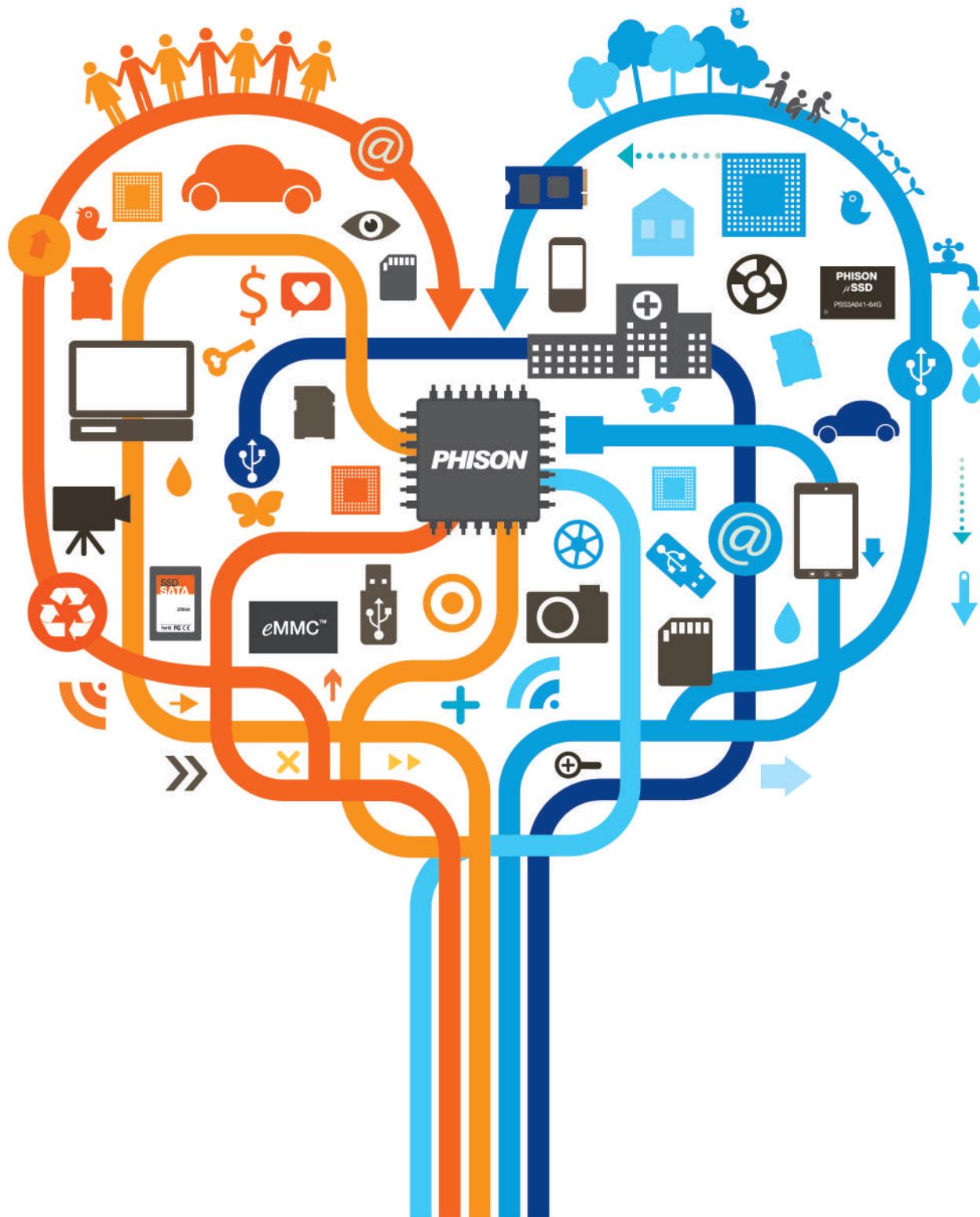


2013

企業永續報告書



Corporate Sustainability Report

目錄

1 關於永續報告	002
2 董事長的話	004
3 利害關係人溝通	007



4 認識群聯	013
4.1 商業模式	017
4.2 全球運籌	023
4.3 經營挑戰	026
4.4 互信的合作關係	027
4.5 客戶關係管理	030
4.6 榮耀與肯定	032



6 創新研發	043
6.1 創新研發團隊	045
6.2 研發成果	046
6.3 智慧財產權管理	047
6.4 未來研發方向	048



8 環境責任	071
8.1 環安衛政策	073
8.2 ISO 委員會	078
8.3 綠色產品	082
8.4 綠色供應鏈	085
8.5 節能減碳	087

5 公司治理	035
5.1 董事會與監察人	036
5.2 內部控制制度	039
5.3 誠信經營	040
5.4 薪酬委員會	041
5.5 風險管理	042



7 真心照顧員工	049
7.1 員工概況	050
7.2 勞工政策	055
7.3 薪資福利	057
7.4 培育與教育	063
7.5 員工溝通	066
7.6 職場健康與安全	068



9 傳遞善念	089
9.1 慈善捐款	090
9.2 關懷當地社區	093
9.3 重視弱勢族群	094

附錄	097
----	-----

關於永續報告



報告期間與發行

歡迎閱讀「群聯電子股份有限公司 2013 年企業永續報告書」，本報告為群聯電子（以下簡稱群聯）首次出版企業永續報告書。資訊揭露期間為 2013 年 1 月 1 日至 2013 年 12 月 31 日，如有超出此範圍者，皆於報告書中特別註明。未來將每兩年定期出版企業永續報告書作為履行企業社會責任之重要工作，本報告書同時發行中、英文版本，為了方便所有利害關係人查閱及瀏覽，歡迎您從我們的官方網站下載報告書（Website address : www.phison.com）。

報告書依據與範疇

本報告書依據全球報告倡議組織（Global Reporting Initiative, GRI）第 3.1 版全球永續發展報告書指導綱領撰寫，報告內容涵蓋經濟、環境、勞工實務與尊嚴勞動、人權、社會及產品責任六個面向的永續議題與績效表現。報告書範疇涵蓋台灣所有營運據點，不含海內、外轉投資生產關係企業。

全球性規範與綱領對照參考

為了確保本報告書符合全球性規範與綱領，群聯參考「台灣上市上櫃公司企業社會責任實務守則」、「ISO 26000 社會責任指引標準」及「聯合國全球盟約（UN Global Compact）十大原則」作為報告架構與資訊揭露基礎，對照表詳見附錄，提供給所有利害關係人參照使用。

報告書撰寫原則

本報告遵循 GRI G3.1 報告與品質原則，以及 AA1000 當責性原則標準（AccountAbility Principle Standard）的重大性、包容性及回應性三大原則進行撰寫，並於附錄中附上 GRI G3.1 對照表以供參閱。

本報告書相關資料與數據係由行政、業務、財務、研發等相關部門提供。財務報告與會計資訊經由會計師簽證後公開發表資訊，均以新台幣為計算單位。部分數據引用政府機關或非營利組織所公開發佈資訊，將較專業之單位換算成日常單位呈現，增加報告書的易讀性與可比較性。

報告書查驗

為了確保資訊揭露的透明度，本報告書公布的所有資訊與數據皆通過英國標準協會（British Standards Institution, BSI）台灣分公司查驗，並符合 GRI G3.1 A+ 應用等級及 AA1000 AS 第一應用類型之精神，BSI 獨立保證意見聲明書詳見附錄。

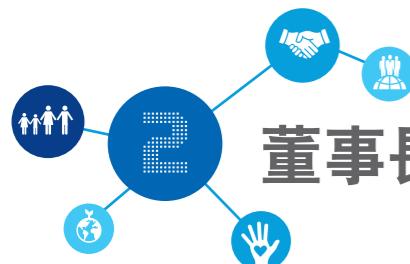
意見回饋

如果您對於群聯企業永續報告書有任何問題，誠摯歡迎您與我們聯繫，提供您寶貴的建議，協助我們持續進步！

聯絡資訊：

群聯電子股份有限公司綠色暨永續管理委員會
聯絡人：劉秀琴處長
信箱：csr@phison.com
地址：苗栗縣 350 竹南鎮群義路 1 號及 1-1 號
電話：886-37-586-896
傳真：886-37-587-699
網站：www.phison.com





董事長的話

「讓社會與環境更美好」是群聯的永續發展責任，這個責任的基礎是奠基于企業能夠永續經營，也就是能夠持續發展、不斷創新、獲利的前提之下。我們一向樂於跟所有利害關係人分享公司的創新價值，這個足以讓我們永續發展、獲利賺錢的創新價值是什麼呢？我認為，就是「誠信待人」的經營哲學，也可以說是企業文化的永續經營模式。



企業核心：照顧、互信、誠信、關心

群聯成立 14 年來挺過大風大浪的考驗，一直維持著高獲利表現，除了我們有用心顧好自己的根本，最重要的就是用「互信合作」的商業模式在經營企業，不管是對待員工也好，與供應商、客戶往來合作也好，我們相信：「做生意就是在做人」的道理。如果做生意需要靠手段，那很難長久經營；但是若能找到自己的核心價值，擁有創新能力，秉持照顧、互信、誠信、關心四大原則與所有利害關係人互動，一旦大家建立起信任，那就不光只是一、二筆生意的交情，而是一輩子生死相交的伙伴。



對公司未來的發展

我們以互助合作的模式一路走來，有了東芝當股東，也找到很多可以長期合作的正直客戶及供應商，這是一個良性循環的供應鏈，企業要獲利，要賺錢，才能永續經營。對公司未來的發展，在技術面方面，除了持續深耕晶片（Integrated Circuit, IC）技術、往下紮根，還要擴展技術層面，讓產品線更廣。同樣的，在利害關係人的部分，也會優先照顧好員工，再來照顧供應商，當公司獲利了，投資人自然也可以獲利。過去我們一直是這麼做的，未來也不會改變！



對員工的真心照顧

利害關係人中，最重要就是員工。在這部分，公司還有特別的管理單位在協助員工，甚至透過公司資源給予照顧。我認為，員工應該把公司當成長期發展，產生向心力的來源，而公司對員工也應以親人般來對待。曾經有員工剛生完小孩，但因為家在南部，沒人能幫忙帶而崩潰，最後是由公司出錢請馬偕醫院的護士到員工家去照顧小孩，直到解決並安頓好孩子的事為止。當然，我們也不是慈善機構，對於不認真工作，無法對公司有所貢獻，或違反公司規定，私下在外收受回扣、以公司名義賄賂、賭博、借貸等等不良行為的員工，我也會秉公處理，照顧到認真員工的權益！



照顧中小型供應商

我們跟供應商的合作方式是互信平等的，一定會想辦法照顧到他們應有的利益，不會採用讓供應商難以經營的方式，上推下擠的去增加自己的獲利。對我們來說，供應商，尤其是中小型的供應商，我們要能照顧到他們，讓中小型供應商繼續經營下去，我們也才能存活、才能獲利，這也是我們一直強調的「照顧、互信、誠信、關心」四大原則。

舉例來說，每年年底我們會舉辦供應商大會，大家聚在一起吃飯，還有摸彩活動。2011 年，在摸彩活動結束後，曾有供應商喊加碼，希望摸到額外獎的廠商能享有付款天數減半的優惠，我們也答應了。2012 年有三家供應商抽中這項優惠獎，2013 年也有七家抽到這個年終尾牙禮，這對於有貸款在身的供應商來說，如果能及早收到貨款，會更為安心，即使我們損失那麼一點點的利息，但比起能讓供應商紓解資金調度的心裡壓力，那是更有意義的事。



給投資人最透明、信任的保證

我們是掛牌上櫃公司，投資人會投資我們，就是看好我們有前途、有獲利。獲利從哪裡來？就是要把公司的治理透明化讓投資人知道。我們不發佈任何會誤導投資人的錯誤訊息，讓他買錯東西而賠錢，因為我們講求的是長期經營，而長期經營需要的是會願意長期投資的利害關係人，不是投機的散戶、禿鷹。

群聯電子董事長 潘健成



保護後代子孫的生活環境



我們認為，企業不應該為了那 1~2% 的利潤，犧牲後代子孫安全的生存權利，而做出危害環境安全，污染資源的行為。先前台灣發生某企業排放有害廢水問題時，我們曾對 100 多家供應商發出信函，請他們簽署同意書，承諾不會在製作產品的過程中排放沒有處理過的有害廢水，如果有的話，將會被我們列為拒絕往來戶。其中也有供應商抱怨這樣的要求會增加他們的處理成本，但是站在我們的立場，我們認為台灣已經這麼小了，不想為了增加那毛利的百分之零點幾，就對環境作出傷害的行為，這是不能容忍的，那些沒有簽署回函的供應商，我們也毫不猶豫地就放棄了。

協助周邊社區與慈善團體



對於回饋社會和公益活動方面，我們傾向於對自己周邊社區默默無名的孤兒院、醫院、養老院付出有實質性意義的關懷。例如撥款給苗栗、新竹縣市的慈善單位（孤兒院、養老院）購買奶粉或生活物資等；花費兩千多萬協助醫院全面更換節能日光燈管，減低電力消耗；同時也協助醫院購買早產兒醫護設備，讓竹苗地區的早產兒有更完善的醫療照護。

永續傳承群聯文化



企業要永續經營就要有好的文化傳承。要了解這家公司老闆是什麼樣的人，去看這家企業員工的表現，大概就可以知道個一、二。人跟文化密不可分，員工的特質，坦白說有很大部分是老闆教出來的。所以，我們重視選擇員工，對於不適合我們企業文化的人才，即使才華再好也寧可割愛，因為人找對了，企業文化才能傳承下去。

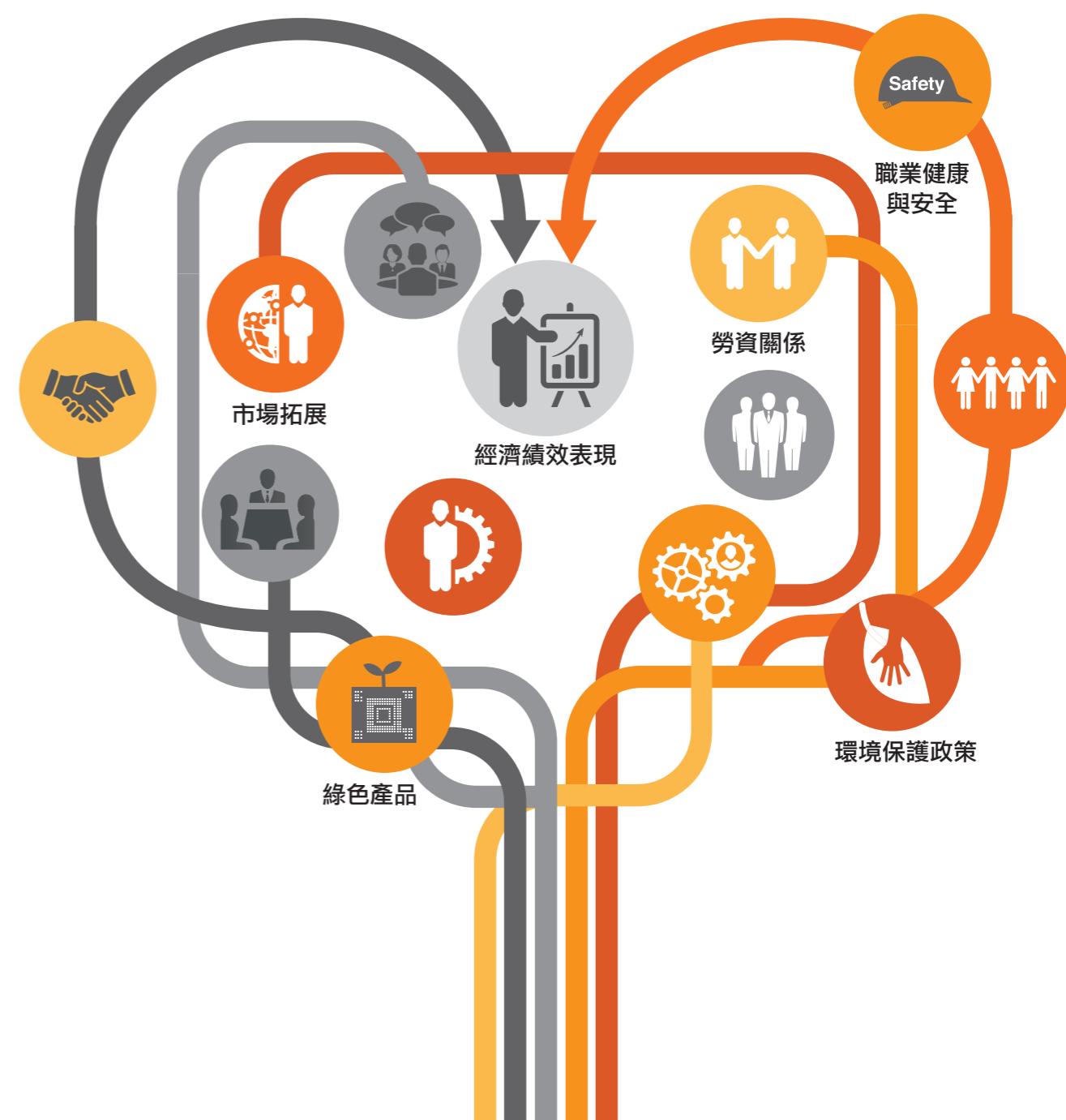
基於這一點，群聯的員工們也瞭解要堅守群聯文化：不打官腔，不要派頭，不收回扣，制衡金權遊戲，誠信做人，認真工作，懂得知恩、感恩。就像我常跟員工講的，這世界上無償的關係只有一種，就是父母與子女，除此之外都是有償的。如果我們要別人支持我們，就要做出自己的價值，讓別人願意支持你。如果一直處在不對等的幫忙關係上，那麼幫個三次以上，到後來可能連朋友都當不成了！即便是生意當中的互助，也是在彼此有困難時的一種互助，當有一天對方也落難了，你因為感恩也拔刀相助一臂之力，這種關係就會長遠。

一路走來，不管遭遇到多少次跌落谷底的打擊，面對官司纏訟、快閃記憶體大缺貨、在金融海嘯中為了生存而開始自救的點點滴滴，我們都非常感謝所有的利害關係人—員工、供應商、客戶、投資者、當地社區及政府在背後默默支持的力量，尤其是東芝這位最佳夥伴。只要東芝找我們幫忙，我們永遠不會向東芝說 NO！

最後，非常高興能向大家分享群聯首次發行的企業永續報告書，與過去大家熟悉的財務報告不太一樣，此報告書有系統性地歸納出群聯的永續願景、企業文化、經營策略、環境保護與社會責任，充分展現出群聯無形資產的潛在價值，尤其在環境與社會部分，這是過去大家所長期忽略的。

未來我們將繼續以「誠信待人」的企業文化與「創新價值」的商業模式，實踐群聯的永續發展責任，讓社會及環境更加美好。

3 利害關係人溝通



利害關係人溝通

群聯期望永續報告書成為與利害關係人有效溝通的管道，建立互信關係的基礎。利害關係人鑑別方式主要參照各部門在日常營運中接觸最頻繁的利害關係人，由永續報告書編撰小組成員決定利害關係人，共分為六大類：員工、客戶、供應商、投資者、政府機關與當地社區，並以相關部門代表利害關係人進行重大性分析，藉以了解利害關係人對各項永續議題的關注程度以及對企業營運的衝擊程度。

排序出各項議題在資訊揭露與處理回應的優先次序，將具有重大性的永續議題完整揭露於報告書中，使資訊揭露符合利害關係人的需求與期望，達到有效溝通及建立互信關係的目的。

Step 1 參考全球永續發展報告書指導綱領

參考「GRI 全球永續發展報告書指導綱領」盧列相關議題清單，將可能對組織的經濟、環境和社會面向產生影響的相關議題納入考量中，擬定重大性分析問卷

Step 2 調查利害關係人關注議題

以經常接觸利害關係人之相關單位，進行重大性分析問卷調查，回應利害關係人關注議題，了解利害關係人對各項議題的關注程度

由群聯高階主管進行重大性分析問卷調查，從經營管理的角度，回應各項議題對群聯的營運衝擊程度

Step 3 分析議題重大性

將利害關係人關注議題程度與對群聯的營運衝擊程度作交叉比對與分析，藉由重大性矩陣分析各項議題的重要程度與優先揭露次序，鑑別出具有重大性之永續議題

Step 4 確立重大永續議題完整性

針對具有重大性之永續議題進行資料蒐集與彙整，檢視資料內容是否符合重大性、利害關係人參與度、永續發展背景與完整性四項報告原則，以確保永續議題完整揭露於報告書中

利害關係人溝通與關聯性

利害關係人	回應單位	溝通管道與頻率	單位與利害關係人的關聯性
員工	人資	<ul style="list-style-type: none"> 員工意見信箱（隨時） 座談會（不定期） 新進員工滿意度調查（每季） 公告（隨時） 董事長信箱（依需求） 跨部門溝通會議（依需求） 各項公司活動（不定期） 	制定相關人力資源政策以及負責相關的管理活動，透過政策的制定與管理，了解群聯員工所重視之議題及期望
客戶	業務	<ul style="list-style-type: none"> 電話及電子郵件（每日） 客戶滿意度調查（每年） 客服專線（依需求） 	主要接觸客戶的窗口，透過長期與客戶互動與溝通的過程，了解客戶對於群聯關注的議題以及期望
供應商	品保 廠務 生產	<ul style="list-style-type: none"> 供應商線上平台（隨時） 供應商評核（半年） 	制定供應商相關政策與規範，透過與供應商的往來溝通的過程，了解供應商的產品與服務性質
投資者	股務 財會	<ul style="list-style-type: none"> 股東常會（每年） 股東臨時會（不定期） 法說會（不定期） 投資人信箱（不定期） 	定期／不定期舉辦股東大會、發行年報及投資人信箱，了解投資大眾對群聯未來發展面向上的重視程度
政府機關	行政 法務	<ul style="list-style-type: none"> 法規及公聽會（不定期） 公文往來（不定期） 	遵循政府機關頒布各項法令規章，不定期與政府部門進行溝通，瞭解法令規章之動向
當地社區	行政	<ul style="list-style-type: none"> 社區民眾投訴（隨時） 參加社區活動（不定期） 舉辦慈善活動（不定期） 	為當地社區居民溝通的主要窗口，透過相關議題的溝通與討論，了解當地社區對群聯的重視議題為何



重大性分析矩陣



從重大性分析矩陣中鑑別出利害關係人關注且對群聯有高度影響的十大永續議題，在報告書中將說明此十大永續議題之管理政策、規劃執行、績效表現及未來承諾，針對具有重大性之議題進行完全揭露，而其他議題則重點揭露相關管理方式與報告年度績效表現。



回應十大永續議題

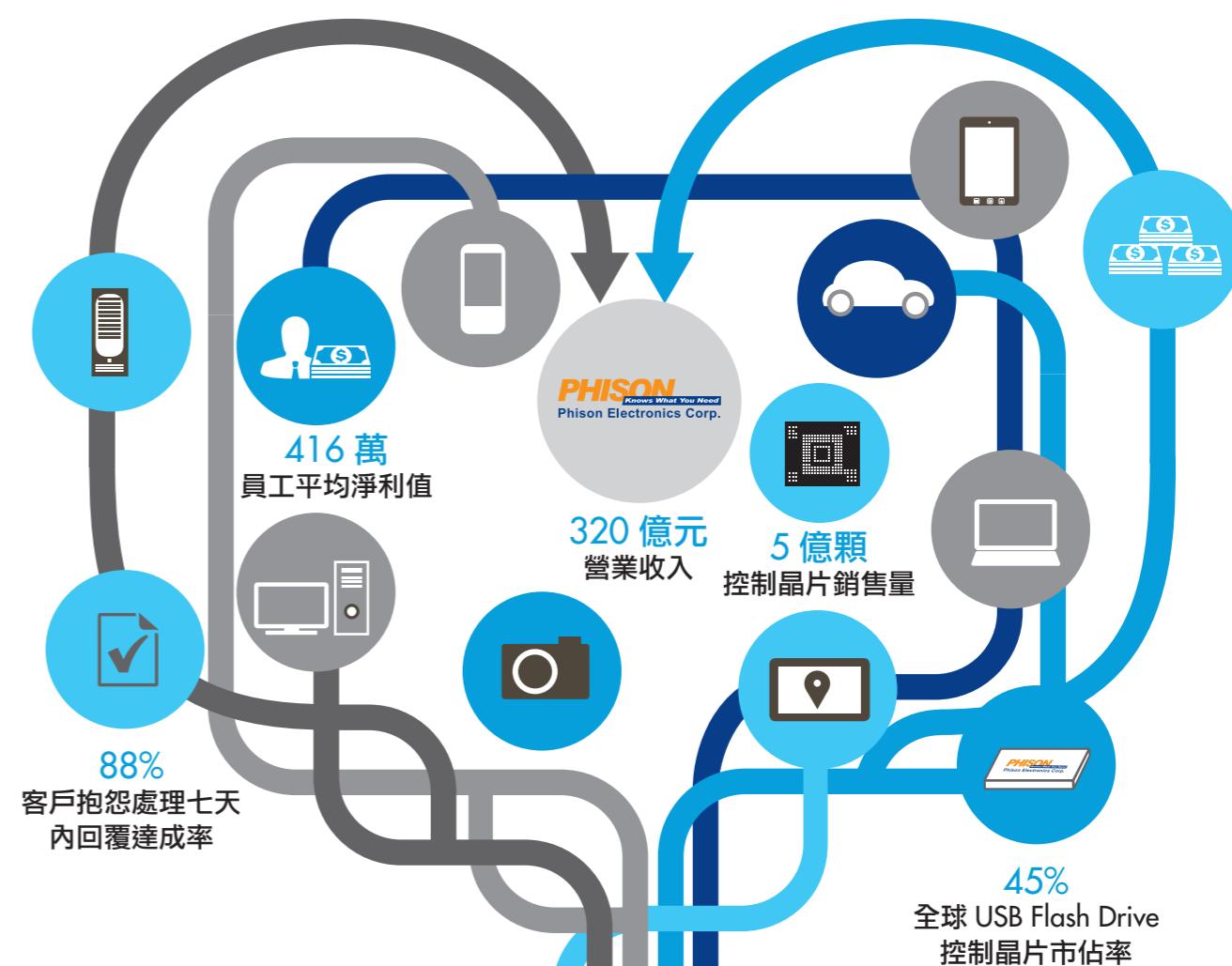
永續議題	回應章節	相關說明	利害關係人	績效表現
經濟績效表現	4 認識群聯 6 創新研發	營運的經濟績效與投資盈虧等	員工 投資者	營業收入達 320 億元、稅後淨利 31 億元、資產總額 198 億元、每股盈餘 17.6 元，各項經濟績效皆逐年增長
市場拓展		對於增加市場佔有率之策略與方式	員工 投資者	積極進行上下游策略聯盟，與東芝和金士頓合作，穩定晶片貨源，發展內嵌式記憶體技術 2014 年預計投入 20 億研發預算，持續深耕核心技術，並向外延伸發展與快閃記憶體相關的應用系統產品
遵守當地法規	5 公司治理	遵守當地法規與標準，是否曾有違反事件發生	政府	符合當地法規及標準且 2013 年無任何違反事件發生
無歧視		對於防範各種歧視事件發生之政策與措施	員工	在勞工政策中已明訂杜絕任何歧視行為，並制定「性騷擾及性別歧視防制與申訴處理要點」
勞工雇用條件	7 真心照顧員工	說明勞工政策、雇用形式及勞動力分析統計	員工	已訂定勞工政策與工作規則，並於「7.1 員工概況」清楚呈現員工雇用形式與勞動力分析統計
勞資關係		勞工權益保障政策與方式	員工	已訂定人權與員工權益聲明，由相關權責單位做不定期的審查與監督，並揭露於「7.2 勞工政策」章節中

永續議題	回應章節	相關說明	利害關係人	績效表現
職業健康與安全 	7 真心照顧員工	事故、災害與職業病的防止與管理方式	員工	導入 OHSAS18001 職業安全衛生管理系統，有效控管職場潛在的環境風險，保障員工具有安全健康的工作環境
環境保護政策 		說明如何進行環境保護之相關政策或管理方式	供應商 政府	群聯成立 ISO 委員會，落實各項環境保護政策與措施：環安衛政策、能源管理政策、ISO14001環境管理系統、溫室氣體盤查、綠色產品與綠色供應鏈管理
綠色產品 	8 環境責任	產品與服務對環境的影響	客戶 供應商	群聯具有完整的解決方案提供給客戶進行客製化需求，從綠色設計、綠色採購、綠色生產、綠色物流、回收處理、稽核評價，完整評估產品與服務對於環境的影響與衝擊
遵守產品與服務相關法規 		產品或服務應遵守的環保法規，過去是否有違反事件發生	客戶 供應商 政府	遵守 WEEE、RoHS、REACH 等國際環保法規，同時也取得 SONY GP & OEM GP 認證，達到客戶需求，2013 年無發生任何違反法規之事件

今年為群聯首次針對利害關係人關注之議題執行重大性分析調查，並運用其分析結果決定 2013 年群聯永續報告的主軸架構與核心議題之揭露，預計在下一回永續報告中進行回顧與檢視，進行議題調整與績效檢討，作為企業自我檢視與改進的動力，期望更加符合利害關係人對群聯的期望。

4 認識群聯

- 4.1 商業模式
- 4.2 全球運籌
- 4.3 經營挑戰
- 4.4 互信的合作關係
- 4.5 客戶關係管理
- 4.6 榮耀與肯定





群聯從 2000 年創立以來始終致力於研發與設計快閃記憶體控制晶片，從提供「全球首顆單晶片 USB (Universal Serial Bus) 快閃記憶體隨身碟控制晶片」起家，持續深耕群聯的核心技術，同時將核心技術向外延伸，發展與快閃記憶體相關的應用系統產品。將核心技術以垂直與水平方向發展，主要是為了提供最卓越、最創新、最完整的快閃記憶體解決方案，充分發揮群聯的核心能力。

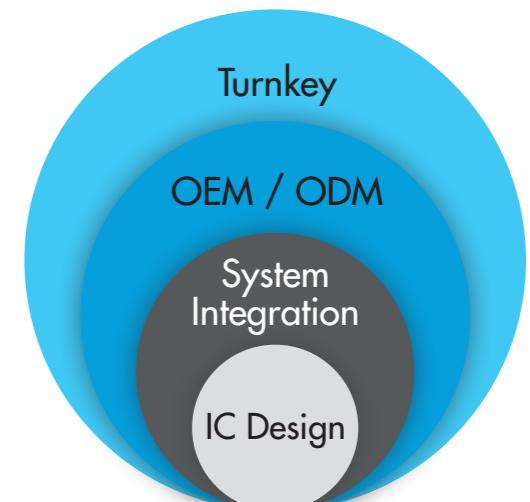
在 2013 年全球銷售超過 5 億顆控制晶片，營收達新台幣 320 億的高水準，平均每位員工創造 416 萬的淨利值，目前群聯已成為 USB 隨身碟、SD (Secure Digital) 記憶卡、eMMC (Embedded MultiMedia Card)、PATA (Parallel Advanced Technology Attachment) 與 SATA (Serial Advanced Technology Attachment) 固態硬碟等控制晶片領域的領頭者。



群聯核心價值

核心價值
提供快閃記憶體完整解決方案

- 研發 NAND Flash 控制晶片
- 設計 NAND Flash 系統產品
- 整合 NAND Flash 解決方案



群聯發展沿革



2014 年度群聯發展重點將全力搶佔 eMMC 及 SSD 的市場，相關 IC 產品要儘快開發出來，且品質也要兼顧，尤其驗證的效率和品質都必須提高，以免被客戶退件，延誤整個產品量產的時程而失去先機。

在車規部份也會逐步切入這塊市場，客戶對車規方面產品品質的要求更是嚴格，如果要打入這市場，必須更要求品質，因此，工作品質是明年主管們必須嚴格督促、要求員工們的重點。

——董事長 潘健成

4.1 商業模式

32,173,947
仟元

營業收入

3,170,543
仟元

稅後淨利

17.57
元

每股盈餘

2014 年策略目標—品質提升年



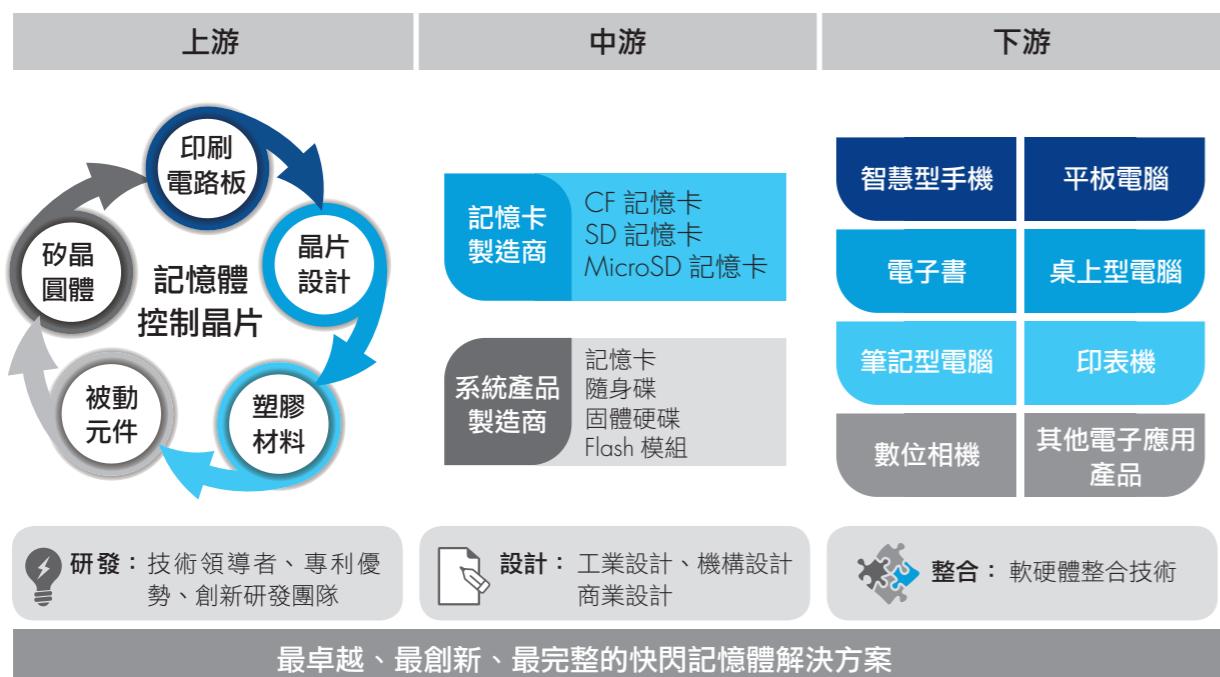
項目	2011 年	2012 年	2013 年
營業收入	32,345,861	33,091,069	32,173,947
營業成本	27,811,756	28,063,153	26,454,018
營業毛利	4,534,105	5,027,916	5,719,929
所得稅費用	369,015	369,690	587,107
員工工資與福利	1,311,788	1,401,641	1,699,702
資產額	15,513,780	17,360,165	19,880,811

單位：新台幣仟元

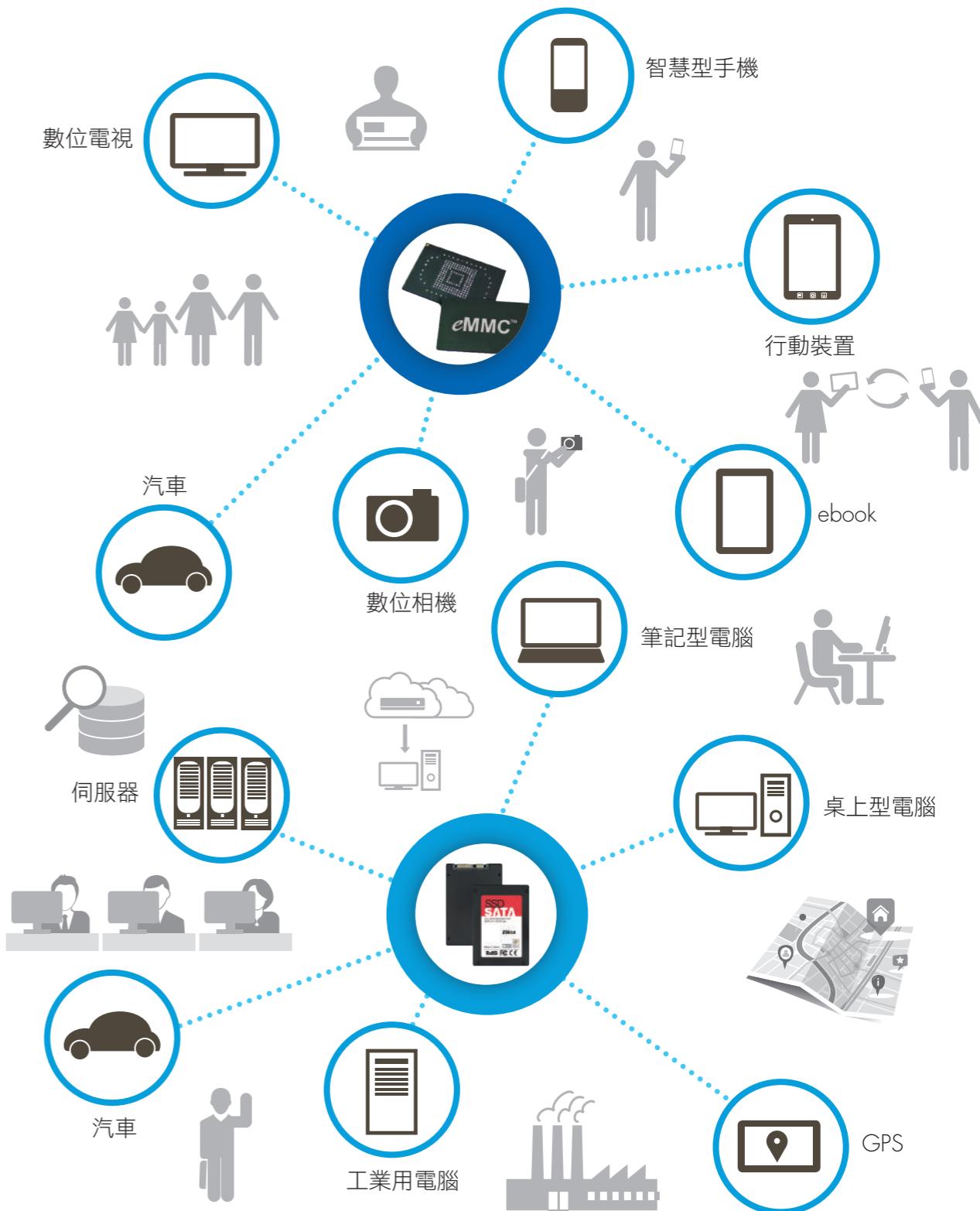
註 1：上表為合併財務績效

註 2：群聯公司 2011 年財務績效係依據我國會計準則（ROC GAAP）編製

群聯價值鏈



群聯產品與生活中的關聯



業務概況

群聯透過研發、設計、整合快閃記憶體控制晶片及應用系統，完美提升快閃記憶體整體附加價值，提供完整解決方案，以滿足商業夥伴的需求。群聯主要產品可分為 eMMC 內嵌式快閃記憶體控制晶片、SSD 固態硬碟、USB3.0 隨身碟及 SD、MicroSD 記憶卡。

主要產品



eMMC 內嵌式多媒體記憶卡

eMMC 內嵌式多媒體記憶卡 (Embedded MultiMedia Card, eMMC)

主要針對行動裝置產品，如手機、智慧型手機、平板電腦、筆記型電腦等，由於這些行動裝置皆需要輕薄的機身，因此有減少使用零組件面積的需求

eMMC 簡化記憶體的設計，採用多晶片封裝技術，將 NAND Flash 晶片和控制晶片封裝成單一顆晶片，由此一來便可以省下零組件，並增加電路板的面積

eMMC 具備高容量的彈性，支援有效讀寫、開機、睡眠模式、雙通道資料傳輸率、多重磁區支援，以及系統安全強化

群聯了解使用者相當重視記憶體資料的安全性與隱私性，尤其現在人手一支智慧型手機，記錄著個人生活隱私和各種帳號密碼。因此，群聯針對 NFC (Near Field Communication, 近場無線通訊) 等行動交易裝置，開發具有保密功能的記憶體控制晶片，並透過系統軟體保護智慧型手機的機密資料，保護使用者免於受到任何資訊外洩風險。

群聯研發的閃存控制器採用 AES 256 (Advanced Encryption Standard, 進階加密標準) 資料加密技術，可確保存入記憶體內的數位內容安全性，而 AES 為美國聯邦政府採用的區塊加密標準，且逐漸被全世界所使用。保密系統將廣泛運用於各產業領域，確保所有使用者的機密資料皆受到最妥善且安全的系統保護。

資料保密軟體應用領域

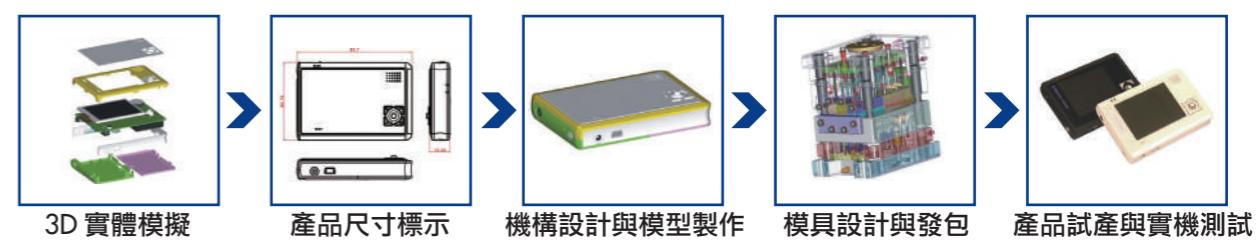


工業設計完整解決方案

在現今競爭激烈的市場，產品設計的勝敗不僅只是設計的品質，還必須能快速地迎合各種趨勢潮流，特別在隨身碟產品上，這種狀況尤其明顯。群聯的產品設計最大優勢在於整合各領域專業人才，包括工業設計、機構設計與商業設計等，提供客戶最完整的設計服務，各領域設計師秉持專業能力與知識，將每一個設計專案做最佳的規劃與管理。



群聯的主要任務是協助客戶導入創造程序，完成最佳的設計方案。同時，也不斷地創新及提升專業能力，以協助客戶實現最佳的設計構想。此外，在重視設計品質的國際市場中，群聯設計團隊也具備國際水準的設計能力，透過電腦輔助工業設計的程序與製造量產經驗，把設計師的原始構想完整地實現成產品。



群聯的主要任務是協助客戶導入創造程序，完成最佳的設計方案。同時，也不斷地創新及提升專業能力，以協助客戶實現最佳的設計構想。此外，在重視設計品質的國際市場中，群聯設計團隊也具備國際水準的設計能力，透過電腦輔助工業設計的程序與製造量產經驗，把設計師的原始構想完整地實現成產品。





群聯電子的創業故事—選對商業模式，堅持下去

群聯從第一年開始就做系統產品，也就是成品。一方面做控制晶片賣給系統業者，另一方面也做系統產品跟這些業者對打，跟我的客戶變成競爭關係，因此引發他們的不滿，他們說這叫「球員兼裁判」。一開始沒有人做晶片的時候，他還是得跟我買，但後來出現很多 IC 公司，他們就跑去跟別人買了。

那時群聯面臨很大的抉擇，不知道還要不要繼續做系統產品。我也想過讓群聯專心做 IC 設計，不要做系統那一塊，但歐陽志光堅持，我們還是維持兩種都做的商業模式，不能放棄系統。

如果只做 IC，當下也許很賺錢，客戶不會跑掉，但那很短暫，長久來看根本很難賺到錢。後來也證明，我們的理論是對的，原因很簡單：很多買 IC 的客人，今天買一塊，明天要八毛，後天要七毛，再來就是六毛，你怎麼跟他玩？控制晶片的價值下降得很快，平均單價太低了，幾乎沒有利潤可言。

不過，群聯也不可能只做系統而不做控制晶片。如果群聯電子沒有控制晶片，東芝幹麻支持我們？我們會變得沒有價值。東芝支持我們是因為我們只要賺錢，就可以在控制晶片上持續做開發，才有辦法反過頭幫他把 Flash 推廣出去，所以群聯電子的控制晶片這一塊有存在的必要。

資料來源：為自己爭氣 - 群聯電子十年 318 億元的創業故事

4.2 全球運籌

群聯公司設置於台灣苗栗，同時在日本、中國、馬來西亞皆設置分公司，有利於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。銷售據點則包含台灣、北美洲、巴西、義大利、法國、德國、英國、中國、印度、日本、韓國、馬來西亞、俄羅斯等，可提供當地客戶即時性的技術支援。當客戶對產品有問題或進行客訴時，也可即時反映與處理，穩固與國際客戶之間的合作關係。

全球運籌版圖

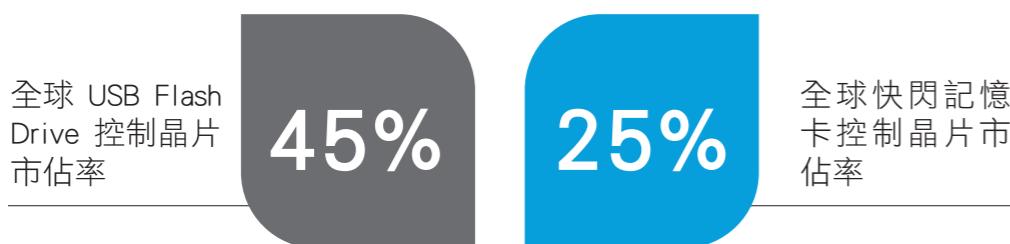


● 總部 / 分公司 ● 技術支援中心 ● 銷售據點

主要銷售地區比率		
銷售地區	2012 年	2013 年
亞洲	43%	23%
美洲	13%	24%
歐洲	16%	17%
澳洲	1%	1%
內銷	26%	34%
其他	1%	1%

2013 年 SSD 相關控制晶片及成品的整體出貨金額較前一年度成長約 53%；在內建式快閃記憶體應用產品控制晶片模組的整體出貨金額較前一年度成長約 57%，在市場銷售版圖持續提高產品市佔率，顯示群聯已適當調整因應 NAND Flash 應用產品的轉變，期許未來拓展新產品市場銷售版圖有豐碩的成果，持續提高產品市佔率。

全球記憶體市佔比例

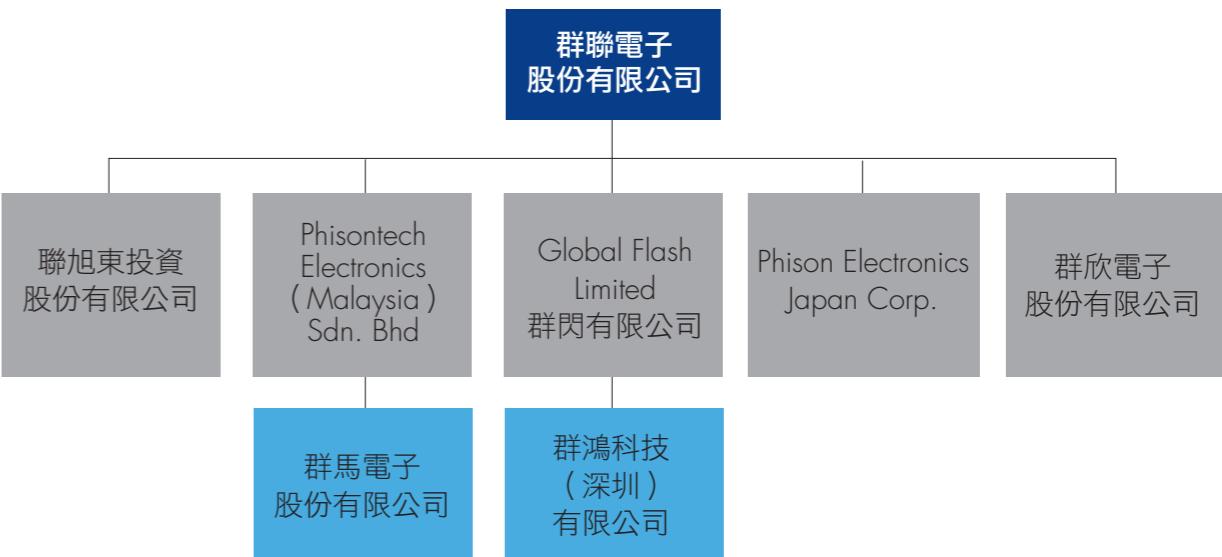


根據 iSuppli 市場研究公司的研究報告資料顯示，2012 年全球快閃記憶卡與 USB Flash Drive 控制晶片出貨量各為 11.3 億顆與 3.6 億顆，群聯快閃記憶卡控制晶片市佔率達 25%，而 USB Flash Drive 控制晶片市佔率達 45%。



轉投資及關係企業

群聯關係企業組織圖



群聯的轉投資政策主要專注於深耕 NAND Flash 系統整合技術等核心能力，以多角化經營，擴大事業領域之事業方向為主軸，持續提昇產品及服務的品質，強化關鍵技術的發展，並掌握未來市場需求，提升核心競爭力。

近年轉投資策略

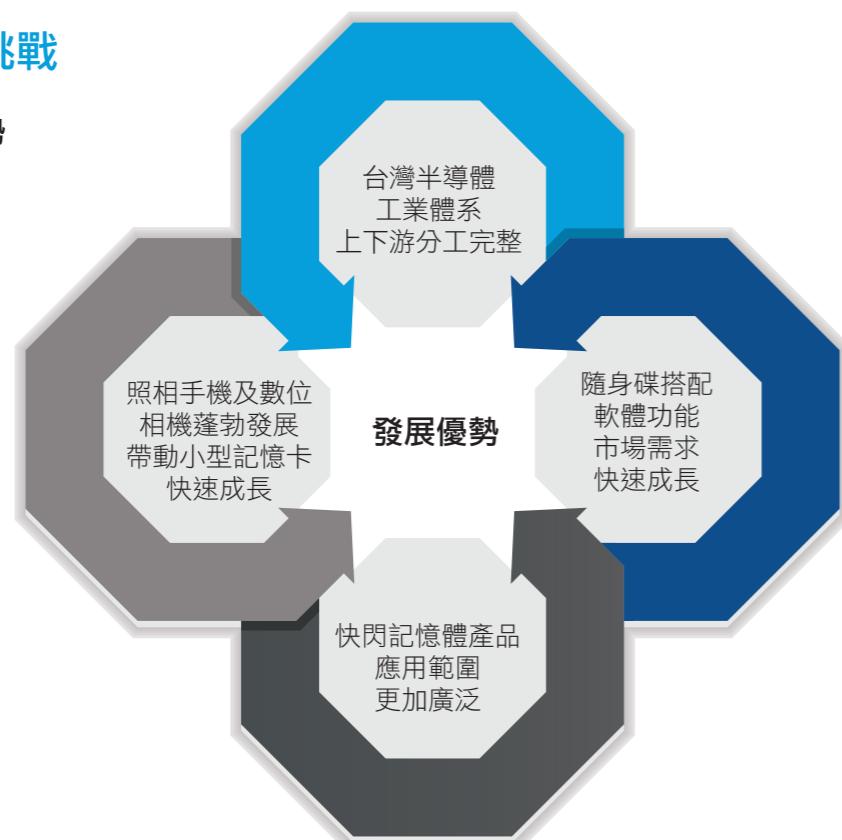
2007 年投資群華電子股份有限公司，主要從事高科技多媒體產品之設計、開發、生產及銷售

2008 年與群聯法人董事日商東芝株式會社策略合作，共同成立群東電子股份有限公司，用以從事快閃記憶體控制晶片之週邊應用產品之設計及開發

2010 年與 Kingston Technology Corporation 共同設立金士頓電子股份有限公司，用以從事內嵌式快閃記憶體之產品應用及市場開發

4.3 經營挑戰

未來發展優勢



未來發展挑戰與因應對策

產業成長快速 新加入競爭者眾

因應對策：利用優異的 NAND Flash 控制晶片設計及韌體撰寫之關鍵技術能力，除加快新一代開發產品之速度外，並努力增加產品之附加價值及多功能整合，提供客戶多元化及全面性之解決方案，以拉開與競爭同業之技術差距，有效提高公司獲利能力。

快閃記憶體皆由 國外大廠所掌控

因應對策：與世界各大快閃記憶體供應商保持密切合作，更進一步尋求策略聯盟的機會，定期關注快閃記憶體的規格變化、市場供需情形及其價格之走勢，進行存貨之機動調控，減少庫存風險。

產品規格多樣化

因應對策：由於目前快閃記憶體之規格皆由世界大廠所制定，加上小型記憶卡規格眾多，因此群聯須隨時注意各式記憶體規格及小型記憶卡最新協定及終端市場之發展狀況，加速開發新技術及新產品，並增加主要產品種類，強化產品多元化功能，以提高產品附加價值及市場區隔性，使產品生命週期得以延長並降低因產品規格異動或終端產品發展不如預期的影響。

4.4 互信的合作關係

誠信對待是群聯的經營理念，也是做人、做生意的道理。群聯在過去重要的關鍵時刻上總有人出手相助，最主要除了群聯擁有自己的核心技術、開發能力之外，更重要的，還是群聯知道做生意就是做人的道理。

TOSHIBA

持有群聯股份比例：11.98%

合作夥伴－東芝

在控制晶片方面，台灣早期投入 NAND Flash 控制晶片產業的設計公司，多數皆與 NAND Flash 上游製造廠緊密配合，這是必然的趨勢。而日本東芝鑑於群聯兼具快閃記憶體控制晶片及系統成品之研發設計及行銷能力，除了在 2002 年起陸續投資群聯之外，也持續與群聯合作各項產品的開發計畫，配合日本東芝專精之多準位儲存單元 (Multi-Level Cell, MLC) 及三準位儲存單元 (Triple-Level Cell, TLC) 等快閃記憶體技術，設計開發高效能及高相容性之控制晶片，並向日本東芝之相關公司或代理商採購其相關快閃記憶體產品。此外，群聯開發之控制晶片韌體程式配合其快閃記憶體運作效能良好，且快閃記憶體應用產品蓬勃發展及群聯創新 Flash 應用產品推出順利，業務迅速拓展，使得雙方業務合作關係日趨緊密。

由於東芝擁有 NAND Flash 晶圓廠，可提供群聯 Flash 支援之外，亦為 Secure Digital、xD-Picture 規格之創始者，加上與其他業者所推廣的小型記憶卡規格有交互授權協議，獲得控制晶片專利保護，可順利投入各式 Flash 應用控制晶片之開發，並取得穩定的快閃記憶體供貨來源，成為群聯快速成長的重要關鍵之一。

東芝社長－小林清志的回饋



十年前我曾和田中基仁先生一同至新竹工研院育成中心的群聯電子 USB 單晶片控制器開發現場勘訪，數名研發人員以那裡為家，一起拼命努力，而當時年少的潘董事長正是其中一人。回憶起來，當年的種種就像是昨天才發生的事情一樣。

一家剛起步的公司是否會成功，不單只是憑藉技術，還要視公司經營者的人格特質以及領導能力而定。此外，是否有優秀的員工、股東或事業夥伴，也是關鍵。

期望未來群聯電子能持續成長前進，勿忘創辦時的初衷與理念，並為業界帶來更多貢獻。

日本東芝半導體公司社長 - 小林清志



日商東芝植樹認養照片 / 樹種：八重櫻 / 認養日期：2010 年 10 月 8 日

群聯電子的創業故事—東芝的兩次救命之恩

群聯做得最對的一件事情，就是找東芝投資。

群聯創立之初，看好的人不多，東芝是唯一一家願意投資我們的法人股東，後來更在群聯被告、現金全被法院假扣押之際，選擇相信我們，加碼投資，救了我們一命。

在 2002 年時，一場官司，使群聯當時僅有的 4500 萬資金遭到假扣押，連帶動搖客戶的信心。已是股東的東芝在此時再投入約 1 億新台幣。這筆錢，是群聯的保命金，讓公司得以周轉，撐過長達 4 年的訴訟過程，最後雙方以和解收場。

2003 年，當全球快閃記憶體大缺貨發生時，東芝在困難之中，硬是湊足了貨，並以優於行情價賣給群聯。董事長潘健成無法形容心中的感動，暗暗發誓：「We'll never say NO to TOSHIBA!」（我們絕不會拒絕東芝的請求）。

風水輪流轉。2007 年，記憶體市場過度供給，價格下滑，換成東芝請群聯在市況不佳時買貨。一筆注定要賠錢的十多億生意，潘健成二話不說簽字同意，算是回報東芝的知遇之恩。此後，群聯和東芝這兩個商業夥伴，更多了一層金錢買不到的患難友誼。

資料來源：為自己爭氣 - 群聯電子十年 318 億元的創業故事

策略聯盟—金士頓 Kingston



持有群聯股份比例：2.15 %

快閃記憶體在 3C 產品的應用中已相當普及，尤其是隨身碟、記憶卡、MP3 播放器等消費性產品的應用方面。另外，快閃記憶體也正快速地成為智慧型手機及其他各式手持式裝置之標準配備。內嵌式記憶體系統產品整合了快閃記憶體與控制晶片的設計，降低廠商應用快閃記憶體的難度，並縮短廠商產品設計時間，進而加速各式產品導入快閃記憶體的應用。

為了順利進入智慧型手機大廠的供應鏈，率先攻佔市佔率，群聯於 2010 年與全球 DRAM (Dynamic Random Access Memory, 動態隨機存取記憶體) 模組龍頭廠金士頓合資成立新公司，鎖定內嵌式記憶體系統應用產品市場，由金士頓掌握主導權，而群聯專注扮演控制晶片設計角色。透過整合雙方之採購、銷售、生產製造及設計專長，以嶄新的合作方式，在內嵌式記憶體應用這塊新興領域中佔有一席之地。

金士頓不但為全球最大獨立 DRAM 模組廠，市佔率逾 40%，在 NAND Flash 模組上的表現亦名列前矛，無論在品牌知名度、通路佈局、採購能力上均為業界之翹楚。此外，金士頓擁有強大的製造產能以及完整的全球通路網絡，將有助於增加 Flash 原料的穩定來源，並協助拓展產品銷售通路與業務推廣。

群聯與東芝、金士頓的策略合作方式，與其他控制器晶片設計公司不同，未來合作模式也將更加多元化，群聯將持續進行縝密佈局以建立長期的策略合作夥伴關係，進行上下游的資源整合，創造有效率且充足的產能，開發新型的產品線，朝多元化的市場版圖伸展，提供市場更完整的產品服務。

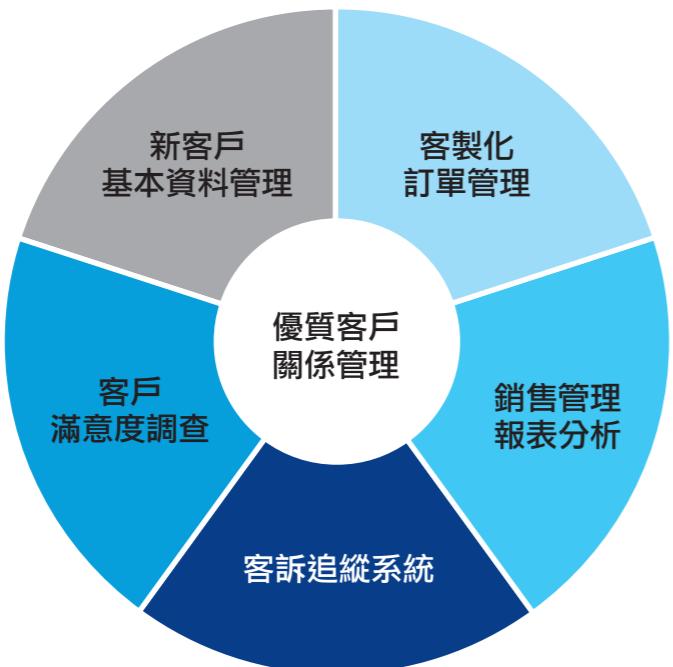
►
群聯在控制器的市佔率將近 20%，不過，更重要的是續航力，要有能力開發下一個應用技術。對手需要跟關係企業買控制器，那會有利益衝突；群聯都是自行研發，才會吸引金士頓 (Kingston)、海力士 (Hynix) 等大廠跟我們合作。

我們跟上游是「夥伴」，不是「主僕」；但如果沒有控制器的技術，我可能就只能用跪的求供應商了！為了做生意忍氣吞聲，這種事我不會幹！對人謙卑是好事，但卑躬屈膝，我做不到！

資料來源：經理人◎ CEO 講堂 - 求生意志，比策略更強悍！

4.5 客戶關係管理

群聯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，確保群聯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。



客戶滿意度

從 2006 年開始，群聯每年定期向前 25 大客戶進行滿意度問卷調查，期望進一步了解客戶需求與期望，成為群聯未來持續進步的動力來源。主要對於價格、交貨、服務、技術與品質項目讓客戶進行滿意度評分，同時也作為群聯內部績效檢視之參考依據。

至 2013 年為止，前 25 大客戶滿意度皆維持在八成左右。根據調查結果顯示，客戶期待價格項目能有所調整，為此，群聯已提供客戶策略性的專案價格，針對客戶對產品與服務需求進行價格的制定與調整，以符合客戶對價格的期望。在未來將持續以提高客戶滿意度為目標，不斷提升群聯的產品與服務品質。

2013年
客戶滿意度

78%

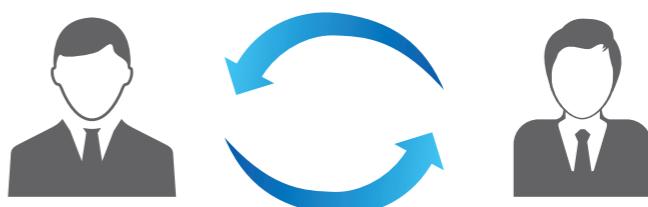
88%

2013年
客戶抱怨處理
七天內回覆達
成率

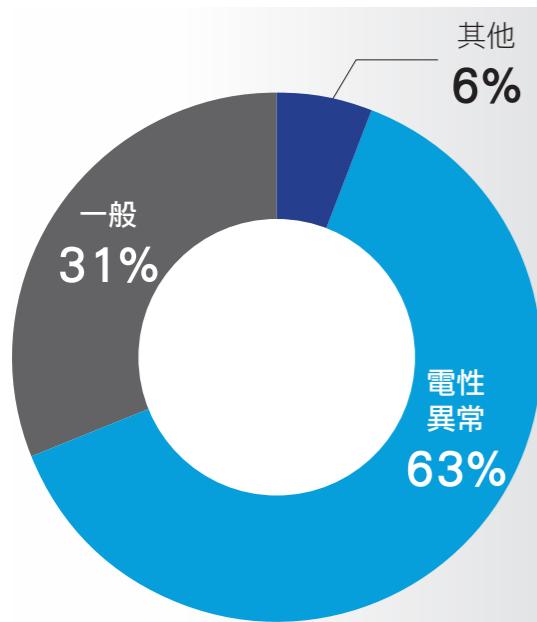
客戶抱怨處理

為了改善客訴處理流程速度與效率以提高客戶滿意度，群聯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。在 2013 年客戶抱怨處理接收後在七天內回覆報告的達成率為 88%，且未曾接獲因外洩客戶資料或侵犯客戶隱私的申訴案件。

客戶抱怨管理流程



2013 年客戶抱怨異常類別



客戶抱怨異常類別

■ 電性異常：

- ◆ 客戶反應產品的功能性或使用上的異常情況
- ◆ 產品讀寫異常、測試設定錯誤、相容性、測試速度不足、容量錯誤等

■ 一般異常：

- ◆ 產品外觀超出規格或不符合客戶要求
- ◆ 包含刮傷、尺寸不符、顏色不均、標示及包裝異常、印刷異常、元件損傷等

■ 其他異常：

- ◆ 非電性或外觀異常
- ◆ 數量異常、按鈕推力、帽蓋拉力不足等

來自各界的肯定



類別	肯定
客戶及夥伴肯定	<ul style="list-style-type: none"> ■ 客戶東芝授獎 ■ 客戶 PNY 授獎 ■ 客戶 WBCP 授獎 ■ 客戶 Renesas 授獎 ■ 客戶 Panasonic 授獎 ■ 客戶 Sony 授獎 ■ 最佳合作夥伴 FTC 授獎 ■ TSMC 300nm MFG Technical
政府肯定	<ul style="list-style-type: none"> ■ 經濟部－多媒體視訊產品研究開發績優 ■ 經濟部－國家新創事業獎金質獎 TIC ■ 經濟部－產業科技發展獎 ■ 經濟部－出進口第 86 名 ■ 國貿局－出進口前 500 名 ■ 苗栗縣－優良工地評比第一 ■ 第 24 屆國家傑出經理選拔－董事長潘健成
第三方獨立機構	<ul style="list-style-type: none"> ■ Bloomberg Business Week "The Tech 100" ■ 「全球年度最高科技公司」評比為第 65 名 ■ 勤業眾信－2005 年亞太高科技 500 ■ 工研院－最佳奉獻獎 ■ 德勤 2004 年亞太地區高科成長 500 強名列第 12 名 ■ 亞洲科學園區協會 2005 Grand Prize
產業協會	<ul style="list-style-type: none"> ■ 亞太智慧卡協會 APSCA 授獎 ■ IECQ－卓越電子零件製造認可
社會媒體	<ul style="list-style-type: none"> ■ 中天電視－影響 100 ■ 數位時代－台灣科技 100 強十大菁英
社會公益	<ul style="list-style-type: none"> ■ 感謝狀－新竹市馬偕醫院 ■ 感謝狀－西南交大（四川地震獎學金） ■ 感謝狀－苗栗縣政府 ■ 感謝狀－華山基金會 ■ 感謝狀－國立交通大學 ■ 感謝狀－高雄山地育幼院

4.6 榮耀與肯定

2013 年榮耀紀錄

榮耀
台灣地區大型企業排名 TOP5000
Sony Best Partner Award 2013
Panasonic 2013 Good Supplier Award
Renesas 2013 Best Partner
東芝 2013 最佳業績貢獻獎
東芝 2013 Award Best Partner



產業工會參與

參加年度	組織	會員類型
2009-2014	SD 協會 SD Card Association	董事會員
2008-2014	SSDA 中華民國固態磁碟技術推廣協會 Solid State Drive Alliance	董事會員
2007-2014	JEDEC 固態技術協會 Joint Electron Device Engineering Council Solid State Technology Association	成員
	NVMHCI 非揮發性記憶體主控制器介面工作小組 Non-Volatile Memory Host Controller Interface	工作小組成員
2006-2014	ONFI 開放式 NAND 快閃記憶體介面工作小組 Open NAND Flash Interface	董事會員
2004-2014	PCI 產業標準組織 The Peripheral Component Interconnect Special Interest Group	成員
	USB 開發者論壇 USB Implementers Forum	成員



5 公司治理

- 5.1 董事會與監察人
- 5.2 內部控制制度
- 5.3 誠信經營
- 5.4 薪酬委員會
- 5.5 風險管理



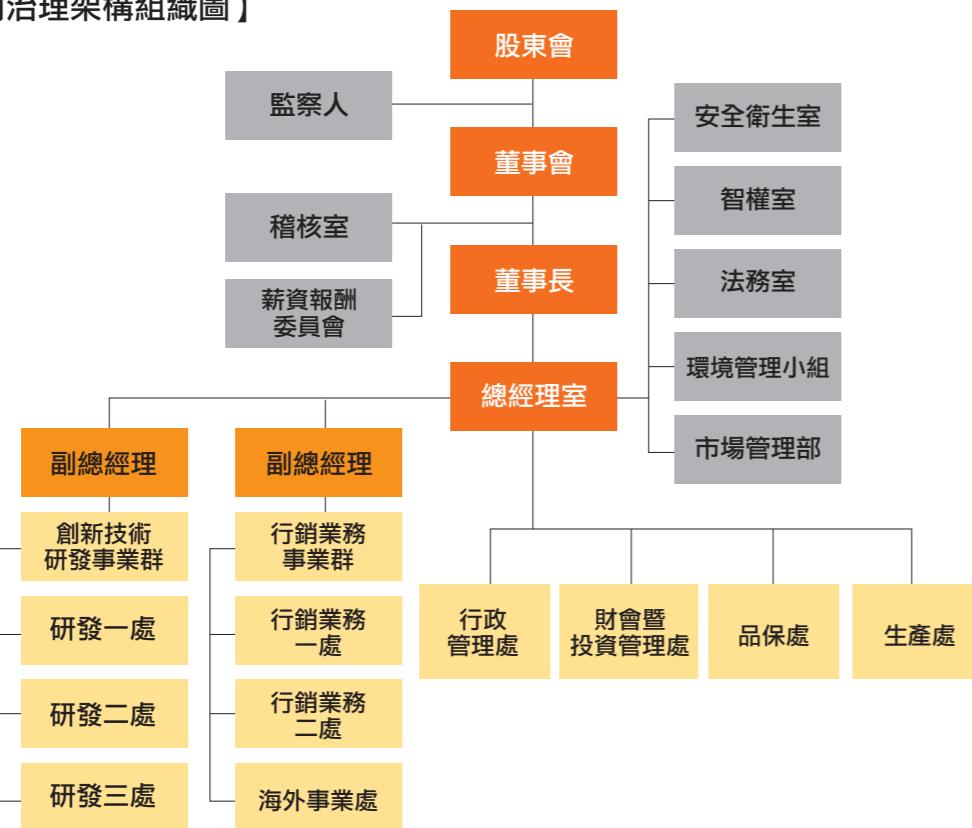
公司治理

群聯計畫於 2014 年成立綠色暨永續管理委員會，以推動群聯企業社會責任 (Corporate Social Responsibility, CSR)，藉由編制永續報告書，將企業社會責任納入經營理念中，強化對永續發展、誠信經營、公司治理、環境保護及社會參與的認知及執行，除了提升企業資訊透明度以及當責性，也確保 CSR 政策和概念能融入企業日常營運之中，運用核心價值發揮社會及環境影響力。

建置完善的公司治理制度，落實當責的管理政策，以堅實利害關係人對群聯的信任。以誠信經營為治理原則，依據公司法、證券交易法等相關法令制定與執行公司治理架構，於董事會之下成立薪酬委員會與稽核室，制定與審核主管與員工之薪資報酬與其他實質獎勵措施，定期提供監察人公司內部查核之稽核報告，強化公司治理的運作效率。

5.1 董事會與監察人

【公司治理架構組織圖】



前十大股東名單

日期：2014 年 4 月 19 日

主要股東名稱	持有股數（單位：股）	持股比例
日商東芝株式會社	21,621,112	11.98%
南山人壽保險股份有限公司	12,704,000	7.04%
國泰人壽保險股份有限公司	7,055,000	3.91%
楊俊勇	4,679,114	2.59%
潘健成	4,557,972	2.53%
歐陽志光	3,904,745	2.16%
中信銀託管美商金士頓科技（股）公司投資戶	3,874,658	2.15%
花旗台灣託管海力士半導體公司投資專戶	3,277,054	1.82%
伍漢維	3,230,760	1.79%
富邦人壽保險股份有限公司	3,060,000	1.70%

2013 年董事會成員性別與年齡比例

性別比例	男	比例	女	比例
30 歲以下	0	0%	0	0%
30-50 歲	5	50%	0	0%
50 歲以上	4	40%	1	10%
總計	9	90%	1	10%



董事會成員學經歷、職務、進修課程

職稱	姓名	性別	主要學經歷	目前擔 / 兼任職務	董事進修課程
董事長	潘健成	男	交通大學電控所碩士 慧亞科技研發工程師	群聯電子（股）公司執行長 群華電子（股）公司董事 聯旭東投資（股）公司董事長 金士頓電子（股）公司董事 群馬電子（股）公司董事長 Global Flash Limited 董事	營業秘密保護之 攻防戰（3小時）
董事	歐陽志光	男	交通大學電控所碩士 慧亞科技研發工程師	群聯電子（股）公司總經理 聯旭東投資（股）公司董事 Phisontech Electronics (Malaysia) Sdn. Bhd. 董事 群馬電子（股）公司董事	營業秘密保護之 攻防戰（3小時）
董事	鄭宗宏	男	Greenwich University Kogen Singapore Pte Ltd	群聯電子（股）公司副總經理 群東電子（股）公司董事 群欣電子（股）公司董事長 Phison Electronics Japan Corp. 董事	營業秘密保護之 攻防戰（3小時）
董事	許智仁	男	中原大學資訊系	群聯電子（股）公司技術副總 群馬電子（股）公司董事	營業秘密保護之 攻防戰（3小時）
董事	日商東芝株式會社 代表人： 中井弘人	男		台灣東芝先進半導體（股）公司 董事及監察人 台灣東芝數位資訊（股）公司董事及監察 因董事日商東芝株式會社及其代表人中井 弘人兼任其他公司之職務過多，故不逐項 列示。	營業秘密保護之 攻防戰（3小時） 由法人代表人 中井弘人參與進 修課程
獨立董事	內田義昭	男	日本東京大學電子工程學士 (B.E. in Electrical Engineering, The University of Tokyo)	Fledge Technologies, Inc., Senior Consultant	營業秘密保護之 攻防戰（3小時）
獨立董事	王淑芬	女	美國休士頓大學財務博士	國立交通大學財務金融研究所副教授 帛漢（股）公司獨立董事 卓韋光電（股）公司獨立董事 台揚科技（股）公司監察人	營業秘密保護之 攻防戰（3小時）

職稱	姓名	性別	主要學經歷	目前擔 / 兼任職務	董事進修課程
監察人	王惠民	男	私立中華大學工管所碩士 台灣省會計師公會常務理事 台灣省會計師公會紀律委員會 主任委員 台北市會計師公會紀律委員會 主任委員 中華民國會計師全國聯合公會 職業道德委員會副主任委員	眾智聯合會計師事務所所長 Praxity 國際聯合會計師事務所台灣區負責 人 技嘉科技（股）公司監察人 佳邦科技（股）公司獨立董事	營業秘密保護之 攻防戰（3小時）
監察人	楊俊勇	男	交通大學電機與控制研究所博 士後研究員 交通大學電機與控制工程研究 所博士	宇瞻科技（股）公司董事	營業秘密保護之 攻防戰（3小時）
監察人	沈仰斌	男	美國路易斯安那州立大學財務 博士 元智大學主任秘書 元智大學管理學院 EMBA 執行 長 元智大學管理研究所所長	元智大學管理學院財務金融學群副教授 立錡科技（股）公司監察人 福華電子（股）公司獨立董事 大中票券（股）公司獨立董事 泓格科技（股）公司獨立董事	營業秘密保護之 攻防戰（3小時）

5.2 內部控制制度

內部控制流程

群聯為確保誠信經營之原則，依據「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」及相關法令規章辦理，隸屬於董事會的稽核室，主要協助董事會及經理人檢查及覆核內部控制制度之缺失及衡量營運之效果及效率，並適時提供改進建議，以確保內部控制制度得以持續有效實施及作為檢討修正內部控制制度之依據。



5.3 誠信經營

群聯一向秉持誠信原則經營公司，從董事會向下延伸至公司等各單位，分別從不同層次及面向全力推動企業誠信經營，所有員工、經理人和董事會成員均應實踐此原則，建立重視道德誠信從業行為之良好典範。

董事會成員須依照「董事會議事規範」，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。

同時，為提倡並宣導誠信行為，群聯訂定「員工聘僱契約書之員工廉潔守則、工作規則及獎懲管理辦法」防範不誠信行為，除了要求所有員工必須自行告知公司有利益衝突或可能有利益衝突等從業道德疑慮之事項，員工及高層主管必須定期自行檢視是否遵守本規範。

為確保誠信經營之落實，建立健全的會計制度及內部控制制度，內部稽核人員定期查核各項業務及呈報董事會報告其運作情形。群聯之員工或供應商，得透過電話、電子信箱或信函之方式，向公司人力資源部門說明任何違反誠信之規定。

董事會已於 2009 年通過「防範內線交易之管理作業程序」及「防範內線交易之管理稽核作業」，在「防範內線交易之管理作業程序」內容中已訂定「如何規範界定影響股價之內部重大消息範圍」及「影響股價之內部重大消息對外公開前之保密作業及禁止買賣措施」等條文。未來將不定期以書面、電子郵件或轉述最新之法令訊息，對董事、監察人、經理人及受僱人辦理防範內線交易之管理作業程序及相關法令之教育宣導。

法規遵循

群聯致力於遵守國際規範和營運當地政府所制定之法規，以及社會大眾所公認的道德守則，包括公平競爭、反競爭行為、反托拉斯行為、尊重當地市場行銷法規、不販售違法的產品、保護著作權及任何形式的智慧財產權。在 2013 年無任何違法事件發生。

群聯電子的創業故事——制衡金錢遊戲

2007 年 4 月，群聯的股價從二百多元開始往上衝，到了 7 月飆到了七百三十九元，變成股王，一天成交量就有三十幾億台幣。為什麼？Flash 是很好，我們很賺錢，但也是因為外面的炒作。我在股價四百多塊時就出來講話，我們沒有這麼好，投資人自己要看著辦。

股價被哄抬成這樣，對我們不會有好的影響，怎麼上就怎麼下，上的時候我也沒拿到好處，但下來的時候，大家都來罵我了。

我們能做的，就是制衡這些金錢遊戲，盡量把資訊透明化，讓散戶不要被騙。

資料來源：為自己爭氣——群聯電子十年 318 億元的創業故事

5.4 薪酬委員會

群聯薪酬委員會於 2011 年 11 月 23 日成立，第一屆薪資報酬委員會委任獨立董事王淑芬女士、獨立董事內田義昭先生、董事許智仁先生為委員，並由獨立董事王淑芬女士擔任薪酬委員會召集人。

薪酬委員會之職能主要以專業客觀之地位，就董事、監察人及經理人之薪資報酬政策及制度予以評估，並向董事會提出建議，以供其決策之參考。

薪酬委員會工作執掌

- 確保公司之薪資報酬安排符合相關法令並足以吸引優秀人才。
- 董事、監察人及經理人之績效評估及薪資報酬，應參考同業通常水準支給情形，並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、公司財務狀況等評估個人表現與公司經營績效及未來風險之關連合理性。
- 不應引導董事及經理人為追求薪資報酬而從事超越公司風險之行為。
- 針對董事及高階經理人短期績效發放紅利之比例及部分變動薪資報酬支付時間，應考量行業特性及公司業務性質予以決定。

2013 年薪酬委員會處理議案

- 董事、監察人及經理人績效評估案
- 審議經理人年終暨績效激勵獎金發放案
- 審議 2012 年度董監酬勞及經理人員工紅利分配案
- 經理人定期績效評估及春季激勵獎金與年度固定薪資調整發放計劃案
- 審議董事、監察人及經理人定期績效評估暨經理人績效激勵獎金與 2012 年度董監酬勞與經理人員工紅利發放案
- 修訂「人員晉用與離職管理辦法」、「員工晉升管理辦法」、「薪資管理辦法」與「員工考績管理辦法」部份條文
- 經理人定期績效評估及秋季激勵獎金發放計劃案
- 討論薪資報酬委員會 2014 年之工作計劃案



5.5 風險管理

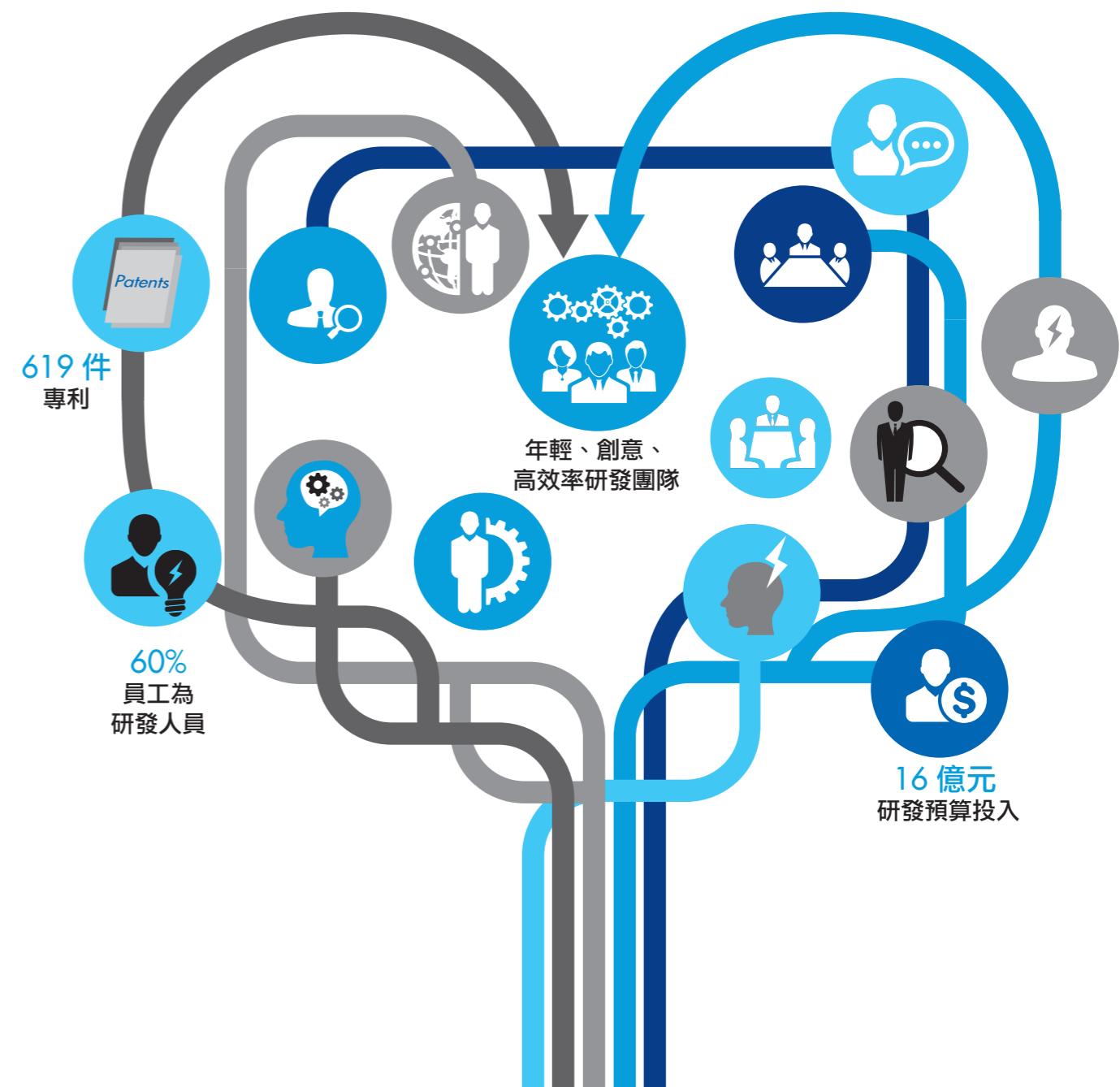


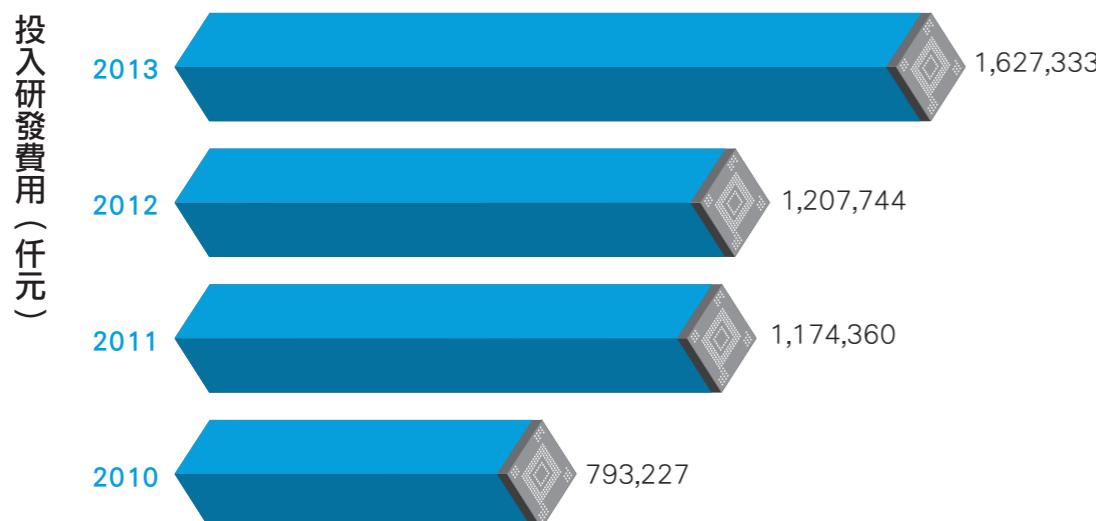
風險評估管理

- 財務風險 (財會部)**
評估利率、匯率變動、通貨膨脹情形對損益之影響
評估從事高風險、高槓桿投資、資金貸與他人、背書保證及衍生性商品交易之政策、獲利或虧損之主要原因
- 法務風險 (法務室)**
主要風險議題為訴訟及合約爭議，透過合約審查，降低爭議或訴訟風險
事件發生時透過分析爭議發生原因，嘗試與對方達成和解，同時尋求外部專業律師協助，化解爭議
- 智權風險 (智權室)**
透過嚴密的專利布局，對於企業本身與客戶的權益可以提供更完善的保障
遵循智慧財產權相關法令申請、維持並適時主張以保護智慧財產權
- 資訊風險 (資訊部)**
制訂資訊安全政策及各項資訊安全防護措施與規範，降低資訊安全風險
為了確保資訊安全機制有效運作，不定期透過電子郵件、公告及月會宣導方式，提升員工對資訊安全的認知與應變能力
- 環境風險 (廠務部)**
評估各項環境衝擊及安全衛生危害對員工、公司及自然環境帶來之風險
藉由持續性的危害鑑別、風險評估、執行必要之控制方法，進而將風險控制在可忍受的程度之下，追求環境保護及安全零災害目標

6 創新研發

- 6.1 創新研發團隊
- 6.2 研發成果
- 6.3 智慧財產權管理
- 6.4 未來研發方向





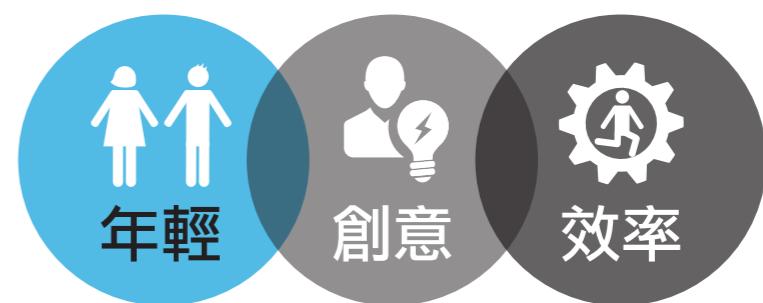
年度	2010	2011	2012	2013
研發費用	793,227	1,174,360	1,207,744	1,627,333
營業收入	31,796,255	32,345,861	33,091,069	32,173,947
研發佔營收比例	2.50%	3.63%	3.65%	5.06%

單位：新台幣仟元

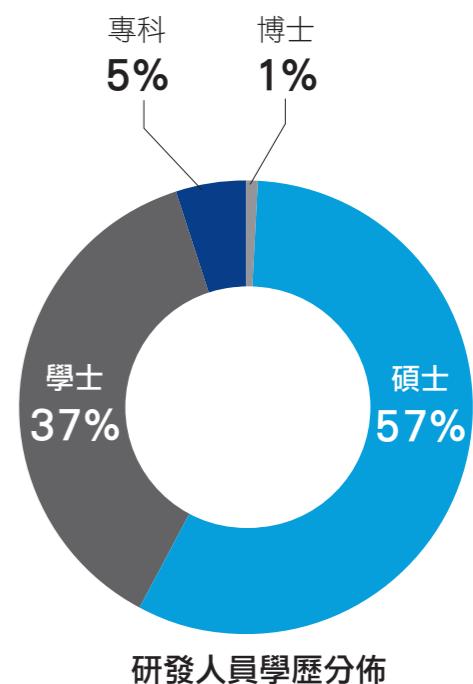
群聯主要從事快閃記憶體控制晶片、隨身碟、快閃記憶卡等高科技資料儲存系列產品之研發、設計、製造及銷售，隨身碟、快閃記憶卡及各種內建式 NAND Flash 應用產品之關鍵核心技術為快閃記憶體控制晶片及韌體、軟體之整合技術，群聯同時具有快閃記憶體控制晶片的優異設計能力，及系統應用產品的整合技術能力，可提供從晶片至成品的技術解決方案，擁有獨特且優異的市場競爭策略，快速地開發支援各大廠各種快閃記憶體規格、高相容性的優質差異化產品，呈現卓越的市場競爭力。

6.1 創新研發團隊

群聯研發團隊可快速推出創新的技術與產品，成為同業中的技術領導者，主要原因在於研發團隊共有的優秀特質：年輕、創意與高效率，組成創新且專業的研發團隊。群聯總工程師期許團隊負起創新研發的任務，發掘出現有技術潛在的價值，改善現今產品的品質，提升方便性與實用性，並降低能耗與減低產品對環境的衝擊。



群聯擁有專業研發人員超過 450 位，佔員工總人數 60%，其平均年齡為 33 歲，平均年資 4 年，是一群年輕、充滿願景及創意的工程團隊，其中包括博士 6 人、碩士 258 人。團隊不僅人員素質優良，同時技術經驗豐富，群聯的創辦人早在學生時代便投入了 NAND 快閃記憶體的技術研究工作，累積 13 年豐富的技術及經驗，其帶領的研發團隊不僅傳承了技術，更致力於團隊合作，始終秉持著努力不懈的工作態度進行新產品的開發工程，達到對產品多樣性的技術要求，對市場作出迅速反應，進而快速推出創新技術及產品，使群聯成為同產業之技術領導者。



6.2 研發成果

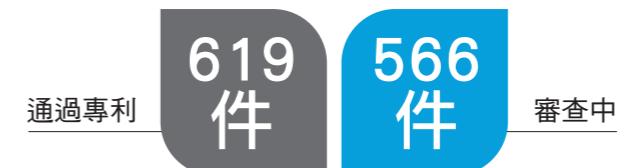
群聯研發團隊始終致力成為世界前三大快閃記憶體控制晶片及快閃記憶體週邊應用系統之設計者及提供者。群聯電子在 2013 年成功開發出 USB3.0、SD4.0、eMMC5.0、SATAIII、PCI Express 等主機介面之快閃記憶體控制晶片及軟體控制系統。

2013 成功開發技術

- 針對智慧型手機、電子書及平板電腦等手持裝置開發內嵌式新一代高速 eMMC 控制晶片
- 針對平板電腦、低價電腦開發整合 SATA SSD 控制晶片和快閃記憶體之 SiP 及 mSATA/Slim Type SSD Module 系統產品
- 針對企業級高速儲存需求開發 PCI Express 介面之 SSD
- 針對微軟可攜式運算方案開發支援 WTG 之 USB3.0 控制晶片
- 針對高階相機市場開發之 UHSI SDXC 控制晶片與高速 UHS-SDXC 記憶卡
- 支援先進資料加 / 解密演算法之 NAND Flash 控制晶片
- 支援 RTOS 之單核心高運算能力記憶卡控制單晶片
- 其他內嵌式 Flash 應用產品之控制晶片

6.3 智慧財產權管理

群聯的智慧財產權管理機制建立於「智權室」的管理之下，主要遵循主管機關之監理政策與處理專利及訴訟爭議，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保障。



研發專利成果

國家	審查中	已獲權	合計
台灣	191	227	418
中國大陸	213	176	389
美國	159	188	347
其他	3	28	31

至 2014 / 03 / 25 止

群聯電子的創業故事——堅守核心價值

我的觀念是，雖然企業專注在核心價值上非常重要，但更重要的是，你的核心價值必須有延展性。如果今天公司請了那麼多工程師開發一種技術，但這個技術會因為明天科技的進步而變得沒有用，那麼這種技術就只能賺一次的錢。

相反地，如果你的核心技術可以往垂直或水平的方向擴展，表示它具有延展性，你的投資就會不斷產生回報。

同樣的道理可以套用在群聯身上。我們非常用心，把所有的資源都用在本業上。但是，我們並不是盲目的固守本業，Flash 如果沒有前途，我也不會死守。重點是，Flash 後面還有五到十年的好光景，智慧型手機、平板電腦，裡頭都是 Flash，隨著這些產品的普及，Flash 還有好長一段路可走。群聯只要好好做，一年可以賺個十幾二十億沒問題。

資料來源：為自己爭氣 - 群聯電子十年 318 億元的創業故事



2013 專利排名	台灣上市櫃企業美國專利價值前 50 強	台灣法人發明專利申請百大排名第 56
	台灣法人發明專利公告發證百大排名第 68	台灣法人專利申請百大排名第 82
	台灣法人專利公告發證百大排名第 87	

專利開發過程

群聯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。



6.4 未來研發方向

群聯為了有效提高儲存裝置之效能，研發團隊透過持續的開發與改進，有效降低生產過程中的耗能與對地球資源的損害，致力於使用者持續享受高科技帶來的工作與生活便利性。

未來群聯將持續投入研發資源於嵌入式工業系統、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、綠色效能的儲存系統及解決方案。

2014 研發技術

針對下一代更高速傳輸介面，開發 PCIe Gen3 PHY

針對手持式裝置，開發高效能，更省電的 UFS Gear 3 PHY

開發下一代 eMMC5.0 控制晶片

針對更先進製程之快閃記憶體，開發結合 DSP 及 LDPC 之錯誤更正模組，提供更強大的錯誤更正能力



群聯電子的創業故事

什麼是專利呢？其實有點虛幻，有時候是政治問題。

我有專利不表示我會告你，但我有權利告你。什麼樣的專利都有，你有的他可能沒有，他有的你可能沒有，通常一打官司就會和解，靠專利把一家公司告倒是很難的，多數都有政治目的在裡面，因為和解可以產生一些利益。

其實，申請專利很花錢，群聯平均一個月花在申請專利上的費用要兩百多萬台幣。我曾向法務部同事抱怨好貴，但他認為一點都不貴。我們打一場官司就要兩億，兩億是多少個兩百萬？可想而知，專利有多麼可貴。因此，我無時無刻都在提醒工程師，如果有什麼新的構想或創新技術，一定要去申請專利，這才是最實際的作法。

資料來源：為自己爭氣 - 群聯電子十年
318 億元的創業故事

7 真心照顧員工

- 7.1 員工概況
- 7.2 勞工政策
- 7.3 薪資福利
- 7.4 培育與教育
- 7.5 員工溝通
- 7.6 職場健康與安全

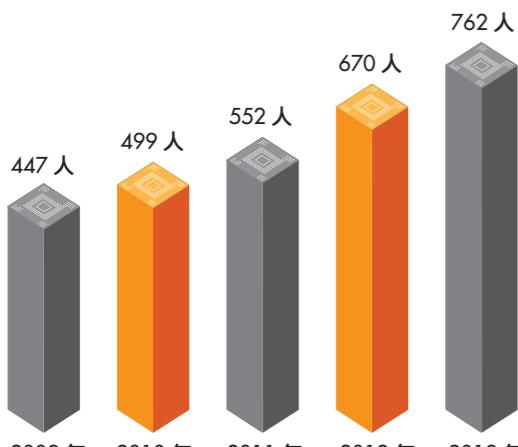




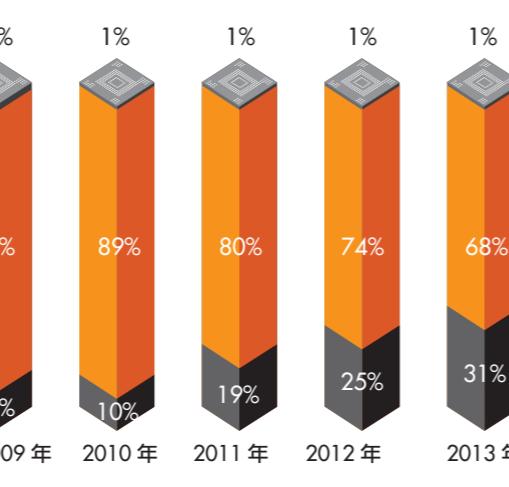
公司員工永遠都是群聯最重要的利害關係人，認真照顧員工是群聯對員工的永續承諾。群聯要邁向世界第一，唯一的仰賴就是公司員工，唯有真心對待員工，建立起彼此互相信任、如家人般的關係，才能讓員工真心為公司付出努力，若員工有任何需求，應該在適當的範圍內使用公司資源來協助與照顧員工。

每一位員工都是群聯大家庭中不可或缺的重要成員，在這充滿親情的大家庭中，跟同事就像是兄弟姊妹，可以互相鼓勵、互相幫忙。若公司與員工之間只是單純的僱傭關係，彼此沒有建立起互信關係與共同的價值觀，則無法凝聚員工的向心力。因此，認真照顧好員工的生活與工作，將員工的心聯繫在一起，共同為相同的願景與目標奮鬥，這是群聯對所有員工的永續承諾與使命。

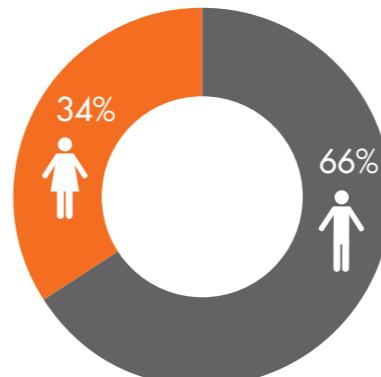
7.1 員工概況



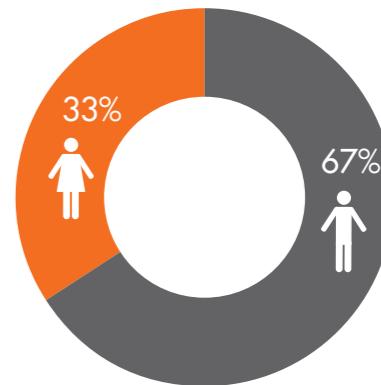
歷年員工人數



歷年員工年齡分布

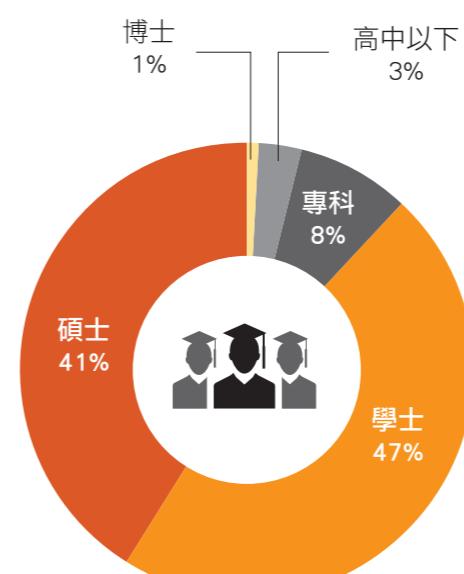


男女員工比例

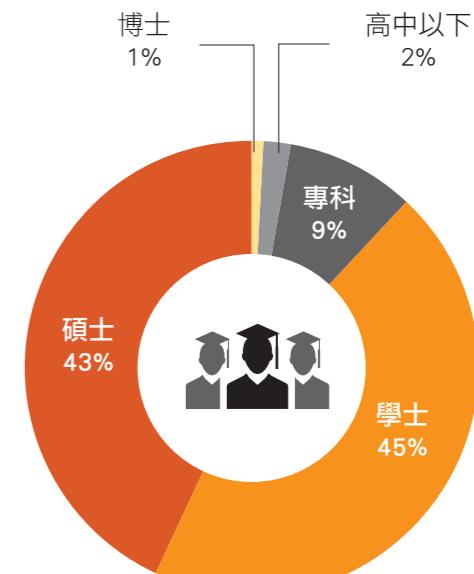


管理職男女比例

年度		2009		2010		2011		2012		2013		
性別		男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	
全體	員工	人數	281	166	324	175	344	208	427	243	500	262
員工		比例 %	63	37	65	35	62	38	64	36	66	34
管理		人數	53	30	56	33	67	37	79	38	87	42
職級		比例 %	64	36	63	37	64	36	68	32	67	33

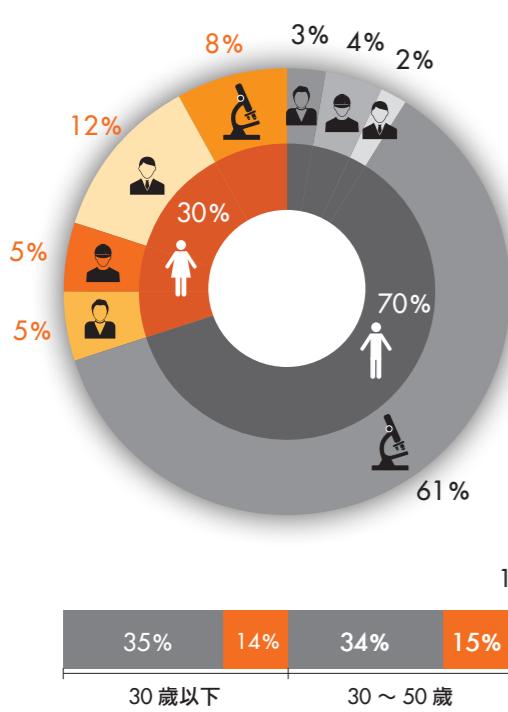


員工學歷分布

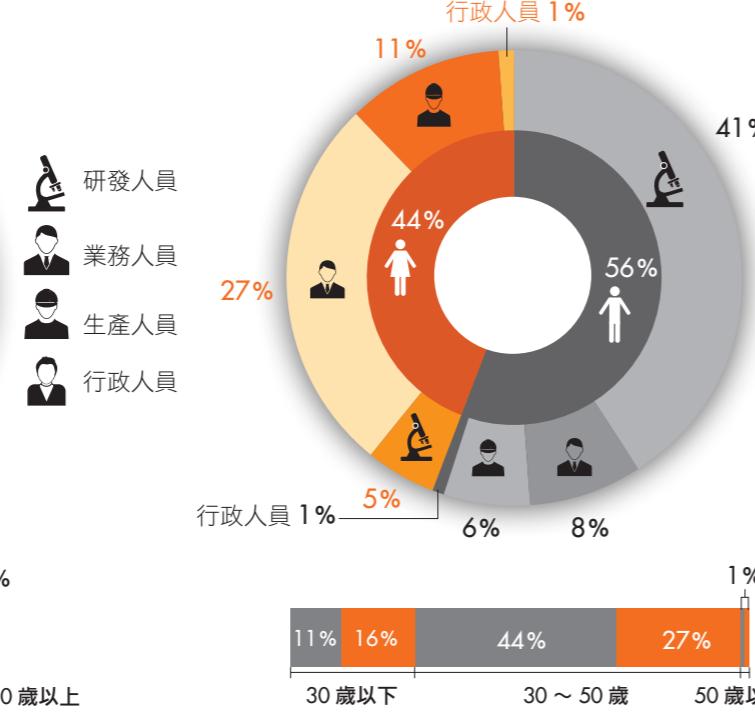


主管學歷分布

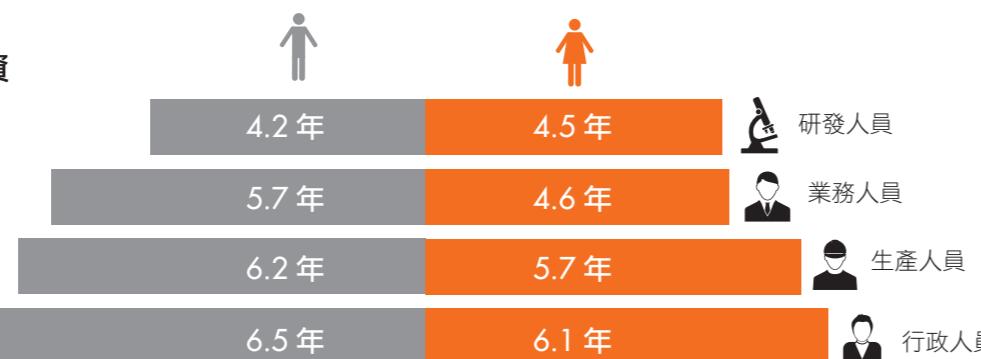
新進人員概況



離職人員概況



各職級平均年資



員工離職率

年度	2009			2010			2011			2012			2013			
	性別	男	女	總計												
員工離職率	離職員工人數	11	14	25	17	15	32	30	17	47	26	11	37	29	22	51
	全體員工人數	166	281	447	324	175	499	344	208	552	427	243	670	500	262	762
	比例 %	6.63	4.98	5.59	5.25	8.57	6.41	8.72	8.17	8.51	6.09	4.53	5.52	5.80	8.40	6.69

員工離職率：離職員工人數 / 全體員工人數 * 100%

當地人員成為高階主管比例

2013 年	79%	21%	總共 14 人
2012 年	77%	23%	總共 13 人
2011 年	70%	30%	總共 10 人
2010 年	78%	22%	總共 9 人
2009 年	75%	25%	總共 8 人

備註：董事長及總經理為馬來西亞華僑

■本國人數 ■外國人數

雇用類型

類型	2009		2010		2011		2012		2013																	
	人數	比例 %																								
一般員工	228	51.01	135	30.20	268	53.71	142	28.46	277	50.18	171	30.98	2	51.94	348	30.60	205	2.30	414	54.33	220	0.79				
基層主管	20	4.47	14	3.13	0	0.45	18	53.71	15	28.46	0	0.60	29	50.18	17	30.98	0	0.36	35	51.94	20	0.30	43	54.33	24	0.79
中階主管	27	6.04	13	2.91	0	0	33	6.61	14	2.81	0	0	32	5.80	16	2.90	0	0	36	5.37	13	0	35	1.94	12	0
高階主管	5	1.12	3	0.67	0	0	5	1.00	4	0.80	0	0	6	1.09	4	0.72	0	0	8	1.19	0	0	5	0.75	6	0

● 一般員工：其他員工

● 基層主管：組長、副組長、課長、副課長

● 中階主管：經理、副理

● 高階主管：董事長、總經理、副總經理、技術副總、處長、資深經理

雇用合約

雇用合約	直接人員	間接人員	派遣人員	研發替代役	總計
不定期契約人數	1	723	0	31	755
定期契約人數	0	7	0	0	7
總計	1	730	0	31	762

● 不定期契約：與全職或兼職員工簽訂的無固定期限的合約

● 定期契約：定期契約是指如上定義的雇用合約，但於特定時期結束或約定預計工作時間的工作任務完成時終止

育嬰留停申請、復職與留存率

年度	2009			2010			2011			2012			2013			
性別	男	女	總計	男	女	總計	男	女	總計	男	女	總計	男	女	總計	
申請率	申請人數	0	0	0	0	1	1	0	2	2	0	2	2	0	3	3
	享有權益人數	44	28	72	52	35	87	72	40	112	100	51	151	118	77	195
	比例 %	0	0	0	0	2.86	1.15	0	5	1.79	0	3.92	1.32	0	3.90	1.54
復職率	復職人數	0	0	0	0	0	0	1	1	0	2	2	0	0	0	0
	預計復職人數	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	3	3	0	1	1
	比例 %	0	0	0	0	0	0	0	100	100	0	66.67	66.67	0	0	0
留存率	前一年度復職後持續工作1年人數	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	2	2	2
	前一年度復職人數	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	2	2
	比例 %	0	0	0	0	0	0	0	0	0	100	100	0	100	100	100

備註：

- 享有育嬰留停權益人數以申請產假與陪產假人數計算

公式：

- 育嬰留停申請率：申請人數 / 享有權益人數 * 100%
- 育嬰留停復職率：復職人數 / 預計復職人數 * 100%
- 前一年度復職後持續工作1年人數 / 前一年度復職人數 * 100%



7.2 勞工政策

群聯遵守勞動基準法規及尊重國際公認基本勞動人權原則等相關法規，包括結社自由、集體協商權、關懷弱勢族群、禁用童工、消除各種形式之強迫勞動、消除僱傭與就業歧視等，並適當地將相關法規制定於勞工政策中，使群聯的勞工政策更符合國際標準與規範，在 2013 年無違反勞工權益之事件發生。

為求人力資源管理之健全，有效運用人力資本，提高經營績效之目的，制定適當之工作管理辦法，除了保障勞工各項工作權益，更確保工作環境及公司內部管理制度的完善。

若公司有任何重大作業改變（如歇業或轉讓），通知期間依照勞基法公佈，於公司服務 3 個月以上但未滿 1 年者，提前 10 日預告；於公司服務 1 年以上但未滿 3 年者，提前 20 日預告；於公司服務 3 年以上者，提前 30 日預告終止契約。

人才招募

在招募員工時，群聯恪遵當地勞動法令聘雇員工，以招募當地員工為主，秉持機會平等原則與實際業務需求，公開進行招募遴選。以人盡其才、適才適所為選用之原則，不因其民族、種族、性別、年齡、宗教、信仰、殘疾等而受到歧視，不任用年齡未滿 16 歲以下童工。

群聯電子的創業故事—找員工首重人格特質

基本上，人跟文化密不可分。不管到哪邊，我都一直強調文化的重要性，而建立文化需要從根本做起，這個根本就是「人」。人找對了，公司文化才能傳承下去。

一個剛畢業、有為的年輕人找工作，他的需求是什麼？第一，薪水能不能比別人多一點；第二，到這個環境能不能學到東西，以後有沒有自我提升的管道。如果工作五年，薪水不錯，錢賺到了，房子也買了，工作上有表現，升任管理職，那他還要求什麼？多數人要求的是氣氛，也就是所謂的文化。他們會希望這個環境最好要有親情的感覺，跟同事就像兄弟姊妹一樣，可以互相鼓勵，互相幫忙。

以這個為前提，公司在找員工時就要篩選了，人格特質非常重要。

資料來源：為自己爭氣 - 群聯電子十年 318 億元的創業故事

人權與勞工權益聲明

保障員工工作權益

- 為維護員工工作權益，群聯電子與所有員工均正式簽訂勞動契約
- 2013 年沒有發生任何強迫勞動案件
- 2013 年沒有發生任何歧視案件

工會與結社自由

- 尊重員工於法律上賦予集會結社自由的權利，不反對也未阻止或妨礙員工集會結社自由，依法提供員工自由組織工會之權利
- 2013 年尚未成立工會團體

性騷擾防治

- 為維護員工工作權益，提供免於遭受性騷擾之工作環境，對於性騷擾事件，採取適當之預防、糾正及懲處措施，群聯依據「性別工作平等法」，明訂「性騷擾及性別歧視防制與申訴處理要點」
- 2013 年沒有發生任何性騷擾申訴案件

供應商人權審查

- 已透過合約要求供應商必須遵守 EICC (Electronic Industry Citizenship Coalition, 電子行業公民聯盟行為守則) 之相關內容

禁止雇用童工

- 遵守勞委會規定不雇用童工，2013 年無涉及任何童工相關議題

以上人權與勞工相關聲明與政策規範，將由相關權責單位做不定期的審查與監督，確保群聯符合國內外人權與勞工相關法規之要求。

7.3 薪資福利

面對全球科技市場的激烈競爭，對於優秀人才的吸引與留任成為企業必須正視的議題，提供具有市場競爭性的薪酬政策成為企業優先處理的要務之一。因此，群聯秉持「員工是公司最重要的資產」以及「兼顧員工福利與股東權益」的理念，提供員工最有競爭力的整體薪酬，吸引、留任最好的人才，使優秀人才成為公司永續成長的最佳動力。

薪酬政策之制定依照勞動法令之要求，不因性別、宗教、種族、黨派之差異而有所不同，員工之敍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，並以不低於法定基本工資為前提。

為維持公司整體薪酬的競爭力，群聯每年透過同產業薪資標準調查，衡量市場的薪資水準及總體經濟指標，對員工本薪作出適當的調整。獎酬發放方式的設計上，現金獎金平均每季發放乙次，一方面挹注員工生活所需的現金流，另一方面則對於員工表現給予適時的獎勵；至於員工分紅則分次發放，以鼓勵員工持續貢獻。

群聯秉持共享價值之理念，對於員工分紅及董監酬勞也以透明化的原則處理。2013 年員工分紅及董監酬勞分紅，佔稅後淨利扣除酌予保留部分盈餘後之餘額之 12% 及 1% 計算。

此外，儘管全球景氣尚待復甦且產業競爭激烈，群聯的獲利表現卻是再創新高，除了在五月份進行員工的調薪外，公司在員工分紅總額提撥比率上也持續優於同業水準。

績效考核制度

員工績效考核分為新進人員考核、年度績效考核兩種，年度考核將對於員工工作整體表現等項目評分，考核標準不因性別而有所差異，考核結果將做為公司對員工人事升遷、紅利、獎金發放、年度調薪及人力發展評估之依據。

新進人員考核

人資單位於新進員工期滿三個月後之二週內，將員工新進人員評核表送交各單位主管憑以辦理新進人員評核。新進員工需接受部門內的新入訓練，若於屆滿三個月時尚未提供新人訓練表者，其新進人員考核將延後之。

考核項目



人資單位於當年 6 月與 12 月中旬前將全體員工年度考績評核表送交各單位，主管憑以辦理員工之年終考績，各級考核主管需於規定期限內完成所有考核工作。此項考核工作將列入主管個人考核參考。考核項目除工作績效（目標設定與達成）外，亦會參考工作態度、團隊表現、創意學習與人員發展建議。

福利制度

群聯為了提升公司人文素養、員工的生產力與士氣、維護家庭的生活品質，以達到「工作與生活平衡」的目的，提供多元福利服務以及完善福利政策。因為群聯深信好的工作環境與員工福利，才能保留優秀人才，使員工與企業共同成長茁壯、永續長存。

群聯設置職工福利委員會，委員組成除董事長為當然委員外，其餘委員皆由廠內各部門推派代表擔任，並配有專職總幹事處理會務，透過不定期會議討論與規劃完善福利措施及活動，鼓舞員工工作士氣，強化勞資合作關係，建立好企業整體福利政策。

福利委員會致力於照顧員工需求並提出多樣化的福利活動與措施，包括：三節禮金、生日禮金、五一勞動節禮金及禮品、員工子女獎助學金、婚喪喜慶生育住院致贈關懷禮金與花籃、員工進修補助等。

同時，提供員工創立及參與社團的平台，使員工能在工作之餘發展興趣，同時拓展人際關係，在2013年度，廠內成立運作籃球社、羽球社、游泳社、手足球社、排球社、登山社、壘球社、網球社、瑜伽社、拳擊有氧社等超過13個社團。

福利與補助

福委會補助

- 婚喪喜慶
- 新生子女
- 跨部門聚餐
- 春酒補助
- 員工旅遊補助
- 傷病住院慰問
- 重大災害急難補助

休閒娛樂

- 開心農場
- 休閒娛樂活動及設施
- 文康活動及設施
- 社團活動補助
- 年終尾牙服裝補助

其他福利

- 年節（終）獎金
- 激勵獎金
- 禮品
- 生日禮金
- 特殊事項福利補助

教育補助

- 員工進修補助
- 子女教育補助

獎勵辦法

對特定計劃或專案提前完成，使公司獲利明顯增加5%以上

對營運方針、管理制度、生產技術、工作流程、業務銷售或設備維修改良等提出建議改進，並經採納施行，因而增加工作效率在10%以上，或節省公司成本在50萬元以上者

遇非常變故能隨機應變，舉措得宜使公司減少損失在50萬元以上者

提出改善建議，對公司減少浪費或撙節原（物）料或廢物利用等提案有明顯成效，並使公司減少成本（費用）一次在30萬元以上者

檢舉違規舞弊或危害公司權益之事件，經查証屬實並使公司減少損失在30萬元以上者

群聯開心農場

為提供員工親近大自然的機會，並享用自種的健康有機蔬果，2009年起公司特別於竹南廠區附近規劃佔地約2500坪的開心農場，使用天然肥料、人工栽種樹木及菜圃果樹等營造田園景觀，其中分別規劃出客戶植樹區、菜圃區、果樹區、烤肉區，提供員工在工作之餘，有一個舒適的自然環境可以沈澱與放鬆身心。

走進群聯農場，首先映入眼簾的就是綠意盎然的樹木與整齊的木匾，這就是我們的「客戶植樹區」，樹種包括了龍柏、檀香柏、櫻花樹、沉香樹等。公司邀請優質客戶或合作夥伴至農場植樹，隨著樹木逐年茁壯，象徵著雙方合作關係能持續不斷；當客戶再度來訪時，也都會到農場走走、欣賞戶外風光，並看看當年種的樹長高了多少，放鬆心情又別具意義。

天氣良好時，則會開放員工直接至農場採收，同仁藉此機會，不僅可以認識蔬果、體驗採收樂趣、了解農夫的辛苦，還可以順便曬曬太陽、散散步，呼吸新鮮空氣，轉換一下心情！每次開放總會吸引很多員工呼朋引伴一同前往，也能增進彼此間的交流，可謂一舉數得呢！此外，農場還有迷你烤肉區，配合公司舉辦的活動，讓員工及眷屬一起來同樂。

農場規劃屬福利性質，除了提供有機蔬菜讓同仁吃的安心之外，也希望能提供一塊放鬆的場地，讓員工在努力工作之餘也能調節身心、輕鬆一下！



| 與客戶共同植樹紀念



| 客戶植樹區



| 員工們一起開心收成



| 整齊有序的菜圃園

群聯社團總覽



| 壘球社團體照片



| 壘球社活動照片



| 2013 年群聯電子保齡球大賽



| 瑜伽社團照片

多元福利補助

推動員工生活平衡、擴展人際互動。群聯在廠區內規劃圖書室空間，開放員工推薦書籍、每季定期採購新書，除了豐富員工知識、增長見聞，更提昇員工精神生活、調劑身心平衡。

每年規劃舉辦相關節慶活動、藝文活動、生活講座、電影欣賞及動態的運動競賽等活動，除提升員工人文藝術涵養外，亦藉此活絡員工熱情及團隊榮譽使命。

群聯也重視員工的家庭關係，每年辦理家庭日、路跑賽事等多項家庭休閒活動，鼓勵員工攜眷共享同樂，增進家庭生活品質。2013年各系列活動共計超過 5,000 人次群聯員工與眷屬參與活動。

2013 福委會舉辦活動

活動類別	活動項目
休閒育樂活動	群聯重視員工健康，號召員工攜眷一起路跑，邁向健康生活
	員工工作忙碌常久坐少動，福委會訂定每周運動目標，集合大家的力量一起健康減重
	舉辦數位攝影大賽，以快門及鏡頭發揮創意、透過鏡頭捕捉各式美好的瞬間，與員工一起創造難忘的回憶
團隊促進活動	辦理骨牌大賽，培養團隊合作默契、展現群聯團隊創意
	舉辦保齡球大賽，員工紛紛大展身手
	聯合其他廠區舉辦籃球賽聯賽，展現群聯員工的熱血與活力
節慶活動	中秋夜烤活動邀請員工到場一起吃喝玩樂，共享佳節歡愉
	群聯廠慶舉辦家庭日活動，讓員工攜眷大手牽小手，享受遊園同樂

2013 年員工活動回顧



| 群軍聯擊



| 群聯家庭日



| 慈善路跑



| 骨牌大賽



| 親子合作遊戲「正義之盾」



| 中秋聯歡晚會

員工在地托兒所優惠服務

群聯員工可以安排子女於特約的幼兒園就讀，不定期調查員工子女就讀幼兒園需求。與公司簽立特約的幼兒園皆為合法設立且有良好的環境及安全性，給員工子女一個安全的學習環境。

多元豐富的課程安排

有快樂的員工，才能創造高成長的營運績效，公司規劃多元的員工協助方案及活動，促進員工們在工作與生活之間可以達到平衡，樂在工作也樂在生活。同時提供多元且豐富的課程，以提升員工的效率與士氣，維護其家庭生活品質，達到「工作與生活平衡」的目的。

不定期訪談、新人訪談及與董事長有約座談會

人資單位對於出勤異常人員，主動了解員工的請假因素，關心諮詢員工是否需要相關協助方案，也協助新進員工快速適應及解決員工疑難雜症。



| 幸福三部曲 - 體驗內心的感覺



| 親子課程 - 搭一座幸福彩虹橋，新手父母應如何教養孩子



| 每季定期舉辦新人座談會，讓董事長與新人拉近距離

員工家庭日回饋

每年舉辦的群聯家庭日，是否有參加？
有為家庭生活帶來甚麼影響呢？

群聯員工 Jason :
有。我的家人很期待家庭日，也期待認識我工作上的朋友，由於常跟家人分享工作趣事，當參加家庭日時，就能引薦朋友給家人認識。群聯的家庭日拉近了我與家人還有公司之間的關係，我想這也是公司對員工家屬重視的一種表示。

群聯員工 Romance :
有。不過身為一個單身的工程師通常都是隻身赴約，看到長官或工作員工攜家帶眷時，反而會期許並激勵自己，希望未來也能建立如此美滿的家庭生活。

群聯員工 Judy :
說實在的藉由家庭日，家人更了解我在公司裡的扮演角色、認識公司同事、促進家人對工作的認同感，而小孩也比較能體恤工作的辛苦，對於孩子教育有蠻顯著的成效。

7.4 培育與教育

3,555
人次

2013 年
教育訓練總人次

3,151
時

2013 年
受訓總時數

297
場

2013 年
教育訓練場次

教育訓練單位依照董事長所訂定的策略目標—品質提升年，擬定當年度教育訓練計畫，透過差距分析 (Gap Analysis) 方式了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，規劃年度訓練計畫方向及主要受訓對象。

為配合各項業務發展及提高人才素質，謀求人力之有效運用，得由人資部門及各相關部門，舉辦定期或不定期之各種訓練，以充實員工之工作知識與技能，其各項程序作業依公司規定「教育訓練管理辦法」辦理。



年度目標與績效

目標與績效	場次	小時	受訓人次	預算與成本（新台幣）
2014 年設定目標	225	933	3,393	\$3,676,490
2013 年設定目標	288	1,098	3,666	\$3,327,600
2013 年達成績效	297	3,151	3,555	\$1,644,890

2013 年訓練策略目標及重點專案成效

教育方案	課程	總人次	總時數	預算比例
在職 / 專業訓練	● 在職專業訓練 ● 品質專業訓練 ● 安衛相關訓練	2,379	2,559	39%
階層別管理 / 發展訓練	● 變革創新邁向卓越管理實務訓練 ● 管理相關訓練	193	25	13%
輔助技能相關課程	● 超越巔峰 ~ 展現領袖的影響力 ● 顛覆性思考學 ● 高效能專案管理特訓 ● 診斷式分析邏輯學 ● 客戶抱怨處理技巧 ● 成功簡報設計與邏輯表達特訓 ● 自我啟發訓練	842	209	32%
語文訓練	● 英文訓練 ● 日文訓練	141	358	16%



| 企業風險管理模擬訓練



| 顛覆性思考學、email 寫作、簡報技巧及表達

各職級平均受訓時數

職能	每名員工每年平均受訓時數（男）	每名員工每年平均受訓時數（女）
研發人員	15.6	14.1
業務人員	21	23.5
生產人員	7.8	14.7
行政人員	26.4	24.6

備註：生產人員女性員工平均受訓時數高於男性員工，主要原因為物管部女性較多，受訓時數較高；品質保證部的女性員工報名自由參加的語文課程，因此提高受訓時數

各職級平均受訓時數

職級	每名員工每年平均受訓時數（男）	每名員工每年平均受訓時數（女）
主管	13.2	18.3
一般員工	20.3	19.6

男性主管受訓時數較女性主管低的差異原因：

- 公司男性主管居多，且研發單位主管因去年度研發進度緊湊，故管理課程出席率較低
- 有二位女性主管持續進修語文課程，因此女性主管平均受訓時數較高

職級定義：

- 主管：董事長、總經理、副總、技術副總、處長、資深經理、經理、副理、課長、組長、副課長、副組長
- 一般員工：其他員工

未來職涯規劃

人資部每年年底進行員工訓練需求調查，彙整員工的教育訓練需求後，再提供給各部門主管參閱，主管將參照員工的訓練需求及「明年度的策略目標」、「組織需求分析」、「工作需求分析」、「部屬的職能落差需求分析」規劃出最適合每位員工的訓練課程，幫助員工提升工作技能與未來職涯規劃。

同時，為了符合國內外規範標準，群聯未來將由相關單位負責進行人權、個資、反貪腐等相關職場道德教育訓練課程，幫助員工了解國際重視的社會及環境趨勢與議題，落實群聯企業公民的社會責任。

7.5 員工溝通



秉持尊重及雙向溝通的理念，加強勞資雙方意見之溝通及合作，積極建置多元的勞資溝通管道，設立意見箱、申訴專線電話、申訴電子郵件信箱，多元化提供員工申訴之管道，使公司資訊能夠及時、正確、透明化且有效率地傳達。同時，蒐集員工建議及傾聽員工聲音並做適當的回應，提供公司改善管理效益之依據。群聯了解良好的勞資關係對提升營運是一大助力。



藉由各種多元溝通管道蒐集利害關係人意見，各負責單位以高效率的作業方式處理案件，達成率高達 100%。

溝通管道	受理件數	完成件數
新進人員意見調查	49	49
非定期性座談會	82	82
性騷擾投訴信箱	0	0
董事長信箱	10	10
員工協助服務中心 (EAPs) - 心理諮詢專線	47	47
總計	188	188

勞資會議

勞資會議每季定期開會，針對不同議題進行溝通，適時告知員工在營運上之重大作業改變，保障群聯全體員工集體協商之權益，共同促進勞資共榮共存，為勞資創造互惠與雙贏。

勞資會議代表由員工推選出勞資雙方代表各 5 位，依「勞資會議實施辦法」的規定，定期召開勞資會議進行有效溝通，主要議題包括協調勞資關係、促進勞資合作、勞動條件、員工福利、提高工作效率等。如在 2013 年員工提出放寬陪產假休假制度，由勞資雙方進行溝通，勞方提出行使上的困難點，資方也體會且重視工作與生活平衡，很快地達成共識，並無異議全票通過。

2008 年至 2013 年已召開 20 多場勞資會議，轉送相關單位協助處理的議案逐年增加，代表勞資雙方互動密切且具有良好的溝通關係。資方代表負責建置多元的溝通管道，而勞方代表則鼓勵員工勇於提出想法與意見，提升員工參與度。各管道所提出的議案遵循共同決定、溝通討論及資訊透明的原則進行決議。

勞資會議委員



備註：勞資雙方代表比例 1：1

2013 年勞資會議議案

共同決定
案由一：規劃農曆春節期間安排研發單位人力加班
案由二：修改出勤管理辦法，增加借用臨時卡服務
案由三：建議增加 5 人制足球門
案由四：第六屆 勞資雙方代表連任
案由五：修改工作規則第十六條第四項 - 育假「給假說明」
案由六：修改工作規則第十六條第四項 - 陪產假「給假說明」
案由七：家庭日活動當天在園區中另舉辦數位攝影大賽 - 活動之獎金分配
案由八：建議增加上班班別為 0830~1730
案由九：建議特休可於到職時開始使用當年度
案由十：公司體恤外宿員工有垃圾處理問題，建議倒垃圾時間增加星期三
案由十一：2014/01/18 聯歡晚會相關（服裝與車資補助）

7.6 職場健康與安全



安全衛生委員會

群聯依照勞工安全衛生法令及其他相關法令辦理安全衛生工作，並由各處所推選的 ISO 委員擔任安全衛生委員會之勞工代表，2013 年共有 31 位勞工代表，1 位資方代表（總經理），勞工代表佔總人數比例為 96.8%。

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

群聯將員工視為家人，對於員工的需求與照護相當重視，相信唯有健康的身心靈，員工才能在工作上創造更好的工作表現。自 2011 年起長期與新竹市生命線合作，共同規劃提供包含各項議題的專業諮詢，包括：家庭議題、兩性及婚姻情感、生涯工作等，採取不定期以動態課程及靜態宣導方式，辦理共 13 場次宣導會及課程，向員工進行說明並鼓勵使用。

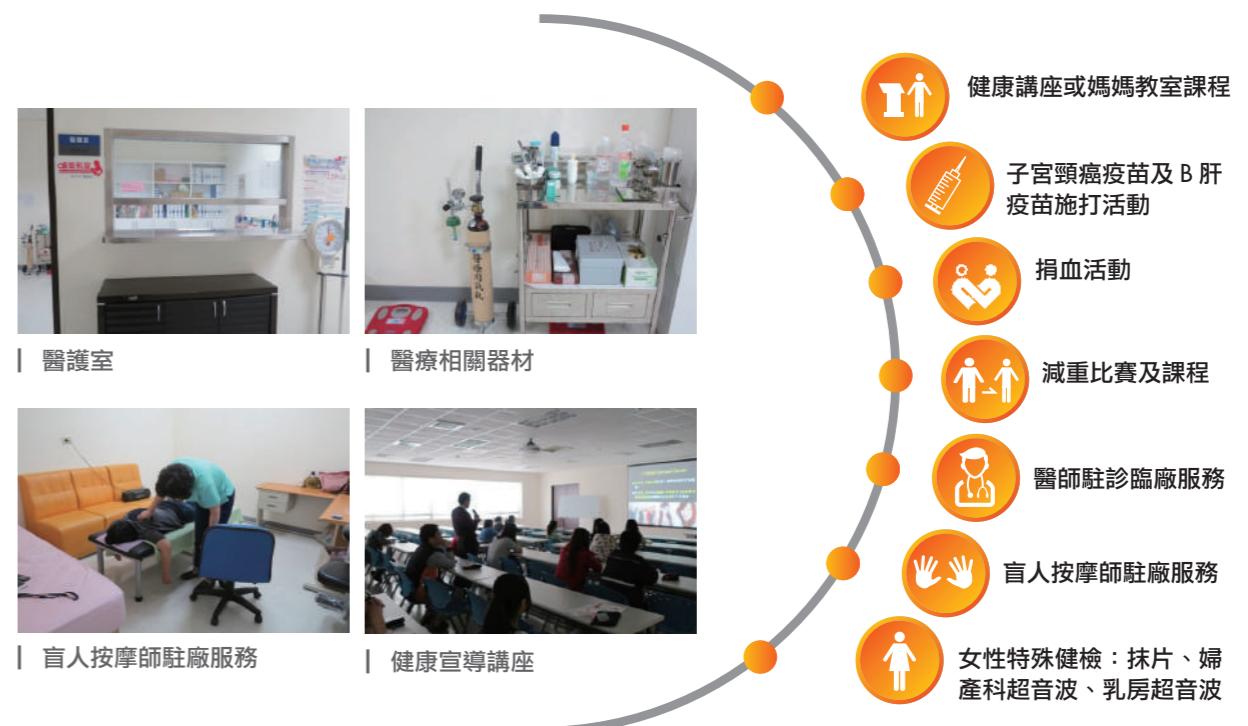
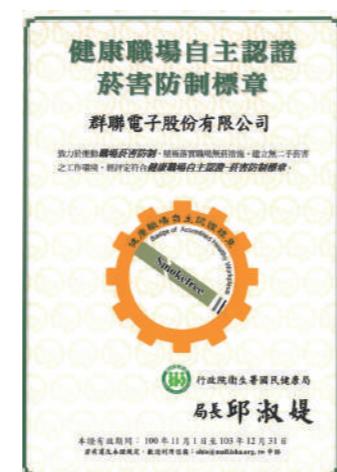
至今共有 108 人次使用諮詢服務，在 2013 年有 47 人使用，使用率較前年提升了 3%，推薦使用為自願佔 68%，表示員工已經建立了主動求助的精神，關心自己也關心週遭同事和親人，協助員工解決工作上、生活上或情緒上之困難或問題。

此外，不定期的關懷晤談，建立協助處理員工特殊狀況的機制。新竹市生命線已成為公司與員工之間的橋樑，相信這些年來已深獲員工的認同與支持，至今共成功協助了 40 件個案處理生活上的困擾。

安全的職場環境

員工的身心健康，是公司生產力的基石，群聯定期舉辦基本身體健康檢查，並對從事特殊工作之員工，每年定期實施身體檢查，其全部檢查費用皆由公司負擔。公司內部也設有醫護室，聘雇駐廠醫生及專職護理人員，每個月 1 次，時間為 2 小時，辦理健康相關服務及作業。

為了讓育嬰員工能有安心且舒適的工作環境，哺乳乳室也提供清潔、消毒用品及冰箱存放母乳，鼓勵新手媽媽返回職場，並妥善照顧小孩。此外，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安全健康資訊，協助員工免於受到重大疾病的影響，藉以打造身心樂活的健康職場環境，提升企業整體競爭力。



2013 年健康講座

課程	堂數	參與人數
潔牙保健	1	10
健康飲食	1	15
流感預防	1	12
媽媽教室	1	6

群聯電子的創業故事—認真收買員工的心

我們用心挑選員工，員工進來後，也會真心地對待他們。以前，我也當過員工，雖然只有短短兩年，但我知道當老闆的什麼事可以做，什麼事不能做。對員工，我的承諾就是，只要你好好做事，你的問題我會幫你處理。先前，有個員工的家人得癌症，要住院開刀，台北的大醫院一直排不到病床。後來，我透過各種關係，到處拜託，總算幫他弄到一張病床。另外，我們也曾經有年輕員工生小孩，因為不會帶小孩而瀕臨崩潰，打電話到公司哭訴。後來，管理單位的媽媽提議，幫她請一位護士，到家裡去教她怎麼顧小孩，錢由公司出。其實沒有多少錢，大概幾千塊，但你這樣做，員工會知道，只要有困難跟公司講，公司會幫我想辦法。換個角度想，如果群聯願意對員工做這些事，員工會不努力做事嗎？站在公司的立場，你必須很認真去收買員工的心，讓他們心甘情願地為公司付出。他們也不需要對我或其他主管個人做回饋，只要把事情做好就好了。我相信，這是一種心意，你好好照顧員工，員工會有感覺的。

資料來源：為自己爭氣 - 群聯電子十年 318 億元的創業故事

歷年職業病、誤工及缺勤比率

年度	2009		2010		2011		2012		2013	
性別	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
職業病假 (天數)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
職業病 比率	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
誤工 天數	0	4.19	1	7	1	4	0	0	27	3.88
誤工 比率	0	2.59	0.33	4.10	0.30	2.09	0	0	5.87	1.57
缺勤 天數	69.25	192.63	71.56	239.50	121.13	682.50	163.31	401.00	185.69	343.81
缺勤 比率	216.47	952.34	190.23	1123.15	294.40	2858.40	340.66	1412.49	323.22	1109.79
假別定義			計算公式							
● 職業病：因工作環境或活動（例如工作壓力或長期與有害化學品接觸）或因公傷導致的疾病			● 職業病比率 = 職業病總數 / 工作總時數 × 200,000*							
● 誤工：員工因職業事故或職業病而不能從事日常工作			● 誤工比率 = 誤工總天數 / 工作總時數 × 200,000*							
● 缺勤：員工因失去勞動能力而缺勤，不限於工作傷害或疾病（職業病、病假、生理假）			● 缺勤比率 = 缺勤總天數 / 工作總時數 × 200,000*							
* 指按照每年 50 個星期，每星期 40 個工時計，每 100 名雇員的比率										

歷年公傷比率

年度	2009	2010	2011	2012	2013
總工作時數	749,521	857,949	856,613	1,098,834	1,281,072
受傷人數	2	2	3	0	4
死亡人數	0	0	0	0	0
損失工作日（男）	0	1	1	0	42
損失工作日（女）	9	7	4	0	5
總損失工作日	9	8	5	0	47
公傷比率	0.53	0.47	0.70	0	0.62

公傷：因工作或在工作過程中發生的致命或非致命傷害

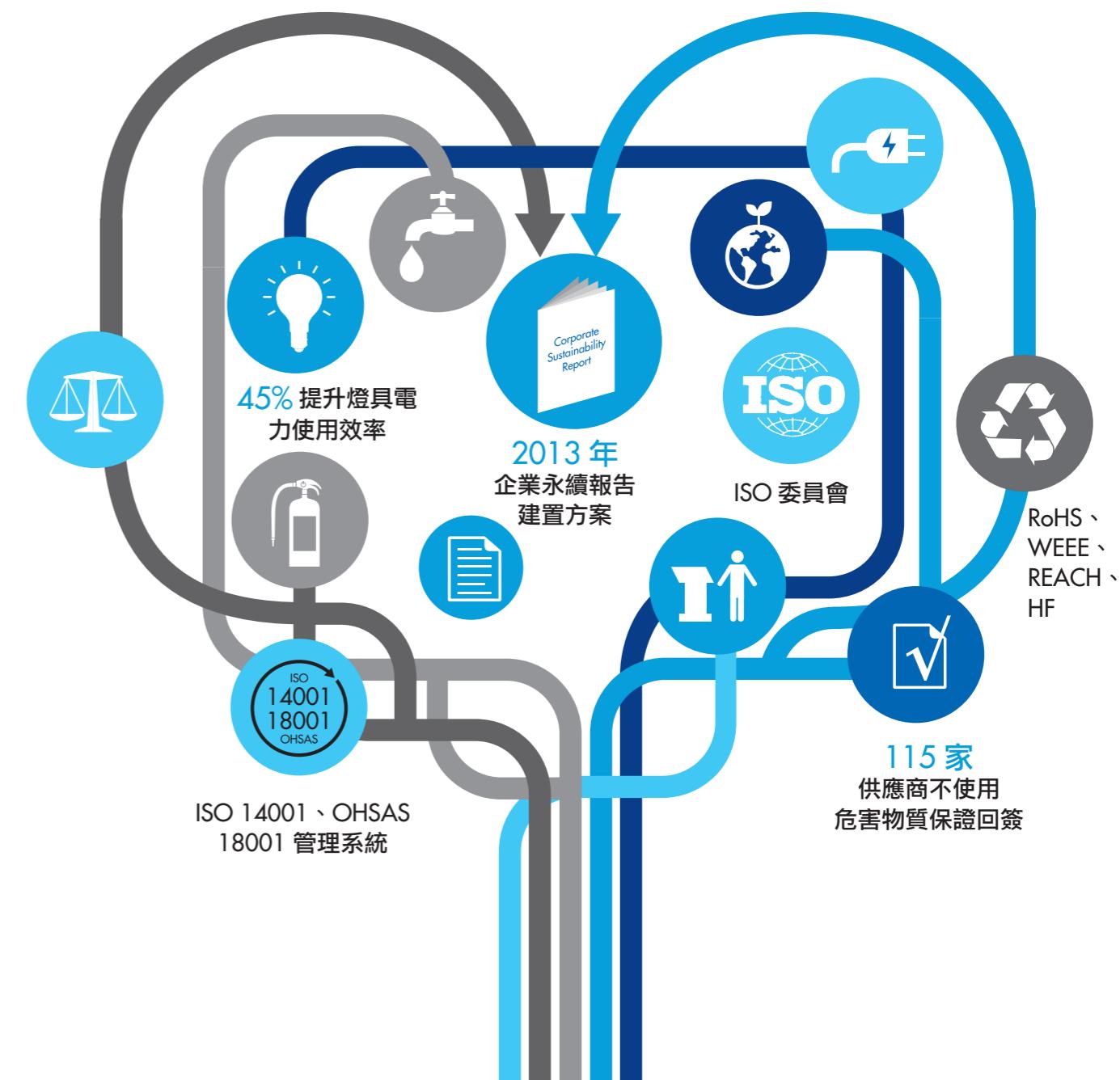
公傷比率 = 公傷總數（受傷人數 + 死亡人數）/ 工作總時數 × 200,000*

* 指按照每年 50 個星期，每星期 40 個工時計，每 100 名雇員的比率

備註：2009 年受傷人數 80% 皆為上下班途中發生意外；2010 年 ~2013 年受傷人數皆為上下班途中發生意外

8 環境責任

- 8.1 環安衛政策
- 8.2 ISO 委員會
- 8.3 綠色產品
- 8.4 綠色供應鏈
- 8.5 節能減碳





2014 年環安衛目標方案



企業永續
報告

2013 年企業永續報告建置方案



節能減碳

外牆 Logo 探照燈汰換為 LED



宣導健康

「群聯 · 人」健康補給站專欄

身為全球控制晶片設計領先者，群聯深信要帶動整個產業邁向綠色環境，需要從自身開始做起，承擔保護環境的責任與義務，不時回頭檢視企業在營運的過程中，對環境造成哪些影響，同時思考如何降低或避免對環境所造成的傷害，提供對環境友善的產品和服務，落實群聯的永續經營願景，使企業與環境皆能永續發展下去。

群聯屬於研發與設計導向，製造與生產則委託外部加工廠協助，對生態環境較無直接影響。因此，在環保面向群聯著重於綠色產品的研發與設計，同時要求供應商提供之零組件必須符合國際環保規範 WEEE (Waste Electrical and Electronic Equipment, 廢電子電機設備指令)、RoHS (Restriction of Hazardous Substances, 危害性物質限制指令)、REACH (Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals, 歐盟新化學品註冊、評估及授權機制) 及 HF (Halogen Free, 無鹵素)，將永續環保概念落實在研發設計及供應商和協力廠管理，實踐群聯保護環境之承諾與責任。

8.1 環安衛政策

2013 年達成之環安衛目標



節能減碳

二樓倉庫增設分離式冷氣機及吊扇



宣導環安
衛及法規

ISO / OHSAS 品質及環安衛諮詢方案



改善消防
系統

消防設備缺失改善

環安衛政策

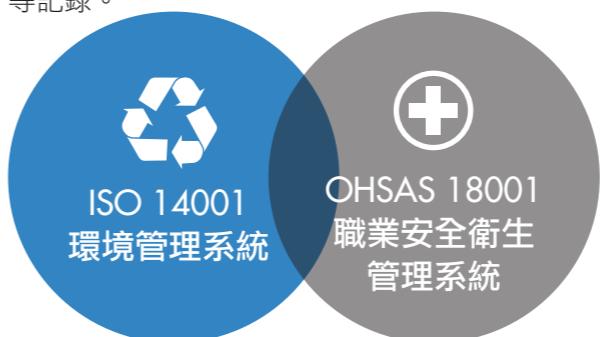
一、符合法規與
遵守對客戶承諾

二、節能減廢並
協同廠商持續改善

三、善盡責任並
推行低風險零災害

秉持著對環境友善、預防污染和持續進步的精神制定環境安全衛生政策，透過健全的環境管理系統整合組織內外部資源，完整評估企業的經營活動、產品和服務的每一個營運環節，致力於減少企業營運可能對自然環境所造成的影響，同時提供員工安全衛生的工作環境，兼顧企業創造經濟價值與保護環境與提供安全職場的永續責任。

群聯藉由 ISO 14001 環境管理系統標準及 OHSAS 18001 職業安全衛生管理系統標準落實環安衛政策，由各部門推舉 1 位以上代表成立 ISO 委員會推動並建置系統，透過 PDCA (Plan, Do, Check, Action) 管理機制持續改善組織內部管理制度，同時遵守當地環安衛法規、WEEE、RoHS、REACH、HF 以及客戶所提出之其他相關要求，執行環境保護及相關評估，對當地社區不具有重大潛在或實際負面影響，2013 年未曾因違反國際環保相關法規與自願性規約而被限制，拒絕或罰款等記錄。



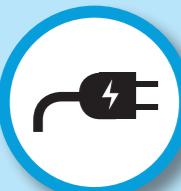
ISO 14001
環境管理系統



OHSAS 18001
職業安全衛生
管理系統



能源管理政策

- 電力使用**

 - 辦公室內之電器設備使用完畢後即關閉電源
 - 配合廠商保養設備，維持機器設備之運作，增加作業之效能，減少用電量
 - 各項研發測試設備由相關操作人員依據作業需求負責開關機作業，停止測試時應關機
 - 人員上下樓層應多利用樓梯，減少電梯之使用，並於各電梯及樓梯間張貼節能標語
- 冷氣空調**

 - 各辦公室、會議室之冷氣空調，應保持適宜的溫度設定，人員離開時，應關閉冷氣空調
 - 各工作場所之冷氣濾網應隨時保持清潔，以提昇冷氣空調運轉之效能
- 照明設備**

 - 在作業區域及辦公室保持足夠的照明度
 - 非作業區除必要之照明外，人員離開時，應養成隨手關閉開關的習慣
 - 在電燈燈座明顯處張貼相關「請隨手關燈」之標語，提醒員工隨時注意節約用電
- 水資源管理**

 - 污水經合法申請之納管管路排放至廣源科技園區污水處理廠
 - 竹南分公司無產線，僅有簡易組包裝及維修測試流程，製程無需用水，僅產出生活污水不適宜作循環再利用之用途，對排放目的地：鹽港溪之水體無重大影響
 - 在公司用水明顯處張貼相關「節約用水」之標語，提醒員工隨時注意節約用水
 - 每月委託外部專業水質檢測單位進行水質盤查（水溫、pH值、懸浮固體、生化需氧量、化學需氧量）
- 運輸管理**

 - 進行物流作業時以「併車」方式出車，有效利用運輸空間，提升運輸效率
 - 每月定期計算派車次數，統計運輸所產生之碳排放，2013 年委外運輸產出 33,721.20 公斤 CO₂e

歷年用電度數與碳排放量



註一：2013 年經濟部能源局公布電力排放係數為 0.522 公斤 (CO₂e / 度)

註二：2012 年、2013 年用電量增加主要原因在於合併一廠及二廠數據

歷年用水度數



註一：使用水源皆為廣源科技園區用水 (自來水)

註二：2013 年用電量與用水量增加的主要原因在於員工人數逐年增長、空調用量增加、增設研發實驗室設備機台與研發測試電腦。

2013 年直接與間接能源使用量

能源類型	能源用途	使用能源	使用量	百萬焦耳 (MJ)
直接能源	公務車	汽油	6,805.553 公升	221,970.529 MJ
	緊急發電機	柴油	300 公升	10,537.506 MJ
間接能源	全廠用電	電力	7,254,561 度	26,116,419.6 MJ

換算公式：

汽油能源使用量 = 汽油公升數 X 7.8 百萬卡
 $X 4.18155$ 百萬焦耳
 柴油能源使用量 = 柴油公升數 X 8.4 百萬卡
 $X 4.18155$ 百萬焦耳
 電力能源使用量 = 用電度數 X 3.6 百萬焦耳

換算單位：

1 百萬卡 = 4.18155 百萬焦耳
 1 公升汽油 = 7,800,000 卡 (7.8 百萬卡)
 1 公升柴油 = 8,400,000 卡 (8.4 百萬卡)
 1 度電 = 3.6 百萬焦耳
 資料來源：經濟部能源局 / 台灣電力公司

2013 年廢棄塑膠包裝材料回收統計

總回收件數
788,846 件

廢棄物處理方式及總量

廢棄物類別	處理方式	年度				
		2009	2010	2011	2012	2013
一般事業廢棄物	生活垃圾	焚化	每年約 60-70 噸			
	資源回收	資源回收再利用	20.2 公噸	21.3 公噸	19.6 公噸	30.4 公噸
	廢棄物回收	資源回收再利用	40 公噸	40 公噸	30 公噸	28.5 公噸
有害事業廢棄物	資源化或再利用	每年約 5 公斤				

化學品、噪音污染、廢棄物管制



- 裝有危害物質之容器依法貼予危害圖示及註明相關事項，且儲存化學品的地點，應特別指明並標示



- 為掌握勞工作業環境時態及評估勞工暴露狀況，定期實施噪音環境測定，保障作業人員安全與健康



- 一般事業廢棄物 - 生活垃圾、資源回收與廢棄物回收，督導各單位依廢棄物類別，自行收集分類運送至儲存場所堆置，並委由外部合法廢棄物清理機構進行清除處理
- 有害事業廢棄物 - 廢電子零組件下腳品及不良品，依照廢清法委由外部合法廢棄物清理機構進行清除處理

群聯產品為客製化、代工性質，售出產品之包裝物料，如紙類及塑膠類為資源垃圾，屬於環保署公告之一般廢棄物回收項目，產品使用者可自行分類後回收處理。此外，群聯也盡可能將仍堪用之物料全面進行資源回收，2013 年有針對廠商回貨之包裝材料（抗靜電盤）進行回收。

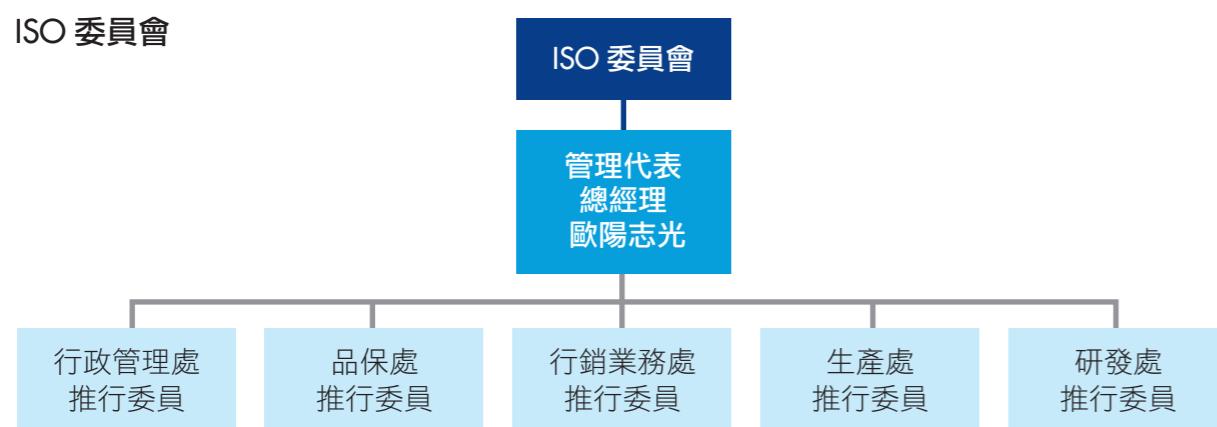
2013 年環保支出項目

環保支出項目	金額 (新台幣)
綠色採購	22,134,669,052 元
環境管理系統驗證費	60,000 元
環保教育訓練費用	21,600 元
環保專案費用	100,000 元
飲水機、放流水、廢棄物清理相關費用	450,000 元
更換外牆 Logo 燈	150,000 元
總環境支出費用	22,135,450,652 元

8.2 ISO 委員會



為了因應氣候變遷並落實綠色產品管理，群聯在 2007 年成立 ISO 委員會，由總經理擔任管理代表統籌各單位，將 ISO 管理系統及環安衛相關法規融入於日常營運中，並透過系統化的作業程序進行綠色產品管理，持續改善無危害物質管理，禁止或限制使用含有害物質之材料以符合歐盟 WEEE、RoHS、REACH 法規要求，完整評估產品生命週期是否符合環保法規之規範，生產對環境無害或危害極小的綠色產品，兼顧創造經濟價值與保護生態環境的責任義務。



ISO 委員會權責與辦法：

- 推行及維護 ISO9001 / ISO14001 / OHSAS18001 / Sony GP, OEM GP
- 由產品設計部主管擔任管理代表之代理人
- 修訂危害物質管理程序，並稽核相關單位之 ISO 管理活動
- 由「綠色管理小組」每半年定期檢視法令規範，用以確保公司環境管理符合法令要求
- 隨時因應客戶之環境要求或規章，召開臨時會議討論管理程序之適用性，用以確保公司產品及服務滿足客戶之要求
- 內部資料庫維護與 ISO 活動執行之標準教材建立
- 每年委外送測群聯主要產品之有害物質含量
- 每年定期 2 回業務新人綠色法規內訓課程



處理議題

NO	2013 年處理議題	成果
1	28 家客戶 EICC/GeSI 衝突礦產調查	符合客戶需求
2	已處理客戶綠色需求表單 661 張	符合客戶需求
3	年度業務新人綠色法規開課與測驗 2 堂	符合設定目標
4	建立 GRM- 綠色法規瀏覽平台	主動蒐集法規與加強溝通
5	建立 38 家主要供應商外部下載綠色文件平台	完成建置
6	綠色問卷測驗卷發出共 311 位	符合設定目標
7	協助協力廠符合客戶 CSR 要求並通過稽核	符合客戶需求

歷年綠色成果與績效

年度	歷年綠色成果與績效
2012	環安衛管理方案：溫室氣體盤查（範疇 1+ 範疇 2=3,795 噸）
	環安衛管理方案：協力廠副資材調查方案（綠色風險控管）
	取得 Sony OEM GP 驗證
2011	環安衛管理方案：廠商環安衛合法性稽核（供應商 12 家、協力廠 8 家）
	舉辦協力廠商（9 家）教育訓練：BSCI (Business Social Compliance Initiative, 企業社會責任準則) 標準與稽核說明會
	協助協力廠推動並通過客戶 CSR 要求
2010	環安衛管理方案：友善於環境之原物料調查（可回收再利用率估算可達 75%）
	環安衛管理方案：廠商環安衛管理及社會責任調查（廠商 9 家，協力廠 12 家）
	取得 Sony GP 驗證
2009	導入原物料 GP 等級分類
	環境管理方案：全員綠色法規訓練課程（總出席率 93.8%，測驗合格數 100%）
	環境管理方案：隨身碟機構設計之易拆解材質調查
	環境管理方案：12 家客戶綠色需求回覆滿意度調查（平均 84 分）
2008	協助協力廠推動並通過 BSCI 稽核
	客戶綠色需求文件 - 上線申請
	環境管理方案：廠商 PFOS/PFOA 有害物質使用調查（109 家廠商）
2007	環境管理方案：廠商環境問卷調查（163 家廠商）
	導入 ezGPM 綠色供應鏈管理平台

溫室氣體盤查

氣候變遷為當今全球企業都必須面臨的永續議題，了解企業在各個營運階段中所耗用的能資源與產生的溫室氣體，透過全面性的自我檢視，協助企業改善能資源的使用效率。群聯從 2011 年開始進行溫室氣體 (Greenhouse gas, GHG) 盤查，透過財團法人台灣綠色生產力基金會的溫室氣體盤查工具，每年定期盤查各營運項目所產生的溫室氣體，查證結果除了做為內部溫室氣體減量策略與目標設定，同時也協助群聯評估氣候變遷所帶來的潛在風險與機會，進而適時進行營運策略的調整。

盤查邊界範圍以苗栗全廠為主，由於群聯屬於研發與設計公司，並無生產製造設備，因此，2013 年盤查結果以範疇二外購電力為主要溫室氣體排放源，佔總排放 90%，而範疇一僅佔 10%，總排放為 4,214 公噸，遠低於環保署第二批法規管制固定燃燒年排放量 25,000 公噸二氧化碳當量，而範疇三 - 其他間接排放如員工通勤，垃圾清除，委外運輸等活動難以估計，未列入盤查及計算範疇。

冰水主機使用環保冷媒 R134a，其臭氧破壞能力 (Ozone depletion potential, ODP) 為零，無破壞臭氧層的疑慮，2013 年排放氫氟碳化合物 317.46 公噸 CO₂e / 年，佔總排放量 7.53%。而冰箱使用的冷媒型號為 R600a 及 R134a 皆為環保冷媒，群聯無排放任何破壞臭氧物質。

溫室氣體排放類型



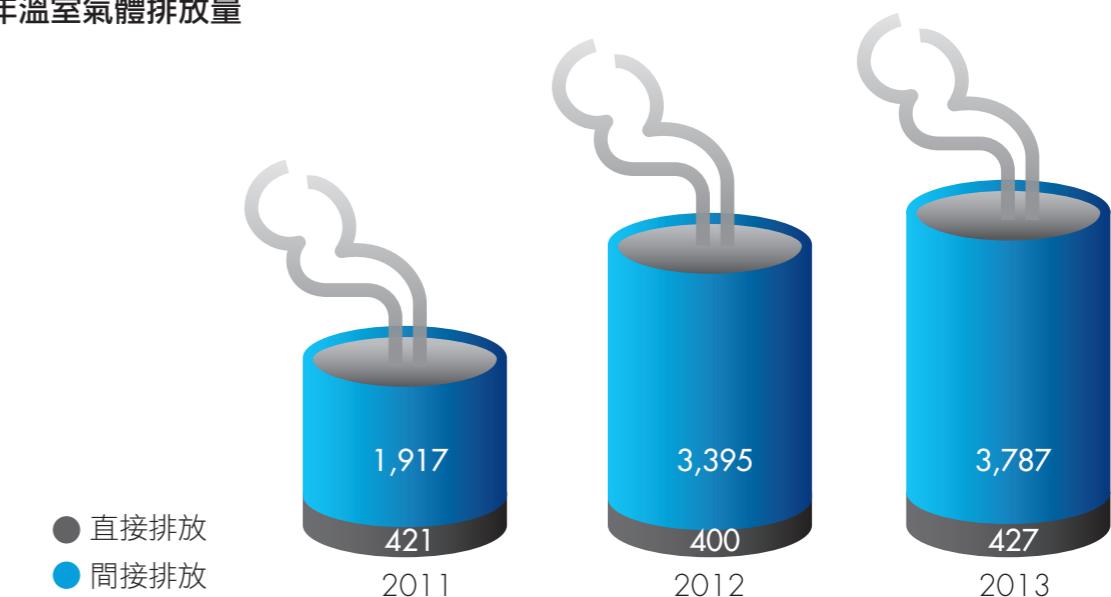
2013 年溫室氣體排放量

溫室氣體	二氧化碳 CO ₂	甲烷 CH ₄	氧化 亞氮 N ₂ O	氫氟碳 化合物 HFCs	全氟 碳化物 PFCs	六氟化硫 SF ₆	總計
直接排放 範疇一	83.1	26.32	0.44	317.46	0	0	427.32
間接排放 範疇二	3,786.8795	0	0	0	0	0	3,786.8795

2013 年電力排放係數為 0.522 公斤 CO₂e / 度
單位：公噸 CO₂e / 年

4,214.1995

歷年溫室氣體排放量



年度	2011		2012		2013	
	排放量	比例	排放量	比例	排放量	比例
直接排放 範疇一	421	18%	400	11%	427	10%
間接排放 範疇二	1,917	82%	3,395	89%	3,787	90%
溫室氣體排放總量 (公噸 CO ₂ e / 年)	2,338		3,795		4,214	

員工出差（公務車）產生之溫室氣體碳排量			
年度	2011	2012	2013
二氧化碳	15.32	15.32	15.40
甲烷	0.14	0.12	0.14
氧化亞氮	0.44	0.45	0.44
總計	15.90	15.89	15.98

單位：公噸 CO₂e / 年

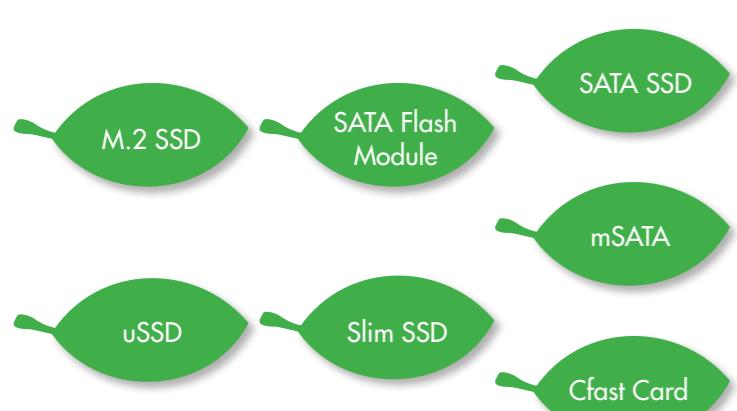
8.3 綠色產品

為了呼應全球對於環境的永續發展，群聯在品質政策中加入綠色產品的思維，從研發設計端就開始思考如何提升產品的能資源使用效率，並降低產品對環境的衝擊。群聯期望讓客戶使用的安心，也達到對環境友善的目的。同時也配合危害物質管理程序，進行系統化之管理措施，確保原物料和產品符合環保法規要求，進而提升整體生產效率和綠色競爭力。

群聯產品（SD/PD/SATA）完全符合國際環保法規（如歐盟 WEEE 指令、歐盟 RoHS 指令、中國 China RoHS 指令、歐盟 REACH-SVHC 等），將近 90% 的產品和包裝均標註環保資訊，其餘 10% 則因部分產品體積過小或散裝不便於標註相關資訊。2013 年未曾因違反國際產品及健康安全相關法規、產品及服務信息標籤法規或自願性規約而被限制，拒絕或罰款等記錄，亦無發生任何污染及洩漏事件。



有助於提升能源使用效率之產品



DESLP 操作模式
群聯 SATA SSD 支援 DESLP (Device Sleep) 操作模式，使 SATA 裝置可以一直保持斷電連接，避免不必要的電池消耗，進而延長電池壽命，同時大幅降低 SSD 待機時的耗能小於 5 毫瓦；一般待機能耗約為 60~70 毫瓦。

TLC 晶片技術
TLC (Triple-Level Cell, 三準位儲存單元) 晶片技術可在 1 個記憶體儲存單元可存放 3 位元，增加儲存容量，並減少成本，不過將會降低效能。因此，主要用於中低階 NAND Flash 相關產品，有助於改善數位落差，提供低收入者可負擔之電子產品。

國際環保法規



Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals
歐盟新化學品註冊、評估及授權機制

Sony 綠色夥伴

Sony
Green Partner

- 建立綠色夥伴商驗證之認可流程判定標準
- 符合 Sony 綠色夥伴環境品質認可協議及零件和材料之環境相關物質控制
- 持續管理與保證「產品環境品質保證體系」

綠色設計等級



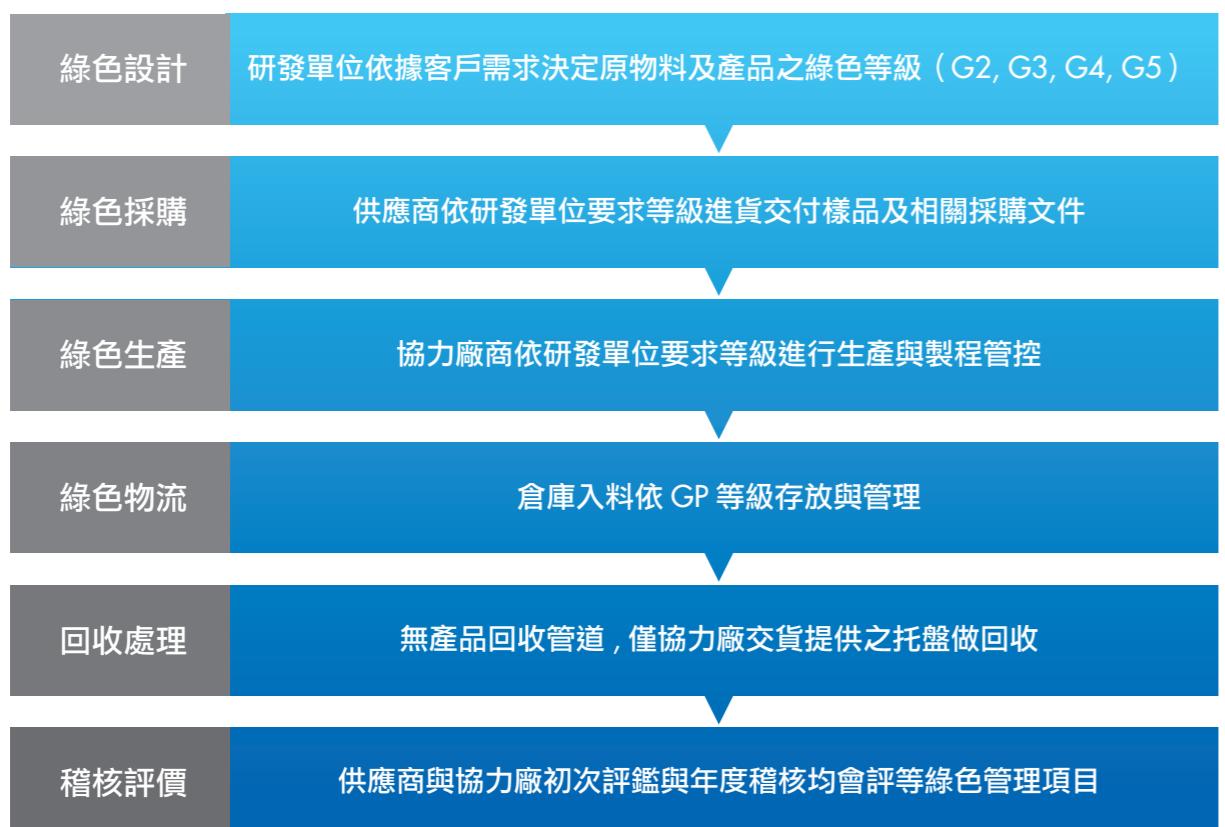
■ 綠色設計
G5 級等
Sony GP
Sony OEM GP
Halogen Free
RoHS, WEEE, REACH

■ 綠色設計
G4 級等
Sony GP
Sony OEM GP
RoHS, WEEE, REACH

■ 綠色設計
G3 級等
Halogen Free
RoHS, WEEE, REACH

■ 綠色設計
G2 級等
RoHS, WEEE, REACH

綠色管理流程



產品與服務標示資訊	說明	標示比例
產品元件或成份的來源或服務的供應者	背卡或說明書上會協助客戶標示「品牌商」	90%
可能對環境或社會有影響的原物料	背卡或說明書上視客戶需求印刷「RoHS」標誌	視客戶需求標示
產品或服務的安全使用	背卡或說明書上印刷「CE」安規標誌	90%
產品處置對環境或社會的影響	背卡或說明書上印刷「WEEE」回收標誌	90%



8.4 綠色供應鏈

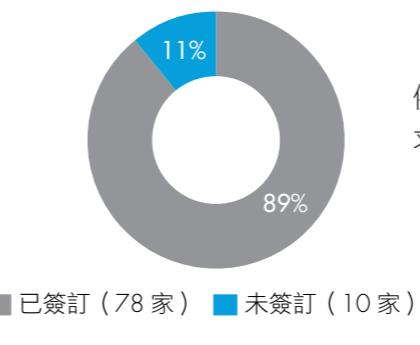


群聯主要負責研發與設計，製造與生產則委託外部加工廠協助，以評鑑合格並符合環保法令的加工廠進行生產，其環境力求以低污染、低危害且符合歐盟 WEEE 與 RoHS 之要求為主，符合政府環保法令及政策，善盡污染防治的環保社會責任。

2013 年要求 192 家供應商簽署「不使用危害物質保證聲明」，現已有 115 家供應商回簽，將持續追蹤尚未回簽之供應商，並適時的提供協助與輔導。此外，目前僅針對電鍍製程及印刷電路板 (Printed circuit board, PCB) 之供應商回簽企業環保責任承諾書，目前已 19 家供應商回簽，預計 2014 年底完成供應商自我聲明書之回簽。

此外，2013 年已有 89% 的長期合作供應商簽訂「品質暨採購合約」，其合約要求供應商需依照 EICC 電子行業公民聯盟行為守則，並逐年重新檢視供應商符合情況。

簽訂品質暨採購合約供應商比例



在供應商評核方面，每半年進行一次稽核作業，定期評估供應商的品質、價格、交期、管理、製程與技術是否符合需求及規定。同時，供應商需符合群聯「危害物質管制標準」、「危害物質檢測標準」、「電器及電子設備危害物質限用指令 (RoHS)」，確保零組件及產品符合環保法規之需求。

危害物質管理程序

訂定產品的零組件及所用材料中禁止或限制含有的危害物質、含量標準、測定方式，以及各相關單位之管理活動等，以減少因產品相關活動所衍生之環境衝擊。



透過綠色產品管理系統 (Green Product Management, ezGPM) 與供應商緊密配合，確認各階段所需之審驗文件是否符合規定，透過線上平台即時了解最新環保法規及綠色產品規範，有效進行綠色供應鏈管理、文件追蹤及雙向溝通，杜絕任何含有禁限用化學物質之零組件。2013 年已上線廠商（衛星廠）已有 112 家（協力廠 19 家，其餘為供應商）。



8.5 節能減碳

更換 LED 節能燈具

45%

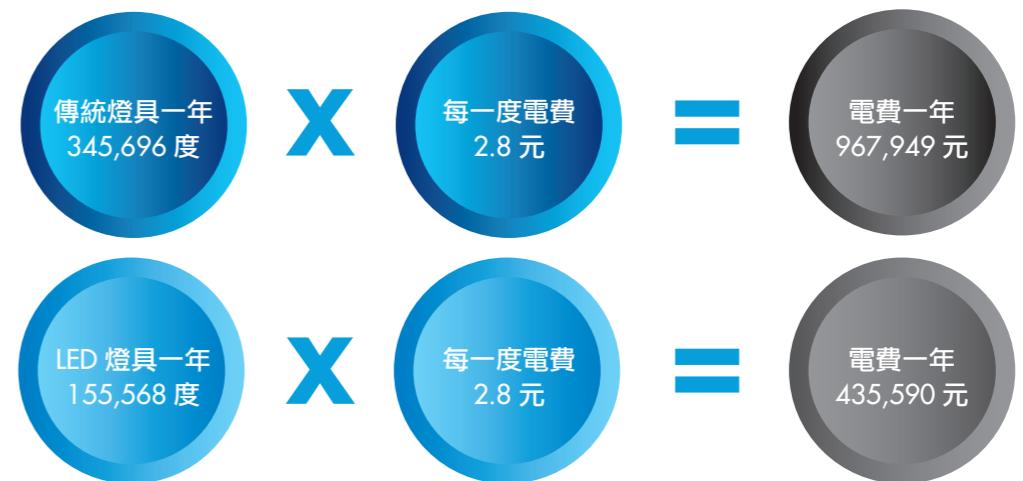
提升用電
使用效率

53 萬

每年節
省電費4564
盞更換 LED
燈具數量

為了呼應全球節能減碳趨勢，提高企業營運所使用之直接與間接能源效率，同時減少資源消耗成本，群聯在 2012 年將廠內 T8 傳統燈具（已使用 5 年）更換成高效節能 LED 燈具，全廠共更換 4,564 盞傳統燈具，整體用電效能提升 45%，相當於每年減少 684,461 百萬焦耳（1 度電 = 3.6 百萬焦耳）的能量耗損。初期成本投入 230 萬更換費用，每年預計可節省 53 萬元，將於 4 年後回收更換成本。

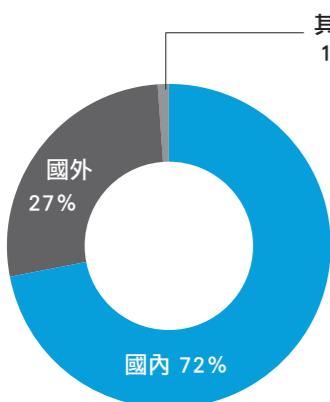
傳統燈具與 LED 燈具之差異比較



備註：每一度電費 2.8 元為月平均基本電費加月平均流動電費

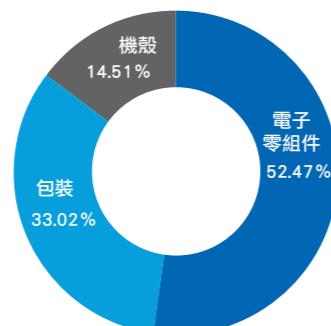
綠色產品管理系統功能	中心廠寄送公告通知信給衛星廠
	衛星廠可填寫有害物質資訊：測報、MCD (Material Composition Data, 物質組成成份)、MSDS (Material Safety Data Sheet, 物質安全資料表) 上傳到中心廠，由中心廠審核或退件，完成物料的綠色符合性確認
	測試報告到期（超過 1 年），系統自動寄送通知信給衛星廠，衛星廠再上傳未過期報告到中心廠端審核
	蒐集衛星廠 ISO 等標準系統證書及管理有效性

當地採購金額比例



當地採購政策
因應地域性、配合度、時效性及產品屬性製造地等考量，故採購使用當地採購比率較高。

原物料重量與比例



2013 年原物料重量與比例	
原物料	重量
電子零組件	105.75 公噸
包裝	66.55 公噸
機殼	29.25 公噸
總計	201.55 公噸



提升消防緊急照明效能



提升消防緊急照明效能可每年節約 40,124.16 百萬焦耳（1 度電 = 3.6 百萬焦耳）的能源使用，同時也能降低照明設備每年的維修費用。

改善方式：

1. 目前廠內緊急照明器具為 20 瓦 *2, 24 小時市電供應燈管 10 瓦 *1。
 2. 當緊急事故時，由電池供應另一迴路燈管 10 瓦 *1。
 3. 把供應市電 10 瓦 *1 改為 2 瓦~5 瓦燈泡及迴路更改。

更換前：



更換後：



項目	更換前	更換後
緊急照明	$2,580 \text{ 瓦} \times 24 \text{ 小時} \times 30 \text{ 天} \times 12 \text{ 月}$ $= 22,291.2 \text{ 度}$	$1,290 \text{ 瓦} \times 24 \text{ 小時} \times 30 \text{ 天} \times 12 \text{ 月}$ $= 11145.6 \text{ 度}$
損耗電費	$22,291.2 \text{ 度} \times 2.2571 \text{ 元 / 度} = 50,313 \text{ 元}$	$11145.6 \text{ 度} \times 2.2571 \text{ 元 / 度} = 25,156 \text{ 元}$
損壞率維護評估	$52 \text{ 支} (20\% \text{ 損壞率}) \times 30 \text{ 元} = 1,560 \text{ 元}$	$52 \text{ 顆} (20\% \text{ 損壞率}) \times 10 \text{ 元} = 520 \text{ 元}$

備註：每一度電費 2.2571 元為月平均流動電費

9 傳遞善念

- 9.1 慈善捐款
 - 9.2 關懷當地社區
 - 9.3 重視弱勢族群



9 傳遞善念

群聯相信要讓社會變得更美好，必須要將善念傳遞出去。運用企業的資源與能力來幫助需要幫助的對象，在幫助的同時，讓這些受助者了解到將善念傳遞下去的重要性，願意發揮自己的影響力來幫助下一個需要幫助的對象。唯有將善念不斷延續下去，社會才會有更多的希望，讓更多人願意無償的付出與協助，讓社會處處充滿人情溫暖。

9.1 慈善捐款



群聯捐款的對象是以當地中小型慈善機構為主，因為地區性的中小型慈善機構其實更需要協助，將資源分配給最需要的對象才能發揮資源的最大價值，並且長期持續捐助，因為有群聯的長期支持與協助，讓慈善機構能全心投入於照顧弱勢族群，因為在他們背後有著群聯的長期支持與協助。

除了協助公益團體之外，潘董事長也樂於至各校區或慈善團體演講，分享過去創業經驗，激勵更多有創業夢想的年輕人採取行動，也在學校設立獎勵優秀清寒學生的學校獎學金及特殊教育的獎學金、贊助學校社團的研究或訓練活動、捐助各地醫療研究。此外，也會視當地社區需求捐款給竹南國小、鄉鎮農會、社區廟宇及救難協會等，協助其改善軟硬體設施或舉辦相關活動，積極地向社會上需要的團體盡一份力量。



歷年協助對象與內容

協助年度	協助對象	協助內容
2013	華山基金會、華嚴、新苗、家扶基金會、幼安教養院、心路、自閉症協進會、聖家啟智中心、伊甸基金會、早產兒基金會等	除每年固定捐款及物資外，2013 年群聯首次舉辦慈善路跑活動，聯合廠商、客戶和員工的力量為數十個慈善機構募得善款共 223,512 元，群聯額外捐贈 230 萬，使各機構能持續專注被照護人日常生活，並進行軟硬體設施的改善
	交大、北科大、清大、工研院、竹南國小、友旺兒童文教基金會、潘文淵文教基金會等	群聯每年支持近 10 場學校或研究機構的學生活動及學術研究，2013 年相關贊助約 830 萬，除了加強產學交流，也向下扎根為產業基礎與人才盡一份力
	交通大學	群聯創辦人為感念母校的教育、飲水思源，共捐贈 1,100 萬贊助交通博愛舊校區賢齊館之改良費用
2012	新竹馬偕醫院	捐贈 26,822 組 LED 燈組（1,337 萬）替換原有院區之傳統燈具改善醫病人員使用空間，減少能源耗損
2011	日本 311 地震	捐助新台幣 300 萬元
2009	幼安教養院、聖家啟智中心、德蘭兒童中心、新苗發展中心、心路基金會、龍眼林基金會、華嚴啟能中心	有機農場開幕園遊會，邀請慈善機構設攤，募得善款共 55,645 元
	台灣八八水災重建	捐助新台幣 10 萬元及員工自主捐款

演講的目的，是宣揚群聯的理念和文化

第一，學生都會對未來感到徬徨。我讀書時就是這樣，雖然學校也會辦演講，但是講者都是五十多歲的成功企業家，他的話我聽不懂，也做不到！如果我的演講，能對學生的信心有一點點提升的話，這是功德一件！

第二，群聯還需要 200 個工程師；但是一遇到聯發科，我就沒轍。很多交通大學的學弟，報到手續都辦好了，上班當天卻告訴我，「我爸媽、我女朋友、我女朋友爸媽都說，聯發科股價比較高！」我被搞得好累呀！

所以，我決定從小地方耕耘。講 100 場，總有兩人願意來群聯吧？（笑）我告訴學生，去上千人的大公司，你頂多是很厲害的小嘍囉。當聯發科還小的時候，願意去的一定都是很有抱負的人；現在它很大了，有抱負的人不一定會去，這就是群聯的機會。但是，我如果不好好做「功德」，別人也不知道「群聯電子」呀！

我不會在演講中宣傳，說做這一行可以「一夕致富」，因為那是不可能的！我只會告訴學生，未來不美好，但你只要努力一點，就會好一點！

資料來源：經理人◎ CEO 講堂 - 求生意志，比策略更強悍！

2013 年學術類捐款總額

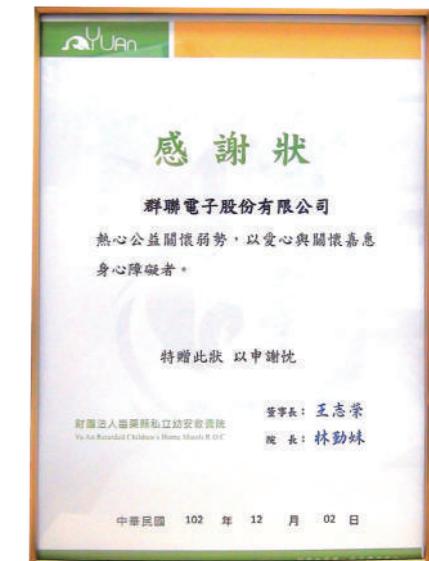
類別	捐贈對象	合計（新台幣）
學術	國立交通大學 - 專案	6,500,000
	國立交通大學 - 講座	4,000,000
	潘文淵文教基金會	3,000,000
	工業技術研究院	687,119
	國立交通大學 - 學生活動	444,741
	國立清華大學 - 學生活動	210,000
	台北科技大學 - 學生活動	100,000
	苗栗縣竹南國小	100,000
	中華民國科技管理學會	50,000
	台灣資訊儲存技術協會	50,000
	國立台灣大學 - 學生活動	15,000
學術類捐款總額		15,156,860

2013 年社會類捐款總額

類別	捐贈對象	合計（新台幣）
社會	肝病防治學術基金會	1,000,000
	友旺文教基金會（愛柏園）	500,000
	華山社會福利慈善事業基金會	343,765
	苗栗縣私立新苗發展中心	292,000
	心路社會福利基金會	272,000
	苗栗縣自閉症協進會	250,135
	苗栗縣私立華嚴啟能中心	246,915
	台灣兒童暨家庭扶助基金會新竹分事務所	231,820
	苗栗縣私立幼安教養院	221,000
	苗栗縣私立聖家啟智中心	212,000
	伊甸社會福利基金會新竹分事務所	200,000
	台灣陸商服務交流協會	150,000
	毒藥物防制發展基金會	100,000
	台灣早產兒基金會	32,905
	時代基金會 - 清寒學生贊助	30,000
	桃園縣私立脊髓損傷潛能發展中心	10,000
	社會類捐款總額	4,092,540

9.2 關懷當地社區

群聯多年來關懷與協助竹苗地區多家弱勢團體，如教養院、育幼院、養護中心等機構，實際參訪並深入了解需要協助的地方，給予適當的協助（捐款、物資）。同時，也會邀請部門主管一同參與「慈善關懷參訪活動」，體認社會另一個被遺落的族群，集結群體力量給予更多關懷與協助。



2011 年 - 2013 年長期關懷與協助對象

項目	協助團體	關懷對象
1	新苗發展中心	15 歲以上之心智、自閉、多重、失智症及唐氏症等
2	聖家啟能中心	0-6 歲提供發展遲緩兒早期療育與復健
3	華山基金會	老人服務
4	自閉症協進會	學齡前自閉症障礙類或其他心智障礙類兒童
5	伊甸基金會	年滿 15 歲至 64 歲，領有身心障礙手冊
6	心路基金會	0 歲以上發展遲緩及障礙兒童
7	幼安教養院	0-60 歲以上，以智能障礙及多重障礙（合併智能障礙）為主
8	新竹家扶中心	凡兒童未滿十八歲
9	華嚴啟能中心	凡年滿 16 歲以上持有身心障礙手冊之心智障礙者
10	早產兒基金會	早產兒的預防與教育醫療照顧品質

早產兒基金會

群聯長期與當地社區互動與溝通，了解到在竹苗當地醫院有早產兒醫療設備與資源的問題需求。一般在懷孕過程中，早產發生率佔所有懷孕的 8 ~ 10%，且佔新生兒死亡的 80%，同時，也

伴隨著許多潛在問題，例如，早產兒需要靠呼吸器維持呼吸，或患有高黃疸血症、敗血症、呼吸道等疾病。



為了降低與減少早產兒的照顧問題和困難，使竹苗地區的早產兒有更完善的醫療照護，群聯在 2014 年特別透過早產兒基金會捐贈新竹馬偕醫院早產兒高流量鼻導管套件和高頻呼吸器，讓竹苗地區的懷孕婦女感受到當地企業的關懷與愛心。

9.3 重視弱勢族群

為了支持弱勢團體自立，在公司七樓餐廳設立了義賣專區，弱勢團體能不定期駐廠愛心義賣、活動宣導以及募款，而員工們也都展現將善念傳遞出去的理念，全力支持與配合，每次義賣都能獲得員工的熱烈迴響。2013 年度愛心義賣場次共 60 場！

義賣團體	義賣品項
華嚴啟能中心	蘭花盆栽
幼安教養院	蘿蔔糕、滷味、月餅等
聖家啟智中心	水餃、活動票卷、馬卡龍
自閉症協進會	春聯、紅包袋、納豆草莓、手工包包
新苗發展中心	水果酥、小植栽
新竹家扶中心	玩偶、公仔、鑰匙圈
心路基金會	寬寬撲滿、香皂、蛋捲
華山基金會	客家美食、中秋禮盒



2013 年度二手物資募集捐贈

捐贈對象	募集物資
華嚴啟能中心	二手物資、愛心發票、豆漿機、燉鍋、暖風機、二手衣物
幼安教養院	二手物資、愛心發票、CD 音響
華山基金會	二手物資、愛心發票、電腦、按摩枕
新苗發展中心	二手物資、愛心發票

在廠內更設置愛心發票箱、二手物資募集區，舉凡衣物、小型家電用品、書藉…等堪用的物資，皆是我們收集的標的。這活動已連續 3 年，每年超過 5 次捐贈。

廠內電子佈告欄更是我們傳遞愛心的園地志工活動、愛心園遊會、慈善募款等訊息，都會不定時的在此發佈。

群聯於 2013 年舉辦慈善路跑活動，邀集客戶及廠商一起加入愛心的行列，同時也邀請弱勢團體來表演、義賣或參與活動，讓更多人瞭解、接受與支持他們。



心路專區

從 2012 年開始，由群聯贊助經費，用於支持心路基金會新竹兒童日托中心進行音樂治療課程，讓每位寶貝都能在專業的音樂治療師帶領下，獲得幫助。對每位孩子而言，每周的一堂課總是令人期待，音樂治療師會準備許多的樂器及音樂，來提昇孩子的參與及學習興趣，以提升每位孩子不同的能力。



感謝 群聯電子邀請心路基金會參與此次的愛心路跑活動，在此次活動進行過程中或每一次的寬寬回娘家及義賣，我們都能深深感受到您們的熱情及無微不至的協助，此次的連結也讓大家的愛心能與心路的寶貝們更加的靠近，讓我們感受到無限的愛與溫暖，更讓心路在新竹的服務得以更加茁壯，本人謹代表心路基金會新竹分會全體工作員工，向群聯電子由衷致上無限的感謝與祝福。

財團法人心路社會福利基金會新竹分會事務所
主任 楊玉玲



音樂治療

透過樂音和節奏，對生理疾病或心理疾病的患者進行治療的方法，主要針對在身心方面「有需要」進行治療的個案，針對其「需要治療」的部份，進行「有計劃」、「有目的」的療程。透過聽覺刺激大腦的運作，利用音樂的頻率讓腦波進入到 Alpha 波（8~12Hz）狀態，可以使人的身心處於放鬆的狀態，此時人腦接受外部訊息或內部思考都較為敏銳，在這時候由專業的治療師給予適當的心理或生理上的調整。

紐西蘭音樂協會指出：「音樂是一種強大且有幫助的用具，用來建立溝通的管道，支持兒童或成人在心智、肢體、社會行為和情緒的學習與重建。」

群聯電子的創業故事—饅頭理論

有一天，我媽媽說，「你捐很多錢了，別再捐了，要留給小孩子。」我跟我媽媽說一句話：「當初如果不是他們幫我，我也沒有今天，那這個情你怎麼還？怎麼還都還不清的。」我的理論是，當你快餓死了，人家給你兩顆饅頭，你吃飽有力氣去找工作，才活了下來。十年後，你發財了，你說你還他兩顆饅頭，外加一顆利息，總共三顆還給他，就這樣還掉了，這像話嗎？

恩典不是這樣還的吧，你應該是要幫在那個點上。況且，那個錢不是拿去丟掉，而是繼續培養下一代，如果能再多培養幾個人出來，二十年後有了成就，可以在反過頭去幫助別人。我有能力站在這裡，是很多人幫我的，今天如果他沒有需要就算了，我不會去送他骨董什麼的，那沒必要，但如果他有需要，我一定會幫忙。

資料來源：為自己爭氣－群聯電子十年 318 億元的創業故事

專有名詞彙表

英文縮寫	英文全名	中文名稱
AES	Advanced Encryption Standard	進階加密標準
DEVSLP	Device Sleep	設備休眠
DRAM	Dynamic Random Access Memory	動態隨機存取記憶體
DSP	Digital Signal Processor	數位信號處理器
EICC	Electronic Industry Code of Conduct	電子行業公民聯盟行為守則
EICC/GeSI	Electronic Industry Code of Conduct & Global e-Sustainability Initiative	電子行業公民聯盟及全球電子可持續發展倡議組織
eMMC	Embedded MultiMedia Card	內嵌式多媒體儲存卡
LDPC	Low-Density Parity-Check	低密度奇偶校驗碼
MLC	Multi-Level Cell	多準位儲存單元
mSATA	mini-SATA	迷你固態硬碟
NAND Flash	NAND Flash	儲存型快閃記憶體
NFC	Near Field Communication	近場無線通訊
PATA	Parallel ATA, Parallel Advanced Technology Attachment	並列先進控制器技術
PCI-E	PCI Express, Peripheral Component Interconnect Express	高速電腦匯流排裝置規格
PCIE Gen3 PHY	PCIe G3 Physical Layer	高速電腦匯流排 G3 實體層
RTOS	Real-Time Operating System	即時作業系統
SATA	Series ATA, Serial Advanced Technology Attachment	序列先進控制器技術
SD	Secure Digital Card	記憶卡
SiP	System in Package	系統級封裝
SSD	Solid State Disk, Solid State Drive	固態硬碟
TLC	Triple-Level-Cell	三準位儲存單元
UFS Gear 3 PHY	Universal Flash Storage, UFS Gear 3 Physical Layer	通用快閃記憶體儲存實體層
UHS-ISDXC	Ultra-High Speed I, UHS-I Secure Digital High Capacity	高速高容量快閃記憶卡
USB	Universal Serial Bus	隨身碟
uSSD	micro SSD	微型固態硬碟
WTG	Windows To Go	支援視窗作業 8
xD-Picture	Extreme Digital-Picture Card	圖像記憶卡
Cfast Card	CompactFast Card	高速微型快閃記憶卡
M.2 SSD	M.2 NGFF SSD NGFF, Next Generation Form Factor	次世代多功能模組固態碟

獨立保證意見聲明書

群聯電子股份有限公司 2013 年企業永續報告

英國標準協會與群聯電子股份有限公司(簡稱群聯電子)為相互獨立的公司，英國標準協會除了針對群聯電子 2013 年企業永續報告進行評估和查證外，與群聯電子並無任何財務上的關係。

本獨立保證意見聲明書的目的，僅作為對下列有關群聯電子企業永續報告所界定範圍內的相關事項進行保證之結論，而不作為其他之用途。除對查證事實提出獨立保證意見聲明書外，對於關於其他目的之使用，或閱讀此獨立保證意見聲明書的任何人，英國標準協會並不負有或承擔任何有關法律或其他之責任。

本獨立保證意見聲明書係基於群聯電子提供予英國標準協會之相關資訊審查所作成之結論，因此審查範圍乃基於並侷限在這些提供的資訊內容之內，英國標準協會認為這些資訊內容都是完整且準確的。

對於這份獨立保證意見聲明書所載內容或相關事項之任何疑問，將由群聯電子一併回覆。

查證範圍

群聯電子與英國標準協會協議的查證範圍包括：

1. 整份報告內容及 2013 年群聯電子在台灣之營運系統與活動。
2. 依照 AA1000 保證標準(2008)的第 1 應用類型評估群聯電子遵循 AA1000 當責性原則標準的本質和程度，不包括對於報告揭露的資訊/數據之可信賴度的查證。

本聲明書以英文作成並已翻譯為中文以供參考。

意見聲明

我們總結群聯電子企業永續報告內容，對於群聯電子的相關運作與績效則提供了一個公平的觀點。我們相信有關群聯電子 2013 年的經濟、社會及環境等績效指標是被正確無誤地呈現。報告所揭露的績效指標展現了群聯電子對識別利害關係人的努力。

我們的工作是由一組具有依據 AA1000 保證標準(2008)查證能力之團隊執行，以及策劃和執行這部分的工作，以獲得必要的訊息資料及說明。我們認為就群聯電子所提供的足夠證據，表明其依據 AA1000 保證標準(2008)的報告方法和他們的自我聲明符合全球報告倡議準則係屬公允的。

查證方法

為了收集與作成結論有關的證據，我們執行了以下工作：

- 對來自外部團體的議題相關於政策進行高階管理層審查，以確認本報告中聲明書的合適性；
- 與群聯電子管理者討論有關利害關係人參與的方式，然而，我們並無直接接觸外部利害關係人；
- 訪談 15 位與永續性管理、報告編製及資訊提供有關的員工；
- 審查有關組織的關鍵性發展；
- 審查內部稽核的發現；
- 審查報告中所作宣告的支持性證據；
- 針對公司報告及其相關 AA1000 保證標準(2008)中描述有關包容性、重大性及回應性原則的流程管理進行審查。

結論

針對包容性、重大性及回應性之 AA1000 當責性原則與全球永續性報告 G3.1 版指南(GRI G3.1)的詳細審查結果如下：

包容性

2013 年報告反映出群聯電子對利害關係人之承諾，以發展及達成對企業社會責任具有責任且策略性的回應。此系統正被發展以產生必要的資訊。報告中已公正地報告與揭露經濟、社會和環境的訊息，足以支持適當的計畫與目標設定。以我們的專業意見而言，這份報告涵蓋了群聯電子的包容性議題。然而，未來的報告可以進一步加強以下的項目：

- 持續依市場與公司發展現況鑑別可能新增之議題，並加強既有議題的深廣度。

重大性

群聯電子公布永續經營相關資訊使利害關係人得以對公司的管理與績效進行判斷。以我們的專業意見而言，這份報告適切地涵蓋了群聯電子的重大性議題。然而，未來的報告可以進一步加強以下的項目：

- 鼓勵納入更多元之重大性議題並結合現有之風險與機會分析，進一步發展成為公司核心策略。

回應性

群聯電子執行來自利害關係人的期待與看法之回應。群聯電子已發展相關道德政策，作為提供進一步回應利害關係人的機會。以我們的專業意見而言，這份報告涵蓋了群聯電子的回應性議題。然而，未來的報告可以進一步加強以下的項目：

- 持續地發展及更新利害關係人參與之相關回應策略，為能提升提供利害關係人資訊之可靠度，鼓勵尋求 AA1000 保證標準(2008)的第二類型查證。

全球永續性報告 G3.1 版指南

群聯電子提供有關符合全球永續性報告 3.1 版指南(GRI G3.1)的自我宣告，與相當於 A+ 分級的相關資料。基於審查的結果，我們確認報告中參照 GRI 的社會責任與永續發展的核心指標已被報告、部分報告或省略。以我們的專業意見而言，此自我宣告涵蓋了群聯電子的社會責任與永續性議題。然而，未來的報告可以進一步增進以下的項目：

- 鼓勵將目前為部分揭露指標所需之資訊系統化，未來可朝全揭露方向努力以增進利害關係人閱讀之信心。

保證等級

依據 AA1000 保證標準(2008)我們審查本聲明書為中度保證等級，如同本聲明書中所描述的範圍與方法。

責任

這份企業永續報告所屬責任，如同責任信中所宣稱，為群聯電子負責人所有。我們的責任為基於所描述的範圍與方法，提供專業意見並提供利害關係人一個獨立的保證意見聲明書。

能力與獨立性

英國標準協會於 1901 年成立，為全球標準與驗證的領導者。本查證團隊係由具專業背景，且接受過如 AA1000AS、ISO14001、OHSAS18001、ISO14064 及 ISO9001 之一系列永續性、環境及社會等管理標準的訓練，具有主導稽核員與碳足跡查證員資格之成員組成。本保證係依據 BSI 公平交易準則執行。

For and on behalf of BSI:

Peter Pu
Managing Director BSI Taiwan
04 September, 2014

AA1000
Licensed Assurance Provider
000-4

GRI G3.1 Guideline 指標項目對照表

一般揭露

	揭露章節	頁碼
1. 策略與分析		
1.1 組織的最高決策者對其永續性與組織及其策略之相關聲明	2 董事長的話	004
1.2 組織對關鍵衝擊、風險及機會之簡單陳述	4.3 經營挑戰 5.5 風險管理	026 042
2. 公司概況	揭露章節	
2.1 組織名稱	1 關於永續報告	002
2.2 主要品牌、產品和服務	4.1 商業模式	017
2.3 組織營運架構，包括主要部門、營運公司、子公司與轉投資公司	4.2 全球運籌	023
2.4 組織總部位置	1 關於永續報告	002
2.5 組織營運所在國家數及國家名，包括：主要營運的所在國或與永續經營有關的所在國	4.2 全球運籌	023
2.6 所有權性質與法律形式	4 認識群聯	013
2.7 產品或服務供應之市場	4.2 全球運籌	023
2.8 組織規模（包括員工人數、營運活動、銷售淨額、總市值、產品或服務數量）	4 認識群聯	013
2.9 報告期間組織規模、結構、所有權遇重大變更	無重大改變	
2.10 報告期間所獲得之獎項榮譽	4.6 榮耀與肯定	032
3. 報告參數	揭露章節	
3.1 所提供資訊之期間	1 關於永續報告	002
3.2 上一份報告的日期	1 關於永續報告	002
3.3 報告出版週期	1 關於永續報告	002
3.4 報告聯絡或詢問之處	1 關於永續報告	002
3.5 定義報告內容的流程，包括：決定關鍵性、報告內容的優先順序、辨識預期使用報告的利害關係人	3 利害關係人溝通	007
3.6 報告範圍（如國家、部門，附屬機構，租用設施，合資企業，供應商）	1 關於永續報告	002
3.7 說明報告書範圍或界限的限制	1 關於永續報告	002
3.8 合營企業、子 / 分公司、租賃設施、外包業務，以及其他可能顯著影響跨越報告期間 / 或跨越公司可比較性的報告基礎	1 關於永續報告	002
3.9 資料量測技術與計算基礎，包括假設與用在編輯指標的基本估計技術和其他資訊	1 關於永續報告	002
3.10 與以往報告重複之說明及其原因	首次發行	
3.11 與以往報告的顯著差異	首次發行	
3.12 GRI 指標索引	GRI 對照表	097
3.13 報告書之外部驗證政策與目前實施方式	第三方認證聲明	105
4. 公司治理、承諾及參與	揭露章節	
4.1 組織的治理架構（依性別、年齡及少數族群等分類，及獨立 / 非高階經理人成員、最高治理階層成員比例）	5.1 董事會與監察人	036
4.2 指出董事長是否兼任行政職位	5.1 董事會與監察人	036
4.3 獨立董事成員和性別	5.1 董事會與監察人	036
4.4 股東及員工向最高治理機構提出指導或建議的機制	7.5 員工溝通	066
4.5 對最高治理機構成員、高階經理人及行政人員的報酬（包含離職安排）與機構績效（包含社會及環境績效）之間的關聯	5.4 薪酬委員會	041
4.6 最高公司治理單位避免利益衝突之程序	5.3 誠信經營	040
4.7 如何決定最高治理機構及其委員會的組成、其應具備的資格及專長，包括對性別和其他多樣性指標的考慮	5.1 董事會與監察人	036
4.8 企業內部產生的使命、價值觀、行為準則的陳述與經濟、環境和社會績效相關的原則及其實施情況	4 認識群聯 8 環境責任 9 傳遞善念	013 071 089
4.9 最高治理機構對報告機構如何確定和管理經濟、環境及社會績效（包括相關的風險、機會），以及對機構是否遵守國際公認的標準、行為守則及原則的監督程序	5.5 風險管理	042
4.10 最高公司治理單位評估本身在經濟、環境與社會績效表現之流程	4 認識群聯 8 環境責任 9 傳遞善念	013 071 089
4.11 說明組織預防措施或原則	5.5 風險管理	042
4.12 機構參與或支持外界發起的經濟、環境和社會公約、原則或其他倡議	7 真心照顧員工 8 環境責任	049 071
4.13 公司參與商業協會，和（或）全國及國際性擁護機構的會員資格	4.6 榮耀與肯定	032
4.14 利害相關者之清單	3 利害關係人溝通	007
4.15 利害相關者之鑑別	3 利害關係人溝通	007
4.16 與利害關係人之互動，依類型及與利害關係人之接觸頻率	3 利害關係人溝通	007
4.17 利害相關者主要關注之議題及企業如何回應這些議題和顧慮，包括透過報告的呈現等	3 利害關係人溝通	007

績效指標

揭露程度表示說明：● 完整揭露；○ 部分揭露

經濟績效指標		揭露程度	揭露章節	頁碼
EC	管理方針	●	4.1 商業模式	017
EC1	產生和分配的直接經濟價值，包括年度銷售額、營運成本、員工獎酬、捐助、社區投資、保留盈餘、股利和稅捐支出等	●	4.1 商業模式 9.1 慈善捐款	017 090
EC2	因氣候變遷而對組織作業造成的財務負擔及其他風險、機會	●	2013 年未針對氣候變遷進行機會與風險評估	
EC3	組織擬定的福利計劃承諾範圍	●	7.3 薪資福利	057
EC4	政府給予的重大財政補貼	●	群聯電子在 2013 年符合「促進產業升級條例第 9 條」以及「產業創新條例第 10 條」財政補貼條件	
EC5	不同性別的基本薪資與當地最低基本薪資的比例範圍	●	7.3 薪資福利	057
EC6	對於重要營運據點當地供應商之政策、執行與支出比例	●	8.4 綠色供應鏈	085
EC7	組織在重要營運地雇用當地員工的程序，以及當地雇用高階經理人所佔的比例	●	7.1 員工概況 7.2 勞工政策	050 055
EC8	透過商業活動、實物捐贈或免費專業服務，主要為大眾利益而提供的基礎建設投資及服務的發展與衝擊	●	9 傳遞善念	089
EC9	了解與描述重大的間接經濟衝擊，包括衝擊範圍	●	9 傳遞善念	089
環境績效指標		揭露程度	揭露章節	
EN	管理方針	●	8.1 環安衛政策	073
EN1	原物料之重量與用量	●	8.4 綠色供應鏈	085
EN2	使用再生原料作為生產原料之比例	●	8.1 環安衛政策	073
EN3	直接的主要能源消耗量	●	8.1 環安衛政策	073
EN4	間接的主要能源消耗量	●	8.1 環安衛政策	073
EN5	經環境保護及提高效益而節省的能源	●	8.5 節能減碳	087
EN6	提供具有能源效益或基於可再生能源的產品及服務的計畫，以及計畫的成效	●	8.3 綠色產品	082
EN7	減少間接能源消耗的計畫及成效	●	2013 年未針對其他間接能源消耗進行相關減量計畫	
EN8	依各來源劃分的總耗水量	●	8.1 環安衛政策	073
EN9	用水對水源之顯著影響	●	群聯無製造行為且未設置生產線，無製程有害廢水，各項環境指標依法定期進行檢測或申報，以避免污染廠區週邊之環境品質，因此，對水源無重大影響	
EN10	循環及再利用水的百分比及總量	●	8.1 環安衛政策	073
EN11	位於或鄰近生態保護區之土地位置與面積	●	群聯苗栗廠房位於工業園區內，並無位於環境敏感區或生態保育區	
EN12	活動、產品與服務對生態保護區及生物多樣性之其他區域的顯著影響說明	●	群聯苗栗廠房位於工業園區內，並無位於環境敏感區或生態保育區	
EN13	受保護或經復育的棲息地	●	群聯苗栗廠房位於工業園區內，並無位於環境敏感區或生態保育區	
EN14	對生物多樣性之策略、行動及未來計畫	●	群聯苗栗廠房位於工業園區內，並無位於環境敏感區或生態保育區	
EN15	於企業營運活動區域中，對有列入國際自然保護聯盟（IUCN）紅色名單種類與國家保育類生物清單中的生物造成影響者，需依絕種風險程度別列出數量	●	群聯苗栗廠房位於工業園區內，並無位於環境敏感區或生態保育區	
EN16	直接及間接溫室氣體總排放量	●	8.2 ISO 委員會	078
EN17	其他相關間接溫室氣體排放量，如員工運輸、商務旅行等，並以二氧化碳對等值說明間接溫室氣體排放總量	●	8.2 ISO 委員會	078
EN18	減少溫室氣體排放之計畫及成效	●	8.5 節能減碳	087
EN19	按重量計算臭氧消耗性物質排放量	●	8.2 ISO 委員會	078
EN20	按種類及重量計算氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx）及其他重要氣體排放量	●	群聯無生產活動，未排放空氣污染物，故本項不適用	
EN21	按品質及排放目的說明廢水排放總量	●	8.1 環安衛政策	073
EN22	依種類及處理方法劃分之廢棄物量	●	8.1 環安衛政策	073
EN23	重大洩漏之總次數及量	●	2013 年無重大洩漏事件發生 8.3 綠色產品	082
EN24	按照巴賽爾公約附錄一、二、三與八條款提及的有害廢棄物，經運輸、進口、輸出或處理的總重量，及經國際船運輸的廢棄物百分比	●	無境外運輸，廢電子零組件及下腳料最終處置為資源化或再利用 8.1 環安衛政策	073
EN25	受機構污水及其他（地表）徑流排放嚴重影響的水體及相關棲息地的位置、面積、保護狀態及生物多樣性價值	●	群聯無製造行為且未設置生產線，無製程有害廢水，各項環境指標依法定期進行檢測或申報，以避免污染廠區週邊之環境品質	

環境績效指標		揭露程度	揭露章節	頁數
EN26	降低其產品及服務對環境的衝擊之計畫與成效	●	8.2 ISO 委員會 8.3 綠色產品	078 082
EN27	按類別說明，售出產品及回收售出產品之包裝物料的百分比	●	8.1 環安衛政策	073
EN28	重大違反環保法令之事件及處罰總金額或非罰金之制裁次數	●	2013 年無違反環保法令相關罰款 8.1 環安衛政策	073
EN29	運送商品、貨物、原物料及員工通勤等之運輸產生的重大環境影響	●	8.1 環安衛政策	073
EN30	按類別說明總環保支出與投資	●	8.1 環安衛政策	073
勞動行為與合理工作績效指標		揭露程度	揭露章節	
LA	管理方針	●	7.2 勞工政策	055
LA1	按地區／國別、雇用類型、雇用合約及性別區分之勞工總數	●	7.1 員工概況	050
LA2	按年齡、性別和區域劃分之新進員工人數、比例與員工離職人數和離職率	●	7.1 員工概況	050
LA3	於主要營運據點提供予全職員工之福利	●	7.3 薪資福利	057
LA4	員工參與勞資協議組織之比例	●	7.5 員工溝通	066
LA5	重大作業改變的最短通知期及是否明訂於勞資協議中	●	7.2 勞工政策	055
LA6	描述由勞資雙方代表參加的正式聯合勞工健康安全委員會之勞工比例，藉以監督和指導職業健康安全計劃	●	7.6 職場健康與安全	068
LA7	按地區和性別劃分的公傷率、職業病比率、損失工作日、缺勤率及與工作有關之死亡事故人數	●	7.6 職場健康與安全	068
LA8	對員工、家屬、社區等針對嚴重疾病之教育訓練、諮詢、預防及風險控管計劃	●	7.6 職場健康與安全	068
LA9	健康及安全相關議題被列入與工會達成之正式協議中	●	群聯無成立工會，但在勞資會議上有提出健康與安全相關議題 7.5 員工溝通	066
LA10	按性別和員工職級劃分，每名員工每年平均受訓時數	●	7.4 培育與教育	063
LA11	加強員工持續就業能力及協助員工轉職的技能管理與終身學習計畫	●	7.4 培育與教育	063
LA12	按性別劃分，接受定期績效及職業發展考評的員工百分比	●	7.3 薪資福利	057
LA13	按性別、年齡、少數族裔成員及其他多元化指標劃分，公司高階管理成員和各類員工的組成	●	5.1 董事會與監察人 7.1 員工概況	036 050
LA14	按員工類別和主要營運地區劃分男女基本薪資比率	●	7.2 勞工政策	055
LA15	按性別劃分，產假／陪產假後回復工作和工作留存率	●	7.1 員工概況	050
人權績效指標		揭露程度	揭露章節	
HR	管理方針	●	7.2 勞工政策	055
HR1	有多少公司重大投資協議與合約，載有關注人權之條款或經過人權篩選之件數和佔總重大投資件數之比例	●	未包含人權條款，僅有符合當地法規要求	
HR2	已進行人權審查及相關行動之供應商、承包商、其他商業夥伴的百分比	●	8.4 綠色供應鏈	085
HR3	員工接受公司因營運制定之人權相關政策與程序的訓練總時數與受訓員工百分比	●	2013 年未進行人權相關訓練 7.4 培育與教育	063
HR4	歧視案件發生次數及組織採取之相關行動	●	2013 年無相關事件發生 7.2 勞工政策	055
HR5	組織於營運及對主要供應商，產生可能違反或嚴重危及結社自由及集體談判之相關作業活動與相關保障措施	●	7.2 勞工政策	055
HR6	組織於營運及對主要供應商，產生可能危及童工之風險事件及有效杜絕童工的措施	●	7.2 勞工政策	055
HR7	組織於營運及對主要供應商，產生強迫或強制性勞動之風險事件及有效消除所有強迫、強制勞動之措施	●	7.2 勞工政策	055
HR8	保全人員接受與公司營運相關之人權政策訓練之總時數	●	2013 年未進行人權相關訓練	
HR9	涉及侵犯原住民權利的個案總數及組織採取之行動	●	2013 年無相關事件發生	
HR10	接受人權審查和／或影響評估之營運據點的百分比和總數	●	7.2 勞工政策	055
HR11	經正式申訴機制解決與人權相關的申訴數量	●	2013 年無與人權相關之申訴案件 7.4 員工溝通	066
社會績效指標		揭露程度	揭露章節	
SO	管理方針	●	9 傳遞善念	089
SO1	評估與管理當地社區參與、影響評估和發展方案相關營運活動之比例	●	9.2 關懷當地社區	093
SO2	已實施貪瀆風險分析的事業單位及百分比	●	2013 年無進行貪瀆風險分析	
SO3	受過組織反貪瀆政策及課程訓練之員工百分比	●	2013 年無進行反貪瀆相關訓練 7.4 培育與教育	063
SO4	針對貪瀆案件所採取的行動	●	5.3 誠信經營	040
SO5	對公共政策的立場及發展、遊說公共政策方面之參與	●	無相關情事	
SO6	對政黨、政治人物及相關組織做出財物及實務的捐獻	●	無相關情事	

社會績效指標		揭露程度	揭露章節	頁碼
SO7	針對反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為所採取之法律行動總數及其結果	●	無相關情事	
SO8	違反法律法規被處重大罰款的金額，及非金錢性制裁次數	●	2013 年無違反法律相關罰款	
SO9	對當地社區具有重大潛在影響或實際負面影響的營運行為	●	群聯的營運活動均依當地法規規定執行環境保護及相關評估，對當地社區不具有重大潛在或實際負面影響	
SO10	對當地社區具有重大潛在或實際的負面影響之預防和減緩措施	●	2013 年無發生對當地社區造成重大負面衝擊之情事，亦無接獲當地環保部門、周邊社區或社團體的投訴或抱怨	
產品責任績效指標		揭露程度	揭露章節	
PR	管理方針	●	8.3 綠色產品	082
PR1	為改進產品和服務而評估在其生命週期各階段對健康與安全的衝擊，及須接受這種評估的重要產品及服務類別的百分比	●	8.3 綠色產品	082
PR2	按結果類別說明，違反產品及服務生命週期間健康與安全衝擊之相關法規與自願性規約次數	●	2013 年無違反產品與服務相關法規之事件發生	
PR3	程序要求的產品種類與服務資訊，及需要標明這些訊息的重要產品及服務之百分比	●	8.3 綠色產品	082
PR4	按結果類別闡述違反產品與服務訊息標籤之法規與自願性規約次數	●	2013 年無違反產品與服務訊息標籤之事件發生	
PR5	有關客戶滿意度調查措施及調查結果	●	4.5 客戶關係管理	030
PR6	為遵守市場行銷（包括廣告、推銷及贊助）的法律、標準及自願性準則而制定的計畫	●	2013 年群聯無制定審查市場行銷的機制或計劃，亦無任何違規記錄 5.3 誠信經營	040
PR7	按結果類別說明違反市場行銷（包括廣告、推銷及贊助）的法規事件及自願性規約的次數	●	2013 年群聯無制定審查市場行銷的機制或計劃，亦無任何違規記錄 5.3 誠信經營	040
PR8	關於侵犯客戶隱私權及客戶資料外洩之客訴總次數	●	2013 年無相關客訴發生 4.5 客戶關係管理	030
PR9	違反產品及服務之提供與使用的法律法規所處重大罰款之總金額	●	2013 年無違反產品及服務相關法規之事件發生 5.3 誠信經營	040

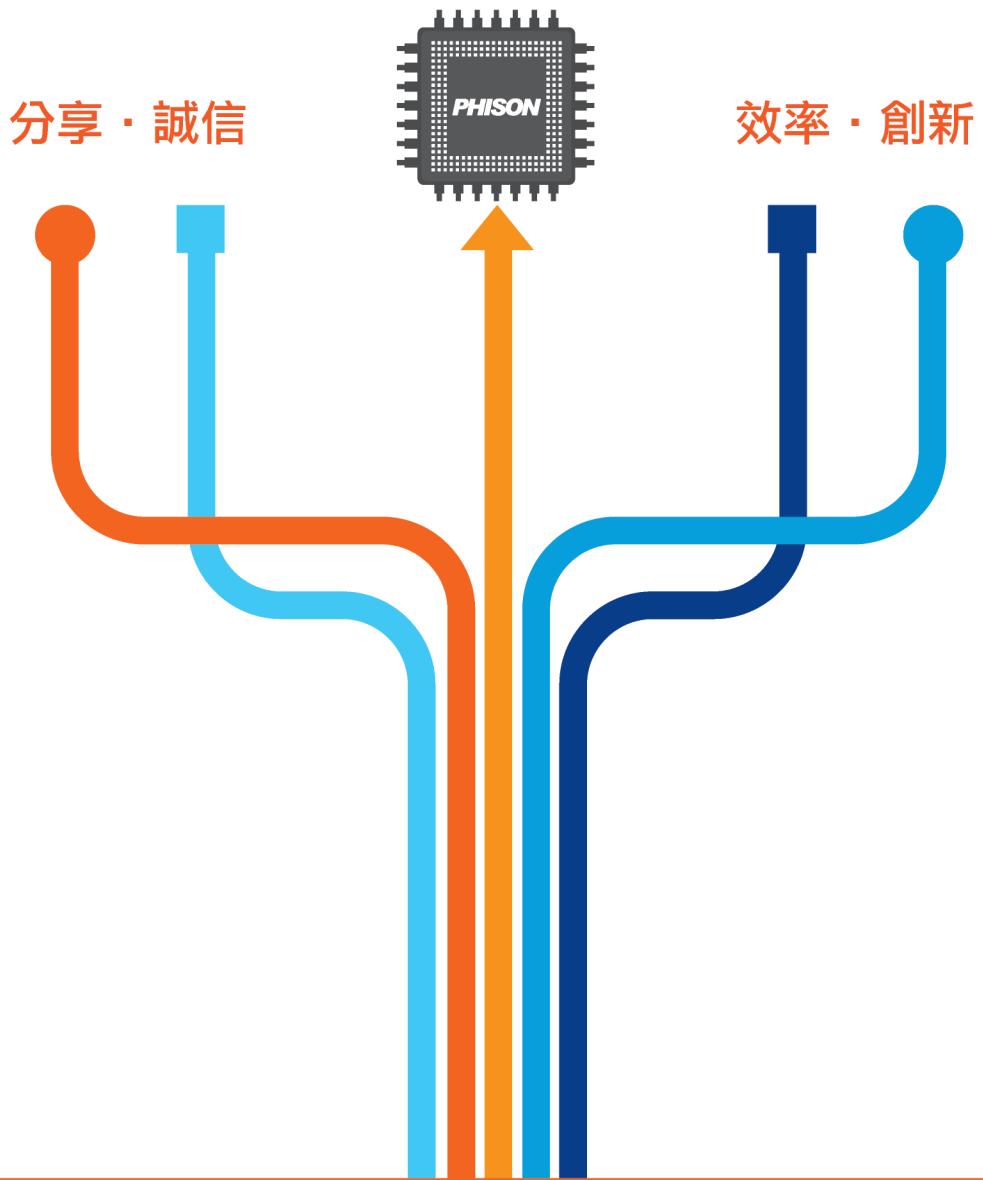
聯合國全球盟約對照表

類別	十項原則	報告書相關章節	頁碼
人權	在企業影響所及的範圍內，支持並尊重國際人權	7.2 勞工政策	055
	企業應確保公司內部不違反人權	7.2 勞工政策	055
勞工部分	保障勞工結社之自由，並有效承認集體談判的權利	7.2 勞工政策	055
	消弭所有型式之強迫性勞動	7.2 勞工政策	055
	有效廢除童工	7.2 勞工政策	055
	消弭雇用及職業上的歧視	7.2 勞工政策	055
環境部分	支持對環境挑戰採取預防性措施	8.1 環安衛政策	073
	採取善盡更多的企業環境責任之做法	8.1 環安衛政策 8.5 節能減碳	073 087
	鼓勵研發及擴散環保化的科技	6.4 未來研發方向 8.3 綠色產品	048 082
反貪腐	企業應努力反對一切形式之腐敗，包含敲詐及賄賂	5.3 誠信經營	040

ISO26000 國際標準七大核心主題對照表			
議題		報告書相關章節	頁碼
組織治理	執行目標時下決策與實施的系統	3 利害關係人溝通 5 公司治理	007 035
人權	符合法規並避免因人權問題造成之風險之查核 人權風險處境 避免有同謀關係 投訴處理 歧視與弱勢族群 公民權和政治權 經濟、社會與文化權 工作的基本權利	7.2 勞工政策 7.2 勞工政策 5.3 誠信經營 7.5 員工溝通 7.2 勞工政策 7.2 勞工政策 7.3 薪酬福利 7.2 勞工政策	055 055 040 066 055 055 057 055
勞動實務	聘僱與聘雇關係 工作條件與社會保護 社會對話 工作的健康與安全 人力發展與訓練	7.1 員工概況 7.2 勞工政策 7.2 勞工政策 7.3 薪酬福利 3 利害關係人溝通 7.5 員工溝通 7.6 職場健康與安全 7.4 培育與教育	050 055 055 057 007 066 068 063
環境	污染預防 永續資源利用 氣候變遷減緩與適應 環境保護，生物多樣性與自然棲息地修復	8.1 環安衛政策 8.1 環安衛政策 8.2 ISO 委員會 8.5 節能減碳 無相關情事，無在生態保護區進行營運	073 073 078 087
公平運作實務	反貪腐 政治參與責任 公平競爭 促進價值鏈的社會責任 尊重智慧財產權	5.3 誠信經營 無相關情事 5.3 誠信經營 8.4 綠色供應鏈 5.5 風險管理 6.3 智慧財產權管理	040 040 040 085 042 047
消費者議題	公平行銷、客觀真實的資訊與公平交易 消費者的健康與安全保護 永續消費 消費者服務、支援、抱怨與爭議解決 消費者資料保護與隱私 提供必要的服務 教育與認知	5.3 誠信經營 8.3 綠色產品 8.3 綠色產品 4.5 客戶關係管理 4.5 客戶關係管理 4.5 客戶關係管理 8.3 綠色產品	040 082 082 030 030 030 082
社區參與發展	社區參與 教育與文化 增加就業機會與技術發展 科技發展 創造財富與收入 健康 社會投資	9.2 關懷當地社區 9.1 慈善捐款 7.2 勞工政策 6 創新研發 4.1 商業模式 7.6 職場健康與安全 9.3 慈善捐款	093 090 055 043 017 068 090

上市上櫃公司企業社會責任實務守則對照表			
條文	內容	報告書相關章節	頁碼
第一章	總則		
第一條	為協助上市上櫃公司實踐企業社會責任，並促進經濟、社會與環境生態之平衡及永續發展，臺灣證券交易所股份有限公司（以下簡稱證券交易所）及財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心（以下簡稱櫃檯買賣中心）爰共同制定本實務守則，以資遵循。 上市上櫃公司宜參照本守則訂定公司本身之企業社會責任守則，以管理其環境社會風險與影響。	1 關於永續報告書	002
第二條	本守則以上市上櫃公司為適用對象，其範圍包括公司及其集團企業之整體營運活動。 本守則鼓勵上市上櫃公司於從事企業經營之同時，積極實踐企業社會責任，以符合平衡環境、社會及公司治理發展之國際趨勢，並透過企業公民擔當，提升國家經濟貢獻，改善員工、社區、社會之生活品質，促進以企業責任為本之競爭優勢。	5 公司治理	035
第三條	上市上櫃公司履行企業社會責任，應本於尊重社會倫理與注意其他利害關係人之權益，在追求永續經營與獲利之同時，重視環境、社會與公司治理之因素，並將其納入公司管理與營運。	3 利害關係人溝通	007
第四條	上市上櫃公司對於企業社會責任之實踐，宜依下列原則為之： 一、落實推動公司治理。 二、發展永續環境。 三、維護社會公益。 四、加強企業社會責任資訊揭露。	5 公司治理	035
第五條	上市上櫃公司應遵守法令及章程之規定，暨其與證券交易所或櫃檯買賣中心所簽訂之契約及相關規範，並宜考量國內外企業社會責任之發展趨勢、公司本身及其集團企業整體營運活動，訂定企業社會責任政策、制度或有關管理制度，經董事會通過。	5 公司治理	035
第二章	落實推動公司治理		
第六條	上市上櫃公司之董事會應盡善良管理人之注意義務，以督促企業實踐社會責任，並隨時檢討其實施成效及持續改進，確保企業社會責任政策之落實。 上市上櫃公司之董事會宜由下列各方面履行企業社會責任： 一、將企業社會責任納入公司之營運活動與發展方向。 二、提出企業社會責任使命（或願景、價值），制定企業社會責任政策聲明。 三、確保企業社會責任相關資訊揭露。	2 董事長的話 5 公司治理	004 035
第七條	上市上櫃公司為健全企業社會責任之管理，宜設置推動企業社會責任之專（兼）職單位，負責企業社會責任政策或制度之提出及執行，並定期向董事會報告。	5 公司治理	035
第八條	上市上櫃公司應本於尊重利害關係人權益，辨識公司之利害關係人並透過適當溝通方式及利害關係人之參與，瞭解其合理期望及需求，並妥適回應利害關係人所關切之重要企業社會責任議題。	3 利害關係人溝通	007
第九條	上市上櫃公司宜遵循上市上櫃公司治理實務守則及上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例，建置有效之公司治理架構及相關道德標準及事項，以健全公司治理。	5.3 誠信經營	040
第十條	上市上櫃公司從事營運活動應遵循相關法規，並落實下列事項，以營造公平競爭環境： 一、避免從事不公平競爭之行為。 二、確實履行納稅義務。 三、反賄賂貪瀆，並建立適當管理制度。 四、企業捐獻符合內部作業程序。	5.3 誠信經營 5.5 風險管理	040 042
第十一條	上市上櫃公司宜定期舉辦董事、監察人與員工之企業倫理教育訓練及宣導前條事項，並將其與員工績效考核系統結合，設立明確有效之獎勵及懲戒制度。	5.4 薪酬委員會	041
第二章	發展永續環境		
第十二條	上市上櫃公司應遵循環境相關法規及相關之國際準則規範，適切地保護自然環境，且於執行業務活動時，應致力於環境永續之目標。	8.1 環安衛政策	073
第十三條	上市上櫃公司宜致力於提升各項資源之利用效率，並使用對環境負荷衝擊低之再生物料，使地球資源能永續利用。	8.1 環安衛政策	073
第十四條	上市上櫃公司宜依其產業特性建立合適之環境管理制度。公司之環境管理制度應包括下列項目： 一、收集與評估營運活動對自然環境所造成影響之充分且及時之資訊。 二、建立可衡量之目標，並定期檢討該等目標之持續性及相關性。 三、定期檢討環境永續宗旨或目標之進展。	8.2 ISO 委員會 8.3 綠色產品	078 082
第十五條	上市上櫃公司宜設立環境管理專責單位或人員，以維護環境管理相關系統，並定期舉辦對管理階層及員工之環境教育課程。	8.2 ISO 委員會	078
第十六條	上市上櫃公司宜考慮對生態效益之影響，促進並教育消費者永續消費之概念，並依下列原則從事研發、生產及服務等營運活動，以降低公司營運對自然環境之衝擊： 一、減少產品與服務之資源及能源消耗。 二、減少污染物、有毒物及廢棄物之排放，並應妥善處理廢棄物。 三、增進原料或產品之可回收性與再利用。 四、使可再生資源達到最大限度之永續使用。 五、延長產品之耐久性。 六、增加產品與服務之效能。	8.3 綠色產品	082

條文	內容	報告書相關章節	頁碼
第十七條	為提升水資源之使用效率，上市上櫃公司應妥善與永續利用水資源，並訂定相關管理措施。 上市上櫃公司於營運上應避免污染水、空氣與土地；如無可避免，於考量成本效益及技術、財務可行下，應盡最大努力減少對人類健康與環境之不利影響，採行最佳可行的污染防治和控制技術之措施。	8.1 環安衛政策	073
第十八條	上市上櫃公司宜注意氣候變遷對營運活動之影響，並依營運狀況與溫室氣體盤查結果，制定公司節能減碳及溫室氣體減量策略，及將碳權取得納入公司之減碳策略規畫中，且據以推動，以降低公司營運對自然環境之衝擊。	8.2 ISO 委員會	078
第四章	維護社會公益		
第十九條	上市上櫃公司應遵守相關勞動法規，保障員工之合法權益，並尊重國際公認之基本勞動人權原則，包括結社自由、集體協商權、關懷弱勢族群、禁用童工、消除各種形式之強迫勞動、消除僱傭與就業歧視等，不得有危害勞工基本權利之情事。 上市上櫃公司之人力資源政策應尊重基本勞動人權保障原則，建立適當之管理方法與程序。 上市上櫃公司應確認其雇用政策無性別、種族、年齡、婚姻與家庭狀況等差別待遇，落實報酬、雇用條件、訓練與升遷機會之平等。	7.2 勞工政策	055
第二十條	上市上櫃公司應提供員工資訊，使其了解依營運所在地國家之勞動法律所享有之權利。	7.2 勞工政策	055
第二十一條	上市上櫃公司宜提供員工安全與健康之工作環境，包括提供必要之健康與急救設施，並致力於降低對員工安全與健康之危害因子，以預防職業上災害。 上市上櫃公司宜對員工定期實施安全與健康教育訓練。	7.6 職場健康與安全	068
第二十二條	上市上櫃公司宜為員工之職涯發展創造良好環境，並建立有效之職涯能力發展培訓計畫。	7.4 培育與教育	063
第二十三條	上市上櫃公司應建立員工定期溝通對話之管道，讓員工對於公司之經營管理活動和決策，有獲得資訊及表達意見之權利。 上市上櫃公司應尊重員工代表針對工作條件行使協商之權力，並提供員工必要之資訊與硬體設施，以促進雇主與員工及員工代表間之協商與合作。 上市上櫃公司應以合理方式通知對員工可能造成重大影響之營運變動。	7.5 員工溝通	066
第二十四條	上市上櫃公司宜秉持對產品負責與行銷倫理，制定並公開其消費者權益政策，並落實消費者權益政策之執行。	5.3 誠信經營	040
第二十五條	上市上櫃公司應依政府法規與產業之相關規範，確保產品與服務品質。 上市上櫃公司進行產品或服務之行銷與廣告，應遵循政府法規與相關國際準則，不得有欺騙、誤導、詐欺或任何其他破壞消費者信任、損害消費者權益之行為。	5.3 誠信經營 8.3 綠色產品	040 082
第二十六條	上市上櫃公司宜對其產品與服務提供透明且有效之消費者申訴程序，公平、即時處理消費者之申訴，並應遵守相關法規確實尊重消費者之隱私權，保護消費者提供之個人資料。	4.5 客戶關係管理	030
第二十七條	上市上櫃公司宜評估採購行為對供應來源社區之環境與社會之影響，並與其供應商合作，共同致力提升企業社會責任。	8.4 綠色供應鏈	085
第二十八條	上市上櫃公司宜評估與管理公司經營對社區之影響，聘用適當人力，以提升社區認同。 上市上櫃公司得藉由商業活動、實物捐贈、企業志工服務或其他免費專業服務，參與關於社區發展及社區教育之公民組織、慈善公益團體及地方政府機構之相關活動，以促進社區發展。	9 傳遞善念	089
第五章	加強企業社會責任資訊揭露		
第二十九條	上市上櫃公司應依相關法規及上市上櫃公司治理實務守則辦理資訊公開，並應充分揭露具攸關性及可靠性之企業社會責任相關資訊，以提升資訊透明度。 上市上櫃公司揭露企業社會責任之相關資訊如下： 一、經董事會決議通過之企業社會責任之治理機制、策略、政策及管理方針。 二、落實推動公司治理、發展永續環境及維護社會公益等因素對公司營運與財務狀況所產生之風險與影響。 三、公司為企業社會責任所擬定之履行目標及措施。 四、企業社會責任之實施績效。 五、其他企業社會責任相關資訊。	2 董事長的話 3 利害關係人溝通 4 認識群聯 5 公司治理 6 創新研發 7 真心照顧員工 8 環境責任 9 傳遞善念	004 007 013 035 043 049 071 089
第三十條	上市上櫃公司宜編製企業社會責任報告書，揭露推動企業社會責任情形，其內容宜包括如下： 一、實施企業社會責任之制度架構、政策與行動方案。 二、主要利害關係人及其關注之議題。 三、公司於落實推動公司治理、發展永續環境及維護社會公益之執行績效與檢討。 四、未來之改進方向與目標。	2 董事長的話 3 利害關係人溝通 4 認識群聯 5 公司治理 6 創新研發 7 真心照顧員工 8 環境責任 9 傳遞善念	004 007 013 035 043 049 071 089
第六章	附則		
第三十一條	上市上櫃公司應隨時注意國內與國際企業社會責任制度之發展及企業環境之變遷，據以檢討改進公司所建置之企業社會責任制度，以提升履行企業社會責任成效。	群聯密切關注國內外 CSR 趨勢與制度，適時將相關議題納入日常營運中，落實企業社會責任	



Copyright©2014 PHISON Electronics Corp. All rights reserved.
Information may change without notice.