

PHISON

2020

群聯電子 企業永續報告書



關於本報告書

群聯電子股份有限公司(以下簡稱群聯電子)於2000年11月成立於台灣新竹市，現今總部位於苗栗竹南。從提供全球首顆單晶片(SoC)USB快閃記憶體隨身碟控制晶片起家，群聯電子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，2021年6月發布「群聯電子2020年企業永續報告書」(以下簡稱本報告書)，同時備有中、英文版本公告於群聯電子網站「企業社會責任專區」供各界利害關係人參閱，內容涵蓋本公司於2020年1月1日至12月31日在經濟、社會及環境三大面向的績效表現，以及重大主題的管理方法與因應作為。

本公司自2013年至今每年度定期發行企業永續報告書，至今年共已出版8本報告書。

邊界與範疇

本報告書依合併報表原則設定組織邊界，揭露範疇涵蓋群聯電子臺灣所有營運據點(註)，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。

本公司財務數據係經勤業眾信聯合會計師事務所(Deloitte & Touche)查帳確認。本報告書中所有財務數字均以新臺幣為計算單位，各面向之統計數字則以國際通用之指標為計算基礎。

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

撰寫依據

本報告書依循「上市公司編製與申報企業社會責任報告書作業辦法」及全球報告倡議組織(Global Reporting Initiatives,GRI)發布之GRI準則為編製基準，並採用核心選項(Core)進行編製。

現行發行版本:2021年6月發行
前期發行版本:2020年6月發行
下期發行版本:預定2022年6月發行

聯絡資訊

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

目錄

關於本報告書	2
目錄	3
董事長的話	4
2020年重要成果與永續管理績效	6
呼應聯合國永續發展目標	7
COVID-19 防疫專欄	8
1. 關於群聯	10
1.1 公司簡介	10
1.2 主要產品與銷售地區	14
1.3 外部組織參與	15
2. 利害關係人議合	16
2.1 重大議題鑑別流程	16
2.2 利害關係人溝通	18
3. 永續治理	22
3.1 永續策略與管理	22
3.2 公司治理	23
3.3 誠信經營	28
3.4 法令遵循	30
3.5 風險管理	32
3.6 經濟績效	34
3.7 資訊安全	37
4. 創新與服務	40
4.1 創新研發	40
4.2 產品品質	42
4.3 客戶關係管理	44
5. 責任供應鏈	46
5.1 供應鏈管理	47
5.2 衝突礦產管理	50
6. 環境保護	52
6.1 氣候變遷管理	53
6.2 能資源管理	54
6.3 廢汙水與廢棄物管理	57
6.4 綠色設計	59
6.5 環保投資	62
7. 員工照護	63
7.1 員工聘僱狀況	63
7.2 人才吸引與留任	66
7.3 人才發展與訓練	75
7.4 職業安全衛生	77
7.5 勞資溝通	82
8. 社會共榮	83
8.1 公益活動與集團策略	83
8.2 年度公益績效	85
附錄	88



潘建成

董事長的話

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

2020年對於全球以及群聯電子都是挑戰的一年，除了新冠肺炎疫情所造成的災難，疫情所衍生導致的全體人類生活型態改變，乃至於對社會環境的衝擊，無疑是全球所需要共同面對以及共同省思的議題。

營運表現

群聯電子透過產業的領導地位以及技術領先，於2020年以年營收達新臺幣485億元創歷史新高。有此亮眼的營運表現，除了代表群聯人上下一條心的努力，更充分地展現了群聯電子獨創的營運模式能在詭譎多變的儲存產業乘風破浪，為永續經營奠定深厚的基礎。

公司治理

建構完善的公司治理制度一直是群聯努力的目標，更是群聯永續未來的根基。群聯於2020年召開14次董事會（董事平均出席率為98.05%），並設有2席女性獨立董事（佔全體董事成員22%，高於台灣公開發行公司之女性獨立董事比例），落實公司治理以及性別平權。此外，更訂定「誠信經營守則」與「董事會績效評估辦法」，並於2019年8月正式導入Security Scorecard資安系統（2020年本公司評分已達A等級），不僅落實公開、道德、效率之治理結構，更持續升級與強化資訊安全。

環境保護

群聯電子於2020年3月動土興建五期新廠房辦公室，擴增研發使用空間。五期辦公室不僅導入綠建築設計，更藉由增加建築基地綠化、雨水貯留利用、生活雜排水回收再利用及使用綠建材，致力於節省建物生命週期中使用階段的能資源耗用及排放。再者，2020年群聯取水密集度、用電密集度與排放密集度相較前一年皆下降，顯示公司使用能資源效率有所提升。本年度共推動兩項節能專案，預估節省12,021度電。種種的努力，均代表著群聯在追求本業營運成長的同時，更持續地關注全球暖化議題，透過節能減碳等實際行動，為環境與地球的美好改變，致力貢獻群聯一己之力。

社會共榮

群聯在追求營運與獲利成長的同時，不斷地秉持『取之社會、回饋社會』的初心。於2020年共投入將近新臺幣1600萬元的捐贈物資與捐款，相關捐贈與合作單位達26個；此外，群聯於疫情期間持續關懷扶助脆弱家庭，並透過「扶助家扶抗疫物資捐贈專案」共募得新臺幣83萬元，預計能幫助1100戶受疫情衝擊之弱勢家庭、將近2000名幼童受惠，為社會穩定共榮盡一份心力。有良好的工作環境與薪資福利，才能與員工共創企業的長期發展。因此，群聯於2020年完成「ISO 45001 職業安全衛生管理系統」新版系統轉換，致力於營造健康安全之工作環境；並發放員工每人新臺幣1.5萬元的20週年特別獎金，並提撥專案激勵獎金，共計1.1億元；以及投入年度教育訓練費用約為新臺幣360萬元，共開設191堂實體課程（統計其中173堂，滿意度分數平均達94分），致力打造幸福企業，為群聯的永續未來持續努力。

2020年重要成果與永續管理績效

外部獎項

主辦單位	獎項名稱
DOIT	2020全球閃存峰會-十大閃存控制器企業

內部優化

公司治理	共召開14次董事會，董事平均出席率為98.05%。
	女性董事成員共兩席，占全體董事成員22%，高於台灣公開發行公司之女性董事比例。
	營收持續成長，達新臺幣48,496,522仟元，創歷史新高，且年成長率達 8.5%；全年營業毛利達新臺幣12,247,475仟元，亦刷新歷史新高，連年持續成長。
	訂定「誠信經營守則」與「董事會績效評估辦法」，落實公開、道德、效率之治理結構。
	2019年8月正式導入Security Scorecard資安系統，透過持續升級跟強化，2020年本公司評分已達A等級。
環境保護	五期辦公室導入綠建築設計，藉由增加建築基地綠化、雨水貯留利用、生活雜排水回收再利用及使用綠建材，致力於節省建物生命週期中使用階段的能資源耗用及排放。
	取水密集度（取水量/百萬營收）較2019年降低6.02%； 用電密集度(用電量/百萬營收)較2019年降低2.93%； 溫室氣體排放密集度（溫室氣體排放量/ 百萬營收）較2019年降低2.81%。
	共推動兩項節能專案，預估節省12,021度電，相當於節省電費32,457元。
社會共榮	發放員工每人新臺幣1.5萬元的20週年特別獎金，並提撥專案激勵獎金，共計1.1億元。
	年度教育訓練投入費用達新臺幣360萬元，共開設191堂實體課程，統計其中173堂，滿意度分數平均達94分。
	完成「ISO 45001 職業安全衛生管理系統」新版系統轉換。
	社會投入金額共計新臺幣15,586,288元(含捐款與捐物)，志工人次共計72人，參與人次共計3,413人，志工時數累積達249小時，合作單位數量共26個。

呼應聯合國永續發展目標

 <p>1 消除貧窮</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 向社福機構捐贈現金及物資共208萬元。
 <p>2 終止飢餓</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 「扶助家扶抗疫物資捐贈專案」共募得83萬元，提供1,100戶弱勢家庭包含食物在內的家庭必需品。 ✓ 贊助1919食物銀行10萬元，提供經濟弱勢家庭食物包。
 <p>3 良好健康與社會福利</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 贊助健康促進非營利組織520萬元。
 <p>4 良質教育</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 贊助學校及教育相關活動共428萬元。
 <p>8 體面工作和經濟增長</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 非擔任主管職務之全時員工薪資平均數為2,869仟元，較去年成長23%。 ✓ 非擔任主管職務之全時員工薪資中位數為2,332仟元，較去年成長22.4%。
 <p>13 氣候行動</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 推動兩項節能專案，預估節省12,021度電。 ✓ 用電密集度(用電量/百萬營收)較2019年降低2.93%。 ✓ 溫室氣體排放密集度（溫室氣體排放量/ 百萬營收）較2019年降低2.81%。
 <p>17 促進目標實現的夥伴關係</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 贊助相關產業協會研究基金150萬元。 ✓ 提供警消單位價值62萬元的SSD產品。

Covid-19防疫專欄

2020年1月，新冠肺炎蔓延全球，對世界經濟及人類健康造成巨大威脅，本公司於疫情初期即成立「防疫應變小組」，由行政管理處處長擔任總幹事進行政策擬定及推行，定時召開防疫會議商議執行方向，依據疾管署公告推行各項防疫措施，致力於保護員工健康、降低感染風險並確保公司繼續維持正常營運。

另外我們依照疾管署更新的每日訊息，將防疫措施的執行分為3個層級：只有境外案例、有境內案例、所在地社區感染大流行時，按照當下情勢彈性調整，執行最適防疫措施。公司也同步進行多項員工照顧政策，讓員工可以更具彈性地兼顧工作與家庭。

除此之外，疫情造成許多人面臨經濟上的困境，也讓慈善團體的募款現況更加嚴峻。本公司在此時也及時伸出援手、回饋社會，完成群聯電子員工3天募集83萬贈家扶、家庭日千萬公益募款、1919櫃買家族挺公益～送愛食物銀行等專案，並為辛苦的警察及醫療單位提供防疫物資，捐贈百組固態硬碟，提升新竹警方防疫行政效率，以及捐贈醫療級超紫光滅菌設備挺醫護。

員工照顧政策

- 1、居家隔離、居家檢疫者：配合防疫政策，公司請假規則符合政府法令規範，有彈性地給予有薪在家上班。
- 2、因應109年學童延後開學：優於法令給予21天防疫照顧假，其中3天為有薪。
- 3、設置專用辦公室：提供健康狀況良好，但需自主健康管理者使用。
- 4、員工旅遊：考量全體同仁健康安全，原定活絡同仁情誼使用之團體旅遊補助金採統一發放。
- 5、口罩團購：當口罩全國告急時，公司運用資源，幫同仁團購取得充足的口罩，並贈送同仁口罩套，增加口罩的使用天數。
- 6、設立防疫小組連絡方式：同仁有問題可以隨時提問 (healthcare@phison.com)

日常工作環境管理

1. 員工入廠上班需監測體溫：
添購紅外線熱感應儀提升效率，若體溫超過37.5度，了解是否有身體不適並就醫看診。
2. 大門警衛室進行訪客及承攬商入廠管理：
體溫量測、填寫健康聲明書、戴口罩、酒精消毒雙手。
3. 防疫教育訓練：將防疫資訊製成E-Learning，要求同仁必訓。
4. 員工健康聲明書填寫：定時於系統中要求員工填寫回報。
5. 國外返台：
除了配合政府規定居家檢疫及健康自主管理，公司防疫更為嚴謹，需30天無身體不適，才可入廠上班。
6. 戶外洽公區：供外賓臨時洽公使用。
7. 定期環境清潔並保持室內空氣流通：
廠區所有空間每天消毒（稀釋漂白水）、每週紫外線殺菌燈消毒。
8. 貨品/包裹管理：
進入廠區之貨品進行酒精噴霧消毒，拒絕代收來自疫情警戒國家的私人包裹。
9. 分組演練：員工分A、B組實行演練，以備疫情嚴重時分區分流上班。
10. 視訊及遠端連線建置：
鼓勵同仁善用數位工具，透過視訊會議維持客戶信賴關係，或透過數位化導入增加線上接單量能，備足資訊設備，應付遠距上班或在家上班之需求。
11. 健康管理及防疫宣導：
針對高風險族群進行個別追蹤管理，建立疑似或確診處理應變流程，加強公告張貼，電梯搭乘人數管控及其它依疫情指揮中心政策執行之相關措施。

1. 關於群聯



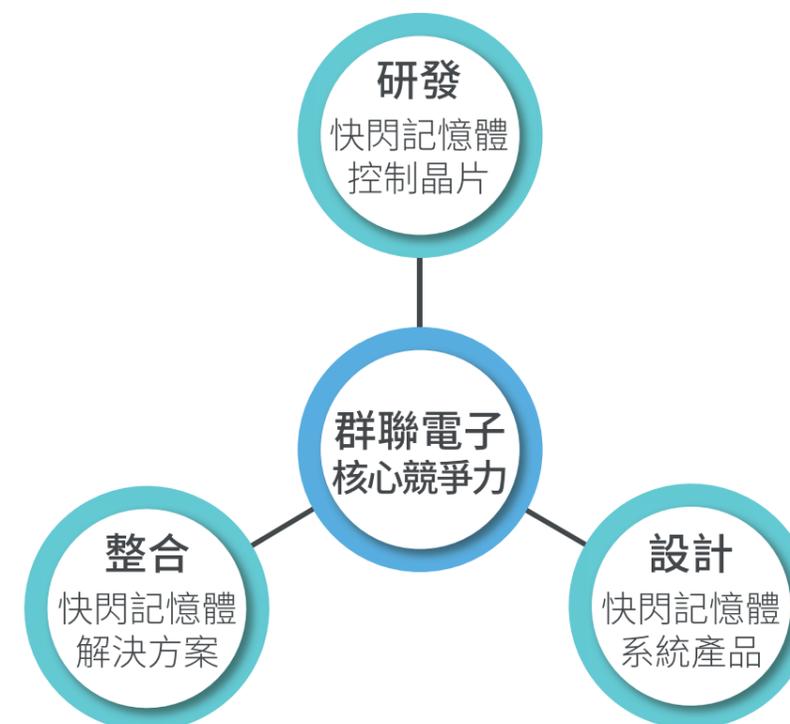
1.1.1 經營理念與發展策略

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

2020年本公司併購群佳科技為子公司，預期能在特殊製程開發及試做上握有更多主控權，待技術成熟後再技轉給下游的配合加工廠，提升開發效率。

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	潘健成
總經理	歐陽志光
資本額	新臺幣1,970,740仟元
員工人數	2,178
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



1.1.2 發展沿革

創造穩健基石



強化核心能力



發展策略聯盟



擴展市場定位



1.2 主要產品與銷售地區

1.2.1 主要產品

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

1.2.2 銷售市場

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

群聯電子營運分布

總部	<ul style="list-style-type: none"> 台灣 苗栗
技術支援中心	<ul style="list-style-type: none"> 台灣 新竹/台北 美國 聖荷西/博伊西/科羅拉多 中國 深圳 日本 東京
銷售據點	<ul style="list-style-type: none"> 日本/美國/中國

主要銷售地區金額比率

地區	台灣	亞洲 (台灣以外)	北美洲	歐洲	中南美洲	合計
百分比	28%	42%	21%	8%	1%	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2020年本公司共參與15個產業組織。

序號	組織名稱	參加年度	參與身分
1	PCI 產業標準組織	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	成員
12	ITMA 智慧終端存儲協會	2020-至今	董事會員
13	MIH 電動車開放平台	2020-至今	成員
14	AECC 車用邊緣運算聯盟	2020-至今	成員
15	IEEE 智慧終端標準化委員會	2020-至今	選舉會員

2.利害關係人議合

2.1 重大議題鑑別流程

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、社會及環境各項議題的關注程度與公司營運對經濟、社會及環境的衝擊程度後，決定7項重大主題，以下將在報告書各對應章節揭露管理方針。

1

步驟一 鑑別：包容性

本公司以上一年度利害關係人問卷之調查數據為基礎，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，除維持上一年度已知之5大類別 (客戶、員工、股東/投資人、供應商、政府單位)，2020年更新增「社區」為本公司重大利害關係人。我們同時參考國際標準規範、永續投資評比、半導體同業，羅列17項永續主題。

- 國際標準與規範:永續報告準則(GRI Standards)、永續發展目標(SDGs)、責任商業聯盟(RBA)
- 永續投資評比:道瓊永續指數(DJSI)、摩根史坦利永續指數(MSCI ESG Index)
- 半導體同業:針對入選永續投資評比的公司，蒐集永續資訊揭露內容

2

步驟二 分析：重大性

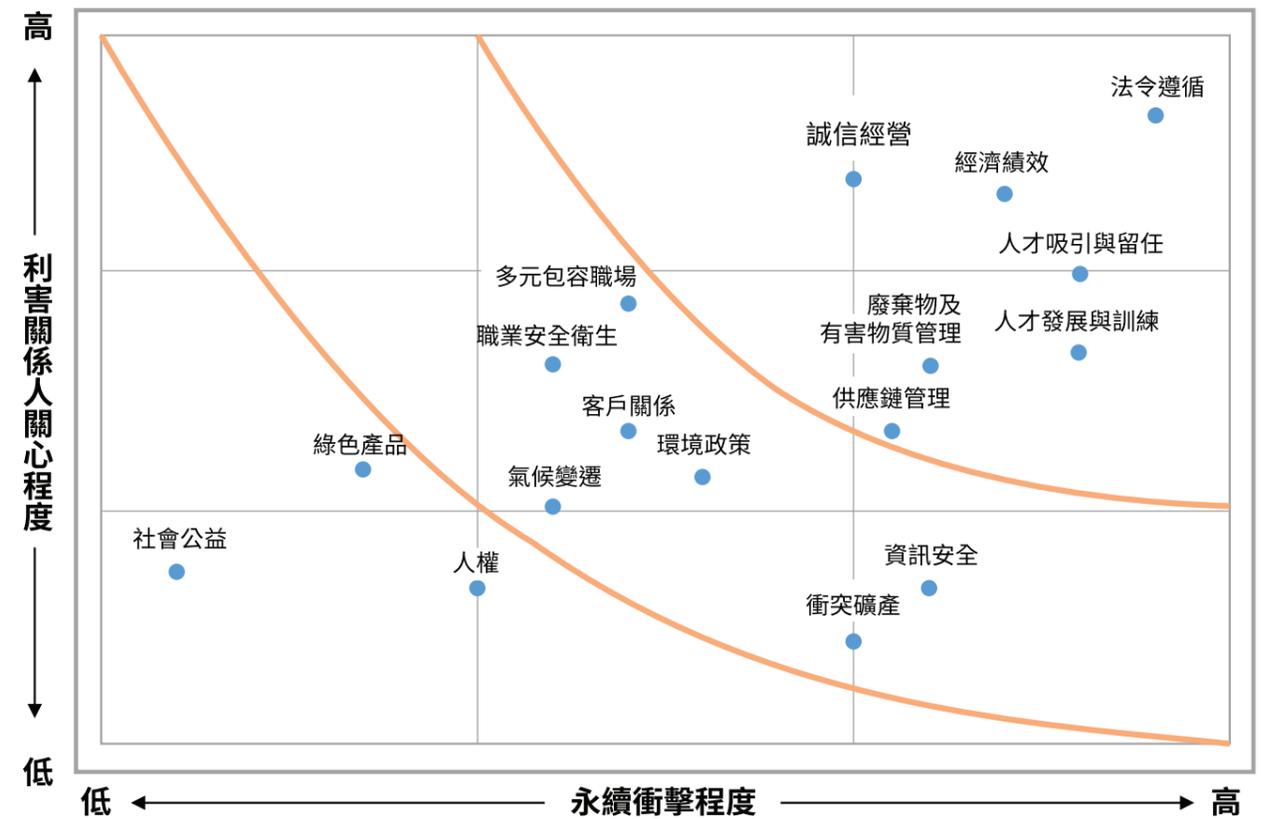
本公司依循永續報告準則，以2019年利害關係人問卷回饋、媒體監測、法規鑑別等方式，輔以企業永續經營管理委員會的討論及補充，依據利害關係人對各議題的關注程度及各議題對經濟、社會、環境的衝擊程度，選定7項重大主題，其他10項為本公司潛在永續主題，我們將持續進行管理，並做適度揭露。

3

步驟三 確認：回應性

2020年重大議題矩陣圖共有17項主題，最終確認重大主題共7項，較去年度新增「誠信經營」、「供應鏈管理」及「人才發展與訓練」，將原有勞雇關係更名為「人才吸引與留任」，並將「客戶關係」調動到中度主題。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	關注議題	主要溝通方式與頻率	2020年度重點成果	報告書溝通章節
客戶	<ul style="list-style-type: none"> 誠信經營 客戶關係 供應鏈管理 	<ul style="list-style-type: none"> 電話、電子郵件 (每日) 客戶滿意度調查 (每年) 客服專線 (即時) 季度營運與技術會議 QBR/QTR (每季) 	<ul style="list-style-type: none"> 回填10份客戶責任供應商/企業永續問卷 簽署4份客戶行為準則/聲明書 客戶滿意度調查 7.09/10 2020 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	<ul style="list-style-type: none"> 誠信經營 經濟績效 勞雇關係 人才發展 	<ul style="list-style-type: none"> 勞資會議 (每季/不定期) 新人座談會 (每半年) 員工意見信箱 (即時) 員工座談會 (不定期) 公司期刊 (每年) 電子郵件公告 (即時) 社群媒體 (不定期) 	<ul style="list-style-type: none"> 舉辦6場勞資會議 舉辦1次新人意見調查 舉辦1場員工座談會 舉辦1場新人座談會，由董事長與新人進行溝通 在法說會後舉辦2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	<ul style="list-style-type: none"> 誠信經營 法令遵循 客戶關係 供應鏈管理 	<ul style="list-style-type: none"> 責任供應商(RBA)稽核 (每年) 供應商填寫RBA SAQ (每年) 供應商線上平台 (即時) 申訴信箱 (即時) 季度營運與技術會議 QBR/QTR (每季) 	<ul style="list-style-type: none"> 完成47家供應商夥伴RBA稽核 回收45家供應商夥伴RBA SAQ 	3.3 誠信經營 3.4 法令遵循 4.3 客戶關係管理 5. 責任供應鏈
股東/投資人	<ul style="list-style-type: none"> 經濟績效 誠信經營 法令遵循 供應鏈管理 	<ul style="list-style-type: none"> 股東常會 (每年) 股東臨時會 (不定期) 法人說明會 (每季/不定期受邀) 公司年報、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) 	<ul style="list-style-type: none"> 舉辦年度股東常會，說明公司營運狀況 參與法人說明會9場 發布49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	<ul style="list-style-type: none"> 誠信經營 法令遵循 廢棄物及有害物質管理 職業安全衛生 	<ul style="list-style-type: none"> 公文往來 (即時) 法規宣導會及公聽會 (不定期) 產業政策問卷反饋(不定期) 主動呈報至政府部門網站(不定期) 	<ul style="list-style-type: none"> 參加4場法規宣導會及公聽會 提交11份櫃買中心電子問卷 	3.3 誠信經營 3.4 法令遵循 6.3 廢汙水與廢棄物管理 7.4 職業安全衛生
社區 (NGOs、媒體)	<ul style="list-style-type: none"> 法令遵循 廢棄物及有害物質管理 社會公益 	<ul style="list-style-type: none"> 公司電話 (即時) 社群媒體 (不定期) 公開資訊觀測站-新聞稿、重大消息 (不定期) 	<ul style="list-style-type: none"> 舉辦21場愛心義賣 發布49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 廢汙水與廢棄物管理 8. 社會共榮

重大議題與群聯電子價值鏈

章節	重大議題	營運重要性						GRI 準則	上游 採購階段	公司營運		下游 使用
		研發	營收	成本	客戶滿意	品牌	風險			研發	委外製造	
3. 永續治理	經濟績效		●					201 經濟績效		●		
	誠信經營				●	●	●	205 反貪腐	●	●	●	
	法規遵循				●	●	●	307 有關環境保護的法規遵循 419 社會經濟法規遵循	●	●	●	
	資訊安全			●		●	●	自訂重大主題	●	●	●	
4. 創新與服務	客戶關係		●		●			417 行銷與標示 418 客戶隱私				●
5. 責任供應鏈	供應鏈管理		●	●			●	308 供應商環境評估 414 共應商社會評估	●			
	衝突礦產						●	409 強破或強制勞動		●		
6. 環境保護	廢棄物及有害物質管理						●	306 廢汙水和廢棄物		●		
	環境政策						●	307 有關環境保護的法規遵循		●		
	綠色產品	●	●				●	301 物料 302 能源		●		
	氣候變遷						●	302 能源		●		
7. 包容職場	勞雇關係	●	●					402 勞雇關係		●		
	多元包容職場					●	●	405 員工多元化與平等機會		●		
	職業安全衛生						●	403 職業安全衛生		●		
	人才發展	●	●					404 訓練與教育		●		
	人權				●	●	●	412 人權評估	●	●	●	
8. 社會共榮	社會公益						●	413 當地社區		●		●

3. 永續治理

3.1 永續策略與管理

本公司自2000年成立以來，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的願景。

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。

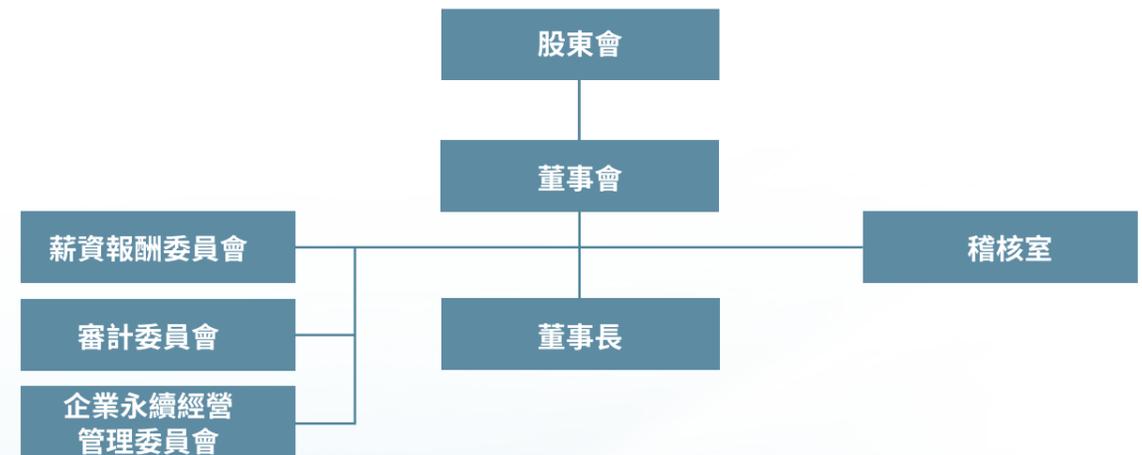


3.2 公司治理

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》及其他相關法規，制定「公司章程」、「股東會議事規則」、「董事會議事規範」、「董事選任程序」、「道德行為準則」，做為建置完善公司治理制度並落實當責的管理政策之依循。

為保障股東權益及強化董事會職能，本公司於2020年依證券交易法及公司章程規定設置「審計委員會」替代監察人職務；同時為持續精進各面向永續發展進程，亦於同年度成立企業永續經營管理委員會，為內部負責永續議題的最高決策單位，由營運長暨資深特別助理擔任管理代表，並由相關部門之高階主管擔任各構面委員，由執行專員負責統籌及推動跨部門的企業永續發展事務，相關規章皆已公布於公司官網。



3.2.2 董事會結構

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。

本公司董事會成員由具有會計及產業相關知識之專業人士擔任，期能廣納意見並發揮最大治理價值。本公司現任董事會成員九席中，女性董事成員共兩席，占全體董事成員22%，高於台灣公開發行公司之女性董事比例¹，努力落實治理單位多元化。截至2020年底全體董事成員平均年齡55.22歲；平均年資6.74年。

職稱	姓名	性別	學歷	現職
董事長	潘健成	男	交通大學 電機與控制工程所碩士	群聯電子 執行長
董事	歐陽志光	男	交通大學 電機與控制工程所碩士	群聯電子 總經理
董事	鄭宗宏	男	Greenwich University 商業經營研究所碩士	群聯電子 副總經理
董事	理合投資股份有限公司 代表人：許智仁	男	中原大學 資訊系學士	群聯電子 技術副總
董事	楊俊勇	男	交通大學電機與控制工程研究所 博士後研究員	無
董事	日商鎧俠株式會社 代表人：宮內弘	男	電氣通信大學 電氣通信學部學士	日商鎧俠株式會社 非常勤囑託 東芝材料株式會社 非常勤囑託 株式會社東芝 理事 知的財產部長
獨立董事	莊雯秋	女	中原大學會計學系碩士	眾智聯合會計師事務所會計師
獨立董事	王震緯	男	交通大學 電子工程系	新普科技(股)公司獨立董事 群創光電(股)公司獨立董事
獨立董事	黃育綸	女	交通大學資訊工程系博士	交通大學電機工程系副教授 台灣開放式課程聯盟秘書長

¹依據金融監督管理委員會公開109年公開發行公司董事性別分析，109年底女性董事(含獨立董事)2,542人(占14.36%)，較男性董事(含獨立董事)15,159人(占85.64%)為少，性別比例為596.34%。

董事會成員出席率

2020年本公司共召開14次董事會，董事平均出席率為98.05%。

職稱	姓名	任期	實際出席 次數	委託出席 次數	出席率 ² (%)	
董事長	潘健成	109.06.03連任	14	0	100	
董事	歐陽志光	109.06.03連任	14	0	100	
董事	鄭宗宏	109.06.03連任	14	0	100	
董事	許智仁 ³	舊任	6	0	100	
董事	理合投資股份有限公司 代表人：許智仁	109.06.03新任	8	0	100	
董事	楊俊勇	109.06.03新任	8	0	100	
董事	日商 鎧俠株式會社 ⁴	代表人： 中井弘人	109.06.03連任； 109.11.13代表人辭任	0	0	92.86
		代表人： 宮內弘	109.11.13代表人新任	0	1	
獨立董事	王淑芬	舊任	6	0	100	
獨立董事	王震緯	109.06.03連任	12	2	85.71	
獨立董事	莊雯秋	109.06.03新任	8	0	100	
獨立董事	黃育綸	109.06.03新任	8	0	100	

董事會成員自我精進

2020年董事成員進修課程及時數

課程名稱	總訓練時數 ⁵
經營權爭奪與案例分析	3
如何透過有效的提升公司治理來鞏固公司的經營權	3
上櫃與櫃公司內部人股權宣導說明會	3
上櫃「公司治理3.0-永續發展藍圖」高峰論壇議程	6
良好公司治理的落實及投保法修法說明	27
內線交易防範宣導	27
智慧財產權保護及營業秘密法	6
工業4.0與企業如何領導創新轉型	3
企業如何強化策略執行力	3
資訊安全治理的趨勢與挑戰	3
2020年公司治理與企業誠信董監事宣導會	3
共計	87

²出席率=實際出席次數/當年度董事會召開次數*100。

³許智仁董事任職至109年6月3日止；並自109年6月3日起為受理合投資(股)公司指派擔任本公司法人代表人董事一職。

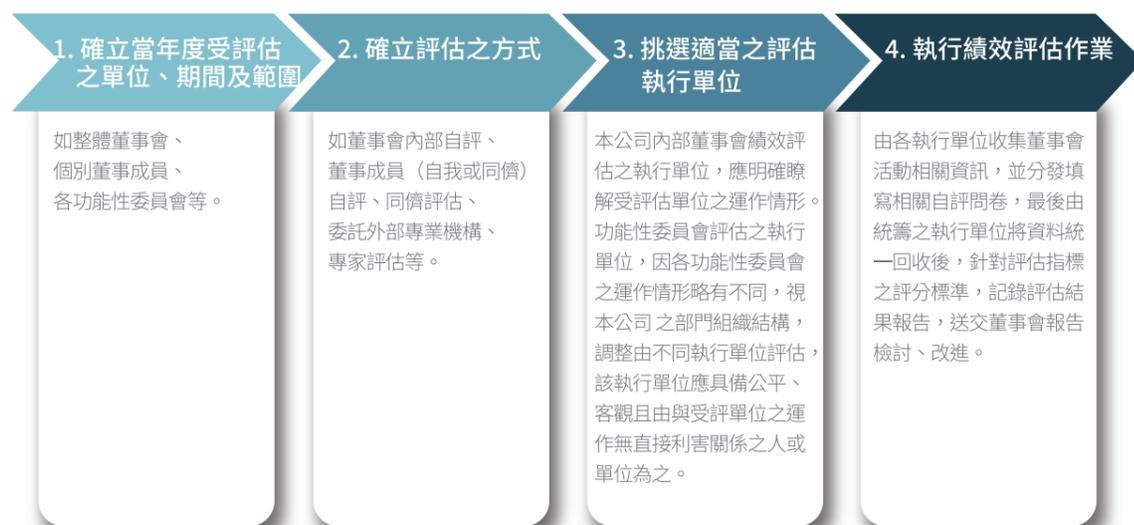
⁴日商鎧俠株式會社董事於109年11月13日改派法人代表人董事；由原法人代表人董事中井弘人改派為宮內弘。

⁵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。

董事會績效評估程序



董事與高階管理人員薪酬政策

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。

3.2.3 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、2020年召開之會議次數、平均出席率)
薪資報酬委員會	2011	<ol style="list-style-type: none"> 定期檢討公司規程並提出修正建議。 訂定並定期檢討本公司董事、監察人及經理人年度及長期之績效目標與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。 定期評估本公司董事、監察人及經理人之績效目標達成情形，並訂定其個別薪資報酬之內容及數額。 	<ul style="list-style-type: none"> 委任獨立董事莊雯秋女士、獨立董事黃育綸女士、獨立董事王震緯先生為委員，並由獨立董事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。 2020年共召開7次會議，平均出席率為100%。
審計委員會	2020	<ol style="list-style-type: none"> 依證交法第十四條之一規定訂定或修正內部控制制度。 內部控制制度有效性之考核。 依證交法第三十六條之一規定訂定或修正取得或處分資產、從事衍生性商品交易、資金貸與他人、為他人背書或提供保證之重大財務業務行為之處理程序。 涉及董事自身利害關係之事項。 重大之資產或衍生性商品交易。 重大之資金貸與、背書或提供保證。 募集、發行或私募具有股權性質之有價證券。 簽證會計師之委任、解任或報酬。 財務、會計或內部稽核主管之任免。 由董事長、經理人及會計主管簽名或蓋章之年度財務報告。 其他公司或主管機關規定之重大事項。 	<ul style="list-style-type: none"> 委任獨立董事莊雯秋女士、獨立董事黃育綸女士、獨立董事王震緯先生為委員，並由獨立董事莊雯秋女士擔任召集人。 每季至少召開一次，並得視需要隨時召開會議。 2020年共召開5次會議，平均出席率為93.33%。
企業永續經營管理委員會	2020	<ol style="list-style-type: none"> 依據公司商業模式鑑別內外部重要利害關係人與對整體社會ESG衝擊。 彙整利害關係人之意見與期待，擬定社會責任政策，規劃永續發展專案並訂定績效指標，定期追蹤成效。 每年統整資訊出版永續報告書，提升資訊揭露透明度。 	<p>由營運長暨資深特別助理擔任管理代表，並由相關部門之高階主管擔任各構面委員。</p>

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	「道德政策」、「道德行為準則」、「RBA社會責任政策」、「防範內線交易之管理程序」、「誠信經營守則」
長期目標	維持無貪腐或違反誠信經營之事件
績效	1. 本年度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72.8%
責任	人資部、股務部
申訴機制	道德投訴/舉報專線：886-37-856-896(轉1100) 道德投訴/舉報信箱：whistleblower@phison.com 勞工投訴/舉報信箱：Wecan_8080@phison.com
行動計畫	定期向全體員工提供誠信經營教育訓練，確保員工瞭解相關商業道德標準
評量機制	1. 經證實之內外部道德投訴事件數 2. 內部稽核誠信經營缺失數

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。2020年本公司共開設2堂有關誠信經營之課程，總受訓人次達4,047人，總受訓時數達3,211小時，平均每人受訓1.47小時。

為確保本公司誠信經營之落實，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其運作情形，並訂定相關規範：

董事會議事規範

董事對於會議事項，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。

董事之配偶、二親等內血親，或與董事具有控制從屬關係之公司，就會議之事項有利害關係者，視為董事就該事項有自身利害關係。

本公司董事會之決議，對依規定不得行使表決權之董事，依公司法第二百零六條第四項準用第一百八十四條第二項規定辦理。

行為準則

為導引本公司員工之行為從事經營活動時，其行為及道德有所依循，並使本公司之利害關係人更加瞭解本公司道德標準與行為規範，特訂定本準則，以資遵循。

道德行為準則

為導引本公司董事及經理人為公司從事經營活動時，其行為及道德有所依循，並使本公司之利害關係人更加瞭解本公司道德標準與行為規範，特訂定本準則，以資遵循。

防範內線交易之管理作業程序

避免本公司或內部人因未諳法規規範，誤觸或有意觸犯內線交易相關規定，造成公司或內部人訟案纏身，損及聲譽之情事，特訂立「防範內線交易之管理作業程序」，以防範內線交易，保障投資人及維護本公司權益。

群聯電子RBA供應商行為準則

為擴大本公司社會影響力，在供應商行為準則中，我們要求供應商須遵守勞工、健康與安全、環境、道德規範及管理體系五大構面要求，其中道德規範包含誠信經營、無不正當收益、公平交易、廣告和競爭等相關事項。

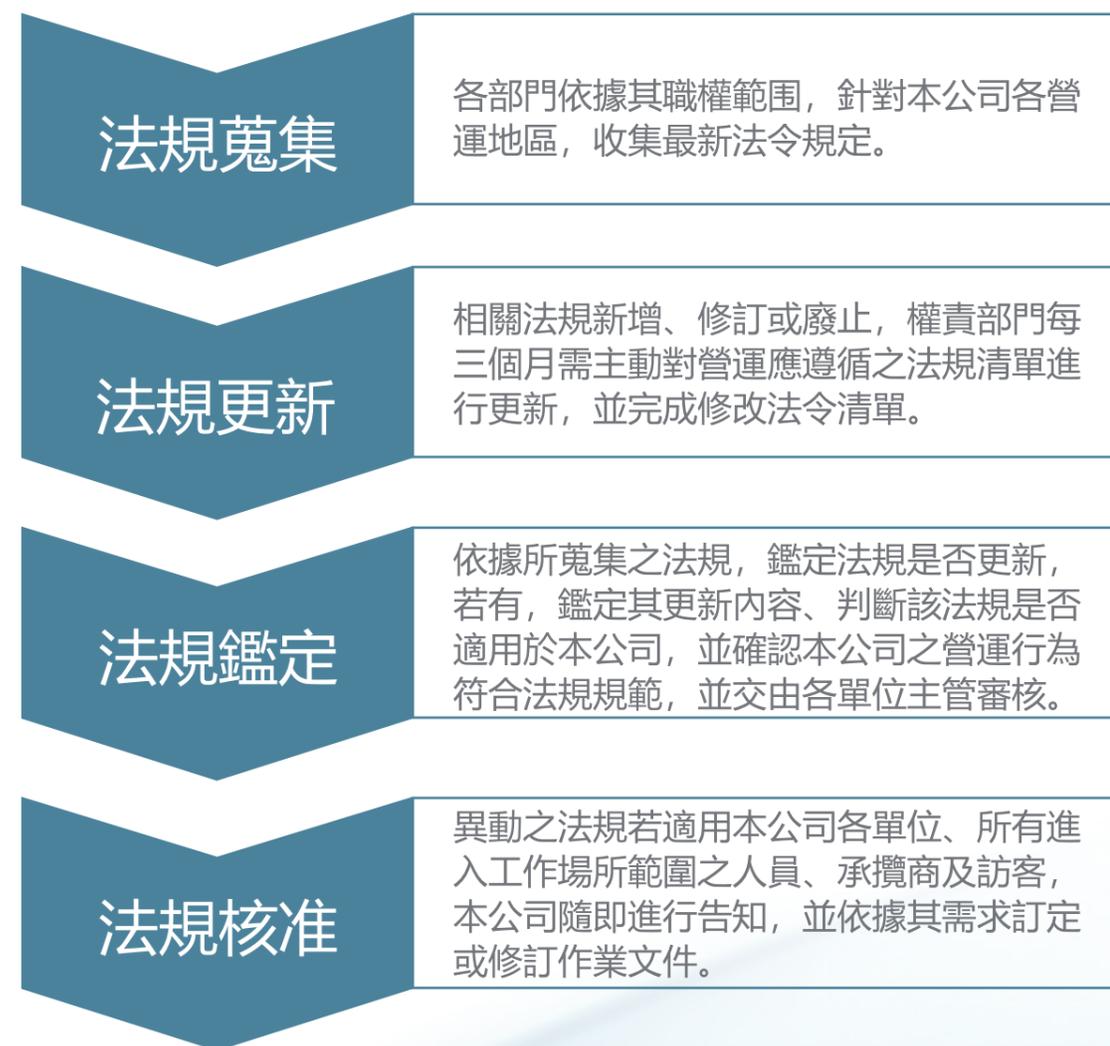
3.4 法令遵循

法規管理流程

重大主題名稱	法令遵循
對組織的意義及重大性	為保護所有利害關係人之權益並防範公司因不合法行為而遭受的所有形式損失，所有同仁均需恪守相關法律規範。
管理方針	
政策與承諾	法令遵循為營運之基本作業標準，我們制定工作規範，將法規遵循視為員工基本守則。
長期目標	維持無重大經濟、環境、社會之裁罰
績效	本年度無任何因違反經濟、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。
責任	法務部、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. 積極識別法律更新，確保內部作業程序及規範與法規保持一致。 2. 提供員工法規遵循教育訓練，深化員工守法意識。
評量機制	1. 被主管機關裁罰之總次數及裁罰金額 2. 內部稽核之稽核符合率

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。2020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。



3.5 風險管理

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，今年本公司辨識出兩項新興風險，分別是「公共衛生」與「資訊安全」，以下分別列舉管控措施。

風險議題	風險因子	對營運的衝擊	因應作為
市場風險	利匯率變動	利匯率變動影響財務收入與支出，衝擊財務損益。	· 財會部門審慎評估及應對，以降低損失。
	高風險交易	從事高風險、高槓桿投資、資金貸與他人、背書保證與衍生性商品等，違約產生之風險可能產生財務損失。	· 本公司訂有相關管理辦法，相關交易由財會及法務等部門審慎評估必要性及合理性，並經有效核決方可進行，以降低可能損失。
營運/技術	合約爭議	因訴訟爭議，產生財務風險與品牌影響。	· 透過合約審查，降低爭議或訴訟。 · 請外部專業律師協助。
	智權風險	因智慧財產權受到侵害，造成資產、獲利損失。	· 遵循智慧財產權相關法令，申請、維持並主張以保護相關智慧財產權。
職業安全	工作場所危害	因工作環境安全管理不當，對員工產生危害並影響作業。	· 完成ISO 45001職業安全衛生管理系統轉換。 · 定期進行危害鑑別及風險評估，並針對鑑別成果進行控制。
公共衛生*	大規模傳染性疾病爆發	因大規模傳染性疾病爆發導致的停工停業，連帶造成公司生產力下降、營運中斷、供應商供料不足、客戶端拉貨動能下降，影響公司營收與成長。	<ul style="list-style-type: none"> · 成立「防疫應變小組」，依疾管署公告，針對疫情的發展進行各項防疫措施，保護員工的健康，確保公司正常營運。 · 嚴加管控上班量體溫政策，體溫>37.5度人員，請其就醫在家休息；大門警衛室管理訪客防疫作業(量體溫、填寫健康聲明書、戴口罩、酒精消毒雙手)。 · 定期要求同仁及訪客填寫健康聲明書。 · 加強防疫宣導，防疫教育訓練製成E-learning，要求同仁必須完成受訓。 · 對於國外返台者，制定比疾管署更嚴謹的居家檢疫及健康自主管理規範需30天無身體不適才可入廠上班。 · 架設戶外洽公區，供外賓臨時洽公用。 · 人員分組並實行演練，以備疫情嚴重時分區分流上班。 · 鼓勵同仁善用數位工具，透過視訊會議等方式維持客戶信賴關係，或透過數位化導入增加線上接單量能。 · 架設好異地連線辦公機制，備足資訊設備以應付遠距上班或在家上班的需求。 · 將相關經驗與作為文件化，以便應對日後類似緊急事件。
資訊安全*	駭客攻擊或重大天災導致的無預警資訊中斷	資訊系統癱瘓、個資洩漏，影響資訊傳遞，間接造成內外溝通衝擊，致使公司財產蒙受損失，損及公司名譽。	<ul style="list-style-type: none"> · 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。

*為本公司今年辨識出之新興風險(Emerging Risk)。

3.5.2 內部稽核

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

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

內部稽核流程



3.6 經濟績效

重大主題名稱		經濟績效
對組織的意義及重大性	維持良好營運表現以維護投資人及股東之最大權益，達成企業永續發展。	
管理方針		
政策與承諾	群聯電子將持續投入研發資源奠定產業領導地位，維護客戶關係並落實誠信經營。	
長期目標	以穩定獲利維護及回饋投資人及股東之權益。	
績效	1. 營收達新臺幣48,496,522仟元，年成長率達 8.5% 2. 全年營業毛利達新臺幣12,247,475仟元 3. 基本每股盈餘為新臺幣44.14元	
責任	財務總管理處、市場暨專案企劃室	
申訴機制	公司發言人于先生 ir@phison.com	
行動計畫	1. 持續投入研發資源，強化本業核心競爭力 2. 提供優質產品與服務，深化客戶關係	
評量機制	本期淨利、資產報酬率、股東權益報酬率、每股盈餘、純益率	

3.6.1 經濟數據

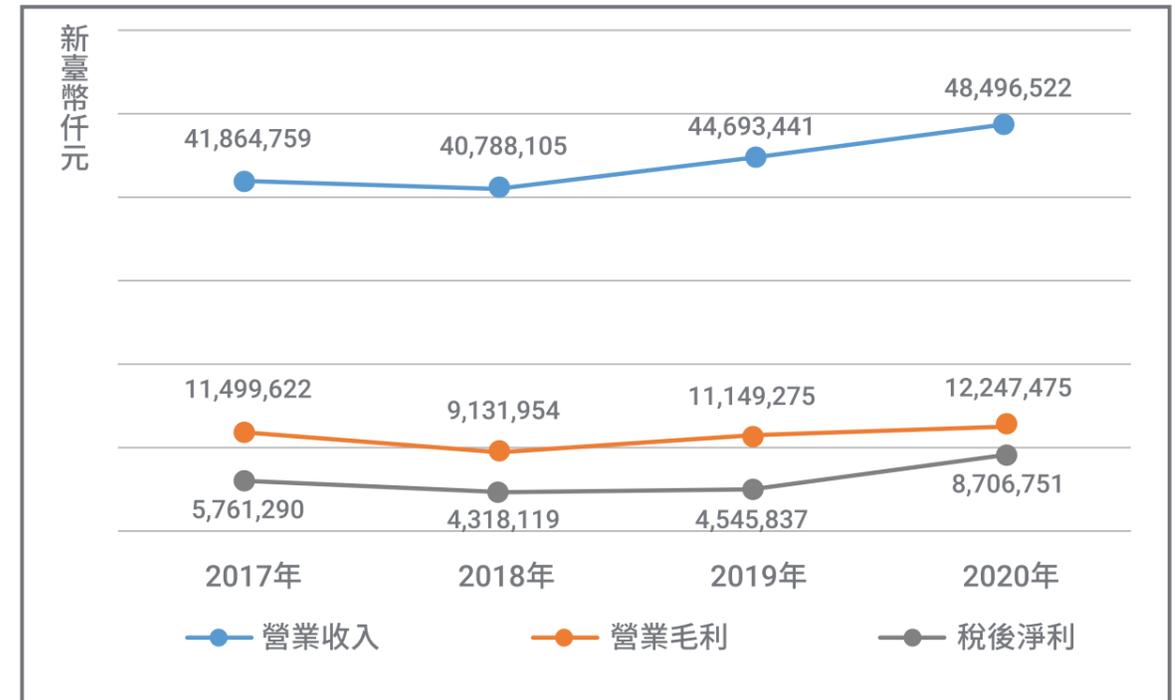
儘管今年全世界仍受疫情影響動盪不安，本公司2020年營收持續成長，達新臺幣48,496,522仟元，創歷史新高，且年成長率達 8.5%；全年營業毛利達新臺幣12,247,475仟元，亦刷新歷史新高，連年持續成長；基本每股盈餘為新臺幣44.14元。

合併綜合損益表

單位: 新臺幣仟元

項目 / 年度	2017	2018	2019	2020
營業收入	41,864,759	40,788,105	44,693,441	48,496,522
營業成本	30,365,137	31,656,151	33,544,166	36,236,716
營業毛利	11,499,622	9,131,954	11,149,275	12,247,475
所得稅費用	956,580	687,062	805,097	986,678
稅後淨利	5,761,290	4,318,119	4,545,837	8,706,751
基本每股盈餘	29.23	21.91	23.05	44.14
政治獻金	0	0	0	0

近四年經濟績效



3.6.2 稅務管理

本公司支持有助於社會健全發展的稅務政策，尋求完善稅務風險管理，致力於資訊透明化、法規遵循；同時支持政府推動之租稅優惠政策，促進在地經濟發展、產業創新之政策願景，以善盡企業社會責任、達永續經營。

群聯電子稅務風險管理承諾

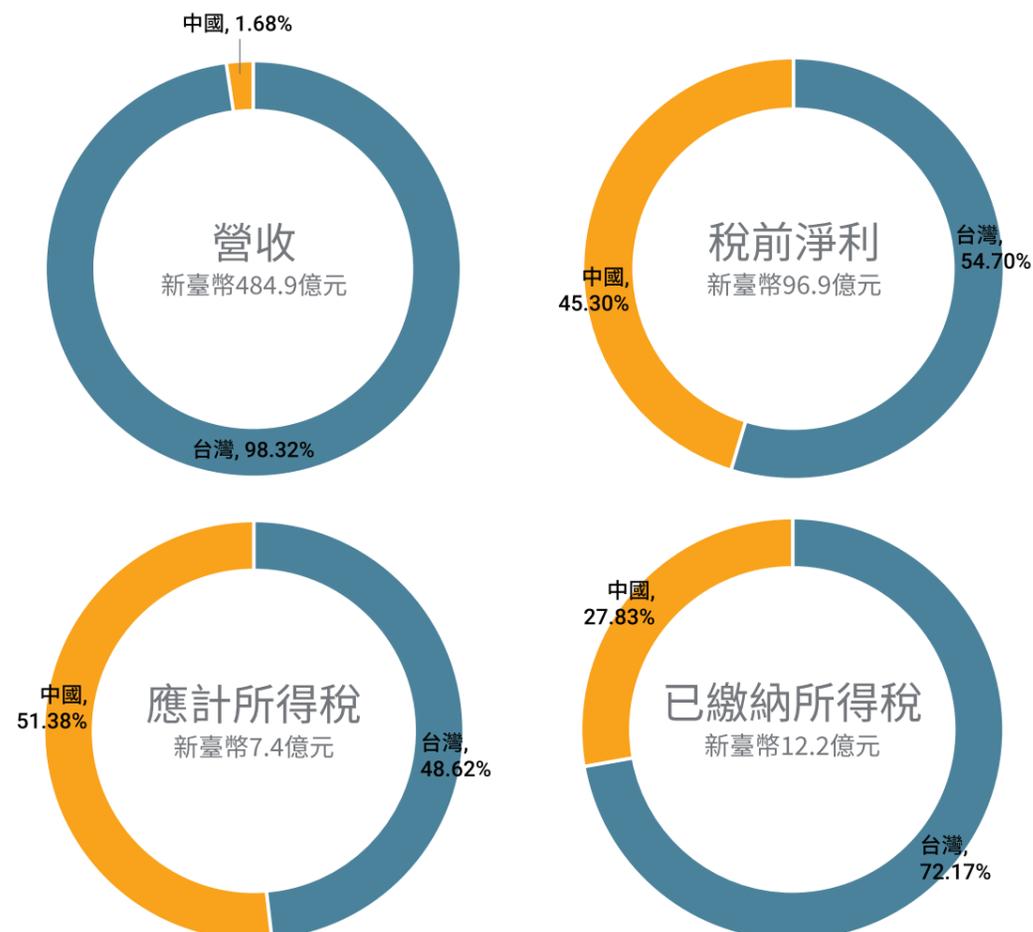
- 群聯電子與決策相關租稅評估係經具適當資格或經驗之專業內部團隊及外部專家共同參與。
- 群聯電子重大決策皆納入租稅評估，其核准層級應至高階管理人員。
- 群聯電子之稅務報告資訊透明，遵循稅務揭露相關規定及準則要求處理，如提交國別報告、集團主檔報告及移轉訂價報告。
- 群聯電子與關係企業間交易係遵循經濟合作暨發展組織(OECD) 公布之國際認訂價準則以及稅基侵蝕及利潤移轉行動方案(BEPS)相關規範，使關係人訂價策略符合常規。
- 因應全球反避稅之相關重大法規要求，如：授控外國企業、實際管理處所及經濟實質法案等，群聯電子避免以不當避稅為目的使用免稅天堂或低稅率國家進行稅務規劃。
- 群聯電子與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

2019年及2020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，取得投資抵減稅額以及依海外資金匯回專法及未分配盈餘實質投資減免之相關租稅優惠，故2019年及2020年的實際稅率均較GICS 提供之「半導體及半導體設備產業」平均有效稅率及平均現金稅率為低。

單位: 新臺幣仟元

財務報導	FY2019	FY2020
稅前淨利	5,340,446	9,304,256
所得稅費用	796,957	605,212
調節項	2,912	-243,836
有效稅率(%)	14.87%	9.13%
支付之所得稅	724,686	875,411
現金稅率(%)	13.57%	9.41%

本公司以台灣為主要營運據點，2020年以台灣及中國劃分營收、稅前淨利、應計所得稅及已繳納所得稅結果如下。



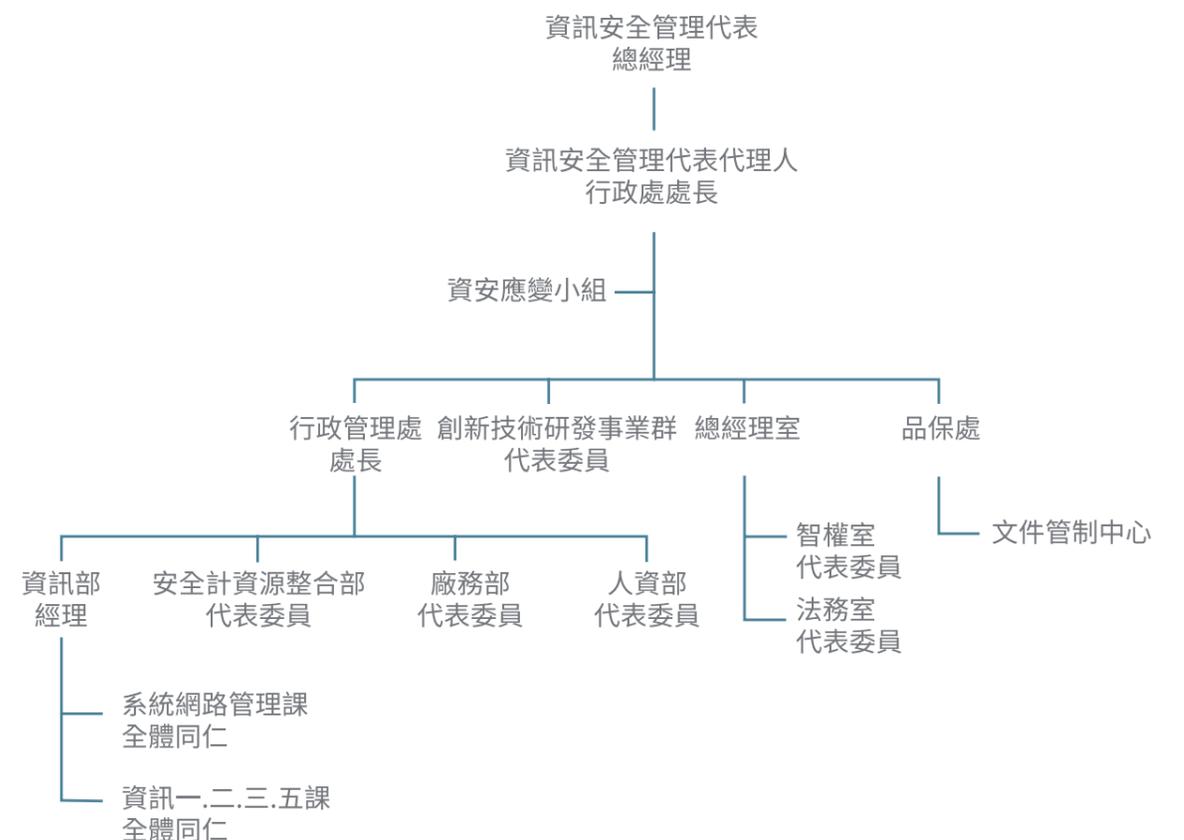
3.7 資訊安全

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。2020年8月12日召開審查會議檢討改善資訊安全及評估適用性，且於2020年10月19日再度通過BSI英國標準協會ISO 27001國際資安認證三年重新審查，將持續從人員到組織強化全方位資安防護與建立聯防機制。2020年，本公司並未接獲因外洩客戶資料或侵犯客戶隱私的申訴事件。

3.7.1 資訊安全委員會

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

資訊安全委員會架構

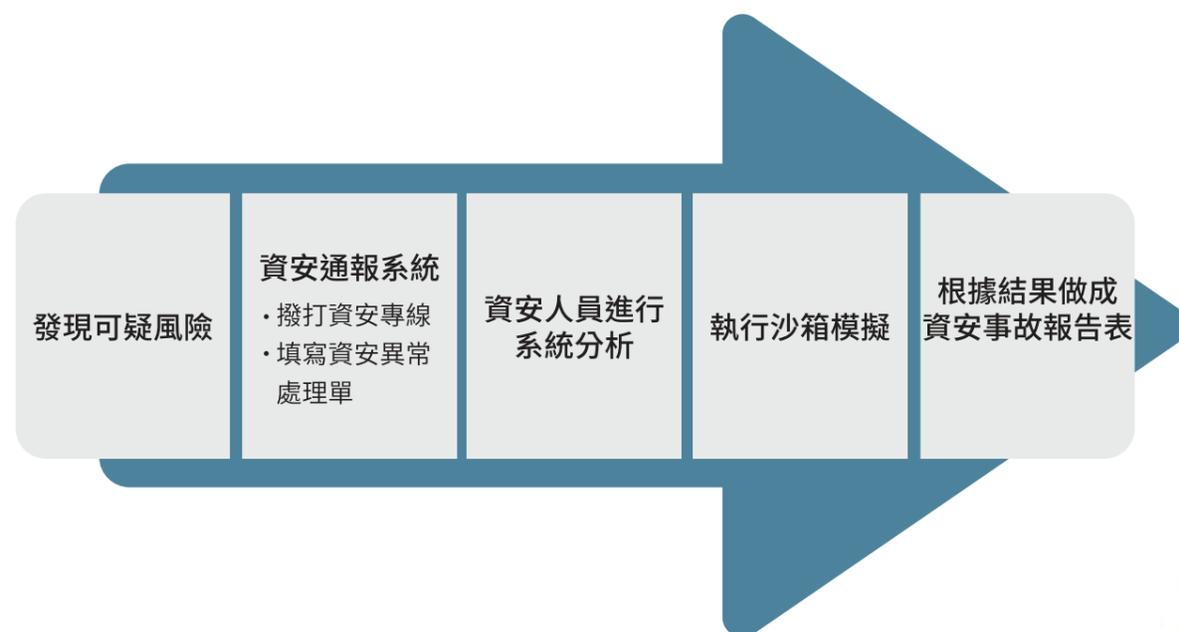


3.7.2 資訊安全政策與緊急應變機制

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部人員反應，資訊部人員即進行適當調查及處理。

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

發現可疑資安風險通報流程



本公司依據ISO 27001驗證規範，每年定期進行一次內部稽核，後續由外部第三方驗證單位進行外部稽核，近年來皆無發現重大缺失。本公司亦執行資訊系統復原機制演練，測試資訊系統復原程序之有效性，確保即使公司系統受到天災或惡意攻擊也能持續運作。本公司亦頻繁執行弱點掃描，2019年8月我們正式導入Security Scorecard系統，透過持續升級跟強化，2020年本公司評分已達A等級(90分以上)。

3.7.3 資訊安全教育訓練

本公司由資訊部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。2020年資訊部資安通告主題含括商業電子郵件詐騙(BEC)之防範、個資外洩之防範與應對、釣魚網站與郵件病毒防範等。本年度資訊安全教育訓練內容包括資訊安全重要性及責任、資安事件通報管道、資安趨勢與威脅分析、國內外案例宣導、個人資料保護法簡介、安全認證優質企業(AEO)資訊技術安全簡介、人員資訊安全守則等，共計開設44堂資訊安全相關教育訓練課程，總受訓人次共計541人，總受訓時數達13,199.5小時。

4. 創新與服務

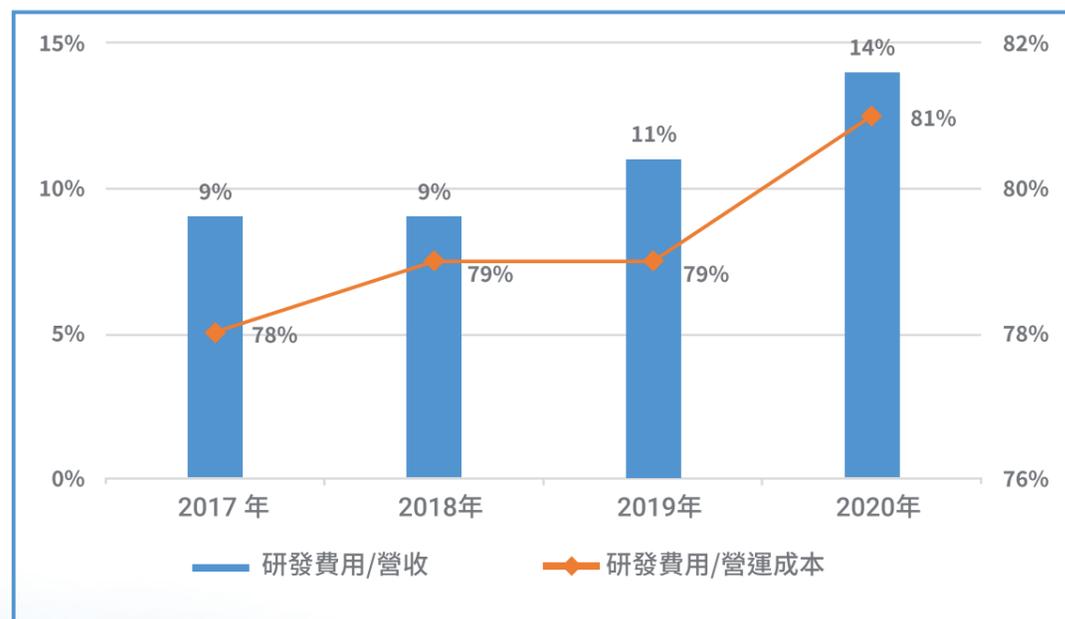
4.1 創新研發

4.1.1 研發投入

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

2020 年本公司持續投入研發資源，全年研發費用超過 67 億新臺幣，占總營收之 14%，較前一年增加 3%；研發團隊人數則增加為 1516 人，較前一年增加 4.6%，約佔員工總人數 69.6%。本公司 R&D 研發強度⁶是同業的 2 倍以上。

⁶R&D 研發強度：研發費用 / IC 相關銷售額



4.1.2 研發成果

本公司為有效提高儲存裝置效能，研發團隊透過持續地開發與改進，有效降低生產過程中的能耗與對地球資源的損害，致力於提升使用者享受高科技所帶來的工作與生活便利性。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、綠色效能的 NAND 儲存解決方案。2020 年，本公司共成功研發 5 項新技術：

類別	新技術說明
固態硬碟	推出全球最完整的QLC方案
固態硬碟 SSD	發布全球最快的PCIe Gen4 SSD控制晶片E18
固態硬碟 SSD	發表世界最高容量之企業級S12DC QLC SATA SSD儲存方案
固態硬碟 SSD	推出可客製化之企業級PCIe Gen3x4 SSD解決方案FX系列
固態硬碟 SSD	推出世界最高容量之QLC SSD儲存解決方案

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。

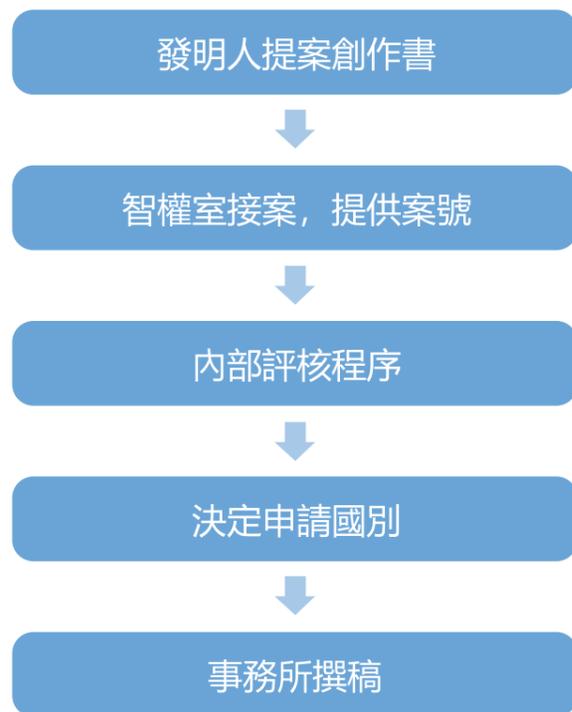
2020 年本公司全球專利總數累積達 1,727 件，於台灣法人發明專利申請、法人發明專利公告發證，皆進入百大排名。

國家	台灣	中國	美國	其他	共計
研發專利 成果件數	645	504	548	30	1,727

2020 專利排名	
本國法人發明專利申請百大排名	99 名
本國法人發明專利公告發證百大排名	72 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

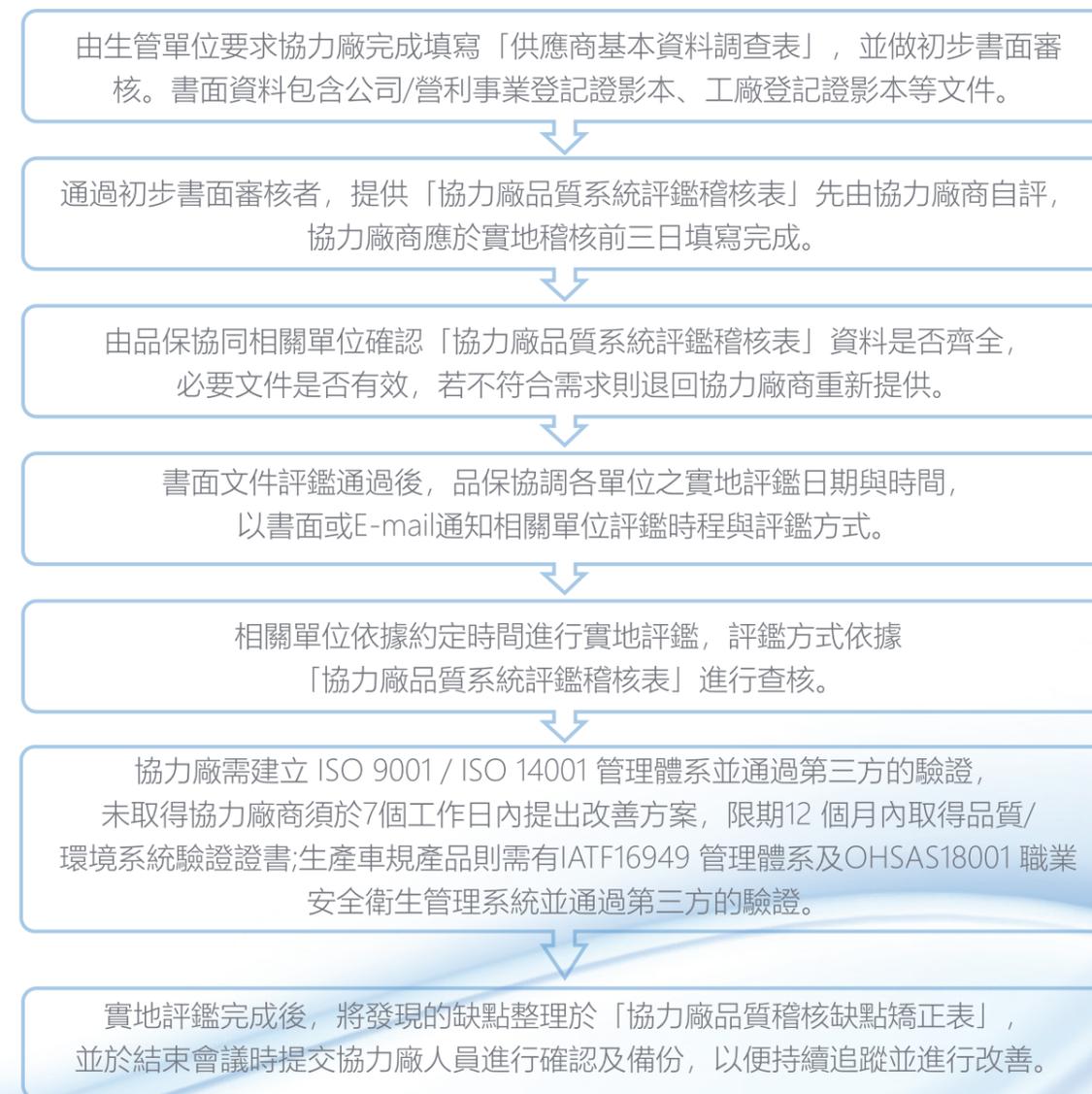
本公司專注於IC設計，本身並無廠房及製程，故產品均委託協力廠進行生產，為確保產品品質，本公司訂定「協力廠品質管理規範」，詳細規範品質檢驗與紀錄、文件管理與教育訓練、樣品管制、人員管理、異常回覆與儀器校驗管理等要求。

同時由於營運持續擴大，本公司訂定「協力廠品質系統評鑑辦法」，特別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」，但仍須於7個工作天內提交缺失原因分析及矯正措施，於期限內予稽核人員確認；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的45個工作天內進行實地覆稽，其得分符合「合格」標準，方能視為正式合格。覆稽缺失需在15個工作天內完成改善預防對策。覆稽結果若仍落在「條件性合格」區間，隔年度稽核頻率則加嚴為每年兩次；不合格協力廠則登錄至「不合格協力廠商名冊」。

本公司致力於提升產品及服務之品質，惟因特殊情況仍容許特准採用，情況包括客戶指定協力廠商、產能不足之急單急料及其他特殊狀況經總經理核定之協力廠商，本公司雖經特准採用仍會持續督促協力廠商改善未盡事宜。

評鑑作業流程



4.3 客戶關係管理

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



4.3.1 客戶滿意度調查

本公司客戶主要為半導體及電子產業，本公司每年定期向前25大客戶進行滿意度問卷調查，期望進一步瞭解客戶需求與期望。

我們的客戶滿意度問卷共包含五個面向，即Q(品質)、C(價格)、D(交期)、S(服務)、T(技術)，以10分制讓客戶進行滿意度評分，以五個面向平均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。

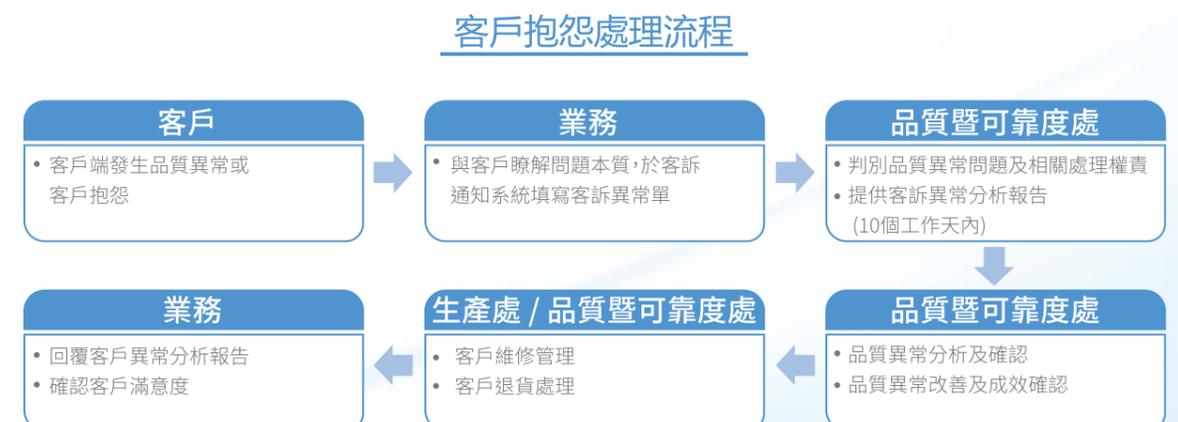
2020年客戶滿意度為7.09分，高於目標值7分，但因受疫情影響，造成原物料短缺、交期延後、價格上揚，導致客戶滿意度分數較去年下降。

為提升客戶滿意度調查之可靠度與參考性，本公司將逐年提升滿意度調查之覆蓋率，預計2021年將向前30大客戶進行滿意度調查，目標設定為7.1分。

客戶滿意度	2017年	2018年	2019年	2020年
分數	7.08	7.34	7.93	7.09
滿意的客戶比率	52%	52%	56%	44%
接受調查之客戶總營收占比	68.06%	65.86%	58.43%	62.13%

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。



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「RBA廠商管理辦法」、「社會責任行為準則手冊」、「RBA管理系統程序」、「採購管理流程」以落實相關規範。
長期目標	<ol style="list-style-type: none"> 1. 維持100 %新進供應商簽署供應商行為準則 2. 2023年100 %關鍵供應商回填RBA SAQ 3. 2023年90% 關鍵供應商接受年度責任商業聯盟稽核
績效	<ol style="list-style-type: none"> 1. 100 %新進供應商簽署供應商行為準則 2. 95.7%關鍵供應商接受年度責任商業聯盟稽核 3. 優良供應商家數達256家，比例高達96.6%
責任	採購部、供應鏈品質管理部、品質系統管理部
申訴機制	行政管理處劉小姐 whistleblower@phison.com
行動計畫	<ol style="list-style-type: none"> 1. 依據採購金額，將供應商分為關鍵供應商、一般供應商，以進行差異化管理，確保管理資源投入效益。 2. 每年度發放RBA SAQ、執行RBA稽核，以及調查產品原料是否為非衝突礦產，辨識供應鏈環境及社會風險，並根據評核結果提出相對應的改善方案。 3. 針對RBA稽核結果，要求低於 80 分之供應商需於二周內提出改善計畫。
評量機制	<ol style="list-style-type: none"> 1. 新進供應商簽署供應商行為準則比例 2. 新進供應商回填RBA SAQ比例 3. 關鍵供應商接受RBA稽核比例及合格比例

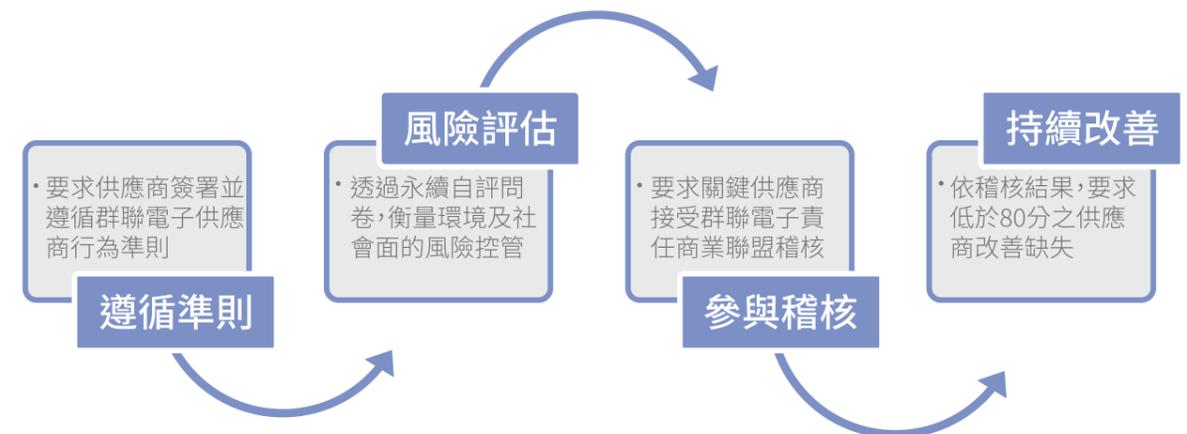
5.1 供應鏈管理

5.1.1 供應鏈管理架構與執行方針

本公司視供應商為重要夥伴，致力於建立互信及穩定的永續經營供應鏈，共同成長。依據永續三大面向經濟（品質、價格、交期、服務）、環境（企業環境承諾、環境管理系統、危害物質管制）、社會（企業社會責任、責任商業聯盟、人權），本公司透過自身業務影響力要求供應商善盡企業永續責任。

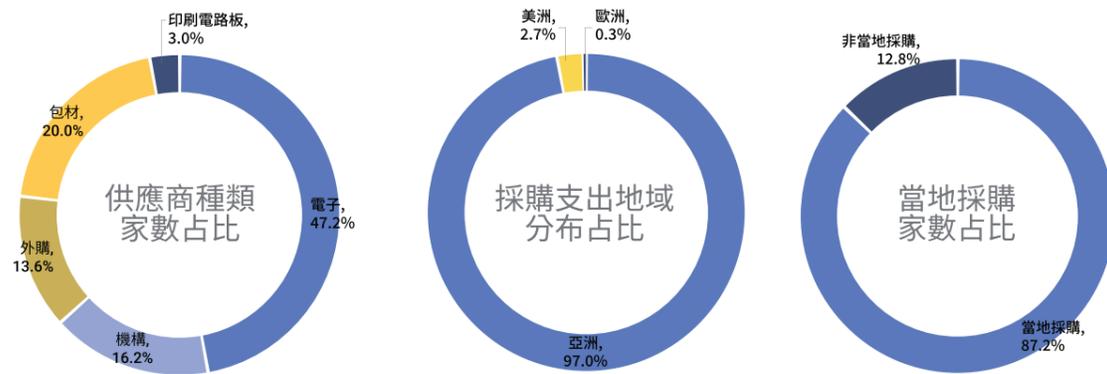
供應鏈管理四大執行方針

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。



5.1.2 供應商分析

本公司截至2020年底的供應商數量為265家，原物料採購類別主要為印刷電路板、包材、外購、機構及電子，我們以在地採購為原則，台灣供應商佔87.2%，希望將企業經營的利基留在台灣，並減少原物料的碳足跡。



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

註2: 當地採購係指向台灣供應商採購

註3: 非當地採購係指向中國、美國、韓國、日本、馬來西亞、越南、菲律賓、歐洲、薩瓦多等非台灣供應商採購

5.1.3 供應商評級

擁有可靠的供應商夥伴為本公司穩定提供優質產品與服務之關鍵，為識別優良供應商並與之建立深厚連結，每年採購部及品管部共同為供應商評級，以交期、價格、服務、品質為評分基準，將所有供應商分為四個等級，並將結果報告至管理審查會議。

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

截至2020年底，本公司的總供應商數量為265家，其中優良供應商(A+B)家數達256家，比例高達96.6%，透過建立長期合作關係，我們更能掌握供應商營運情況，同時降低溝通成本。

供應商評級	A級	B級	C級	D級
分數區間	≥90分	80-89分	70-79分	<70分
評級結果	享有優先承製新開發產品之權利。	考核結果及格者，列為合格供應商。		不合格供應商
2020年供應商評級家數	9	247	7	2
占比(%)	3.40	93.21	2.64	0.75

2020年我們開始著手進行「供應商收斂」，將客戶未指定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，降低因不良率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，下一年度我們將著重於「策略供應商」，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

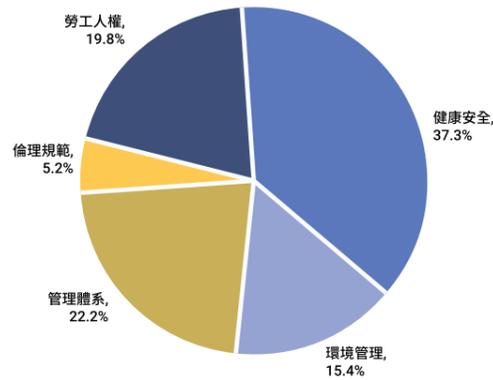
為降低供應鏈的永續風險，本公司建立《RBA廠商管理辦法》，每年針對關鍵供應商⁷之勞工人權、健康與安全、環境管理、倫理規範及管理系統之合規性與有效性進行稽核，稽核方式包含文件稽核或現場稽核。稽核人員若於稽核當中發現缺失會立即與供應商溝通，後續呈報部門主管並要求供應商提出改善計畫，供應商須於兩個禮拜內完成改善。

2020年本公司共對21家原物料供應商、21家承包商與系統商、5家服務供應商進行稽核作業，稽核合格率为72.3%。稽核不合格原因中，以管理未落實為主要常見缺失，84.6%的供應商有於期限內完成缺失改善。

項目	合格家數	不合格家數	稽核合格率	限期內完成改善家數	稽核改善率
關鍵供應商	34	13	72.3%	11	84.6%

⁷關鍵供應商係指各類別原物料、勞務、服務中採購金額前三大之供應商，包含承包商及系統商。

供應商稽核缺失分析



5.2 衝突礦產管理

5.2.1 無衝突礦產政策

本公司為確保不採購透過迫害人權或武裝脅迫開採的衝突礦產，於 2017 年制定《無衝突礦產管理規範》及《無衝突礦產政策》。

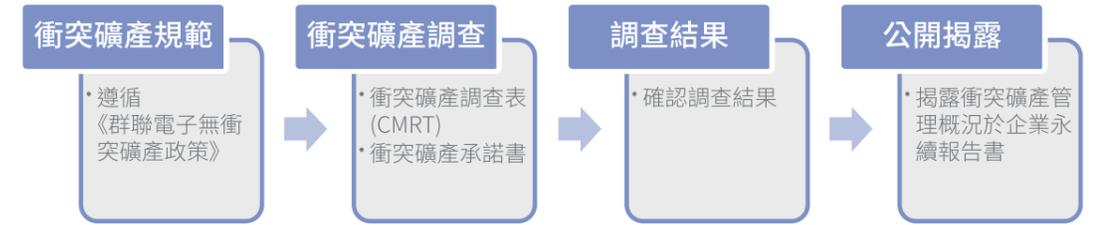
避免使用來自剛果民主共和國及其周邊國家和地區的衝突礦產，善盡群聯電子的企業社會責任。

群聯電子總經理
歐陽志光

5.2.2 衝突礦產管理

本公司支持責任商業聯盟，為確保產品符合衝突礦產規範，本公司建立《無衝突礦產管理規範》，要求供應商採購非衝突礦產原料。調查流程為產品需求與規格提出後，若其中材料分類含金屬類之材料，提出衝突礦產調查，透過衝突礦產調查表單 (Conflict Minerals Reporting Template CMRT, Cobalt Reporting Template-CRT) 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，並提出改善及預防措施，並簽署避免使用衝突礦產承諾書。

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 3 TG：金 (Au)、鉭 (Ta)、錫 (Sn)、鎢 (W) 與鈷 (Co) 五種金屬來源，以確認是否來自衝突礦產地。

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

1. 透過衝突礦產報告模板 (Conflict Minerals Reporting Template-CMRT, Cobalt Reporting Template-CRT) 進行供應商調查，鑑別 3 TG 與鈷 (Co) 冶煉廠的來源
2. 供應商簽署承諾書確認遵守《群聯電子無衝突礦產政策》

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。

2020 年本公司調查 62 間供應商，並完成金 (Au)、鉭 (Ta)、錫 (Sn)、鎢 (W)、鈷 (Co) 五種金屬來源共 248 筆料號驗證，確認本公司所有供應商皆為衝突礦產合格供應商。



6. 環境保護

群聯五期基地廠房導入綠建築理念

群聯電子營運規模持續擴大，員工人數也持續上升，為提供舒適寬敞的辦公環境及擴充設備，我們從2020年3月開始興建五期辦公室，連通原有之一期、二期、三期辦公廠房，預計在110年6月正式啟用。

2020年我們除將一期、二期之頂樓出租給環台光電架設太陽能板外，對於新建中的五期辦公室，我們導入綠建築設計理念，致力於減少興建過程中及使用階段對環境所造成的衝擊。

友善環境規劃手法：

- 一、採用預鑄⁸工法：有效減少現場的垃圾、粉塵、噪音並縮短工期，減輕傳統施工過程中，夾帶泥灰污水對周邊環境的衝擊。
- 二、採用省水設備：廠房內盥洗設備均採省水標章認證產品。
- 三、雨水回收再利用：規劃雨水貯留槽以蓄積廠內雨水，充分利用於廠區植栽澆灌，提升水資源利用效率。
- 四、綠化面積：五期廠區綠化面積總計3775.7m²，有喬木、灌木、蔓藤、草坪等規劃，固碳設計值比基準值每單位時間植物吸存的碳量高1010740.65Kg/m²。
- 五、綠建材使用：廠內大量使用綠建材，如透水AC，在原料中加入高粘改性瀝青，不但能夠降低地表溫度，還能利用降水增大地表相對濕度，補充地下水資源，從而發揮透水性路基的「蓄水池」功能。

⁸「預鑄」為在工廠生產樑、柱、板等主要構件，到工地現場只要組立構件、續接鋼筋，再以乾式或濕式組立接合的一種工程方法，可以減少現場的垃圾、粉塵、噪音並縮短工期，最關鍵的是能避免傳統混凝土澆置施工過程，減輕夾帶泥灰污水造成對周邊環境的衝擊，有效降低固定式汙染源的逸散。



6.1 氣候變遷管理

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

6.1.1 氣候變遷風險鑑別與管理

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

6.1.2 溫室氣體管理

因應氣候變遷並落實綠色營運，本公司自 2011 年開始，透過行政院環保署和聯合國政府間氣候變遷小組(Intergovernmental Panel on Climate Change, IPCC)的溫室氣體盤查工具(Greenhouse Gas Protocol Tool)，每年定期進行溫室氣體盤查。並透過各項節能專案，持續向溫室氣體減量的目標邁進。

2020年本公司共排放9406.27公噸二氧化碳當量。範疇一為直接排放，占總排放量的1.69%；範疇二為外購電力排放，占總排放量的98.31%。相較 2019 年，2020 年因外購電力變多，總排放量增加486.78公噸；2020 年排放密集度為0.194公噸二氧化碳當量/百萬營收，比 2019 年下降2.81%。

排放種類	單位	2017年	2018年	2019年	2020年
範疇一	(公噸CO ₂ e)	102.76	118.46	140.31	158.77
範疇二	(公噸CO ₂ e)	6919.21	7921.56	8779.17	9247.49
共計	(公噸CO ₂ e)	7021.98	8040.02	8919.49	9406.27
排放密集度	(公噸CO ₂ e/百萬營收)	0.168	0.197	0.200	0.194
數據覆蓋率	(%)	100	100	100	100

註1: 盤查溫室氣體包含: 二氧化碳(CO₂)、甲烷(CH₄)、氧化亞氮(N₂O)、氫氟碳化物(HFC), 因本公司無製程, 故無產生全氟碳化物(PFCs)、三氟化氮(NF₃)、六氟化硫(SF₆)。

註2: VOC的主要成分有: 烴類、鹵代烴、氧烴和氮烴, 公司沒使用這些化學品亦無VOC排放, 故也無需進行空污申報。

註3: 電力排放係數採用當地電力公司之電力排放係數進行計算; 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)《第四次評估報告》。

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, 包含汽油、柴油、電力。2020年本公司總能源耗用為 65,405 GJ, 能源使用密集度為1.349 GJ/百萬營收。相較2019年, 能源使用密集度減少2.88%。

能源使用統計表

項目	單位	2017年	2018年	2019年	2020年
汽油	公升	5,715	7,377	9,354	4,929
柴油	公升	200	200	200	1,000
總用電量	度	13,593,737	15,562,981	17,247,885	18,167,966
總熱值	GJ	48,937	56,027	62,092	65,405
總能源消耗	MWh	13,647.79	15,631.86	17,334.79	18,222.48
能源使用密集度	GJ/百萬營收	1.169	1.374	1.389	1.349
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最新能源產品熱值表。

註5: 2017-2019年之用電量無統計台北辦公室、竹北辦公室及停車場, 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⁹, 僅有生活用水, 取水來源為自來水及廣源水廠。2020年本公司的整體取水量為100,603公噸, 取水密集度為2.074公噸/百萬營收。雖因人力成長, 2020年取水總量較前一年增加1,953公噸, 但取水密集度減少6.02%, 顯示我們用水效率顯著提升。

⁹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, 2017-2020年的數據覆蓋率分別為94.6%、94.4%、93.4%及92.6%。

供水貧瘠等級

本公司營運所需的水來源 100% 為第三方(台灣自來水股份有限公司、臺北自來水事業處), 本公司苗栗地區的取水來源為大埔水庫和永和山水庫, 台北地區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, 鑑別群聯電子苗栗和台北地區的供水貧瘠等級皆為中低。

註1: 苗栗地區包含竹南廠及科義廠

註2: 台北地區係指南港及板橋辦公室

6.2.3 節能專案與目標

2020年本公司共推動兩項節能專案，預估節省12,021度電，節省電費32,457元，相當於減少9,737千克二氧化碳當量。

2020年	專案描述	預估節能度數	節省金額(元)
節能	飲水機RO廢水回收及假日節電計畫	2,346	6,334
	二三期廁所排氣機增設時間控制器節能運轉	9,675	26,123
共計		12,021	32,457

為檢視溫室氣體排放及能資源減量措施成效，本公司羅列相關績效指標，逐年檢視達成狀況。2021年本公司五期新廠房正式啟用，可預見各項能資源用量及排放會大幅上升，但本公司依然會持續推動各項節能節水計畫，在營運規模持續擴大的情況下，降低對環境的衝擊。

2021年本公司將開始購買再生能源，初期以購買總用電比例1%為目標，至2023年提升至3%，至2025年再增加到5%，以穩健腳步進行能源轉型。其他能資源、廢棄物及排放之年度減量目標皆已達成。

項目	關鍵績效指標	2020年績效目標	2020年實際績效	達成狀況檢視	2021年績效目標
廢棄物	廢棄物密集度 (廢棄物產出量/百萬營收)	較2019年 增加不超過15%	較2019年 增加12.77%	達成	較2020年 成長不超過5%
水	取水密集度 (取水量/百萬營收)	較2019年 降低2%	較2019年 降低6.02%	達成	較2020年 成長不超過5%
電	用電密集度 (用電量/百萬營收)	較2019年 降低2%	較2019年 降低2.93%	達成	較2020年 成長不超過10%
溫室氣體	溫室氣體排放密集度 (溫室氣體排放量/百萬營收)	較2019年 降低2%	較2019年 降低2.81%	達成	較2020年 成長不超過10%
再生能源	再生能源佔總用電比例	N/A	N/A	N/A	1%

6.3 廢汙水與廢棄物管理

重大主題名稱	廢棄物與有害物質管理
對組織的意義及重大性	廢棄物管理攸關企業形象及當地社區生活福祉，造成的環境成本也對營運成本有影響，為內部重要的管理項目。
管理方針	
政策與承諾	制定《危害物質管制標準》，並妥善處理營運過程中產生之廢棄物，將環境衝擊降到最低。
長期目標	企業營運過程中產生的廢棄物應被妥善處理，以達到廢棄物安全化、衛生化、無害化以及資源化的目標。
績效	<ol style="list-style-type: none"> 1. 本年度竹南總部共排放79,493公噸放流水，較2019年減少2.5% 2. 本年度首度統計台灣所有營運據點所生產之有害事業廢棄物總重量，共計0.95噸，至2020年底已全數清運完成。
責任	環安衛部、總務部
申訴機制	官網利害關係人聯絡專區
行動計畫	<ol style="list-style-type: none"> 1. 在各個生產階段遵循《危害物質管制標準》 2. 與合格之清除處理機構簽訂廢棄物委外清除處理合約 3. 內部推動減廢及資源回收，從源頭減少廢棄物產生量
評量機制	<ol style="list-style-type: none"> 1. 廢棄物密集度 2. 資源回收率 3. 環安衛部門實地稽核符合率

6.3.1 廢汙水排放管理

群聯電子營運地區之廢水，苗栗地區係經合法申請的納管管路排放至廣源科技園區汙水處理廠；台北地區則納入公共下水道系統處理。2020年竹南總部共排放79,493公噸放流水，較2019年減少2.5%。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(公噸/日)
排放終點	地表水 + 地下水 + 海水	0
	第三方的水(汙水處理廠)	217.79
	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		217.79

註1: 放流水依照園區管理辦法推估, 係為用水量×0.8

註2: 群聯電子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

2020年共產生234.4公噸的廢棄物, 包含一般事業廢棄物及生活廢棄物, 可回收與再利用率為49公噸, 占總量的20.9%, 不可回收與再利用率為185.4公噸。回收率較去年大幅下降的主要因為推行無紙化, 故紙類回收量顯著減少, 而因營運持續擴大及人員增加, 2020年的廢棄物產生量較去年增加約47.3公噸, 換算成密集度為0.005公噸/百萬營收, 較2019年上升12.77%。

2020年廢棄物產生量



註: 依據人數計算, 2017-2020年的數據覆蓋率分別為94.6%、94.4%、93.4%及92.6%。

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汙染環境之廢棄物。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。2020年本公司首度統計台灣所有營運據點所生產之有害事業廢棄物總重量, 共計0.95噸, 至2020年底已全數清運完成。

本公司有害事業廢棄物之清運是由採購部與合格之清除處理機構簽訂廢棄物委外清除處理合約, 由採購部告知簽約之廠商定期(時)或當儲存場所堆置至一定量之廢棄物時, 入廠執行清除廢棄物作業, 環安衛會記錄詳細資訊於「事業廢棄物清除紀錄表」並保存三年。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。

6.4 綠色設計

6.4.1 環境管理系統

本公司於2020年頒布《群聯電子環境保護政策》, 承諾遵循環境相關法規及國際準則, 適切地保護自然環境, 且於執行營運活動及內部管理時, 致力於達成環境永續的目標, 並推動資訊透明之相關政策。本公司快閃記憶體儲存裝置的設計與組裝、快閃記憶體控制晶片已通過ISO 14001驗證, 並著重於資源回收利用及節約能源等政策, 減少對環境的衝擊, 善盡企業社會責任。

6.4.2 綠色管理流程

本公司致力於環境保護，藉由檢視產品生命週期，掌握產品在各個階段對環境的實質及潛在衝擊，以規劃降低環境衝擊的策略與目標。產品生命週期的階段包含原物料採購、設計、包裝、運輸及最終使用階段。各階段管理方針如下：

階段	執行方向與成效
原物料	<ul style="list-style-type: none"> 有害物質管理 環境管理系統 廢棄物管理 Sony 綠色夥伴環境品質認可協議
研發設計	<ul style="list-style-type: none"> 研發環境友善的低耗能晶片 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	<ul style="list-style-type: none"> 包材重複使用，以減少包裝材料用量及廢棄物 2020年包材(抗靜電盤)回收件數784,214只
運輸	<ul style="list-style-type: none"> 運輸策略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，以監管研發設計、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。

2020年本公司共送8款Series新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

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

產品無鹵素要求 (Halogen Free)

- 符合客戶要求

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

綠色產品政策

本公司依客戶要求執行無危害物質管理，以保證提供給客戶的產品及服務能達到且超越客戶的要求及期望，並透過規劃、實施、稽核及審查等程序，持續改善無危害物質管理。

有害物質管理階段



6.5 環保投資

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

2020年因為五期廠房進行水土保持及景觀綠化工程，環保成本較往年大幅增加；環保效益的部分因抗靜電盤的轉賣單價變低，導致金額較去年度大幅降低。

成本分類		說明	2017年	2018年	2019年	2020年
營運成本	污染防治成本	廢汙水處理	1,526,132	2,068,775	2,118,374	1,993,960
		化糞池抽水肥	280,000	420,000	360,000	360,000
	資源永續利用成本	廢棄物處理費用	632,160	894,240	894,240	894,240
管理成本		系統驗證費用	100,000	100,000	100,000	200,000
		放流水水質檢測費用	30,000	30,000	30,000	30,000
		水土保持費用	0	0	0	32,609,250
		綠美化維護	196,600	240,000	364,500	19,651,620
社會活動成本		農場環境運用	956,629	1,052,993	1,138,201	1,231,560
		環境保護活動	24,552	6,007	3,984	0
合計			3,746,073	4,812,015	5,009,299	56,970,630

效益分類		說明	2017年	2018年	2019年	2020年
成本節省	節能方案	節省電費金額	0	0	1,158	32,457
	廢棄物回收/再利用	資源回收收入	105,083	85,496	80,280	52,019
		抗靜電盤轉賣	657,362	8,518,428	6,157,433	2,438,774
合計			762,445	8,603,924	6,238,871	2,523,250

7. 員工照護

7.1 員工聘僱狀況

7.1.1 員工結構

2020年群聯電子集團總人數為2,606人，台灣群聯電子(不含子公司)員工總數為2,178人，佔83.6%，包含1,516位研發人員、148位業務人員、219位生產人員及295位行政人員，相較 2019 年增加17.9%，反映本公司營運規模與業務持續成長。

群聯電子集團人數統計(含海外)

年度	台灣	海外地區	合計
2019	1,847	207	2,054 ¹⁰
2020	2,178	428	2,606 ¹¹

¹⁰人數含PJP、USA、合肥兆芯、群鴻、Phisontech及曜成。

¹¹人數含PJP、USA、群佳及曜成。2020年11月Phisontech清算不列入、合肥兆芯、群鴻出售交割完成不列入。

員工結構

類別	類型	2019年		2020年		合計	占比(%)
		男性	占比(%)	女性	占比(%)		
職務	研發人員	1,151	86.70	176	13.30	1,327	71.9
	業務人員	30	21.30	111	78.70	141	7.60
	生產人員	98	50	98	50	196	10.06
	行政人員	78	42.60	105	57.40	183	9.90
契約類型	正職	1,325	74.06	464	25.94	1,789	96.86
	臨時	32	55.17	26	44.83	58	3.26
勞雇類型	全職	1,356	73.54	488	26.46	1,844	99.84
	兼職	1	33.33	2	66.67	3	0.16
年齡	<30	413	74.40	142	25.60	555	30.00
	30-50	930	73.30	339	26.70	1,269	68.70
	>50	14	60.90	9	39.10	23	1.30
學歷	高中以下	20	50.00	20	50.00	40	2.17
	學士	357	54.10	303	46.90	660	35.73
	碩士	964	83.40	165	16.60	1,129	61.13
	博士	16	88.90	2	11.10	18	0.97
國籍	本國籍原住民	1	100	0	0.00	1	0.05
	本國籍非原住民	1,271	73.47	459	26.53	1,730	93.67
	外國籍	85	73.28	31	26.72	116	6.28

2020年							
類別	類型	男性	占比(%)	女性	占比(%)	合計	占比(%)
職務	研發人員	1,317	86.87	199	13.13	1,516	69.61
	業務人員	34	22.97	114	77.03	148	6.80
	生產人員	107	48.86	112	51.14	219	10.06
	行政人員	148	50.17	147	49.83	295	13.54
契約類型	正職	1,572	74.61	535	25.39	2,107	96.74
	臨時	34	47.89	37	52.11	71	3.26
勞雇類型	全職	1,605	73.79	570	26.21	2,175	99.86
	兼職	1	33.33	2	66.67	3	0.14
年齡	<30	521	75.40	170	24.60	691	31.73
	30-50	1,071	73.06	395	26.94	1,466	67.31
	>50	14	66.67	7	33.33	21	0.96
學歷	高中以下	21	47.73	23	52.27	44	2.02
	學士	406	54.06	345	45.94	751	34.48
	碩士	1,161	85.18	202	14.82	1,363	62.58
	博士	18	90	2	10	20	0.92
國籍	本國籍原住民	1	100	0	0	1	0.05
	本國籍非原住民	1,510	73.98	531	26.02	2,041	93.71
	外國籍	95	69.85	41	30.15	136	6.24

以性別結構區分，本公司之治理單位(包含董事會、薪酬委員會、審計委員會)女性比例為22%。

治理單位多元化

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

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

國籍	台灣	馬來西亞	菲律賓	印度	其他
在總勞動力中占比(%)	93.8	2.9	2.5	0.2	0.6
在所有管理職位中所佔的比例(%)	94.1	5.4	0	0	0.5

員工男女比例為73.7%及26.3%。國內的正職員工中，女性主管比例為21.5%，於基層主管當中占比為19%，於高階管理階層之占比為24.2%，其中營收單位女性主管占主管比例為19.2%。今年女性基層主管比例下降，但中階主管及高階主管比例上升，一方面是因為原有女性基層主管升遷至更高職位，另一方面因本公司營運持續擴大，不斷招募IC設計人才，但因台灣學習環境及產業現況以男性居多，因此新任基層主管女性比例下降。

女性工作者比例

類別	2019年	2020年	2025年目標占比
女性員工比例	26.5%	26.3%	27
女性主管比例	21.5%	21.5%	22
女性基層主管比例	20.1%	19.0%	20.5
女性中階主管比例	23.0%	25.2%	25.5
女性高階主管比例	22.9%	24.2%	25
女性擔任營收相關單位主管比例	17.8%	19.2%	20
女性從事STEM相關工作的比例	13.3%	13.1%	14

註1：高階主管包含董事長、總經理、副總經理、技術副總、處長、副處長、資深經理。

註2：中階主管包含經理、副理。

註3：基層主管包含組長、副組長、課長、副課長。

註4：營收相關單位不包含行政單位(例如人資、法務、財務)。

註5：從事STEM相關工作之人員定義為從事研發工作之研發工程師。

註6：本公司專攻研發設計，需求人才以電子、電機、資工等工程背景占大多數，由於女性就讀這些系所人數偏少，故設定上升目標比率增幅較小。

身心障礙員工僱用情況

年度	2019年			2020年		
	法定進用	實際進用	加權後占比	法定進用	實際進用	加權後占比
人數	18.47	14	1.03%	21.78	16	0.96%

7.1.2 新進與離職員工比例

本公司2020年國內正職員工中新進人數共計489人，新進員工比例為22.5%，其中男性369人，女性120人；2020年國內正職員工中離職人數共計151人，離職員工比例為6.9%，其中男性114人，女性37人。我們持續落實績效評核制度，並藉由提升員工福利及滿足員工職涯發展，提升優質人才留任率，為公司不斷注入新活力。

性別	男			男合計	女			女合計	新進總數	員工總數	新進員工比例(%)
	<30	30-50	>50		<30	30-50	>50				
新進人員	216	153	0	369	63	57	0	120	489	2,178	22.5%
性別	男			男合計	女			女合計	離職總數	員工總數	離職員工比例(%)
	<30	30-50	>50		<30	30-50	>50				
離職人員	29	81	4	114	12	23	2	37	151	2,178	6.9%

項目	2017年	2018年	2019年	2020年
新進員工比率(%)	17.6	19	23.8	22.5
離職員工比率(%)	5.4	5.5	5.9	6.9
自願離職比率(%)	5.3	5.2	5.6	6.7
內部職缺遞補率(%)	0	1.1	0.5	5.0

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 / 2020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運作之效率。
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	平均薪酬維持在業界前25%的水準。
績效	1. 非擔任主管職之全時員工薪資中位數為2,332千元, 平均數為2,869千元。 2. 員工福利費用約為6,556,720千元、平均員工每人福利費用為3,265千元。
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	持續提升員工福利及回應員工需求, 確保多元溝通管道之有效性, 創造包容、友善、健康之工作環境, 提升員工對公司認同感, 進而降低流動率。
評量機制	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、維繫企業創新活力的必要條件, 因此本公司將如何招募與留任優質人才視為關鍵議題, 我們積極實行產學合作並參與大學就業博覽會, 吸引優秀人才加入; 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。

本公司依據《勞動基準法》之要求訂定《薪資管理辦法》, 不因性別、宗教、種族、黨派之差異而有所不同, 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。本公司獎酬發放方式, 現金獎金平均每季發放一次; 員工酬勞則分次發放, 以鼓勵員工持續貢獻。

本公司設有職工福利委員會, 共有委員23名, 以董事長作為當然委員, 連同產品營運事業群資深經理作為資方代表, 其餘勞方代表由經理級以上主管推派人選擔任, 勞方代表比例高達91%。

2020年員工福利費用約為6,556,720千元、平均員工福利費用為3,265千元。2020年適逢本公司成立20周年, 本公司共計花費新臺幣4,149,200元設計製作防風抗潑軟殼外套, 免費發放2,024件予同仁。

非擔任主管職務之全時員工薪資

項目	2019年	2020年	兩年度之比較
非擔任主管職務之全時員工人數	1,689	1,921	增加232人
非擔任主管職務之全時員工薪資平均數(千元)	2,332 ^(註1)	2,869	增加23.0%
非擔任主管職務之全時員工薪資中位數(千元)	1,905	2,332	增加22.4%

註1: 2019年之非擔任主管職務之全時員工薪資平均數數值錯誤, 今年更正數值。

註2: CEO的年度薪酬總額(包括固定薪酬和可變薪酬)與扣除CEO以外的所有員工的年薪平均數比值為43倍。

男女薪酬比值率

職級	男性	女性
高階主管薪資	112%	100%
高階主管薪酬	183%	100%
中階及基層主管薪資	140%	100%
中階及基層主管薪酬	146%	100%
一般職	138%	100%

註1: 高階主管包含董事長、總經理、副總經理、技術副總、處長、副處長、資深經理。

註2: 中階主管包含經理、副理。

註3: 基層主管包含組長、副組長、課長、副課長。

本公司專攻IC設計，在目前大環境限制下，相關科系之畢業生、從業人員都以男性居多，以教育部2019年統計「高等教育中女性畢業於科學、技術、工程及數學領域比例」來看，女性僅佔25.03%，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，研發部門(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56.3%，顯見以上人數與薪資差距為長久教育體制及產業特性所致，本公司未來將持續關注性別薪資差距議題，善盡企業社會責任。

優於法令的制度

項目	法定標準	優於法定標準之做法
休假	勞動基準法施行細修調整後，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。
諮詢服務	無規範	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。
獎金	無規範	三節獎金、生日禮金、旅遊補助、聚餐補助、語文補助、獎助學金、生育、結婚、喪葬等。2020年共計發放獎金66,684,510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。2020年共撥予社團補助金589,398元。

多元活動

本公司依據年度可使用職工福利經費及企業營運方向，擬訂年度活動計畫。今年度為因應COVID-19防疫政策取消講座、運動競賽等室內集會活動，2020年共舉辦1場路跑暨慈善園遊會家庭日以及1場聖誕節慶活動，以提升員工對公司的認同感。

活動名稱	活動內容	參與人次
「群聯森友會」路跑暨慈善園遊會	舉辦一年一度的家庭日活動，適逢群聯電子20週年慶，我們結合環保、慈善、家庭以及運動，以「群聯森友會」為主題，集結員工、眷屬、合作客戶、協力廠商與關係企業參與一系列活動(園遊會、團隊競賽、路跑賽事與親子互動遊戲)，董事長於會中宣布每名員工發放1.5萬元的家庭日特別獎金。	3,200
聖誕快閃活動	配合聖誕佳節辦理禮品發送活動，由身穿聖誕裝之聖誕女郎們發放禮品，凡著紅色或綠色服裝/飾品之員工都可以排隊合照領取禮品。在禮品部分，今年我們與喜憨兒烘焙工場合作，透過發送聖誕餅乾，攜手喜憨兒基金會一同傳愛給群聯人。	1,000



2020群聯家庭日暨慈善路跑

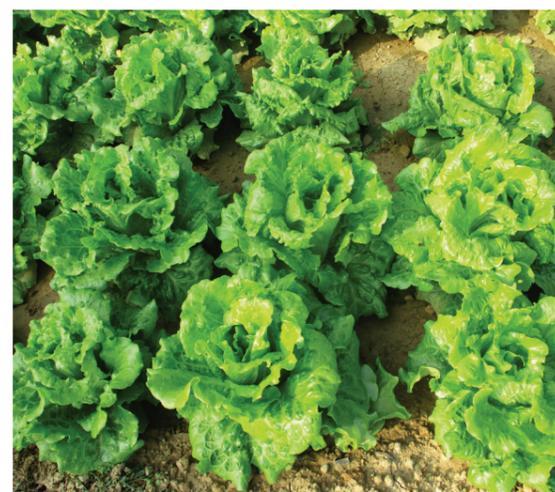


聖誕快閃活動

群聯農場風情報導

為持續提升員工福利及促進員工身體健康，自2011年開始，本公司使用員工自願提供之土地(約2300坪)作為群聯農場使用，並聘請2位全職農夫專責管理，依照時節種植適合的蔬果。因注重吃的安全、健康，我們運用菜葉、同仁過期的牛奶、優酪乳、養樂多等自製環保酵素，改善作物品質並起到防治病蟲的效果。我們也定期發送內部信件讓員工知道農場近況及栽種種類，鼓勵同仁申請蔬果。

2020年群聯農場共投入新臺幣1,231,560元，共收穫7136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，本年度共計發放3362份蔬果。除免費供應健康蔬果，農場也提供員工紓壓與接近大自然的機會，每年開放1-2次讓員工親身體驗採菜及採果的樂趣，而作為群聯的特色農場，員工在經長官同意後可免費申請蔬果贈送客戶或廠商。



退休金提撥

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

福利金	群聯電子做法	2020年退休金準備狀況
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	群聯電子每月按員工薪資總額 2% 提撥員工退休金基金
確定提撥計畫	依《勞工退休金條例》訂定員工退休辦法，提撥退休金至勞工保險局之個人退休金專戶	群聯電子依員工每月薪資 6% 提撥退休金。

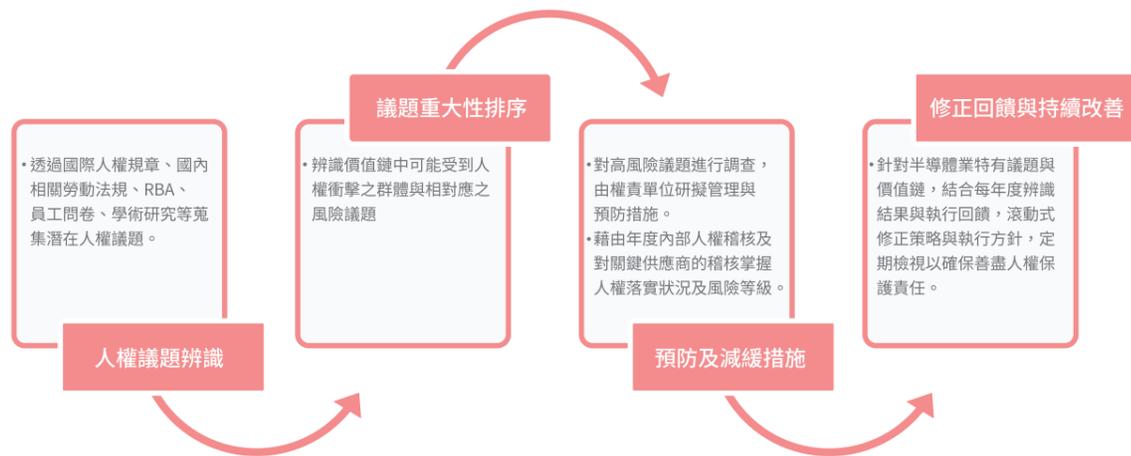
7.2.2 人權

本公司依循《國際人權法典》、《國際勞動組織-工作基本原則與權利宣言》、《聯合國全球盟約十項原則》等國際公認之人權標準，於 2020 年制定群聯電子《人權政策》，並採取與《負責任商業聯盟行為準則》一致的行動，有尊嚴地對待及尊重所有員工、契約及臨時人員、實習生等。

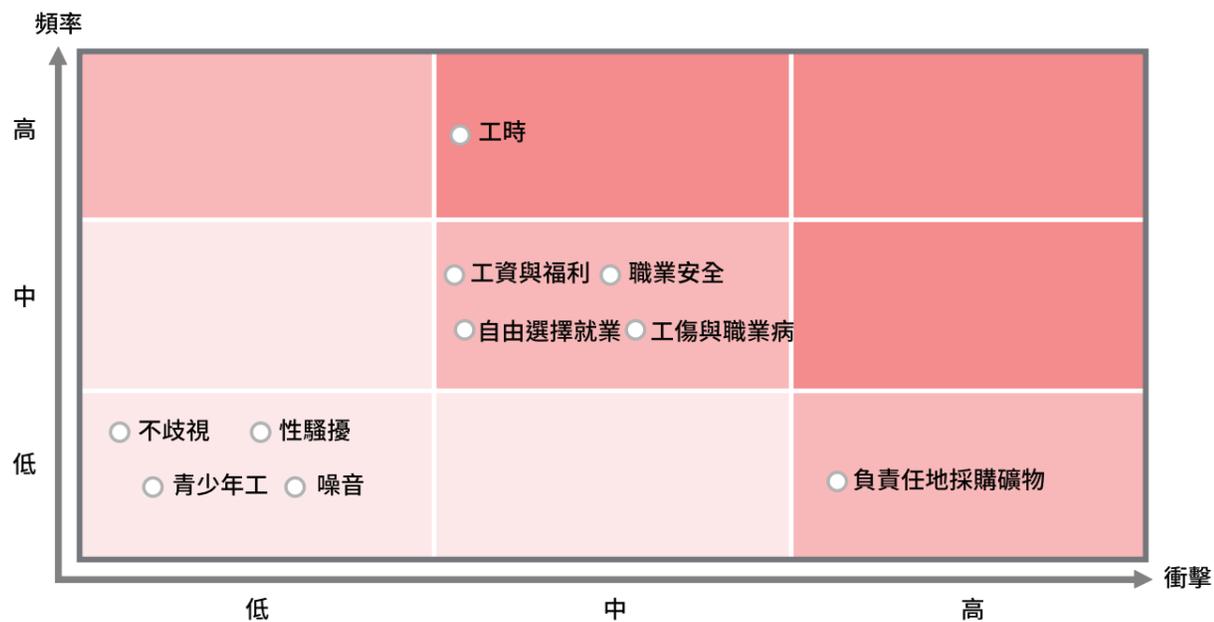
本公司人權政策明訂禁用童工、禁止強迫勞動、杜絕不法歧視且確保工作機會均等、努力為員工營造樂於溝通的工作環境、建立開放型管理模式、提供安全與健康的工作環境、協助員工維持身心健康及工作生活平衡、定期檢視及評估相關制度及作為。我們致力於杜絕因個人性別、性向、種族、國籍、宗教、黨派、年齡、婚姻狀況、社經地位、家庭狀況、身心障礙、外表等因素而產生的任何不法歧視，確保員工平等權利並享有體面工作。

本公司為落實人權政策，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，善盡企業社會責任。此外，我們每年定期由內部RBA權責單位依據最新RBA準則進行1次內部人權稽核，並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。2020年本公司人權稽核成果符合率為86%，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，提高來年內部人權稽核符合率，促進員工福祉。

人權盡職調查流程

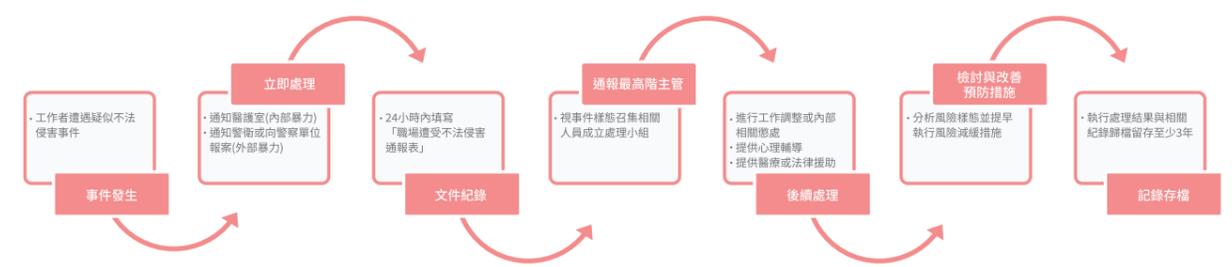


人權風險矩陣圖

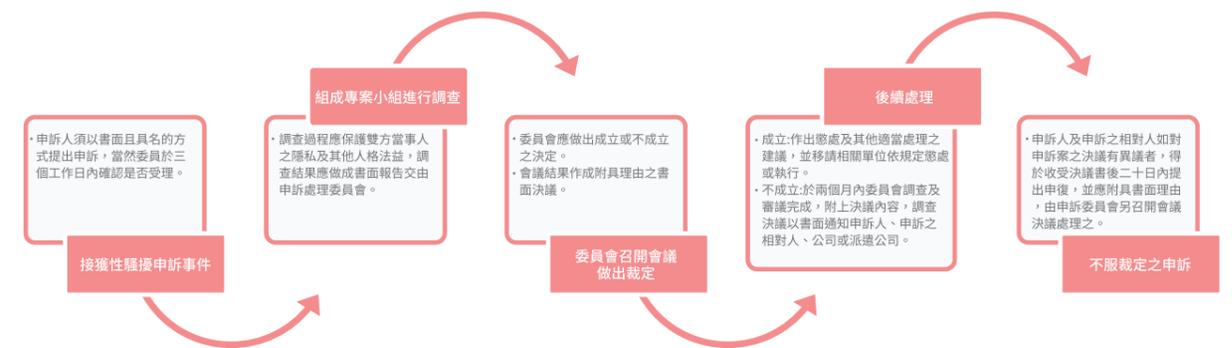


本年度舉辦預防不法侵害、不法侵害零容忍政策之內、外部教育訓練，受訓人員覆蓋率為78.88%。本年度有2起由員工提出之不法侵害申訴，由人資部門受理並召開調查委員會，雖後續委員會判定兩件申訴均不成立，我們依然會加強內部宣導及教育訓練，提供員工尊嚴友善工作場所，落實人權政策。

不法侵害申訴處理流程圖



性騷擾申訴處理流程圖



本公司訂有《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。

群聯角色	雇主	採購者
政策	人權政策	群聯電子RBA 供應商行為準則
利害關係人	員工(包含契約及臨時人員、實習生)	供應商(包含原物料供應商、封裝廠、測試廠、系統廠、勞務仲介)
人權議題	工時 工資與福利 性騷擾 職業安全 工傷與職業病	工時 工資與福利 職業安全 負責任地採購礦物 自由選擇職業
盡職調查	1.各部門RBA自評問卷 2.RBA內部人權稽核	RBA供應商驗證評鑑流程
減緩措施	1.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。 2.加強宣導人權相關訓練課程。 3.落實當地法規符合性確認，定期審視與修訂員工須知管理辦法。	1.針對供應鏈人權風險，透過公司對供應商進行年度稽核或RBA VAP，避免風險發生。 2.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。
申訴機制	1.人力資源部王小姐/吳小姐 WeCan_8080@phison.com 2.員工匿名意見箱	行政管理處劉小姐 whistleblower@phison.com

7.2.3 育嬰假

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。

2020年本公司共有6位員工申請育嬰留職停薪，當年度復職率為75%，前一年度復職員工之留任率為100%。

育嬰假數據資料統計

年度 分類	2019年			2020年		
	男	女	合計	男	女	合計
享有育嬰假員工數	198	65	263	75	41	116
於當年度實際使用育嬰留停員工數	1	2	3	0	6	6
於當年度應復職員工數	2	4	6	0	4	4
於當年度實際復職員工數	2	2	4	0	3	3
復職率(%)	100	50	66.7	N/A	75	75
於前年度實際復職員工數	0	3	3	1	2	3
於前年度復職後12個月仍在職的員工數	0	2	2	1	2	3
留任率(%)	N/A	66.7	66.7	100	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	員工課程滿意度維持在90分以上。
績效	1. 教育訓練總費用為新臺幣3,603,088元，共開設191堂實體課程，我們統計其中173堂，滿意度分數平均達94分 2. 教育訓練總時數共計76,825.4小時，平均每位員工的訓練時數達35.3小時
責任	人力資源部
申訴機制	人力資源部王小姐/吳小姐 WeCan_8080@phison.com
行動計畫	人力資源部透過差距分析(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，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。
評量機制	1. 教育訓練費用 2. 員工平均教育訓練時數 3. 教育訓練課程滿意度

7.3.1 七大培訓架構

本公司持續投入人才教育訓練，人力資源部依照董事長所訂定的策略目標-突破年，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。且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，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。

本公司主要以七大項訓練項目制定年度規畫：新人教育訓練、在職/專業訓練、品質訓練、輔助技能訓練、安衛相關訓練、階層別訓練與車載系統訓練，亦依個人職涯需求，提供自我啟發訓練與證照補助。



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。

2020年本公司教育訓練總費用為新臺幣3,603,088元，共開設191堂實體課程，我們統計其中173堂，滿意度分數平均達94分；線上課程部分共開設162堂，共計19,924人次完成訓練，41.9%的公開課程做到學習評估(筆試)。

2020年，本公司教育訓練總時數共計76,825.4小時，平均每位員工的訓練時數達35.3小時。本公司男女員工受訓時數無明顯差異。

類型	2020年		
	總時數	平均時數	
性別	男	59,752.0	33.8
	女	17,073.4	32.4
職級	高階管理職	1,714.7	26.2
	中階管理職	6,235.3	33.8
	基層管理職	14,000	47.5
	一般職	54,875.4	29.5

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

註2：中階管理職包含經理、副理。

註3：基層管理職包含組長、副組長、課長、副課長。

7.3.3 員工績效考核制度

本公司訂定《員工考績管理辦法》，以目標管理與績效排序執行績效考核，績效考核頻率為每年兩次，由員工提出工作計畫目標與可量化之績效指標，並與直屬主管討論確認後，其認訂為目標。半年後，員工提出自評表，由主管評估目標績效達成程度，並與同職務類別員工績效做比較，進行個人績效考核。本公司於2020年不分性別、職務類別與職級，接受定期績效考核的員工比例為100%。

註：績效考核不適用於三個月內短期契約工、工讀生及留職停薪尚未復職者之員工。

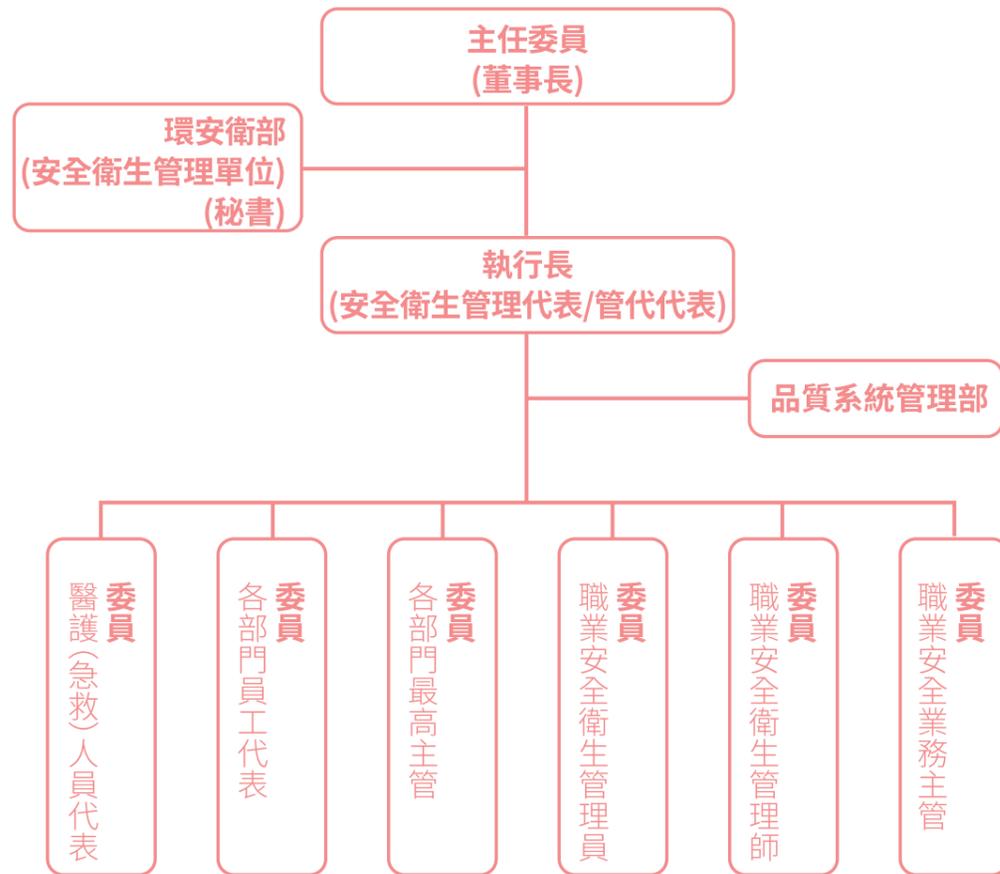
7.4 職業安全衛生

7.4.1 職業安全衛生管理系統

本公司致力於提供員工安全與健康的工作環境，並維護承攬商和訪客的安全，本公司自2014年即導入「OHSAS 18001職業安全衛生管理系統」，並於2020年完成「ISO 45001職業安全衛生管理系統」新版系統轉換。本公司持續鑑別所有營運地點適用之職安衛法規，進行標準化管理程序及進行教育訓練，依循制定安全規範、定期進行風險評估、稽核確認執行成效與持續改善之原則，以強化現有職業安全衛生管理系統。

7.4.2 安全衛生執行組織

本公司依法設置安全衛生組織(職業安全衛生管理單位/委員會)及人員執行安全衛生管理事務(詳見下表)。職業安全衛生管理單位(簡稱環安衛部)為本公司擬訂、規劃、推動及督導職業安全衛生有關業務之組織，專職工作環境或作業危害之辨識、承攬商作業安全管理、安全衛生教育訓練、安全衛生績效評估等相關管理業務，以達到工傷「預防」與健康「保護」之宗旨。安全衛生委員會為本公司審議、協調及建議職業安全衛生有關業務之組織，本委員會共12名委員(任期2年)，除主任委員由董事長擔任外，另有5名勞工代表(於勞資會議中，經勞方代表推選產生)，其餘委員由董事長依法視實際需要指定安全衛生業務有關人員擔任(詳見下圖)，並定期每季召開一次會議。



安全衛生執行項目

項目	2020年執行成果
法規鑑別	1. 定期鑑別職安衛管理法規，追蹤所有廠區法規遵循狀況 2. 共45條職業安全衛生相關法規變更
標準化管理程序	1. 標準化職業安全衛生管理程序共12份文件 2. 完成「ISO 45001 職業安全衛生管理系統」新版系統轉換
教育訓練	1. 新進員工安全衛生教育訓練課程，完成率 100% 2. 在職員工安全衛生教育訓練課程，完成率 100%
危害鑑別	針對作業環境、作業型態進行安全衛生危害辨識，共計完成 1,358件，其中高風險0件。
化學品管理	1. 評估引入0種新化學品 2. 優先管理化學品申報 3. 勞工作業環境監測實施
承攬商管理	承攬商於廠內共執行28件高風險作業，符合廠內作業規範之比率為100%。
落實度查核	1. 內部稽核共提出82項建議改善事項 2. 各建議事項皆依規範時間內完成改善
緊急應變	1. 2件虛驚事件，皆為廠內裝修誤觸偵煙探測器，後續藉由廣播告知員工實際情況，避免引發恐慌。 2. 執行2次緊急事件演練，包含火災全廠疏散演練、化學品洩漏演練。 3. 執行1次消防滅火器訓練。

7.4.3 健康風險識別與管理

員工的身心健康，是公司生產力的基石，本公司每年提供優於法規之健康檢查，費用皆由公司負擔，透過健檢結果，進行健康風險識別與規畫後續健康促進活動。公司設有醫護室，並僱用2名從事勞工健康服務之護理人員，及特約從事勞工健康服務之醫師臨廠服務3次/月，3小時/次，辦理健康相關服務及作業。

在參考健檢報告與分析作業流程內容後，我們辨識出4項對員工最具威脅之健康風險，分別為：通勤之交通事故、代謝症候群、異常工作負荷、人因危害等，我們審慎看待這4項健康風險並提出預防措施，進行持續評估及改善。

排序	風險/危害	影響等級	預防方案/改善措施
1	通勤之交通事故	高度	1. 新人提供交通安全線上必修課程。 2. 環安部門提供交通事故的宣導及教育訓練。
2	健康風險/ 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、健康促進活動。 3. 團膳食材及料理把關，避免使用加工品及油炸食物。 4. 鼓勵運動性社團活動及運動區使用。
3	健康風險 / 異常工作負荷	高度	1. 擬定異常工作負荷預防管理計畫。 2. 員工加班工時管控。 3. 三高 (高血壓、高血脂、高血糖) 追蹤及管理。 4. 辦理健康講座。 5. 推動健康存摺活動 (每月量測體重、體脂、腰圍、血壓)。
4	健康風險/ 人因危害(辦公姿勢)	中度	1. 擬定人因危害預防管理計畫。 2. 協助改善辦公環境與姿勢。 3. 安排醫師面談、醫護人員進行健康指導。 4. 僱用盲人按摩師，同仁可以透過按摩放鬆筋骨。 5. 社團活動：瑜珈社，透過老師帶領進行全身肌肉伸展放鬆。

針對廠區內特別危害健康作業(鉛作業和游離輻射作業)，本公司每年提供員工特殊作業健康檢查，以追蹤並確保作業人員的健康狀況。依照勞工健康保護規則進行分級管理，管理方式可分為4級，分別為第一級管理(無異常者)、第二級管理(有異常，但與工作無關者)、第三級管理(有異常，無法確認是否與工作有關)及第四級管理(有異常，且與公司有關)，管理分級屬於2級以上者將安排於醫師臨廠服務時進行健康諮詢。根據2020年員工特殊作業健檢統計，從事以上兩項特別危害健康作業之員工並無案件被列為第三級和第四級管理。

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。2020年上半年本公司以防疫為優先，下半年疫情較趨緩才開始進行健康促進及講座活動，全年參加健康促進活動人次達1945人。

類別	活動名稱	參與人次
減重活動	減重比賽	171
	拿手菜分享	25
	21天行為改變紀錄	6
講座	常見的飲食陷阱及我的餐盤搭配	33
	睡眠呼吸中止介紹、相關檢查及如何改善	75
	成人常見牙周問題及兒童換牙保健	36
	EAP宣導-從心認識自己	24
	留意身體警訊，遠離猝死威脅	42
	現代太極健康-降低現代文明病	54
	換季皮膚保養及兒童常見肌膚問題	27
	親子共讀分享	30
	急救教育訓練+AED操作	11
	健康存摺	血壓體重及體脂量測(10月場)
血壓體重及體脂量測(11月場)		173
血壓體重及體脂量測(12月場)		163
健康檢測	睡眠呼吸中止檢測(10月場)	62
	睡眠呼吸中止檢測(11月場)	95
	睡眠呼吸中止檢測(12月場)	147
	腹部超音波+碳13吹氣檢測篩檢	527
	女性篩檢-抹片+乳房攝影	60



睡眠呼吸中止講座



太極拳健康講座

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

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

2020年EAPs第一階段的電話諮詢(個管師)，使用人次共369人，第二階段的諮詢(專業顧問)，使用人次共67人，累計諮詢人次達436人，使用者年度滿意度平均分數為88.5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

本公司於2020年無發生重大工傷死亡事件，員工總職業傷害事故為9件，均為員工因通勤之交通事故。工傷率(IR)為0.49、職業病比率(ODR)為0、失能傷害頻率(FR)為2.47、失能傷害嚴重率(SR)為20、綜合傷害指數(FSI)為0.22。近年工傷分析統計資訊如下：

項目		2017年	2018年	2019年	2020年
工傷類別	執勤時受傷	0	0	0	0
	公差期間受傷	0	0	0	0
	上下班途中受傷	9	7	7	9
總損失工作日		12	9	73.7	75
總工作時數		2,241,459	2,541,052	2,977,212	3,639,410
工傷率		0.80	0.55	0.47	0.49
損失天數比例		1.07	0.70	4.95	4.12
失能傷害頻率		4.02	2.75	2.35	2.47
失能傷害嚴重率		5	3	24	20
綜合傷害指數		0.14	0.09	0.24	0.22
缺勤率		0.61	0.56	0.66	0.70

- 註 1：總工作時數為全體員工總工作時數。
 註 2：工傷率(Injury Rate, IR) = 工傷事件數 × 200,000 / 總工作時數。
 註 3：損失天數比例(Lost Day Rate, LDR) = 總損失日數 × 200,000 / 總工作時數。
 註 4：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 5：失能傷害嚴重率(Disabling Injury Severity Rate, SR) = 總損失日數 × 1,000,000 / 總工作時數。
 註 6：綜合傷害指數(Frequency-Severity Indicator, FSI) = (FR × SR / 1000)之平方根。
 註 7：工傷率、損失天數比例、失能傷害頻率、綜合傷害指數為採計至小數點第二位，至三位以後捨棄。
 註 8：失能傷害嚴重率為採計至整位數，小數點以後捨棄。
 註 9：缺勤率(Absence Rate, AR) = 總缺勤天數 ÷ (人數 × 全年工作天數) × 100。

工傷事故處理與通報系統

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

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，加強勞資雙方意見之溝通及合作，積極建置多元勞資溝通管道。例如：意見箱、申訴專線電話、申訴電子郵件信箱，提供員工多元化申訴管道，使公司資訊能夠及時、正確、透明化且有效率地傳達。同時，蒐集員工建議及作為公司改善管理效益之依據。

溝通管道與溝通頻率

類別	舉辦時機	2019年場次	2020年場次
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，由董事長與新人進行溝通。	1	1
員工座談會	不定期召開聆聽員工聲音	3	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。	0	2
勞資會議	每季由人資召開，使勞資雙方進行溝通。	4	6

註：今年因應防疫需求減少群聚，鼓勵員工以線上方式表達意見。

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」、「藝文推廣」、「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，2020年本公司社會投入金額共計新臺幣15,586,288元(含捐款與捐物)，志工人次共計72人，參與人次共計3,413人，志工時數累積達249小時¹²，合作單位數量共26個。為社會共好盡一份心力。

¹²249個小時的志工時數中，志工利用上班時間從事公益行為共192小時，其餘57小時為下班時間及假日的參與。



助學培育

4 良質教育



- 捐贈苗栗縣培育優秀運動選手計畫
- 捐贈臺灣警察專科學校校慶及物資
- 捐贈銘傳大學大傳科海青班38期畢業成果展
- 捐贈清華大學 2020年新生領航營/學生獎助學金
- 捐贈竹銘基金會交大軟實力基金/捐贈交大思源基金會林舒講座
- 贊助國立交通大學智慧科學暨綠能學院/畢聯會

共計捐贈現金3,026,600元，物資894,002元。

社區照護

3 良好健康
與社會福利



- 全民健康基金會慈善捐款
- 婦健泌尿基金會慈善捐款
- 捐贈新竹縣警察局
- 捐贈新竹市義勇消防總隊
- 捐贈航空警察局

共計捐贈現金5,700,000元，物資127,826元。

藝文推廣

4 良質教育



- 贊助交大藝文中心專款
- 贊助苗栗縣政府勞青處公益演出

共計捐贈現金1,300,000元。

弱勢扶助

1 消除貧窮



2 終止飢餓



- 捐贈交通大學經濟不利學生助學輔導基金
- 悅讀 高雄-幫助高雄邊緣小孩助學金
- 捐贈家扶基金會購買防疫包
- 贊助中華基督教救助協會1919食物銀行(櫃買活動)
- 贊助臺北市失親兒福利基金會三鐵共GO愛轉動活動
- 捐贈2020年家庭日慈善路跑
- 捐贈財團法人幼幼社會福利慈善基金會

共計捐贈現金2,875,560元，
物資162,300元。

社會創新

9 產業、創新和
基礎設施



17 促進目標實現
的夥伴關係



- 贊助第31屆超大型積體電路設計暨計算機輔助設計技術研究會
- 贊助時代基金會會務發展基金
- 贊助資策會2020年通訊大賽5G領航創新應用競賽

共計捐贈現金1,500,000元。

8.2 年度公益績效

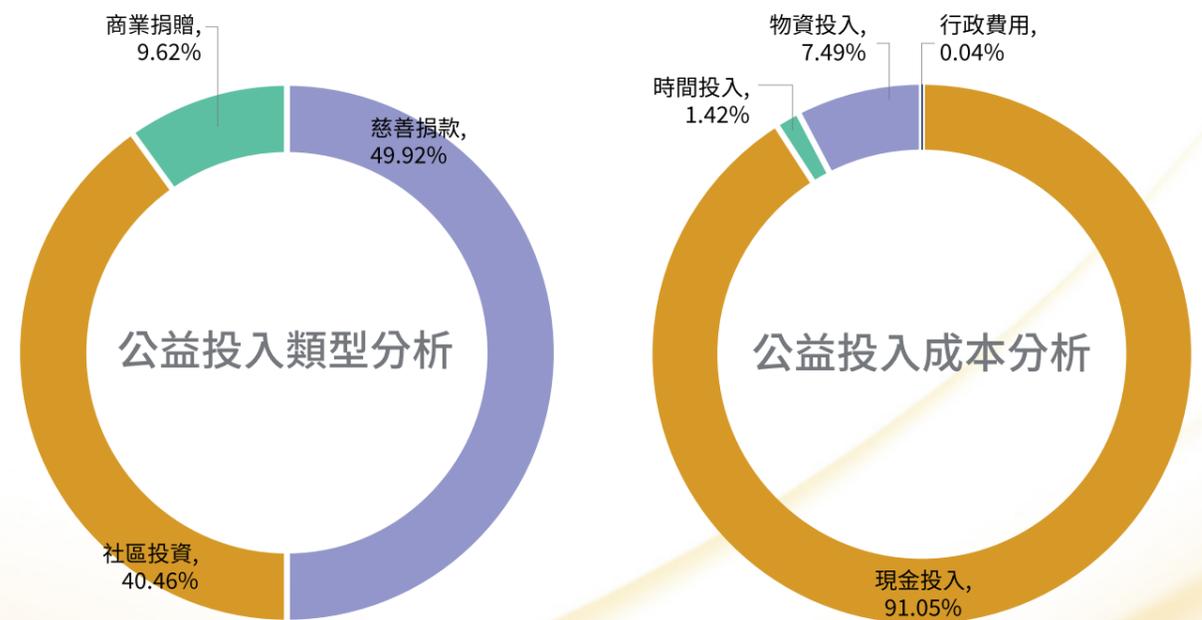
公益投入類型分析

類別	金額	占比(%)
慈善捐款	7,780,860	49.92
社區投資	6,305,428	40.46
商業捐贈	1,500,000	9.62
年度公益慈善貢獻之總金額	15,586,288	100

公益投入成本分析

類別	金額	占比(%)
現金投入	14,402,160	91.05
時間投入	224,771	1.42
物資投入	1,184,128	7.49
行政費用	6,855	0.04
年度公益慈善之總成本	15,817,914	100

註：時間投入計算方式為
志工時薪 = (非主管職薪資中位數 / 2020 工作天數) / 每天工作時數
志工時間價值總計 = 志工投入時數 * 志工時薪





亮點專案一：扶助家扶抗疫物資捐贈專案

新冠肺炎疫情打亂全球社會經濟生活，不少家庭的生計受衝擊，對於倚賴工廠基層工作或臨時工作為家中收入來源的經濟弱勢家庭更是首當其衝。

本公司藉由苗栗家扶中心的回報，瞭解經濟弱勢家庭在疫情肆虐下薪資收入降低，連基本的民生物資亦面臨捉襟見肘的窘境，因此本公司號召員工發揮愛心一起捐善款，提供弱勢家庭應急的生活物資，幫助台灣社會一起抗疫渡難關。

本公司最終共募得新臺幣83萬元，因募款狀況優於預期，我們將原定500元/戶物資預算提高至700元/戶，委託家扶中心採購麵條、罐頭、沙拉油、醬油、餅乾、衛生紙等民生必需品，在五月底前送達弱勢家庭手中，預計能幫助1100戶弱勢家庭、將近2000名幼童受惠。

亮點專案二：持續響應IC之音聖誕鞋盒活動

本公司連續四年響應IC之音聖誕鞋盒活動，總共準備了245份塞滿禮物的鞋盒，加上寫滿溫馨問候的聖誕卡片。

2020年新冠肺炎疫情延燒，為提醒大家隨時注意防疫、勤洗手並使用酒精消毒，今年的聖誕鞋盒除實用的文具組、蠟筆、螢光筆、便利貼、保溫便當袋等，還特別準備了酒精濕紙巾，讓小朋友們可以隨時注意手部衛生。此外，進入流感好發的冬季，為減少大家感冒的機率，我們也準備水杯和襪子，提醒大家多喝溫開水注意保暖。

群聯董事長指出，學童是台灣未來的希望，而偏鄉資源相較匱乏，因此希望透過環島送愛的方式，吸引更多企業及社會善心人士共襄盛舉，讓城鄉的資源差距逐漸縮減，也機會教育全台的學童，將來有朝一日也能貢獻所能，回饋社會。

附錄一 GRI準則內容索引

揭露項目	對應章節	頁碼	省略說明
【核心】 102-1 組織名稱	關於本報告書	2	
【核心】 102-2 活動、品牌、產品與服務	1.2 主要產品與銷售地區	14	
【核心】 102-3 總部位置	1.2 主要產品與銷售地區	14	
【核心】 102-4 營運據點	1.2 主要產品與銷售地區	14	
【核心】 102-5 所有權與法律形式	1.1 公司簡介	10	
【核心】 102-6 提供服務的市場	1.2 主要產品與銷售地區	14	
【核心】 102-7 組織規模	1.1 公司簡介 7.1 員工聘僱狀況	63	
【核心】 102-8 員工與其他工作者的資訊	7.1 員工聘僱狀況	63-64	
【核心】 102-9 供應鏈	5.1 供應鏈管理	46-51	
【核心】 102-10 組織與其供應鏈的重大改變	5.1 供應鏈管理	46-51	
【核心】 102-11 預警原則或方針	3.5 風險管理	32-33	
【核心】 102-12 外部倡議	無	無	無外部倡議
【核心】 102-13 公協會的會員資格	1.3 外部組織參與	15	
【核心】 102-14 決策者的聲明	董事長的話	4-5	
【核心】 102-15 關鍵衝擊、風險及機會	3.5 風險管理 6.1 氣候變遷管理	32-33,53	
【核心】 102-16 價值、原則、標準及行為規範	3.3 誠信經營	28	
【核心】 102-18 治理結構	3.2 公司治理	23	
【核心】 102-40 利害關係人團體	2.2 利害關係人溝通	18-19	
【核心】 102-41 團體協約	無	無	無團體協約
【核心】 102-42 鑑別與選擇利害關係人	2.1 重大議題鑑別流程	16	
【核心】 102-43 與利害關係人溝通的方針	2.2 利害關係人溝通	18-19	
【核心】 102-44 提出之關鍵主題與關注事項	2.1 重大議題鑑別流程	16-19	
【核心】 102-45 合併財務報表中所包含的實體	3.6 經濟績效	34-36	
【核心】 102-46 界定報告書內容與主題邊界	關於本報告書	2	
【核心】 102-47 重大主題表列	2.1 重大議題鑑別流程	17	

揭露項目	對應章節	頁碼	省略說明
【核心】 102-48 資訊重編	6.2 能資源管理 7.2 人才吸引與留任	54 67	1. 2017-2019年之用電量無統計台北辦公室、竹北辦公室及停車場，故今年修正數值。 2. 2019年非擔任主管職之全時員工薪資平均數數值錯次，今年更正數值。
【核心】 102-49 報導改變	2.1 重大議題鑑別流程	16	
【核心】 102-50 報導期間	關於本報告書	2	
【核心】 102-51 上一次報告書的日期	關於本報告書	2	
【核心】 102-52 報導週期	關於本報告書	2	
【核心】 102-53 可回答報告書相關問題的聯絡人	關於本報告書	2	
【核心】 102-54 依循GRI準則報導的宣告	關於本報告書	2	
【核心】 102-55 GRI內容索引	附錄	88-92	
【核心】 102-56 外部保證/確信	無	無	無外部保證/確信

重大主題揭露項目	對應章節	頁碼	省略說明
GRI 201: 經濟績效			
201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	3.6 經濟績效	34	
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	71	
GRI 205: 反貪腐			
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	
GRI 206: 反競爭行為			
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			
207-1 稅務方針	3.6 經濟績效	35	
207-4 國別報告	3.6 經濟績效	36	

重大主題揭露項目	對應章節	頁碼	省略說明
GRI 302: 能源			
302-1 組織內部的能源消耗量	6.2 能資源管理	54	
302-3 能源密集度	6.2 能資源管理	54	
302-4 減少能源的消耗	6.2 能資源管理	56	
302-5 降低產品和服務的能源需求	6.4 綠色設計	60	
GRI 303: 水與放流水			
303-1 共享水資源之相互影響	6.2 能資源管理	55	
303-2 與排水相關衝擊的管理	6.2 能資源管理	58	
303-3 取水量	6.2 能資源管理	55	
303-4 排水量	6.3 廢汙水與廢棄物管理	57-58	
303-5 耗水量	6.2 能資源管理	55	
GRI 305: 排放			
305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放	6.1 氣候變遷管理	54	
305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	6.1 氣候變遷管理	54	
305-4 溫室氣體排放密集度	6.1 氣候變遷管理	54	
305-5 溫室氣體排放減量	6.2 能資源管理	56	
305-6 破壞臭氧層物質的排放	無	無	報導期間無使用及排放洩漏破壞臭氧層物質
305-7 氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)，及其它重大的氣體排放	無	無	報導期間無使用及排放氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)，及其它重大氣體
GRI 306: 廢汙水和廢棄物			
306-1 依水質及排放目的地所劃分的排水量	6.3 廢汙水與廢棄物管理	58	
306-2 按類別及處置方法劃分的廢棄物	6.3 廢汙水與廢棄物管理	58	
306-3 嚴重洩漏	無	無	報導期間無洩漏事件
306-4 廢棄物運輸	6.3 廢汙水與廢棄物管理	59	
306-5 受放流水及其它（地表）逕流排放而影響的水體	6.3 廢汙水與廢棄物管理	58	

重大主題揭露項目	對應章節	頁碼	省略說明
GRI 307: 有關環境保護的法規遵循			
307-1 違反環保法規	3.4 法令遵循	30	
GRI 308: 供應商環境評估			
308-1 採用環境標準篩選新供應商	5.1 供應鏈管理	48-50	
GRI 401: 勞雇關係			
401-1 新進員工和離職員工	7.1 員工聘僱狀況	65-66	
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	68	
401-3 育嬰假	7.2 人才吸引與留任	74	
GRI 403: 職業安全衛生			
403-1 職業安全衛生管理系統	7.4 職業安全衛生	77-78	
403-2 危害辨識、風險評估、及事故調查	7.4 職業安全衛生	79	
403-3 職業健康服務	7.4 職業安全衛生	80-81	
403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	7.4 職業安全衛生	78	
403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	7.4 職業安全衛生	78	
403-6 工作者健康促進	7.4 職業安全衛生	80-81	
403-7 預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	7.4 職業安全衛生	79	
403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	7.4 職業安全衛生	78	
403-9 職業傷害	7.4 職業安全衛生	81	
403-10 職業病	7.4 職業安全衛生	81	
GRI 404: 訓練與教育			
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	76	
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	77	
GRI 405: 員工多元化與平等機會			
405-1 治理單位與員工的多元化	7.1 員工聘僱狀況	64	
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	67	
GRI 406: 不歧視			
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	71-74	

重大主題揭露項目	對應章節	頁碼	省略說明
GRI 408: 童工			
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	71	
GRI 409: 強迫或強制勞動			
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	71	
GRI 412: 人權評估			
412-1 接受人權檢視或人權衝擊評估的營運活動	7.2 人才吸引與留任	72	
412-2 人權政策或程序的員工訓練	7.2 人才吸引與留任	72	
GRI 413: 當地社區			
413-1 經當地社區溝通、衝擊評估和發展計畫的營運活動	8.1 公益活動與集團策略	83-84	
GRI 414: 供應商社會評估			
414-1 使用社會標準篩選之新供應商	5.1 供應鏈管理	48-50	
GRI 415: 公共政策			
415-1 政治捐獻	3.6 經濟績效	34	
GRI 418: 客戶隱私			
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	
GRI 419: 社會經濟法規遵循			
419-1 違反社會與經濟領域之法律和規定	3.4 法令遵循	30	

附錄二 ISO 26000 社會責任指引對照表

分類	主要議題	參考章節	頁碼
組織治理	執行目標時下決策與實施的系統	3.2 公司治理	23
人權	符合法規並透過查核避免因人權問題造成之風險	7.2 人才吸引與留任	72
	人權的風險處境	7.2 人才吸引與留任	72
	避免有同謀關係- 直接、利益及沉默等同謀關係	3.3 誠信經營	28-29
	解決委屈	7.2 人才吸引與留任	72-73
	歧視與弱勢族群	7.2 人才吸引與留任	71

分類	主要議題	參考章節	頁碼
人權	公民與政治權	7.2 人才吸引與留任	71
	經濟、社會與文化權	7.2 人才吸引與留任	84
	基本的工作權利	7.2 人才吸引與留任	71
勞動務實	聘僱及聘僱關係	7.2 人才吸引與留任	66
	工作條件與社會保護	7.2 人才吸引與留任	68
	社會對話	7.5 勞資溝通	82
	工作的健康與安全	7.4 職業安全衛生	77-82
	人力發展與訓練	7.3 人才發展與訓練	75-77
環境	污染預防	6.3 廢汙水與廢棄物管理	60
	永續資源利用	6.2 能資源管理	56
	氣候變遷減緩與適應	6.1 氣候變遷管理	53
	環境保護、生物多樣性與自然棲地修復	8.1 公益活動與集團策略	52
公平的經營實務	反貪腐	3.3 誠信經營	28-29
	負責任的政治參與	3.6 經濟績效	34
	公平競爭	3.3 誠信經營	28-29
	促進價值鏈的社會責任	5. 責任供應鏈	49-50
	尊重智慧財產權	4.1 創新研發	41
消費者議題	公平的行銷、資訊與契約的實務	6.4 綠色設計	59-61
	保護消費者的健康與安全	6.4 綠色設計	59-61
	永續消費	5. 責任供應鏈	46-51
	消費者服務、支援、抱怨與爭議解決	4.3 客戶關係管理	44-45
	消費者資料保護與隱私	3.7 資訊安全	37
	提供必要的服務	4.3 客戶關係管理	44-45
	教育與認知	4.3 客戶關係管理	44-45

分類	主要議題	參考章節	頁碼
社區參與及發展	社區參與	8.1 公益活動與集團策略	83
	教育及文化	8.1 公益活動與集團策略	84
	創造就業與技術發展	8.1 公益活動與集團策略	84
	科技發展	4.1 創新研發	40
	創造財富與收入	8.1 公益活動與集團策略	84
	健康	8.1 公益活動與集團策略	84
	社會投資	8.1 公益活動與集團策略	84

附錄三 上市公司編制與申報企業社會責任報告書作業辦法第四條要求應加強揭露事項對照表

作業辦法	揭露項目	對應章節	頁碼
第四款	第一目 企業非擔任主管職務之全時員工人數、非擔任主管職務之全時員工薪資平均數及中位數，及前三者與前一年度之差異。	7.2 人才吸引與留任	67
	第二目 企業對氣候相關風險與機會之治理情況、實際及潛在與氣候相關之衝擊、如何鑑別、評估與管理氣候相關風險及用於評估與管理氣候相關議題之指標與目標。	6.1 氣候變遷管理	53

附錄四





2020 群聯電子
企業永續報告書