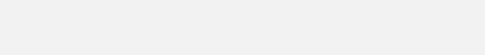
PHISON

2022

群聯電子





PHISON

苗栗縣350竹南鎮群義路1號 csr@phison.com www.phison.com



關於本報告書

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

| 報告期間

群聯電子企業永續經營管理委員會每年度定期彙整並發行非財務資訊報告書,2023年6月發布「2022年企業永續報告書」(以下簡稱本報告書),同時備有中、英文版本公告於群聯電子網站「ESG專區」供各界利害關係人參閱,內容涵蓋本公司於2022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

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

註:群聯電子台灣營運據點包含群聯電子總部、群聯電子新竹、台北、台南辦公室及群聯電子科義廠。

撰寫依據

本報告書依循「上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,並由英國標準協會台灣分公司根據AA1000AS v3 保證標準及GRI 準則查證本報告書。本公司財務數據係經安侯建業聯合會計師事務所(KPMG)查帳確認。本報告書中所有財務數字均以新台幣為計算單位,各面向之統計數字則以國際通用之指標為計算基礎。

報告書編製及核准程序

本報告書數據皆由各部門提供,經企業永續經營管理委員會其下工作小組彙整編製,經各部門確認後,最後由企業永續經營管理委員會主任委員核准發行。

■聯絡資訊

編製單位:企業永續經營管理委員會聯絡人:市場暨專案企劃室 黃彥婷

• E-mail: csr@phison.com

● 電話: +886-37-586896 分機10056 ● 地址: 苗栗縣竹南鎮群義路1號

● 網站:官網首頁>ESG

• 現行發行版本:2023年6月發行

• 前期發行版本:2022年6月發行

● 下期發行版本:預定2024年6月發行

目錄

關於本報告書	2	5. 責任供應鏈	48
執行長的話	4	5.1 供應鏈管理	49
2022年績效亮點	6	5.2 衝突礦產管理	53
呼應聯合國永續發展目標	8	6. 環境保護	54
永續管理指標	10	6.1 氣候策略	54
1. 關於群聯	12	6.2 能資源管理	57
1.1 公司簡介	12	6.3 廢汙水與廢棄物管理	59
1.2 主要產品與銷售地區	14	6.4 綠色設計	61
1.3 外部組織與參與	15	6.5 環保投資	63
2. 利害關係人議合	16	7. 員工照護	64
2.1 重大議題鑑別流程	16	7.1 員工聘僱狀況	64
2.2 利害關係人溝通	18	7.2 人才吸引與留任	69
3. 永續治理	22	7.3 人才發展與訓練	79
3.1 永續策略與管理	22	7.4 職業安全衛生	82
3.2 公司治理	23	7.5 勞資溝通	88
3.3 誠信經營	28	8. 社會共榮	90
3.4 法令遵循	30	8.1 公益活動與集團策略	90
3.5 風險管理	31	8.2 年度公益績效	93
3.6 經濟績效	34	附錄	96
3.7 資訊安全	37		
4. 創新與服務	40		
4.1 創新研發	41		
4.2 產品品質	45		
4.3 客戶關係管理	46		

潘俊成

執行長的話

全球半導體與電子產業自新冠肺炎爆發開始,由於改變了人類的生活型態以及數位化轉型,歷經了將近兩年半的超級景氣榮景。然而,這樣的榮景卻也自2022下半年開始逐漸恢復至疫情前的正常狀況,這對全球半導體與電子供應鏈而言,是洗了一次三溫暖,也讓全球公司重新審視公司治理以及風險管理的重要性。也因此,群聯於2021年成立風險管理委員會,不僅加強群聯自身的營運風險管控,也同步加強與供應鏈甚至客戶端的相互溝通,希望透過這些應變機制的建立,提升景氣波動時的應對機制,降低營運風險,並透過穩紮穩打的步調,與上下游供應商及客戶共同成長茁壯。

群聯電子透過產業的領導地位以及技術領先,於2022年以年營收達新臺幣602.56億元創歷史次高。此外, 群聯產品也於2022年獲頒許多獎項與客戶肯定,包含企業級SSD X1獲頒2023台灣精品獎、PCIe 4.0 SSD通 過NASA太空認證並準備登月任務、PCIe 5.0 SSD E26助力品牌客戶獲頒2023 CES最佳SSD獎、PCIe 4.0 SSD E21T助力夥伴客戶榮獲測評網站滿分推薦、獲手機客戶頒贈最佳技術合作獎等,再再顯示群聯技術能力的 領先以及群聯與客戶之間的緊密關係。展望未來,群聯也將持續透過尖端科技與技術服務,攜手全球客戶 共同成長茁壯。

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,群聯本年度參考氣候相關財務揭露建議(Task Forced on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)框架,依據業務性質揭露氣候相關風險及機會,並每年回填碳揭露專案(CDP)氣候變遷問卷及水安全問卷,努力讓各界利害關係人取得更透明的資訊。未來群聯除持續優化產品性能,協助降低終端使用者的碳排放量外,亦將持續餞行可再生能源承諾,完成2025年至少達成總用電量的百分之十使用可再生能源及2030年達到百分之二十的綠電採購目標

有良好的工作環境與薪資福利,才能與員工共創企業的長期發展。因應組織擴大、員工人數快速成長,為提升組織效能,本年度規劃一系列的「人力效率(管理)提升專案」,期望透過此培訓加強主管們培育部屬、規劃部屬職涯發展的能力,以持續精進同仁的工作技能。同時群聯正式宣布加入「TALENT, in Taiwan,台灣人才永續行動聯盟」,共同倡議「企業守護人才、輸出未來能力給大學」。社會公益方面,群聯於2022年共投入超過新台幣987萬元的捐贈物資與捐款,落實『取之社會、回饋社會』的理念,攜手各方夥伴共創永續價值。

4

2022年績效亮點



公司治理

- 共召開10次董事會,董事平均出席率為98.84%。
- ■首創國内第一家IC設計公司, 順利取得RBA VAP銀級證書。
- ■臺灣證券交易所公司治理評鑑首度進入上櫃公司排名前5%。
- 入選道瓊永續指數永續年鑑(S&P Global Sustainability Yearbook 2023)成員。
- ■加入TWCERT資安聯盟,依據台灣電腦網路危機處理暨協調中心 (TWCERT/CC) 寄來資安情資加強資安防護,並檢視内部各項設備、系統更新或彌補漏洞。
- 共對31家關鍵供應商進行RBA稽核作業, 稽核合格率為100%。
- 企業級PCIe 4.0 X1儲存方案獲頒 2023 「台灣精品獎」。
- 年度客戶滿意度為8.12分, 滿意比例達80%。



環境保護

- ■與UPS合作碳中和專案,致力減少後端物流的碳排放。2022年透過此專案共中和544.2公噸CO2e。
- CDP(Carbon Disclosure Project)氣候變遷問卷成績由C進步到B-; 水安全問卷由B-進步到B。
- 2022年購買338,515度再生能源(風電),預計至2030年購買再生能源總量將達到總用電量的20%。
- 首度舉辦環境教育講座。
- ■與羅東林管處攜手合作完成2.5公頃造林, 栽種三斗石礫、狹葉高山櫟、森氏櫟共計3,750棵。
- ■『海岸林復育長期計畫』邁入第二年,累積種植達到2,000棵。
- 綠色採購金額共計新台幣113,534,142元。



社會共榮

- ■正式宣布加入「TALENT, in Taiwan, 台灣人才永續行動聯盟」, 共同倡議「企業守護人才、輸出未來能力給大學」。
- 獲得衛福部國健署 「健康職場認證」 及體育署 「運動職場認證」。
- 教育訓練總費用達新台幣376萬元, 共開設398堂課程, 總體課程滿意度分數達93.9分。
- ■推動「人力效率(管理)提升專案」,高階主管受訓時數較前一年度增加73%。
- 員工協助方案(EAPs)年度累計諮詢人次達998人,使用者年度滿意度平均分數為5.8分(滿分6分)。
- 在法說會後辦理4場員工說明會, 由公司經理人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9,878,300元(含捐款與捐物),2022年志工時數累積達300小時。

呼應聯合國永續發展目標



SDGs	SDGs 細部目標	群聯作為	對應章節
4 良質教育	4.4 4.5	■ 提供清寒學子獎學金, 贊助產學合作、學校教育及學生相關活動, 提升教育品質並支持學子自我成長。■ 支持全台首部針對青少年製作的科普AI教育電影《科學少女》, 購買電影票贈與新竹及苗栗家扶中心。	CH8 社會共榮
體面工作和經濟增長	8.2 8.3 8.8	 2022全年度營收達602.56億元, 為歷史次高。 配合營運規模壯大, 2022年人員成長率約22%, 並在台南設立研發新據點, 擴大研發布局, 未來亦將在高雄新成立研發團隊。 因應市場薪資水準的提升, 每年進行結構性調薪, 2022年結構性調薪平均比例達15~18%, 以實際行動回饋員工付出。 維護ISO 45001 職業安全衛生管理系統, 推動母性保護專案, 舉辦多元健康促進活動, 打造健康職場。 非擔任主管職之全時員工薪資中位數為1,894仟元, 平均數為2,108仟元。 	CH3 永續治理 CH7 員工照護
產業、創新和 基礎設施	9.4	2022年研發費用超過新台幣81億, 佔營業收入的14%, 取得全球專利總數達1,882件, 在專利品質上, 本公司的專利獲准率高達90%以上。以重點研發產品線為例, 2022年表現最好的PS5021晶片功耗效能比較基準產品降低37%。	CH4 創新與服務
2 確保永續消費 和生產模式	12.2 12.5	 在設計階段不斷優化產品效能,透過開發更節能、體積更小的產品,協助降低終端使用者的溫室氣體排放量及廢棄物產生量。 在協助客戶設計產品包裝時優先選擇可回收的材質,並透過精簡包裝、包裝輕量化等,減少後端廢棄物產生量。 落實綠色產品管理流程,確保產品符合國內外法規及客戶對有害物質限制的要求,並漸進式提升物料GP等級,減少因產品相關活動產生的健康及環境衝擊。 	CH4 創新與服務 CH6 環境保護
氣候行動	13.1 13.3	 每年自主盤查碳排放,簽署RE 10x10氣候宣言,宣示『在2025年至少達成總用電量的百分之十使用綠電』的目標。 推動節能專案,持續養護及升級廠內配備,提升能資源使用效率;與下游運輸業者合作碳中和專案,努力減少類別三的排放。 支持「自然為本」解方 (NBS),持續海岸林復育長期計畫,本年度更與羅東林管處攜手合作完成2.5公頃造林,累積種植5,750棵樹木。 	CH6 環境保護 CH8 社會共榮
7 促進目標實現 的夥伴關係	17.16	■ 贊助相關產業協會、學術發展基金會研究基金。■ 捐贈警消單位電腦設備,提升服務品質及作業效率。	CH8 社會共榮

永續管理指標

永續主題類型	績效指標	2022年目標	2022年實績	達成狀況	中期目標(2023年)	長期目標(2025年)
	■薪酬水準	平均薪酬維持在業界前25%的水準	前25%	達成	平均薪酬維持在業界前25%的水準	平均薪酬維持在業界前25%的水準
人才吸引與留任	員工意見調查參與率及敬業度正面評價比例	不適用 ¹	不適用	不適用	問卷回覆率達80%; 敬業度正面評價比例達79%	問卷回覆率達85%; 敬業度正面評價比例達80%
人才發展與訓練	■教育訓練滿意度分數	維持在91分以上	93.9分	達成	維持在92分以上	維持在94分以上
人力技校契训派	■每人平均教育訓練時數	達47.5小時	28.6小時	未達成 ²	不低於26小時	不低於27小時
	■健康促進活動場次	6場	12場	達成	不少於7場	不少於8場
職業安全衛生	■健康促進活動參與率	參與率達31.5%	77.34%	達成	參與率至少達33%	參與率至少達35%
喊来 女主闹王	■健康促進推動成效率	活動目標達成率達52.5%	61.5%	達成	活動目標達成率至少達55%	活動目標達成率至少達60%
	■ 員工協助方案(EAP)專案使用滿意度	達5.65分 (滿分6分)	5.8分 (滿分6分)	達成	維持在5.8分以上 (滿分6分)	維持在5.8分以上 (滿分6分)
	■ 廢棄物產生密集度 (廢棄物產出量/百萬營收)	≦0.00375公噸/百萬營收	0.0041公噸/百萬營收	未達成	≦0.0035公噸/百萬營收	≦0.003公噸/百萬營收
	■ 取水密集度(取水量/百萬營收)	≦1.8 公噸/百萬營收	2.108公噸/百萬營收	未達成	≦1.7公噸/百萬營收	≦1.6公噸/百萬營收
環境保護 ³	■ 溫室氣體排放密集度 (溫室氣體排放量/百萬營收)	≦0.1925公噸/百萬營收	0.258噸/百萬營收	未達成	≦0.190公噸/百萬營收	≦0.185公噸/百萬營收
	■再生能源使用比例	達總用電量1%	達總用電量1.13%	達成	達總用電量3%	達總用電量10%
	■環境教育講座課程	1場	1場	達成	≥2場	≥3場
	■ 第一階供應商完成 「永續風險評估問卷」比例	完成率達 85%	完成率達 100%	達成	維持為 100%	維持為 100%
供應鏈管理	■ 關鍵供應商接受群聯 RBA專業人員的稽核比例	稽核率達到85%	稽核率達100%	達成	稽核率達到90%	稽核率達到100%
16 perments - Pala	■ 關鍵供應商 RBA稽核後的改善比例	改善比率達85%	供應商稽核結果皆合格	達成	改善比率達90%	改善比率達100%
	■ 供應商簽署 「供應商行為準則」比例	關鍵供應商100%簽署 「供應商行為準則」; 整體第一階供應商簽署率達80%	關鍵供應商已100%簽署 「供應商行為準則」; 整體第一階供應商簽署率達 100%	達成	85%第一階供應商簽署新版 「供應商行為準則」	100%第一階供應商簽署新版 「供應商行為準則」
社會公益	■『益起上學趣』活動場次數	達2場	2場	達成	3場	4場
14日 公皿	■累積種植樹木棵數	2,000棵	5,750棵	達成	3,000棵	6,000棵

¹本公司員工意見調查兩年執行一次,下一次調查時間為2023年。

10 1

²2020-2021年配合公司導入車規產品,安排相關同仁接受一系列的車規內、外部教育訓練,2022年因大多數同仁已完成訓練,故訓練時數大幅下降。考量未來人力規劃,調整中、長期目標。

³今年因市場調整需求導致營收未達預期,故廢棄物、取水、溫室氣體排放等多項密集度指標未達成目標。

1. 關於群聯

1.1 公司簡介

總部位置	苗栗縣竹南鎮群義路1號	
創立時間	2000年11月8號	
董事長	顏暐駩	
資本額	新台幣1,986,745仟元	
員工人數	4,196	
產量	快閃記憶體模組產品156,537,945個 積體電路36,215,084個 控制晶片460,757,884個	
產業別	半導體業	
主要經營業務	IC設計業/半導體業/電腦及週邊設備業	
股票代碼	8299	



1.1.1 經營理念與發展策略

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

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



1.2 主要產品與銷售地區

1.2.1 主要產品

本公司透過研發、設計、整合等獨步全球的彈性營運模式,不斷提升快閃記憶體整體附加價值, 提供業界最完整的儲存解決方案,以滿足全球夥伴及客户的需求。本公司主要產品可分為USB 隨身碟、SD/microSD記憶卡、eMMC、PATA / SATA / PCIe SSD及UFS等全方位儲存介面之快閃 記憶體控制晶片 (NAND Controllers)。本公司產品應用廣泛,包括消費型應用、嵌入式應用、工 控儲存應用、車載儲存應用與企業級應用等。

1.2.2 銷售市場

本公司於臺灣苗栗設置總部,且於美國、日本及中國設立子公司,以利進行跨國性策略合作,並 與各國的商業夥伴建立更緊密的合作關係。本公司於日本東京、美國聖荷西/博伊西、中國深圳/ 合肥、印度海德拉巴設置技術支援中心,可為當地客戶提供最即時的技術支援,深化互助夥伴 關係。

| 群聯電子營運分布

總部	● 台灣 苗栗	
技術支援中心	 台灣新竹/台北/台南 美國聖荷西/博伊西 中國深圳/合肥 日本東京 印度海德拉巴 	
服務據點	● 日本 / 美國	3

地區	台灣	亞洲 (台灣以外)	美洲	歐洲	澳洲	合計
百分比(%)	26.19	51.96	17.57	4.11	0.17	100

1.3 外部組織參與

本公司積極參加相關產業組織,進行交流與趨勢探討,掌握國際脈動。 至2022年本公司共參與18個產業組織。

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

2. 利害關係人議合

2.1 重大主題鑑別流程

本公司重視利害關係人的聲音,致力於透過更即時、透明的溝通管道,將利害關係人的反饋融合到 公司決策過程中, 回應社會期待並善盡企業社會責任。本公司依據AA1000利害關係人議合標準(AA-1000 Stakeholder Engagements Standard, AA1000 SES), 並參考國內外永續發展趨勢, 依循鑑別、 分析與確認三大原則,鑑別出6大主要利害關係人,再以GRI準則為基礎,透過分析主要利害關係人對 經濟、社會及環境各項主題的關注程度、公司營運對經濟、社會及環境的衝擊程度、各個主題的影響規 模、範疇、可能性後,決定8項重大主題,以下將在報告書各對應章節揭露管理方針。

鑑別:包容性

本公司依據行業特性,並透過利害關係人議合標準(Stakeholder engagements standard, AA1000SES)原則及GRI準則決定重大主題的流 程,輔以過去一年中與各利害關係人互動溝通之回饋,並對照國內外永續 發展趨勢及主管機關要求,由企業永續經營管理委員會討論後鑑別出6大 主要利害關係人及19項永續主題。

步驟二

分析:重大性

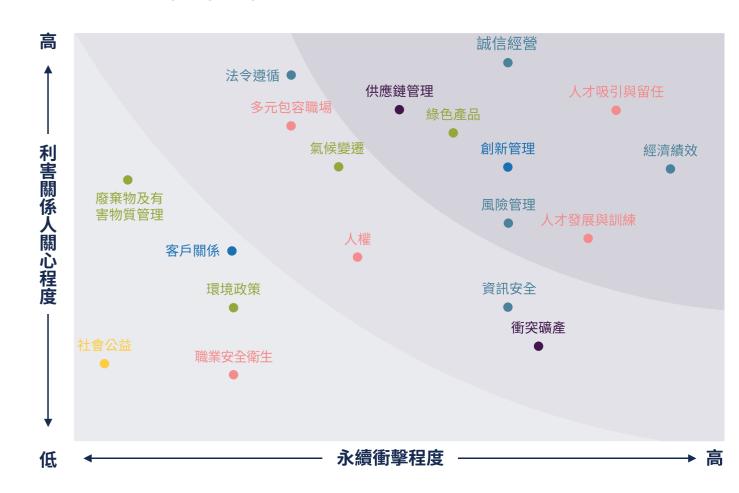
本公司依循永續報告準則,以利害關係人問卷回饋、每年利害關係人溝通 成果、媒體監測、法規鑑別等方式,輔以企業永續經營管理委員會的討論 及補充,依據利害關係人對各主題的關注程度、各主題對經濟、社會、環境 的衝擊程度、各個主題的影響規模、範疇、可能性後,選定8項重大主題,其 他11項為本公司潛在永續主題, 我們將持續進行管理, 並做適度揭露。

步驟三

確認:回應性

2022年重大主題矩陣圖共有19項主題,在企業永續經營管理委員會綜合 考量各方利害關係人意見及對營運的重大性後,最終確認維持與上一年度 相同的8項重大主題。本報告書依循GRI準則之揭露要求,在各重大主題對 應章節詳細說明其相關政策、管理方針與管理績效。其它潛在永續主題亦 做適度揭露以提升資訊透明度。

▲ 群聯電子重大性分析結果



2.2 利害關係人溝通

利害關係人	關注主題	主要溝通方式與頻率	2022年度重點成果	報告書溝通章節
客戶	■ 誠信經營 ■ 客戶關係 ■ 供應鏈管理	■電話、電子郵件 (每日)■客戶滿意度調查 (每年)■客服專線 (即時)■季度營運與技術會議 QBR/QTR (每季)	■ 回填13份客戶責任供應商/企業永續問卷■ 簽署31份客戶行為準則/聲明書■ 客戶滿意度調查 8.12/10■ 2022 年未收到任何侵犯客戶隱私或遺失資料的投訴	3.3 誠信經營 4.3 客戶關係管理 5. 責任供應鏈
員工	■誠信經營■經濟績效■ 勞雇關係■ 人才發展	 ● 勞資會議 (每季/不定期) ■ 新人座談會 (每半年) ■ 員工意見信箱 (即時) ■ 員工座談會 (不定期) ■ 員工意見調查(每兩年) ■ 公司期刊 (每年) ■ 電子郵件公告 (即時) ■ 社群媒體 (不定期) 	 舉辦4場勞資會議 舉辦1次新人意見調查跟1場新人座談會 舉辦1場員工座談會 在法說會後舉辦4場員工說明會,讓員工知道公司營運狀況 	3.3 誠信經營 3.6 經濟績效 7. 員工照護
供應商	■誠信經營■供應鏈管理	■ 第一階供應商填寫「永續風險評估問卷」(每年) ■ 關鍵供應商填寫RBA SAQ (每年) ■ 關鍵供應商接受RBA稽核 (每年) ■ 供應商線上平台 (即時) ■ 申訴信箱 (即時) ■ 季度營運與技術會議 QBR/QTR (每季)	■ 回收125份供應商「永續風險評估問卷」 ■ 完成31家供應商夥伴RBA稽核 ■ 回收31家供應商夥伴RBA SAQ	3.3 誠信經營 5. 責任供應鏈
股東/投資人	■ 經濟績效■ 誠信經營■ 法令遵循■ 供應鏈管理	 ■股東常會(每年) ■股東臨時會(不定期) ■法人說明會(每季/不定期受邀) ■公司年報、企業永續報告書(每年) ■投資人信箱(即時) ■國內外分析師交流會、投資論壇(不定期) ■公開資訊觀測站-新聞稿、重大消息(不定期) 	■舉辦年度股東常會●參與法人說明會28場●發布69則重大消息於公開資訊觀測站●發布15則新聞稿於公司官網■發行年報、月報,即時上傳投資人關係網頁	3. 永續治理 5. 責任供應鏈
政府單位	■ 誠信經營 ■ 法令遵循	■公文往來 (即時)■法規宣導會及公聽會 (不定期)■產業政策問卷反饋(不定期)■主動呈報至政府部門網站(不定期)	■ 參加5場法規宣導會及公聽會 ■ 協助回填政府產業問卷12份	3.3 誠信經營 3.4 法令遵循
社區 (NGOs、媒體)	■ 法令遵循■ 廢棄物及有害物質管理■ 社會公益	■ 公司電話 (即時)■ 社群媒體 (不定期)■ 公開資訊觀測站-新聞稿、重大消息 (不定期)	■ 舉辦2場愛心義賣 ■ 發布69則重大消息於公開資訊觀測站 ■ 發布15則新聞稿於公司官網	3.4 法令遵循 6.3 廢污水與廢棄物管理 8. 社會共榮

■大主題與群聯電子價值鏈

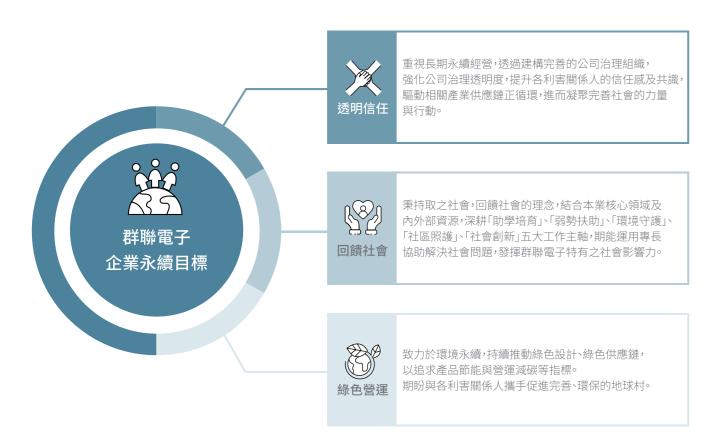
手			營運	重要性			CDI洋田	衝	擊	衝擊	類型	衝擊是否具	业+10左季交流
重大主題	研發	營收	成本	客戶滿意	品牌	風險	GRI準則	正面	負面	潛在	實際	顯著性?	對應章節
1.經濟績效		•					GRI 3: 重大主題 2021 201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值 201-3 定義福利計劃義務與其它退休計畫	V			V	V	
2.誠信經營					•	•	GRI 3: 重大主題 2021 205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練 205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	V		V		V	3.永續治理
3.風險管理					•	•	GRI 3: 重大主題 2021	V		V		V	
4.創新管理	•	•			•		GRI 3: 重大主題 2021	V		V		V	4.創新與服務
5.綠色產品	•	•	•	•	•		GRI 3: 重大主題 2021 302-5 降低產品和服務的能源需求	V		V		V	
6.供應鏈管理			•		•	•	GRI 3: 重大主題 2021 308-1 採用環境標準篩選新供應商 414-1 使用社會標準篩選之新供應商		V	V		V	5.責任供應鏈
7.人才吸引與留任		•	•				GRI 3: 重大主題 2021 401-1 新進員工和離職員工 401-2 提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工) 的福利 401-3 育嬰假		V	V		V	7.包容職場
8.人才發展與訓練	•	•	•				GRI 3: 重大主題 2021 404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數 404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	V		V		V	

3. 永續治理

3.1 永續策略與管理

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

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

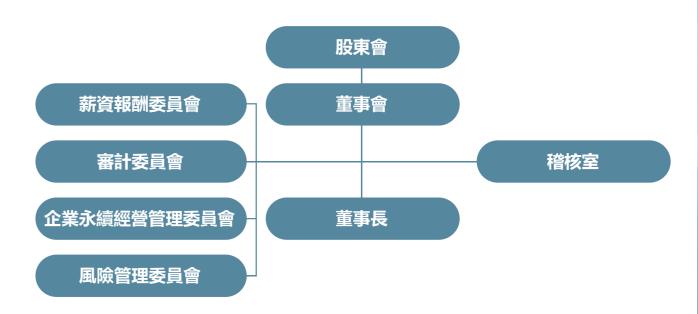


3.2 公司治理

3.2.1 公司治理架構

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

為確保風險管理之有效性、完整性與合理性以維護股東權益,達成永續發展並落實公司治理,本公司 設有風險管理委員會, 與企業永續經營管理委員會同為董事會下的功能性委員會, 一年一次向董事會 報告運作情形。此外,公司董事會每年聽取企業永續經營管理委員會的報告案,2022年報告內容涵蓋 內部人權及多元化落實情況、誠信經營落實情況,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,未來將持續提升最高治理單位在永續發展上的群體智識。



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

3.2.2 董事會

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

本公司董事會成員組成考量多元化,包括基本條件與價值(性別、年齡、國籍及文化等)及專業知識與技能(專 業背景、專業技能及產業經歷等),期能廣納意見並發揮最大治理價值。本公司現任董事會成員九席中,女性 董事成員共兩席,占全體董事成員22.2%,高於臺灣公開發行公司之女性董事比例4,努力落實治理單位多元 化。截至2022年底全體董事成員平均年齡54.89歲;平均年資6.69年。

職稱	姓名	性別	學歷	目前兼任本公 司及其他公司之職務
董事長	珵合投資股份有限公司 代表人:顏暐駐	男	國立陽明交通大學電機與控制工程學系學士	群聯電子(股)公司副總經理;曜成科技(股)公司、群佳科技製造(股)公司法人代表人董事;群馬電子(股)公司法人代表人監察人
董事	歐陽志光	男	國立陽明交通大學電機與控制工程所碩士	群聯電子(股)公司總經理;群佳科技製造(股)公司法人代表人董事兼董事長;聯旭東投資(股)公司、群馬電子(股)公司法人代表人董事; Global Flash Limited、Core Storage Electronic (Samoa) Limited董事、聚芯投資股份有限公司監察人
董事	鄺宗宏	男	Greenwich University 商業經營研究所碩士	群欣電子(股)公司法人代表人董事兼董事長; 群東電子(股)公司、曜成科技(股)公司法人代 表人董事; Power Flash (Samoa) Limited 董事; Phison Electronics Japan Corp.董事 長; Nextorage Corporation董事; 元香股份 有限公司董事長; 宏聯誠有限公司董事
董事	楊俊勇	男	國立陽明交通大學電機與控制工程研究所博士後研究員	無
董事	楊俊勇 承鑠投資有限公司 代表人:許智仁	男 男		無群聯電子(股)公司技術副總
	承鑠投資有限公司		制工程研究所博士後研究員	
董事	承鑠投資有限公司 代表人:許智仁 日商鎧俠株式會社	男	制工程研究所博士後研究員中原大學 資訊工程系學士電氣通信大學	群聯電子(股)公司技術副總 鎧俠株式會社 非常勤嘱託 東芝材料株式會社 非常勤嘱託 東芝裝置&存儲株式會社 非常勤嘱託
董事	承鑠投資有限公司 代表人:許智仁 日商鎧俠株式會社 代表人: 宮内 弘	男男	制工程研究所博士後研究員中原大學 資訊工程系學士電氣通信大學電氣通信學部學士中原大學	群聯電子(股)公司技術副總 鎧俠株式會社 非常勤嘱託 東芝材料株式會社 非常勤嘱託 東芝裝置&存儲株式會社 非常勤嘱託 株式會社名幸電子 監查役(社外)
董事	承鑠投資有限公司 代表人:許智仁 日商鎧俠株式會社 代表人: 宮内 弘 莊雯秋	男男女	制工程研究所博士後研究員 中原大學 資訊工程系學士 電氣通信大學 電氣通信學部學士 中原大學 會計學系碩士 國立陽明交通大學	群聯電子(股)公司技術副總 鎧俠株式會社 非常勤嘱託 東芝材料株式會社 非常勤嘱託 東芝裝置&存儲株式會社 非常勤嘱託 株式會社名幸電子 監查役(社外) 眾智聯合會計師事務所會計師 新普科技(股)公司獨立董事

⁴依據臺灣證券交易所公司治理中心發布之上市櫃公司董事會成員平均性別比例,2022年上市公司女性董事比例為14.47%%,上 櫃公司女性董事比例為15.48%。

董事會成員出席率

2022年共召開10次董事會,董事平均出席率為98.84%。

職稱	姓名	任期	實際出席 次數	委託出席 次數	出席率 ⁵ (%)
董事長	理合投資股份有限公司 代表人: 顏暐駐	2021.11.18 代表人新任	10	0	100
董事	歐陽志光	2020.06.03 連任	10	0	100
董事	鄺宗宏	2020.06.03 連任	10	0	100
董事	承鑠投資有限公司 代表人:許智仁	2022.05.24 代表人新任	6	0	100
董事	楊俊勇	2020.06.03 新任	10	0	100
董事	日商鎧俠株式會社 代表人:宮内弘	2020.11.13 代表人新任	9	1	90
獨立董事	王震緯	2020.06.03 連任	10	0	100
獨立董事	莊雯秋	2020.06.03 新任	10	0	100
獨立董事	黃育綸	2020.06.03 新任	10	0	100

⁵出席率=實際出席次數/應出席次數*100。

董事會成員自我精進

2022年董事成員進修課程及時數

課程名稱	總訓練時數 ⁶
董事決策如何避免背信與非常規交易	3
落實誠信經營案例分享	27
聯合定價之認識與防範	27
共計	57

⁶總訓練時數=課程時數*訓練人次

董事會績效評估

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

2022年本公司採用內部自評的方式執行評估,評估範圍包含整體董事會、個別董事成員及審計委員會、薪資 報酬委員會等功能性委員會, 各項評估結果如下:

- 一.董事會績效評估結果顯示董事會對於各項指標運作之效率與效果,均有正面評價。
- 二.董事成員績效評估結果顯示董事對於各項指標運作之效率與效果,均有正面評價。
- 三.審計委員會績效評估結果顯示審計委員會對於各項指標運作之效率與效果,均有正面評價。
- 四.薪資報酬委員會績效評估結果顯示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。

董事會績效評估程序

確立當年度受評估之單位、期間及範圍

如整體董事會、個別董事成員、各功能性委員會等。

確立評估之方式

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

挑選適當之評估執行單位

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

執行績效評估作業

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

董事會績效評估 **之衡量項目**

1.對公司營運之參與程度。 2.提升董事會決策品質。 3.董事會組成與結構。 4.董事的選任及持續進修。 5.内部控制。

董事成員績效 評估之衡量項目

1.公司目標與任務之掌握。 2.董事職責認知。 3.對公司營運之參與程度。 4.内部關係經營與溝通。 5.董事之專業及持續進修。 6.内部控制。

功能性委員會績效 評估之衡量項目

1.對公司營運之參與程度。 2.功能性委員會職責認知。 3.提升功能性委員會決策品質。 4.功能性委員會組成及成員選任 5.内部控制。

薪酬政策

本公司有獨立薪酬委員會監督薪酬決定流程,並依相關法令流程召開會議,目前尚未有薪酬顧問參與薪酬 的制定。本公司給付執行長及總經理、副總經理等經理人酬金發放政策,依照年度擬定計劃之財務性指標, 即每股盈餘 (EPS) 及股東權益報酬率(ROE)之達成率, 做為績效考核依循並連結相關之酬金; 並依照薪資 報酬委員會組織規程參考該職位於同業通常水準支給情形,公司內該職位的權責範圍以及對公司營運目標 的貢獻度給付酬金。訂定酬金之程序,除參考公司整體的營運績效,亦考量個人所投入之時間、所擔負之職 青、達成個人目標情形、擔任其他職位表現、公司近年給予同等職位者之薪資報酬, 暨由公司短期及長期業 務目標之達成、公司財務狀況等作為衡量之依據;本公司總經理及副總經理等經理人酬金,由薪資報酬委 員會個別審議後,將所提建議提交董事會討論決議通過後發放。本公司尚未針對最高治理單位和高階管理 階層訂定簽約獎金或招聘獎勵金、離職金、索回機制,最高治理單位和高階管理階層的薪酬政策亦尚未和 永續績效勾稽。

3.2.3 功能性委員會職責與運作狀況

委員會 名稱	成立 年度	主要職責	運作情形 (組成、2022年召開之會議次數、平均出席率)
薪資報酬委員會	2011	 定期檢討公司規程並提出修正建議。 訂定並定期檢討本公司董事及經理人年度及長期之 績效目標與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。 定期評估本公司董事及經理人之績效目標達成情 形,並訂定其個別薪資報酬之內容及數額。 	■委任獨立董事莊雯秋女士、獨立董事黃育編女士、獨立董事王震緯先生為委員,並由莊雯秋女士擔任召集人。 ■每年應至少召開二次,並得視需要隨時召開會議。 ■2022年共召開4次會議,委員平均出席率為100%。
審計委員會	2020	 依證交法第十四條之一規定訂定或修正內部控制制度。 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。 	女士、獨立董事王震緯先生為委員,並由莊 雯秋女士擔任召集人。

成立

年度

運作情形

(組成、2021年召開之會議次數、平均出席率)

企業永續經營 管理委員會

委員會

名稱

2021 1. 推動及強化公司治理與誠信經營制度。

- 2. 推動及發展企業永續相關事項。
- 3. 督導其他經董事會決議之永續相關工作事項。

丰要職責

- 委任獨立董事莊雯秋女士、獨立董事黃育綸 女士、資深特別助理暨營運長于志強先生為 委員, 並由于志強先生擔任召集人。
- 每年至少召開一次, 並得視需要隨時召開 會議。
- 2022年共召開1次會議,委員平均出席率為 100%

風險管理 委員會

2021 1. 制訂相關風險作業辦法,建立風險管理標準,並定 ■委任獨立董事莊雯秋女士、獨立董事黃育綸 期檢視本公司風險管理機制之落實、風險類別評估 與作業精進事宜。

- 2. 執行董事會風險管理決策,並定期檢視本公司整體 每年至少召開一次,並得視需要隨時召開 風險管理機制之發展、建置及執行效能。
- 3. 核定風險回應策略暨行動方案, 並要求本公司各風 險管理權責單位有效辨識、衡量、監管及控制各項 風險。
- 4. 審查並整合本公司各風險管控報告, 並適時向董事 會反應風險管理執行情形。
- 女士、法務室經理邱建勳先生為委員, 並由 邱建勳先生擔任召集人。
- 2022年共召開1次會議,委員平均出席率為 100%.

3.3 誠信經營

重大主題名稱

誠信經營

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

管理方針

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

長期目標維持無貪腐或違反誠信經營之事件。

- 績效 1.2022年無任何貪腐或違反誠信經營之事件。
 - 2. 新人誠信經營課程完訓率達100%。
 - 3. 在職員工誠信經營課程完訓率達100%。
 - 4. 員工簽署「商業行為與道德準則」同意書完成率100%。

管理方針

責任 人資部、股務部

由訴機制 ■ 道德投訴/舉報専線: 886-37-586-896(轉11000) ■ 道德投訴/舉報信箱: whistleblower@phison.com ■ 勞工投訴/舉報信箱: wecan 8080@phison.com

行動計畫 1.每年至少一次對現任董事、經理人及受僱人辦理「内線交易防範宣導」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

> 2.企業永續經營管理委員會每年彙整內部誠信經營之執行狀況, 定期(每年 至少一次)向董事會呈報。

評量機制 經證實之內外部道德投訴事件數。

本公司一向秉持誠信原則,從董事會向下延伸至公司各單位,分別從不同層次及面向全力推動企業誠信經 營,所有員工、經理人和董事會成員均應落實此原則,建立重視道德誠信從業行為之良好典範。本公司定期 進行反貪腐宣導及誠信經營教育訓練,致力於提升全體員工道德意識,並提供內外部利害關係人發現不誠 信、不道德行為之檢舉管道,防範違反誠信經營之事件發生。

本公司每年至少一次對現任董事、經理人及受僱人辦理內線交易相關法令之防範宣導,對新任受僱人則由 人資部於職前訓練時予以教育宣導。2022年本公司對全體董事、經理人及受僱人舉行「防範內線交易」課 程,受訓人次合計3,285人,受訓時數共計1,642.5小時。

同時本公司舉辦與誠信經營議題相關之內、外部教育訓練(含誠信經營法規遵行、反貪腐、內線交易、會計 制度及內部控制等相關課程),受訓人次合計 6,922 人,受訓時數達3096.3小時,全體在職及新進員工皆完 成誠信經營訓練。此外、全體員工均完成簽署「商業行為與道德準則同意書」。

於落實誠信經營課程中,本公司宣導防範內線交易及提醒董事不得於年度財務報告公告前三十日,和每季 財務報告公告前十五日之封閉期間交易其股票。並於2022年1月通知董事及內部人2021年度及2022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 該規範。

内部員工

- 董事會議事規範
- 道德行為準則
- 防範內線交易之管理作業程序
- 公司治理實務守則
- 誠信經營守則
- 商業行為與道德準則
- 檢舉辦法
- RBA案例及調查管理辦法

供應商

■ 供應商行為準則

⁷企業永續經營管理委員會為本公司負責監督、管理組織對經濟、環境、人群衝擊的最高治理單位。企業永續經營管理委員會已 委派公司治理主管及其下工作小組負責衝擊管理,工作小組每年彙整衝擊資料向企業永續經營管理委員會報告。

3.4 法令遵循

本公司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,除處理與審核日常 法律訴訟等相關事務,亦致力於恪守國際規範和營運當地政府所制定之法規。2022年本公司無任何因違反經 濟、環境、社會法規而被主管機關裁處之情事,亦無涉入任何反競爭行為、反托拉斯和壟斷相關之訴訟。

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

至於本公司潘執行長因105年發生的財報事件,經臺灣高等法院審理終結宣判,法官諭知違反證券交易法的部 分刑度減為1年10月,緩刑5年,並支付公益捐贈、辦理及參與法治教育。

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

▶法規管理流程

法規 蒐集

各部門依據其職權範圍,針對本公司各營運地區,收集最新法令規定。

更新

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

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

核准

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

3.5 風險管理

重大主題名稱

風險管理

對紅網的意義及 重大性 確保本公司風險管理之有效性、完整性與合理性,以維護股東權益,使本公 司之經營策略及目標能有效達成。

管理方針

政策與承諾《群聯電子股份有限公司風險管理政策與程序辦法》

長期目標 有效辨識、衡量、監督與控制各項風險,並經適當評估及處理程序後,將可 能產生的風險控制在可承受之程度内以達成風險與報酬合理化之目標。

- 績效 1. 持續加強資訊安全、供應鏈管理、水電、傳染病防治等高風險因子的風險
 - 2. 針對資安風險, 本年度委託外部廠商進行滲透攻擊, 辨識公司系統弱點並 已完成改善。此外,對廠內同仁進行電子郵件社交工程演練,並進行教育 訓練,培養員工謹慎使用郵件之習慣。
 - 3. 全體員工風險管理相關課程完訓率100%, 總受訓時數為2,719小時。

責任 風險管理委員會、全體部門單位

申訴機制 官網利害關係人聯絡專區

- 行動計畫 1. 成立風險管理委員會,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。
 - 2. 建置原物料風險管理系統,防範物料短缺之風險,並針對長交期的物料預 警,協助降低庫存成本。
 - 3. 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。
 - 4. 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,後續也 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
 - 5. 擴大ISO 27001 驗證範圍,讓資訊安全管理系統更加全面與完善。持續實 施社交工程專案、滲透測試專案,建置內部網頁弱點檢測系統,評估導入 多關聯式事件分析系統。
 - 6. 滾動式調整公司防疫政策,成立醫護室LINE官方帳號,同仁可以即時線上 通報及諮詢,並使用GOOGLE表單進行高風險疫調。提供疫苗施打假.鼓勵 同仁施打疫苗增加保護力。
 - 7. 每年要求員工完成營運持續管理(BCM)課程。

- 評量機制 1. 每年度企業永續經營管理委員會的督導建議。
 - 2. 與風險相關的教育訓練課程堂數及完訓率。

責任供應鏈 環境保護 員工照護 社會共榮 附錄

3.5.1 風險項目與管控策略

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

風險議題	風險因子	對營運的衝擊	因應作為
市場風險	利匯率變動	利匯率變動影響財務收入與支出,衝擊財務損益。	■財會部門審慎評估及應對,以降低損失。
資訊安全		網路攻擊與資訊外流將影響內外部智權資訊的保護,造成公司營運中斷、財務受損或違法違約等嚴重問題,對商譽與顧客關係造成重大傷害。	 重要資訊系統取得ISO 27001驗證。 管理移動儲存裝置。 設立防火牆,並進行相關資訊安全教育訓練,持續向同仁傳達資訊安全觀念。 頻繁執行弱點掃描,持續升級跟強化資訊防護系統。 每年定期進行一次資訊安全內部稽核,後續由外部第三方驗證單位進行外部稽核。 執行資訊系統復原機制演練,測試資訊系統復原程序之有效性,確保即使公司系統受到天災或惡意攻擊也能持續運作。
氣候變遷風險	限水/斷水	限水及斷水會造成營運不便、機房及 測試機台無法降溫,人員無法繼續正 常工作。	■ 建立水情監控機制。■ 自來水供水管路修改且備援機台設備用水。
	限電/斷電/跳電	斷電或跳電會造成重要機房及機台運 作中斷,且可能危及人員安全。	每月實施發電機運作測試。每季定期維護與保養UPS,確保重要機房及機台運作的穩定性。購置空油桶及抽油泵。目前廠內發電機可供消防、MIS機房、電梯及照明等維生設備使用,可備援時間至少為4小時。
供應鏈管理	之惡意漲價、傳染	異常事件可能導致料件供應中斷,加工廠停線,對客戶導致出貨延遲,必須承擔違約賠償及產線停線損失。	 ■ 執行緊急事件調查及短、中、長期風險評估: 短期風險評估包括供應商庫存、代理商貨源調配、替代料遞補、現貨市場搶購、產地調查、產能調查;中、長期風險評估係指供應商設想異常事件的惡化及影響程度,評估異常事件對企業可能產生的風險。 ■ 若有需要,由採購主導召開緊急事件應變會議,依緊急事件調查結果之影響程度,做為相關單位之應變依據。 ■ 庫存管理:針對長期無需求的物料由RD/PM確認是否能轉成其他常用物料,增加共用性或者轉售。 ■ 交期管理:針對長交期物料,協調及配套溝通交期回歸合理期間,配套鑑別NCNR、LTA、Cancellation Day、Forecast料件,有效縮短交貨日期。

風險議題	風險因子	對營運的衝擊	因應作為
立法變革	立法院三讀通過《氣候變遷因應法》, 將2050淨零排放目標入法,並預告正式啟動碳費徵收機制。另外歐盟將試行「碳邊境調整機制(CBAM)」,未來適用產業別將持續擴大。	未來若營運持續擴大或政府下修排放 門檻,本公司需承擔額外碳成本。品 牌客戶亦會因國際申報碳資訊規範要 求本公司提供相關資料及採取因應措 施。	廠內每年持續進行碳盤查及節能減碳專案。購買再生能源憑證。針對主力產品逐步導入產品碳足跡盤查,蒐集相關數據,掌握產品生命週期中的碳排放熱點。
人力短缺	等新興領域的發展,	本地勞動市場人力不足以支持產業與 公司發展,同時招募成本及競爭壓力 較以往提高。	 ■ 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。 ■ 參考業界調查資訊,持續提升員工福利及薪資吸引力。 ■ 依據員工意見調查結果推行改善專案,同時維持各種勞資溝通管道的暢通性及有效性,提升員工對公司的認同感。 ■ 透過新技能培訓,使既有人才職能更多元、更符合公司未來業務走向。

[°]求供倍數為新登記求才人數對新登記求職人數之倍數,係指每一位求職者有幾個工作機會。

3.5.2 内部稽核

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

本公司實施內部稽核,其目的在於協助董事會及經理人檢查及覆核內部控制制度之缺失及衡量營運之效果及 效率, 並適時提供改進建議, 以確保內部控制制度得以持續有效實施及作為檢討修正內部控制制度之依據。

内部稽核流程

計畫

■ 依據風險評估結果擬 訂年度稽核計劃,經 董事會通過後執行

稽核

■ 執行適當查核程序, 對於評估所發現之內 部控制制度缺失及異 常事項,應據實揭露 於稽核報告

送查

■ 稽核報告陳核後,於稽 核項目完成之次月底前 交付各獨立董事 (即審 計委員會) 查閱

追蹤

■ 追蹤内部控制制度缺 失及異常事項,至少 按季作成追蹤報告至 改善為止,以確定相 關單位業已及時採取 適當之改善措施

3.6 經濟績效

重大主題名稱 經濟績效 對組織的意義及重大性 維持良好營運表現以維護投資人及股東之最大權益,達成企業永續發展。 管理方針 本公司將持續投入研發資源奠定產業領導地位,維護客戶關係並落實誠信經 政策與承諾 誉。 以穩定獲利維護及回饋投資人及股東之權益。 長期目標 1. 營收達新台幣60,256,142仟元。 2. 全年營業毛利達新台幣17,349,892仟元。 3. 基本每股盈餘為新台幣27.71元。 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 1. 持續投入研發資源,強化本業核心競爭力。 行動計畫 2. 提供優質產品與服務,深化客戶關係。

3.6.1 經濟數據

2022年下半年記憶體市況不佳,市場需求趨緩導致整個產業鏈面臨庫存水位的調整;但本公司全年 度累計毛利為173.49億元,毛利率達28.79%,均刷新歷史同期次高,代表著群聯在客製化加值設計服 務市場持續穩健成長。此外,本公司持續布局轉型客製化多元儲存市場(例如伺服器、車用、工控、電 競、Embedded ODM等), 致力降低市場波動影響。展望新年度, 預計全球客戶將陸續透過系統規格升 級來刺激市場需求,包含NAND儲存容量與速度的提升等,本公司也將主動積極協助全球客戶提供各種 客製化的儲存產品,協助客戶提升產品的附加價值,而這也將是未來本公司成長的動能之一。

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

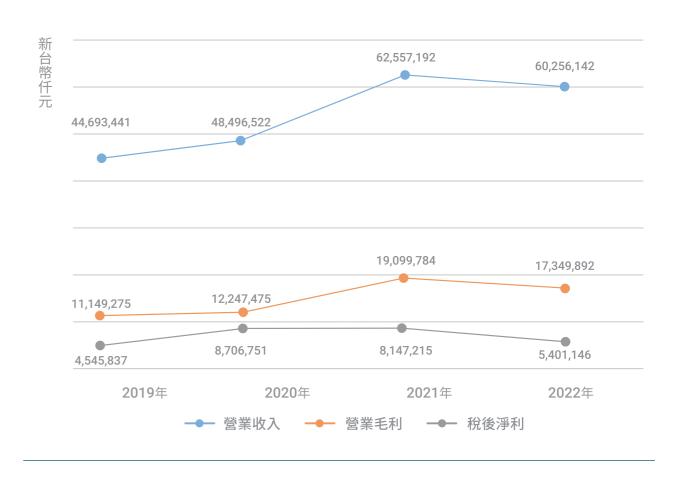
▲ 合併綜合損益表

單位: 新台幣仟元

項目 / 年度	2019年	2020年	2021年	2022年
營業收入	44,693,441	48,496,522	62,557,192	60,256,142
營業成本	33,544,166	36,236,716	43,457,408	42,923,527
營業毛利	11,149,275	12,247,475	19,099,784	17,349,892
所得稅費用	805,097	986,678	1,590,399	895,774
稅後淨利	4,545,837	8,706,751	8,147,215	5,401,146
基本每股盈餘	23.05	44.14	41.34	27.71

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

| 近四年經濟績效



3.6.2 稅務管理

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

2021年及2022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條之研究發展支出取得 投資抵減稅額, 故2022年有效稅率較GICS提供之「半導體及半導體設備產業」平均有效稅率為低, 惟本公 司2022年現金稅率較GICS提供之「半導體及半導體設備產業」平均現金稅率為高,係因2021年稅前淨利較 高, 使2022年中依2021年為計算基礎之2022暫繳所得稅較高所致。

稅務資訊

單位: 新台幣仟元

財務報導	2021年	2022年
稅前淨利	9,737,614	6,296,920
所得稅費用	1,590,399	895,774
有效稅率 (%)	16.33%	14.23%
支付之所得稅	720,321	2,060,606
現金稅率 (%)	7.40%	32.72%

2022年所得稅費用

地區	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	4,092	59,048,058	6,167,062	2,055,130	99.73%
美國	投資及貿易服務、 業務服務據點	27	0	12,732	205	0.01%
日本	快閃記憶體應用銷 售、業務服務據點	53	137	183,712	5,271	0.26%
中國大陸	投資及技術服務據點	24	-	(66,586)	-	-
	合計	4,196	60,256,142	6,296,920	2,060,606	100%

註:中國大陸虧損主要係因轉投資公司受產業整體需求放緩及疫情造成中國大陸物流不暢通而導致虧損所影響。

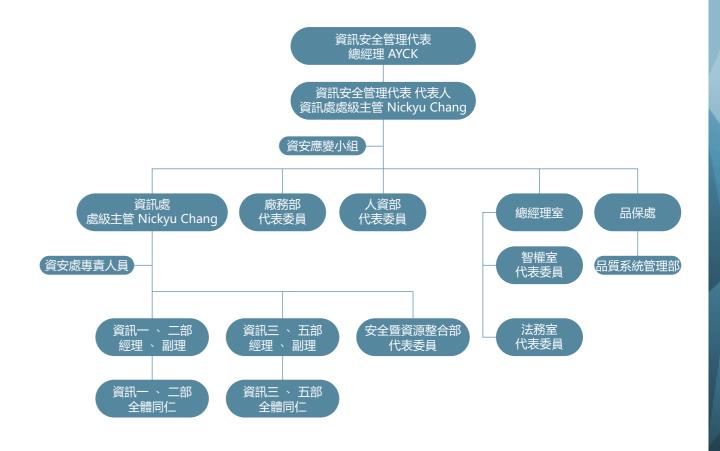
3.7 資訊安全

本公司於2017年發布《資訊安全政策》,具體規範員工在作業程序時需遵守相關規則,嚴格執行資訊安全政 策與客戶隱私保護措施,以保護公司商業機密及客戶資料不外洩,並持續取得ISO 27001 驗證,確保資訊資產 的機密性、完整性及可用性。本公司持續要求各部門完成年度「個資保護風險自評」作業,並提交評估結果至 風險管理委員會。2022年,本公司並未接獲因外洩客戶資料或侵犯客戶隱私的申訴事件。

本公司於2022年7月成功加入TWCERT資安聯盟,之後不定時收到台灣電腦網路危機處理暨協調中心 (TWCERT/CC) 寄來資安情資加強資安防護,並檢視內部各項設備、系統更新或彌補漏洞。

3.7.1 資訊安全委員會

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



3.7.2 資訊安全政策與緊急應變機制

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

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

▲ 發現可疑資安風險通報流程



本公司依據ISO 27001 驗證規範, 每年定期進行一次內部稽核, 後續由外部第三方驗證單位進行外部稽核, 近年來皆無發現重大缺失。我們亦執行資訊系統復原機制演練,測試資訊系統復原程序之有效性,確保即 使公司系統受到天災或惡意攻擊也能持續運作。2022年本公司擴大ISO 27001 驗證範圍(增加供應鏈管理平 台、電子簽核系統及官方網站之開發、操作及維護、電子郵件管理支援活動), 讓資訊安全管理系統更加全面 與完善。

本公司亦頻繁執行弱點掃描, 2019年8月我們正式導入Security Scorecard系統, 透過持續升級跟強化, 本公 司評分仍維持在A等級(90分以上)。

■ 資訊安全風險管理計畫

2022年完成事項

- 將實施居家上班時所提供之遠端服務平 台異常,造成中斷營運之總時數納入資 訊安全目標管制。
- 擴大ISO 27001 驗證節圍, 讓資訊安全 管理系統更加全面與完善。
- 委託外部廠商進行滲透攻擊,辨識公司 系統弱點並已完成改善。
- 對廠內同仁進行電子郵件社交工程演 練, 並進行教育訓練, 培養員工謹慎使 用郵件之習慣。

2023年計畫

- 持續實施社交工程專案。
- 持續實施滲透測試專案。
- 強化内部弱點/風險管理。
- 建置内部網頁弱點檢測系統。
- 評估導入多關聯式事件分析系統。

3.7.3 資訊安全教育訓練

本公司由資訊處統籌規畫公司內部之資訊安全教育訓練,並每季進行資安公告與宣導,致力於提升同仁資 訊安全意識。2022年資訊處資安通告主題含括勒索軟體攻擊事件與網路釣魚關聯性、社交工程演練、勒索 病毒事件分享、反詐騙資訊宣導等。2022年資訊安全教育訓練內容包括企業資安趨勢、近期案例宣導、資安 政策、人員資訊安全守則(員工總受訓時數為532小時), 個資/隱私相關教育訓練課程內容包括個人資料保護 法簡介、歐盟GDPR法規及案例回顧等(員工總受訓時數為2,707小時), 全體員工均100%完成資訊安全課程 及個資/隱私保護課程。

4. 創新與服務

重大主題名稱

創新管理

對組織的意義及重大性 在未來科技熱潮中持續保持技術領先地位,才能確保公司的永續經營。

管理方針

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 政策與承諾 競、EmbeddedODM、伺服器等高階快閃記憶體儲存應用市場,持續為全球 客戶提供全方位且彈性的儲存解決方案。

長期目標
致力於成為全球最有影響力的獨立NAND儲存控制晶片供應商。

1.2022年共成功研發4項新技術。

2. 2022年全球專利總數累積達1,882件。

青仟 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81億元,占營業費用的77%。

1. 年度研發新技術數量。

2. 年度全球專利累積總數。

重大主題名稱

綠色產品

對組織的意義及重大性

環境議題已是全人類共同面對的挑戰,開發對環境更友善的產品是趨勢, 亦是企業競爭力所在。

管理方針

政策與承諾

致力於從源頭減少能資源耗用,透過設計不斷優化產品效能,提升使用者便利 性的同時間接降低終端使用者的碳排放量。

長期目標

不斷優化產品效能,減輕產品生命週期各階段對環境的衝擊。

以重點研發產品線為例,2022年表現最好的PS5021晶片功耗效能比較基準產 品降低37%。

責任 產品研發部門

申訴機制 官網利害關係人聯絡專區

1. 透過開發更節能、體積更小的產品,協助降低終端使用者的溫室氣體排放量。

2. 在協助客戶設計產品包裝時精簡包裝,減少後端廢棄物產生量。

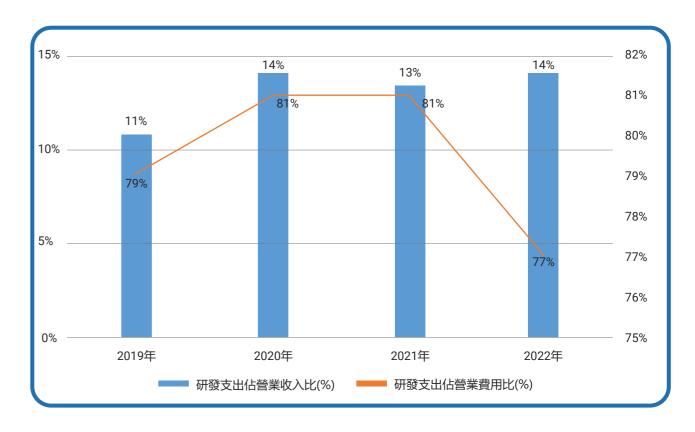
評量機制 產品晶片功耗效能比。

4.1 創新研發

4.1.1 研發投入

本公司致力於成為快閃記憶體控制晶片暨儲存解決方案整合服務領導廠商,並已成功開發 NAND Flash 控制晶片、SD Express控制晶片、eMMC 5.x 控制晶片、UFS3.x 控制晶片、SATA III SSD、 PCle Gen4 SSD 控制晶片、 PCle Gen5 SSD控制晶片、 Security USB 隨身碟控制晶片等,皆 屬同業中之領先群。

雖然2022 年外在經濟環境艱困, 2022 年本公司持續投入研發資源, 全年研發費用超過新台幣81億 元, 佔營業收入14%。研發團隊人數則增加為2,834人, 較前一年大幅增加28%, 約佔員工總人數 78%, 積極擴大研發能量。



車用儲存市場一直是NAND儲存產業的一大成長動能。根據市調機構資料,目前全球每年的汽車銷 售總量介於7000萬至9000萬台左右,雖然目前車輛所使用的NAND儲存裝置很多,但依舊以小容量 的應用為主,包含汽車導航、行車紀錄器、數位電子儀表板、電子中控台、影音設備等。然而,這 樣的趨勢將在行車輔助系統以及自駕車的發展下有所改變。根據全球最大的車用記憶體原廠資料以 及全球知名車廠數據,未來10年內,每台車所需要的NAND儲存容量將上升自1TB至4TB;換言之, 車用儲存市場將是NAND儲存產業的一大成長動能機會。也因此,本公司持續積極佈局車用儲存控 制晶片研發,目前已有完整車用儲存方案,包含eMMC、BGA SSD、UFS、以及SD/microSD等,並 透過IP授權、ASIC設計服務、車用儲存控制晶片、客製化服務等,成為全球最完整的車用儲存方案 供應商。迄今,本公司儲存方案完整通過AEC-Q100認證、韌體設計導入Automotive SPICE流程、 製造廠商通過IATF16949認證,最新通過的ISO26262認證更是強化了車用安全設計流程,打造全球 最完整且最可靠的車用儲存方案。

4.1.2 研發成果

巨量資料在這幾年一直是熱門的話題與趨勢,根據市調機構資料,全球每年產出的資料量將在2025年達 到180ZB (1ZB = 10¹²GB),相較於2010年更是180倍的成長;換言之,資料的傳輸與儲存將至關重要,也驅 動與串聯著各種興新技術的發展,包含伺服器與工作站等。有鑑於此,本公司推出新世代的PCIe Gen4 企 業級SSD控制晶片E18DC, 並展示兩款ODM模組產品, 包含M.2 2280 (ODM產品型號EPR3750) 以及M.2 22110 (ODM產品型號EPR3760), 助力目前主流的PCIe Gen3 工作站效能與伺服器開機速度提升,以及打 造新一代的PCIe Gen4 伺服器平台。

此外,2022年本公司推出業界最先進的企業級PCIe Gen4 SSD解決方案X1,該X1 SSD平台是採用群聯獨 家的技術,再加上與巨量資料儲存解決方案的全球領導者Seagate® Technology Holdings plc共同合作設 計的。X1可客製化企業級SSD平台以更少的功率消耗提供更多的運算效能,在使用相同功率的情況下,與 現有市場競爭對手相比, X1的資料讀取效能增加了30%以上, 是一款突破效能瓶頸, 並且提供高服務質量 (Quality of Service; QoS) 的高性價比的企業級PCIe Gen4 SSD解決方案。X1將滿足更快、更智慧的全球資 料中心不斷變化的需求,本公司亦因此獲頒2023年「台灣精品獎9」。

⁹台灣精品獎(Taiwan Excellence Award)是台灣經濟部自1993年設立之獎項,每年經嚴格選拔機制,依據「研發」、「設計」 「品質」、「行銷」4大專業項目,同時考量「台灣產製」條件,綜合評選出具「創新價值」之產品,授予台灣精品獎,作 為台灣產業的表率,由政府在國際市場推介,形塑台灣產業創新形象。

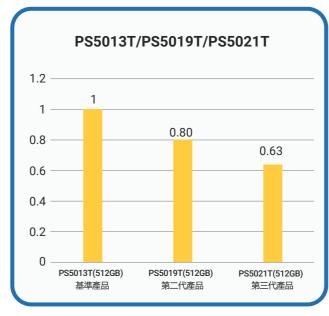


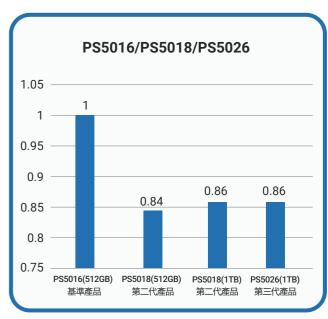


此外,研發團隊透過持續開發與改進產品效能,減少終端使用者的溫室氣體排放量,為全球暖化問題盡一 份心力。以重點研發產品線為例,2022年表現最好的PS5021晶片功耗效能比較基準產品降低37%,考量 日常使用者工作場景及傳輸量的差異,此處先以每日使用1GB及10GB的不同使用場景做估算比較。當日常 使用者每日傳輸1GB工作場景下、PS5021T相較於PS5013T每年減少349度電(相當於178公斤碳排放量);每日 傳輸10GB工作場景下, PS5021T相較於PS5013T每年減少3,492度電(相當於1,777公斤碳排放量);意即於日常 消費者工作環境下,考量年度出貨量,本公司PS5021T相較於PS5013T每年約可協助終端使用者節省349至 3,492度電(等於1.26-12.57千兆焦耳)。

至於另外一組比較產品,於圖表中可見, PS5026於1TB容量點較之PS5018的功耗效能比近乎持平。但其實 物理上功耗會因加大容量隨之多出的閃存顆粒而等比增加,而本公司基於PCIe Gen5介面上的研發知識與 實力,領先業界造就較前代產品增加約5GB/s巔峰效能值的PS5026晶片,提供更高效產品的同時維穩其功 耗及效能比,亦具有實質減碳意義。

▋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: 此次計算新增PS5026, 為本公司使用PCIe Gen5介面的最新產品。綜合市場需求、科技世代演進及設計考量,該產品 相較早期設計已針對容量全面升級,無保留可直接對標早期產品的512GB容量點,故以該產品最近似之1TB容量點對比 前代產品PS5018。

未來本公司將持續投入研發資源於嵌入式工業系統、車載系統、企業儲存解決方案等,建構出更強固可 靠、兼顧資訊安全、省電節能的NAND儲存解決方案。2022年,本公司共成功研發4項新技術。

類別	新技術說明
SD卡	推出全球首款通過SDA SVP驗證SD Express方案
傳輸介面IC	推出全球首款PCI-SIG認證 PCIe 5.0 Redriver IC PS7101
SSD固態硬碟	推出業界最先進企業級PCIe Gen4 SSD解決方案 X1
SSD固態硬碟	推出搭載E18DC的企業級SSD儲存方案

4.1.3 智慧財產權管理

本公司的智慧財產權由「智權室」專責管理,主要職責為遵循主管機關之監理政策與處理專利訴訟爭議,降 低智慧財產權之相關風險, 並透過嚴密的專利布局, 保護企業與客戶的權益, 提供健全的智慧財產權保障。

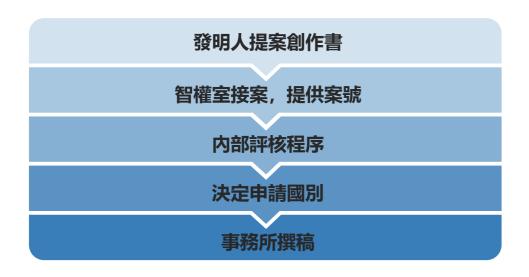
2022年本公司全球專利總數累積達1,882件,於台灣法人發明專利申請、法人發明專利公告發證,皆進入百 大排名。

申請地	X	台灣	中國大陸	X	美國	其他	共計	
研發專利 成果件數		694	556		602	30	1,882	

2022年 專利排名	
本國法人發明專利申請百大排名	92 名
本國法人發明專利公告發證百大排名	77名

專利開發過程

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



4.2 產品品質

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

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

2022年本公司共稽核31家協力廠,均有達到合格分數標準,合格率為100%。2022年本公司無發生任何產品 召回事件。

| 評鑑作業流程

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

4.3 客戶關係管理

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



4.3.1 客戶滿意度調査

本公司客戶主要為半導體及電子產業,為瞭解客戶需求與期望,本公司每年以營收80%為客戶滿意度調查範 圍,2022年共向51家客戶進行滿意度調查。

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

2022年平均客戶滿意度為8.12分,其中有41家客戶總分高於或等於7分,滿意比例達80%,達成年度滿意比例 65%的目標。

客戶滿意度	2019年	2020年	2021年	2022年
分數	7.93	7.09	7.55	8.12
滿意的客戶比率 (%)	56	44	62	80
接受調查之客戶總營收占比(%)	58.43	62.13	80	80

4.3.2 客戶抱怨處理

為改善客訴處理流程速度與效率以提高客戶滿意度,本公司建立客戶抱怨管理流程,當客戶端發生品質異 常或對品質有疑慮或抱怨時, 均可透過客戶抱怨管道進行溝通, 即時針對客戶問題進行處理, 有效增進雙方 互動品質與頻率。

2022年客訴異常單成立的筆數共5筆,其中3筆已於2022年12月31日前結案,另外兩件因為需要修改測試程 式或配合客戶展開對策至其他產品, 處理時間較長, 預計可於2023年上半年度結案。

客戶抱怨處理流程

客戶 業務 品保 ■ 判別品質異常問題及相關處理權責 ■ 與客戶瞭解問題本質,於客訴 ■ 客戶端發生品質異常或 ■ 提供客訴異常分析報告 客戶抱怨 通知系統填寫客訴異常單 (10個工作天内) 業務 業務/生產處/品保 品保 ■ 確認客戶滿意度 ■ 品質異常分析及確認 ■ 客戶維修管理 ■ 品質異常改善及成效確認 ■ 客戶退貨處理 ■ 回覆客戶異常分析報告

5. 責任供應鏈

重大主題名稱

供應鏈管理

對組織的意義及重大性

擁有可靠的供應商夥伴為本公司穩定提供優質產品與服務之關鍵,有效的供應 鏈管理能降低價值鏈的永續風險。

管理方針

政策與承諾

遵循責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, 簡稱RBA) 行為準則, 制定群聯電子「供應商行為準則」,每年評估供應商永續風險並對關鍵供應商 執行RBA稽核以落實相關規範。

長期目標

- 1. 第一階供應商100%簽署「供應商行為準則」。
- 2. 每年要求第一階供應商完成「永續風險評估問卷」,完成率達 100%。
- 3. 2023年關鍵供應商接受RBA 稽核的比率達90%, 2025年達到100%。
- 4. 2023年關鍵供應商RBA 稽核後的改善比率達90%, 2025年達到100%。

績效

- 1. 2022年定義之關鍵供應商已100%簽署「供應商行為準則」,其餘第一階供 應商簽署「供應商行為準則」完成者有157家,完成率為100%。
- 2. 符合生管部及採購部設定之交易條件的第一階供應商「永續風險評估問卷」 完成率達 100%, 及格率為66%。
- 3. 共對31家關鍵供應商進行RBA稽核作業, 稽核合格率為100%。
- 4. 優良供應商家數比例高達98.7%。

責任 採購部、生管部、供應鏈品質管理處

申訴機制

- 行政管理處劉小姐 whistleblower@phison.com
- 供應鏈管理平台申訴管道
- 1. 依據採購金額,將供應商分為關鍵供應商、一般供應商,以進行差異化管理 確保管理資源投入效益。
- 2. 啟用供應鏈管理平台(SAMP Online),向上下游供應鏈傳遞公司重要政策。

行動計畫

- 3. 供應商考核構面新增永續風險一項,透過每年的永續風險評估問券為供應商評 分, 佔供應商考核總分的5%, 後續依據不同風險等級制定管理政策, 協助供 應商提升永續表現。
- 4. 建立《RBA供應商管理辦法》,要求關鍵供應商每年回填責任商業聯盟自評問 卷,且只要有被發現缺失就必須於一週內提交矯正措施改善計畫。
- 5. 預計於2023年舉辦第一場供應商會議, 並提供RBA、ESG相關教育訓練。

評量機制

1. 供應商簽署供應商行為準則比例。

- 2. 供應商回填永續風險評估問卷的比例及被劃分為高風險供應商的比例。
- 3. 關鍵供應商接受RBA稽核比例及合格比例。

5.1 供應鏈管理

5.1.1 供應鏈管理架構與執行方針

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

本公司秉持問責精神打造責任供應鏈,依照供應鏈管理四大執行步驟:遵循準則、風險評估、參與稽 核、持續改善,落實責任供應鏈管理。本公司在與供應商簽定的採購合約中明定供應商須遵循《RBA 責任商業聯盟行為準則》, 並每年依據生管部及採購部設定之交易條件, 要求既有第一階供應商填寫 「永續風險評估問卷」, 內容涵蓋勞工、職業安全衛生、環境保護、供應鏈管理、永續與風險管理五大 面向, 並由本公司人員進行複評, 依照分數高低劃分供應商永續風險等級, 後續依照供應商的長期永 續績效進行供應鏈的管理及優化。新進供應商亦須滿足基本的企業社會責任評估(內容涵蓋人權、職 業安全衛生、環境管理), 通過評估後即可開始與本公司的商業合作, 後續亦須填寫 「永續風險評估問 卷」,採用環境標準與社會準則篩選新供應商的百分比為100%。

同時本公司考量不可替代性、採購金額等因素,根據風險辨識的結果篩選出關鍵供應商10,關鍵供應 商須配合簽署《供應商行為準則》¹¹並接受每年一次由本公司專業人員執行的RBA稽核。《供應商行為 準則》未來簽署範圍會擴及到全體第一階供應商,督促供應商克盡人權、職業安全、環境保護、誠信 經營、營運可持續等方面的永續管理責任。

本公司於2021年建立供應鏈管理平台(SAMP Online),將人權政策、供應商行為準則等重要規範放在 平台上, 鼓勵供應商點擊閱讀, 並提供供應商員工申訴管道, 當供應商的勞工或僱員發現或懷疑雇主 侵害或違反群聯電子《供應商行為準則》時可以提出申訴,本公司將著手進行調查並依法保護檢舉者 的個人資料及隱私。

| 供應鏈管理四大執行方針

遵循準則

■ 要求供應商簽署並 遵循群聯電子供應 商行為準則

風險評估

■ 透過永續風險評估 問卷, 衡量個別供應 商的永續風險等級

參與稽核

■要求關鍵供應商接 受由本公司專業人員 執行的 [RBA稽核]

持續改善

■ 依據問卷及稽核結 果,要求不合格之供 應商改善缺失

¹⁰ 關鍵供應商是以主力產品關鍵料件供應商作為基準。

¹¹供應商行為準則網址: https://www.phison.com/phocadownload/Policy/2023/QR2310-G RBA%20Policy.pdf

5.1.2 永續採購

在地採購

本公司上游供應鏈為電子零件、印刷電路板、晶圓廠、快閃記憶體、機構、包材及外購供應商,下游供應鏈為 SMT廠及測試封裝廠,本年度供應鏈無顯著變化。

2022年本公司供應商家數達225家,原物料採購別主要為電子、包材、機構、外購及印刷電路板,本公司以在 地採購為主,85%的供應商在台灣,深耕物料備援及多元的供應鏈,減輕地緣風險,增加供應鏈韌性。

| 供應商種類家數占比 當地採購家數占比 採購支出地域分布占比 印刷電路板, 4.9% 4.4% 外購, 非當地採購 10.7% 15.1% 台灣, 27.9% 電子, 43.1% 19.1% 當地採購 亞洲(台灣以外), 84.9% 67.7% 包材, 22.2%

註: 1. 外購係指企業購入無需經過任何加工即可對外出售之商品。

2. 當地採購是指向台灣供應商採購。

關鍵物料管理

2021年針對對公司產品/營運有重大影響且存在風險的原物料進行盤點,最終篩選出關鍵物料83項,風險因 子包含唯/單一供貨源、市場寡占、市場供給不足、稀有金屬等。2022年鑑別風險延伸至客戶需求端,針對長 交期、高風險料件調整備料計畫,同時區分共用料件及關鍵料件,針對關鍵且非共用料件謹慎配套備料。本 公司目前採取的風險減緩策略包括供應商多元化、材料儲備、未來會持續推展其他風險管理方案提升供應 鏈韌性。

綠色採購

本公司制定《綠色採購政策》,在採購決策過程中將環境方面的表現納入考慮,以減少對環境的負面影 響,並發揮影響力促使上下游供應鏈跟進加強對環境的正面影響。本公司在採購前將評估採購之必要性, 並優先選擇符合綠色採購定義之產品與服務。符合綠色採購定義之產品與服務應包含但不限於: 低耗能, 低污染、可回收、使用回收原料製成、使用最少或由回收/可回收材料製成的包裝等。2022年本公司綠色 採購金額共計新台幣113,534,142元。

5.1.3 供應商考核

本公司以往以QDCS (品質、交期、成本、服務) 四個管理面向鑑別優良供應商,於2022年起規劃新增 ESG(環 境、社會、公司治理)考核面向, 2023年導入為評分基準, 依據考核分數將供應商分為 A、B、C、D 四個等級, 並可將結果提報至管理審查會議。

評選優良的供應商(A級)享有優先承製、選用、下單、新開發產品之權利, 而對於不合格供應商(D級)採購部 會主動通知供應商考核結果,不合格供應商應於三個月內提出改善方案及執行結果;經相關單位複核。合格 且評分良好的供應商採購部會增加採購量,至於不合格供應商則會遵循「舊料持續訂、新料不再買」原則, 在不影響公司營運的情況下逐漸提升供應商整體品質。

2022年本公司的供應商家數為225家,其中優良供應商(B級含以上)家數達222家,比例高達98.7%,诱過長 期合作關係的建立,獲得品質穩定的物料供貨,滿足客戶需求。

供應商評級	A級	B級	C級	D級
分數區間	≧90分	80~89分	70 ~ 79分	<70分
評級結果	享有優先承製新開 發產品之權利。	考核結果及格者, 列為合格供應商。		不合格供應商。
供應商評級家數	11	211	2	1
占比(%)	4.9	93.8	0.9	0.4

2022年我們持續進行「供應商收斂」,將供應商之訂單逐漸集中在特定表現良好之供應商,一方面本公司能 獲得更穩定的品質與服務,降低因不良帶來的風險及時間成本;另一方面也增加本公司對供應商之實質影 響力,連帶提升對供應商履行永續管理之要求能力。為避免我們選定之特定廠商因遭遇天災或其他緊急事 件導致出貨產能不足之風險,我們亦持續推進「策略供應商」專案,要求選定之特定供應商提出產能備案, 確保其調配各生產據點量能的能力。

5.1.4 供應商稽核

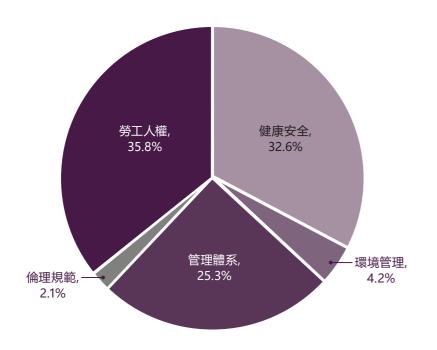
為降低供應鏈的永續風險,本公司建立《RBA供應商管理辦法》,每年針對關鍵供應商之勞工人權、健康與 安全、環境管理、倫理規範及管理系統之合規性與有效性進行稽核、稽核方式包含文件稽核或現場稽核。稽 核人員若於稽核當中發現缺失會立即與供應商溝通,後續呈報部門主管並要求供應商提出改善計畫,供應 商須於一週內提交矯正措施改善計畫。

2022年本公司共鑑別出31家12關鍵供應商,已全數完成稽核作業,稽核合格率為100%13,但仍發現94個缺失 項目,缺失發生原因大多為勞工人權與健康安全議題。本公司稽核代表已與各供應商分享稽核發現並討論 可能改善方案, 因為非屬嚴重缺失之項目, 依照管理辦法可由本公司稽核代表與供應商約定改善期限, 若未 於改善期限內完成改善,則本公司將採取減少訂單、暫停下單、取消合格供應商資格等處置辦法。

¹³關鍵供應商稽核總分達75分以上即為合格,但可能仍會有缺失項目,需在約定期限內完成改善。

項目	合格家數	不合格家數	稽核合格率
關鍵供應商	31	0	100%

| 供應商稽核缺失分析



5.2 衝突礦產管理

為確保不採購透過迫害人權或武裝脅迫開採的衝突礦產,本公司建立《群聯電子衝突礦產管理政策》,且 要求供應商(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1。本公司衝突礦產調查流程為產品需求與規格提出後,若其中材料分類含金屬類之材 料,提出衝突礦產調查,透過衝突礦產調查表單 (Conflict Minerals Reporting Template CMRT, Extended Minerals Reporting Template-EMRT) 鑑別金屬種類、冶煉廠名稱及所在國、礦產是否來自於回收或報廢料、 礦產所在國。若供應商不符合無衝突礦產管理規範,則立即停止採購,並要求提出改善及預防措施。

▋衝突礦產管理流程



│ 合理程度的礦產來源國調查 (RCOI)

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

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

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

本公司自 2012 年起, 每年調查產品原物料冶煉廠來源, 藉由衝突礦產調查表單鑑別供應鏈中礦產與冶煉廠 來源資訊。2022年本公司共調查57間供應商,並完成衝突礦產物料管理流程321筆料號驗證,確認金(Au)、 鉭(Ta)、錫(Sn)、鎢(W)、鈷(Co)及雲母(Mica)礦產物質來源,本公司100%採購非衝突礦產。

¹²包含13家原物料供應商、12家協力廠與系統廠及6家服務供應商。

風險

R1 溫室氣體總量管制

與碳費

R2 暴雨/洪水

R3 限水/斷水

R4 限電/斷電

6. 環境保護

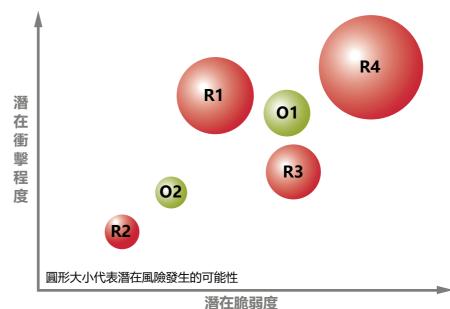
6.1 氣候策略

氣候變遷已成為當前全球性的重要議題,氣候災難一旦發生,將對企業造成巨大財務衝擊,本公司 積極關注氣候變遷可能帶來的風險與衍生的機會,本年度參考氣候相關財務揭露建議(Task Forced on Climate-related Financial Disclosures, TCFD), 依據業務性質揭露氣候相關風險及機會, 並透過 鑑別極端氣候帶來的物理風險、轉型風險與產品/服務機會,制定相關因應措施。

6.1.1 TCFD 揭露架構與群聯管理作法



TCFD 氣候風險/機會矩陣



01市場對環境友善/

節能產品需求增加

O2 低碳營運

氣候變遷風險與機會鑑別結果

■ 轉型風險

風險因子	情境說明	潛在財務影響說明	因應作法
法規政策-溫室氣體總量管制 與碳費	雖然本公司目前並非經濟部 能源局認定之用電大戶,但 隨著法規排放門檻降低及未 來營運擴大,未來本公司有 極大的機率需要繳交碳費。	營運成本增加	在廠內推行各項節能減碳措施、驗證環境管理系統,並透過採購再生能源憑證來減輕未來碳費的影響。

■ 實體風險

風險因子	情境說明	潛在財務影響說明	因應作法
極端天氣-限水/斷水	極端氣候導致重要的集水時段接連無降雨的機率增加,若狀況嚴峻政府會頒布一系列限水措施,導致員工無法正常上班。	營運收入減少	建立内部水情分析缺水警示系統,並利用兩股水源互相備援的方式,以因應其中一股水源不足的風險。
極端天氣-限電/斷電	經濟部能源局預估2021年至2027年用電需求每年平均成長2.5%, 尖峰負載成長2.3%。若因電力韌性不足發生斷電或限電, 將影響重要機房運作及產能。	營運成本增加 營運收入減少	採用UPS來確保重要機房及機台運作的穩定性,並每月測試發電機,未來經持續評估其餘重要實驗室是否須增設UPS,以降低缺電對公司的衝擊。
極端天氣-暴雨/洪水	極端氣候導致暴雨與洪水發生機率變高,暴雨集中性將容易造成洪水,導致員工無法正常上下班,物料調度延遲導致產品無法如期生產及出貨。	營運成本增加 營運收入減少	墊高基地來降低淹水機率, 並購買防洪設備,例如防洪 抽水泵。

■ 主要機會

機會因子	情境說明	潛在財務影響說明	因應作法
產品轉型-市場對環境友善/ 節能產品需求增加	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。
資源效率-低碳生產	公司必須符合能源局每年1%的節電要求。	營運成本減少	本公司透過推行節能專案、 汰換老舊設備、與下游廠商 合作,努力落實低碳生產。

6.1.2 溫室氣體管理

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

2022年本公司類別一及類別二共排放15,560.63公噸二氧化碳當量。相較 2021年,2022年因外購電力變多, 總排放量增加4,185.37公噸; 2022年因市場調整需求導致營收減少, 排放密集度上升到0.258公噸二氧化碳 當量/百萬營收,比2021年增加41.76%。本公司每年推行各項節能專案並購買可再生能源,持續向淨零的目 標邁進,但過程中會受再生能源供給量及政府碳管理政策等原因影響。

排放類型	排放種類	單位	2019年	2020年	2021年	2022年
直接排放	類別一		140.31	158.77	150.53	340.88
	類別二	(公噸CO2e)	8,779.17	9,247.49	11,224.73	15,219.75
	類別三		-	-	2,116.41	1,659.64
間接排放	類別四		-	-	2,165.74	2,737.33
	類別五		-	-	-	-
	類別六		-	-	-	-
合計(類別	IJ─+ <u></u>)	(人) (8,919.49	9,406.27	11,375.26	15,560.63
合計(類別一+二+三+四+五+六)		(公噸CO2e)	0,919.49	9,400.27	15,657.41	19,957.60
排放密集度(類別一+二)		(公噸CO2e/ 百萬營收)	0.200	0.194	0.182	0.258
數據覆	置蓋率	%	100	100	100	100

- 註1: 2022年本公司類別一、二排放量為15,560.63公噸CO2e, 另各類別總排放量為19,957.60公噸CO2e (類別一+二+三+四 +五+六 亦為除了類別一及二以外,額外加上其他間接排放),此計算範圍包括公司所有廠房及租賃辦公室之使用。
- 註2: 因此次ISO 14064-1 2018之盤查邊界有新增及量化方法變更,導致溫室氣體排放量變動超過顯著性門檻,故排放基準年由 2021年更改為2022年;盤查範圍與2021年相比,額外新增竹北辦公室及板橋辦公室,但未包含未正式營運滿一年及未使用之 設施及據點;最終ISO 14064-1查證之數據如下,查證類別一+二之排放量為15,341.997公噸CO2e;另各類別總排放量為 19,738.961公噸CO2e (類別一+二+三+四+五+六)。
- 註3:類別一包含能源、製程、運輸(移動源)、逸散排放;類別二包含外購電力;類別三包含運輸間接排放(員工通勤、業務旅運及 其他運輸);類別四包含組織使用產品/服務之間接溫室氣體排放量(其他組織所使用產品及服務、廢棄物處理及原物料使用)。
- 註4: 盤查溫室氣體包含: 二氧化碳(CO2)、甲烷(CH4)、氧化亞氮(N2O)、氫氟碳化物(HFCs), 因本公司無製程, 故無產生全氟碳化 物(PFCs)、三氟化氮(NF3)、六氟化硫(SF6)。
- 註5: 電力排碳係數採用當地(台灣)電力公司之當年度的電力排碳係數進行計算,全球暖化潛勢引用自政府間氣候變化專門委員會 (IPCC, Intergovernmental Panel on Climate Change)<第六次評估報告>。

本公司2022年與UPS開啟為期一年之合作計劃,模式為合作期間統計群聯委託UPS運送的出貨箱數及重 量,這些貨物運送過程所產生的碳排放量會再藉由UPS投資的全球環境保育活動進行碳減免,兩者以抵銷 (offset)的方式達到碳中和之條件, 進而減少本公司間接碳排碳量。2022年透過此專案, 本公司共中和544.2 公噸CO2e。

6.2 能資源管理

6.2.1 能源使用統計

本公司為檢視並改善能源使用效率,每年進行能源使用量的盤查,2022年本公司總能源耗用為 108,812.61 GJ, 能源使用密集度為1.806 GJ/百萬營收。相較前一年度, 因為新辦公大樓啟用、人員大 幅增加,再加上市場調整需求營收減少,能源使用密集度上升36.86%。

本公司自2021年開始購買再生能源(風電), 為積極響應減排, 將原本計畫的可再生能源購買量加倍, 除維持初期以購買總用電比例1%的目標,至2023年提升至3%,至2025年再增加到10%,至2030年達 到20%,以穩健腳步執行能源轉型,降低營運過程中溫室氣體的排放量。

能源使用統計表

項目	單位	2019年	2020年	2021年	2022年
汽油	公升	9,354	4,929	3,164.45	3,064.88
	GJ	305.27	160.86	103.27	100.02
柴油	公升	200	1,000	4,800	3,400
未 油	GJ	7.03	35.15	168.70	119.50
總用電量	度	17,247,885	18,167,966	22,599,479	29,840,985
	GJ	62,062.00	65,372.70	81,318.35	107375.03
二市	度	-	-	264,086	338,515
可再生能源	GJ	-	-	950.24	1,218.06
んちムドバエンエナエ	GJ	62,374.30	65,568.71	82,540.56	108,812.61
總能源消耗	MWh	17,340	18,228	22,946	30,061
能源使用密集度	GJ/百萬營收	1.396	1.352	1.319	1.806
數據覆蓋率	%	100	100	100	100

- 註1: 各年度能源使用量之數據範圍與該年度溫室氣體排放量之數據範圍一致。
- 註2: 本公司主要能源使用為外購電力消耗,供熱、製冷及蒸汽消耗數值為0。
- 註3: 本公司無自產或出售能源,故電力、供熱、製冷及蒸汽出售數值為0。
- 註4: 熱值轉換係數係參考統計期間能源局公告之當年度最新能源產品熱值表。
- 註5: 再生能源使用量達總用電量1.13%。
- 註6: 2019-2021年的能源數據誤植,故今年修正數值。

6.2.2 水資源使用統計

本公司主要營運為研發與設計,製程僅有簡易組包裝及維修測試流程,無製程用水14,僅有生活用水,取 水來源為自來水及廣源水廠。2022年本公司的整體取水量為127,010公噸,較去年增加27,591公噸,取水密 集度為2.108公噸/百萬營收,較去年上升32.66%,原因為新辦公大樓啟用、人員大幅增加,再加上市場調 整需求營收減少。

14本公司無製程,用水均為生活用水及機台冷卻用水,廠內實驗室僅使用到RO水系統,無使用超純水。

總取水量與取水密集度



註: 依據人數計算, 2019-2022年的數據覆蓋率分別為93.4%、92.6%、100%及86%。

供水貧瘠等級

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

註: 營運據點包含群聯電子總部、群聯電子新竹、台北、台南辦公室及群聯電子科義廠。

6.2.3 能資源效率促進專案

2022年本公司共推動三項節能節水專案,推估節省133,962度電(相當於減少482,263.2百萬焦耳的能源消 耗)與3,553度水、相當於減少68,759公斤二氧化碳當量。

2022年	專案描述	推估節能/節水量(度)	推估節省金額(元)		
	CDA 100HP 冷卻水塔停用,更改PCW用水	11,301	30,513		
節能	一期電燈及路燈更換LED燈	107,088	289,138		
	停車場及梯間&茶水間燈改自動感應燈	15,573	42,047		
節水	CDA 100HP 冷卻水塔停用,更改PCW用水	3,553	49,742		
	共計				

註1: 推估節省金額是以平均水/電價*推估節約度數計算。

註2: 自來水碳排係數採用台灣自來水公司公告之110年度每度用水排放CO2約當量(0.161公斤CO2/度);

電力排碳係數採用台灣電力公司之110年度之電力排碳係數(0.509公斤CO2/度)進行計算。

6.3 廢污水與廢棄物管理

6.3.1 廢污水排放管理

本公司營運地區之廢水,苗栗地區係經合法申請的納管管路排放至廣源科技園區污水處理廠;台 北地區則納入公共下水道系統處理。2022年竹南總部共排放103,413公噸放流水。苗栗地區的廢水 每月委託第三方專業水質檢測單位檢驗放流水品質,包含:水溫、氫離子濃度指數(pH值)、懸浮固 體、生化需氧量、化學需氧量,以確保放流水水質符合廣源科技園區下水道系統排放標準,不會對 附近水域造成嚴重影響。

	類別	項目	排放量
		地表水 + 地下水 + 海水	0
	排放終點	第三方的水(污水處理廠)	103,413
		供其他組織使用的第三方的水	0
	處理程度	未處理	0
-	總排水量(公噸)		103,413

註1: 放流水依照園區管理辦法推估, 係為用水量×0.9。

註2: 本公司之廢水均排放至當地之廢水處理廠, 無直接排放至承受水體。

6.3.2 廢棄物管理

2022年共產生248.32公噸的廢棄物,包含一般事業廢棄物及生活廢棄物(不包含E類有害事業廢棄物), 回收量為62.60公噸,占總量的25.21%,不可回收量為185.72公噸。因為新辦公室投入使用及人員增 長,2022年的總廢棄物產生量較去年增加54.06公噸。2022年廢棄物產生密集度為0.0041公噸/百萬營收, 較上一年度增加32.71%。

2022年廢棄物產生量



- 註1: 依據人數計算, 2019-2022年的數據覆蓋率分別為93.4%、92.6%、90.5%及86%。
- 註2:本公司除回收以外的一般事業廢棄物及生活廢棄物均以焚化處理,廢棄物處理廠商在焚化過程中回收熱能並 售予台灣電力公司。

有害事業廢棄物

有害事業廢棄物是由事業所產生具有毒性、危險性,其濃度或數量足以影響人體健康或污染環境之廢棄 物。本公司因產品實驗測試用會產生有害事業廢棄物,種類以E0217(廢電子零組件、下腳品及不良品)為 主。2022年本公司台灣所有營運據點所生產之有害事業廢棄物總重量共計6.17噸15,至2022年底已全數清 運完成。

本公司的有害事業廢棄物均委由合格之清除處理機構清運,後續委託電子廢棄物專業回收處理廠先進行物 化處理,破碎後之廢棄物運往國外,進行焚化金屬提煉(過程中無熱能回收),為確保委託之清除處理機構 妥善處理我們產生的有害事業廢棄物、環安衛部門會藉由實際跟車或實地稽核、定期檢驗清除處理機構之 作業流程及內容,確保最小化有害事業廢棄物對環境的風險及衝擊。2022年共執行2次實際跟車及1次實地 稽核, 廠商作業符合率為100%。

15本公司報廢產品及電子廢棄物之重量即6.17噸,回收及再循環之百分比為0%。

6.4 綠色設計

6.4.1 環境管理系統

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

2022年本公司嘗試藉由脆弱度(Vulnerability)、暴露度(Exposure)及危害度(Hazard)鑑別營運對生物 多樣性之衝擊, 在通盤考量產業特性、營運活動、區位、土地利用、水資源運用、汙染物排放及鄰近 生態系等因素後,判定本公司對生物多樣性之衝擊與依賴程度皆為低。未來本公司會持續推動『海岸 林復育長期計畫』,建立更具韌性的自然保護及氣候調適政策。

6.4.2 綠色管理流程

本公司致力於環境保護,藉由檢視產品生命週期,掌握產品在各個階段對環境的實質及潛在衝擊, 以規劃降低環境衝擊的策略與目標。由於本公司無自有品牌,依照從搖籃到大門(Cradle-to-Gate)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	不斷優化產品效能,透過開發更節能、體積更小的產品,協助降低終端使用者的溫室氣體排放量及廢棄物產生量取得ISO 14001環境管理系統驗證,驗證範圍包括快閃記憶體儲存裝置之設計與組裝、快閃記憶體晶片設計
包裝	■ 在協助客戶設計產品包裝時致力於精簡包裝、包裝輕量化,減少後端廢棄物產生量。■ 包材重複使用,以減少包裝材料用量及廢棄物,2022年包材(抗靜電盤)回收件數664,379只
運輸	■運輸策略,採依據客戶地區性與載具運輸量,採用「合併運輸」,提升運輸 效率

6.4.3 有害物質管理

2006年本公司建立《有害物質管理程序》,並成立綠色管理小組,以確保研發設計、採購、製造等階段皆 遵循國際標準,包含: 歐盟有害物質限用指令(EU RoHS)、無鹵素要求(Halogen Free)、歐盟化學物質登錄 與管制法令高關注物質(EU REACH SVHC)、歐盟廢電子電機設備指令(WEEE),以確保符合國內外法規及客 戶產品有害物質限制的要求,並減少因產品相關活動產生的環境衝擊。

2022年共送23款系列產品至外部第三方進行有害物質檢測,產品有害物質符合性之通過率為100%。

| 群聯電子因應有害物質管理作法

歐盟有害物質限用指令 (EU RoHS)

■ 本公司因客戶產品特性之需求仍要求使用微 量含鉛成份,但此屬於EU RoHS之豁免項目, 其他 EU RoHS 管制物質均符合法規要求

產品無鹵素要求 (Halogen Free)

■ 符合客戶要求

歐盟化學物質登錄與管制法令 高關注物質 (EU REACH)

■ 本公司所有產品均符合要求

歐盟廢電子電機設備指令 (WEEE)

■ 本公司所有產品均符合回收率(Recovery) 、 再使用率(Reuse)及再循環率(Recycle)之要求

有害物質管理階段

研發階段

- ■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)

製造階段

- ■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

供應商管理

- 綠色產品管理系統
- 有害物質第三方檢測報告
- 安全資料表(SDS)

6.5 環保投資

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

單位: 元

						単位・ ル
成本分類		說明	2019年	2020年	2021年	2022年
營運成本	污染防治成本	廢污水處理	2,118,374	1,993,960	2,241,993	3,581,765
	万米的旧水平	化糞池抽水肥	360,000	360,000	300,000	400,000
	資源永續利用 成本	廢棄物處理	894,240	894,240	894,240	1,172,240
	全球性環境保 護成本	購買可再生能源	0	0	977,118	1,252,506
			100,000	200,000	138,000	138,000
答	理成本	放流水水質檢測	30,000	30,000	15,225	36,750
5	上上八八个	水土保持	0	32,609,250	0	0
		綠美化維護	364,500	19,651,620	453,000	422,000
社會活動成本		農場環境運用	1,138,201	1,231,560	1,735,805	1,876,636
		環境保護活動	3,984	0	307,700	1,006,455
	合計		5,033,299	56,994,630	7,063,081	9,886,352

註: 2020年環保成本特別高是因為五期廠房進行水土保持及景觀綠化工程。

單位: 元

效益分類		說明	2019年	2020年	2021年	2022年
广 卡尔少	節能方案	推估節省水電費 金額	1,158	32,457	1,137,395	411,440
成本節省	廢棄物回收/	資源回收收入	80,280	52,019	103,506	137,338
	再利用	抗靜電盤轉賣	6,157,433	2,438,774	3,967,605	4,315,382
合計			6,238,871	2,523,250	5,208,506	4,864,160

7.員工照護

7.1 員工聘僱狀況

7.1.1 員工結構

2022年群聯電子集團總人數16為4,196人,較去年大幅增加782人,人員成長率約22%,反映本公 司營運規模與業務持續成長,亦顯示本公司積極儲蓄研發能量的決心。台灣群聯電子(不含子公 司)員工總數為3,601人, 佔總員工比例的85.8%, 包含2,834位研發人員、160位業務人員、407 位生產人員及200位行政人員。

| 群聯電子集團人數統計

年	度	台灣	海外地區	合計
2019		1,847	207	2,054
2020		2,572	34	2,606
	男	2,365	26	2,391
2021	女	1,020	3	1,023
	合計	3,385	29	3,414
	男	2,913	82	2,995
2022	女	1,179	22	1,201
	合計	4,092	104	4,196

¹⁶2019年人數含群聯、PJP、USA、合肥兆芯、群鴻、Phisontech及曜成; 2020-2021年人數含群聯、PJP、USA、群佳及曜成;

員工結構

類型	띧	男性	女性	總合計	占比
	研發人員	2,399	435	2,834	78.70%
職務	業務人員	40	120	160	4.44%
	生產人員	209	198	407	11.30%
	行政人員	91	109	200	5.56%
	正職	2,715	824	3,539	98.28%
契約類型	臨時	24	38	62	1.72%
	無時數保證的員工	0	0	0	0.00%
火火 亡 坐玉 正	全職	2,739	860	3,599	99.94%
勞雇類型	兼職	0	2	2	0.06%
	< 30	1,052	308	1,360	37.77%
年齡	30-50	1,650	544	2,194	60.93%
	>50	37	10	47	1.30%
	高中以下	18	34	52	1.45%
學歷	學士	522	424	946	26.27%
'子))))	碩士	2,175	402	2,577	71.56%
	博士	24	2	26	0.72%
	本國籍原住民	1	0	1	0.03%
國籍	本國籍非原住民	2,637	817	3,454	95.92%
	外國籍	101	45	146	4.05%

註:2022年非員工的工作者為141人,無派遣工及建教生,工作類型以清潔、警衛、美食街人員為主。

²⁰²²年人數含群聯、PJP、USA、群佳、曜成、Nextorage及深圳佳存電子。

關於群聯 利害關係人議合 永續治理 創新與服務

責任供應鏈 環境保護 員工照護 社會共榮 附錄

以性別結構區分,本公司女性董事比例約為22%。

治理單位多元化

	TER		21年	2022年		
	項目	人數	比例(%)	人數	比例(%)	
治理單位總人數		8	100	9	100	
性別	男	6	75	7	77.78	
עמבן	女	2	25	2	22.22	
	< 30	0	0	0	0.00	
年齡層	30-50	3	37.5	3	33.33	
	>50	5	62.5	6	66.67	

以國籍劃分,台灣員工佔比95.95%最高,第二高為馬來西亞籍,第三高及第四高為越南及菲律賓。

國籍	台灣	馬來西亞	越南	菲律賓	其他
在總勞動力中占比(%)	95.95	2.53	0.75	0.44	0.33
在所有管理職位中所佔的 比例(%)	94.34	5.03	0.16	0	0.47

台灣的正職員工中,女性主管比例為17.9%,於基層主管當中占比為16.6%,於高階管理階層之占比為15.6%,擔任 營收相關單位主管之占比為15.0%。

本公司今年持續大舉招募IC設計人才,但因台灣學習環境及產業現況,研發人才以男性佔大多數,故今年女性員工比 例、女性主管比例較以往下降;另外,今年調整高階主管職務定義,亦導致女性高階主管比例明顯下降。然而值得關 注的是研發人員中的女性比例呈現上升趨勢,已提早達到2025年目標占比。

女性工作者比例

類別	2020年	2021年	2022年	2025年目標占比
女性員工比例(%)	26.3	25.0	23.9	27.0
女性主管比例(%)	21.5	18.4	17.9	22.0
女性基層主管比例(%)	19.0	16.3	16.6	20.5
女性中階主管比例(%)	25.2	23.6	20.8	25.5
女性高階主管比例(%)	24.2	18.3	15.6	25.0
女性擔任營收相關單位主管比例(%)	19.2	15.3	15.0	20.0
女性從事STEM相關工作的比例(%)	13.1	14.7	15.4	14.0

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

| 身心障礙員工僱用情況

James State		2021年		2022年		
年度	法定進用	實際進用	加權後占比	法定進用	實際進用	加權後占比
人數	29.67	18	0.78%	36	17	0.58%

員工缺勤率

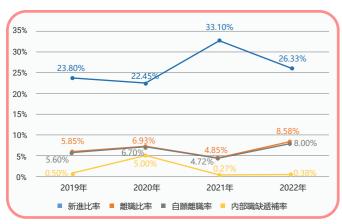
年度	2019	2020	2021	2022
缺勤率(%)	5.53	5.56	12.03	7.67

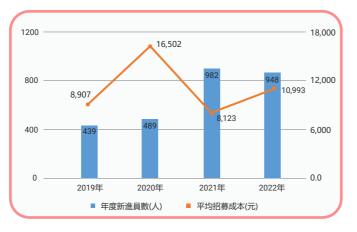
- 註1: 缺勤率=(會計期間的缺勤天數/會計期間計劃工作的總天數) x 100。
- 註2: 缺勤包含病假及事假,不包含調特休假、公出、產假或陪產假。
- 註3: 2019~2020年因新冠肺炎疫情,有較多員工在家工作,所以缺勤率較低。

7.1.2 新進與離職員工比例

2022年國內正職員工中新進人數共計948人,新進員工比例為26.33%,其中男性745人,女性203人;國 內正職員工中離職人數共計309人,離職員工比例為8.58%,其中男性230人,女性79人。本公司持續落 實績效評核制度,並藉由提升員工福利及滿足員工職涯發展,提升優質人才留任率,為公司不斷注入新活 力。

性別		男		男合計		女		女合計	新進	員工	新進員工
年龄	< 30	30-50	>50	77 CHI	< 30	30-50	>50	XDIII	總數	總數	比例(%)
新進人數 (百分比)	479 (13.30%)	260 (7.22%)	6 (0.17%)	745 (20.69%)	128 (3.55%)	75 (2.08%)	0 (0%)	203 (5.64%)	948	3,601	26.33
性別		男		男合計		女		女合計	離職	員工	離職員工
年龄	< 30	30-50	>50	# P P P I	< 30	30-50	>50	XDIII	總數	總數	比例(%)
離職人數 (百分比)	95 (2.64%)	131 (3.64%)	4 (0.11%)	230 (6.39%)	36 (1.00%)	42 (1.17%)	1 (0.03%)	79 (2.19%)	309	3,601	8.58
性別		男		男合計		女		女合計	自願離職	員工	自願離職員工
年龄	< 30	30-50	>50	20 CH I	< 30	30-50	>50	XDIII	總數	總數	比例(%)
自願離職人數(百分比)	90 (2.50%)	120 (3.33%)	4 (0.11%)	214 (5.94%)	32 (0.89%)	41 (1.14%)	1 (0.03%)	74 (2.05%)	288	3,601	8.00





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

7.2 人才吸引與留任

重大主題名稱

人才吸引與留任

對組織的意義及重大性

員工流動率攸關組織營運之穩定性,讓員工適才發揮且願意長期留任能提升 組織之運作效率。

管理方針

政策與承諾

我們致力於人權保護,提供優渥之薪資福利及健康安全職場,吸引員工高度 投入,與公司一同成長。

長期目標

- 1. 平均薪酬維持在業界前25%的水準。
- 2. 敬業度正面評價比例達80%。

績效

- 1. 非擔任主管職之全時員工薪資中位數為1,894仟元,平均數為2,108仟元。
- 2. 員工福利費用約為8,219,184仟元、平均員工福利費用為2,431仟元。
- 3. 員工意見調查問卷覆蓋率達77%,敬業度構面的正面評價比例達78%。

責任

人力資源部

申訴機制

人力資源部王小姐/吳小姐 wecan_8080@phison.com

行動計畫

- 1. 參考業界調查資訊, 持續提升員工福利及薪資吸引力。2022年進行結構性 調薪,調薪平均比例達15~18%,以實際行動回饋員工付出。
- 2. 依據員工意見調查結果推行改善專案,同時維持各種勞資溝通管道的暢通 性及有效性, 創造包容、友善、健康之工作環境, 提升員工對公司認同
- 3. 正式宣布加入「TALENT, in Taiwan,台灣人才永續行動聯盟」,共同倡 議「企業守護人才、輸出未來能力給大學」。

評量機制

- 1. 每年度公開資訊觀測站揭露之薪資水準。
- 2. 每二年由外部專業單位執行的敬業度調查結果。
- 3. 員工申訴案件數。

7.2.1 薪資與福利

在競爭激烈的半導體業中,優質人才是本公司提供高品質產品及服務、維續企業創新活力的必要條件,因 此本公司將如何招募與留任優質人才視為關鍵議題。因應半導體產業人才短缺的挑戰,本公司除積極實行 產學合作並參與大學就業博覽會,亦大力爭取來台念書的華僑,執行長更親自以視訊方式,對旅台華僑講 解群聯的人才招募計畫,期盼吸引更多優秀的國際化人才加入。對於在職員工,我們持續培養個人專業職 能,創造員工的職場價值與個人競爭力,同時達成提升集團總體競爭力的目標。

本公司員工之敘薪依其所擔負之職務要求、工作簡繁難易、專業知識、經驗、技能及參考同業之薪資水 準,給予合理之薪資,不因性別、宗教、種族、黨派之差異而有所不同。本公司獎酬發放方式,現金獎金 和員工酬勞皆一年發放2次,以鼓勵員工持續貢獻。

本年度員工福利費用約為8,219,184仟元、平均員工福利費用為2,431仟元。2022年度本公司福委會與各大 品牌洽談企業專屬團購專案,讓同仁可以享受低於一般平台通路的優惠價格添購生活所需品;合作品牌包 含Dyson、白蘭氏、茶籽堂、Samsonite新秀麗、acer、捷絲旅以及高雄H2O水京棧國際酒店等,照顧並便 利員工各層面的生活。此外,本公司於2022年度起調整營收提撥至福利金之比例(由0.125%調高至0.15%) ,原定員工享有團體旅遊補助20,000元/名,亦同步於2022年度起提高為25,000元/名。 註: 2021年度旅游補助金為15,000元/名。

| 非擔任主管職務之全時員工薪資

項目	2021年	2022年	兩年度之比較
非擔任主管職務之全時員工人數	2,403	3,270	867
非擔任主管職務之全時員工薪資平均數(仟元)	2,677	2,108	-21.3%
非擔任主管職務之全時員工薪資中位數(仟元)	2,176	1,894	-13.0%

- 註1: 2022年薪資中位數及平均數減少的原因為本公司營收相較2021年下降,但人數持續增加。
- 註2: CEO的年度薪酬總額(包括固定薪酬和可變薪酬)與扣除CEO以外的所有員工的年薪中位數比值為49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-32。

| 男女薪酬比值率

職級	男性	女性
高階主管薪資	108%	100%
高階主管薪酬	177%	100%
中階及基層主管薪資	130%	100%
中階及基層主管薪酬	137%	100%
一般職	132%	100%

- 註1: 高階主管包含執行長、總經理、副總經理、技術副總、資深處長、處長、副處長、資深特別助理。
- 註2:中階主管包含資深經理、部經理、部副理。
- 註3: 基層主管包含經理、副理、組長、副組長、課長、副課長。

本公司專攻IC設計,但在目前大環境限制下,相關科系之畢業生、從業人員都以男性居多,以統計處110學 年度「高等教育中女性畢業於科學、技術、工程及數學領域比例」統計結果來看,女性僅佔25.84%,因此 本公司主管人數以男性居多,不同部門別也影響整體薪酬,相同職級之主管,R&D部門(男性居多)的整體 薪酬可能會高於其他行政類部門(女性居多),因此造成男女薪資差距。

本公司用人唯才,甄選首重能力無關性別,若排除R&D部門,女性員工之比例佔55.7%,顯見以上人數與 薪資差距為長久教育體制及產業特性所致,本公司未來將持續關注性別薪資差距議題。

||全職員工福利 (不包含臨時或兼職員工)

項目	法定標準	優於法定標準之做法
休假	勞動基準法施行細責調整後,國定假日 縮減為 12 天。	本公司仍提供額外 7 天調整休假。
特休	員工服務 6 個月以上一年未滿者,給 予 3 日特別休假。	給予滿 3 個月新進員工可預支特休使用,服務滿 1 年 給予特休 8 日。
家庭照顧假	家庭照顧假日數併入事假計算,全年以 7日為限,並不給予工資。	家庭照顧假合併事假,不得超過 14 日,請假期間前 3日工資照給。
疫苗接種假	每劑以2日為限,並不給予工資。	疫苗接種假合併家庭照顧假,請假期間前 3 日工資照 給。
防疫照顧假	12歲以下子女學校因疫情停課,父母/ 照顧者可請防疫照顧假,不給予工資。	防疫照顧假合併家庭照顧假,請假期間前3日工資照給。
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。2022年共計發放禮金107,195,656元。
社團	無規範	本公司規定各社團之成員應由本公司同仁至少25人(含)以上組成,經簽請職工福利委員會委員及主任委員決議核准後即可成立。社團成立時應公開徵求社員至少一星期。2022年共撥予社團補助金261,369元。

| 多元活動

本公司依據年度可使用職工福利經費、員工意見及企業營運方向,擬訂年度活動計畫。今年度為因應新冠 肺炎防疫政策減少講座、運動競賽等室內集會活動,2022年共舉辦2種不同主題的手做活動,為員工增添 工作以外的樂趣,提升員工幸福感。

活動名稱	活動内容	參與人次
2022群聯好玩藝- 皮革手作教室	皮革在歷年手作講座活動中一直都是最受歡迎的項目,2022年福委會特別邀請皮革達人進廠教授皮革保養知識並進行手作課程,讓所有參與同仁都可以現場製作並帶走個人專屬的皮革卡片套、證件套以及酒精噴霧瓶皮套。	260
2022群聯好玩藝- 手工皂手作教室	現代人講究天然素材,不論身體或環境都希望洗後無負擔,且能對環保盡一份心力,為此,福委會特別舉辦手工皂手作課程,讓同仁可以進行手工皂、液態皂製作,並瞭解精油及環保清潔素材的知識;凡參與員工當天可製作並帶走手工皂及沐浴慕絲。	200



■ 皮革手作教室



■ 手工皂手作教室

| 群聯農場風情報導

為持續提升員工福利及促進員工身體健康,自2011年開始,本公司使用員工自願提供之土地(約2,300坪)作 為群聯農場使用,並聘請3位全職農夫專責管理,依照時節種植適合的蔬果。因注重吃的安全、健康,我們運 用菜菜、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。

2022年群聯農場共投入新台幣1,876,636元,共收穫10,036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,2022年共計發放4,756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。





Ⅰ退休金提撥

本公司訂定《員工退休辦法》涵蓋所有正式任用員工,並遵循台灣《勞動基準法》訂定確定福利計畫,及《 勞工退休金條例》訂定確定提撥計畫,並依法令規定提存退休準備金,以確保未來員工請領退休金的權

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

7.2.2 人權管理

本公司遵守及認同《國際人權法典》、《國際勞動組織-工作基本原則與權利宣言》、《聯合國全球盟約 十項原則》等國際公認之人權標準精神,並制定經董事長核可的《人權政策》17,並採取與《負責任商業 聯盟行為準則》一致的行動,有尊嚴地對待及尊重所有在本公司工作場域中的工作者。

本公司人權政策明訂禁用童工、禁止強迫勞動、杜絕不法歧視且確保工作機會均等、努力為員工營造樂於溝 通的工作環境、建立開放型管理模式、提供安全與健康的工作環境、協助員工維持身心健康及工作生活平 衡、定期檢視及評估相關制度及作為。我們致力於杜絕因個人性別、性向、種族、國籍、宗教、黨派、年齡、婚 姻狀況、社經地位、家庭狀況、身心障礙、外表等因素而產生的任何不法歧視,確保員工平等權利並享有體 面工作。每年員工皆須完成人權相關訓練,2022年人權訓練總時數達1,561小時,完訓率為100%。

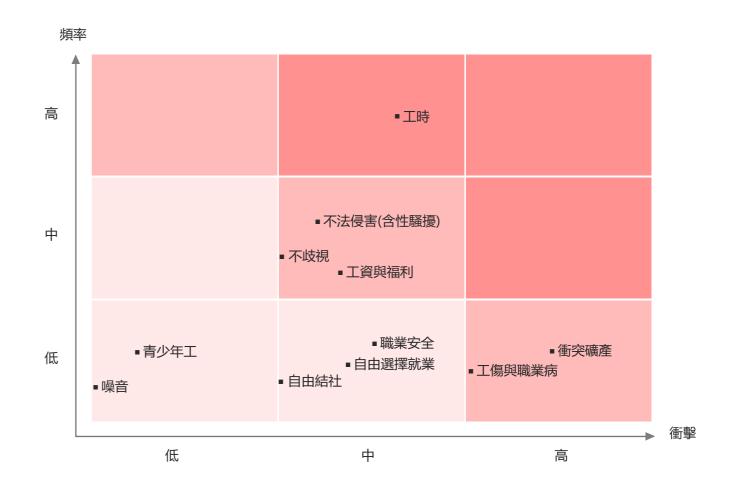
17人權政策網址: https://www.phison.com/phocadownload/Policy/2023/Human%20Rights%20Policy 2023 CN.pdf

▮内部人權風險評估

本公司每年依照人權盡職調查、RBA內部人權稽核結果及員工意見調查反饋進行人權風險評估,針對不同 面向的人權議題評估企業的風險值。2022年經評估後,人權高風險議題依然為高工時,其餘潛在風險議題 則包括不法侵害(含性騷擾)、歧視、工資與福利等,權責單位依照評估結果推行風險減緩措施,並強化在 減緩措施中的訓練及溝通宣導計畫。

2022年本公司透過RBA VAP驗證檢核內部系統的符合度及落實程度, 順利於當年度4月份首創國內第一家 IC設計公司取得RBA VAP銀級證書。此外,2022年的內部RBA人權稽核符合率為88%,較上一年度退步的 原因為加班超時問題。我們已將稽核成果提報至企業永續經營管理委員會,讓經營管理階層掌握人權政策 落實程度及相關績效,針對缺失權責單位已於限期內提出改善方案,未來新的年度將致力於改善,持續以 100%符合為目標。

| 群聯電子人權風險矩陣圖



| 供應鏈人權管理

本公司透過供應商永續風險評估問卷、關鍵供應商的RBA稽核以及供應鏈管理平台中的供應鏈員工申訴管 道掌控供應鏈的人權風險,亦運用人權盡職調查程序,依循蒐集相關人權議題,進行議題重大性篩選與評 估,執行預防及減緩措施,到最後修正回饋與持續改善的流程,不斷完善供應鏈的人權管理。

Ⅰ盡職調查流程

人權議題辨識

■ 透過國際人權規章、 國内相關勞動法規 、RBA、員工問卷、 學術研究等蒐集潛 在人權議題。

議題重大性排序

■ 辨識價值鏈中可能受到 人權衝擊之群體與相對 應之風險議題。

預防及減緩措施

- 對高風險議題進行調 查,由權責單位研擬管 理與預防措施。
- 藉由年度内部人權稽核 及對關鍵供應商的稽核 掌握人權落實狀況及風 險等級。

修正回饋與持續改善

■ 針對半導體業特有議題 與價值鏈, 結合每年度 辨識結果與執行回饋, 滾動式修正策略與執行 方針, 定期檢視以確保 善盡人權保護責任。

75

74

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

此外,本公司每年在員工體檢後發放不法侵害調查問卷,希望提早發現風險並幫助員工應對,2022年總發 放份數為1,395份,經追查分析後,有0.5%的員工認為面臨來自外部的潛在侵害風險,而0.8%的員工則是 感受到來自內部的潛在侵害風險(調查結果相較上一年度減少將近一半),以心理及語言暴力居多,其中多 數有向主管反應且得到協助,我們亦告知同仁除向主管反應外也可向醫護室或公司合作的外部資源 - 員工 協助方案(EAPs)尋求協助。2022年無接獲由員工提出之不法侵害申訴。

不法侵害申訴處理流程圖

事件發生	立即處理	文件紀錄	通報最高階主管	後續處理	檢討與改善 預防措施	記錄存檔
■ 工作者遭遇疑 似不法侵害事 件。	■ 通知醫護室 (内部暴力)。 ■ 通知警衛或 向警察單位 報案(外部暴力)。	■ 24小時內填寫 「職場遭受不法 侵害通報表」。	■ 視事件樣態召 集相關人員成 立處理小組。	■進行工作調整或内部相關懲處。 ■提供心理輔導。 ■提供醫療或法律援助。	■ 分析風險樣態 並提早執行風 險減緩措施。	■執行處理結果 與相關紀錄歸 檔留存至少 3年。

【性騷擾申訴處理流程圖

接獲性騷擾申訴事件	組成專案小組進行調查	委員會召開會議做出裁定	後續處理	不服裁定之申訴
■ 申訴人須以書面且具名的方式提出申訴,當然委員於三個工作日內確認是否受理。	■調查過程應保護雙方 當事人之隱私及其他 人格法益,調查結果 應做成書面報告交付 申訴處理委員會。	■委員會應做出成立或 不成立之決定。■會議結果作成附具理 由之書面決議。	■成立:作出懲處及其他適當處理之建議,並移請相關單位依規定懲處或執行。 ■不成立:於兩個月內委員會調查及審議完成,附上決議內容,調查決議以書面通知申訴人、申訴之相對人、公司或派遣公司。	■申訴人及申訴之相對 人如對申訴案之決議 有異議者,得於收受 決議書後二十日內提 出申復,並應附具書 面理由,由申訴委員 會另召開會議決議處 理之。

本公司訂有《內、外部溝通和申訴檢舉管理辦法》,凡本公司之員工及與本公司有業務往來或有利害關係 之外部其他人員均適用之。若上述人員遭遇或察覺到任何不法侵害、歧視、不當懲戒、違反誠信經營與道 德、違反隱私及知識產權等情事,均可透過既有具名管道及新增之匿名意見箱進行申訴,所有申訴將在第 一時間呈報企業永續經營管理委員會之管理代表,隨後進行調查,所有申訴須經管理代表核准後方可結 案。透過提供多元申訴管道並確保其運作暢通,我們期望能有效回復遭侵害人之權益,並提早識別及減輕 營運中潛在之人權風險。2022年匿名意見箱總共收到9筆意見,其中以社團運動/休閒、環境清潔/修繕居 多,已全數回饋各承辦部門,進行後續改善及管理調整。

利害關係人	Į.	I	供應商
人權議題	■ 工時 ■ 工資與福利	■ 不法侵害(含性騷擾) ■ 歧視	■ 工時■ 負責任地採購■ 工資與福利■ 職業安全■ 自由選擇職業
申訴管道	■ wecan_80800 ■ 匿名意見箱	@phison.com	■ whistleblower@phison.com ■ 供應鏈管理平台申訴管道
減緩措施	 醫護室根據員工體檢報告、人資工時報表及過勞評估量表結果, 匡列具有健康風險的員工, 告知單位主管做後續的調整。 因應專案與業務需求, 定期檢視並增加人力, 以避免人力不足造成超時加班的情況。 定期執行業界薪資水平及福利調查, 不定期調整公司薪資福利結構。 落實當地法規符合性確認, 定期審視與修訂員工須知管理辦法。 	 每年要求新進及在職員工完成人權、不法侵害相關訓練。 規劃完整的不法侵害及性騷擾的申訴及處理流程。 提供員工匿名意見箱進行意見蒐集,及早識別潛在風險。 醫護室發放不法侵害調查問卷,匡列出有遭不法侵害、性騷擾、歧視風險的員工,進行後續追蹤處理。 	1. 針對供應鏈人權風險, 透過供應商永續風險評估、年度RBA稽核或 RBA VAP進行管理, 避免風險發生。 2. 供應鏈管理平台中新增供應鏈員工申訴管道, 提供即時回饋機制。
補償措施	 研發人員每週出勤逾一小時者,會收到系統出勤確認通知二次;非研發人員每週出勤逾一小時者,會收到系統出勤確認通知一次。 人資每月提供處級主管各部門平均工時報表,並標註人平均工時大於10小時的部門,請主管瞭解情況適時調整。 設有每半年激勵獎金及年度分紅獎金,針對績優員工額外配發認股方案。 	1. 對於不法侵害、性騷擾等 案件的處置結果進行追 蹤,確保懲戒或輔導有效 執行,並已確實解決申訴 人被侵害的情況。 2. 提供EAPs服務, 讓專業心 理諮商師協助申訴人及被 申訴人整理情緒,找出事 件癥結點。若有需要亦可 提供進一步法律諮詢服 務。	1. 要求供應商針對人權風險進行改善措施, 並且持續追蹤改善程度。

7.2.3 育嬰留停

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

2022年共有10位員工申請育嬰留職停薪,當年度復職率為90%,前一年度復職員工之留任率為100%。

育嬰留停數據資料統計

年度	2021			2021 2022		
分類	男	女	合計	男	女	合計
享有育嬰留停員工數	104	41	145	124	40	164
於當年度實際使用育嬰留停員工數	0	12	12	2	8	10
於當年度應復職員工數	0	5	5	1	9	10
於當年度實際復職員工數	0	5	5	1	8	9
復職率(%)	N/A	100	100	100	88.9	90
於前年度實際復職員工數	0	3	3	0	6	6
於前年度復職後12 個月仍在職的 員工數	0	2	2	0	6	6
留任率(%)	N/A	66.7	66.7	N/A	100	100

7.3 人才發展與訓練

重大主題名稱

人才發展與訓練

對組織的意義及重大性

人才為組織營運發展之基石,優質人才是企業成長的動能,亦是企業競爭力 的根本來源。

管理方針

政策與承諾

《教育訓練管理辦法》、《員工考績管理辦法》

長期目標

- 1. 員工課程滿意度維持在94分以上。
- 2. 員工平均教育訓練時數不低於27小時。

1. 教育訓練總費用為新台幣3,766,402元, 共開設398堂課程, 其中實體課 程137堂, 線上課程261堂, 滿意度分數平均達93.9分。

2. 教育訓練總時數共計103,106.5小時, 平均每位員工的訓練時數達28.6小

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

1. 透過差距分析 (Gap Analysis) 方式,瞭解預期目標與實際績效之間的差 距, 並依照組織及各部門專業職能需求, 規劃年度訓練計畫及部門專業 行動計畫 訓練(含新人教育訓練),透過持續培養員工專業職能,創造員工的職場價 值與個人競爭力。

2. 強化線上學習課程,提升員工進修的意願。

1. 教育訓練費用。

評量機制 2. 員工平均教育訓練時數。

3. 教育訓練課程滿意度回饋。

7.3.1 七大培訓架構

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

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

因應組織擴大,員工人數快速成長,為提升組織效能,增加企業競爭力,本年度經由輔導顧問諮商 與建議,規劃一系列的績效管理相關課程,期望透過此培訓加強主管們培育部屬、規劃部屬職涯發 展的能力,以持續精進同仁的工作技能。

關於群聯

利害關係人議合 永續治理 創新與服務

環境保護 員工照護 社會共榮 附錄

新人教育訓練

- ■公司文化、人事規 FW開發、驗證工 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 ■電源管理晶片設計 系列課程
- (含人權、不法侵害 相關)

在職/專業訓練

- 具課程
- 相關演算法計算 教學 ■ Flash應用教學
- 系列課程 ■ 員工行為相關守則 ■ 量測儀器工具使
 - 用介紹 ■ VMware Vsan系 列教學

品質訓練

- 品質基礎訓練 ■ ISO9001
- 品質管理系統 ■ 品質持續改善訓練 ■善善用溝通技巧 ■ IATF 16949 汽車 凝聚團隊共識
- 產業品質管理系統 語文訓練等課程 ■ ANSI / ESD S20 20 經電放電 防制

■ 6S 工作環境現場

管理

輔助技能訓練

- 問題分析與解決 ■ 工作計畫與當責 衛生教育訓練 執行力(員工班)
 - 教育訓練 ■ 自衛消防編組人員 訓練

階層別訓練

- 在職人員職業安全 員工問題發現 ■善用溝涌技巧
- 主管職業安全衛生 凝聚團隊共識
 - ■工作計畫與當責 執行力等課程 (主管班)

車載系統訓練

- ■五大核心工具教育
- 群聯車用產品手冊 ■ vda6.3教育訓練 ■ ISO 26262
- 教育訓練 ■ ASPICE教育訓練
- Automotive Awareness訓練

7.3.2 教育訓練流程

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

計畫-年度教育訓練課程

■ 根據公司發展策略及各 部門專業職能需求,並 依照員工需求調查表及 主管意見,編定下一年度 的教育訓練計畫。

執行-年度重點專案

■ 2020年起重點專案為車 載教育訓練。

確認-訓練之有效性

■ 依據筆試、口試或實務 操作, 檢視訓練有效性 指標。

行動-持續改善

■ 若教育訓練後發生員工 能力無法達到要求,進 行限期輔導改善。

2022年本公司教育訓練總費用為新台幣3,766,402元,平均每人教育訓練費用為新台幣1,046元,平均每人 教育訓練時數達28.6小時。2022年共開設398堂課程,其中實體課程137堂,線上課程261堂,有學習評估(筆試)的課程共計185堂,總體課程滿意度分數達93.9分。

2022年每人平均受訓時數較上兩年度大幅減少的原因為2020及2021年配合公司導入車規產品,安排相關 同仁接受一系列的車規內、外部教育訓練,2022年因相關同仁大多已完成訓練,只有人員職務異動時才安 排相關訓練,故開課堂數及時數均較往年減少。

2022年開課堂數減少,教育訓練總體費用卻增加的原因為配合R&D部門推動「人力效率(管理)提升專案」 ,增加顧問輔導及讀書會相關書籍的費用,同時因為「人力效率(管理)提升專案」著重於管理職同仁的培 訓,安排一系列績效管理課程,故2022年管理職人員的教育訓練時數顯著增加。

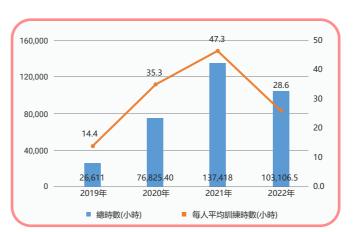
*	頁別	總時數	人數	平均時數
性別	男	77,554.7	2,739	28.3
1生力1	女	25,551.8	862	29.6
	高階管理職	1,639.0	45	36.4
職級	中階管理職	8,998.3	197	45.7
40000000000000000000000000000000000000	基層管理職	14,595.2	397	36.8
	一般職	77,874.0	2,962	26.3
合計		103,106.5	3,601	28.6

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

註2:中階主管包含資深經理、部經理、部副理。

註3: 基層主管包含經理、副理、組長、副組長、課長、副課長。

▮訓練時數



▮訓練費用



| 員工能力發展訓練計劃

人力效率(管理)提升專案 車規訓練 專案名稱 針對參與車規專案的研發部門同仁規劃一系 因應組織擴大、員工人數快速成長, 為提升組 列車用安全教育訓練,包括五大核心工具的應 織效能, 本年度規劃一系列的 [人力效率(管理) 用、ASPICE、VDA 6.3、IATF 16949、ISO 26262 提升專案」, 期望透過此培訓加強主管們培育部 專案内容描述 等課程。從功能安全需求的制定、功能安全設計 屬、規劃部屬職涯發展的能力,以持續精進同仁 流程再到安全性分析方法的介紹, 讓同仁能有系 的工作技能。 統地快速進入車用電子功能安全的產業領域。 1. 整合公司開發流程, 建立車用開發規範。 1. 培育創新技術研發事業群主管們的管理能 2. 建立公司車用開發文化。 力,提升人力效能。 3. 確保車用專案工作產出品質。 專案目標 2. 落實績效考核制度, 以增進人員競爭力。 4. 組織培訓車用開發種子成員能力。 3. 強化績效考核與晉升、獎酬的連結。 5. 安排及協助相關種子人員考取車用相關的必要 證照。 自計畫開辦以來 66 2,677 接受訓練人次 2022年接受訓練 66 268 人次

環境保護 員工照護 社會共榮 附錄

7.3.3 員工績效考核制度

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

此外,為補充以往單向的績效評估流程,2021年起從處級以上主管群開始使用多維度(360度)績效評估反饋 機制, 讓平行同事、直屬主管及直屬下屬提供意見回饋, 期望能透過更全面的評估瞭解個人專長。2022年 推廣至職級為副處長的主管,適用多維度績效評估的主管人數共計44人,以後將視成效推廣到其他職級的 員工。

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:績效考核項目包括工作績效、工作態度(含遵守行為準則)、團隊表現、創意學習、主管職能(僅適用主管職員工)。

7.4 職業安全衛生

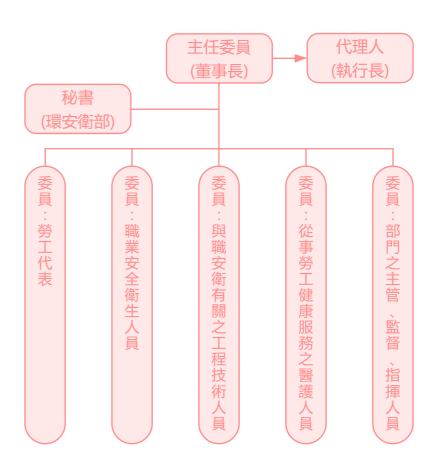
7.4.1 職業安全衛生管理系統

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

安全規範	風險評估	稽查確定	持續改善
■ 遵循 ISO 45001、RBA CoC及當地法規,以制 定職業安全衛生管理 辦法。	■ 制定危害鑑別與風險評估管理程序書,每年定期執行風險鑑別,提出改善措施。	■制定職業安全衛生管理 稽核規範,每年稽查廠 區作業及消防設施。	■全部員工進行職業安全 衛生教育訓練,並在場 所顯眼處張貼相關規範 與資訊。

7.4.2 安全衛生執行組織

本公司依法設置職業安全衛生組織(管理單位/委員會)及人員執行安全衛生管理事務。職業安全衛生 管理單位(簡稱安全衛生室)為本公司擬訂、規劃、推動及督導職業安全衛生有關業務之組織,專 職工作環境或作業危害之辨識、承攬商作業安全管理、安全衛生教育訓練、安全衛生績效評估等相 關管理業務,以達到工傷「預防」與健康「保護」之宗旨。安全衛生委員會為本公司審議、協調及 建議職業安全衛生有關業務之組織,本期委員會共15名委員(任期2年),除主任委員由董事長擔任 外,另有8名勞工代表(於勞資會議中,經勞方代表推選產生),其餘委員由董事長依法視實際需要指 定安全衛生業務有關人員擔任(詳見下圖),並定期每三個月召開一次會議。



安全衛生執行項目

項目	2022年執行成果
法規鑑別	 定期鑑別職安衛管理法規,追蹤所有廠區法規遵循狀況。 共23條職業安全衛生相關法規變更。
標準化管理程序	 標準化職業安全衛生管理程序共15份文件。 維護ISO 45001 職業安全衛生管理系統,每年定期進行一次内部稽核,後續由外部第三方驗證單位進行外部稽核。
教育訓練	每年提供所有新進員工(3小時)/在職員工(1小時)安全衛生教育訓練課程,完成率 100%。
危害鑑別	針對作業環境、作業型態進行安全衛生危害辨識,共計完成 2,260件,其中 高風險0件。
化學品管理	引入0種新化學品。
承攬商管理	1. 承攬符合廠内作業規範之比率為100%。 2. 0件承攬商事故。
落實度查核	内部稽核共提出7項建議及4項缺失,此11項已在本年底改善完成並結案。
緊急應變	 執行8次緊急事件演練,主題包含化學品洩漏、地震或火災發生人員疏散及風、水災等事件應變處理。 執行1次消防滅火器訓練。 2件虛驚事件,原因是誤觸排煙手動開關,後續已對相關人員進行教育宣導,以防止類似事件再發生。

7.4.3 健康風險識別與管理

員工的身心健康,是公司生產力的基石,本公司每年舉辦優於法規之健康檢查,不分年齡均補助5,000元 之健檢套組,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5位(職業醫學科及家醫科)及 專職護理人員3位,特約醫師臨廠服務9次/月,3小時/次,辦理健康相關服務及作業。

在參考健檢報告與四大計畫相關問卷內容後,我們辨識出3項對員工最具威脅之健康風險,分別為:代謝 症候群、異常工作負荷、人因危害等,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	 1. 醫護人員進行健康指導。 2. 辦理健康講座、健康促進:減重活動。 3. 團膳食材及料理把關,避免使用加工品及油炸食物。 4. 鼓勵運動性社團活動及運動區使用。
2	異常工作負荷	高度	 擬定異常工作負荷預防管理計畫。 員工加班工時管控。 三高 (高血壓.高血脂.高血糖) 追蹤及管理。 辦理健康講座。 推動健康存摺活動 (每月量測體重.體脂.腰圍.血壓)。
3	人因危害(辦公姿勢)	中度	 擬定人因危害預防管理計畫。 協助改善辦公環境與姿勢。 安排醫師面談、醫護人員進行健康指導。 進用盲人按摩師,同仁可以透過按摩放鬆筋骨。 社團活動:瑜珈社,透過老師帶領進行全身肌肉伸展放鬆。

針對廠區內較高風險的作業環境(鉛作業和游離輻射作業),本公司每年提供員工特殊作業健康檢查,以追 蹤並確保作業人員的健康狀況。依照勞工健康保護規則進行分級管理,管理方式可分為四級,分別為第一 級管理(無異常者)、第二級管理(有異常,但與工作無關者)、第三級管理(有異常,無法確認是否與工作有 關)及第四級管理(有異常,且與工作有關),管理分級屬於二級以上者將安排於醫師臨廠服務時進行健康諮 詢。根據 2022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有1位被列為第三級管理。

| 特殊作業第三級管理程序

環安衛人員進行作 業環境風險評估

安排臨廠駐診服務 的職醫谁行諮詢

協助預約掛號職業 醫學科門診

通報主管並協調工 作内容,重新調整

後續健康追蹤管理

母性保護

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

針對工作環境的母性危害分級管理,本公司先採問卷調查方式,由各單位ISO 45001 的委員填寫,後續由 環安衛部進行危害分級彙整,並提供危害分級彙整結果給醫護室於面談時參考。依據危害風險等級,2022 年鑑別出第一級管理場所共十處並張貼危害標示。

健康促進活動

本公司持續推廣多元的健康宣導講座與員工協助方案,當有重大疾病或流行疾病發生時,也會透過公司 內部郵件向員工宣導注意事項及應變措施,提升員工預防意識及應變能力。2022年參加健康促進活動達 5,209人次。

	參與人次
健康存摺:每月量測體重、體脂、血壓	3,015
減重活動	310
健康生活養成記	1,581
健康講座系列	303



■健康講座:疫情下的自"煮"健康



■ 健康講座: 教出負責任的孩子

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

本公司自 2011 年起長期與員工協助方案之顧問公司合作,共同規劃提供心理諮商服務,多年來諮 商服務領域已擴充到工作、家庭、人際、身心健康、精神疾病、財務、法律及管理諮詢、目服務 對象包含本公司全體同仁(無使用次數限制)與二等親內眷屬(每人3次/每年,可視需求申請增加時 數), 今年起增加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。

2022年EAPs第一階段的電話諮詢(個管師)使用人次共838人,第二階段的諮詢(專業顧問)使用人次 共160人,累計諮詢人次達998人,使用者年度滿意度平均分數為5.8分(滿分6分)。未來本公司將 持續此業務,以切實行動協助解決員工及其家人工作上、生活上或情緒上之困難,維護員工身心 靈的平衡。

7.4.4 工傷分析統計資訊

2022年無發生嚴重職業傷害及工傷死亡事件,員工總職業傷害事故為22件,其中21件為員工因通勤之交通 事故, 僅有1件為員工下樓梯時踩空跌倒。

此外,2022年承攬商總工時為107,480小時,承攬人員有1件工傷(職業傷害比率為9.30),原因為契約清潔 人員於整理環境垃圾時不慎被玻璃割傷,護理人員評估後請同仁由同事陪同前往醫院進行傷口縫合,本年 度無承攬商發生死亡事件。

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

	項目	2019年	2020年	2021年	2022年
	執勤傷害件數	0	0	0	1
工傷類別	公差期間傷害件數	0	0	0	0
	損失工作日	0	0	0	1
·圣斯·克尔·圣唐·拉	傷害件數	7	9	10	21
通勤之交通事故	損失工作日	73.7	75	150	266
總工作時數		2,977,212	3,639,410	4,703,511	6,277,831
失能傷害頻率		0	0	0	0.15
失能傷害嚴重率		0	0	0	0
職業傷害比率		0	0	0	0.16

- 註 1:總工作時數為全體員工總工作時數。
- 註 2: 依據GRI403-9的指引,工傷數據不含員工因通勤之交通事故。
- 註3: 失能傷害頻率(Disabling Injury Frequency Rate, FR) =工傷事件數×1,000,000/總工作時數。
- 註 4: 失能傷害嚴重率(Disabling Injury Severity Rate, SR) =總損失日數× 1,000,000/總工作時數。 依照職安署規範,計算結果數值精度為採計至整數位、小數點以後捨棄。
- 註 5: 職業傷害比率 = 可記錄之職業傷害數/總工作時數x1,000,000
- 註 6: 重大職業災害定義為:

(1)發生死亡災害; (2)發生災害之罹災人數在三人以上; (3)發生災害之罹災人數在一人以上, 且需住院治療; (4)其他經中央 主管機關指定公告之災害。

| 工傷事故處理與诵報系統

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

事件發生

醫療處理

持續改善 通報事件

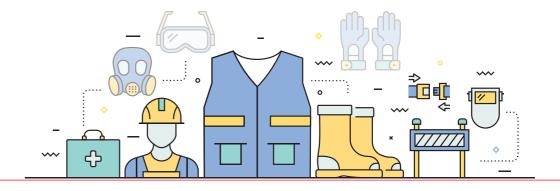
- 工傷事件通報廠區職安 單位
- ■協助傷患進行醫療處理 或進行送醫
- 職安單位於 8 小時內通 報當地主管機關
- 進行事件分析, 並提出改 善措施,事件檔案留存

| 承攬商職業安全衛生管理

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

另規範承攬商於廠內從事高風險作業前,應經環安部及監工單位確認許可後始可實施,環安部於承攬商作 業期間實施不定期巡檢、督導承攬商作業安全管理、並於年底依據「承攬商安全衛生績效評核表」對合約 或經常性進廠作業的承攬商進行評量,以確保承攬商的安全衛生管理品質,並提供給監工單位參考,可列 為後續發包施工之考量要點。

2022年承攬商進廠作業共計582件,共作成18份「承攬商安全衛生績效評核表」,評核結果均符合安全衛 生標準,此外新進承攬商人員入廠作業前均需完成職安衛教育訓練,訓練內容包括職安衛相關法令溝通、 高風險與危險作業管理、意外事故與緊急應變及新冠肺炎防疫管理等,2022年接受訓練人數為153人,無 承攬商發牛死亡事件。



7.5 勞資溝通

本公司尊重員工結社自由、並於《員工行為準則》明訂員工得以自由參與工會,且不會因參與工會而影響 其薪資、升遷、雇用。

本公司秉持尊重及雙向溝通的理念,除法規規定之勞資會議,亦積極建置多元勞資溝通管道,如實體及線 上座談會、匿名意見箱、申訴專線電話、申訴電子郵件信箱等,更於2021年首度執行員工意見調查,透過 調查結果推行改善政策,增進勞資雙方的溝通品質與成效,同時,蒐集員工建議及作為公司改善管理效益 之依據。

2022年勞資會議議案主題包括「配合《性別工作平等法》修正「陪產假」為「陪產檢及陪產假」,並由5 日增加到7日, 並將使用期間自生產前後合計十五日內, 修改為「受孕日後一年內」及「實行每周的工作 日中,員工可經由專案申請, 自選一天居家工作」等。

7.5.1 溝通管道與溝通頻率

類別	舉辦時機	2021年場次	2022年場次
員工意見調查	兩年一次	1	0
新人意見調查	新人座談會前	1	1
新人座談會	半年召開一次,由執行長與新人進行溝通	1	1
員工說明會	在法說會後辦理,讓員工知道公司營運狀況與 未來目標	4	4
勞資會議	每季由人資召開,使勞資雙方就勞動權益相關 問題進行溝通	3	4

註: 2021年及2022年因應防疫減少群聚,新人座談會調整為1次。



7.5.2 員工意見調查

本公司與外部顧問公司合作,於2021年度首度針對台灣到職滿半年的正職員工執行員工意見調查,總回覆 人數為1,695人, 男性占75.8%, 女性占24.2%, 總回覆率為77%, 調查內容涵蓋九大構面, 包含「直屬主管效能 (Immediate Manager Effectiveness)]、「靈活度與創新(Agility & Innovation)」、「敬業度(Engagement)」、「信 心(ConPdence)」、「策略焦點(Strategic Focus)」、「員工體驗(Employee Experience)」、「高層主管效能(Senior Leader Effectiveness)」、「績效賦能(Performance Enablement)」及「組織活力(Thriving)」,調查結果本公司員 工敬業度構面持正面評價的比例為78%, 高於全球科技業的74%, 亦高於台灣不分產業別的76%。

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

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

年份	區域	問卷發放總人數	回覆人數	回覆調 <u>:</u> (%		敬業度正面 評價比例(%)
0001	ム海形型を	2.104	1.605	男性	77.3	79
2021	台灣群聯電子	2,194	1,695	女性	77.1	75

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



8. 社會共榮

8.1 公益活動與集團策略

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

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

綜觀本公司年度總體公益績效,社會投入金額共計新台幣9,878,300元(含捐款與捐物),2022年志工時 數累積達300小時¹⁸。

¹⁸300個小時的志工時數中,志工利用上班時間從事公益行為共152小時,其餘148小時為下班時間及假日的參與。





助學培育

- 贊助《全民健康基金會》台大在學博士生獎學金
- 捐贈財團法人交大思源基金會
- 捐贈陽明交大寰宇人才計畫
- 捐贈蟠桃國小改善教學環境設備及校區團隊活動競賽補助款
- 清華大學特殊教育學系學生獎助學金捐款
- 益起上學趣 南河國小/鯉魚國小捐款

共計捐贈現金2,790,000元。



社區照護

- 捐贈竹南警友會聯誼費用
- 贊助好心肝基金會醫藥研究經費
- 採購粽子340組贈送給台大醫院新竹分院/馬偕醫院醫護人員
- 全國警友會贊助經費
- 捐贈苗栗縣警友會

共計捐贈現金1,545,000元,物資249,600元。



弱勢扶助

環境守護

- 贊助中華基督教救助協會1919食物銀行
- 幼安教養院慈善公益捐款
- 博幼社福基金會慈善公益捐款
- 股東會贈品-愛盲基金會手工皂巾禮盒

共計捐贈現金3,303,500元。



- 捐贈慈心基金會『海岸林復育長期計畫』樹木撫育款
- 認養羅東林區管理處111年國有林造林預定案
- 認捐苗栗縣政府公共設施綠美化植栽



共計捐贈現金1,080,000元。



17 促進目標實現 的夥伴關係

社會創新

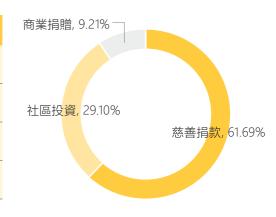
- 贊助陽明交大電機系棒球隊創隊費用
- 贊助成功大學文教基金會2022年春/秋季徵才活動費用
- 贊助成功大學單車節活動
- 贊助2022 WPG Ladies Open
- 贊助陽明交大畢聯會MV製作費
- 贊助2022梅竹黑克松活動
- 贊助2022台聯大系統運動會
- 贊助陽明交大赴德國參加2022 「歐洲盃太陽能十項全能綠建築競賽」 決賽
- 支持全台首部科普AI教育電影《科學少女》,購買電影票贈與新竹及苗栗家扶中心

共計捐贈現金864,000,物資46,200元。

8.2 年度公益績效

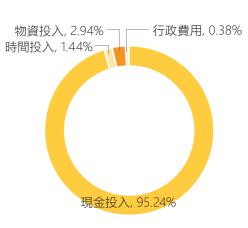
【公益投入類型分析

類別	金額(元)	占比 (%)
慈善捐款	6,093,500	61.69
社區投資	2,874,600	29.10
商業捐贈	910,200	9.21
年度公益慈善貢獻之總金額	9,878,300	100



公益投入成本分析

類別	金額(元)	占比 (%)
現金投入	9,582,500	95.24
時間投入	144,522	1.44
物資投入	295,800	2.94
行政費用	38,390	0.38
年度公益慈善之總成本	10,061,212	100



註: 時間投入計算方式為

志工時薪=(非主管職薪資平均數/2022年工作天數)/每天工作時數 志工時間價值總計= 志工在上班時間的投入時數* 志工時薪

過去四年對政治活動、行業協會及免稅團體之捐款與支出如下,2022年此類捐款支出為0。

單位:新台幣仟元

類別	2019年	2020年	2021年	2022年
遊說、利益團體	0	0	0	0
政治活動、候選人	0	0	0	0
商會、協會或免稅團體	1,520	1,300	0	0
合計	1,520	1,300	0	0

亮點專案一: 『益起上學趣』五年扶助計畫邁入第二年



延續2021年的感動,群聯電子『益起上學趣』五年扶助計畫邁入第二年。2022年群聯志工一樣前往苗栗縣三義鄉鯉魚國小、公館鄉南河國小擔任志工,透過寓教於樂,為小朋友的日常生活帶來不一樣的思維與體驗。在此次的扶助計畫中,鯉魚國小場次,志工與小朋友們透過一起玩樂樂棒球與躲避球拉近感情、協助營養午餐打菜,並透過午餐時光互相交流;南河國小場次,則由小朋友帶領志工一起採摘香草,最後進行香草餅乾裝飾、烘烤以及包裝。

偏鄉或清貧家庭的學生,往往沒辦法得到像都市或富裕家庭學生那般豐沛的教育資源,城鄉及貧富差距會造成學習歷程檔案的不公平,群聯期許『益起上學趣』可以開闊偏鄉孩子的視野,增強其學習動力,也讓志工的心靈重新得到充電,用更好的態度回歸職場崗位努力。



亮點專案二:與羅東林管處攜手合作完成2.5公頃造林



有鑑於全球升溫趨勢,全世界紛紛提出可能的氣候變遷減緩策略,其中「自然為本」解方(NBS)正快速興起,期望透過森林、海洋、土壤等自然碳匯,加速淨零碳排之進程。

2022年本公司捐款48萬元,與羅東林管處一同進行造林撫育計畫,選定羅東林區管理處111年國有林預定案和平事業區內一塊面積2.5公頃的造林地,栽種三斗石礫、狹葉高山櫟、森氏櫟共計3,750棵。

亮點專案三: 『海岸林復育長期計畫』持續啟動 志工親手種下水寶盆



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

本公司自2021年起推動『海岸林復育長期計畫』,與慈心基金會合作,於認養離岸土地(桃園市大園區許厝港、桃園市觀音區大潭土地)種植樹木共計1,000株,2022年雙方決定再次合作,於苗栗縣後龍鎮過港段、苗栗後龍鎮合興段再新植樹木(黃槿、木麻黃)共1,000株,累積種植達到2,000棵,由點到面,打造生物相豐富的綠色長城。

94

附錄一 GRI内容索引表 (依循GRI準則)

揭露項目	對應章節	頁碼	省略說明
1. 組織及報導實務			
揭露項目 2-1 組織詳細資訊	1.1 公司簡介	12	
揭露項目 2-2 組織永續報導中包含的實體	3.6 經濟績效	34-36	
揭露項目 2-3 報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	2	
揭露項目 2-4 資訊重編	6.2 能資源管理	57	
揭露項目 2-5 外部保證/確信	附錄四	102-103	
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	5.1 供應鏈管理	50	
揭露項目 2-7 員工	7.1 員工聘僱狀況	65	
揭露項目 2-8 非員工的工作者	7.1 員工聘僱狀況	65	
3. 治理			
揭露項目 2-9 治理結構及組成	3.2 公司治理	24	
揭露項目 2-10 最高治理單位的提名與遴選	3.2 公司治理	24	
揭露項目 2-11 最高治理單位的主席	3.2 公司治理	24	
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	23	
揭露項目 2-13 衝擊管理的負責人	3.2 公司治理	28	
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	23	
揭露項目 2-15 利益衝突	3.2 公司治理	24	
揭露項目 2-16 溝通關鍵重大事件	3.2 公司治理	23	
揭露項目 2-17 最高治理單位的群體智識	3.2 公司治理	23	
揭露項目 2-18 最高治理單位的績效評估	3.2 公司治理	26	
揭露項目 2-19 薪酬政策	3.2 公司治理	27	
揭露項目 2-20 薪酬決定流程	3.2 公司治理	27	
揭露項目 2-21 年度總薪酬比率	7.2 人才吸引與留任	70	
4. 策略、政策與實務			
揭露項目 2-22 永續發展策略的聲明	執行長的話	5	
揭露項目 2-23 政策承諾	7.2 人才吸引與留任	74	
揭露項目 2-24 納入政策承諾	5.1 供應鏈管理	49	
揭露項目 2-25 補救負面衝擊的程序	7.2 人才吸引與留任	76-77	
揭露項目 2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	7.2 人才吸引與留任	77	
揭露項目 2-27 法規遵循	3.4 法令遵循	30	
揭露項目 2-28 公協會的會員資格	1.3 外部組織參與	15	
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 重十十期帶則済和	16	
构路设计 2-23 机合刚 65人强口刀到	2.1 重大主題鑑別流程	10	

重大主題

重大主題揭露項目	對應章節	頁碼	省略說明
1.經濟績效			
GRI 3:重大主題 2021			
3-1 決定重大主題的流程	2.1 重大主題鑑別流程	16,21	
3-2 重大主題列表	2.1 重大主題鑑別流程	16-17	
3-3 重大主題管理	3.6 經濟績效	34	
GRI 201: 經濟績效2016			
201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	3.6 經濟績效	35	
201-3 定義福利計劃義務與其它退休計畫	7.2 人才吸引與留任	73	
2.誠信經營			
GRI 3:重大主題 2021			
3-1 決定重大主題的流程	2.1 重大主題鑑別流程	16,21	
3-2 重大主題列表	2.1 重大主題鑑別流程	16-17	
3-3 重大主題管理	3.3 誠信經營	28-29	
GRI 205: 反貪腐2016			
205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	3.3 誠信經營	28-29	
205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	3.3 誠信經營	28-29	
3.風險管理			
GRI 3:重大主題 2021			
3-1 決定重大主題的流程	2.1 重大主題鑑別流程	16,21	
3-2 重大主題列表	2.1 重大主題鑑別流程	16-17	
3-3 重大主題管理	3.5 風險管理	31	
4.創新管理			
GRI 3:重大主題 2021			
3-1 決定重大主題的流程	2.1 重大主題鑑別流程	16,21	
3-2 重大主題列表	2.1 重大主題鑑別流程	16-17	
3-3 重大主題管理	4.1 創新研發	40	
5.綠色產品			
GRI 3:重大主題 2021			
3-1 決定重大主題的流程	2.1 重大主題鑑別流程	16,21	
3-2 重大主題列表	2.1 重大主題鑑別流程	16-17	
3-3 重大主題管理	4.1 創新研發	40	
GRI 302: 能源 2016			
302-5 降低產品和服務的能源需求	4.1 創新研發	42-43	
6.供應鏈管理			
GRI 3:重大主題 2021			
3-1 決定重大主題的流程	2.1 重大主題鑑別流程	16,21	
3-2 重大主題列表	2.1 重大主題鑑別流程	16-17	
5~至八工区为农	2.1 里人土思ᇳ別抓住	10-17	

重大主題

重大主題揭露項目	對應章節	頁碼	省略說明
6.供應鏈管理			
GRI 308: 供應商環境評估 2016			
308-1採用環境標準篩選新供應商	5.1 供應鏈管理	49	
GRI 414: 供應商社會評估 2016			
414-1 使用社會標準篩選新供應商	5.1 供應鏈管理	49	
7.人才吸引與留任			
GRI 3:重大主題 2021			
3-1 決定重大主題的流程	2.1 重大主題鑑別流程	16,21	
3-2 重大主題列表	2.1 重大主題鑑別流程	16-17	
3-3 重大主題管理	7.2 人才吸引與留任	69	
GRI 401: 勞雇關係 2016			
401-1 新進員工和離職員工	7.1 員工聘僱狀況	68	
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	71	
401-3 育嬰假	7.2 人才吸引與留任	78	
8.人才發展與訓練			
GRI 3:重大主題 2021			
3-1 決定重大主題的流程	2.1 重大主題鑑別流程	16,21	
3-2 重大主題列表	2.1 重大主題鑑別流程	16-17	
3-3 重大主題管理	7.3 人才發展與訓練	79	
GRI 404: 訓練與教育 2016			
404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	7.3 人才發展與訓練	81	
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	82	

其他主題

女小子眼担命吞口	*1 庞 -	古雅	✓V™♥÷₩₽₽
其他主題揭露項目	對應章節 	頁碼	省略說明 ——————
GRI 206: 反競爭行為2016			
206-1 涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	3.4 法令遵循	30	
GRI 207: 稅務2019			
207-4 國別報告	3.6 經濟績效	36	
GRI 302: 能源2016			
302-1 組織內部的能源消耗量	6.2 能資源管理	57	
302-3 能源密集度	6.2 能資源管理	57	
302-4 減少能源的消耗	6.2 能資源管理	59	
GRI 305: 排放2016			
305-1 直接(範疇一)溫室氣體排放	6.1 氣候策略	56	
305-2 能源間接(範疇二)溫室氣體排放	6.1 氣候策略	56	
305-4 溫室氣體排放密集度	6.1 氣候策略	56	
305-5 溫室氣體排放減量	6.2 能資源管理	59	
305-6 破壞臭氧層物質的排放	無	N/A	報導期間無使用及 排放洩漏破壞臭氧層 物質
305-7 氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx), 及其它重大的氣體排放	無	N/A	報導期間無使用及 排放氮氧化物(NOx)、 硫氧化物(SOx), 及其它重大氣體
GRI 403: 職業安全衛生2018			
403-9 職業傷害	7.4 職業安全衛生	86	
GRI 405: 員工多元化與平等機會2016			
405-1 治理單位與員工的多元化	7.1 員工聘僱狀況	65-66	
405-2 女性對男性基本薪資加薪酬的比率	7.2 人才吸引與留任	70	
GRI 406: 不歧視2016			
406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	7.2 人才吸引與留任	76	
GRI 408: 童工2016			
408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	7.2 人才吸引與留任	74	
GRI 409: 強迫或強制勞動2016			
409-1 具強迫或強制勞動事件重大風險的 營運據點和供應商	7.2 人才吸引與留任	74	
GRI 418: 客戶隱私2016			
418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	3.7 資訊安全	37	

附錄二 永續會計準則委員會SASB内容索引

揭露主題	指標代碼	揭露指標	性質	相關章節/備註	頁碼
溫室氣體排放	TC-SC-110a.1	■ 全球總排放量(類別一) 來自全氟化合物的總排放量	量化	6.1 氣候策略	56
	TC-SC-110a.2	 討論有關管理範疇一排放量的長期和短期策略或計畫、減排目標及其績效分析 討論實現計劃和/或目標所需的活動和投資,以及任何風險或可能影響計劃和/或目標實現的限制因素 	質化	永續管理指標 6.1 氣候策略	11 56
製造過程中的能源管理	TC-SC-130a.1	■ 能源總消耗量 ■ 使用電網佔總能源消耗比例 ■ 使用再生能源佔總能源消耗比例	量化	6.2 能資源管理	57
水資源管理	TC-SC-140a.1	總取水量及屬於高水壓力地區比例總耗水量及屬於高水壓力地區比例	量化	6.2 能資源管理	58
廢棄物管理	TC-SC-150a.1	■ 製造過程中產生的有害廢棄物總量 及回收比例	量化	6.3 廢污水與 廢棄物管理	60
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	84-85
	TC-SC-320a.2	■ 因違反員工健康和安全有關的法律 事件而造成的金錢損失總額	量化	3.4 法令遵循	30
招募及管理全球專業人才	TC-SC-330a.1	■ 說明 (1) 外籍員工及 (2) 海外員工比例	量化	7.1 員工聘僱狀況	65
產品生命週期管理	TC-SC-410a.1	■ 包含IEC 62474物質的產品收入比例	量化	6.4 綠色設計 採用產品總銷售金額 為計算依據,100%皆 符合IEC 62474之要求	62
	TC-SC-410a.2	■ 處理器的整體系統層面能 源效率:(1) 伺服器 (2) 桌上型電腦 (3) 筆記型電腦	量化	群聯非終端產品製造 商,無對應適用之內 容	N/A
原物料採購	TC-SC-440a.1	■ 描述使用關鍵材料的風險 管理方法	質化	5.1 供應鏈管理	50
知識產權保護與競爭行為	TC-SC-520a.1	與反競爭行為相關的法律事件所造成的金錢損失總額	量化	3.4 法令遵循	30

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一半導體業

編號	指標	指標種類	年度揭露情形	單位
_	消耗能源總量、外購電力百分比及 再生能源使用率	量化	107,428 GJ \ 100% \ 1.13%	十億焦耳(GJ)、百分比(%)
=	總取水量及總耗水量	量化	127,010 m³ \ 23,597 m³	千立方公尺(m³)
Ξ	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	6.17公噸、0%	公噸 (t), 百分比 (%)
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	跌倒、1、0.0003%	比率(%), 數量, 百分比 (%)
五	產品生命週期管理之揭露: 含報廢產品及電子廢棄物之重量以及 再循環之百分比	量化	6.17公噸、0%	公噸 (t), 百分比 (%)
<u>'\</u>	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	5.1供應鏈管理	不適用
t	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	新台幣元
八	依產品類別之主要產品產量	量化	快閃記憶體模組產品 156,537,945個 積體電路36,215,084個 控制晶片460,757,884個	個





獨立保證意見聲明書

群聯電子 2022 企業永續報告書

英國標準協會與群聯電子股份有限公司(簡稱群聯電子)為相互獨立的公司,英國標準協會除了針對群聯電子 2022 企 業永續報告書進行評估和查證外,與群聯電子並無任何財務上的關係。

本獨立保證意見聲明書之目的,僅作為對群聯電子2022企業永續報告書所界定範圍內的相關事項進行保證之結論, 而不作為其他之用途。除對查證事實提出獨立保證意見聲明書外,對於其他目的之使用,或閱讀此獨立保證意見聲明 書的任何人,英國標準協會並不負有或承擔任何有關法律或其他之責任。

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

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

查證範圍

群聯電子與英國標準協會協議的查證範圍包括:

1. 本查證作業範疇與群聯電子 2022 企業永續報告書揭露之報告範疇一致。

2. 依照 AA1000 保證標準 v3 的第 1 應用類型評估群聯電子遵循 AA1000 當責性原則(2018)的本質和程度,不包括對 於報告書揭露的資訊/數據之可信賴度的查證。

本聲明書以英文作成並已翻譯為中文以供參考。

意見聲明

我們總結群聯電子 2022 企業永續報告書內容,對於群聯電子之相關運作與永續績效則提供了一個公平的觀點。基於 保證範圍限制事項、群聯電子所提供資訊與數據以及抽樣之測試,此報告書並無重大之不實陳述。我們相信有關群聯 電子的環境、社會及治理等績效資訊是被正確無誤地呈現。報告書所揭露之永續績效資訊展現了群聯電子對識別利

我們的工作是由一組具有依據 AA1000 保證標準 v3 查證能力之團隊執行,以及策劃和執行這部分的工作,以獲得必 要之訊息資料及說明。我們認為就群聯電子所提供之足夠證據,表明其符合 AA1000 保證標準 v3 的報告方法與自我 聲明依循 GRI 永續性報導準則係屬公允的。

香辯方法

為了收集與作成結論有關的證據,我們執行了以下工作:

- 對來自外部團體的議題相關於群聯電子政策進行訪談,以確認本報告書中聲明書的合適性
- 與管理者討論有關利害關係人參與的方式,然而,我們並無直接接觸外部利害關係人
- 訪談 4 位與永續性管理、報告書編製及資訊提供有關的員工
- 審查有關組織的關鍵性發展
- 審查內部稽核的發現
- 審查報告書中所作宣告的支持性證據
- 針對公司報告書及其相關 AA1000 當責性原則(2018)中有關包容性、重大性、回應性及衝擊性原則之流程管理

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

2022 年報告書反映出群聯電子已持續尋求利害關係人的參與,並建立重大永續主題,以發展及達成對永續具有責任 且策略性的回應。報告書中已公正地報告與揭露環境、社會及治理的訊息,足以支持適當的計畫與目標設定。以我們 的專業意見而言,這份報告書涵蓋了群聯電子之包容性議題。

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

回應性

群聯電子執行來自利害關係人的期待與看法之回應。群聯電子已發展相關道德政策,作為提供進一步回應利害關係 人的機會,並能對利害關係人所關切之議題作出及時性回應。以我們的專業意見而言,這份報告書涵蓋了群聯電子之 回應性議題。

衝擊性

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

GRI 永續性報導準則

群聯電子提供有關依循GRI永續性報導準則2021之自我宣告,並對每個涵蓋其行業準則和具相關性的主題準則之重 大主題,其揭露項目依循全部報導要求的相關資料。基於審查的結果,我們確認報告書中參照GRI永續性報導準則 之永續發展相關揭露項目已被報告、部分報告或省略。以我們的專業意見而言,此自我宣告涵蓋了群聯電子的永續 性主題。

保證等級

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

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

英國標準協會於 1901 年成立,為全球標準與驗證的領導者。本查證團隊係由具專業背景,且接受過如 AA1000AS、 ISO 14001、ISO 45001、ISO 14064 及 ISO 9001 之一系列永續性、環境及社會等管理標準的訓練,具有主導稽核 員資格之成員組成。本保證係依據 BSI 公平交易準則執行。

For and on behalf of BSI:





...making excellence a habit."

Statement No: SRA-TW-2022040 2023-05-10

Taiwan Headquarters: 2nd Floor, No. 37, Ji-Hu Rd., Ni-Hu Dist., Taipei 114, Taiwan, R.O.C.

A Member of the BSI Group of Companies.