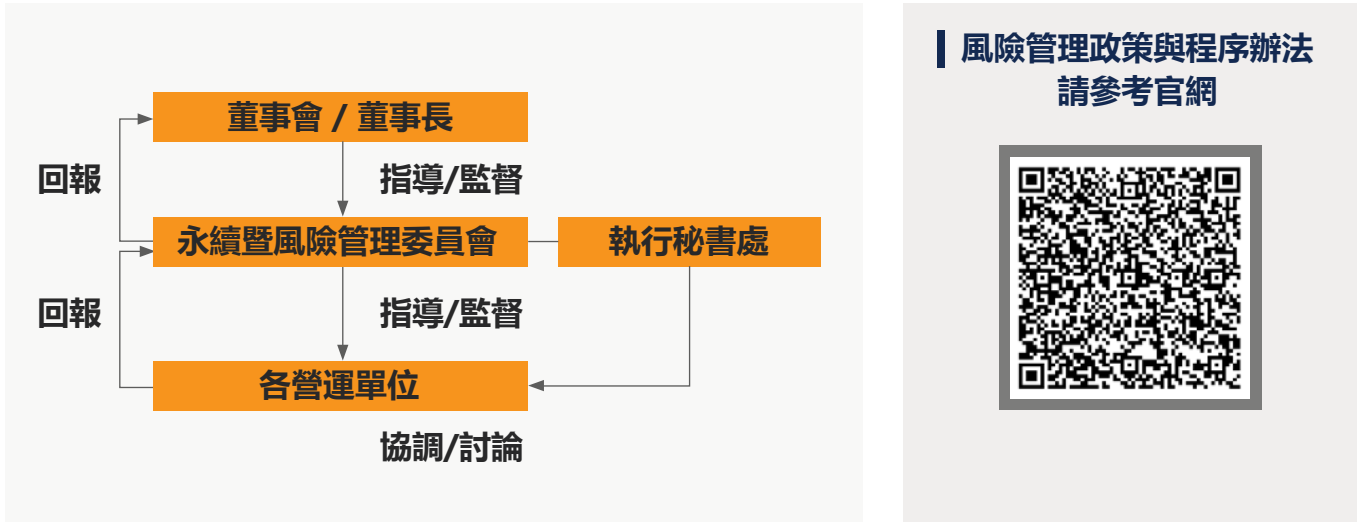
3.3 風險管理

重大主題名稱	風險管理
對組織的意義及重大性	▶ 確保本集團風險管理之有效性、完整性與合理性，以維護股東權益，使本集團之經營策略及目標能有效達成
管理方針	
政策與承諾	▶ 本集團訂定《風險管理政策與程序辦法》，據以規範風險管理流程及各單位權責，亦訂定「風險與機會評估程序書」，確保公司能有效識別、評估及管理風險與機會，並將風險控制整合至日常運作、員工績效評估及獎勵機制。「風險與機會評估程序書」中詳細定義風險管理範疇及「風險與機會識別與評估流程」，並藉由「業務衝擊分析(BIA)與風險/機會評估表」進行風險與機會量化評估，最終考量個別風險對財務、營運與品牌的量化影響、風險胃納、風險容忍度等因子後決定風險優先排序，制訂對應的風險減緩策略
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	▶ 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 ▶ 母公司全體員工營運持續管理(BCM)相關課程完訓率100%，總受訓時數為3,905小時。子公司後續將跟進相關課程
責任	▶ 永續暨風險管理委員會、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	▶ 永續暨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。此外，本集團以母公司一期廠房做為示範場域建置儲能系統，進一步提高電力調度彈性與營運韌性，預計於 2026 年投入使用 ▶ 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
用以追蹤行動有效性之流程/評量機制	▶ 每年度計畫的完成度及董事會的督導建議 ▶ 與風險相關的教育訓練課程堂數及完訓率

3.3.1 風險治理架構

永續暨風險管理委員會

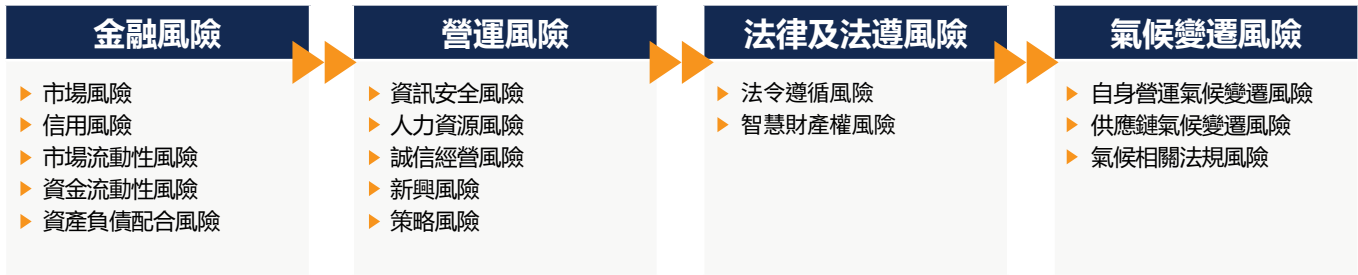
本集團設有永續暨風險管理委員會，為董事會下的功能性委員會，一年一次向董事會報告運作情形。永續暨風險管理委員會為綜理風險管理活動之單位，由三名委員組成(至少有過半數委員為獨立董事)，並成立執行秘書處。



3.3.2 風險管理辨識及因應方案

本集團訂定「風險與機會評估程序書」，確保公司能有效識別、評估及管理風險與機會，並將風險控制整合至日常運作、員工績效評估及獎勵機制。「風險與機會評估程序書」中詳細定義風險管理範疇及「風險與機會識別與評估流程」，並藉由「業務衝擊分析(BIA)與風險/機會評估表」進行風險與機會量化評估，最終考量個別風險對財務、營運與品牌的量化影響、風險胃納、風險容忍度等因子後決定風險優先排序，制訂對應的風險減緩策略。

永續風險管理範疇



風險辨識結果

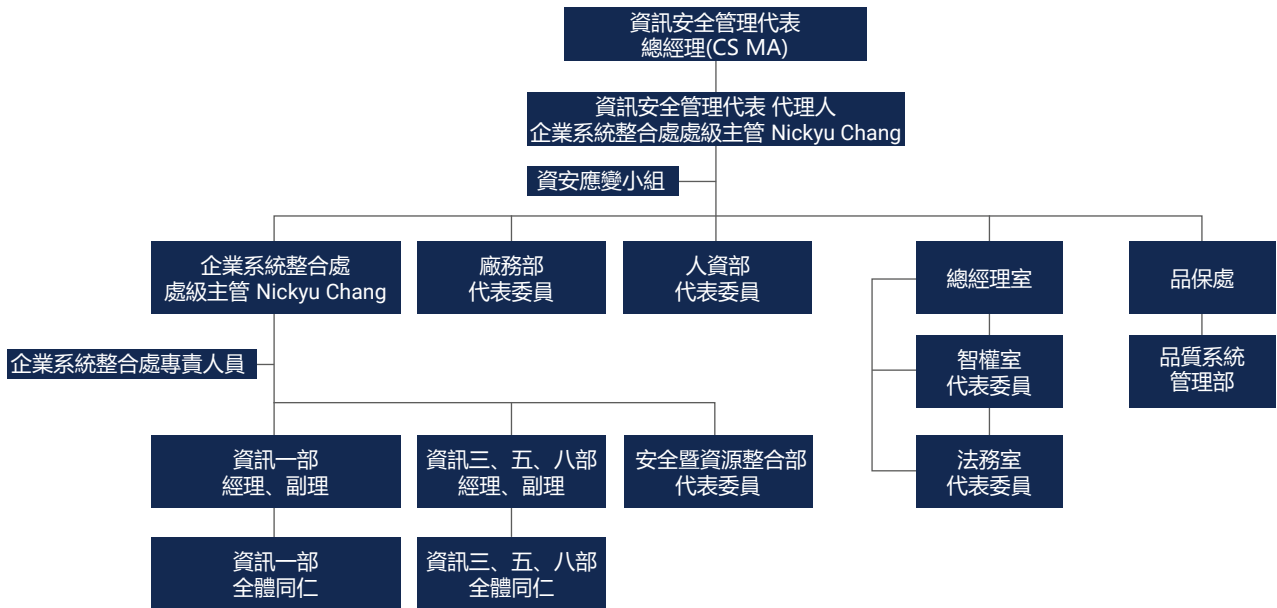
永續暨風險管理委員會每年評估營運可能面臨之內外部經營風險，並向董事會提出報告及因應計畫，2025年經營風險辨識結果包含資訊安全、氣候變遷、供應鏈管理、人力短缺等風險因子，新興風險則有量子電腦對於傳統加密演算法的威脅、地緣政治對公司投資與營運之風險，為避免與其他章節資料重複，故此僅針對新興風險詳述營運衝擊及因應對策。

註：資訊安全因應對策請詳3.3.3-3.3.5資訊安全管理，氣候變遷因應對策請詳6.1氣候策略，供應鏈管理因應對策請詳5.1供應鏈管理，人力短缺因應對策請詳7.2人才吸引與留任。

新興風險	風險因子	對營運的衝擊	因應對策
科技風險	▶ 量子電腦對於傳統加密演算法的威脅	▶ 韌體驗證機制遭到量子電腦破解，韌體受到惡意竄改，資料可能被竊取	▶ 評估與導入抗量子演算之韌體驗證演算法
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	▶ 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

3.3.3 資訊安全委員會

本集團設有資訊安全委員會，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。



3.3.4 資訊安全政策與緊急應變機制

為維護本集團資訊資產之機密性、完整性與可用性，並保障使用者資訊隱私，本集團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，當本集團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集團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



本集團依據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。本集團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。本集團亦定期執行弱點掃描，並搭配第三方安全風險分析平台對外部服務站台偵測弱點，持續改善與強化資安防護，評等皆維持在A等級(90分以上)。此外，本集團加入台灣電腦網路危機處理暨協調中心(TWCERT)資安聯盟，不定時收到TWCERT/CC寄來資安情資加強資安防護，並檢視內部各項設備、系統更新或彌補漏洞。

資訊安全風險管理計畫

2025年完成事項	2026年計畫
▶ 持續實施社交工程演練，提高同仁資安意識。 ▶ 持續使用外部滲透測試網頁服務，確保對外服務的網頁安全，不被駭入。 ▶ 應用NDR發掘內部網路活動的潛在風險。 ▶ Q4導入新的SIEM方案。 ▶ ISO27001:2022 Q3驗證完畢，持續有效。	▶ 持續實施社交工程演練，提高同仁資安意識。 ▶ 持續使用外部滲透測試網頁服務，確保對外服務的網頁安全，不被駭入。 ▶ 持續驗證ISO27001:2022，確認各項活動符合規範、法規。 ▶ 使用SIEM發掘網路、伺服器系統、網站的異常連線。 ▶ 應用NDR發掘內部網路活動的潛在風險。 ▶ 在開發階段檢測與分析應用程式的原始碼，管理開源碼版本，找出潛在的漏洞與弱點並修補。

3.3.5 資訊安全教育訓練

本集團由企業系統整合處(Enterprise System Integration Division)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。2025年企業系統整合處資安通告主題含括商業郵件詐騙與垃圾郵件宣導、軟體合法授權使用&弱密碼更改宣導、社交工程演練、可疑電話偽冒身分探查/獲取同仁資料、防範透過聯絡表單的釣魚攻擊等。2025年資訊安全教育訓練內容包括資訊安全介紹、資安事件通報管道、資安威脅與防範、人員資訊安全守則及社交工程攻擊防範意識宣導(員工總受訓時數為5,081.5 小時)，全體員工均100%完成資訊安全課程。

3.3.6 個人隱私保護

個人資料保護管理政策請參考官網



▶ 本集團訂定《個人資料保護管理政策》，並持續要求各部門主管完成年度「個資保護風險自評」作業，評估自身部門對於侵犯、洩漏相關人員隱私之風險等級，並依據風險等級制訂減緩措施。各部門評估結果先由安全暨資源整合部的主管初步審核，最終提交評估結果至永續暨風險管理委員會，經永續暨風險管理委員會代表委員簽核後始完成年度「個資保護風險自評」作業。2025年，本集團並未接獲外洩客戶資料或侵犯客戶隱私相關的申訴事件。本集團亦要求全體員工每年須完成個資/隱私相關教育訓練課程，內容包括個人資料保護法簡介、落實個資保護及案例回顧等，2025年員工總受訓時數為4,937 小時，全體員工均100%完成個資/隱私保護課程。

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

3.4 經營績效

重大主題名稱	經營績效
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	▶ 本集團遵照《公司章程》運營，並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	▶ 營收達新台幣72,664,091仟元 ▶ 全年營業毛利達新台幣24,857,698仟元 ▶ 基本每股盈餘為新台幣41.98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	▶ 持續投入研發資源，強化本業核心競爭力 ▶ 提供優質產品與服務，深化客戶關係
用以追蹤行動有效性之 流程/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

3.4.1 經濟數據

2025年本公司全年度累計毛利為248.58億元，毛利率達34%，代表著本集團在客製化加值設計服務市場持續穩健成長。此外，本集團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。本集團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，而這也將是未來本集團成長的動能之一。

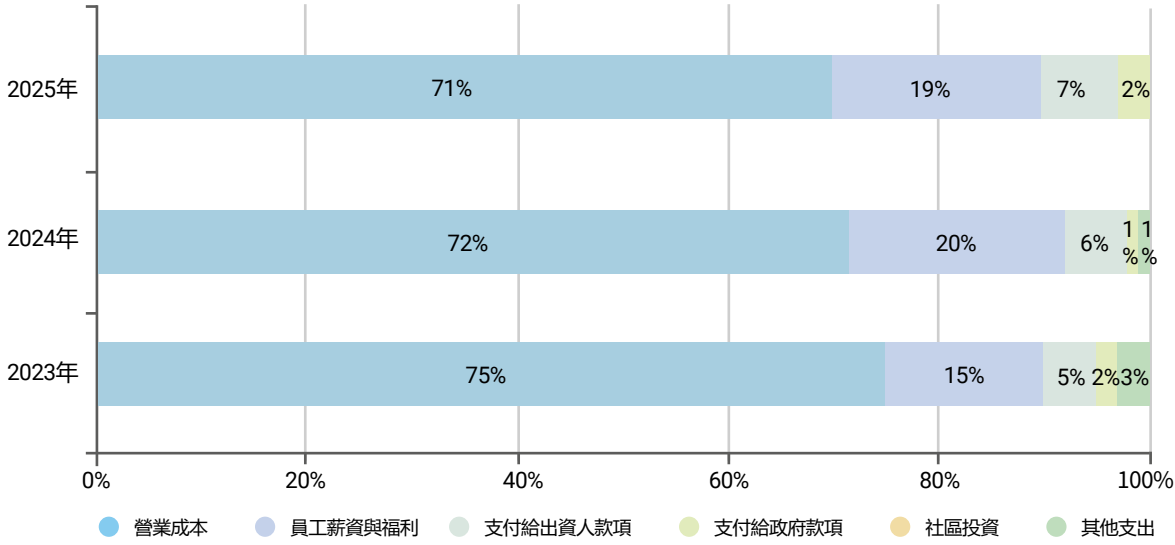
近三年產生及分配的經濟價值

單位:新台幣仟元

經濟價值	項目	2023年	2024年	2025年
直接經濟收入	營業收入淨額	48,221,630	58,935,513	72,664,091
	金融投資收入	320,924	4,620,893	376,246
	資產銷售收入	0	1,403	0
	權利金收入	0	0	0
	取得政府補助款	104,912	184,310	133,631
	其他收入	571,808	1,958,599	1,751,341
產生的直接經濟價值		49,219,274	65,700,718	74,925,309
經濟分配	營運成本	34,751,293	42,110,317	50,460,081
	員工薪資與福利	9,774,779	13,209,289	13,839,296
	支付給投資人款項	2,714,774	5,445,535	5,242,934
	支付給政府款項	540,275	1,864,566	1,537,074
	社區投資	8,429	13,324	25,820
	其他支出	466,113	275,813	173,914
分配的經濟價值		48,255,663	62,918,844	71,279,119
保留的經濟價值		963,611	2,781,874	3,646,190

註1：合併財務報告之編製主體包含本集團及由本集團所控制之個體(即子公司)，詳細內容請詳財報。
註2：保留的經濟價值=產生的直接經濟價值-分配的經濟價值。
註3：營業成本包含未實現銷貨損益。
註4：因支付給投資人款項中的支付股利，非屬財務報表綜合損益表項目，故保留的經濟價值與稅後淨利差額，即為支付股利金額。
註5：2025年政府補助款主要為6nm PCIe 6.0 AI運算儲存控制晶片暨推論伺服器架構開發計畫。此政府補助款不佔群聯電子股權。

各年度經濟分配項目比例圖



3.4.2 稅務管理

稅務治理政策請參考官網



▶ 本集團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。本集團於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。

稅務資訊

2024年及2025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，故本公司2025年有效稅率14.35%，較S&P Global CSA Handbook 2025年4月發布之「半導體及半導體設備」產業之平均有效稅率13.96%為高；而因2025年獲利較2024年為高，致2025年現金稅率12.93%，較S&P Global CSA Handbook 2025年4月發布之「半導體及半導體設備」產業之平均現金稅率13.82%為低。

單位: 新台幣仟元

財務報導	2024年	2025年
稅前淨利	9,749,066	10,205,817
所得稅費用	1,795,067	1,464,642
有效稅率 (%)	18.41%	14.35%
支付之所得稅	1,217,508	1,319,928
現金稅率 (%)	12.49%	12.93%

2025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	4,598	70,111,011	9,936,820	1,285,837	97.41%
美國	投資及貿易服務、業務服務據點	39	941,402	13,734	1,943	0.15%
日本	快閃記憶體應用銷售、業務服務據點	59	1,155,650	174,786	10,955	0.83%
中國	投資及技術服務據點	105	432,472	35,066	10,510	0.80%
印度	技術服務據點	7	0	1,517	500	0.04%
馬來西亞	投資及技術服務據點	105	23,556	43,894	10,183	0.77%
合計		4,913	72,664,091	10,205,817	1,319,928	100%

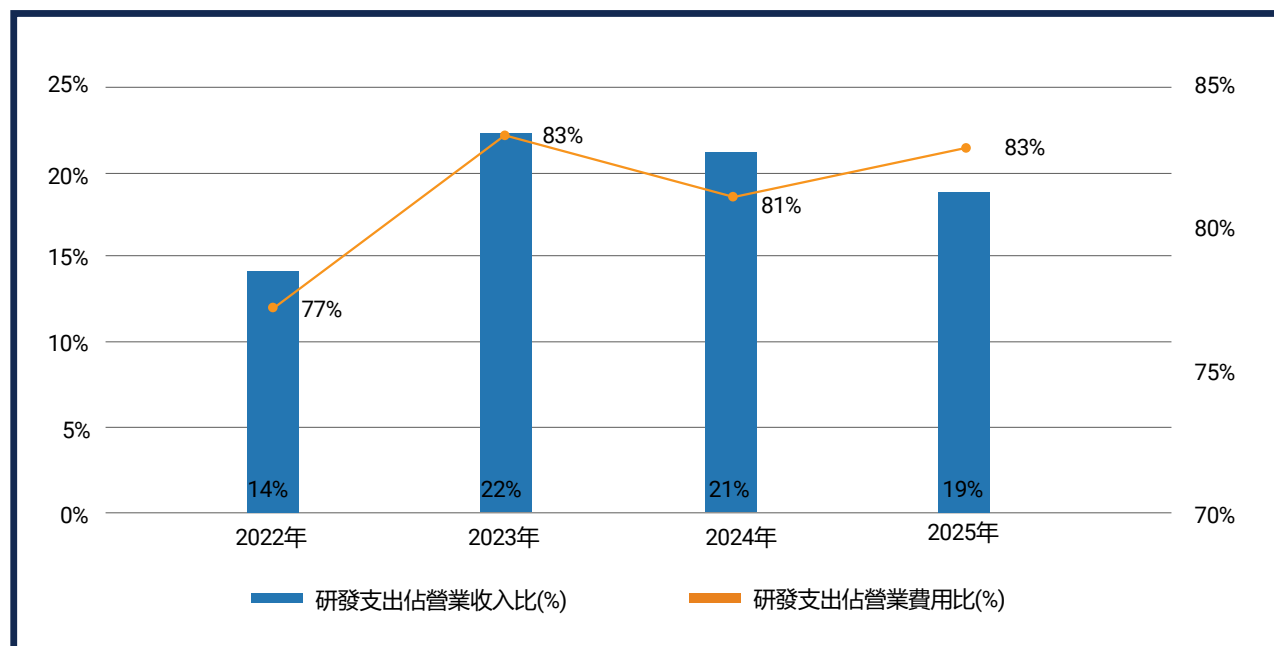
4. 創新與服務

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	▶ 為激勵員工對現今或未來產品技術上之創新或改良，本集團訂定《專利申請獎勵辦法》，以提升本集團專利創新及產品之競爭力。至今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、Embedded ODM、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	▶ 2025年全球專利總數累積達2,142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138億元，佔營業費用的83%，佔營業收入的19%
用以追蹤行動有效性之流程/評量機制	▶ 晶片功耗效能比 ▶ 年度全球專利累積總數

4.1 創新研發

4.1.1 研發投入

本集團主要業務為快閃記憶體控制晶片及其應用產品整合之設計、製造及銷售業務，本集團持續投入研發資源，全年研發費用超過新台幣138億元，佔營業費用的83%，佔營業收入的19%。研發團隊人數則增加為3,246人，約佔員工總人數71.22%。



4.1.2 研發成果

隨著資料規模與AI計算需求急遽攀升，企業亟需具備低延遲、穩定QoS與高效率的儲存系統。同時，各企業IT團隊與大專院校也面臨AI導入初期的效益驗證挑戰(ROI)。群聯推出的PascariX201專為資料密集型(Data-intensive)工作負載加速而打造；PascariD201則以高密度儲存設計(Density-Optimized)滿足雲端與物件儲存叢集(ObjectStorageClusters)需求。在個人端，aiDAPTIV+更能使搭載iGPU的筆電與桌機執行高效推論型(Inference-based) AI Agents，協助企業強化工作效率，也讓學生更容易取得AI學習與實作環境。

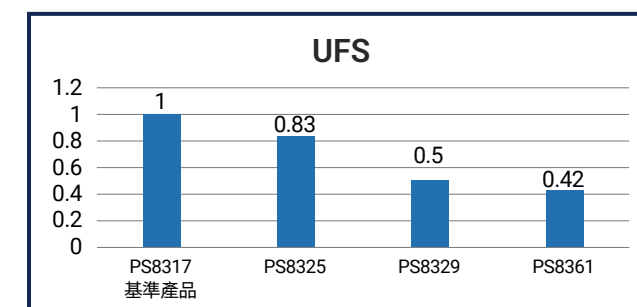
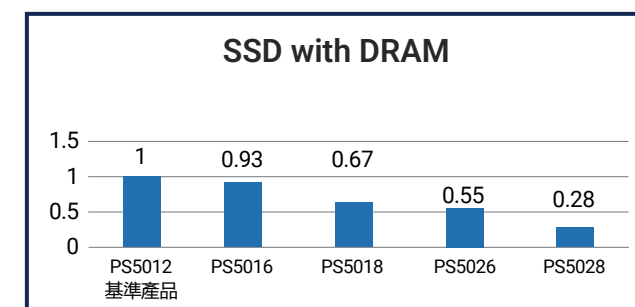


▶ 群聯全球首款6奈米AI運算型SSD方案E28榮獲2026台灣精品金質獎

面對全球AI的快速成長，企業普遍面臨成本、複雜度與資料安全的三重挑戰。由群聯自主設計、具突破性架構的全球首款6奈米AI運算型SSD方案E28，榮獲2026台灣精品金質獎。E28採用群聯自研的專利架構，將SSD與GPU深度整合，讓SSD可直接延伸GPU記憶體容量，有效突破邊緣AI訓練所面臨的記憶體瓶頸，使企業在地端可安全、高效率地訓練生成式AI模型（GenAI），顯著降低對高成本AI記憶體的依賴。故此技術使E28成為邊緣AI訓練平台中前所未見的新型態架構，亦奠定其「AI運算型SSD」的創新定位，讓更多企業能以更可負擔的方式部署本地化AI訓練，兼顧資料隱私與運算效能，協助客戶建立「自己的模型自己訓練」的AI能力。

本集團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。2025年本集團新推出的SSD、UFS持續優化效能。若以每日使用40GB做估算，考量年度出貨量，本集團PS5028及PS8361兩款產品相較於各別基準產品，每年約可協助終端使用者節省22,558.44度電(81.21 GJ)，相當於減少10.69公噸二氧化碳排放量，未來隨著出貨量攀升，減碳效益會更為顯著。未來本集團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。

晶片功耗效能比



註1:功耗效能比=產品讀寫巔峰功耗均值/產品讀寫巔峰效能均值。

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

註3:以使用者每日使用40GB估算(此為本集團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4:年度減碳量為PS5028及PS8361兩款產品減碳之總和。

4.1.3 智慧財產權管理

本集團的智慧財產權由「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。2025年本集團全球專利總數累積達2,142件，於本國法人發明專利公告發證百大排名排序第83。

申請地	臺灣	中國	美國	其他	共計
研發專利成果件數	779	655	678	30	2,142

專利開發過程

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



4.2 品質管理

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

本集團已通過ISO9001品質管理系統驗證，每三年由第三方獨立機構進行年度現場稽核及檔案稽核，確保系統與國際標準一致。此外，本集團每年度定期由品質系統部門主導內部稽核計畫，並明定內部稽核員資格要求，若稽核員發現不符合事項及問題會要求負責單位提出矯正措施，後續追蹤落實情形，最終彙整稽核結果供管理層審查，評估系統有效性並持續改善。

本集團已建立產品研發計畫，建立標準化流程，明確定義各部門權責使開發過程能有所依循，同時監控量產前導批生產檢驗紀錄，確保生產條件能夠滿足產品品質要求，並發行量產品質工程文件，內容包含製程監控要點、檢驗頻率、檢查方式、測量工具、異常反應計畫、參考標準規範等，並設置品質站點抽檢產品功能、外觀、尺寸、包裝等項目，確保產品或工序符合品質要求，有效降低顧客收到不良品的機率。2025年本集團無發生任何產品召回事件。

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

若客戶對收到的產品品質有任何疑問，均可透過業務或品保窗口進行投訴，業務人員或品保人員在與客戶瞭解問題本質後於客訴通知系統填寫客訴異常單，經由品保人員判別品質異常問題並針對異常現象進行分析，後續提供客戶分析改善報告，並執行資料統計以利後續改善。2025年客訴異常單成立筆數共6筆，其中5筆已於2025年12月31日前結案，其餘1筆因需開發系統，預計2026年2月初完成系統導入並結案。

精實生產 持續改善

群佳科技為專業記憶體製造代工廠，2020年由群聯電子100%投資，成為群聯集團旗下成員。群佳科技主要營業項目包含從表面貼焊技術(Surface Mount Technology, SMT)、測試、組裝到包裝等製造過程。群佳科技之核心理念為「品質第一」，建立品質是尊嚴的管理理念，基層幹部依據巡檢表自主巡查生產過程中可能造成品質瑕疵的高風險工段，及早降低生產異常。品保單位亦設定管制抽查點，避免批量品質異常。對於重複發生或者超出管制目標的異常，則由權責單位擬定改善計畫並給予監控，致力追求零缺點。

2025年群佳科技選擇焊作業站優化焊接，透過溫度設定與焊接路徑，約提升25%的作業效率，此外，焊接作業改用自動機作業，產出由人工作業UPH(每小時產量)106提升至257，人均產能提升1.42倍。另外，群佳科技在維修及包裝階段導入系統化自動光學檢測(AOI)，結合AOI機台檢測資料與製造執行系統(MES)，建立一檢驗紀錄查詢平台，分析人員原本須在AOI機台本身調閱原始資料，現可改至MES上查詢，便於人員查詢及節省處理時間，導入後每月可節省下異常處理工時10.4小時。

客戶申訴程序



4.3 客戶關係管理

本集團建立相關客戶服務管理規範及申訴程序，旨在瞭解客戶需求，提升客戶滿意度及維護和增強客戶關係。本集團訂有「客戶保護政策」，並在全球多個地區設立辦公室，包括臺灣總部、日本、美國、中國、印度和馬來西亞，並配備技術服務窗口，以便快速響應客戶需求，提供就近的技術支援和協助。臺灣總部負責統籌環境管理、社會責任及有害物質管制等事項，確保能夠即時提供必要且充分的資訊，滿足客戶和終端使用者的要求。同時，積極配合客戶的永續規畫，執行必要的活動、調查、確認、稽核及相關資料收集。

為確認客戶對服務品質的滿意程度，本集團每年以營收80%作為客戶滿意度之調查範圍，2025年共向60家客戶進行滿意度調查。本集團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)劃歸為對本集團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。2025年平均客戶滿意度為8.86分，其中有55家客戶總分高於或等於7分，滿意比例達92%，達成年度滿意比例80%的目標。

客戶滿意度	2022年	2023年	2024年	2025年
分數	8.12	8.39	8.46	8.86
滿意的客戶比率 (%)	80%	85%	88%	92%
接受調查之客戶總營收占比 (%)	80%	80%	80%	80%

為提升溝通效率和縮短處理時間，本集團客戶除了可以透過公司網站進行溝通外，亦可直接聯絡業務或品保部門的對應窗口。收到客戶投訴後，本集團將根據內部規範定義的時間回覆客戶，並協助客戶迅速解決問題。客戶可用於請求支援和提供回饋的管道如下：

項目	操作方式
線上表單提交	▶ 官網 部門聯繫窗口 https://www.phison.com/zh-tw/contact ▶ 官網 線上保固系統 https://www.phisonenterprise.com/ewarranty-support/
電話/電子郵件聯繫	▶ +886-37-586-896轉各業務分機及e-mail address
實體會面	▶ 客戶與對應業務聯絡安排

本集團在接獲投訴後，會依照內部規範、產品屬性於一個工作日內向客戶發送「已收到投訴」通知，並釐清異常資訊初步判定是否為不良品；按權責將案件轉交相關單位進行分析，並同步通知客戶預估處理時程，依產品屬性於3~5個工作日內提供初步調查。後續依客戶分析需求，提供詳細完成時程表，異常分析結案後，透過客戶滿意度調查或定期客戶會議蒐集回饋。

客戶意見亦是規劃產品時的重要依據，產品團隊會向客戶說明現有產品規格、適用場景與成功案例，協助客戶初步判斷需求是否落在產品能力範圍內，亦可依客戶需求而客製開案。在需求明確後，產品團隊會進行產品規劃，將客戶需求轉化為具體方案，包含功能設計、技術架構，以及時程與資源評估，過程中會與客戶保持密切溝通，確保成果符合預期並能融入實際業務流程。

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集團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	▶ 本集團根據《供應商管理流程》及《協力廠商管理作業程序》管理供應鏈，並遵循責任商業聯盟（Responsible Business Alliance，簡稱RBA）行為準則，制定「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	▶ 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」 ▶ 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% ▶ 2025年關鍵供應商接受RBA稽核的比率達到95%，2026年達到100%，之後維持在100% ▶ 2025年關鍵供應商RBA稽核後的改善比率達95%，2026年達到100%，之後維持在100%
績效	▶ 2025年度交易金額前80%或年交易金額在100萬以上的供應商100%簽署「供應商行為準則」 ▶ 符合生管部及採購部設定之交易條件的供應商「永續風險評估問卷」完成率達100%，及格率由93.69%提升至97.3% ▶ 共對33家關鍵 供應商進行RBA稽核作業，稽核合格率为96.97%，稽核改善率为98.96%
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	▶ 資材處蔡小姐 supplychain@phison.com ▶ 供應鏈管理平台申訴管道
行動計畫	▶ 運用供應鏈管理平台(SAMP Online)，向上下游供應鏈傳遞公司重要政策 ▶ 永續風險(ESG)佔供應商考核總分的5%-10% ▶ 建立《RBA供應商管理辦法》，要求關鍵供應商每年回填責任商業聯盟自評問卷，且只要有被發現缺失就必須於一週內提交矯正措施改善計畫 ▶ 每年舉辦供應商RBA訓練課程，加強供應商對RBA責任商業聯盟行為準則及群聯供應商行為準則的理解，協助供應商檢視自身符合度 ▶ 要求具有採購職能且與核心營運業務相關的部門人員(生管部及採購部)每年完成「永續供應鏈-角色認知及培力課程」，內容涵蓋供應鏈永續管理定義及重要性、採購行為與碳有價時代的關聯、產品碳足跡與組織碳排、永續原物料等 ▶ 建置「供應鏈資安管理規範」，以「資安風險評估表」對30家主要供應商進行資安考核，同時對其中2家供應商進行實地審查
用以追蹤行動有效性之流程/評量機制	▶ 供應商簽署供應商行為準則比例 ▶ 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 ▶ 關鍵供應商接受RBA稽核比例及合格比例

註：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集團專業人員執行的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

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

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

本集團在與供應商簽定的採購合約中明定供應商須遵循《責任商業聯盟行為準則》，並每年依據生管部及採購部設定之交易條件，要求既有供應商填寫「供應商/協力廠永續風險評估問卷」，內容涵蓋勞工、職業安全衛生、環境保護、供應鏈管理、公司治理五大面向，並由本集團品保人員進行複評，依照分數高低劃分供應商永續風險等級，後續依照供應商的長期永續績效進行供應鏈的管理及優化。

2025年透過「供應商/協力廠永續風險評估問卷」進行環境與社會衝擊評估的供應商數量總計76家，其中已鑑別對環境或社會具重大實際或潛在負面衝擊的供應商數量共2家，主要風險為政策不全、尚未規畫環境管理計畫及建立供應商管理制度，目前2家供應商尚未承諾改善(同意改善的供應商百分比為0%)，採購部門會持續觀察不合格供應商近2年進步狀況，本年度經評估後終止關係的百分比為0%。

同時本集團考量採購金額、交貨批數及供貨性質等因素，根據風險辨識的結果篩選出關鍵供應商，關鍵供應商須配合簽署《RBA供應商行為準則》(行為準則簽署率為100%)並接受每年一次由本集團專業人員執行的RBA稽核。此外，本集團重視供應商永續管理能力的提升，透過RBA稽核說明及訓練課程，向供應商宣導禁用童工、人權、反歧視/反騷擾、健康安全、汙染和溫室氣體管理、反貪腐、申訴管道、隱私、管理系統、材料限制及負責任地採購礦物等內容，深化整體供應鏈的永續意識，2025年的年度供應商教育訓練課程，計有25家廠商參加。

供應商行為準則請參考官網



▶ 本集團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，本集團將著手進行調查並依法保護檢舉者的個人資料及隱私。

供應鍊管理四大執行方針

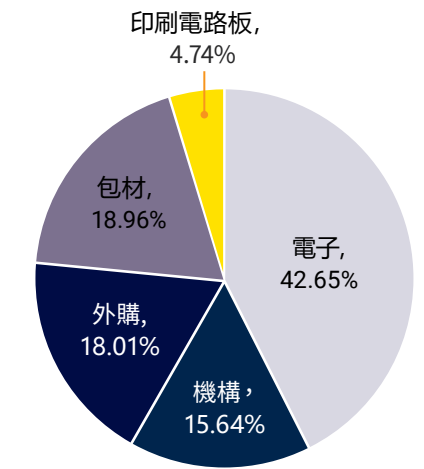


5.1.2 永續採購

為強化供應鏈韌性及掌握原物料狀況，本集團定期執行短、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。

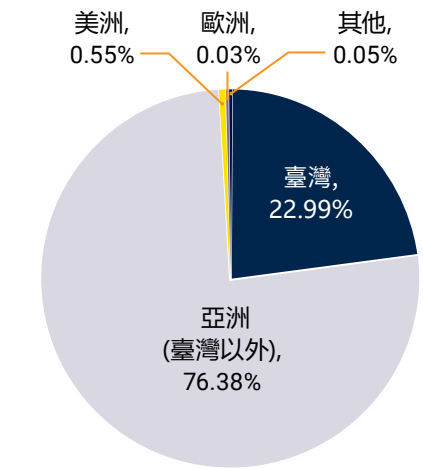
地理位置	主要採購物料	可識別風險	風險減緩方案
亞洲	FLH	地震	多供應來源
亞洲	Electronics	地緣政治	多供應來源
台灣	CTL	地震	-
其他	鉭電	戰爭	多供應來源

供應商種類家數占比



註：外購係指企業購入無需經過任何加工即可對外出售之商品。

採購支出地域分布占比



註：採購支出地域分布占比往年以公司登記地為基準，今年改以實際產地作為統計基準。

關鍵物料管理

本集團延續關鍵物料管理，盤點因地緣政治產生的料件供應風險，找尋替代料並驗證於產品，關鍵電子料件285筆，逐季持續滾動的檢視與管理，盤查成果如下：

項目	筆數
無風險	248筆
高風險-Forecast因應	4筆
可導入替代料	18筆
可移轉產地	15筆

供應鏈資訊安全管理

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

本集團針對供應鏈建置「供應鏈資安管理規範」，2025年以「資安風險評估表」對30家供應商進行考核，考核結果顯示29家供應商皆達到60分，僅1家未達標，達到80分以上的比例為86%。此外，2025年更對其中2家供應商進行實地審查，確認其資安管理狀況。

供應商篩選條件	篩選條件	家數
原物料供應商	上一年度交易金額80%以上	20
系統廠	上一年度加工金額前5名	4
封裝廠	主要供應商	7
合計		30

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

綠色採購

本集團制定《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。本集團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。2025年本集團綠色採購金額共計新台幣16,108,950 元。

5.1.3 供應商考核

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

類別	家數	加工金額佔比
第一階供應商 ^(註1)	28	97%
第一階關鍵供應商 ^(註2)	7	80%
高風險供應商	2	-
非第一階關鍵供應商 ^(註3)	20	-

註1：第一階供應商排除非主要合作之協力廠。

註2：第一階關鍵供應商是指年加工費用佔比前75%之系統、封測協力廠。

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

原物料供應商考核

本集團原物料供應商考核分為品質、交期、成本、服務、永續風險(含勞工人權、安全衛生、環境、公司治理及供應鏈管理)) 五個面向，永續風險權重占比為10%。本集團依據考核分數將供應商分為A、B、C、D四個等級，並將結果提報至管理審查會議。2025年優良供應商(B級含以上)家數達195家，比例高達92.42%。

原物料供應商評級	分數區間	評級結果	2025年	
			評級家數	占比(%)
A級	≥90分	享有優先承製、選用、下單、新開發產品之權利	2	0.95%
B級	80-89分	考核結果及格者，列為合格供應商，可正常下單	193	91.47%
C級	70-79分		13	6.16%
D級	<70分	不合格供應商，遵循「舊料持續訂、新料不再買」原則	3	1.42%
總計			211	100%

協力廠考核

本集團依據「協力廠商管理作業程序」對達交易條件的協力廠進行考核，考核面向含括品質、生產管理、製造工程、測試工程及永續風險，永續風險權重占比為5%，2025年未有考核不合格之協力廠。

協力廠評級	分數區間	評級結果	2025年	
			評級家數	占比(%)
A級	≥90分	優先考量增加委外工單量	2	8.69%
B級	80-89分	維持正常的委外工單量，持續監控	20	86.96%
C級	70-79分	維持正常的委外工單量，持續監控，協力廠進行改善計畫	1	4.35%
D級	60-69分	優先考量降低委外工單量，協力廠商於7日內提出改善對策，必要時須由評鑑小組實地確認改善狀況	0	0%
E級	<60分	經輔導改善其考核仍未達D等以上；建議列為不合格廠商名冊	0	0%
總計			23	100%

5.1.4 供應商稽核

為降低供應鏈的永續風險，本集團建立《RBA供應商管理辦法》，每年針對一階關鍵供應商⁵之勞工人權、健康與安全、環境管理、倫理規範及供應鏈管理之合規性與有效性進行稽核。本年度共實地稽核18家一階關鍵供應商(高風險)，其餘15家關鍵供應商採文件審查(中風險)。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。

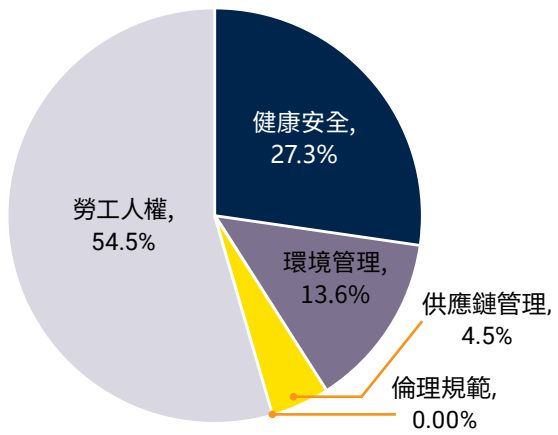
2025年整體稽核合格率为96.97%，發現22個缺失項目，缺失發生原因大多為加班超時及健康安全相關問題。本集團稽核代表已與各供應商分享稽核發現並討論可能改善方案，依照管理辦法可由本集團稽核代表與供應商約定改善期限，若未於改善期限內完成改善，則本集團將採取減少訂單、暫停下單、取消合格供應商資格等處置辦法。

⁵33家關鍵供應商(高風險及中風險)中包含2家材料供應商、10家協力廠與系統廠及21家服務供應商。

項目	群聯	群佳
稽核合格家數	30	2
不合格家數	1	0
稽核合格率	96.67%	100%
限期內完成改善家數 ⁶	5	1
稽核改善率	100%	83.33%

⁶關鍵供應商稽核總分達160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。

供應商稽核缺失分析



5.2 衝突礦產管理

群聯電子衝突礦產管理政策請參考官網



為確保不採購透過迫害人權或武裝脅迫開採的衝突礦產，本集團建立《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」。本集團衝突礦產調查流程為產品需求與規格提出後，若其中材料分類含金屬類之材料，提出衝突礦產調查，透過衝突礦產調查表單(Conflict Minerals Reporting Template-CMRT, Extended Minerals Reporting Template-EMRT)鑑別金屬種類、冶煉廠名稱及所在國、礦產是否來自於回收或報廢料、礦產所在國。若供應商不符合無衝突礦產管理規範，則立即停止採購，並要求提出改善及預防措施。

衝突礦產管理流程



合理程度的礦產來源國調查 (RCOI)

本集團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金(Au)、鉭(Ta)、錫(Sn)、鎢(W)、鈷(Co)、雲母(Mica)、銅(Cu)、石墨(Graphite natural)、鋰(Li)及鎳(Ni)礦產物質來源，以確認是否來自衝突礦產地區。

本集團的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》

本集團每年藉由衝突礦產調查表單鑑別供應鏈中礦產與冶煉廠來源資訊。2025年本集團共調查134間供應商，並完成衝突礦產物料管理流程283筆料號驗證，根據調查結果，確認金(Au)、鉭(Ta)、錫(Sn)、鎢(W)、鈷(Co)、雲母(Mica)、銅(Cu)、石墨(Graphite natural)、鋰(Li)及鎳(Ni)礦產物質來源皆為RMI (Responsible Minerals Initiative)認可之冶煉廠，符合責任礦產要求。

6. 環境保護

6.1 氣候策略

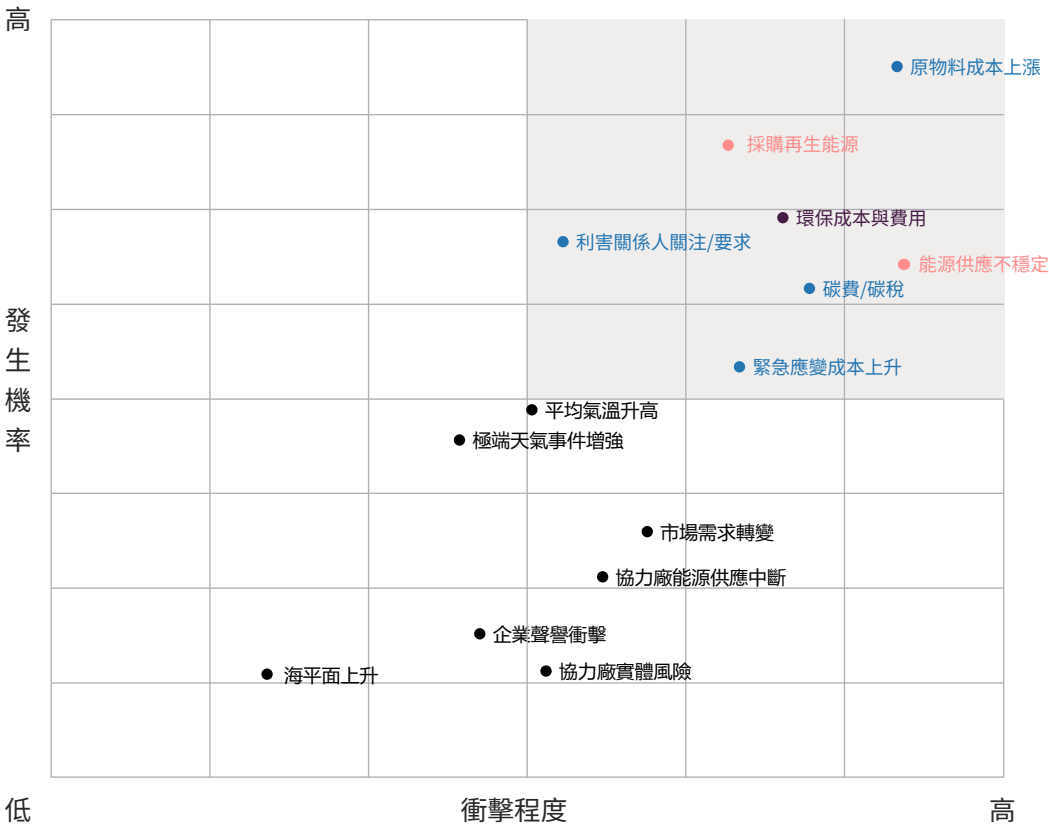
重大主題名稱	氣候變遷因應
對組織的意義及重大性	▶ 氣候變遷帶來的實體風險（如極端天氣事件、乾旱、海平面上升等）和轉型風險（如政策法規變化、市場轉變等）直接威脅企業營運，故氣候變遷因應是確保永續經營與競爭力的關鍵策略，可降低營運風險、優化資源利用、開拓新市場、吸引投資，並提升品牌形象
管理方針	
政策與承諾	▶ 本集團根據「環境保護政策」執行方針，優先在營運範圍內推動減排，推廣節能減碳意識。關注氣候變遷對自身營運及價值鏈造成的風險，並及早因應提高營運韌性
長期目標	▶ 2030年再生能源使用量達總用電量的20% ▶ 2028年合併財務報表內所有子公司完成溫室氣體盤查並通過第三方查證
績效	▶ 2025年再生能源使用量達總用電量的8.69% ▶ 2025年共推動4項減碳專案，減少1,531,006.39度電，相當於減少約725.6971公噸二氧化碳當量 ▶ 2025年完成合併報表子公司之溫室氣體排放源調查問卷 ▶ 2025年完成組織碳盤查及產品碳足跡之系統建置 ▶ 2025年首度將子公司群佳科技之組織碳排納入永續報告書揭露範疇
責任	▶ 公司治理單位、環境安全暨衛生風險管理部、廠務部
申訴機制	▶ 永續暨風險管理委員會csr@phison.com ▶ 官網利害關係人聯絡專區
行動計畫	▶ 五期辦公室已於2024年取得ISO 50001能源管理系統驗證，未來將持續把ISO 50001導入其他辦公廠區 ▶ 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
用以追蹤行動有效性之流程/評量機制	▶ 再生能源使用比例 ▶ 子公司完成溫室氣體盤查之家數 ▶ 推動的節能專案數量及節電量

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，本集團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。目前本集團尚未實施內部碳定價。

6.1.1 TCFD 揭露架構與群聯管理作法

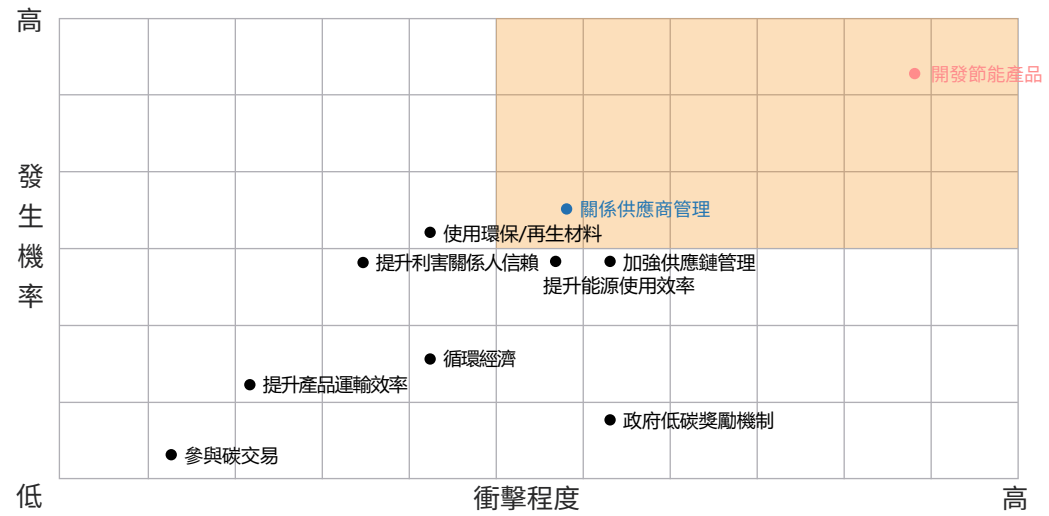
治理	▶ 董事會下的功能性委員會-永續暨風險管理委員會為管理氣候變遷的權責單位，委員共三人，其中過半數為獨立董事，每年定期向董事會報告氣候風險管理進程 ▶ 董事會為督導永續暨風險管理委員會之單位，永續暨風險管理委員會定期向董事會報告風險鑑別結果及管控執行成效，董事會依本身權責及專業提出相關建議，督導專案方向並提高專案成功率 ▶ 永續暨風險管理委員會下的執行小組責氣候相關風險與機會的辨識、評估與監控，定期向永續暨風險管理委員會報告重要之氣候風險相關資訊 ▶ 廠務部持續推行節能專案，並透過購買再生能源降低碳排放量
策略	▶ 依據TCFD架構分析氣候變遷風險與機會對營運之衝擊與貢獻 ▶ 以「臺灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台」(TCCIP)提供之不同情境進行氣候風險分析，包含考量SSP1-2.6、SSP2-4.5、SSP3-7.0及SSP5-8.5等實體情境
風險管理	▶ 依照「風險管理政策與程序辦法」及「風險與機會評估程序書」辨識、衡量、監督與控制各項風險，鑑別在不同情境下可能衍生的政策、法規、市場與科技的轉變、商譽及實質性風險，分別進行風險與機會分析 ▶ 透過相關部門參與討論，針對重大風險規畫調適與減緩策略，整體評估結果呈報永續暨風險管理委員會與董事會 ▶ 已修定供應商行為準則，新增碳盤查資訊揭露要求 ▶ 已取得ISO 50001能源管理系統驗證，依據用電熱點推行節能專案、汰換老舊設備等，落實低碳生產 ▶ 每年依據ISO 14064-1執行碳盤查並委由第三方進行數據查證，未來將每年擴大類別三、類別四的盤查種類，掌握完整碳排放資訊 ▶ 經「臺灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台」(TCCIP)提供之不同情境進行氣候風險分析，分析結果顯示實體風險尚在可接受範圍，故本集團聚焦在轉型風險
指標與目標	▶ 已建立2028年人均用水量、溫室氣體排放強度及廢棄物產生量等關鍵氣候目標KPI ▶ 已訂定2030年再生能源使用比例目標及2030年減碳目標

氣候變遷風險矩陣圖



註: 紅字為短期風險(未來3年內), 藍字為中期風險(未來4-10年內), 紫字為長期風險(未來10年以上)

氣候變遷機會矩陣圖



註: 紅字為短期機會(未來3年內), 藍字為中期機會(未來4-10年內)

氣候變遷風險與機會鑑別結果

目前本集團僅採用質性分析描述氣候變遷風險與機會可能對營運、收入或支出產生之重大變化, 預計配合2029年導入財務報導準則(IFRS)第 S2 號「氣候相關揭露」規定進行財務影響量化揭露。

轉型風險

風險因子	情境說明	潛在財務影響說明	因應作法
原物料成本上升	因全球供需變動、能源價格波動、物流供應不確定性或極端氣候事件等因素, 造成原物料價格波動或供應緊縮, 進而提高採購成本與交期不確定性。	營運成本增加	依供應商管理機制進行多面向評估與供應 / 價格條件滾動檢討; 對非獨占性關鍵原物料建置第二供貨來源, 降低單一來源依賴; 必要時啟動替代料件驗證與規格確認流程, 以維持供應穩定與品質一致性。
採購再生能源	為達成利害關係人減碳期望, 需逐年增加再生能源的採購量/比例。	營運成本增加	廠務部要求供應商提供當年度供電計畫並同時檢視中長期供需預測, 藉此推估母公司短期及中期的再生能源需求。同時為降低再生能源種類與供應商單一化之風險, 除向原供應商增購風電及光電, 亦另外與第二間廠商簽訂光電轉供合約。
環保成本與費用	一般環境法規趨嚴導致環保費用與成本提升。	營運成本增加	持續通過ISO 14001環境管理系統 (EMS) 標準查證, 並審慎評估商業行為所造成的環境衝擊。
利害關係人關注/要求	利害關係人要求設定科學基礎減量目標倡議(SBTi), 進出口須申報碳足跡資訊並宣示減量。	營運成本增加	盤查方法學規劃由ISO 14064-1轉換至GHG Protocol, 持續擴大盤查類別, 掌握完整價值鏈碳排放資訊, 以確保正確計算科學基礎減量目標倡議對大型企業的範疇三減量目標要求。
碳費/碳稅	雖然本集團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, 未來本集團有極大的機率需要繳交碳費。	營運成本增加	訂定溫室氣體減量目標、採購再生能源、植樹造林、驗證環境管理系統, 減輕未來碳費的影響。
緊急應變成本上升	若發生供應鏈中斷、物流受限、供應商產能波動或交期壓力提高等情形, 可能需啟動緊急替代運輸、跨部門調度與加班等應變措施, 導致運輸、調度及溝通協調成本增加。	營運成本增加	建立跨部門緊急調度與供應商協調機制, 盤點可行之替代運輸與替代供應方案; 針對關鍵料件維持備援供應配置 (如第二來源 / 替代供應), 並透過供應鏈風險監測與預警, 降低緊急處置頻率與影響範圍。
能源供應不穩定	因科技發展導致用電需求急增, 能源轉型過渡期面臨供電緊張。	營運成本增加 營運收入減少	目前採用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。此外, 本集團以一期廠房做為示範場域建置儲能系統, 進一步提高電力調度彈性與營運韌性, 預計於 2026 年投入使用。

主要機會

機會因子	情境說明	潛在財務影響說明	因應作法
開發節能產品	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，並優先採用再生材料。
關鍵供應商管理	在原物料價格波動、交期不確定性增加及客戶對供應鏈永續標準、稽核要求提升下，若能穩定關鍵供應來源與交付品質，可將供應波動風險轉化為供應韌性與接單競爭力之機會。	營運成本減少	依供應商管理辦法推動關鍵供應商分級與定期評核，並執行供應商及協力廠的永續風險評估與資格審核；透過稽核與交流訓練提升其品質、環境及職安衛、人權法遵能力；針對關鍵料件協同規劃備援供應與改善計畫，強化供應鏈韌性與交付穩定性。

6.1.2 溫室氣體管理

本集團支持巴黎協定(Paris Agreement)減碳目標，每年依循ISO 14064-1: 2018溫室氣體盤查標準，採用營運控制法設定組織邊界，並依活動數據取得可行性、排放係數取得可行性、減碳機會等衡量排放源的重大性，作為類別3至類別6是否納入盤查的標準，並委由外部第三方執行查證。本公司自2021年起，每年執行溫室氣體盤查並取得第三方查證，本集團選定2025年為溫室氣體盤查之基準年，定期評估與管控組織溫室氣體排放量。

本年度組織邊界包含竹南廠、板橋辦公室、竹北辦公室、台南辦公室及香山廠，報告邊界包含類別1（固定排放源、製程排放源、移動排放源、逸散排放源等）、類別2（外購電力），類別3（上下游運輸與配送、員工通勤、業務旅運等）、類別4（採購商品與服務、廢棄物處置等）、類別5（資產出租），鑑別報告邊界內主要可能產生溫室氣體排放的發生源，溫室氣體種類包括二氧化碳(CO₂)、甲烷(CH₄)、氧化亞氮(N₂O)、氫氟碳化物(HFCs)及六氟化硫(SF₆)共5種溫室氣體。

本集團採用排放係數法計算，將活動數據乘上排放係數與全球暖化潛勢 (GWP值)，換算成二氧化碳當量 (CO₂e)，以公噸二氧化碳當量 (tCO₂e) 為單位。排放係數來源為行政院環境部最新公告之「溫室氣體排放係數」，GWP採用IPCC公告GWP值 (IPCC第六次評估報告) 之數值，電力排碳係數採用當地(臺灣)經濟部能源局2024年電力排碳係數，其他排放係數引用行政院環境部產品碳足跡資訊網，環境部113年2月5日公告「溫室氣體排放係數」、中華航空碳足跡計算系統、高速鐵路運輸服務碳足跡、台北捷運旅客運輸服務碳足跡、供應商提供之產品碳係數、Ecoinvent 3.11係數資料庫。

2025年本集團溫室氣體總排放量為195,314.497tCO₂e，其中類別1排放量為340.6776tCO₂e(0.2%)、類別2(市場基準)為19,575.7209tCO₂e(10%)、類別3-6為175,398.0989tCO₂e(89.8%); 以總營收(百萬元)為強度換算單位，排放強度(類別1+類別2)為0.274(tCO₂e/百萬元)。

溫室氣體排放量分析表

單位: tCO₂e

項目		2022年	2023年	2024年	2025年	
					群聯	群佳
類別1		340.8842	228.3663	344.3885	277.4621	63.2155
類別2	市場基準	15,001.1131	15,447.9343	16,441.4106	15,110.0380	4,465.6829
	所在地基準	-	-	-	16,977.1415	-
類別3-6		4,396.9639	4,905.0443	5,366.8247	175,297.8123	100.2866
溫室氣體總排放量	市場基準	19,738.961	20,581.345	22,152.629	190,685.312	4,629.185
	所在地基準	-	-	-	192,552.416	-
排放強度(類別1+類別2) (tCO ₂ e/每百萬元營收)		0.255	0.325	0.284	0.274	

項目	2022年	2023年	2024年	2025年	
				群聯	群佳
類別3：運輸間接排放	1,659.6377	1,721.5395	1,975.6410	2,931.0846	1.5222
類別4：組織使用產品間接排放	2,737.3262	3,183.5048	3,386.8338	172,345.1828	98.7644
類別5：使用組織產品間接排放	-	-	4.3547	21.5449	-
類別6：其他來源	-	-	-	-	-
合計	4,396.9639	4,905.0443	5,366.8247	175,297.8123	100.2866

註1：因群佳科技組織碳盤查尚未取得外部查證，因此數據暫與母公司分開列示。
註2：因2025年本公司報告邊界發生結構性改變(納入製程排放，採購原物料使用，上、下游運輸及員工通勤量化方式改變)，循基準年重新計算機制，但基準年缺乏相關數據導致無法回溯，為確保盤查數據可信度，故以2025年作為盤查基準年。

本集團主要營運活動為IC設計，故排放風險主要來自於範疇二及範疇三，範疇二的外購電力排放會藉由提高再生能源使用比例控管，範疇三的排放因涉及價值鏈，會先以完整盤點為目標，後續再針對主要排放源進行減碳。

項目	相關風險	應對方案
範疇一	經盤點，直接排放量極低，屬低度風險。	在更換冷媒設備時，優先選擇低GWP（全球暖化潛勢）值的冷媒。
範疇二	經分析，用電主要來自空調，支持辦公活動，目前離「用電大戶」門檻尚有差距，屬低度風險。	持續執行減碳專案，並漸進式提高再生能源使用比例。
範疇三	經估算，主要碳排來自採購原物料及委外加工，風險為廠商沒有能力配合減排，屬中度風險。	鼓勵供應商取得ISO 14064-1查證。並透過碳足跡調查優先關注排放熱點廠商，後續鼓勵執行減碳專案。

6.2 能資源管理

6.2.1 能源使用統計

本集團總部辦公大樓逐年導入ISO 50001, 透過能源管理系統, 利用大數據監控即時用電, 找出異常耗能並進行優化。本集團能源消耗以外購電力-非再生能源為大宗, 約占總能耗的91.13%, 其餘能源占比分別為外購電力-再生能源8.69%、化石燃料為0.17%, 故於後續節能規劃上, 將以外購電力為主要節能目標。

2025年因首度將群佳科技納入揭露範疇, 本集團整體能源消耗較去年增加34,497GJ, 能源密集度由2.183上升到2.246。但若僅看群聯電子營運據點, 2025年能源消耗僅比2024年增加573GJ, 考量營運增長, 其實已展現節能專案成效。

本集團自2021年開始購買再生能源(電證合一), 並設定「2025年群聯集團母公司再生能源使用比例達到10%, 2030年達到20%的目標」。單看群聯電子自身, 再生能源以每年採購量體接近翻倍之形式持續增加, 2025年再生能源使用量達總用電量的11%, 已達成2025年再生能源使用承諾, 未來繼續往20%的目標邁進。本集團會持續評估不同的再生能源取得方式, 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。本年度共取得3,946張再生能源憑證。

能源消耗分析表

單位: 吉焦耳GJ

能耗項目		能源消耗量註			
		2022年	2023年	2024年	2025年
外購再生能源	外購電力	1218.06	3605.31	7,138.99	14,183.763
外購非再生能源	化石燃料	219.52	216.38	342.36	282.135
	外購電力	107375.03	112483.61	121,197.36	148,710.227
再生能源總消耗量		1218.06	3605.31	7,138.99	14,183.763
非再生能源總消耗量		107594.55	112699.99	121,539.72	148,992.362
能源總消耗量		108812.61	116305.30	128,678.71	163,176.125
能源密集度 (GJ/每百萬元營收)		1.806	2.412	2.183	2.246

註1: 熱值採用經濟部能源署網站公告之最新能源產品單位熱值表, 將能源使用量乘上單位熱值並換算為吉焦耳(GJ), 計算出能源消耗量。
註2: 1千卡(Kcal)=4,187焦耳;1度電(kwh)熱值係數為860千卡(Kcal);柴油每公升(L)熱值係數為8,629千卡(Kcal);車用汽油每公升(L)為7,520千卡(Kcal)。

6.2.2 水資源使用統計

本集團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, 僅有生活用水, 其中又以空調用水為最大宗, 本公司取水來源為自來水及廣源水廠。2025年本集團總取水量(淡水)為156.266千立方公尺, 總排水量為130.978千立方公尺, 總耗水量為25.288千立方公尺。2025年用水量相較2024年增加主要原因為本年度將群佳科技納入揭露範疇, 同時因增加測試區及伺服器機房的空調散熱需求, 導致用水量增加。

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

本集團營運地區之廢水, 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。 苗栗地區的廢水每半年委託第三方專業水質檢測單位檢驗放流水品質, 包含: 水溫、氫離子濃度指數(pH值)、懸浮固體、生化需氧量、化學需氧量、油脂、氨氮, 以確保放流水水質符合廣源科技園區下水道系統排放標準, 不會對附近水域造成嚴重影響。

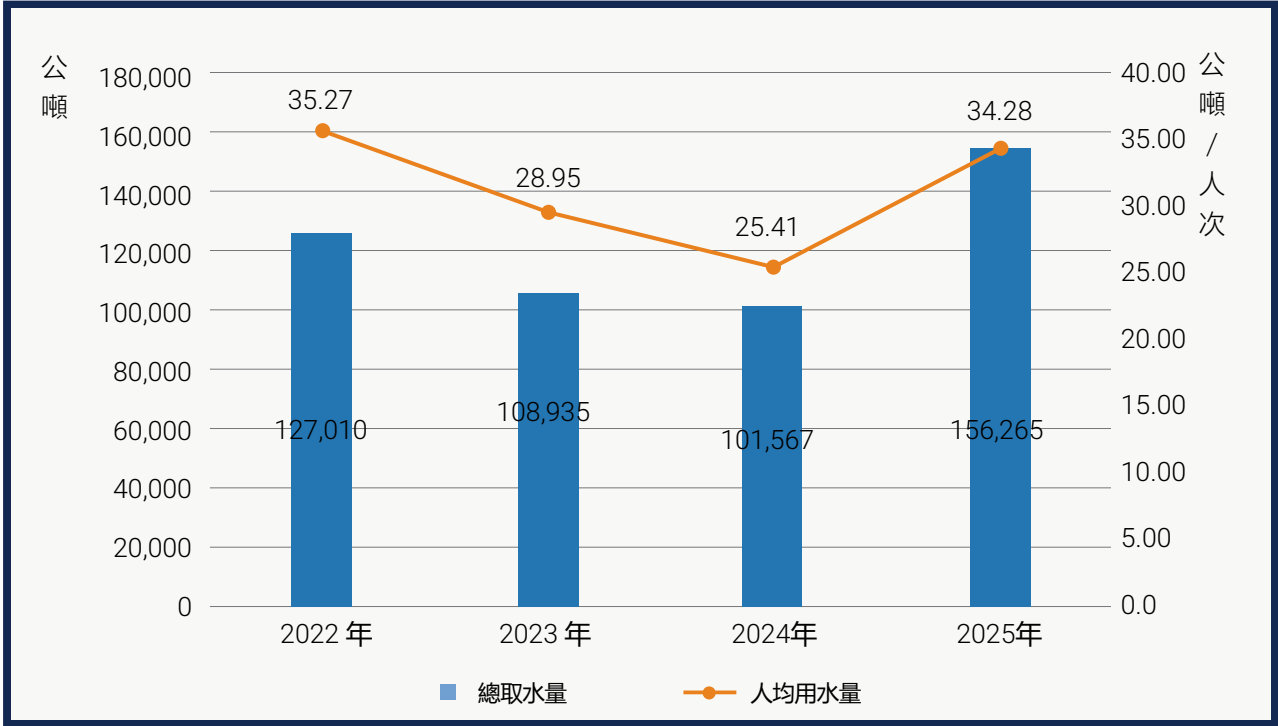
耗水量

單位: 千立方公尺(百萬公升)

項目	2023年		2024年		2025年	
	所有地區	具水資源 壓力地區	所有地區	具水資源 壓力地區	所有地區	具水資源 壓力地區
總取水量	108.94	0	101.57	0	156.266	0
總排水量	91.70	0	81.98	0	130.978	0
總耗水量	17.24	0	19.59	0	25.288	0
水資源壓力 地區耗水量 占比(%)	0		0		0	

註1: 本集團無使用超純水。
註2: 放流水依照園區管理辦法推估, 係為用水量x0.9。
註3: 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。

總取水量與人均用水量



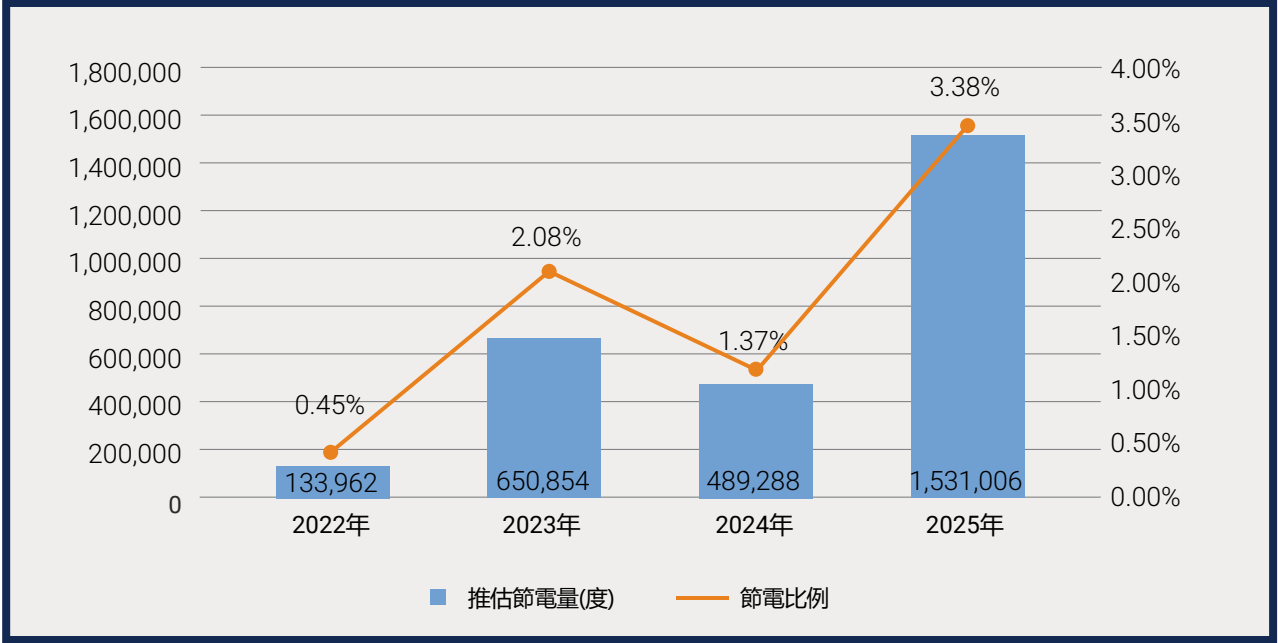
6.2.3 能資源效率促進專案

本集團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。

2025年本集團共推動四項節能專案，節能方式包括設備汰舊換新及調整控制模式。推估節省1,531,006.39度電(節省電費6,266,010元)，相當於減少約725.6971公噸二氧化碳當量。

節能措施	能源類別	計算(鑑別)模式	節能量	節能量 (GJ)	減碳量 (tCO2e)
空壓機汰換為高效率機型	電力	依據電表測量數據進行完整年度推算	264,170.0200 度 (kWh)	951.2287 GJ	125.2166 tCO2e
新增磁浮式冰水主機	電力	透過電表紀錄測量，並推估出節能量	459,571.4500 度 (kWh)	1,654.8341 GJ	217.8369 tCO2e
空調箱運行參數調整	電力	五期設立有能源管理系統與電表，因此根據電表數據回推	608,520.0000 度 (kWh)	2,191.1710 GJ	288.4385 tCO2e
冷卻水塔散熱風扇增設變頻器，定頻控制分季節進行調整運轉	電力	安裝變頻前後實際量測馬達運轉電流	198,744.9170 度 (kWh)	715.6447 GJ	94.2051 tCO2e
合計				5512.8785 GJ	725.6971 tCO2e

註1：1千卡(Kcal)=4,187焦耳;1度電(kwh)熱值係數為860千卡(Kcal)



註1：推估節省金額是以平均電價*推估節約度數計算。
註2：電力排碳係數採用臺灣經濟部能源署113年度之電力排碳係數(0.474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 廢棄物管理

本集團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，所產生的有害事業廢棄物均委由合格之清除處理機構清運，後續委託電子廢棄物專業回收處理廠先進行物化處理，破碎後之廢棄物部分經提煉進行金屬回收，無法回收部分以焚化方式進行處理，為確保委託之清除處理機構妥善處理我們產生的有害事業廢棄物，環安衛部門會藉由實際跟車或實地稽核，定期檢驗清除處理機構之作業流程及內容，確保最小化有害事業廢棄物對環境的風險及衝擊。2025年共執行4次實際跟車及2次實地稽核，廠商作業符合率為100%。

本集團2025年產生之廢棄物總量為441.342公噸，其中有害事業廢棄物為33.483公噸，佔7.6%；407.859公噸為非有害事業廢棄物，佔92.4%。本年度營收增加但有害事業廢棄物減少的原因為2024年較多庫存經主管認定後報廢。本年度納入群佳科技，廢棄物總產生量約莫與去年持平，若單論群聯電子，廢棄物產生量較2024年減少8.37%，顯示內部減廢宣導有初步成效。

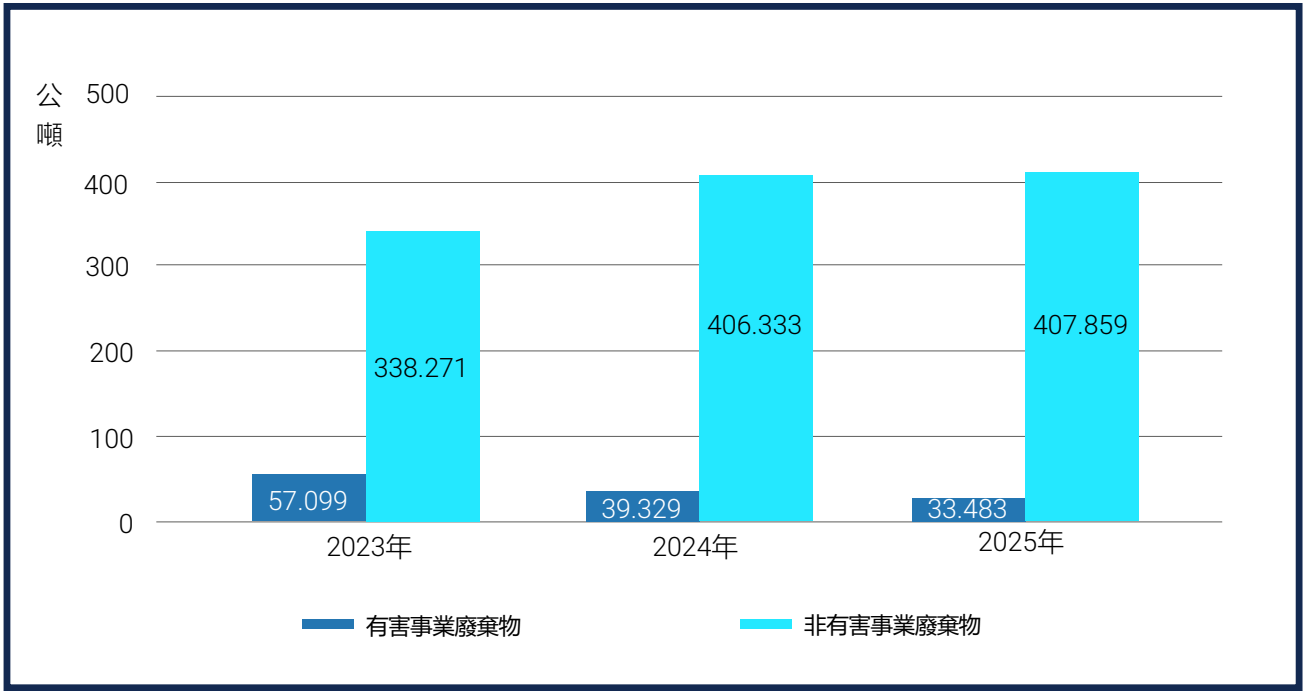
除致力從源頭減少廢棄物量外，為提升既有廢棄物資源價值，本集團在符合當地法規及現有可行的技術下，盡量採用再生利用、再使用等回收方式處理，讓廢棄物資源能夠達到最有效的利用。2025年本集團8.8%的有害事業廢棄物及38.8%的非有害事業廢棄物係採用回收方式處理，佔年度廢棄物總量的36.5%。

事業廢棄物產生、處置中移轉及直接處置總表（各據點合計，單位：公噸）

年度	項目註	產生量	處置移轉量	直接處置量	貯存量
2025年	有害事業廢棄物	33.483	2.957	30.526	0
	非有害事業廢棄物	407.859	158.268	249.591	0
	總量	441.342	161.225	280.117	0
2024年	有害事業廢棄物	39.329	0.002	39.327	0
	非有害事業廢棄物	406.333	192.835	213.498	0
	總量	445.662	192.837	252.825	0
2023年	有害事業廢棄物	57.099	0.005	57.094	0
	非有害事業廢棄物	338.271	156.639	181.632	0
	總量	395.37	156.644	238.726	0

註1：有害及非有害之分類方式係依照各據點當地法規而定。
註2：2023及2024年數據異動係因修正處置方式定義，廢棄物總量未變動。

廢棄物產生量



事業廢棄物處置移轉（回收）之方式

本集團採用回收方式處理的廢棄物主要有生活垃圾、製程包材、廚餘及廢木材，回收方式以再利用為主。2025年處置移轉的廢棄物量共161.225公噸，皆為委外第三方處置。本年度廢棄物再生利用量較2024年減少31.61公噸，同時廢棄物直接處置量較2024年增加，主因為部分廚餘處理方式由回收改為焚化處理。

按回收作業從處置中移轉的廢棄物（各據點合計，單位：公噸）

項目	處置移轉方式	2023			2024			2025		
		現場	離場	小計	現場	離場	小計	現場	離場	小計
有害事業廢棄物	再生利用	0	0.005	0.005	0	0.002	0.002	0	2.957	2.957
	小計	0	0.005	0.005	0	0.002	0.002	0	2.957	2.957
非有害事業廢棄物	再生利用	0	156.639	156.639	0	192.835	192.835	0	158.268	158.268
	小計	0	156.639	156.639	0	192.835	192.835	0	158.268	158.268

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

除上述廢棄物外，其餘廢棄物以焚化方式直接處置，本集團2025直接處置的廢棄物量共280.117公噸，皆為委外第三方處置。

按處置作業直接處置的廢棄物（各據點合計，單位：公噸）

項目	直接處置方式	2023			2024			2025		
		現場	離場	小計	現場	離場	小計	現場	離場	小計
有害事業廢棄物	焚化處理 (含能源回收)	0	57.094	57.094	0	39.328	39.328	0	25.037	25.037
	焚化處理 (不含能源回收)	0	0	0	0	0	0	0	5.489	5.489
	總量	0	57.094	57.094	0	39.327	39.327	0	30.526	30.526
非有害事業廢棄物	焚化處理 (含能源回收)	0	181.632	181.632	0	213.498	213.498	0	249.591	249.591
	總量	0	181.632	181.632	0	213.498	213.498	0	249.591	249.591

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

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，本集團適時修訂《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。本集團持續取得ISO14001環境管理系統驗證，驗證範疇涵蓋快閃記憶體儲存裝置及快閃記憶體控制晶片之設計，並著重於資源回收利用及提升能源使用效率，減少對環境的衝擊。本集團五期廠房已取得ISO 50001能源管理系統驗證，透過數據追蹤分析，持續找尋廠房能源改善機會，減少對環境的衝擊。

生物多樣性

台灣政府提出12項關鍵戰略作為國家達到2050淨零排放目標之路徑，其中第9項關鍵戰略為「自然碳匯」，包含森林、土壤、海洋(含濕地)三大領域。本集團在森林領域持續貢獻，透過2021-2025年的「海岸林復育長期計畫」，已在臨海脆弱地帶種植5,000棵耐風吹、砂埋且耐水淹及鹽分的樹種，實際增加海岸林面積，增進防風定沙、減緩鹽霧、保護生態、涵養水源的效益。此外，本集團亦持續推進「國有林地造林撫育計畫」，累積植植9,590棵樹。兩項計畫相加，植樹量達14,590棵，已大幅超越原訂目標。

2025年本集團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「南嘉南平原草生地保育軸帶」內，其餘營運據點皆非位於「生物多樣性熱區」及「保育軸帶」中，在通盤考量產業特性、營運活動、區位、土地利用、水資源運用、汙染物排放後，本集團判定台南辦公室不會接觸到影響生物多樣性的敏感地帶及原始自然的森林生態系，因此沒有潛在的破壞生物多樣性與毀壞或砍伐森林之疑慮，故對生物多樣性之衝擊程度為低。自2024年開始，本集團亦在供應商每年繳交的永續風險自評問卷中加入生物多樣性題組，要求供應商運用「國土生態綠網」鑑別自身之生物多樣性風險。

6.4.2 綠色管理流程

本集團致力於環境保護，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。由於本集團非終端品牌商，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	▶ 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	▶ 取得ISO 50001能源管理系統認證 ▶ 取得ISO 14001環境管理系統認證，驗證範圍包括快閃記憶體儲存裝置及快閃記憶體晶片之設計 ▶ 不斷優化產品效能，透過開發更節能、體積更小的產品，協助降低終端使用者的溫室氣體排放量及廢棄物產生量
包裝	▶ 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，2025年包材(抗靜電盤)回收件數548,141只
可移轉產地	▶ 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

群聯電子環境保護政策請參考官網



6.4.3 有害物質管理

本集團建立《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。2025年共送32款系列產品至外部第三方進行有害物質檢測，產品有害物質符合性之通過率為100%。

因應有害物質管理作法

歐盟有害物質限用指令 (EU RoHS)	歐盟化學物質登錄與管制法令高關注物質 (EU REACH)
▶ 本集團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	▶ 本集團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	▶ 本集團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

有害物質風險評估與管理

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

為分析本集團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	2022年	2023年	2024年	2025年
營運成本	污染防治成本	廢汙水處理	3,581,765	3,273,687	2,938,570	4,342,119
		化糞池抽水肥	400,000	498,750	498,750	514,500
	資源永續利用成本	廢棄物處理	938,952	4,509,536	4,748,965	4,601,621
	全球性環境保護成本	購買可再生能源	1,252,506	3,911,882	7,899,128	18,307,113
管理成本		管理系統驗證	299,250	446,250	345,450	387,450
		放流水水質檢測	36,750	45,528	27,468	254,020
		綠美化維護	422,000	100,000	200,000	104,200
社會活動成本		農場環境運用	1,876,636	1,955,247	1,349,345	1,400,584
		環境保護活動	1,006,455	1,032,935	836,269	827,475
合計			9,814,314	15,773,815	18,843,945	30,739,082

單位:元

效益分類		說明	2022年	2023年	2024年	2025年
成本節省	節能方案	推估節省水電費金額	411,440	2,486,831	1,911,647	6,127,917
	廢棄物回收/再利用	資源回收收入	137,338	3,238,184	3,774,798	6,074,394
		抗靜電盤轉賣	4,315,382	4,406,662	2,632,705	1,455,864
合計			4,864,160	10,131,677	8,319,150	13,658,175

7.員工照護

7.1 員工聘僱狀況

7.1.1 員工結構

2025年群聯電子總人數⁷為4,913人(全集團)，較去年增加116人，人員成長率約2.4%，主要人員成長來自群佳科技、MaiStorage及佳芯電子。本次報告書揭露範圍內的臺灣群聯電子及群佳科技員工總數為4,558人，佔總員工比例的92.8%，包含3,246位研發人員、157位銷售人員、397位產線人員、241位行政支援及管理人員及517位生產支持人員。

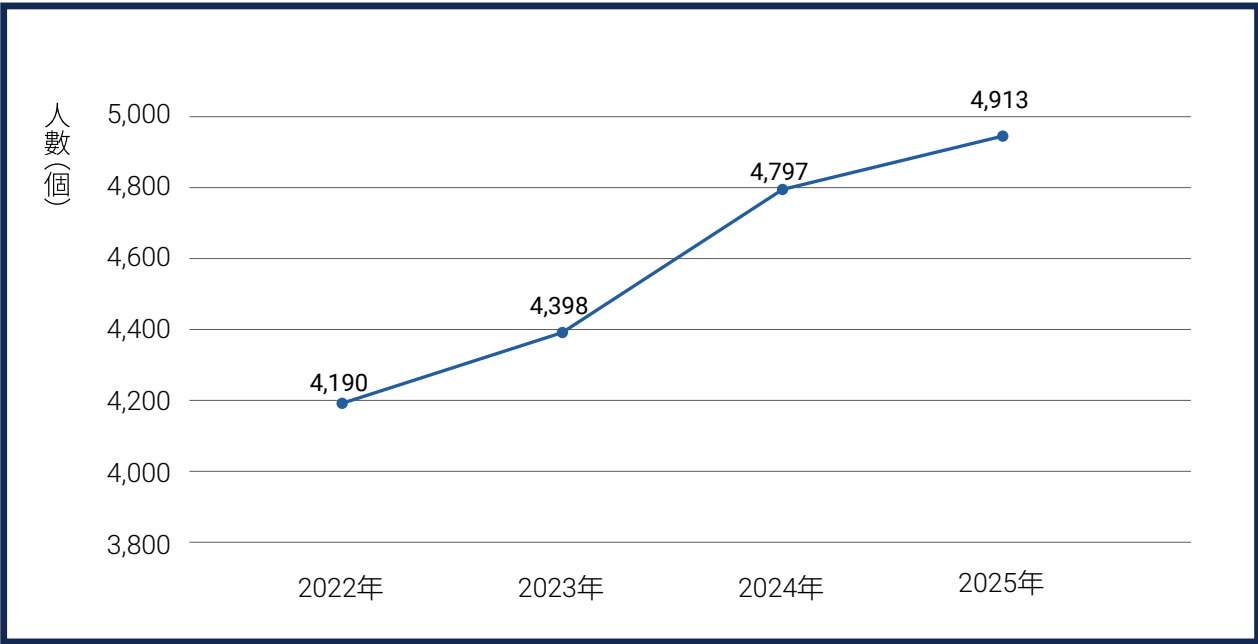
⁷本報告書所有人數資訊皆以當年度12月31日之在職人數為計算基準。2025年集團人數含群聯、PJP、USA、群佳、曜成、Nextorage、Maistorage、廈門佳芯、深圳佳存、群聯印度。

2025年集團人數分析

單位:元

組織名稱	臺灣			海外	合計
	群聯	曜成	群佳		
男	3,032	11	234	239	3,516
女	944	29	348	76	1,397
合計	4,598			315	4,913

集團人數統計



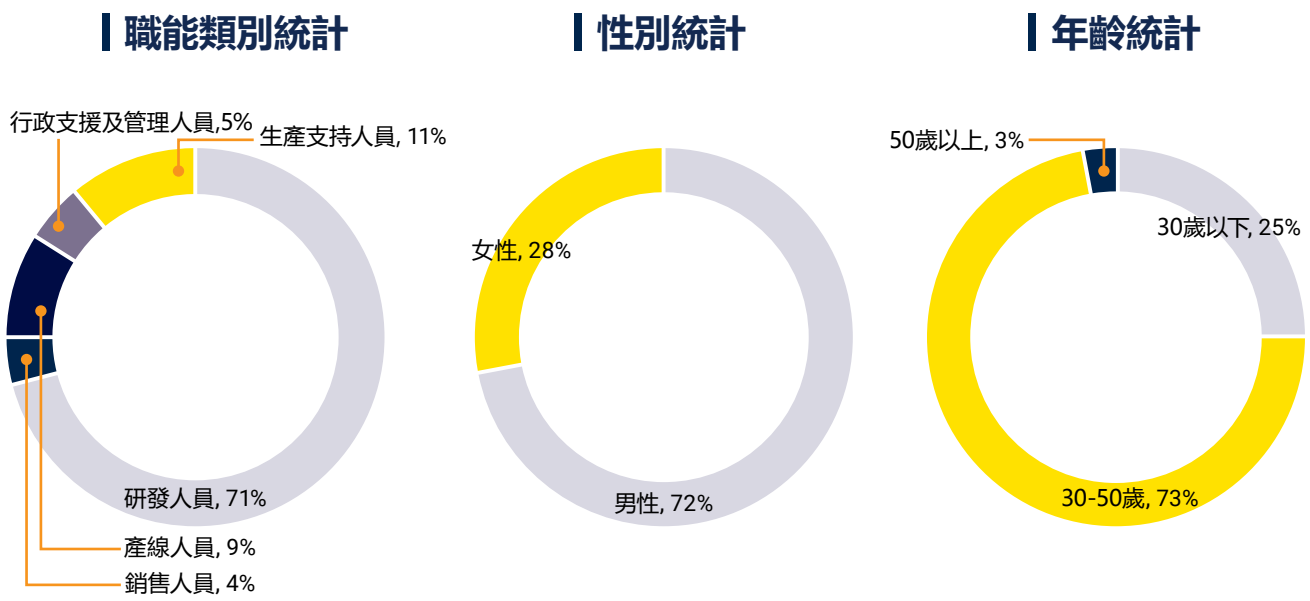
截至2025年底止，臺灣群聯電子及群佳科技員工共計4,558人，包含正職員工4,478人、臨時員工(定期契約)80人；以勞雇類型劃分則含全職員工4,543人、兼職員工15人、無時數保證0人。本集團員工男女性占比分別為72%及28%，在受僱國家需申請工作簽證之員工人數為367人，比例為8.05%。此外，本集團部分事務係委由承包商負責，例如辦公室及廠區保全、清潔人員、員工餐廳承包商等，2025年底上述外部工作者人數共計732人，近三年聘雇人力無重大變化。

2025年底按職能別及多元指標劃分之員工總數

單位:人

職能別		產線	銷售	研發	行政支援及管理	生產支持	合計
各職能別員工總人數		397	157	3,246	241	517	4,558
各職能別員工總人數佔全體百分比(%)		9%	3%	71%	5%	11%	100%
多元指標							
性別	男性	146	32	2,705	102	281	3,266
	女性	251	125	541	139	236	1,292
	其他	0	0	0	0	0	0
年齡	30歲以下	120	27	894	25	58	1,124
	30-50歲	257	128	2,306	183	432	3,306
	50歲以上	20	2	46	33	27	128
具原住民身分		0	0	0	2	0	2
具身心障礙身分		2	0	6	19	2	29
學歷程度	博士	0	0	33	0	2	35
	碩士	3	38	2,755	87	104	2,987
	高等教育	212	118	458	139	366	1,293
	中等教育	168	1	0	15	42	226
	初等教育	14	0	0	0	3	17
國籍	本國籍	177	149	3,156	236	473	4,191
	外國籍	220	8	90	5	44	367

註1：外國籍員工為在受僱國家需申請工作簽證之員工。



2025年底員工結構

單位:人

聘僱類型	性別	人數
全體員工	男性	3,266
	女性	1,292
	小計	4,558
正職員工	男性	3,217
	女性	1,261
	小計	4,478
臨時員工	男性	49
	女性	31
	小計	80
全職員工	男性	3,262
	女性	1,281
	小計	4,543
兼職員工	男性	4
	女性	11
	小計	15
無時數保證員工	男性	0
	女性	0
	小計	0

以國籍劃分，臺灣員工佔比91.9%最高，第二高為菲律賓籍，第三高及第四高為馬來西亞及越南。

國籍	台灣	菲律賓	馬來西亞	越南	其他
在總勞動力中占比(%)	91.95	3.69	2.06	1.12	1.18
在所有管理職位中所佔的比例(%)	95.55	0.11	3.69	0.22	0.43

臺灣的正職員工中，女性主管比例為19.98%，於基層主管當中女性主管占比為21.67%，於中階主管當中女性主管占比為17.89%，於高階管理階層中女性主管占比為15.07%，擔任營收相關單位主管之女性主管占比為17.56%。

對比原先訂定的2025年女性目標，單就母公司而言，僅有女性從事STEM相關工作一項達成目標。為因應資料範疇變動及反映整體集團趨勢，本集團重新設定2030年目標。未來仍將繼續秉持包容性及多元化的原則，持續精進。

女性工作者比例

類別	2025			2030年目標占比
	群聯	群佳	總計	
女性員工比例(%)	23.74	59.79	28.35	28
女性主管比例(%)	18.15	48.21	19.98	20
女性基層主管比例(%)	18.93	57.5	21.67	21
女性中階主管比例(%)	17.52	27.27	17.89	18
女性高階主管比例(%)	14.71	20	15.07	16
女性擔任營收相關單位主管比例(%)	15.74	48.94	17.56	18
女性從事STEM相關工作的比例(%)	16.67	0	16.67	16.5

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

註2：中階主管包含資深經理、部經理、部副理。

註3：基層主管包含經理、副理、組長、副組長、課長、副課長。

註4：營收相關單位不包含行政單位(例如：行政、法務、財務、股務、投資、總管理處、營運管理處)。

註5：從事STEM相關工作之人員定義為從事創新研發及系統產品研發之研發工程師。

員工缺勤率

年度	2022年	2023年	2024年	2025年
缺勤率	0.95%	0.89%	0.76%	1.27%

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)x100。

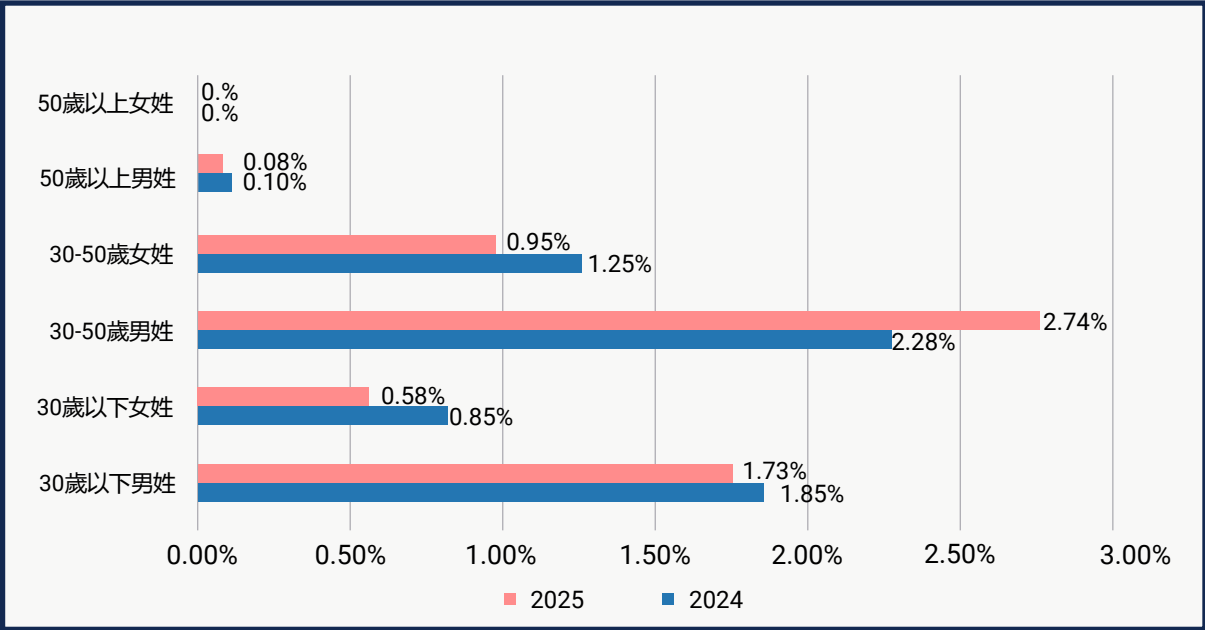
註2：缺勤包含病假、事假及公傷，不包含調特休假、公出、產假或陪產假。

註3：本集團缺勤率目標為≤2%。

7.1.2 新進與離職員工比例

2025年國內正職員工中新進人數共計609人，新進員工比例為13%，其中男性312人，女性297人；國內正職員工中離職人數共計569人，離職員工比例為12%，其中男性301人，女性268人。群佳公司因首年列入統計，尚無對比資料，若單比較母公司近兩年離職狀態，2025年男性30歲以下離職69人、30-50歲109人，50歲以上3人；女性30歲以下離職23人、30-50歲38人，50歲以上0人；以比例來看，除30-50歲男性離職率較去年略高0.46個百分點外，其餘皆呈現略降的狀態，全體離職率亦微降0.3個百分點。

離職趨勢分析

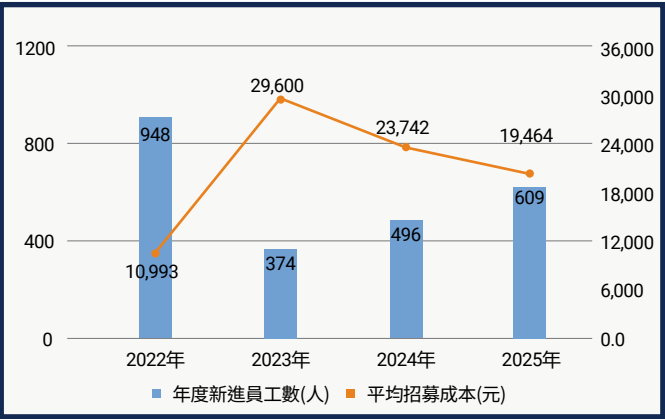
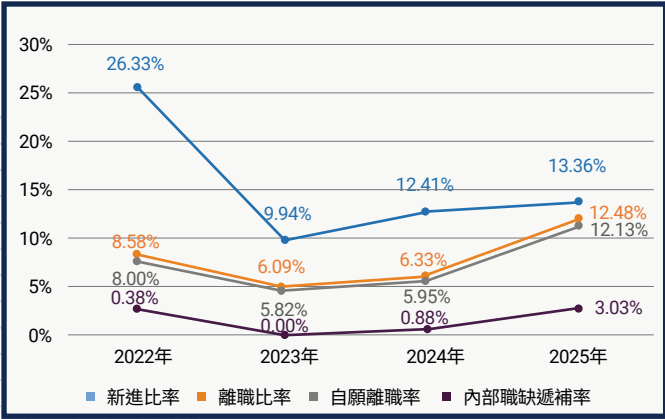


2025年新進人員總數及比例

性別	年齡	人數	新進比率 (%)
男性	30歲以下	188	10%
	30-50歲	119	
	50歲以上	5	
	小計	312	
女性	30歲以下	171	23%
	30-50歲	122	
	50歲以上	4	
	小計	297	
總計		609	13%

2025年離職人員總數及比例

性別	年齡	人數	離職比率 (%)
男性	30歲以下	131	9%
	30-50歲	165	
	50歲以上	5	
	小計	301	
女性	30歲以下	134	21%
	30-50歲	130	
	50歲以上	4	
	小計	268	
總計		569	12%



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	人才吸引與發展
對組織的意義及重大性	▶ 優質人才是企業成長的動能，亦是建立持續競爭優勢、實現永續經營的基石，而完善的職涯發展規劃能提升員工滿意度，減少人員流失帶來的招募與培訓重置成本，亦有利於內部培養未來關鍵職位接班人，確保企業經營的連續性與穩定性
管理方針	
政策與承諾	▶ 本集團根據《薪資管理辦法》及《員工考績管理辦法》發放及考核本公司員工之績效，以提供人事升遷、紅利、獎金發放、年度調薪及有關人力發展評估之需。此外，本集團依照《教育訓練管理辦法》建立公司對於各項訓練之規劃、實施、考核與資格鑑定等作業，致力於提供優渥薪資福利，同時踐行人權保護、訓練制度及績效考核，吸引員工高度投入，與公司一同成長
長期目標	▶ 員工留任率≥90% ▶ 人才應聘率≥10倍 ▶ 員工課程滿意度維持在94分以上 ▶ 主管接受管理課程的平均時數不低於10小時
績效	▶ 非擔任主管職之全時員工薪資中位數為2,469仟元，平均數為2,862仟元 ▶ 教育訓練總費用為新台幣4,080,824元，共開設839堂課程，滿意度分數平均達92.25分 ▶ 平均每人教育訓練時數達17小時 ▶ 主管接受管理課程的平均時數14.6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 ▶ 匿名意見箱
行動計畫	▶ 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 ▶ 藉由員工意見調查來追蹤各項改善專案的有效性，同時維持各種勞資溝通管道的暢通性及有效性，創造包容、友善、健康之工作環境，提升員工對公司認同感 ▶ 加入「TALENT, in Taiwan，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」 ▶ 透過差距分析 (Gap Analysis) 方式，瞭解預期目標與實際績效之間的差距，並依照組織及各部門專業職能需求，規劃年度訓練計畫及部門專業訓練(含新人教育訓練)，透過持續培養員工專業職能，創造員工的職場價值與個人競爭力 ▶ 強化線上學習課程，提升員工進修的意願
用以追蹤行動有效性之 流程/評量機制	▶ 每年度公開資訊觀測站揭露之薪資水準 ▶ 員工留任率 ▶ 員工申訴案件數 ▶ 教育訓練課程滿意度回饋 ▶ 員工意見調查滿意度

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。

本集團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	▶ 在「研發女力」推展上，本集團亦持續投入相關資源，支持女性打破刻板職業印象，並透過活動分享鼓勵在學學子。2023-2025年與國立陽明交通大學舉辦之企業參訪活動，即邀請優秀女性學姊分享女性在求學及職場心路歷程。另在2025年校園徵才活動上，也邀請女性主管積極參與，透過女性主管優良榜樣，鼓勵女性學子未來投入，發揮潛能。
身心障礙人士	▶ 本集團在關注身障人士就業保障上，持續投入資源，2025年榮獲苗栗縣政府進用身心障礙者績優機關(構)評選「共融友善獎」肯定。未來除持續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；並與相關社福機構保持合作，媒合工作予有需求之機構服務身障案主；也將積極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	▶ 為吸引更多國際人才加入，本集團近年來積極與海外知名大學合作辦理線上招募說明會，參與經濟部辦理的海外徵才會，配合政府政策導向，向海外攬才。 ▶ 產學合作部分亦已有與台灣大學、陽明交大簽約海外「產業支持人才培育學位專班」，與大學合作招募全球學生來台深造，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。已藉由此合作找到海外優秀學生來台研讀，期盼畢業後在台留任貢獻。 ▶ 本集團持續提供工作證、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，優質人才是本集團提供高品質產品及服務、維續企業創新活力的必要條件，因此本集團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，本集團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。

本集團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。本集團獎酬發放方式，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。

薪酬統計表

單位:新台幣仟元					
年度	員工福利費用	非擔任主管職務之全時員工薪資總額	非擔任主管職務之全時員工人數	非擔任主管職務之全時員工薪資平均數	非擔任主管職務之全時員工薪資中位數
2022年	8,219,184	6,893,922	3,270	2,108	1,894
2023年	8,928,132	7,352,255	3,639	2,020	1,784
2024年	12,152,266	9,553,085	3,783	2,525	2,137
2025年	12,677,915	11,212,216	3,917	2,862	2,469
成長率	+4.33%	+17.37%	+3.54%	+13.35%	+15.54%

註1：資料涵蓋範疇為群聯電子，不含子公司。
註2：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。
註3：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26倍。CEO年度總薪酬增加之百分比與扣除CEO以外的所有員工平均年度總薪酬增加百分比之中位數的比率為0.5。

性別平等薪酬

本集團用人唯才，甄選及敘薪首重能力無關性別，無工作經驗且相同職級與職務之員工，女性與男性薪資標準相同，所有同仁之薪酬差異主要因素包括學歷、經歷、年資、職務、職級、績效等。此外，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，專業年資的長短及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。

職務	男性	女性
研發	1	0.82
銷售	1	0.84
產線	1	0.96
行政支援及管理	1	0.75
產線技術支援	1	0.88

職級	男性	女性
高階主管薪資	1	0.86
高階主管薪酬	1	0.68
中階及基層主管薪資	1	0.74
中階及基層主管薪酬	1	0.68
一般職	1	0.70

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：上述薪資統計不含19位留職停薪人員。

全職員工福利(不包含臨時或兼職員工)

本集團重視員工工作與家庭照顧責任平衡的需求，致力為員工打造友善婚育與家庭照顧的暖心職場，為滿足員工育兒與托老需求，本集團提供同仁每年3日全薪家庭照顧假，並於2025年起全面實施彈性工作制度。若員工有家庭照顧的特殊需求，可向主管提出申請，主管核可後即可專案安排在家工作。

另母公司為鼓勵生育，提供第一胎2萬，第二胎3萬，第三胎6萬的生育補助，期望減輕員工負擔，2025年共計發放3,680,000元生育補助。醫護室除不定期舉辦育兒、親職講座外，員工亦可使用EAPs服務進行免費家庭諮詢，釐清親子關係中的問題，學習有效的教養技巧與溝通策略。

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。	▶ 本集團仍提供額外7天調整休假。
特休 ⁸	▶ 員工服務6個月以上一年未滿者，給予3日特別休假。	▶ 給予到職員工可預支特休每年最多7天，服務滿1年給予特休8日。
家庭照顧假	▶ 家庭照顧假日數併入事假計算，全年以7日為限，並不給予工資。	▶ 家庭照顧假合併事假，不得超過14日，請假期間前3日工資照給。
有薪流產假	▶ 妊娠二個月以上未滿三個月流產者；給予產假一星期；未滿二個月流產者，給予產假五日，一星期及五日部份可不給薪，但不可影響全勤獎金、考績。	▶ 妊娠二個月以上未滿三個月流產者；給予產假一星期；未滿二個月流產者，給予產假五日，一星期及五日部份可工資照給。
諮詢服務	▶ 無規範	▶ 提供員工協助方案(EAPs)，提供免費心理諮詢、法律或財務諮詢服務。
彈性工時	▶ 無規範	▶ 員工可依需求申請提早半小時上班或上下班時間彈性二小時。
在家工作	▶ 無規範	▶ 員工若有需要可向主管提出申請,可專案安排在家工作。
禮金	▶ 無規範	▶ 三節禮金、生日禮金、旅遊補助、聚餐補助、語文補助、獎助學金、生育、結婚、傷病慰問、喪葬等。2025年共計發放禮金100,952,085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。
陪產檢及陪產假	▶ 除陪產檢於配偶妊娠期間請假外，受僱者陪產之請假，應於配偶分娩之當日及其前後合計十五日期間內為之。	▶ 放寬申請期間，配偶懷孕起一年內休畢。
員工持股信託	▶ 無	▶ 凡年資滿1年，可參加員工持股信託，可自行選擇依薪資1-6%申請提撥，公司補助前項提撥金50%。

⁸根據臺灣勞動基準法第38條規定，勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依規定給予特定天數之特別休假(annualpaidleaves)。勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。

多元活動

本集團鼓勵多元性質的社團活動，依據內部規範，社團之成員應由各公司同仁至少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。2025年共撥予社團補助金1,581,093元。

本集團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。2025年共舉辦7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
冰島毛線手作活動	▶ 冰島毛線手作課程主打「新手友善」與「療癒身心」，透過編織過程有效舒緩壓力、帶來心靈平靜。我們特別邀請擁有10年手作教學經驗的專業講師，循序漸進帶領同仁，僅以枕芯與兩條冰島毛線的簡單材料，親手編織出一顆兼具實用性與溫暖質感的小抱枕。整體課程輕鬆好上手、成就感十足，廣受同仁喜愛。	390
名人講座 - 李洋場：「羽球教會我的事」	▶ 今年首度規劃名人講座，特別邀請兩屆奧運羽球男雙金牌得主李洋，以其長達17年的運動生涯為引，分享如何在低潮與困境中堅守初心。李洋透過自身「球不落地，絕不放棄」的奮鬥歷程，勉勵同仁在面對人生挑戰時，都能保持信念、持續突破、創造高峰。講座報名熱烈、開放即額滿，故同步進行線上直播，讓更多同仁能一同參與。	220
名人講座-林志傑場：「馬拉松之路，從素人到菁英」	▶ 鑒於群聯路跑活動興盛，規劃世界馬拉松大滿貫「六星獎牌」得主林志傑分享馬拉松歷程。甚至就在演講前，剛完成被列入世界第七大馬的雪梨馬拉松。林志傑以「每天做重複的事情，就會慢慢變得強大」為核心，兼顧夜班工作與家庭責任，每月跑量高達700公里，展現出超乎常人的自律與毅力。其努力不懈的意志展現，為同仁在職場與生活的平衡規劃中，帶來極具啟發性的正面能量。	100
2025 群聯電子家庭日	▶ 群聯二十五週年以【PHISON GAME】為主題，盛大舉辦一系列園遊會、團隊競賽、親子互動遊戲、邀請藝人演出等豐富內容。福委會特別規劃史上最高8萬元獎金的大型團隊競賽，在多樣化關卡設計下各隊競爭激烈，充分展現團隊合作與拼勁；並首度舉辦實實搬搬樂，為家庭日增添了溫馨療癒的氛圍。活動規模與內容皆突破以往，熱血與溫馨交織，成功吸引群聯人熱情參與。 久任員工領獎是以接力形式展現，身著25週年紀念外套，象徵經驗傳承與企業精神延續；同時邀請苗栗視障協會提供視障按摩服務，將企業公益精神落實於活動中。本集團期望藉由家庭日凝聚同仁共識與向心力，並與家人一同大手牽小手遊園同樂、放鬆身心、紓解平日的工作壓力。	4,500



▶ 群聯電子家庭日



▶ 冰島毛線手作活動



▶ 名人講座 - 李洋場



▶ 名人講座-林志傑場

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，群聯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。

2025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，2025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

本集團訂定《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(約新台幣78,000,000元)，以確保未來員工請領退休金的權利。

分類	群聯	群佳
勞工退休金(舊制)提撥比例(%)	3.92	2.4
勞工退休金(新制)自提比例(%)	22.71	5

福利金	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銀行之公司專戶。	▶ 本集團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。	▶ 本集團依員工每月薪資6%提撥退休金。

育嬰留停

本集團依據當地法令《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。2025年本集團申請育嬰留停的復職率為77%，復職一年後仍在職之留任率為69%，其中幾位員工因個人職涯規劃因素而離職。。

育嬰假人員分析

年度	2024年			2025年		
類別	男性	女性	合計	男性	女性	合計
當年度享有育嬰留停資格人數(A)	166	52	218	132	258	390
當年度實際申請育嬰留停人數(B)	2	18	20	3	23	26
當年度育嬰留停應復職人數(C)	2	15	17	2	24	26
當年度育嬰留停實際復職人數(D)	2	11	13	1	19	20
前一年度育嬰留停實際復職人數(E)	2	10	12	2	14	16
前一年度育嬰留停復職後12個月仍在職員工人數(F)	2	6	8	2	9	11
育嬰留職停薪申請率(%) (=B/A)	1%	35%	9%	2%	9%	7%
復職率(%) (=D/C)	100%	73%	76%	50%	79%	77%
留任率(%) (=F/E)	100%	60%	67%	100%	64%	69%

註：2024年數據範疇僅為群聯電子，2025年併入群佳科技數據，因此2024年的當年度育嬰留停實際復職人數(D)跟2025年的前一年度育嬰留停實際復職人數(E)不一致。

7.2.3 人權管理

本集團遵守及認同《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集團工作場域中的工作者。

本集團以永續暨風險管理委員會作為人權管理的內部最高單位，並由人力資源部定期執行人權盡職調查及日常人權監測。本集團之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，2025年人權訓練總時數達7,944小時，完訓率為100%。

公司	群聯電子	群佳科技
人權訓練時數(小時)	7,376	568
完訓率	100%	100%
平均每人訓練時數(小時)	1.86	0.98

2025年發生之人權事件及改善措施

人權項目	收受案件數	受理調查數量	成立數量	結案數量	事件發生原因	改善措施或行動
職場霸凌	2	2	0	2	▶ 案件1: 不舒服的語言造成心理壓力.	▶ 加強相關教育訓練(溝通技巧.帶人用人及職場不法侵害等), 口頭告誡並寫改善計畫。若再犯(被申訴), 則接受管理諮商並依公司規章懲處。
					▶ 案件2: 不舒服的人際互動造成心理壓力	▶ 加強相關教育訓練(溝通技巧及職場不法侵害等), 若職場中員工間互動或工作間有出現溝通不良、意見分歧、不當言行等問題, 請向主管、醫護或人資單位反應, 達到提早發現問題盡快給予協助。
性騷擾	1	1	1	1	▶ 不舒服的言語及肢體碰觸	▶ 加強相關教育訓練。職務調整。依公司規章懲處。

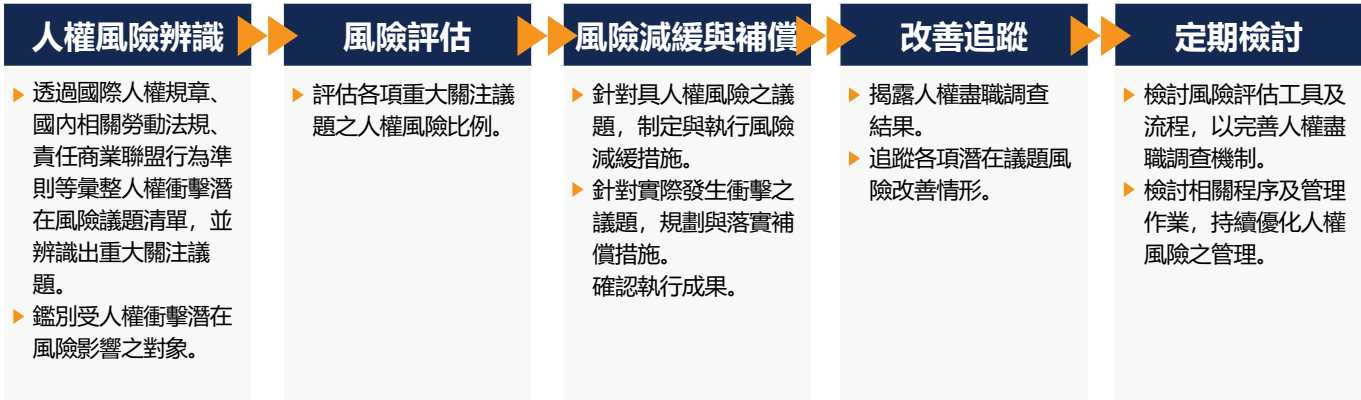
內部人權風險評估

為落實「人權政策」，本集團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。

人權政策請參考官網



盡職調查流程



內部人權管理做法與績效

本集團訂有《內、外部溝通和申訴檢舉管理辦法》，凡本集團之員工及與本集團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永續暨風險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。2025年本集團匿名意見箱共收到25筆意見，已全數回饋至承辦部門，進行後續改善及管理調整。

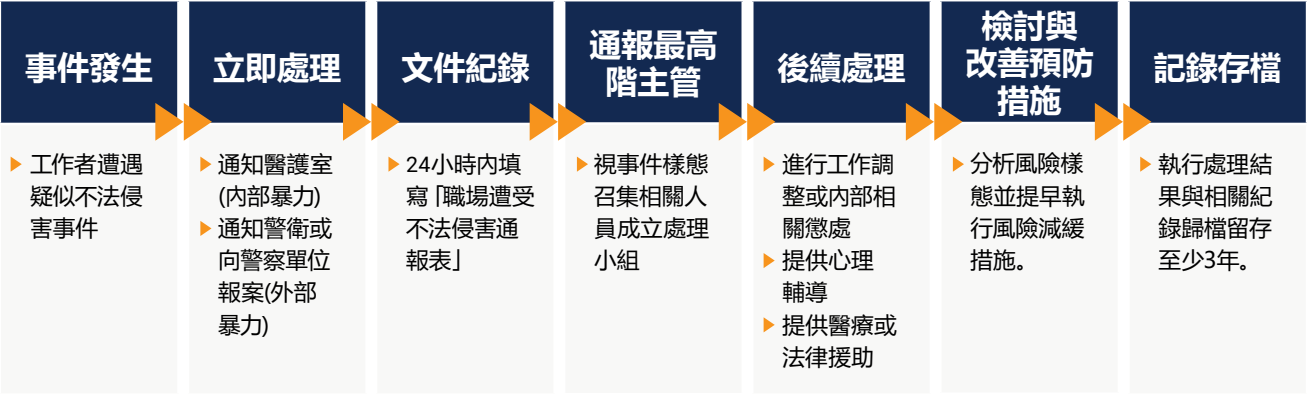
項目	數量
禮貌禮儀	1
公司活動反饋	1
交通議題	3
產線環境	6
領導管理	1
公司環境	10
出勤/加班規範	3
總計	25

2025年本集團的內部RBA人權稽核符合率為100%。稽核人員已將稽核成果提報至永續暨風險管理委員會，讓經營管理階層掌握人權政策落實程度及相關績效，未來新的年度將持續以100%符合為目標。

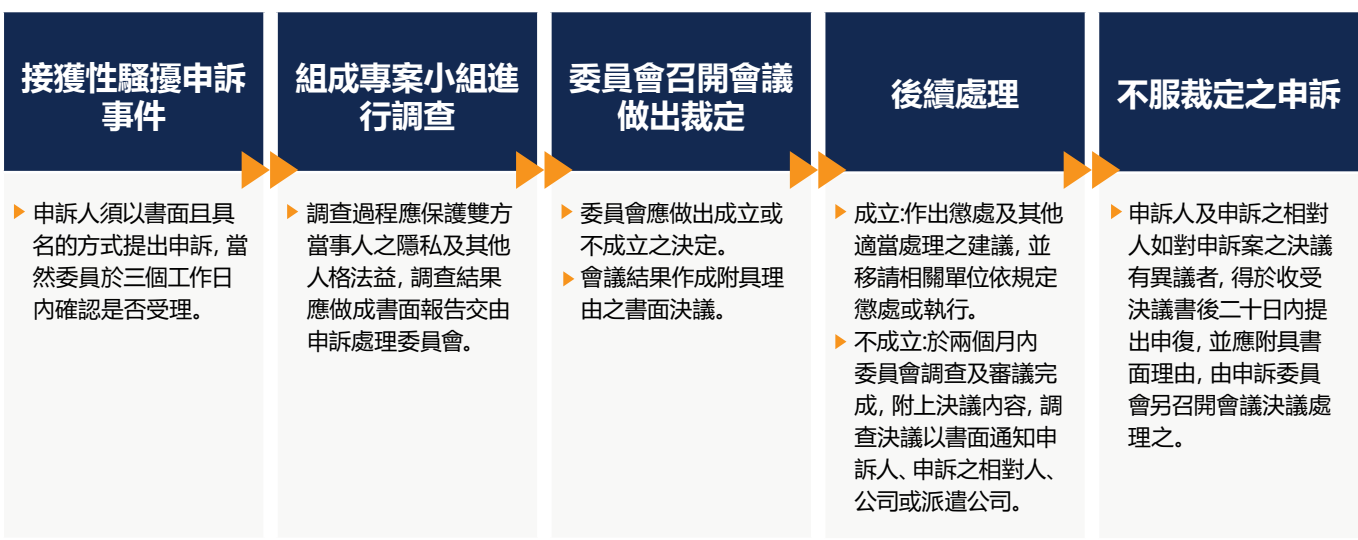
除制定不法侵害零容忍政策外，本集團每年亦舉辦預防跟蹤騷擾及不法侵害之內、外部教育訓練，要求所有新進及在職員工受訓，受訓人員覆蓋率為100%。有鑑於不法侵害的發生常見於權力不對等的情况，故群聯額外開設「不法侵害主管專班」，持續邀請主管參與「職場不法侵害預防」課程，宣導不法侵害的定義、認知、常見案例及預防原則，並配合「員工問題發現」課程，告知主管的角色、責任及義務、評估員工異常的指標、公司轉介及協助系統、員工協助方案(EAPs)等，近三年中參加過「不法侵害主管專班」的主管比例已高達92%。

此外，群聯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，2025年總發放份數及有效回收份數為3,718份，經追查分析後，有0.1%的員工認為面臨來自外部的潛在侵害風險，而0.86%的員工則是感受到來自內部的潛在侵害風險，侵害類型以言語及心理暴力居多，醫務室人員會先告知公司內部及外部可使用的資源，並告知公司訂有職場不法侵害的管理辦法及申訴流程，若提出申訴可正式受理並處理。

不法侵害申訴處理流程圖



性騷擾申訴處理流程圖



生活工資

體面工作與薪資水準緊密相關，為確保員工薪資足以體面地支應生活基本所需，本集團以「生活工資⁹」而非「基本工資」的概念來定期檢視勞工達成在地生活基本需求所需滿足的條件，期望透過落實生活工資帶來更好的勞資互動，強化企業營運的穩定性。

群聯參考全球最大生活成本資料庫Numbeo於2025年12月所提供的台灣生活成本標準數據，得出單人每月預計費用為24,997新台幣（不含房租），再加上內政部公告統計全國114年9月租金調查結果，顯示全國租金中位數為9,008元，可粗略算出租屋員工的月薪資須至少高於34,005元才符合體面的生活水平所需。根據檢視結果，目前群聯所有正職員工的工資都超過前述之數額。未來將持續監測薪資水平，確保落實生活工資標準。

⁹生活工資是為勞工及其家庭提供體面的（Decent）生活水平所需的薪資水準，並僅計算在合法的工作小時內所賺取的收入。

供應鏈人權管理

本集團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

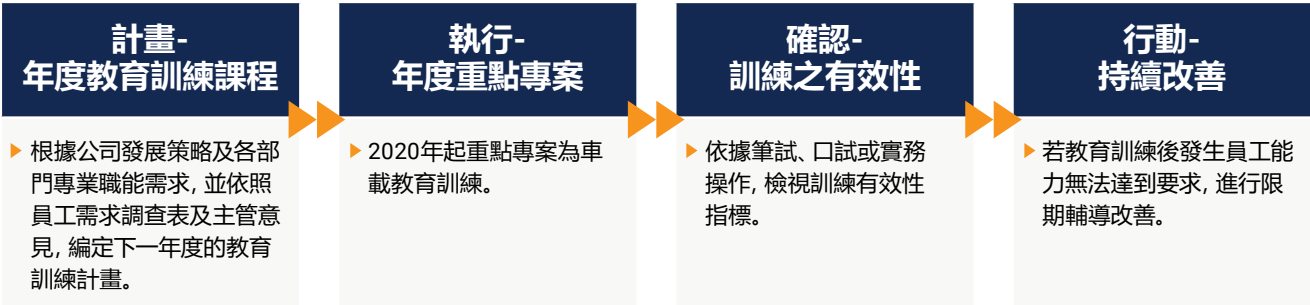
7.3.1 七大培訓架構

本集團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。

本集團主要以七大訓練項目(新人教育訓練、在職/專業訓練、品質訓練、輔助技能訓練、安衛相關訓練、階層別訓練與車載系統訓練)制定年度規畫，亦依個人職涯需求，提供自我啟發訓練與證照補助。凡本集團正職人員，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。2025年證照補助費用共計229,430 元。

課程類別	新人教育訓練	在職/專業訓練	品質訓練	輔助技能訓練	安衛相關訓練	階層別訓練	車載系統訓練
受訓對象	▶ 全公司新進同仁	▶ 全公司在職同仁	▶ 工作與品質相關之部門同仁	▶ 全公司在職同仁	▶ 全公司在職同仁	▶ 基層/中階/高階主管	▶ 工作與車規相關之部門同仁
內容	▶ 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	▶ 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 ▶ IATF16949汽車產業品質管理系統 ▶ ANSI/ESDS20.20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 ▶ 語言訓練	▶ 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	▶ 員工問題發現 ▶ 工作計畫與當責執行力等課程(主管班) ▶ 人力效率(管理)提升專案	▶ 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

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



7.3.2 員工發展計畫

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

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

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



2025年本集團教育訓練總費用為新台幣4,080,824元，平均每人教育訓練費用為新台幣895元，平均每人教育訓練時數達17小時。2025年共開設839堂課程，其中實體課程413堂，線上課程426堂，有學習評估(筆試)的課程共計194堂，總體課程滿意度分數達92.25分¹⁰。

¹⁰ 群聯課程滿意度為95.5分，群佳課程滿意度為89分。

正職員工各性別平均受訓時數

單位:小時

性別	2023年	2024年	2025年
男性	14.49	18.47	16.88
女性	16.00	20.16	16.37

註：平均受訓時數=各性別受訓總時數÷各性別年底員工人數

正職員工各職級平均受訓時數

單位:小時

職級	2023年	2024年	2025年
高階主管	21.45	24.84	23.74
中階主管	30.60	30.16	27.92
基層主管	22.82	25.26	31.34
基層人員	12.61	16.90	13.46

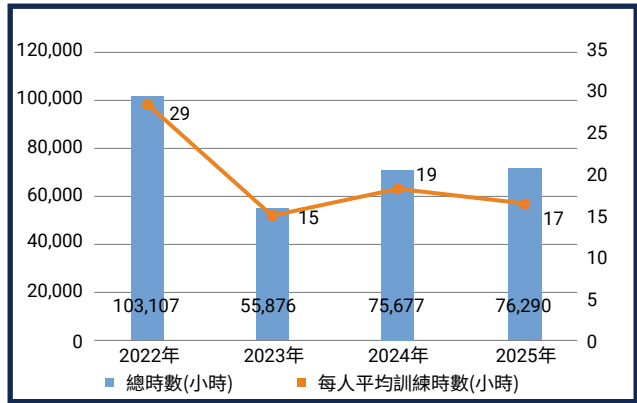
註1：平均受訓時數=各職級受訓總時數÷各職級年底員工人數

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

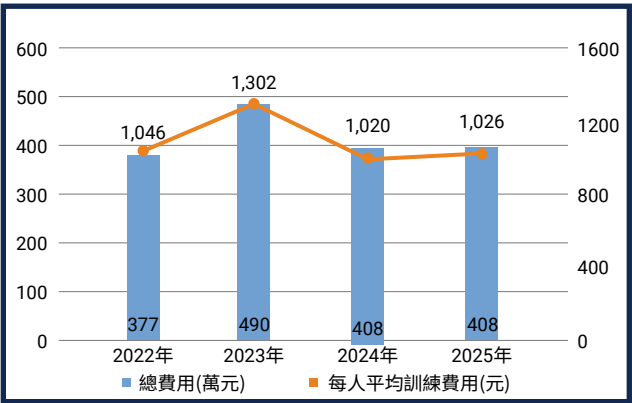
註3：中階主管包含資深經理、部經理、部副理

註4：基層主管包含經理、副理、組長、副組長、課長、副課長

訓練時數



訓練費用

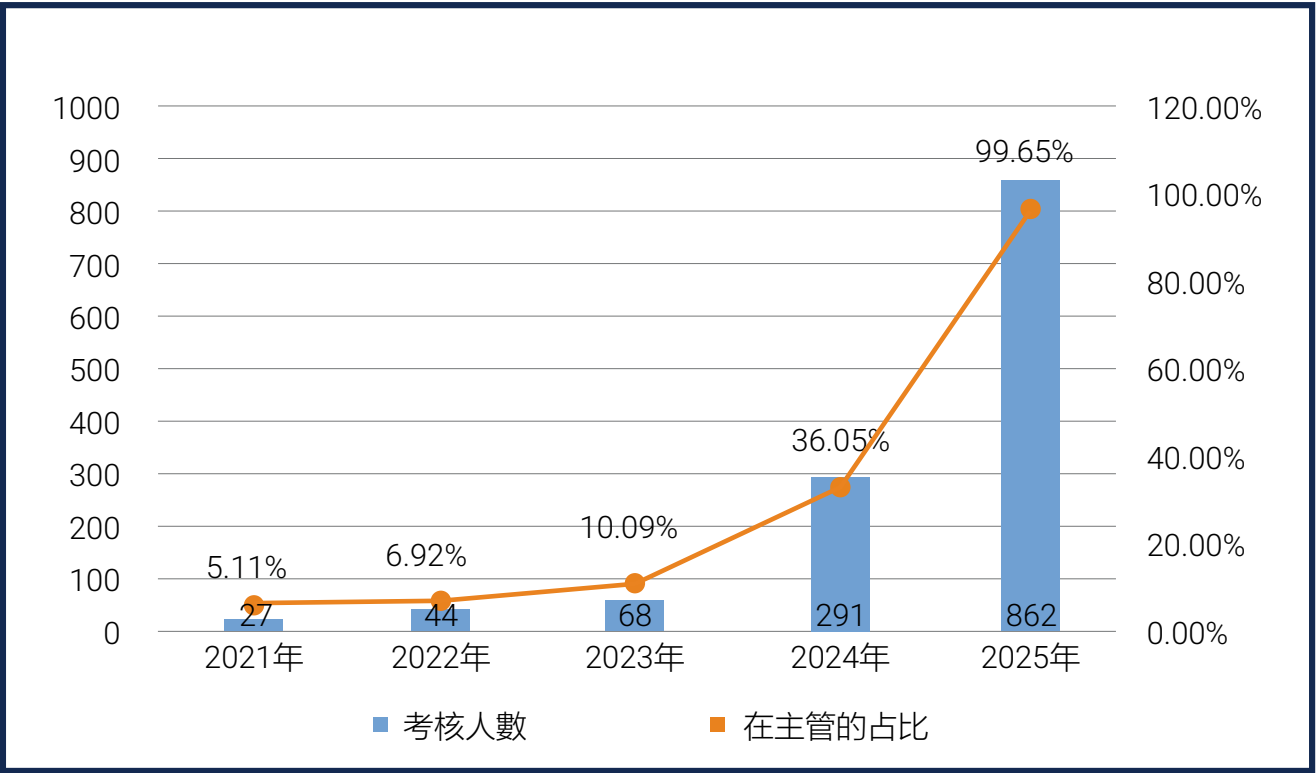


7.3.3 員工績效考核制度

本集團訂定《員工考績管理辦法》，以目標管理與績效排序執行績效考核，績效考核頻率為每年兩次，執行方式為每年十一月由員工提出次年度工作計畫目標與可量化之績效指標，與直屬主管討論確認後認訂為目標，每半年員工提出自評表，由主管評估目標績效達成程度，並與同職務類別員工績效做比較，進行個人績效考核。本集團不分性別、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，群聯自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；2022年多維度績效反饋機制已推廣至副處長級以上之主管；2024年更進一步擴大適用至部級以上主管；2025年推廣至所有群聯管理職人員，12月底尚在職之管理職人員覆蓋比例為99.65%。未來將視成效推廣至子公司，持續建構更完整的績效考核管道。

適用多維度評鑑作業之主管統計



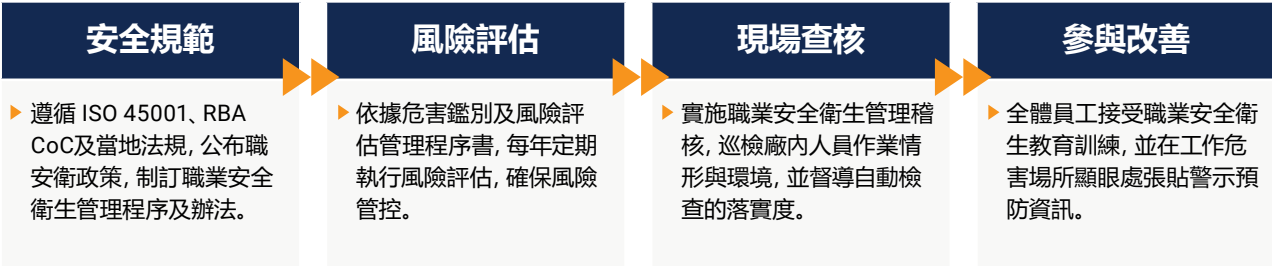
考核類型	考核制度	適用對象	頻率	執行作法
目標管理導向	績效考核	全體員工	一次/半年	主管與員工討論訂定出工作目標及可量化之績效指標，於績效考核時檢視目標達成狀況與自我評估成果，由主管評估目標達成狀況，並給予回饋意見。
任用考核	新人考核	新進同仁	視需求實施	針對新進人員在試用期間內，對其工作表現、態度與組織適應能力進行系統性評估，以確認新人是否勝任所任職務，並做為是否成為正式員工的重要依據。
多維度(360度)	360度評鑑作業	全體主管	一次/年	由受評者之上層主管、直屬下屬及跨部門合作之同仁透過不同的面向，針對在日常工作中的團隊合作、當責態度、問題解決與決策能力等項目進行評鑑，其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

註1：績效考核不適用於三個月內短期契約工、工讀生及留職停薪尚未復職之員工。
註2：績效評估項目包括工作表現、工作態度（包括遵守行為準則及業務風險辨識及控管）、團隊合作、創意學習、管理能力（僅適用於管理人員）。

7.4 職業安全衛生

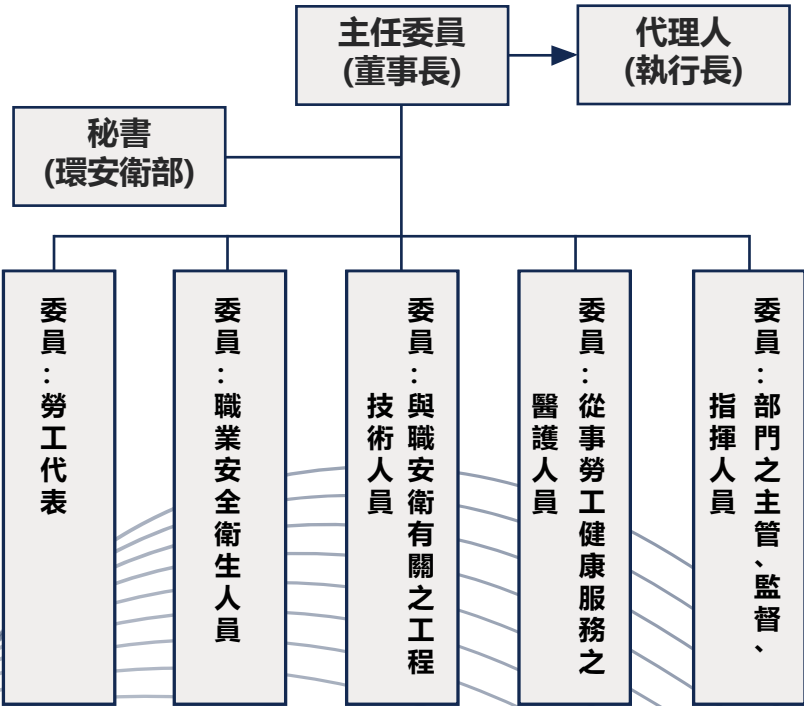
7.4.1 職業安全衛生管理系統

本集團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「健康職場促進自主評核合格證明」。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

本集團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）為本集團擬訂、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與控制、承攬商作業安全管理、職業安全衛生教育訓練、安全衛生績效評量等相關管理業務，以達到工傷「預防」與健康「保護」的宗旨。同時也設有安全衛生委員會為本集團審議、協調及建議職業安全衛生有關業務之組織，本委員會共有14名委員(任期二年)，主任委員依法由董事長擔任，當中有7名勞工代表依據勞資會議中，經勞方代表推選產生，其餘委員則由董事長依法視實際需要指定安全衛生業務有關人員擔任，並定期每三個月召開一次會議。



安全衛生執行項目

項目	2025年執行成果
法規鑑別	定期鑑別公司適用之法規，確認所有廠區的法規遵循狀況 本年度有17項 職業安全衛生相關法規、22項環境保護相關法規及6項公共安全相關法規修正，鑑別結果符合法令規範
標準化管理程序	新增或修訂職業安全衛生管理程序文件72份 維護ISO 45001職業安全衛生管理系統，每年定期實施內部稽核與管理審查，並委託第三方驗證單位進行外部稽核
教育訓練	新進員工於到職的三個月內完成工作有關的3小時安全衛生教育訓練 在職員工每年接受1小時的一般安全衛生教育訓練 特殊作業人員與主管的資格均符合職業安全衛生教育訓練規則
危害鑑別	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1,266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13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	承攬商作業申請件數合計506件，高風險作業有180件，占比為35.57 % 發生3件承攬商事故，職災類型為跌倒與有害物接觸，皆為暫時全失能及輕傷害，傷害損失日數合計14日
落實度查核	本年度內部稽核結果有10項缺失，皆於當年度完成矯正與改善，並留存紀錄 當年度外部稽核結果並無缺失事項，但有16項建議事項，其中9項已於當年度完成矯正與改善，其餘7項陸續會在2026年Q3前改善完成
緊急應變	舉辦19場緊急事件演練，主題涵蓋地震與火災疏散、雨水溝汙染、可疑人士入侵、天然災害、限水、限電、資訊中斷、化學品洩漏、原物料中斷、大規模傳染病及罷工等項目的緊急應變處理 群聯舉辦7場新進人員滅火訓練，參與人數合計202人。群佳地震疏散(含滅火器操作演練)參演人數(所有班別)全年度共計985人次 發生8件虛驚事件，分別為人員受困電梯6件、個人行動電源發生熱反應1件、排煙壓扣誤觸1件，以上事件均已採取危害防範措施，以防止事件造成有害結果

7.4.3 健康風險識別與管理

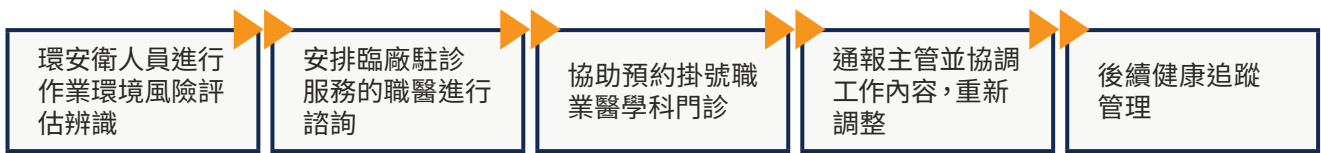
員工的身心健康，是公司生產力的基石，本集團每年舉辦優於法規之健康檢查，不分年齡均補助5,000元之健檢套組，2023年開始針對久任員工(年資15年以上)每5年可增加健檢補助至8,000元，費用由公司負擔，處級以上之高階主管安排到院健檢套組，依據健檢結果進行健康風險識別及追蹤管理，並規畫後續健康促進活動。公司設有醫護室，聘雇特約駐廠醫師 (臨廠服務13次/月，3小時/次)及專職護理人員5位，辦理健康相關服務及作業。

在參考健檢報告與四大計畫相關問卷內容後，我們辨識出3項對員工最具威脅之健康風險，分別為：代謝症候群、異常工作負荷及人因危害等，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	醫護人員進行健康指導 辦理健康講座、減重活動 團膳食材及料理把關，避免使用加工品及油炸食物 鼓勵運動性社團活動及運動區使用
2	異常工作負荷	高度	擬定異常工作負荷預防管理計畫 員工加班工時管控 三高(高血壓.高血脂.高血糖)追蹤及管理 辦理健康講座
3	人因危害 (辦公姿勢)	中度	擬定人因危害預防管理計畫 晉用盲人按摩師，同仁可以透過按摩放鬆筋骨 推廣運動性社團活動，透過老師帶領進行全身肌肉伸展放鬆 每年健檢時請同仁填寫骨骼肌肉評估問卷，並依填寫內容進行統計分析，針對高風險群(單一部位疼痛超過3分或所有部位疼痛總分達15分以上)、平時單月索取痠痛貼布達3次或因骨骼肌肉傷病請假超過7天以上之人員，安排職業醫學科醫師個別評估及建議，2025年使用醫師個別評估人數共83人

針對廠區內較高風險的作業環境(鉛作業和游離輻射作業)，本集團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2025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

本集團設置多間哺乳室，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。

同時本集團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、進行工作環境訪視並通知單位主管，進行後續健康管理，2025年共提供68位女性同仁健康風險評估服務。

針對工作環境的母性危害分級管理，本集團先採問卷調查方式，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

每年群聯員工均會填寫工作負荷評估量表(5分制)，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。而面臨壓力除個人調適亦可使用員工協助方案(EAPs)，透過專業的諮詢進行自我探索、問題釐清及找到解決方向，有助於提升個人的心理健康和生活品質。2025年回覆工作負荷評估量表共3,718人，其中5人需進一步面談，比例為0.13%。

健康促進活動

本集團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。2025年共舉辦3場健康篩檢及26場健康促進及講座活動(主題包含戒菸、毒品防治、健檢項目選擇、心理萎靡狀況改善、紓壓粉彩畫、頭療撥經、外食挑選搭配、增肌減脂、Inbody檢測及EAPs宣導會等課程)，參加人次達2,040人。

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

本集團自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，且服務對象包含本集團全體同仁(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。

2025年EAPs第一階段的電話諮詢(個管師)使用人次共6,662人，第二階段的諮詢(專業顧問)使用人次共545人，累計諮詢人次達7,207人，較上一年度增加21.43%，使用者年度滿意度平均分數為5.8分(滿分6分)。未來本集團將持續此業務，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

2025年員工總傷害事故為4件，其餘25件均為通勤途中的交通事故。此外，2025年承攬商總工時為324,000小時，承攬商發生3件工傷事故(記錄之事故比率為9.26)，原因分別為於女廁跌傷2件及眼睛遭化學品噴濺1件，總損失工作日為14天，以上3件事故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。

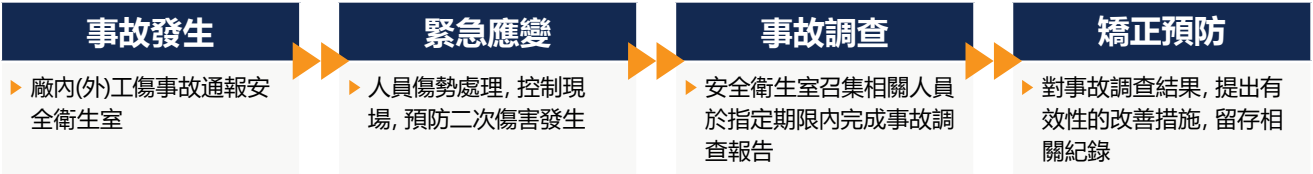
本集團職業安全衛生的績效目標為廠內重大職災件數維持0件。近年工傷分析統計資訊如下：

統計項目	2023年	2024年	2025年
工作總時數	6,640,450	6,968,464	8,198,824
職業傷害死亡人次	0	0	0
職業傷害死亡比率 ^{註1}	0	0	0
嚴重職業傷害人次 ^{註2}	0	0	0
嚴重職業傷害比率 ^{註3}	0	0	0
可記錄事故人次 ^{註4}	17	15	29
可記錄事故比率 ^{註5}	2.56	2.15	3.5
職業疾病件數	0	0	0
職業疾病發生率 ^{註6}	0	0	0

註1：職業傷害死亡比率=職業傷害死亡人次÷工作總時數×1,000,000。
註2：嚴重職業傷害指導致員工無法或難以於6個月內恢復至受傷前健康狀態之職業傷害，但排除死亡人數。
註3：嚴重職業傷害比率=嚴重職業傷害人次÷工作總時數×1,000,000。
註4：可記錄事故人數指該年度發生之所有職業傷害事件，包含通勤事故，不包含輕傷害及承攬商事故。
註5：可記錄之事故比率=可記錄之職業傷害人次÷工作總時數×1,000,000。
註6：2023、2024年可記錄事故人數及可記錄之事故比率進行調整，係因修改可記錄事故人數的定義(原計算方式包含承攬商事故及部分輕傷害)。
註7：職業病發生率=職業疾病次數÷工作總時數×1,000,000。
註8：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

本集團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，本集團訂定有「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RBA(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，本集團對合約作業的駐廠承攬商每月召開協議組織會議，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。2025年廠內承攬商作業申請共計有413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24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，共有23家承攬商被評為優良，只有1家廠商列為「標準」，而被列為標準的主因為承攬商人員發生跌倒受傷事故，該事故已依流程實施事故調查及相關教育訓練。

7.5 勞資溝通

本集團尊重員工結社自由，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。本集團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。此外，本集團若因營運調整有大量解僱勞工之需求，會遵照臺灣《大量解僱勞工保護法》及《勞動基準法》規範之通報及預告通知期限要求

溝通管道與溝通頻率

類別	舉辦時機	群聯	群佳
員工意見調查	視需要執行	1	無
新人意見調查	新人座談會前	4	無
新人座談會	與新進員工溝通	4	12
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	無
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
移工溝通會	每週一次(若當週沒有提出問題，就不會舉辦)	不適用	40

7.5.1 勞資會議溝通項目

本集團沒有工會，目前無團體協約，但透過勞資會議，2025年共討論15項員工權益提案，提案主題涵蓋工時、休假及員工福利等項目。

公司	提案內容	通過件數	適用員工百分比
群聯電子	▶ 群聯電子職業安全衛生委員會勞工代表推選案	8	100%適用
	▶ 群聯電子第九屆勞資雙方代表改選案		
	▶ 因應修法，114下半年行事曆更新及115年後調休假天數調整及調休假排定權		
	▶ 依整體營運需要及人力調配安排需求，同意適用勞動基準法第三十條之二週變形及八週變形工時討論案		
	▶ 依整體營運需要及人力調配安排需求，同意例假日與休息日之調移案		
	▶ 依整體營運需要及人力調配安排需求，同意適用勞基法第三十二條之雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要 (即加班) 案		
	▶ 115年度行事曆排定		
	▶ 婚假請休期限調整為一年內休畢		
群佳科技	▶ 辦理員工介紹獎金暨新人留任獎金辦法	7	100%適用
	▶ 年度員工旅遊日期及路線溝通		
	▶ 訂餐系統調整		
	▶ 生產區域更換靜電鞋		25% (僅適用間接人員)
	▶ 間接人員彈性班別修訂		
	▶ 基本工資調整案		100%適用
	▶ 年度勞動法令變更		

7.5.2 員工意見調查

為瞭解員工對於組織的工作文化、公司的核心價值、主管的領導風格與各項建議等，本集團針對臺灣群聯電子到職滿三個月的正職員工進行員工意見調查，回覆人數為2,724人，回覆率為70.15%，調查內容涵蓋四大構面，包含「直屬主管效能(ImmediateManagerEffectiveness)」、「組織認同(OrganizationalIdentification)」、「工作發展(EmployeeDevelopment)」、「薪酬福利(CompensationandBenefits)」，調查結果顯示本集團總體員工滿意度持正面評價的比例為79.41%。

本集團同時亦以各事業群、性別、年資、年齡、管理職/非管理職等五個向度結果與公司整體滿意度做比較分析，分析結果顯示系統產品研發事業群與公司整體滿意度的79.41%有顯著差異，其他特定群體如驗證及精密研發事業群、年資1~5年、8~12年、20~39歲、非管理職(未滿9職等)，在滿意度上雖也稍低於公司整體滿意度的79.41%，但差異均在5個百分點以下，尚屬合理範圍。

2025年員工整體滿意度正面評價比例已達預設目標70%，相較於去年，員工在組織認同、主管領導兩個構面滿意度提升，顯現近期管理措施具體落實並獲得認同，將持續維持優良指標，並針對低分構面進行溝通改善。

年份	執行單位	參與總人數	回覆人數	回覆調查比例(%)	正面評價(%)	正面評價目標(%)	調查覆蓋率 ¹¹ (%)
2021	Mercer	2,194	1,695	77.26%	78.00%	70%	64.26%
2024	人資部	3,827	2,059	53.80%	76.20%	70%	79.78%
2025	人資部	3,883	2,724	70.15%	79.41%	70%	79.04%

¹¹調查覆蓋率=參與總人數/2025年底群聯電子集團總人數。

調查構面	含括主題	平均分數 ¹²	滿意的比例
主管領導	▶ 主管效能 ▶ 主管輔導 ▶ 主管領導	4.23	84%
組織認同	▶ 組織忠誠 ▶ 組織承諾 ▶ 共同目標與價值感	4.20	82%
工作發展	▶ 工作明確性 ▶ 教育訓練 ▶ 個人成就感	3.79	66%
薪酬福利	▶ 基本薪資 ▶ 福利獎金 ▶ 薪酬公平性	3.79	65%

¹²問卷採用五點量表（非常同意為5分、同意為4分、普通3分、不同意2分、非常不同意為1分）方式填答。

改善計畫
▶ 為落實匿名問卷之反饋，HR 每月都將啟動『員工關懷訪談』機制，定期隨機邀請同仁進行訪談。透過訪談回饋內容，作為政策擬定及優化之依據
▶ 強化同仁對獎酬晉升的認知，確保同仁充分理解薪酬結構與未來職涯發展的規劃。人才培育方面，啟動中長期職能發展計畫，深化訓練需求分析。2026 年優先落實管理職能強化，建構領導力標竿；2027 年則轉向專業職能深耕，依各職系需求量身打造技術培訓藍圖，全面提升人才競爭力
▶ 優化晉升評估流程。HR 將每半年提供績效資訊，協助處級主管與部級主管主動檢視具潛力之人才發展路徑，確保晉升管道之公平性與積極度
▶ 持續建構 AI 自動化作業，減少同仁瑣碎繁雜事務，讓員工專注於具決策價值的核心任務，發揮更多專業技能，獲得更多工作成就發展

8. 社會共榮

8.1 公益活動與集團策略

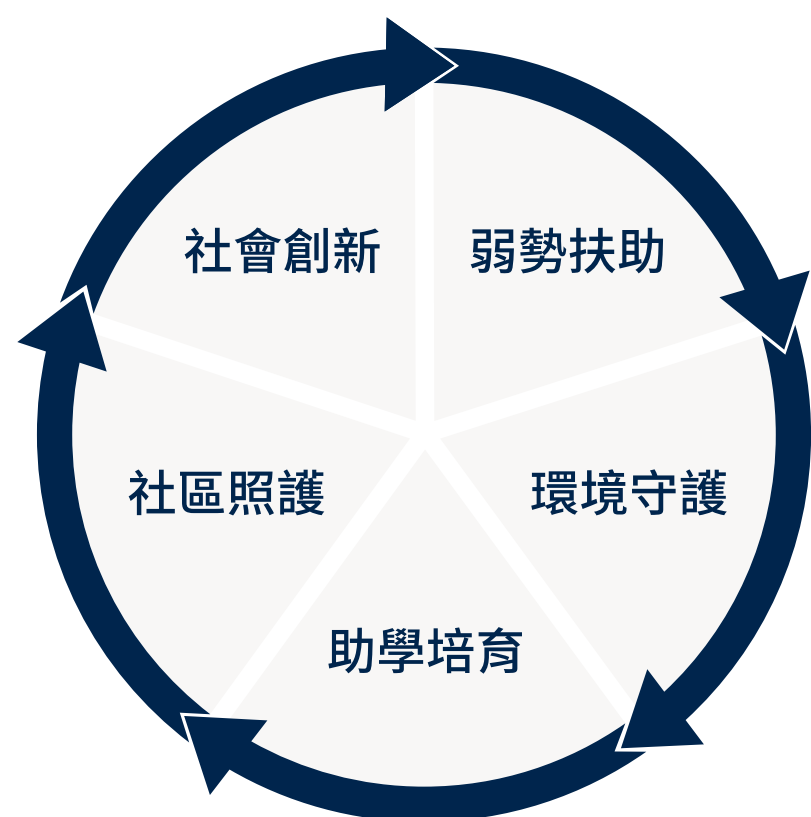
本集團致力於回應利害關係人，投入企業資源於社會參與，並以聯合國永續發展目標(Sustainable Development Goals, SDGs)為本集團之社會參與指導綱要。我們依據本集團之營運能力，透過實際的作為，連結與回應SDG1消除貧窮、SDG3良好健康與福祉、SDG4優質教育、SDG9產業創新與基礎建設、SDG14保育海洋生態等關鍵目標。

本集團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，發揮特有之社會影響力。

本集團以總部的行政管理處作為社會參與之主要規劃及執行單位，亦積極建立志工文化，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。

綜觀本集團2025年總體公益績效，社會投入金額共計新台幣25,802,525元(捐款與捐物)，2025年志工時數累積達742小時。

註：742個小時的志工時數中，志工利用上班時間從事公益行為共402小時，其餘340小時為下班時間及假日的參與。



助學培育

- ▶ 陽明交大捐贈交大寰宇人才計畫
- ▶ 陽明交大贊助交大電機系友會(大電機系人才培育獎助學金)
- ▶ 蟠桃國小充實教學與改善環境設備及團隊活動競賽補助款
- ▶ 蟠桃國小改善教學環境設備及校區團隊活動競賽補助款
- ▶ 贊助臺南市政府教育局「丹娜絲風災企業安心助學計畫」
- ▶ 清華大學年度慈善公益捐款

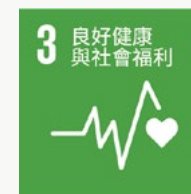
共計捐贈現金3,050,000元



社區照護

- ▶ 全民健康基金會2025年度慈善公益捐款
- ▶ 竹南警友會捐贈全國警友會成立贊助經費
- ▶ 苗縣警友會捐贈全國警友會成立贊助經費
- ▶ 苗縣警友會捐贈警察局理事長下鄉分區聯誼餐會捐款
- ▶ 捐贈全家禮物卡500張予為恭醫院做為健康篩檢活動推廣使用
- ▶ 益起上學趣-南河國小/鯉魚國小捐款

共計捐贈現金1,515,000元，物資47,000元



弱勢扶助

- ▶ 『心路114年-心智發展障礙者多元支持服務』
- ▶ 贊助中華基督教救助協會
- ▶ 贊助心路基金會
- ▶ 贊助華山基金會
- ▶ 贊助博幼社福基金會
- ▶ 贊助臺北市失親兒福利基金會
- ▶ 贊助幼安教養院
- ▶ 贊助家扶基金會苗栗/新竹
- ▶ 贊助聖家啟智中心
- ▶ 贊助創世基金會
- ▶ 贊助伊甸基金會
- ▶ 贊助新苗教養院

共計捐贈現金2,582,900元



環境守護

台灣好基金會神農計畫第三年捐款
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
認養宜蘭林業保育署114年和平事業區4林班0.8公頃新植作業

共計捐贈現金1,900,000元



社會創新

IPPR贊助CVGIP2025研討會
中國醫藥大學捐贈AITPC*3台
民意教育基金會2025年捐款
交大思源贊助2025梅竹黑客松活動
成功大學文教基金會贊助2025春季徵才成大報名費用
亞洲大學捐贈亞洲大學生成式AI創意競賽
馬來西亞商工協會贊助2025馬來西亞文化日
馬來西亞商工協會贊助馬來西亞聯誼會贊助款
國立陽明交通大學電機及資工學院捐贈AI100E320GB各20組
逢甲大學捐贈AITPC1台
贊助陽明交大資工之夜活動費用/跨世代熱音演唱會/交大電機系棒球隊活動/
電機系電機周活動/高雄校區發展基金/交大電機系2025新生宿營/電機系羽球隊活動費用/電機系露營活動
捐贈陽明交大AI學院AI100E320GB*5ea
捐贈陽明交大電控工程研究AI伺服器CYS78A-AX42
捐贈陽明交大電機學院AI伺服器CYS78A-AX42*1組
贊助積體電路學會第36屆 超大型積體電路設計暨計算機輔助設計技術研討會

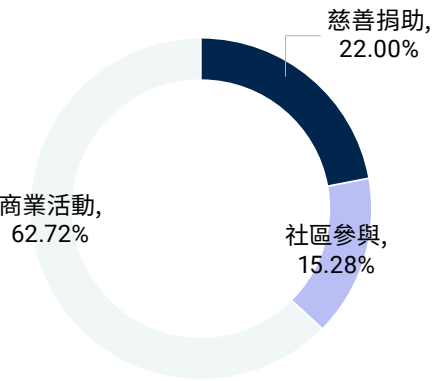
共計捐贈現金1,249,000元 物資15,458,625元。



8.2 年度公益績效

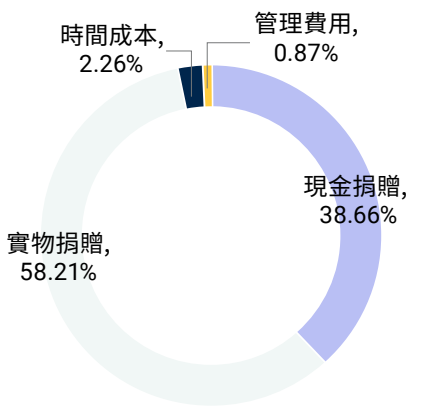
公益投入類型分析

社會參與類型	金額 (單位：元)	比例 (單位：百分比)
慈善捐助	5,861,287	22.00%
社區參與	4,068,804	15.28%
商業活動	16,707,625	62.72%
總計	26,637,716	100%



公益投入成本分析

資源投入方式	金額 (單位：元)	比例 (單位：百分比)
現金捐贈	10,296,900	38.66%
實物捐贈	15,505,625	58.21%
時間成本	603,340	2.26%
管理費用	231,851	0.87%
總計	26,637,716	100%



註：時間投入計算方式為
志工時薪=(非主管職薪資中位數/2025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

2025年社會參與專案及資源投入狀況

社會參與發展面向	資源投入 (單位：元)				對應之SDGs
	現金捐贈	實物捐贈	時間成本	管理費用	
環境保護	1,900,000	0	106,984	27,475	SDG14保育海洋生態
社區營造	1,515,000	47,000	288,608	183,737	SDG3良好健康與福祉
教育培力	3,050,000	0	0	0	SDG4優質教育
產學合作	1,249,000	15,458,625	0	0	SDG9產業創新與基礎建設
弱勢扶助	2,582,900	0	207,748	20,639	SDG1消除貧窮

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，2025年此類捐款支出為95.6 萬元。

單位:新台幣仟元

性別	2022年	2023年	2024年	2025年
遊說、利益團體	0	0	0	0
政治活動、候選人	0	0	0	0
商會、協會或免稅團體	0	0	240	956
合計	0	0	240	956

亮點專案一：
『益起上學趣』偏鄉服務長期計畫五年期滿 帶領小朋友一同認識氣候變遷議題

由於公司地處苗栗縣，本集團選擇深耕在地，推動『益起上學趣』偏鄉服務長期計畫，除連續五年邀請群聯同仁組成志工團，一起前往苗栗縣三義鄉鯉魚國小、公館鄉南河國小服務，為在地偏鄉學校盡一份心力，亦分別對兩校進行捐款，豐富孩子們學習路上的資源。五年來，投入志工累積人次共94人，志工時數共1205小時，活動參與人數共計622人，兩校捐款合計60萬元。

今年志工們帶領小朋友一同認識氣候變遷議題，深入淺出地瞭解這幾年颱風頻繁、氣溫異常的原因，同時也教導小朋友從身邊的小動作開始，為全球暖化盡一份心力，並通過與小朋友一起DIY使用奶油膠裝飾手持電風扇，來宣導冷氣維持舒適溫度搭配電風扇使用的觀念。

而當授課的志工哥哥姊姊介紹到美國每年的極端氣候森林野火，延燒範圍甚至可以超過2.5個三義鄉（或是公館鄉）時，小朋友們更是紛紛露出了驚訝的表情。

透過此次的教學，小朋友不僅瞭解到氣候變遷的原因與嚴重性，也獲取了大量關於溫室氣體、極端天氣的相關知識，最後還發揮美感創意，完成屬於自己的可愛電風扇。志工團隊也與小朋友們共同學習成長，爭取將更有意義的課程帶給大家，培育學生潛能。



亮點專案二：
「神農計畫」邁入第三年成果斐然

自2023年5月起，本集團便每年挹注資金100萬元，支持台灣好基金會於新埔國小推動執行「神農計畫」，如今邁入第三個年頭，不僅校田已經全面建置並升級完成，孩子們的學習收穫與現場栽植狀況亦是成果斐然。

適逢計畫執行滿兩周年，群聯長官帶領六位志工一同前往參與課程，與孩子們同樂。主任特別介紹為了讓植物可以在土壤相對貧瘠的臨海嘯田成長茁壯，所有菜園都特別設計架高，並與貓裡小學團的淑惠老師合作，依其指導翻土、使用有機肥料，才可以迎來豐收的校田。

當天志工也一起參與了神農計畫結合節氣安排的香草黃梅果醬DIY課程以及土壤顏料製作。第一堂課由淑惠老師帶領大家一同將黃梅去皮、去籽後熬煮，最後搭配校田內種植的香草，完成最當季的果醬。

第二堂課則由如如工作室的兩位老師帶大家認識土壤，並以台灣西部常見的黃土及苗栗地區的紅土作為原料，過篩研磨成粉末加上阿拉伯膠、油脂，形成由在地土壤製成的顏料。最後結合時下流行的散步花瓶概念，利用自己製成的顏料作畫，再依個人喜好插上校園內的植物，完成一個可以隨季節變更花朵的花瓶明信片，上完課還有清涼的香草氣泡水可以品飲，孩子們都收穫滿滿，玩得非常開心。

透過親自與孩子們互動並參與課程，志工們不僅更加瞭解「神農計畫」的特色及底蘊，心靈也得到滿滿收穫，找回了曾經的單純及童心。



亮點專案三：
貢獻淨零碳排 連續五年率領志工於海岸線植下永續種子

根據林業及自然保育署的研究資料，平均地球上每多一棵樹，一年就可以吸收減少12公斤的二氧化碳排放量，本集團自2021年起推動『海岸林復育長期計畫』，連續五年率領志工於海岸線植下永續種子。

今年選在新竹市香山區南港段、台東縣關山鎮北庄段新植樹木共計1,000棵，並選在4/12於新竹市香山區南港段臨海造林地進行植樹活動，攜手慈心基金會一同讓環境永續的種子，在臺灣遍地開花。

現場許多志工往年都已有參與海岸林水竇盆種植的豐富經驗，加上今年認養的土地可以直接栽種，因此志工們的栽植效率令現場所有人都刮目相看！配合臨海造林地狀況，大家通力合作一起細心種下水黃皮、白千層、林投，期許在多年後樹苗成林，除了可讓海岸線地景更加優美，更可減緩氣候變遷並增進生物多樣性。



附錄

附錄一 GRI內容索引表

- ▶ 使用聲明：群聯電子股份有限公司已依循GRI準則報導2025年1月1日至2025年12月31日期間的內容。
- ▶ 使用的GRI 1：GRI 1：基礎 2021
- ▶ 適用的GRI 行業準則：N/A

揭露項目	對應章節	頁碼	省略說明
GRI1：基礎2021			
GRI2：一般揭露2021			
1.組織及報導實務			
揭露項目2-1組織詳細資訊	1.1公司簡介	8	
揭露項目2-2組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	3	
揭露項目2-3報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	3	
揭露項目2-4資訊重編	6.3 廢棄物管理	33	
	7.4 職業安全衛生	48	
揭露項目2-5外部保證/確信	附錄五	60	
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	9	
揭露項目2-7員工	7.1員工聘僱狀況	37	
揭露項目2-8非員工的工作者	7.1員工聘僱狀況	37	
3.治理			
揭露項目2-9治理結構及組成	3.2公司治理與誠信經營	14	
揭露項目2-10最高治理單位的提名與遴選	3.2公司治理與誠信經營	14	
揭露項目2-11最高治理單位的主席	3.2公司治理與誠信經營	14	
揭露項目2-12最高治理單位於監督衝擊管理的角色	3.2公司治理與誠信經營	14	
揭露項目2-13衝擊管理的負責人	3.2公司治理與誠信經營	14	
揭露項目2-14最高治理單位於永續報導的角色	3.2公司治理與誠信經營	14	
揭露項目2-15利益衝突	3.2公司治理與誠信經營	14	
揭露項目2-16溝通關鍵重大事件	3.2公司治理與誠信經營	14	
揭露項目2-17最高治理單位的群體智識	3.2公司治理與誠信經營	14	
揭露項目2-18最高治理單位的績效評估	3.2公司治理與誠信經營	14	
揭露項目2-19薪酬政策	3.2公司治理與誠信經營	14	
揭露項目2-20薪酬決定流程	3.2公司治理與誠信經營	14	
揭露項目2-21年度總薪酬比率	7.2人才吸引與留任	40	

揭露項目	對應章節	頁碼	省略說明
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	4	
揭露項目2-23政策承諾	7.2人才吸引與留任	40	
揭露項目2-24納入政策承諾	5.1供應鏈管理	26	
揭露項目2-25補救負面衝擊的程序	7.2人才吸引與留任	40	
揭露項目2-26尋求建議合提出疑慮的機制	3.2公司治理與誠信經營	14	
揭露項目2-27法規遵循	3.2公司治理與誠信經營	14	
揭露項目2-28公協會的會員資格	1.3外部組織參與	9	
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	10	
揭露項目2-30團體協約	省略揭露		因公司沒有工會,目前無團體協約

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	10	
3-2重大主題列表	2.1重大主題鑑別流程	10	

揭露項目	對應章節	頁碼	省略說明
1.經營績效			
3-3重大主題管理	3.4經營績效	21	
GRI201:經濟績效2016			
201-1組織所產生及分配的直接經濟價值	3.4經營績效	21	
201-2氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	6.1氣候策略	29	
201-3定義福利計劃義務与其它退休計畫	7.2人才吸引與留任	40	
201-4取自政府之財務援助	3.4經營績效	21	
2.公司治理與誠信經營			
3-3重大主題管理	3.2公司治理與誠信經營	14	
GRI205:反貪腐2016			
205-1已進行貪腐風險評估的營運據點	3.2公司治理與誠信經營	14	

揭露項目	對應章節	頁碼	省略說明
205-2有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	3.2公司治理與誠信經營	14	
205-3已確認的貪腐事件及採取的行動	3.2公司治理與誠信經營	14	
GRI206：反競爭行為2016			
206-1反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	3.2公司治理與誠信經營	14	
3.風險管理			
3-3重大主題管理	3.3風險管理	18	
GRI418: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	3.3風險管理	18	
4.創新管理			
3-3重大主題管理	4.1創新研發	22	
GRI302:能源2016			
302-1組織內部的能源消耗量	6.2能資源管理	32	
302-2組織外部的能源消耗量	省略揭露		資訊無法取得/不完整
302-3能源密集度	6.2能資源管理	32	
302-4減少能源的消耗	6.2能資源管理	32	
302-5降低產品和服務的能源需求	4.1創新研發	23	
5.供應鏈管理			
3-3重大主題管理	5.1供應鏈管理	25	
GRI308: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	26	
308-2供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	5.1供應鏈管理	26	
GRI414: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	26	
414-2供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	5.1供應鏈管理	26	
6.氣候變遷因應			
3-3重大主題管理	3.5風險管理	18	
GRI305:排放2016			
305-1直接（範疇一）溫室氣體排放	6.1氣候策略	29	
305-2能源間接（範疇二）溫室氣體排放	6.1氣候策略	29	
305-3其它間接（範疇三）溫室氣體排放	6.1氣候策略	29	
305-4溫室氣體排放強度	6.1氣候策略	29	

揭露項目	對應章節	頁碼	省略說明
305-5溫室氣體排放減量	6.1氣候策略	29	
305-6臭氧層破壞物質（ODS）的排放	不適用		報導期間無使用及排放臭氧層破壞物質（ODS）
305-7氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)，及其它重大的氣體排放	不適用		報導期間無使用及排放氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)，及其它重大氣體
7.人才吸引與發展			
3-3重大主題管理	7.1員工聘僱狀況	37	
GRI401:勞雇關係2016			
401-1新進員工和離職員工	7.1員工聘僱狀況	37	
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	40	
401-3育嬰假	7.2人才吸引與留任	40	
GRI404: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	46	
404-2提升員工職能及過渡協助方案	省略揭露		資訊無法取得/不完整
404-3定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	7.3人才發展與訓練	46	
GRI405:員工多元化與平等機會2016			
405-1治理單位與員工的多元化	3.2公司治理與誠信經營	14	
7.1員工聘僱狀況	7.2人才吸引與留任	26	
GRI406: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	40	

附錄二 永續會計準則委員會SASB內容索引

揭露主題	指標代碼	揭露指標	性質	相關章節/數據	頁碼
溫室氣體排放	TC-SC-110a.1	全球總排放量（類別一）來自全氟化合物的總排放量	量化	340.6776公噸CO ₂ e 0公噸CO ₂ e	31
	TC-SC-110a.2	討論有關管理範疇一排放量的長期和短期策略或計畫、減排目標及其績效分析	質化	永續管理指標	31
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	163,176.125 GJ 91.13% 8.69%	32
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	總取水量為156.266千立方公尺；0% 總耗水量為25.288千立方公尺；0%	33
廢棄物管理	TC-SC-150a.1	製造過程中產生的有害廢棄物總量 有害廢棄物總量回收比例	量化	33.483公噸 8.8%	34
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	47-49
	TC-SC-320a.2	因違反員工健康和安全的法律事件而造成的金錢損失總額	量化	新台幣0元	47-49
招募及管理全球專業人才	TC-SC-330a.1	需要工作簽證的員工百分比	量化	8.05%	37
產品生命週期管理	TC-SC-410a.1	包含IEC62474應申報物質的產品收入比例	量化	0% 公司產品未達須申報IEC 62474的門檻	-
	TC-SC-410a.2	處理器的整體系統層面能源效率： (1)伺服器(2)桌上型電腦 (3)筆記型電腦	量化	群聯電子非處理器之終端產品製造商，無對應適用之內容	-
原物料採購	TC-SC-440a.1	描述使用關鍵材料的風險管理方法	質化	5.1供應鏈管理 5.2衝突礦產管理	24-27
知識產權保護與競爭行為	TC-SC-520a.1	與反競爭行為相關的法律事件所造成的金錢損失總額	量化	2024年有1件進行中的專利訴訟，至2025年底前尚未結案，所以目前無法確認損失總額。	-
活動指標	TC-SC-000.A	生產總產量	量化	快閃記憶體模組產品139,032仟片 積體電路64,315仟片 控制晶片456,273仟片	7
	TC-SC-000.B	自有廠房生產量的百分比	量化	0%	-

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	163,176.125 GJ 91.13% 8.69%	十億焦耳(GJ)、百分比(%)
二	總取水量及總耗水量	量化	156.266千立方公尺 25.288千立方公尺	千立方公尺 (1,000m³)
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	33.483公噸 8.8%	公噸(t),百分比(%)
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	共29件(人)，4件為輕微物理性傷害，25件為通勤交通事故，比率為0.64%	數量,比率(%)
五	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比	量化	33.483公噸 8.8%	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 5.2衝突礦產管理	不適用
七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	0	報導貨幣
八	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	快閃記憶體模組產品 139,032仟片 積體電路64,315仟片 控制晶片456,273仟片	依產品類型而不同

附錄四 氣候相關資訊執行情形

項目	執行情形
1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理	董事會下的功能性委員會-永續暨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。董事會為督導永續暨風險管理委員會之單位，永續暨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
2. 敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務(短期、中期、長期)	辨識出的短期氣候風險包括採購再生能源、能源供應不穩定；中期氣候風險包括利害關係人關注/要求、緊急應變成本上升；長期氣候風險則為環保成本與費用，均會導致營運成本增加或營運收入減少
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響	目前本集團僅採用質性分析描述氣候變遷風險與機會可能對營運、收入或支出產生之重大變化，預計配合2029年導入財務報導準則(IFRS)第 S2 號「氣候相關揭露」規定進行財務影響量化揭露
4. 敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度	永續暨風險管理委員會每年評估營運可能面臨之內外部經營風險，並向董事會提出報告及因應計畫，2025年經營風險辨識結果包含資訊安全、氣候變遷、供應鏈管理、人力短缺等風險因子
5. 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響	以「臺灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台」(TCCIP)提供之不同情境進行氣候風險分析，包含考量SSP1-2.6、SSP2-4.5、SSP3-7.0及SSP5-8.5等實體情境
6. 若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標	已建立2028年人均用水量、溫室氣體排放強度及廢棄物產生量等關鍵氣候目標KPI
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎	目前本集團尚未實施內部碳定價

項目	執行情形
8. 若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs)數量	本年度共取得3,946張再生能源憑證
9. 溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫	已取得ISO 50001能源管理系統驗證，依據用電熱點推行節能專案、汰換老舊設備等，落實低碳生產 每年依據ISO 14064-1執行碳盤查並委由第三方進行數據查證，未來將每年擴大類別三、類別四的盤查種類，掌握完整碳排放資訊

1-1最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

1-1-1溫室氣體盤查資訊

2024年類別一及類別二共排放16,785.799公噸二氧化碳當量，溫室氣體排放強度(溫室氣體排放量/百萬營收)為0.285。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。

2025年類別一及類別二共排放19,916.3985公噸二氧化碳當量，溫室氣體排放強度(溫室氣體排放量/百萬營收)為0.274。資料涵蓋範圍為群聯電子臺灣所有營運據點及群佳科技製造股份有限公司。

年度	確信範圍	確信機構	確信準則	確信意見
2024	涵蓋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、據點及外包管理範圍。	UCS	ISO 14064-1	合理保證等級
2025	群聯電子盤查邊界設定依「控制權法-營運控制」，範圍含蓋竹南廠、板橋辦公室、竹北辦公室、台南辦公室及香山廠。	TÜV NORD Taiwan	ISO 14064-1	合理保證等級
	群佳科技製造股份有限公司	無	無	無

附錄五 確信聲明書



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）及相關依循標準，執行 2025 年永續報告書查證(以下稱永續報告書)。

聲明書範疇及依循標準

- 1) 確信範疇與群聯電子 2025 年永續報告書揭露範疇一致，報導期間為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日。
- 2) 依照 AA1000 保證標準第三版第二應用類型查證群聯電子遵循 AA1000 當責性原則的要求，包含對於報告書揭露的資訊/數據之可信賴度的查證。
- 3) 永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）半導體產業行業永續會計指標。
- 4) 臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」 半導體產業加強揭露永續指標。
- 5) TCFD 氣候相關財務揭露建議。

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二應用類型，中度保證等級的要求。

意見聲明

群聯電子依循 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。

確信群聯電子依循 SASB 半導體產業行業永續會計指標揭露相關主題。

確信群聯電子依循臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」 半導體產業加強揭露永續指標。

確信群聯電子依循 TCFD 氣候相關財務揭露建議，揭露相關指標。

查證方法

我們的查證服務係根據前述依循準則與 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。



- * 內外部資訊的交叉比對。
- * 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部審計結果。
- * 針對 AA1000 (2018)當責性原則及其它依循標準要求進行審查。
- * 審查用於確保數據的可靠度流程及方法。

結論

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

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21項永續主題中包含經濟、治理、社會、人權及氣候的衝擊等，決定7項重大議題。

重大性

群聯電子依循GRI準則的指引、SASB 半導體產業行業永續會計指標揭露相關主題、臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」 半導體產業加強揭露永續指標、TCFD氣候相關財務揭露建議之指標，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。

可靠度及品質

針對報告數據及資訊採抽樣原則進行查證，抽樣數據之正確性為可靠的。



GRI 永續報告準則

群聯電子的永續報告書，依循 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。

限制

財務報告由安侯建業聯合會計師事務所(KPMG)簽證。

群佳科技的碳盤查數據為自行盤查。

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 查證執業資格認證，查證團隊根據其資格、廣博的知識以及產業的經驗，於本委派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
董事長



簽發日期：2026 年 05 月 21 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

PHISON