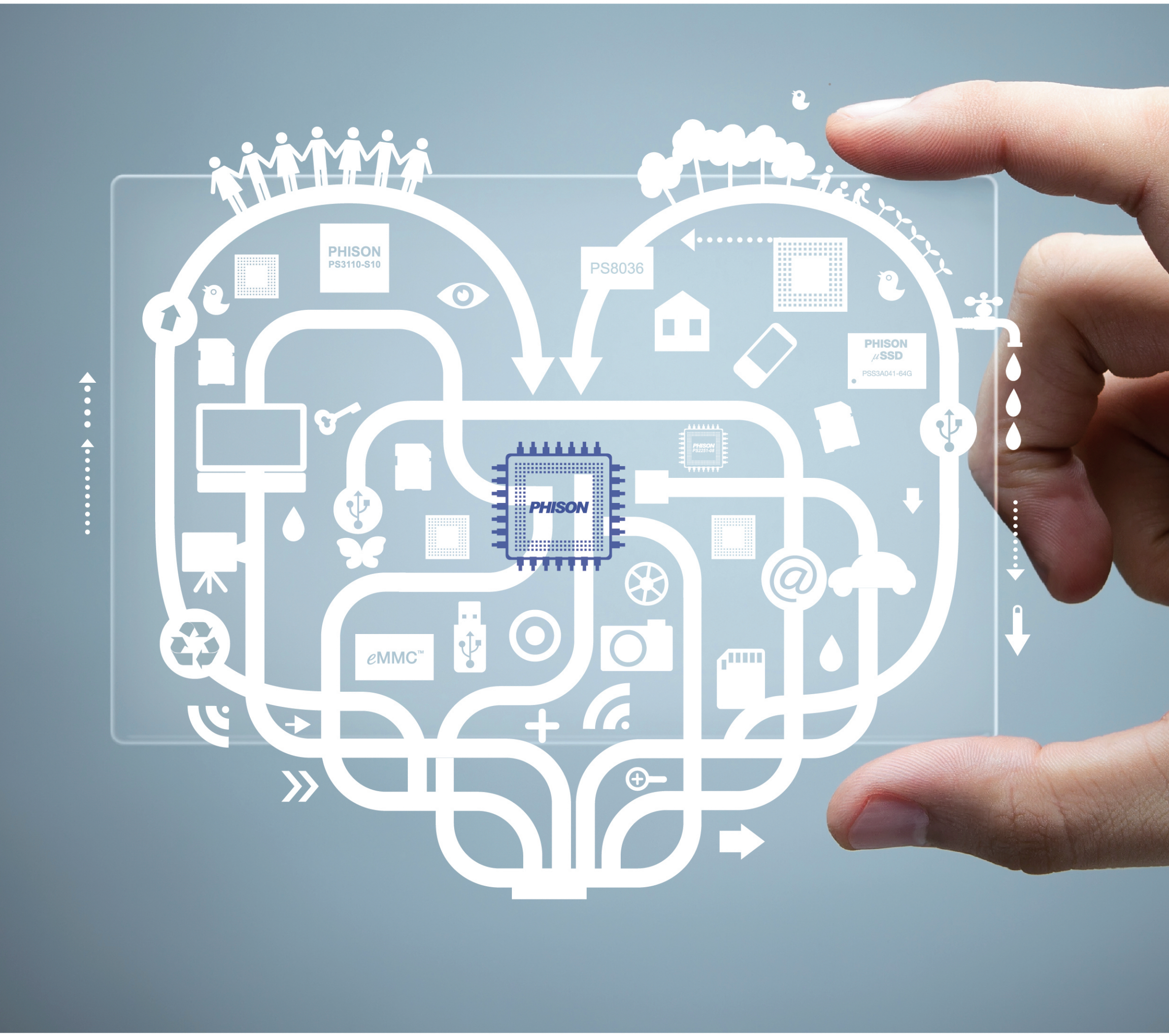
PHISON Knows What You Need

Phison Electronics Corp.




# 2016
# 企業永續報告書

www.phison.com

# 目錄


1 關於永續報告 002

2 董事長的話 004

3 利害關係人溝通 007

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

5 公司治理 034
- 5.1 董事會與監察人 035
- 5.2 內部控制制度 038
- 5.3 誠信經營 039
- 5.4 薪酬委員會 040
- 5.5 風險管理 041

6 創新研發 042
- 6.1 創新研發團隊 044
- 6.2 研發成果 045
- 6.3 智慧財產權管理 046
- 6.4 未來研發方向 047

7 真心照顧員工 048
- 7.1 員工概況 049
- 7.2 勞工政策 054
- 7.3 薪資福利 056
- 7.4 培育與教育 062
- 7.5 員工溝通 065
- 7.6 職場健康與安全 067

8 環境責任 070
- 8.1 環安衛政策 072
- 8.2 ISO 委員會 077
- 8.3 綠色產品 081
- 8.4 綠色供應鏈 084

9 傳遞善念 086
- 9.1 慈善捐款 087
- 9.2 關懷當地社區 090
- 9.3 重視弱勢族群 091

附錄 094

# 1 關於永續報告

## 報告期間與發行

歡迎閱讀「群聯電子股份有限公司 2016 年企業永續報告書」，本報告為群聯電子（以下簡稱群聯）出版企業永續報告書。資訊揭露期間為 2016 年 1 月 1 日至 2016 年 12 月 31 日，如有超出此範圍者，皆於報告書中特別註明。未來將每年定期出版企業永續報告書作為履行企業社會責任之重要工作，本報告書同時發行中、英文版本，為了方便所有利害關係人查閱及瀏覽，歡迎您從我們的官方網站下載報告書（Website address：www.phison.com）。

## 報告書依據與範疇

本報告書依據全球報告倡議組織（Global Reporting Initiative, GRI）第 4 版全球永續發展報告書指導綱領撰寫，依循 GRI G4 核心選項，報告內容涵蓋經濟、環境、勞工實務與尊嚴勞動、人權、社會及產品責任六大面向的永續議題與績效表現。報告書範疇涵蓋台灣所有營運據點，不含海內、外轉投資生產關係企業。

## 全球性規範與綱領對照參考

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

## 報告書撰寫原則

本報告遵循 GRI G4 報告與品質原則，以及 AA1000 當責性原則標準（AccountAbility Principles Standard）的重大性、包容性及回應性三大原則進行撰寫，並於附錄中附上 GRI G4 對照表以供參閱，本報告書未尋求外部團體保證。

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

## 意見回饋

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

## 聯絡資訊：

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

# 2 董事長的話

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

## 企業核心：照顧、互信、誠信、關心

群聯成立 17 年來挺過大風大浪的考驗，一直維持著高獲利表現，除了我們有用心顧好自己的根本，最重要的就是用「互信合作」的商業模式在經營企業，不管是對待員工也好，與供應商、客戶往來合作也好，我們相信：「做生意就是在做人」的道理。如果做生意需要靠手段，那很難長久經營；但是若能找到自己的核心價值，擁有創新能力，秉持照顧、互信、誠信、關心四大原則與所有利害關係人互動，一旦大家建立起信任，那就不光只是一、二筆生意的交情，而是一輩子生死相交的伙伴。

## 對公司未來的發展

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

## 對員工的真心照顧

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

## 照顧中小型供應商

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

## 給投資人最透明、信任的保證

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

2016 年 8 月 5 日，個人因為被檢舉不實假交易與作假帳，檢調人員到公司搜查文件與資料，我與幾位主管們接受調查。因記憶體產業變化極大，經營上確實需要做一些佈局，一切動機是為了公司著想，所有策略佈局為了群聯長期發展做考量，佈局方式或許踩到了法律的紅線，但絕對未做假帳，也無圖利個人一分錢。

過去我不懂這些事，但現在發生了就會坦然面對。有關被檢舉的均屬確實交易，貨物與款項均為實質交付與支付，除已補足 7 年半財報的重新編製與完成公布外，相關資料均已提供給司法單位以釐清事實，將全力配合檢調單位的調查作業，以釐清相關法律責任，絕不會損及群聯與股東之權益。

群聯電子董事長 潘健成

潘健成

## 保護後代子孫的生活環境

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

## 協助周邊社區與慈善團體

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

## 永續傳承群聯文化

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

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

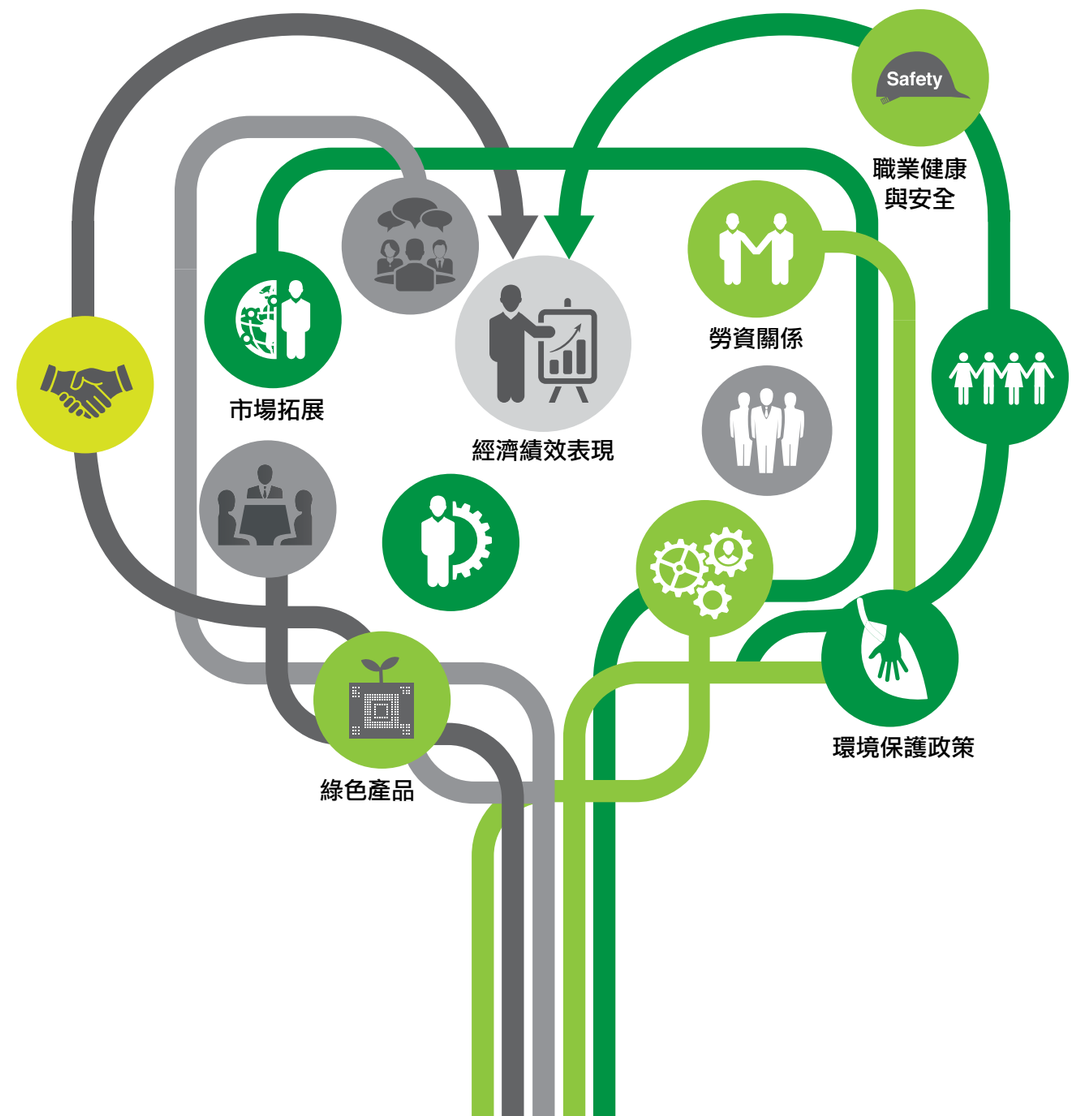
一路走來，不管遭遇到多少次跌落谷底的打擊，面對官司纏訟、快閃記憶體大缺貨、在金融海嘯中為了生存而開始自救的點點滴滴，我們都非常感謝所有的利害關係人－員工、供應商、客戶、投資者、當地社區及政府在背後默默支持的力量，尤其是東芝這位最佳夥伴。只要東芝找我們幫忙，我們永遠不會向東芝說 NO ！

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

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



# 3 利害關係人溝通



# 3 利害關係人溝通

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

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

**Step 1 參考全球永續發展報告書指導綱領**

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

**Step 2 調查利害關係人關注議題**

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

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

**Step 3 分析議題重大性**

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

**Step 4 確立重大永續議題完整性**

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

## 利害關係人溝通與關聯性

| 利害關係人 | 回應單位 | 溝通管道與頻率 | 單位與利害關係人的關聯性 |
|---|---|---|---|
| 員工 | 人資 | ●員工意見信箱（隨時）<br>●座談會（不定期）<br>●新進員工滿意度調查（每季）<br>●公告（隨時）<br>●董事長信箱（依需求）<br>●跨部門溝通會議（依需求）<br>●各項公司活動（不定期） | 制定相關人力資源政策以及負責相關的管理活動，透過政策的制定與管理，了解群聯員工所重視之議題及期望 |
| 客戶 | 業務 | ●電話及電子郵件（每日）<br>●客戶滿意度調查（每年）<br>●客服專線（依需求） | 主要接觸客戶的窗口，透過長期與客戶互動與溝通的過程，了解客戶對於群聯關注的議題以及期望 |
| 供應商 | 品保<br>廠務<br>生產 | ●供應商線上平台（隨時）<br>●供應商評核（半年） | 制定供應商相關政策與規範，透過與供應商的往來溝通的過程，了解供應商的產品與服務性質 |
| 投資者 | 股務<br>財會 | ●股東常會（每年）<br>●股東臨時會（不定期）<br>●法說會（不定期）<br>●投資人信箱（隨時） | 定期／不定期舉辦股東大會、發行年報及設立投資人信箱，資訊公開透明化，並了解投資大眾對群聯未來發展面向的重視程度及各項關心議題 |
| 政府機關 | 行政<br>法務 | ●法規及公聽會（不定期）<br>●公文往來（不定期） | 遵循政府機關頒布各項法令規章，不定期與政府部門進行溝通，瞭解法令規章之動向 |
| 當地社區 | 行政 | ●社區民眾投訴（隨時）<br>●參加社區活動（不定期）<br>●舉辦慈善活動（不定期） | 為當地社區居民溝通的主要窗口，透過相關議題的溝通與討論，了解當地社區對群聯的重視議題為何 |

## 重大性分析矩陣

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

## 回應十大永續議題

| 永續議題 | 組織內 | 組織外 | 回應章節 | 相關說明 | 利害關係人 | 績效表現 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 經濟績效表現 | AB | D | 4 認識群聯<br>6 創新研發 | 營運的經濟績效與投資盈虧等 | 員工<br>投資者 | 營業收入達 438 億元、稅後淨利 48 億元、資產總額 320 億元、每股盈餘 24.67 元，各項經濟績效穩定成長並持續獲利 |
| 市場拓展 | AB | | | 對於增加市場佔有率之策略與方式 | 員工<br>投資者 | 積極進行上下游策略聯盟，與東芝和金士頓等半導體大廠合作，穩定晶片貨源，發展內嵌式記憶體技術 2017 年預計投入 30 億元研發預算，持續深耕核心技術，並向外延伸發展與快閃記憶體相關的應用系統產品 |
| 遵守當地法規 | AB | C | 5 公司治理 | 遵守當地法規與標準，是否曾有違反事件發生 | 政府 | 已詳述揭露於「5.3 誠信經營」章節中 |
| 無歧視 | AB | D | 7 真心照顧員工 | 對於防範各種歧視事件發生之政策與措施 | 員工 | 在勞工政策中已明訂杜絕任何歧視行為，並制定「性騷擾及性別歧視防治與申訴處理要點」 |
| 勞工雇用條件 | AB | D | | 說明勞工政策、雇用形式及勞動力分析統計 | 員工 | 已訂定勞工政策與工作規則，並於「7.1 員工概況」清楚呈現員工雇用形式與勞動力分析統計 |
| 勞資關係 | AB | | | 勞工權益保障政策與方式 | 員工 | 已訂定人權與員工權益聲明，由相關權責單位做不定期的審查與監督，並揭露於「7.2 勞工政策」章節中 |

● **組織內 ：A 總公司 B 子公司 ； 組織外 ：C 當地社區 D 供應商 E 企業客戶 F 消費者**

| 永續議題 | 組織內 | 組織外 | 回應章節 | 相關說明 | 利害關係人 | 績效表現 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 職業健康與安全 Safety | AB | E | 7 真心照顧員工 | 事故、災害與職業病的防止與管理方式 | 員工 | 導入 OHSAS18001 職業安全衛生管理系統，有效控管職場潛在的環境風險，保障員工具有安全健康的工作環境 |
| 環境保護政策 | AB | CEF | 8 環境責任 | 說明如何進行環境保護之相關政策或管理方式 | 供應商<br>政府 | 群聯成立 ISO 委員會，落實各項環境保護政策與措施：環安衛政策、能源管理政策、ISO14001 環境管理系統、溫室氣體盤查、綠色產品與綠色供應鏈管理 |
| 綠色產品 | AB | DEF | | 產品與服務對環境的影響 | 客戶<br>供應商 | 群聯具有完整的解決方案提供給客戶進行客製化需求，從綠色設計、綠色採購、綠色生產、綠色物流、回收處理、稽核評價，完整評估產品與服務對於環境的影響與衝擊 |
| 遵守產品與服務相關法規 | AB | EF | | 產品或服務應遵守的環保法規，過去是否有違反事件發生 | 客戶<br>供應商<br>政府 | 遵守 WEEE、RoHS、REACH 等國際環保法規，同時也取得 SONY GP & OEM GP 認證，達到客戶需求，2016 年無違反產品及服務有關法規事件 |

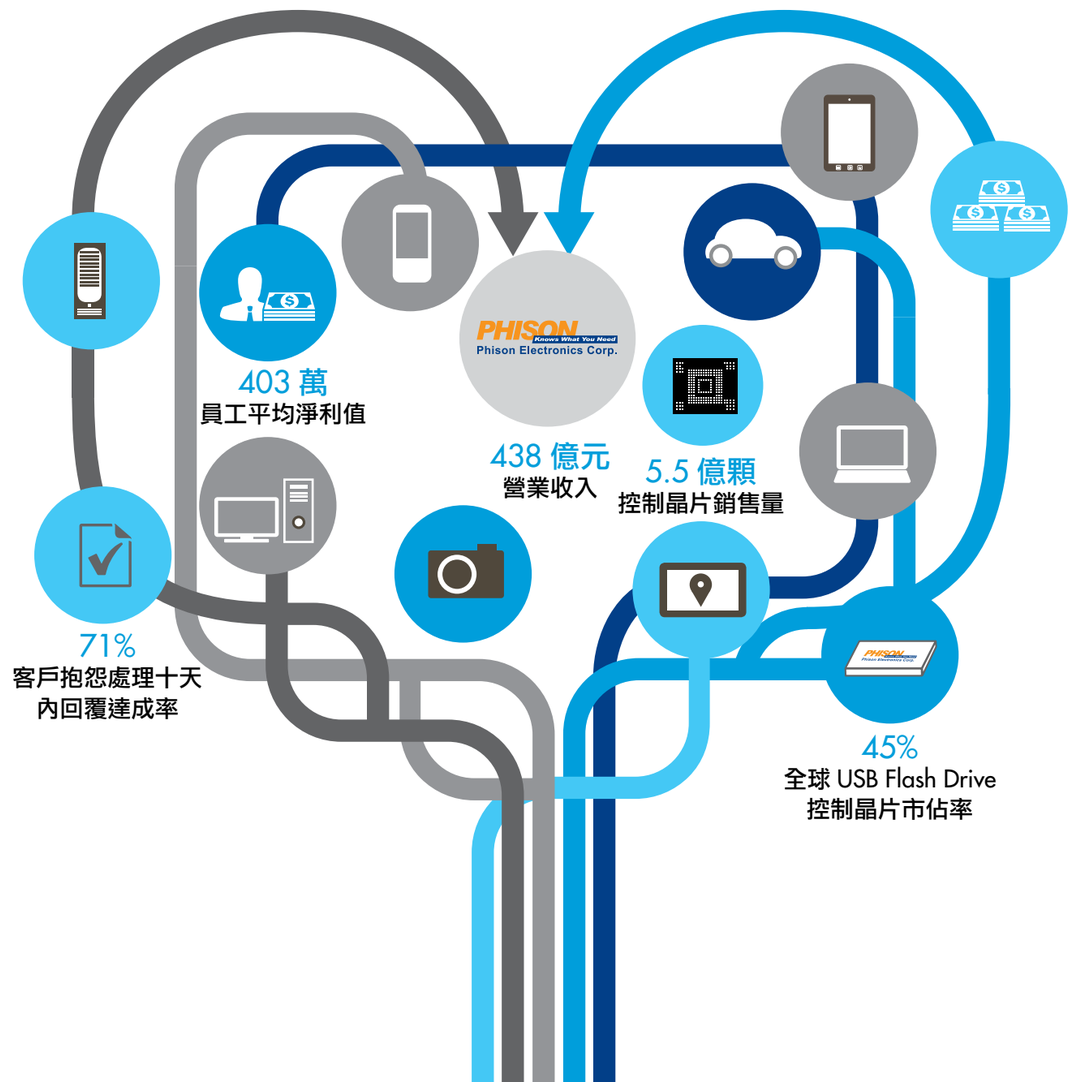
● **組織內 ：A 總公司 B 子公司 ； 組織外 ：C 當地社區 D 供應商 E 企業客戶 F 消費者**

群聯針對利害關係人關注之議題執行重大性分析調查，並運用其分析結果決定 2016 年群聯永續報告的主軸架構與核心議題之揭露，預計在下一回永續報告中進行回顧與檢視，進行議題調整與績效檢討，作為企業自我檢視與改進的動力，期望更加符合利害關係人對群聯的期望。



# 4 認識群聯

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



# 4 認識群聯

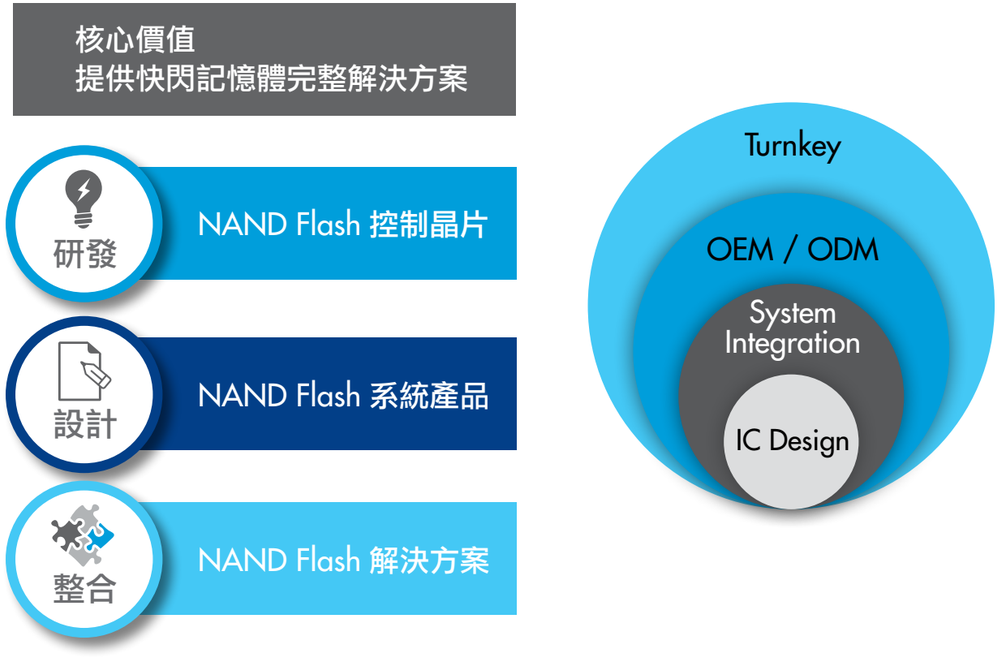
公司名稱　群聯電子股份有限公司（股票代碼 TW8299）
總部地址　苗栗縣竹南鎮群義路 1 號及 1-1 號
創立日期　2000 年 11 月 8 日
產業類別　電子零組件製造業
主要技術　快閃記憶體控制晶片設計／韌體整合技術
主要產品　快閃記憶體控制晶片／隨身碟／記憶卡／固態硬碟
營業收入　新台幣 43,782,512 仟元
員工人數　1,189 人

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

在 2016 年全球銷售超過 5.5 億顆控制晶片，營收達新台幣 438 億的高水準，平均每位員工創造 403 萬的淨利值，目前群聯已成為 USB 隨身碟、SD（Secure Digital）記憶卡、eMMC（Embedded MultiMedia Card）、PATA（Parallel Advanced Technology Attachment）、SATA（Serial Advanced Technology Attachment）固態硬碟與 PCIe（Peripheral Component Interconnect Express）高速電腦匯流排裝置等控制晶片領域的領頭者。

群聯秉持「分享、誠信、效率、創新」經營理念，願意與所有利害關係人分享創造出來的價值，建立互相信任的合作關係，彼此以最有效率的方式進行合作，提供最具創新力之完整解決方案。群聯堅信以核心價值為本，透過專業且創新的研發團隊，提供一個能支援所有容量和規格的完整解決方案，超越所有商業夥伴的需求與期待。

**群聯核心價值**



### 群聯發展沿革

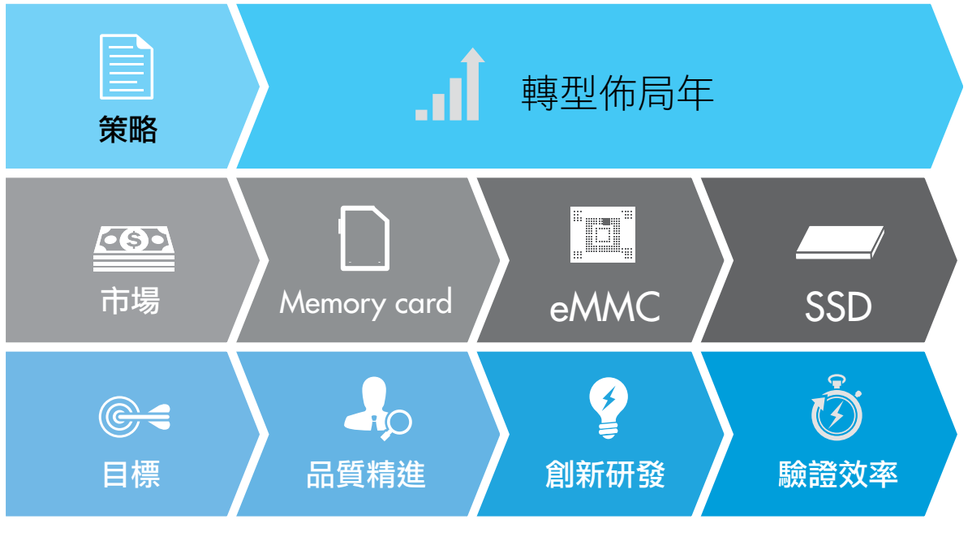
**創造穩健基石**
- 2000 年 成立於工研院育成中心
- 2002 年 Toshiba 投資入股群聯電子
- 2004 年 在台灣正式上櫃

**強化核心能力**
- 2006 年 開發 SD2.0 控制晶片
- 2007 年 開發支援 50 奈米快閃記憶體 USB 控制晶片
- 2007 年 開發支援 50 奈米快閃記憶體 SD/MMC 控制晶片

**發展策略聯盟**
- 2008 年 引進策略合作夥伴 Kingston & SK Hynix 增加 Flash 原料的穩定來源
- 2010 年 與 Kingston 共同進軍 eMMC 內嵌式記憶體市場

**擴展市場定位**
- 2012 年 Phison eMMC 內嵌式記憶體出貨累積達 100 萬顆
- 2014 年 microSSD 研發進軍 Server 市場；PCIe PS5007 獲得 Best of Client SSD 最佳獎項

### 2017 年策略目標－轉型佈局年



群聯積極投入研發資源，升級各項核心技術，進入高技術門檻的 eMMC 與 SSD 領域，在通路和 PC OEM 市場都交出一定的成績。

未來，群聯會持續強力投資研發、建立策略聯盟，進行垂直整合，聯合產業上中下游佈局高、中、低階 SSD/eMMC/UFS 產品線確保競爭優勢。

——董事長 潘健成

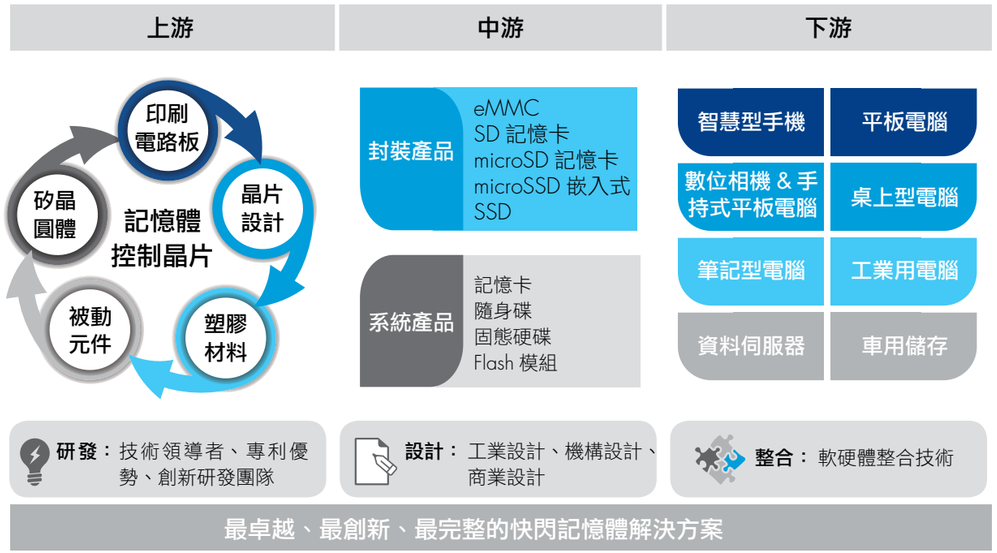
## 4.1 商業模式

- 43,782,512 仟元 營業收入
- 4,801,843 仟元 稅後淨利
- 24.67 元 每股盈餘

| 項目 | 2013 年 | 2014 年 | 2015 年 | 2016 年 |
|---|---|---|---|---|
| 營業收入 | 31,396,516 | 32,819,532 | 37,409,177 | 43,782,512 |
| 營業成本 | 25,062,064 | 27,450,298 | 29,781,713 | 34,518,774 |
| 營業毛利 | 6,334,452 | 5,369,234 | 7,627,464 | 9,263,738 |
| 所得稅費用 | 654,802 | 541,355 | 576,571 | 675,083 |
| 員工工資與福利 | 1,725,911 | 1,897,591 | 2,501,858 | 3,231,849 |
| 資產額 | 22,457,612 | 23,697,791 | 28,418,787 | 31,975,639 |

單位：新台幣仟元
註 1：上表為合併財務績效
註 2：其他經濟績效請參考本公司網站或公開資訊觀測站合併財務報表資訊

## 群聯價值鏈

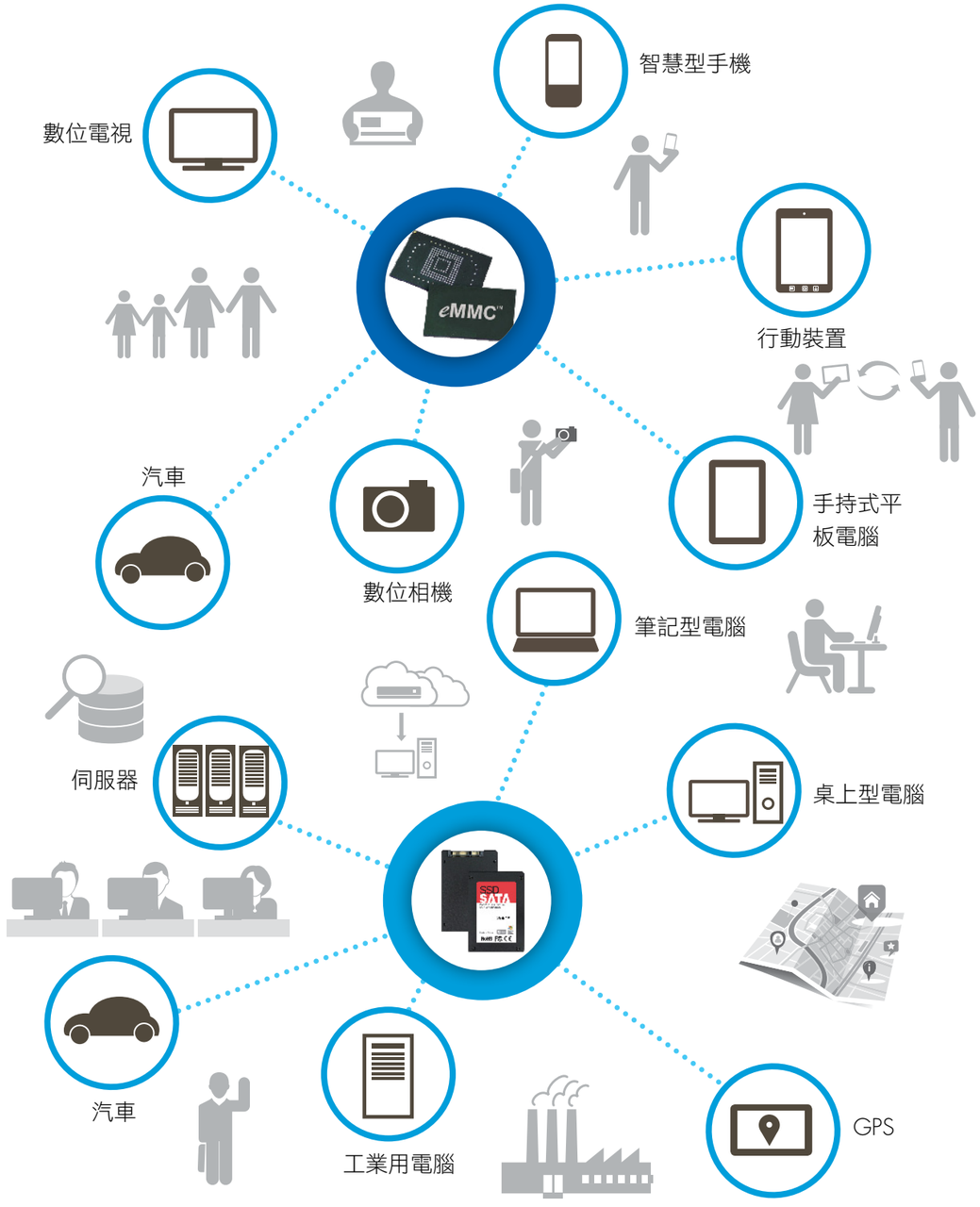



## 業務概況

群聯透過研發、設計、整合快閃記憶體控制晶片及應用系統，完美提升快閃記憶體整體附加價值，提供完整解決方案，以滿足商業夥伴的需求。群聯主要產品可分為 eMMC 內嵌式快閃記憶體控制晶片、SSD 固態硬碟、PCIe 電腦匯流排、USB3.1 (Gen1) 隨身碟及 SD、microSD 記憶卡。

## 主要產品

## 群聯產品與生活中的關聯



## SSD 固態硬碟

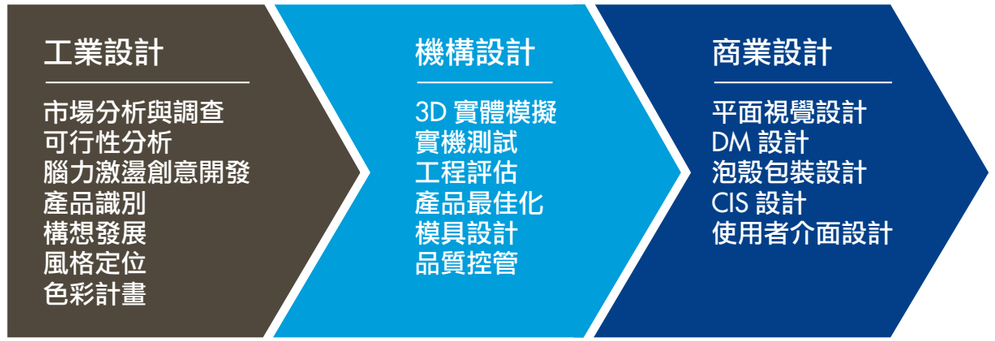
### SSD 固態硬碟
### (Solid State Disk, Solid State Drive, SSD)

近年市場上針對 PCIe SSD 的需求量越來越大，群聯電子因應市場推出了一顆主流規格的 PCIe SSD 控制晶片 PS5008，此嶄新的控制晶片採用 Gen 3x2 四通道的設計，可以達到連續讀取 1600MB/s、連續寫入 1100MB/s 的速度，以及隨機讀取 260K、隨機寫入 210K 的 IOPS。PS5008 內部搭載雙核心，在高速使用的時候有更持續以及穩定的表現。除了支援外掛 DRAM 之外，PS5008 本身也支援 DRAM-less 的架構，小封裝更利於空間有限或複雜的印刷電路板設計。此顆 PCIe SSD 控制晶片可適用於各種不同的應用面，包含一般的平板和桌上型電腦以及玩家級的電競筆電。另外，PS5008 為群聯電子第一顆可以支援 3D NAND Flash 的 PCIe SSD 控制晶片，並搭配上各種不同尺寸的印刷電路板，以提供各種最適合的方案給客戶以滿足多元化的需求，在成本上提供客戶更多的優勢，達到雙贏的局面。

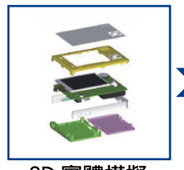
### 資料保密軟體應用領域

## 工業設計完整解決方案

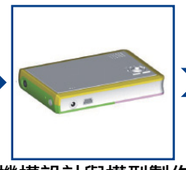
在現今競爭激烈的市場，產品設計的勝敗不僅只是設計的品質，還必須能快速地迎合各種趨勢潮流，特別在隨身碟產品上，這種狀況尤其明顯。群聯的產品設計最大優勢在於整合各領域專業人才，包括工業設計、機構設計與商業設計等，提供客戶最完整的設計服務，各領域設計師秉持專業能力與知識，將每一個設計專案做最佳的規劃與管理。




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


3D 實體模擬

產品尺寸標示


機構設計與模型製作

模具設計與發包

產品試產與實機測試

商業設計扮演著產品設計師與消費者之間的橋樑，透過平面設計可讓產品更加完整的呈現於消費者面前，亦是將產品推向行銷市場販售之重要幕後推手，不僅讓產品在最後以最高品質的視覺呈現，更在每個量產階段做最佳化設計與品質保證。

使用者介面

平面設計

包裝設計

包裝設計

包裝設計

**群聯電子的創業故事－選對商業模式，堅持下去**

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

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

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

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

資料來源：為自己爭氣－群聯電子十年 318 億元的創業故事

## 4.2 全球運籌

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

**全球運籌版圖**

聖荷西，美國　檳城，馬來西亞　深圳，中國　苗栗，台灣　東京，日本

● 總部／分公司　● 技術支援中心　● 銷售據點

| 主要銷售地區比率 | |
|---|---|
| 銷售地區 | 2016 年 |
| 北美洲 | 35.18% |
| 亞洲 | 33.59% |
| 台灣 | 17.39% |
| 歐洲 | 12.25% |
| 中南美洲 | 0.86% |
| 大洋洲 | 0.73% |

2016 年度在 SSD 相關控制晶片及成品的整體出貨金額較前一年度成長約 51%，在市場銷售版圖持續提高產品市佔率。

### 全球記憶體市佔比例

全球 USB Flash Drive控制晶片市佔率 **45%**

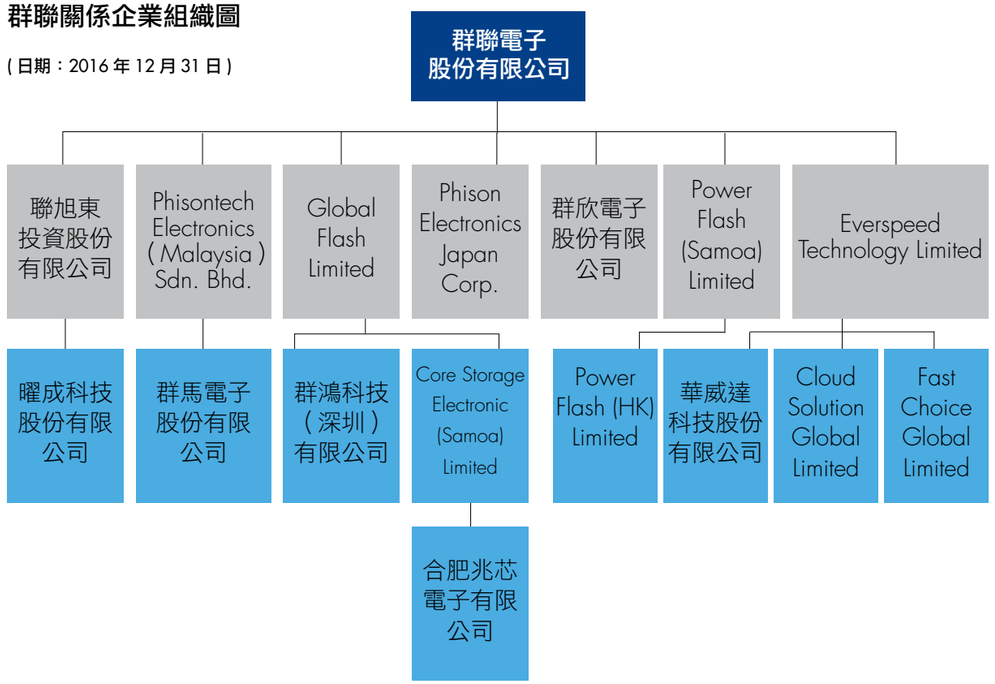
**25%** 全球快閃記憶卡控制晶片市佔率

根據 iSuppli 市場研究公司的研究報告資料顯示，2012 年全球快閃記憶卡與 USB Flash Drive 控制晶片出貨量各為 11.3 億顆與 3.6 億顆，群聯快閃記憶卡控制晶片市佔率達 25%，而 USB Flash Drive 控制晶片市佔率達 45%。2014 年 SSD 與 eMMC 市場大幅成長，除國外製造原廠外，本公司已是相關產品之主要控制晶片供應商。

## 轉投資及關係企業

### 群聯關係企業組織圖

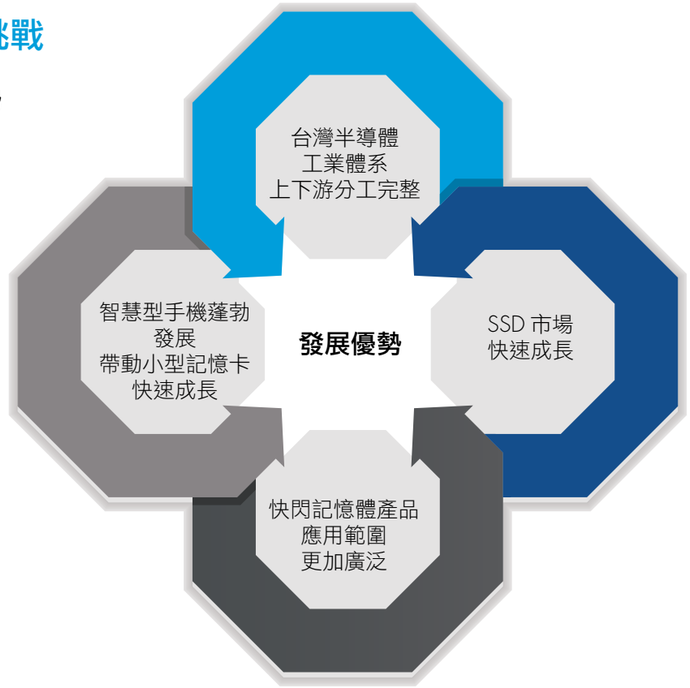
( 日期：2016 年 12 月 31 日 )




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

## 4.3 經營挑戰

### 未來發展優勢




### 未來發展挑戰與因應對策

| | |
|---|---|
| 產業成長快速<br>新加入競爭者眾 | 因應對策：利用優異的 NAND Flash 控制晶片設計及韌體撰寫之關鍵技術能力，除加快新一代開發產品之速度外，並努力增加產品之附加價值及多功能整合，提供客戶多元化及全面性之解決方案，以拉開與競爭同業之技術差距，有效提高公司獲利能力。 |
| 快閃記憶體皆由<br>國外大廠所掌控 | 因應對策：與世界各大快閃記憶體供應商保持密切合作，更近一步尋求策略聯盟的機會，定期關注快閃記憶體的規格變化、市場供需情形及其價格之走勢，進行存貨之機動調控，減少庫存風險。 |
| 產品規格多樣化 | 因應對策：由於目前快閃記憶體之規格皆由世界大廠所制定，加上小型記憶卡規格眾多，因此群聯須密切注意各式記憶體規格及小型記憶卡最新協定及終端市場之發展狀況，加速開發新技術及新產品，並增加主要產品種類，強化產品多元化功能，以提高產品附加價值及市場區隔性，使產品生命週期得以延長並降低因產品規格異動或終端產品發展不如預期所影響。 |

## 4.4 互信的合作關係

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

### 合作夥伴－東芝

TOSHIBA

持有群聯股份比例：10.06%

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

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

### 東芝社長－小林清志的回饋

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

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

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

日本東芝半導體公司社長 - 小林清志

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

**群聯電子的創業故事－東芝的兩次救命之恩**

群聯做得最對的一件事情，就是找東芝投資。

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

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

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

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

資料來源：為自己爭氣－群聯電子十年 318 億元的創業故事

## 策略聯盟－金士頓 Kingston

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

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

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

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

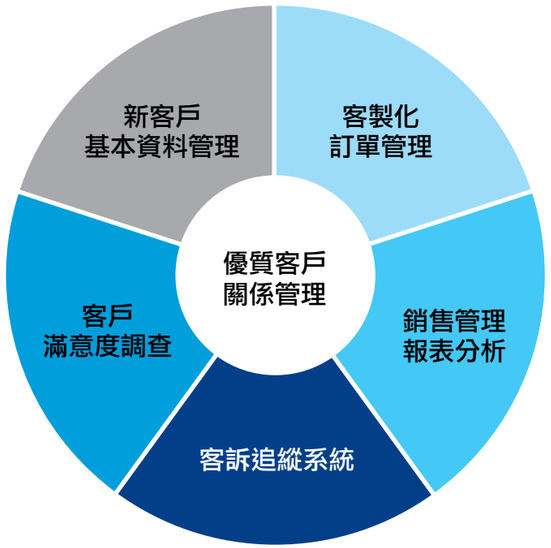
群聯在控制器的市佔率將近 20%，不過，更重要的是續航力，要有能力開發下一個應用技術。對手需要跟關係企業買控制器，那會有利益衝突；群聯都是自行研發，才會吸引金士頓（Kingston）、海力士（Hynix）等大廠跟我們合作。

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

資料來源：經理人◎ CEO 講堂－求生意志，比策略更強悍！

## 4.5 客戶關係管理

群聯以符合客戶需求為優先要務，制定卓越的客戶關係管理，將服務客戶的辦法與流程系統化，確保群聯的整體服務品質一致，成為提供客戶優質服務的依據，協助客戶創造價值，同時也創造公司最大利潤。




### 客戶滿意度

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

至 2016 年為止，前 25 大客戶滿意度皆在七成到八成左右。根據調查結果顯示，客戶期待價格項目能有所調整，為此，群聯已提供客戶策略性的專案價格，針對客戶對產品與服務需求進行價格的制定與調整，以符合客戶對價格的期望。在未來將持續以提高客戶滿意度為目標，不斷提升群聯的產品與服務品質。

2016年
客戶滿意度

**73%**

**71%**

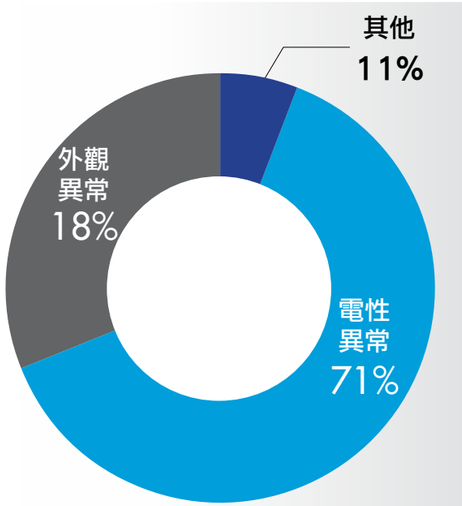
2016年
客戶抱怨處理
十天內回覆達
成率

### 客戶抱怨處理

為了改善客訴處理流程速度與效率以提高客戶滿意度，群聯建立客戶抱怨管理流程，當客戶端發生品質異常或對品質有疑慮或抱怨時，均可透過客戶抱怨管道進行溝通，即時針對客戶問題進行處理，有效增進雙方互動品質與頻率。在 2016 年客戶抱怨處理接收後在十天內回覆報告的達成率為 71%，且未曾接獲因外洩客戶資料或侵犯客戶隱私的申訴案件。

為滿足指標客戶需求，客戶抱怨處理指標之定義自七天內（2015 年）修改為十天內（2016 年）。

### 2016 年客戶抱怨異常類別




**客戶抱怨異常類別**

■ **電性異常：**
- ◆客戶及使用者反應產品的功能性異常情況
- ◆相容性、無法讀取、客戶使用異常、製程相關等

■ **外觀異常：**
- ◆規格異常、組裝異常、製程管制異常、損壞異常等

■ **其他異常：**
- ◆非電性或外觀異常
- ◆印刷不良、數量不符等

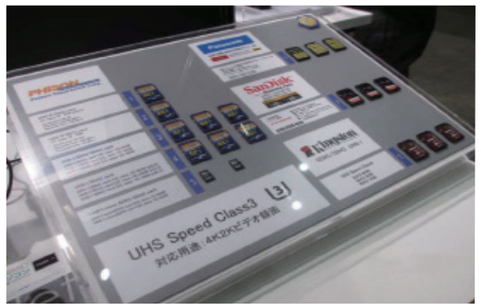
## 4.6 榮耀與肯定

### 2016 年榮耀紀錄

| 榮耀 |
|---|
| TOSHIBA 2016 Best Partner |
| TOSHIBA 2016 最佳貢獻獎 |
| 社會公益<br>■ 感謝狀－幼安教養院<br>■ 感謝狀－新竹家扶中心<br>■ 感謝狀－臺北醫學大學<br>■ 感謝狀－新竹教育大學<br>■ 感謝狀－新竹市企業經理協進會<br>■ 感謝狀 - 心路社會福利基金會<br>■ 感謝狀 - 苗栗縣新苗智能發展中心<br>■ 感謝狀 - 華山基金會<br>■ 感謝狀 - 聖家啟智中心<br>■ 感謝狀 - 伊甸社會福利基金會感謝狀 |

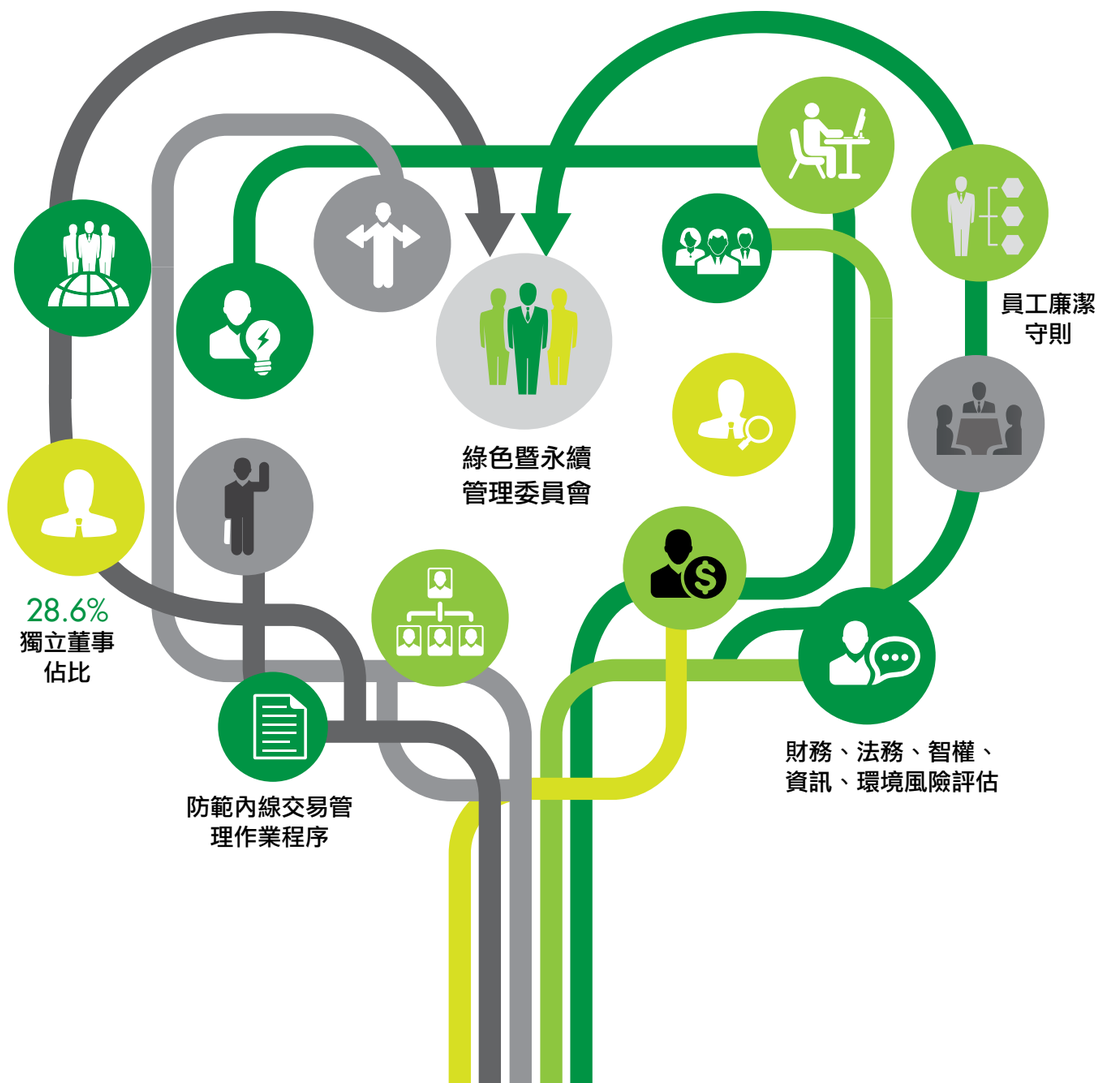
### 產業工會參與

| 參加年度 | 組織 | 會員類型 |
|---|---|---|
| 2012-2016 | MIPI 行動產業處理器界面聯盟<br>Mobile Industry Process Interface Alliance | 會員 |
| 2010-2016 | UFSA 通用快閃記憶體協會<br>Universal Flash Storage Association | 董事會員 |
| 2009-2016 | SD 協會<br>SD Card Association | 董事會員 |
| 2008-2016 | SSDA 中華民國固態磁碟技術推廣協會<br>Solid State Drive Alliance | 董事會員 |
| | IEEE-SA 標準協會<br>The IEEE Standards Association | 企業會員 |
| 2007-2016 | JEDEC 固態技術協會<br>Joint Electron Device Engineering Council | 成員 |
| | JC-42 Solid State Memories<br>JC-64 Embedded/Removable Memory: Storage/Cards | |
| | NVM Express 非揮發性記憶體標準協會<br>Non-Volatile Memory Host Controller Interface | 工作小組成員 |
| 2006-2016 | ONFI 開放式 NAND 快閃記憶體介面工作小組<br>Open NAND Flash Interface | 董事會員 |
| 2004-2016 | PCI 產業標準組織<br>The Peripheral Component Interconnect Special Interest Group | 成員 |
| | USB 開發者論壇<br>USB Implementers Forum | 成員 |



# 5 公司治理

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





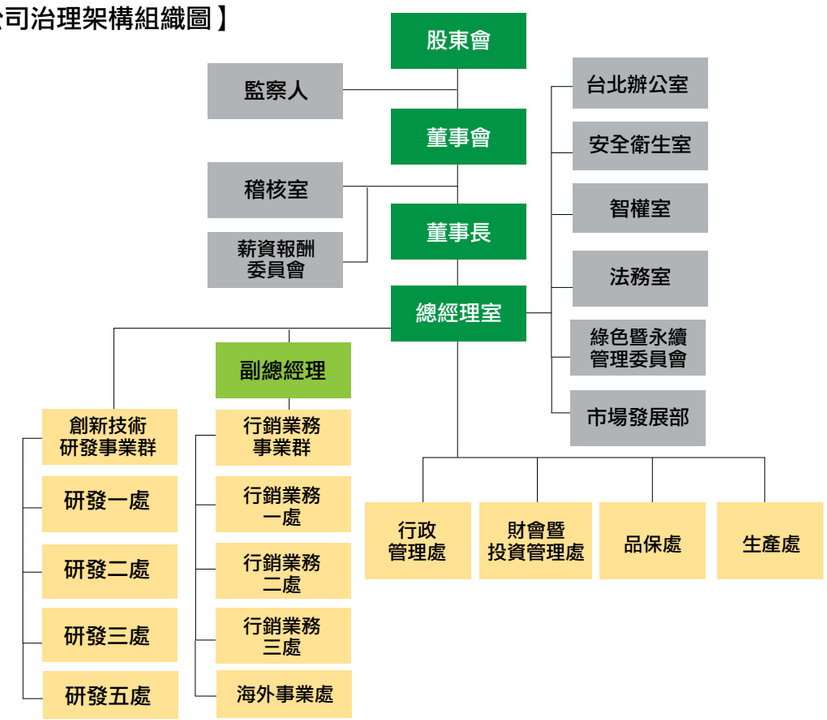

# 5 公司治理

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

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

## 5.1 董事會與監察人

【公司治理架構組織圖】



## 前十大股東名單

日期：2017 年 4 月 15 日

| 主要股東名稱 | 持有股數（單位：股） | 持股比例 |
|---|---|---|
| 日商東芝株式會社 | 19,821,112 | 10.06% |
| 中信銀託管美商金士頓科技（股）公司投資戶 | 15,400,000 | 7.81% |
| 渣打託管員工公積委外法國巴黎伊斯蘭資產 | 7,547,000 | 3.83% |
| 花旗台灣託管新加坡政府投資專戶 | 4,566,000 | 2.32% |
| 潘健成 | 4,557,972 | 2.31% |
| 楊俊勇 | 4,549,114 | 2.31% |
| 歐陽志光 | 3,355,745 | 1.70% |
| 伍漢維 | 3,316,760 | 1.68% |
| 花旗託管挪威中央銀行投資專戶 | 2,920,504 | 1.48% |
| 新制勞工退休基金 | 2,487,000 | 1.26% |

## 2016 年董事會成員性別與年齡比例

| 性別比例 | 男 | 比例 | 女 | 比例 |
|---|---|---|---|---|
| 30 歲以下 | 0 | 0% | 0 | 0% |
| 30-50 歲 | 3 | 30% | 0 | 0% |
| 50 歲以上 | 6 | 60% | 1 | 10% |
| 總計 | 9 | 90% | 1 | 10% |

## 董事會成員學經歷、職務、進修課程

| 職稱 | 姓名 | 性別 | 主要學經歷 | 目前擔 / 兼任職務 | 董事進修課程 |
|---|---|---|---|---|---|
| 董事長 | 潘健成 | 男 | 交通大學電控所碩士<br>慧亞科技研發工程師 | 群聯電子（股）公司執行長；聯旭東投資（股）公司、曜成科技（股）公司、群馬電子（股）公司、華威達科技（股）公司董事代表人兼董事長；金士頓電子（股）公司董事代表人、Phisontech Electronics (Malaysia) Sdn. Bhd.、Global Flash Limited、EpoStar Electronics (BVI) Corporation、Core Storage Electronic (Samoa) Limited、紘康科技（股）公司、珵合投資有限公司董事 | 談誠信經營、公司治理與企業社會責任三大守則及實務案例（3 小時）<br>營業秘密保護之案例更新與解析（3 小時） |
| 董事 | 歐陽志光 | 男 | 交通大學電控所碩士<br>慧亞科技研發工程師 | 群聯電子（股）公司總經理；聯旭東投資（股）公司、群馬電子（股）公司董事代表人；Phisontech Electronics (Malaysia) Sdn. Bhd.、Global Flash Limited、Core Storage Electronic (Samoa) Limited 董事 | 談誠信經營、公司治理與企業社會責任三大守則及實務案例（3 小時）<br>營業秘密保護之案例更新與解析（3 小時） |
| 董事 | 鄺宗宏 | 男 | Greenwich University<br>商業經營研究所碩士<br>Kogen Singarpore Pte Ltd | 群聯電子（股）公司副總經理；群欣電子（股）公司董事代表人兼董事長；群東電子（股）公司、曜成科技（股）公司董事代表人；Phison Electronics Japan Corp.、Power Flash (Samoa) Limited 董事 | 談誠信經營、公司治理與企業社會責任三大守則及實務案例（3 小時）<br>營業秘密保護之案例更新與解析（3 小時） |
| 董事 | 陳安忠 | 男 | Master Degree of E.E., University of Florida, USA. | 群聯電子 ( 股 ) 公司 創新技術研發事業群技術經理 | 談誠信經營、公司治理與企業社會責任三大守則及實務案例（3 小時）<br>營業秘密保護之案例更新與解析（3 小時） |
| 董事 | 日商東芝株式會社<br><br>代表人：中井弘人 | 男 | 無<br><br>日本東北大學工程地球資源工程學系學士<br>日本東北大學工程碩士<br>Toshiba Corporation Storage & Electronic Devices Solutions Company, Memory Division, Senior Fellow | 台灣東芝先進半導體（股）公司董事及監察人，另因日商東芝株式會社兼任其他公司之職務過多，故不逐項列示<br><br>Toshiba Memory Corporation, Memory Division, Senior Fellow | 談誠信經營、公司治理與企業社會責任三大守則及實務案例（3 小時）<br>營業秘密保護之案例更新與解析（3 小時）<br><br>由法人代表人中井弘人參與進修課程 |
| 獨立董事 | 王震緯 | 男 | 廣達電腦（股）公司執行長<br>廣達電腦（股）公司總經理 | Janus Technologies, Inc.、毅嘉科技（股）公司董事；鎧勝控股有限公司、新普科技（股）公司獨立董事；秋雨創新（股）公司監察人、群光電能（股）公司董事代表人 | 談誠信經營、公司治理與企業社會責任三大守則及實務案例（3 小時）<br>營業秘密保護之案例更新與解析（3 小時）<br>舞弊調查與緊急應變（3 小時）<br>台商常見營運模式下的潛在稅務風險（3 小時） |

| 職稱 | 姓名 | 性別 | 主要學經歷 | 目前擔 / 兼任職務 | 董事進修課程 |
|---|---|---|---|---|---|
| 獨立董事 | 王淑芬 | 女 | 美國休士頓大學財務博士<br>交通大學資訊與財金管理系系主任<br>南澳大學在台 EMBA 主任<br>台灣證交所審議委員 | 國立交通大學財務金融研究所副教授、中華民國企業評價學會理事、新竹縣公共債務管理委員會委員、新竹市公共債務管理委員會委員、美國 Beta Gamma Sigma 榮譽會員、中華民國證券分析師；帛漢（股）公司、原創生醫（股）公司獨立董事 | 「105 年度公司治理論壇系列－內線交易與企業社會責任」座談會（3 小時）<br>談誠信經營、公司治理與企業社會責任三大守則及實務案例（3 小時）<br>營業秘密保護之案例更新與解析（3 小時） |
| 監察人 | 王惠民 | 男 | 私立中華大學工管所碩士<br>台灣省會計師公會常務理事<br>台灣省會計師公會紀律委員會主任委員<br>台北市會計師公會紀律委員會<br>中華民國會計師全國聯合公會職業道德委員會副主任委員 | 眾智聯合會計師事務所所長；Praxity 國際聯合會計師事務所台灣區負責人 | 談誠信經營、公司治理與企業社會責任三大守則及實務案例（3 小時）<br>營業秘密保護之案例更新與解析（3 小時） |
| 監察人 | 楊俊勇 | 男 | 交通大學電機與控制研究所博士後研究員<br>交通大學電機與控制工程研究所博士<br>交通大學電機與控制工程研究所碩士<br>交通大學電機與控制工程學系學士 | 宇瞻科技（股）公司董事 | 談誠信經營、公司治理與企業社會責任三大守則及實務案例（3 小時）<br>營業秘密保護之案例更新與解析（3 小時） |
| 監察人 | 陳俊秀 | 男 | 美國紐約州立 Binghamton 大學企管碩士<br>富爸爸國際副總經理<br>專家企管執行副總<br>陳安之研究機構訓練講師<br>毅嘉科技總管理部經理<br>凱創企業總經理<br>台灣 IBM 公司行銷專員<br>中華電腦企劃師 | 華孚科技（股）公司獨立董事<br>豐達科技（股）公司獨立董事 | 「105 年度公司治理論壇系列－內線交易與企業社會責任」座談會（3 小時）<br>談誠信經營、公司治理與企業社會責任三大守則及實務案例（3 小時）<br>營業秘密保護之案例更新與解析（3 小時） |

## 5.2 內部控制制度

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

### 內部控制流程

- **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監察人及獨立董事查閱
- **追蹤**：追蹤內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





## 5.3 誠信經營

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

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

同時，為提倡並宣導誠信行為，群聯訂定「員工行為準則、員工聘僱契約書之員工廉潔守則、工作規則及獎懲管理辦法」防範不誠信行為，並且要求所有員工必須自行告知公司有利益衝突或可能有利益衝突等。

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

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

### 法規遵循

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

有關台灣新竹地方法院檢查署於 2016 年 8 月 5 日至本公司進行偵查程序及相關媒體報導涉嫌違反證券交易法案件（下稱本案）乙節，依 2016 年 8 月 6 日該署記者會說明指出，本案與本公司、曜成科技股份有限公司（前身為聯東電子股份有限公司）、華威達科技股份有限公司、永馳公司間之交易有關，本案尚在偵查中仍未終結，且目前本公司之財務及營運未受前述事件之影響。其餘並無任何違法事件發生。

**群聯電子的創業故事—制衡金錢遊戲**

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

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

我們能做的，就是制衡這些金錢遊戲，盡量把資訊透明化，讓散戶不要被騙。

資料來源：為自己爭氣—群聯電子十年 318 億元的創業故事

## 5.4 薪酬委員會

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

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

### 薪酬委員會工作執掌

- 確保公司之薪資報酬安排符合相關法令並足以吸引優秀人才
- 董事、監察人及經理人之績效評估及薪資報酬，應參考同業通常水準支給情形，並考量個人所投入之時間、所擔負之職責、達成個人目標情形、擔任其他職位表現、公司近年給予同等職位者之薪資報酬，暨由公司短期及長期業務目標之達成、公司財務狀況等評估個人表現與公司經營績效及未來風險之關連合理性
- 不應引導董事及經理人為追求薪資報酬而從事逾越公司風險之行為
- 針對董事及高階經理人短期績效發放紅利之比例及部分變動薪資報酬支付時間，應考量行業特性及公司業務性質予以決定

### 2016 年薪酬委員會處理議案

- 本公司根據「一〇四年度員工認股權憑證發行及認股辦法」第一次發行員工認股權憑證之經理人名冊及認股價格案
- 審議本公司經理人定期績效評估及年終暨績效激勵獎金發放計劃案
- 擬議自本公司民國一〇四年度獲利分派董監酬勞之金額及員工酬勞中發予兼任員工之董事及經理人之金額、方式
- 修訂本公司「供餐管理規範」部份條文
- 擬議經理人年度體檢補助金額
- 審查本公司應提交薪資報酬委員會進行薪資報酬預審之新任經理人名單案
- 審查本公司預計新任經理人之薪資報酬案
- 本公司經理人定期績效評估及年度固定薪資調整發放計劃案
- 審議本公司董事、監察人及經理人定期績效評估暨經理人績效激勵獎金與民國一〇四年度董監酬勞與經理人員工紅利發放案
- 討論本公司薪資報酬委員會民國一〇六年之工作計劃案
- 審議本公司經理人特殊表現績效評估暨專案績效激勵獎金發放案

## 5.5 風險管理

### 風險評估管理

**財務風險（財會部）**
評估利率、匯率變動、通貨膨脹情形對損益之影響
評估從事高風險、高槓桿投資、資金貸與他人、背書保證及衍生性商品交易之政策、獲利或虧損之主要原因

**法務風險（法務室）**
主要風險議題為訴訟及合約爭議，透過合約審查，降低爭議或訴訟風險
事件發生時透過分析爭議發生原因，嘗試與對方達成和解，同時尋求外部專業律師協助，化解爭議

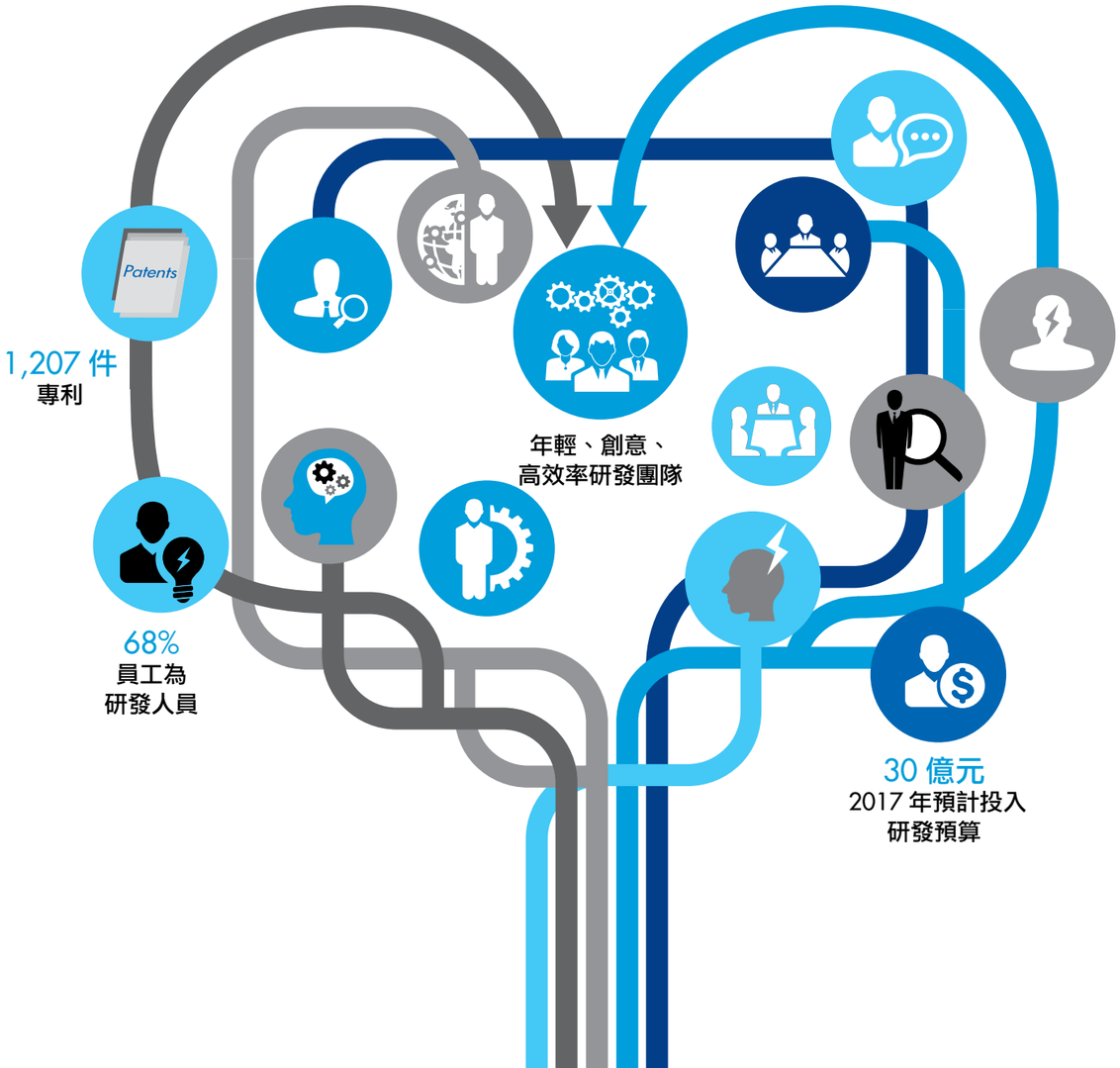
**智權風險（智權室）**
透過嚴密的專利布局，對於企業本身與客戶的權益可以提供更完善的保障
遵循智慧財產權相關法令申請、維持並適時主張以保護智慧財產權

**資訊風險（資訊部）**
制訂資訊安全政策及各項資訊安全防護措施與規範，降低資訊安全風險
為了確保資訊安全機制有效運作，不定期透過電子郵件、公告及月會宣導方式，提升員工對資訊安全的認知與應變能力

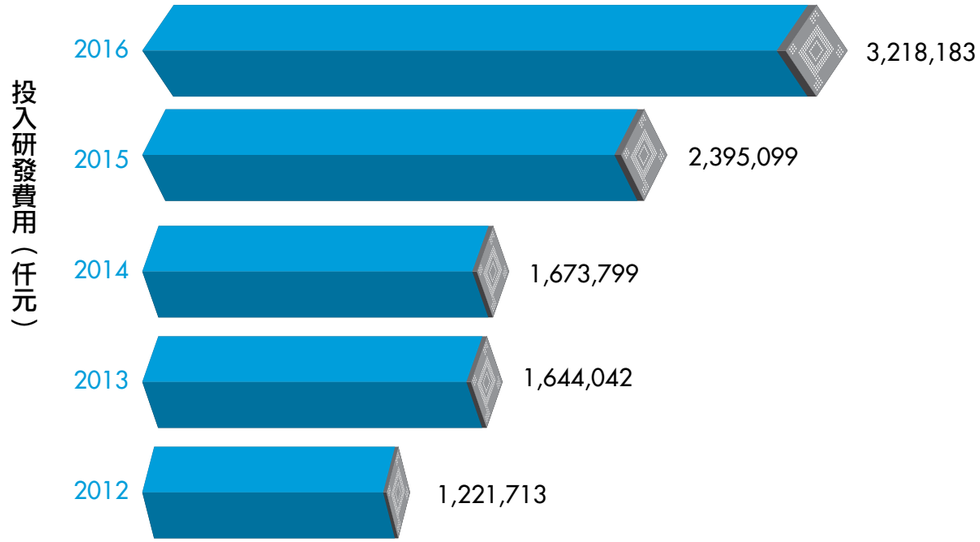
**環境風險（廠務部）**
評估各項環境衝擊及安全衛生危害對員工、公司及自然環境帶來之風險
藉由持續性的危害鑑別、風險評估、執行必要之控制方法，進而將風險控制在可忍受的程度之下，追求環境保護及安全零災害目標

# 6 創新研發

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



# 6 創新研發



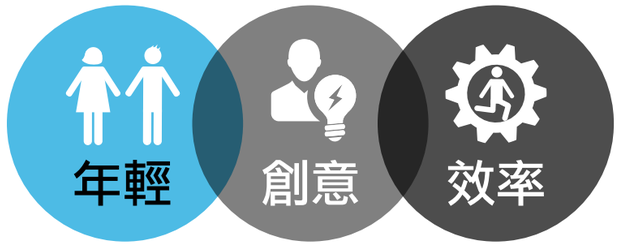

| 年度 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|---|---|---|---|---|---|
| 研發費用 | 1,221,713 | 1,644,042 | 1,673,799 | 2,395,099 | 3,218,183 |
| 營業收入 | 31,852,390 | 31,396,516 | 32,819,532 | 37,409,177 | 43,782,513 |
| 研發佔營收比例 | 3.84% | 5.24% | 5.10% | 6.40% | 7.35% |

單位：新台幣仟元

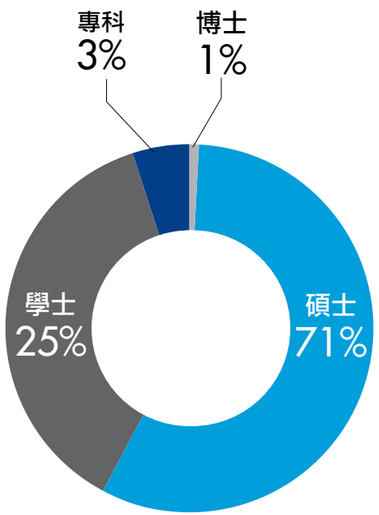
群聯主要從事快閃記憶體控制晶片及隨身碟、快閃記憶卡、SSD、eMMC 內建式模組等高科技資料儲存系列產品之研發設計、製造及銷售。而隨身碟、快閃記憶卡及各種內建式 NAND Flash 應用產品新產品線等各種 NAND Flash 應用產品之核心關鍵技術主要為快閃記憶體控制晶片及其韌體、軟體之整合技術，群聯同時具有快閃記憶體控制晶片的優異設計能力，及系統應用產品的整合技術能力，可提供從晶片至成品的技術解決方案，擁有獨特且優異的市場競爭策略，快速地開發支援各大廠各種快閃記憶體規格、高相容性的優質差異化產品，呈現卓越的市場競爭力。

## 6.1 創新研發團隊

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




群聯擁有專業研發人員 809 位，佔員工總人數 68%，平均年資 4.6 年，是一群年輕、充滿願景及創意的工程團隊，其中包括博士 9 人、碩士 575 人。團隊不僅人員素質優良，同時技術經驗豐富，群聯的創辦人早在學生時代便投入了 NAND 快閃記憶體的技術研究工作，累積 16 年豐富的技術及經驗，其帶領的研發團隊不僅傳承了技術，更致力於團隊合作，始終秉持著努力不懈的工作態度進行新產品的開發工程，達到對產品多樣性的技術要求，對市場作出迅速反應，進而快速推出創新技術及產品，使群聯成為同產業之技術領導者。




研發人員學歷分佈

## 6.2 研發成果

群聯研發團隊始終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週邊應用系統之設計者及提供者。群聯電子已成功開發USB3.1 (Gen1) NAND flash 控制晶片、SD 4.0 UHS-II 控制晶片、eMMC 5.X 控制晶片、SATA SSD、PCIE SSD 控制晶片、security USB 隨身碟控制晶片等，皆屬同業中之領先群。

**2016成功開發技術**

- 開發更低功耗 MIPI Gear 3 PHY 作為 UFS Unipro 快閃記憶體控制晶片之主機介面
- 開發支援高速隨機寫入之 USB3.1 (Gen1) 隨身碟
- 開發支援高速、高畫質、長時間連續錄影之 SD/microSD 卡
- 開發快閃記憶體管理核心電路模組，簡化韌體作業流程，增加資料傳輸效率，減少功耗
- 開發省電技術，有效降低系統耗電量，以降低 SSD 等產品之功耗
- 開發高隨機讀寫效能的 SD/microSD 卡，可用於擴充手持裝置之內建快閃記憶體容量

### 群聯電子的創業故事——堅守核心價值

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

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

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

資料來源：為自己爭氣－群聯電子十年 318 億元的創業故事

## 6.3 智慧財產權管理

群聯的智慧財產權管理機制建立於「智權室」的管理之下，主要遵循主管機關之監理政策與處理專利及訴訟爭議，降低智慧財產權之相關風險，並透過嚴密的專利布局，保護企業與客戶的權益，提供健全的智慧財產保障。

核准專利 1,207 件

383 件 審查中

**研發專利成果**

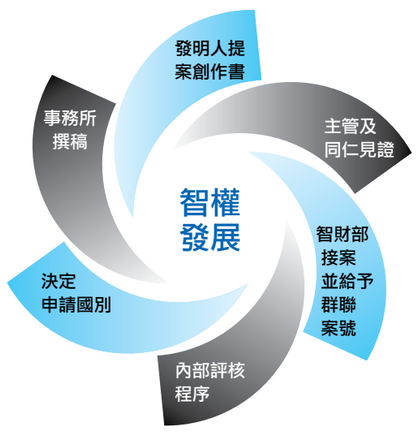
| 國家 | 審查中 | 已獲權 | 合計 |
|---|---|---|---|
| 台灣 | 60 | 494 | 554 |
| 中國大陸 | 207 | 314 | 521 |
| 美國 | 113 | 369 | 482 |
| 其他 | 3 | 30 | 33 |

至 2016/12/31 止

| 2016 專利排名 | | |
|---|---|---|
| | 台灣法人發明專利申請百大排名第 79 | 台灣法人專利公告發證百大排名第 35 |
| | 台灣法人專利申請百大排名第 59 | 台灣法人發明專利公告發證百大排名第 29 |

### 專利開發過程

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




## 6.4 未來研發方向

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

未來群聯將持續投入研發資源於嵌入式工業系統、企業儲存解決方案等，建構出更強固、可靠、兼顧資訊安全、省電節能、綠色效能的儲存系統及解決方案。

| 2017 研發技術 |
|---|
| 開發支援高速隨機寫入之 USB3.1 (Gen1) 隨身碟 |
| 開發支援高速隨機寫入之 SD/microSD 記憶卡 |
| 開發 UFS Unipro 快閃記憶體控制晶片 |
| 開發快閃記憶體管理核心電路模組，簡化韌體作業流程，增加資料傳輸效率，減少功耗 |
| 結合 Host 端資源，開發降低整體功耗之高性能 SSD |
| 針對 SSD 產品線及內建式快閃記憶體模組，配合應用市場持續開發創新規格技術之產品 |

**群聯電子的創業故事**

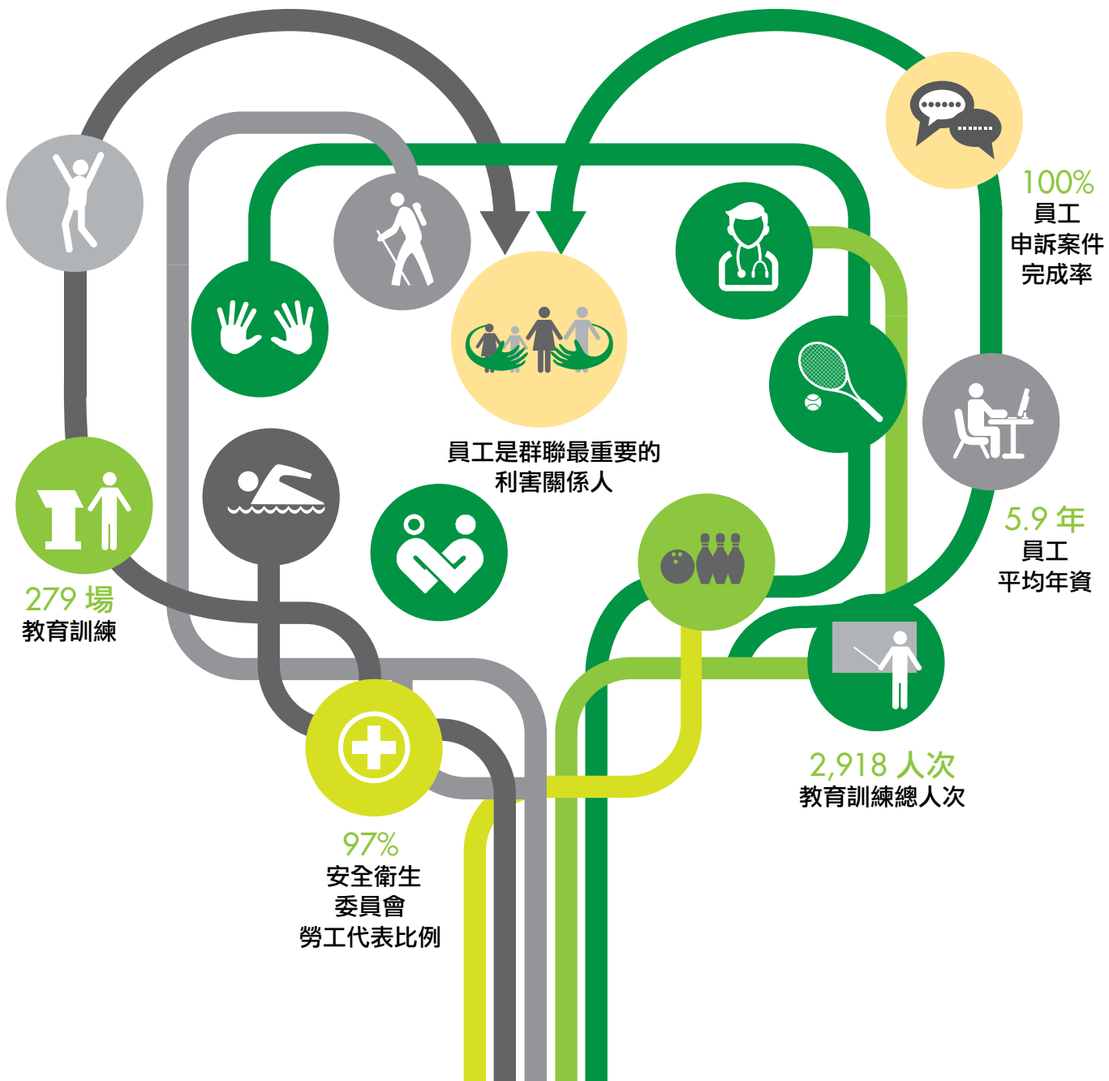
我有專利不表示我會告你，但我有權利告你。什麼樣的專利都有，你有的他可能沒有，他有的你可能沒有，通常一打官司就會和解，靠專利把一家公司告倒是很難的，多數都有政治目的在裡面，因為和解可以產生一些利益。

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

資料來源：為自己爭氣－群聯電子十年 318 億元的創業故事

# 7 真心照顧員工

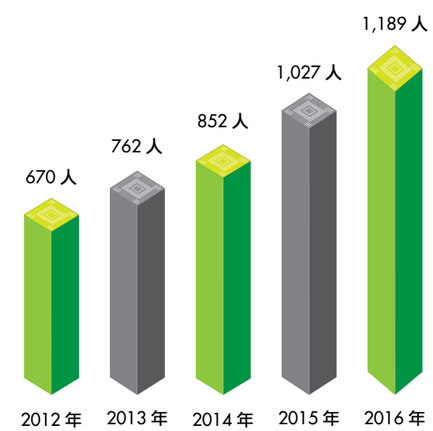
7.1 員工概況
7.2 勞工政策
7.3 薪資福利
7.4 培育與教育
7.5 員工溝通
7.6 職場健康與安全



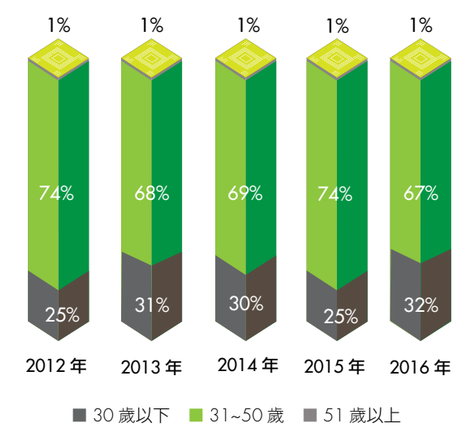
公司員工永遠都是群聯最重要的利害關係人，認真照顧員工是群聯對員工的永續承諾。群聯要邁向世界第一，唯一的仰賴就是公司員工，唯有真心對待員工，建立起彼此互相信任、如家人般的關係，才能讓員工真心為公司付出努力，若員工有任何需求，應該在適當的範圍內使用公司資源來協助與照顧員工。

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

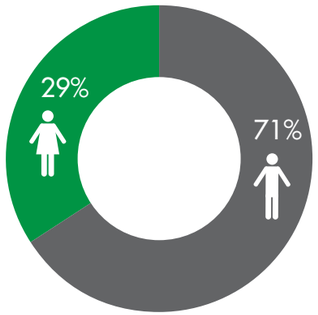
## 7.1 員工概況



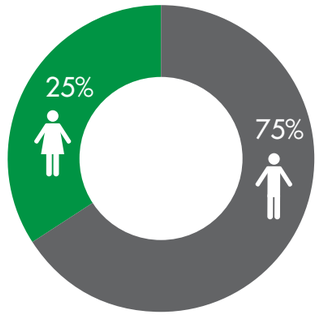

歷年員工人數




歷年員工年齡分布

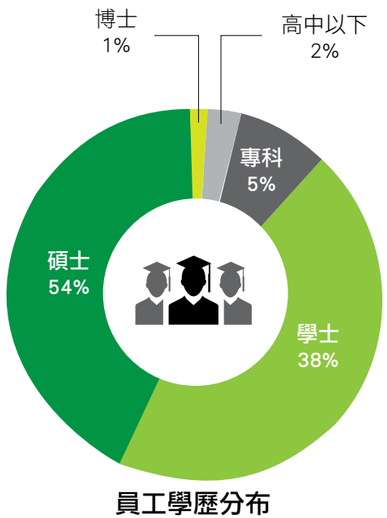



男女員工比例

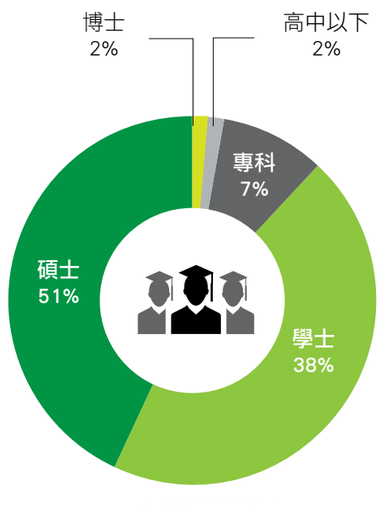



管理職男女比例

| 年度 | | 2012 | | 2013 | | 2014 | | 2015 | | 2016 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 性別 | | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 |
| 全體員工 | 人數 | 427 | 243 | 500 | 262 | 576 | 276 | 717 | 310 | 849 | 340 |
| | 比例 % | 64 | 36 | 66 | 34 | 68 | 32 | 70 | 30 | 71 | 29 |
| 管理職級 | 人數 | 79 | 38 | 87 | 42 | 97 | 41 | 108 | 39 | 114 | 38 |
| | 比例 % | 68 | 32 | 67 | 33 | 70 | 30 | 73 | 27 | 75 | 25 |

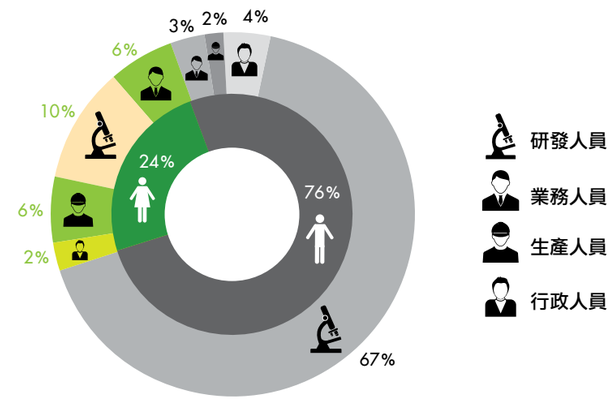



員工學歷分布

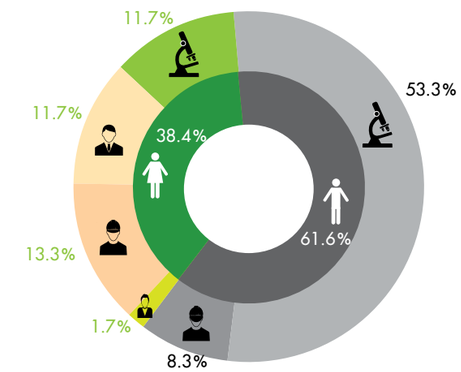


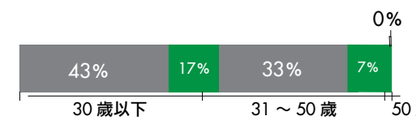

主管學歷分布

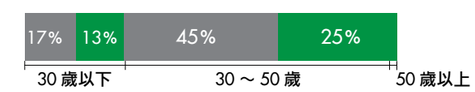
## 新進人員概況



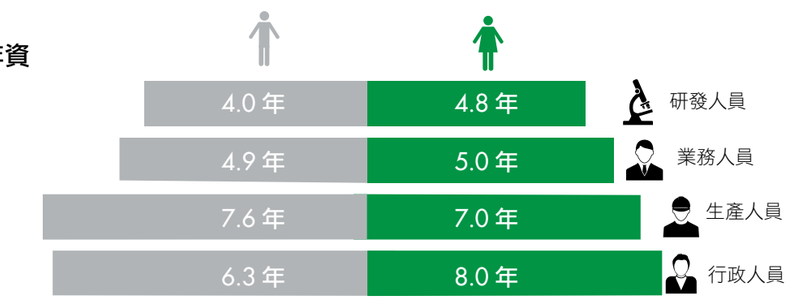

## 離職人員概況




## 各職級平均年資

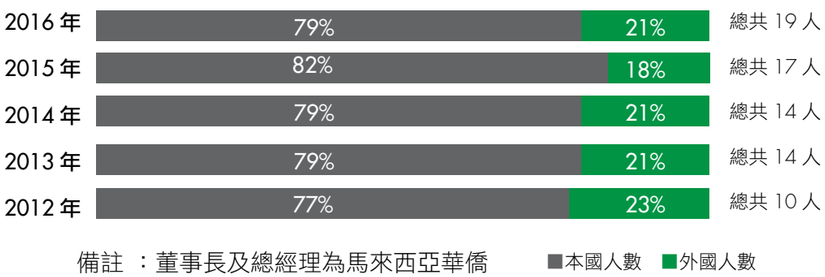



## 員工離職率

| 年度 | | 2012 | | | 2013 | | | 2014 | | | 2015 | | | 2016 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 性別 | | 男 | 女 | 總計 | 男 | 女 | 總計 | 男 | 女 | 總計 | 男 | 女 | 總計 | 男 | 女 | 總計 |
| 員工離職率 | 離職員工人數 | 26 | 11 | 37 | 29 | 22 | 51 | 29 | 25 | 54 | 38 | 26 | 64 | 37 | 23 | 60 |
| | 全體員工人數 | 427 | 243 | 670 | 500 | 262 | 762 | 576 | 276 | 852 | 717 | 310 | 1,027 | 849 | 304 | 1,189 |
| | 比例 % | 6.09 | 4.53 | 5.52 | 5.80 | 8.40 | 6.69 | 5.03 | 9.06 | 6.34 | 5.30 | 8.39 | 6.23 | 4.36 | 6.76 | 5.05 |

員工離職率：離職員工人數 / 全體員工人數 * 100%

## 當地人員成為高階主管比例




## 雇用類型

| 年度 | | 2012 | | | 2013 | | | 2014 | | | 2015 | | | 2016 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 類型 | | 男 | 女 | 身障者 | 男 | 女 | 身障者 | 男 | 女 | 身障者 | 男 | 女 | 身障者 | 男 | 女 | 身障者 |
| 一般員工 | 人數 | 349 | 204 | 2 | 412 | 217 | 6 | 476 | 232 | 6 | 573 | 258 | 6 | 693 | 284 | 6 |
| | 比例 % | 52.09 | 30.45 | 0.30 | 53.94 | 28.48 | 0.79 | 55.87 | 27.23 | 0.71 | 55.79 | 25.12 | 0.59 | 58.30 | 23.89 | 0.50 |
| 基層主管 | 人數 | 35 | 20 | 0 | 43 | 24 | 0 | 49 | 19 | 0 | 72 | 24 | 1 | 79 | 29 | 1 |
| | 比例 % | 5.22 | 2.99 | 0 | 5.64 | 3.15 | 0 | 5.75 | 2.23 | 0 | 7.01 | 2.34 | 0.10 | 6.64 | 2.44 | 0.08 |
| 中階主管 | 人數 | 34 | 13 | 0 | 34 | 12 | 0 | 40 | 16 | 0 | 56 | 19 | 1 | 59 | 18 | 1 |
| | 比例 % | 5.07 | 1.94 | 0 | 4.59 | 1.57 | 0 | 4.69 | 1.88 | 0 | 5.45 | 1.85 | 0.10 | 4.96 | 1.51 | 0.08 |
| 高階主管 | 人數 | 8 | 5 | 0 | 8 | 6 | 0 | 8 | 6 | 0 | 10 | 7 | 0 | 12 | 7 | 0 |
| | 比例 % | 1.19 | 0.75 | 0 | 1.05 | 0.79 | 0 | 0.94 | 0.70 | 0 | 0.97 | 0.68 | 0 | 1.01 | 0.59 | 0 |

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

## 雇用合約

| 雇用合約 | 直接人員 | 間接人員 | 派遣人員 | 研發替代役 | 總計 |
|---|---|---|---|---|---|
| 不定期契約人數 | 0 | 1,100 | 0 | 84 | 1,184 |
| 定期契約人數 | 0 | 5 | 0 | 0 | 5 |
| 總計 | 0 | 1,105 | 0 | 84 | 1,189 |

- 不定期契約：與全職或兼職員工簽訂的無固定期限的合約
- 定期契約：定期契約是指如上定義的雇用合約，但於特定時期結束或約定預計工作時間的工作任務完成時終止

## 育嬰留停申請、復職與留存率

| 年度 | | 2012 | | | 2013 | | | 2014 | | | 2015 | | | 2016 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 性別 | | 男 | 女 | 總計 | 男 | 女 | 總計 | 男 | 女 | 總計 | 男 | 女 | 總計 | 男 | 女 | 總計 |
| 申請率 | 申請人數 | 0 | 2 | 2 | 0 | 3 | 3 | 2 | 13 | 15 | 0 | 8 | 8 | 1 | 3 | 4 |
| | 享有權益人數 | 100 | 51 | 151 | 118 | 77 | 195 | 135 | 86 | 221 | 149 | 85 | 234 | 168 | 65 | 233 |
| | 比例 % | 0 | 3.92 | 1.32 | 0 | 3.90 | 1.54 | 1.48 | 15.12 | 6.79 | 0 | 9.41 | 3.42 | 0.60 | 4.62 | 1.72 |
| 復職率 | 復職人數 | 0 | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 | 6 | 1 | 9 | 10 | 0 | 3 | 3 |
| | 預計復職人數 | 0 | 3 | 3 | 0 | 1 | 1 | 1 | 8 | 9 | 1 | 14 | 15 | 0 | 6 | 6 |
| | 比例 % | 0 | 66.67 | 66.67 | 0 | 0 | 0 | 0 | 75 | 66.67 | 100 | 64.29 | 66.67 | 0 | 50 | 50 |
| 留存率 | 前一年度復職後持續工作 1 年人數 | 0 | 1 | 1 | 0 | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 | 5 | 0 | 7 | 7 |
| | 前一年度復職人數 | 0 | 1 | 1 | 0 | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 | 6 | 1 | 7 | 8 |
| | 比例 % | 0 | 100 | 100 | 0 | 100 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 | 83.33 | 83.33 | 0 | 100 | 87.50 |

**備註：**
- 享有育嬰留停權益人數以申請產假與陪產假人數計算

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

## 7.2 勞工政策

群聯遵守勞動基準法規及尊重國際公認基本勞動人權原則等相關法規，包括結社自由、集體協商權、關懷弱勢族群、禁用童工、消除各種形式之強迫勞動、消除雇傭與就業歧視等，並適當地將相關法規制定於勞工政策中，使群聯的勞工政策更符合國際標準與規範，在 2016 年無違反勞工權益之事件發生。

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

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

### 人才招募

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

**群聯電子的創業故事—找員工首重人格特質**

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

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

以這個為前提，公司在找員工時就要篩選了，人格特質非常重要。

資料來源：為自己爭氣－群聯電子十年 318 億元的創業故事

### 人權與勞工權益聲明

**保障員工工作權益**
- 為維護員工工作權益，群聯電子與所有員工均正式簽訂勞動契約
- 2016 年沒有發生任何強迫勞動案件
- 2016 年沒有發生任何歧視案件

**工會與結社自由**
- 尊重員工於法律上賦予集會結社自由的權利，不反對也未阻止或妨礙員工集會結社自由，依法提供員工自由組織工會之權利
- 2016 年尚未成立工會團體

**性騷擾防治**
- 為維護員工工作權益，提供免於遭受性騷擾之工作環境，對於性騷擾事件，採取適當之預防、糾正及懲處措施，群聯依據「性別工作平等法」，明訂「性騷擾及性別歧視防制與申訴處理要點」
- 2016 年沒有發生任何性騷擾申訴案件

**供應商人權審查**
- 已透過合約要求供應商必須遵守 EICC Code of Conduct（電子行業公民聯盟行為準則）之相關內容

**禁止雇用童工**
- 遵守勞委會規定不雇用童工，2016 年無涉及任何童工相關議題

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

## 7.3 薪資福利

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

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

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

依據群聯公司章程規定，2016 年員工酬勞及董監酬勞提列金額，係按 2016 年度扣除分派員工及董監酬勞前稅前淨利之 8.96% 及 0.90% 估列。

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

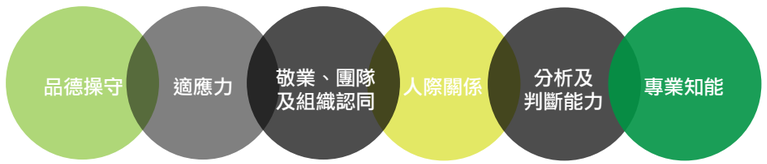
### 績效考核制度

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

### 新進人員考核

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

### 考核項目




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

### 福利制度

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

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

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

同時，提供員工創立及參與社團的平台，使員工能在工作之餘發展興趣，同時拓展人際關係，在 2016 年度，廠內成立運作籃球社、羽球社、游泳社、手足球社、排球社、登山社、壘球社、網球社、瑜伽社、拳擊有氧社等 12 個社團。

### 福利與補助

**福委會補助**
- 婚喪喜慶
- 新生子女
- 跨部門聚餐
- 春酒補助
- 員工旅遊補助
- 傷病住院慰問

**休閒娛樂**
- 中秋聯歡晚會
- 家庭日路跑活動
- 休閒講座辦理
- 骨牌團隊競賽
- 社團活動補助

**其他福利**
- 三節獎金
- 年節禮品
- 生日禮金
- 特殊事項福利補助

**教育補助**
- 員工進修補助
- 子女教育補助

| 獎勵辦法 | |
|---|---|
| | 對特定計劃或專案提前完成，使公司獲利明顯增加 5% 以上 |
| | 對營運方針、管理制度、生產技術、工作流程、業務銷售或設備維修改良等提出建議改進，並經採納施行，因而增加工作效率在 10% 以上，或節省公司成本在 50 萬元以上者 |
| | 遇非常變故能隨機應變，舉措得宜使公司減少損失在 50 萬元以上者 |
| | 提出改善建議，對公司減少浪費或撙節原（物）料或廢物利用等提案有明顯成效，並使公司減少成本（費用）一次在 30 萬元以上者 |
| | 檢舉違規舞弊或危害公司權益之事件，經查証屬實並使公司減少損失在 30 萬元以上者 |

## 群聯開心農場

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

身為群聯電子的員工，最令人稱羨的福利之一就是擁有屬於自己的開心農場了！依照蔬果收成期的不同，一年到頭同仁不定期都可享有各式各樣新鮮健康的當令蔬果，感覺真是幸福的事情。

農場栽種以天然、有機為訴求，所產的蔬果青翠又鮮甜，同時配合蔬果產出，安排同仁到農場採菜、採果以體驗自然的農趣，順便曬曬太陽，呼吸一下新鮮的空氣，此項福利最受同仁歡迎，每次都供不應求！

隨著食安問題在台灣發酵，飲食安全已經成為現代人最關心的主流議題，群聯農場秉持天然栽種方式，期望提供健康的蔬果與同仁分享，讓員工在辛勤工作之餘也能一同品嘗這健康自然的好味道，享受公司聘請專人用心耕作提供給同仁的安心食材。

與客戶共同植樹紀念

有機蔬菜

員工分享收成的喜悅

有機水果

## 群聯社團總覽

手足球社活動照片

羽球社活動照片

壘球社活動照片

網球社活動照片

## 多元福利補助

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

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

群聯也重視員工的家庭關係，每年辦理家庭日、路跑賽事等多項家庭休閒活動，鼓勵員工攜眷共享同樂，增進家庭生活品質。2016 年各系列活動共計超過 4,000 人次群聯員工與眷屬參與活動。

## 2016 福委會舉辦活動

| 活動類別 | 活動項目 |
|---|---|
| 休閒育樂活動 | 群聯重視員工健康，號召同仁攜眷一起路跑，邁向健康生活 |
| | 照顧員工工作與生活達到平衡，舉辦旅遊講座，分享不同體驗的旅遊樂趣 |
| | 舉辦理財講座，與同仁分享理財投資規劃 |
| | 「群聯•人期刊」創刊，每半年發放一期，作為勞資雙方溝通平台，供員工投稿分享生活點滴 |
| 團隊促進活動 | 中秋歌唱大賽群 Sing 會，熱情啦啦隊團隊默契、發掘群聯好聲音 |
| | 璀璨群聯 風華絕代 復古風聯歡晚會 Party，展現群聯員工的熱血與活力 |
| 節慶活動 | 聖誕佳節趴踢活動邀請同仁領取禮物 & 共享佳節歡愉 |

## 2016 年員工活動回顧

璀璨群聯 風華絕代聯歡晚會

群聯家庭日暨慈善路跑活動

酒類座談會

聖誕佳節趴踢

中秋群 Sing 會

手作 DIY

## 員工在地托兒所優惠服務

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

## 多元豐富的課程安排

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

## 不定期訪談、新人訪談及與董事長有約座談會

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

親子課程

員工舒壓課程

每季群聯人溝通座談會

每季新進同仁座談會

## 7.4 培育與教育

**2,918 人次**
2016 年
教育訓練總人次

**2,705 時**
2016 年
受訓總時數

**279 場**
2016 年
教育訓練場次

教育訓練單位依照董事長所訂定的策略目標－擴張年，擬定當年度教育訓練計畫，透過差距分析（Gap Analysis）方式了解預期目標與實際績效之間的差距，並依照組織及各部門專業職能需求，規劃年度訓練計畫方向及主要受訓對象。

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

**強化訓練課程與策略的關連性**

| | |
|---|---|
| 在職／專業訓練 | 依照部門工作需求、部門人員職能落差需求擬定專技訓練 |
| 階層別管理／發展訓練 | 依照組織需求擬定基層／中階主管訓練，建立主管一致性之管理能力，以推動公司整體營運績效達到年度目標 |
| 輔助技能相關課程 | 強化員工們的溝通技巧，並啟發員工們的思維，及提升工作技能 |
| 語文訓練 | 提升員工外文溝通能力，以強化並提升與國外客戶溝通效率，拓展國際客戶業務 |

### 年度目標與績效

| 目標與績效 | 場次 | 小時 | 受訓人次 | 預算與成本（新台幣） |
|---|---|---|---|---|
| 2017 年設定目標 | 291 | 1,120 | 3,517 | $5,000,000 |
| 2016 年設定目標 | 281 | 943 | 3,235 | $5,587,150 |
| 2016 年達成績效 | 279 | 2,705 | 2,918 | $2,485,156 |

### 2016 年訓練策略目標及重點專案成效

| 教育方案 | 課程 | 總人次 | 總時數 | 預算比例 |
|---|---|---|---|---|
| 在職／專業訓練 | ●在職專業訓練<br>●品質專業訓練<br>●安衛相關訓練 | 1,705 | 2,032 | 41% |
| 階層別管理／發展訓練 | ●領導統御<br>●高效能績效面談與改善<br>●管理相關訓練 | 429 | 64 | 26.6% |
| 輔助技能相關課程 | ●成功簡報設計與邏輯表達特訓<br>●優質客戶關係經營管理<br>●善用溝通技巧凝聚團隊共識<br>●工作分析與改善<br>●研發專案時程與成本管理<br>●工作管理與溝通效能提升<br>●對人對事之溝通效能的提升<br>●發揮影響力的向上管理<br>●商業英文簡報技巧<br>●自我啟發訓練 | 598 | 69 | 17.7% |
| 語文訓練 | ●英文訓練<br>●日文訓練 | 186 | 540 | 14.7% |

### 各職級平均受訓時數

| 職能 | 每名員工每年平均受訓時數（男） | 每名員工每年平均受訓時數（女） |
|---|---|---|
| 研發人員 | 12.5 | 12.2 |
| 業務人員 | 15.8 | 15.7 |
| 生產人員 | 15.9 | 20.7 |
| 行政人員 | 12.5 | 18.5 |
| 備註：生產人員女性員工平均受訓時數高於男性員工，主要原因為物管部及生管部女性較多，受訓時數較高 | | |

### 各職級平均受訓時數

| 職級 | 每名員工每年平均受訓時數（男） | 每名員工每年平均受訓時數（女） |
|---|---|---|
| 主管 | 13.7 | 27.6 |
| 一般員工 | 12.8 | 14.3 |

男性主管受訓時數較女性主管低的差異原因：
- 公司男性主管居多，且研發單位主管因去年度研發進度緊湊，故管理課程出席率較低
- 有三位女性主管參加多堂長時數的外訓課程，因此女性主管平均受訓時數較高

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

### 未來職涯規劃

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

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

## 7.5 員工溝通

117 件 受理案件數

117 件 完成案件數

100% 達成率

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

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

| 溝通管道 | 受理件數 | 完成件數 |
|---|---|---|
| 新進人員意見調查 | 19 | 19 |
| 非定期性座談會 | 46 | 46 |
| 性騷擾投訴信箱 | 0 | 0 |
| 董事長信箱 | 0 | 0 |
| 員工協助服務中心（EAPs）- 心理諮詢專線 | 52 | 52 |
| 總計 | 117 | 117 |

### 勞資會議

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

勞資會議代表由員工推選出勞資雙方代表各 5 位，依「勞資會議實施辦法」的規定，定期召開勞資會議進行有效溝通，主要議題包括協調勞資關係、促進勞資合作、勞動條件、員工福利、提高工作效率等。

2008 年至 2016 年已召開多場勞資會議，轉送相關單位協助處理的議案逐年增加，代表勞資雙方互動密切且具有良好的溝通關係。資方代表負責建置多元的溝通管道，而勞方代表則鼓勵員工勇於提出想法與意見，提升員工參與度。各管道所提出的議案遵循共同決定、溝通討論及資訊透明的原則進行決議。

### 勞資會議委員

備註：勞資雙方代表比例 1：1

### 2016 年勞資會議議案

| | |
|---|---|
| 共同決定 | 案由一：上半年講座活動承辦公關公司評選 |
| | 案由二：修改員工差旅管理辦法第 9.3.3. 住宿費 |
| | 案由三：修改工作規則第十六條 - 產檢假 |
| | 案由四：修改工作規則第九條 - 工作時間 |
| | 案由五：修改工作規則第十八條 - 例假 |
| 溝通討論 | 案由六：家庭日之路跑獎勵 -9KM 挑戰組 |
| | 案由七：家庭日之摸彩活動事項 |
| | 案由八：依整體營運需要及人力調配安排需求，同意適用勞動基準法第三十條之二週變形及八週變形工時討論案 |
| | 案由九：依整體營運需要及人力調配安排需求，同意例假日與休息日之調移案 |
| 資訊透明方式決議 | 案由十：依整體營運需要及人力調配安排需求，同意適用勞基法第三十二條之雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要 ( 即加班 ) 案 |
| | 案由十一：依整體營運需要及人力調配安排需求，同意勞基法第四十九條之雇主有使女性勞工於午後十時至翌晨六時之時間內工作案 |
| | 案由十二：依勞基法第二十四條修訂，修改工作規則第十三條第三項第二款 - 休息日、例假日、國定假日加班案 |
| | 案由十三：修改工作規則第十三條第三項第三款 - 加班換補休時數之核定標準案 |
| | 案由十四：依勞基法第三十八條修訂，修改工作規則第十三條第三項 - 各假別規定案 |
| | 案由十五：修改工作規則第十三條第三項 - 各假別規定案 |
| | 案由十六：依勞基法第三十八條修訂，修改工作規則第十七條 - 特別休假規定案 |
| | 案由十七：修改工作規則第十八條第二項第三款 - 其他休假案 |
| | 案由十八：修改工作規則第五十八條第二項 - 設置性騷擾申訴處理委員會案 |

## 7.6 職場健康與安全

97%
勞工代表比例

52 人
使用諮詢服務

52 件
成功處理之 EAPs 件數

### 安全衛生委員會

群聯依照勞工安全衛生法令及其他相關法令辦理安全衛生工作，並由各處所推選的 ISO 委員擔任安全衛生委員會之勞工代表，2016 年共有 34 位勞工代表，1 位資方代表（總經理），勞工代表佔總人數比例為 97%。

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

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

在 2016 年有 52 人次使用，表示員工已經建立了主動求助的精神，關心自己也關心週遭同事和親人，協助員工解決工作上、生活上或情緒上之困難或問題。

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

### 安全的職場環境

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

為了讓育嬰員工能有安心且舒適的工作環境，哺集乳室也提供清潔、消毒用品及冰箱存放母乳，鼓勵新手媽媽返回職場，並妥善照顧小孩。此外，持續推廣多元的健康宣導講座與員工協助方案，當有重大疾病或流行疾病發生時，也會透過公司內部郵件向員工宣導安全健康資訊，協助員工免於受到重大疾病的影響，藉以打造身心樂活的健康職場環境，提升企業整體競爭力。

醫護室

醫療相關器材

盲人按摩師駐廠服務

健康宣導講座

- 健康講座或媽媽教室課程
- 子宮頸癌疫苗及 B 肝疫苗施打活動
- 捐血活動
- 減重比賽及課程
- 醫師駐診臨廠服務
- 盲人按摩師駐廠服務
- 女性特殊健檢：抹片、婦產科超音波、乳房超音波

定期安排委託專業機構執行作業現場環境測定，其測定項目包含照明、二氧化碳、異丙醇、局部排氣、鉛、噪音等，每季針對員工飲用之飲用水檢測大腸桿菌、總菌落數，並於每月更換飲用水濾心，將檢測報告以郵件方式提供給予員工實際了解工作環境的安全性。在 2016 年所進行之各項職場安全檢測結果均符合法規。

## 2016 年健康講座

| 課程 | 堂數 | 參與人數 |
|---|---|---|
| 癌症十大徵兆 | 1 | 10 |
| 生理期調理 | 1 | 20 |
| 健康早餐吃法及選擇 | 1 | 11 |
| 如何提升基礎代謝率 | 1 | 23 |
| 如何吃出健康好身材 | 1 | 10 |
| 總計 | 5 | 74 |

## 歷年職業病、誤工及缺勤比率

| 年度 | 2012 | | 2013 | | 2014 | | 2015 | | 2016 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 性別 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 | 男 | 女 |
| 職業病假（天數） | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 職業病比率 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 誤工天數 | 0 | 0 | 27 | 3.88 | 3 | 3.81 | 1.88 | 2.81 | 6 | 10.5 |
| 誤工比率 | 0 | 0 | 5.87 | 1.57 | 0.56 | 1.43 | 0.29 | 0.97 | 0.76 | 3.27 |
| 缺勤天數 | 163.31 | 401.00 | 185.69 | 343.81 | 355.75 | 383.94 | 304.50 | 699.69 | 660.06 | 695.5 |
| 缺勤比率 | 340.66 | 1412.49 | 323.22 | 1109.79 | 534.60 | 1151.78 | 379.22 | 1922.65 | 669.24 | 1735.11 |

**假別定義**
- 職業病：因工作環境或活動（例如工作壓力或長期與有害化學品接觸）或因公傷導致的疾病
- 誤工：員工因職業事故或職業病而不能從事日常工作
- 缺勤：員工因失去勞動能力而缺勤，不限於工作傷害或疾病（職業病、病假、生理假）

**計算公式**
- 職業病比率 = 職業病總數／工作總時數 X 200,000*
- 誤工比率 = 誤工總天數／工作總時數 X 200,000*
- 缺勤比率 = 缺勤總天數 / 工作總時數 X 200,000*

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

## 歷年公傷比率

| 年度 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|---|---|---|---|---|---|
| 總工作時數 | 1,098,834 | 1,281,072 | 1,461,994 | 1,687,328 | 2,005,976 |
| 受傷人數 | 0 | 4 | 7 | 6 | 9 |
| 死亡人數 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 損失工作日（男） | 0 | 42 | 3 | 3 | 5 |
| 損失工作日（女） | 0 | 5 | 4 | 4 | 9.4 |
| 總損失工作日 | 0 | 47 | 7 | 7 | 14.4 |
| 公傷比率 | 0 | 0.62 | 0.96 | 0.71 | 0.90 |

公傷：因工作或在工作過程中發生的致命或非致命傷害

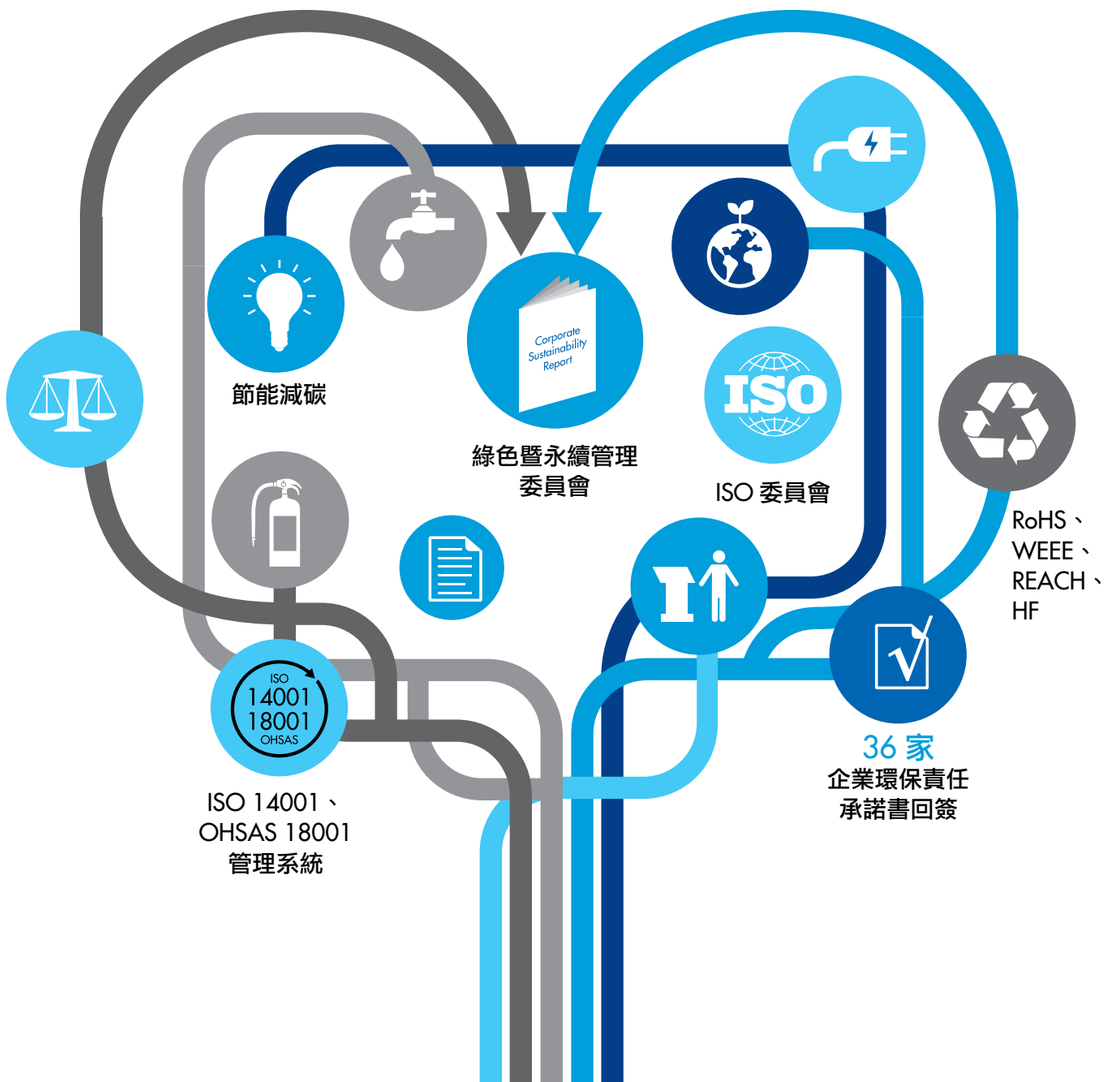
公傷比率 = 公傷總數（受傷人數＋死亡人數）／工作總時數 ×200,000*

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

備註：2010 年 ~2016 年受傷人數皆為上下班途中發生意外

# 8 環境責任

8.1 環安衛政策
8.2 ISO 委員會
8.3 綠色產品
8.4 綠色供應鏈



## 2017 年環安衛目標方案

| | |
|---|---|
| 節能減碳 | 大廳鹵素燈更換為 LED 燈具 |
| 節能減碳 | 三廠使用低瓦 LED 燈具 |
| 企業永續報告 | 2016 年企業永續報告書建置 |

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

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

## 8.1 環安衛政策

### 2016 年達成之環安衛目標方案

| | |
|---|---|
| 企業永續報告 | 2015 年企業永續報告書建置 |
| 節能減碳 | 新設之停車場使用 LED 路燈 |
| 節能減碳 | 一、二期滅火器性能檢查 |

**環安衛政策**

| 一、符合法規與遵守對客戶承諾 | 二、節能減廢並協同廠商持續改善 | 三、善盡責任並推行低風險零災害 |
|---|---|---|

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

群聯藉由 ISO 14001 環境管理系統標準及 OHSAS 18001 職業安全衛生管理系統標準落實環安衛政策，由各部門推舉 1 位以上代表成立 ISO 委員會推動並建置系統，透過 PDCA（Plan, Do, Check, Action）管理機制持續改善組織內部管理制度，同時遵守當地環安衛法規、WEEE、RoHS、REACH、HF 以及客戶所提出之其他相關要求，執行環境保護及相關評估，對當地社區不具有重大潛在或實際負面影響，2016 年未曾因違反國際環保相關法規與自願性規約而被限制，拒絕或罰款等記錄。

bsi.
Certificate of Registration

bsi.
Certificate of Registration

### 能源管理政策

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

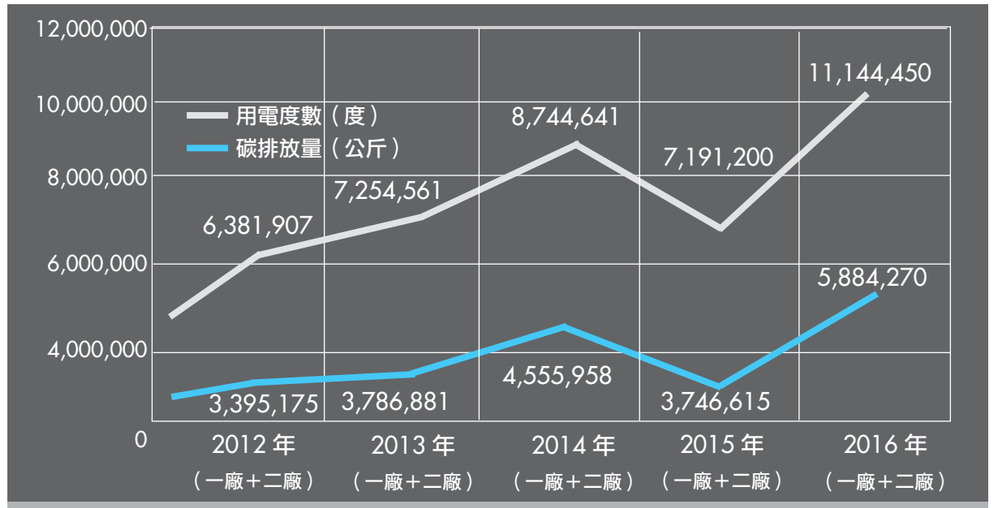
**冷氣空調**
- 各辦公室、會議室之冷氣空調，應保持適宜的溫度設定，人員離開時，應關閉冷氣空調
- 各工作場所之冷氣濾網應隨時保持清潔，以提昇冷氣空調運轉之效能

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

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

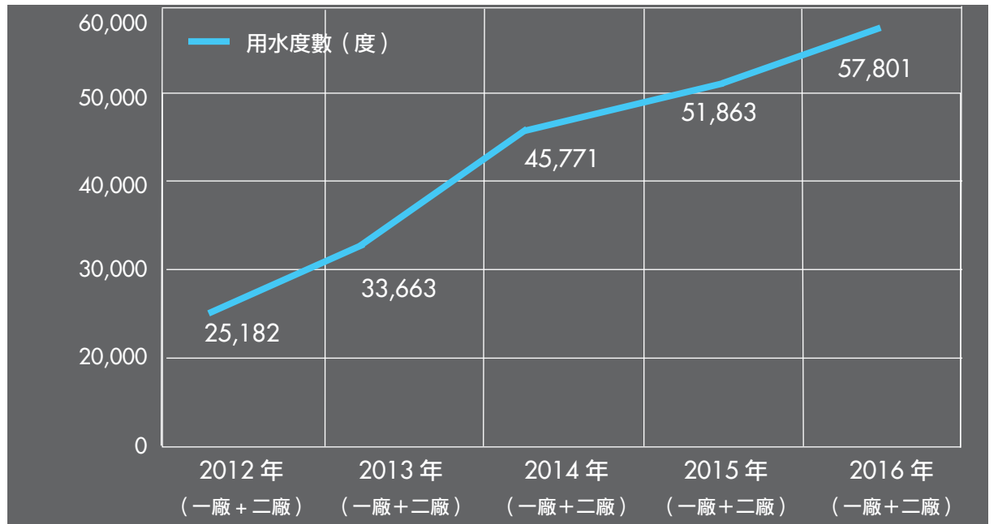
**運輸管理**
- 進行物流作業時以「併車」方式出車，有效利用運輸空間，提升運輸效率
- 每月定期計算派車次數，統計運輸所產生之碳排放，2016 年委外運輸產出 37,842 公斤 $CO_2e$

### 歷年用電度數與碳排放量




註一：2016 年採用 2015 年經濟部能源局公布電力排放係數為 0.528 公斤（$CO_2e$／度）
註二：2013、2014、2015、2016 年用電量增加主要原因在於合併一廠及二廠數據

### 歷年用水度數




註一：使用水源皆為廣源科技園區用水（自來水）
註二：2016 年用電量與用水量增加的主要原因在於員工人數逐年增長、空調用量增加、增設研發實驗室設備機台與研發測試電腦

### 2016 年直接與間接能源使用量

| 能源類型 | 能源用途 | 使用能源 | 使用量 | 百萬焦耳（MJ） |
|---|---|---|---|---|
| 直接能源 | 公務車 | 汽油 | 6,271.326 公升 | 204,546.133 MJ |
| | 緊急發電機 | 柴油 | 900 公升 | 31,612.518 MJ |
| 間接能源 | 全廠用電 | 電力 | 11,144,450 度 | 40,120,020 MJ |

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

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

### 化學品、噪音污染、廢棄物管制

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

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

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

### 2016 年廢棄塑膠包裝材料回收統計

總回收件數
736,949 件

### 廢棄物處理方式及總量

| 廢棄物類別 | | 處理方式 | 年度 | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
| 一般事業廢棄物 | 生活垃圾 | 焚化 | 每年約 60-75 噸 | | | | |
| | 資源回收 | 資源回收再利用 | 30.4 公噸 | 36.6 公噸 | 44 公噸 | 30 公噸 | 36.7 公噸 |
| | 廢棄物回收 | 資源回收再利用 | 28.5 公噸 | 30 公噸 | 40 公噸 | 15 公噸 | 70 公噸 |
| 有害事業廢棄物 | | 資源化或再利用 | 每年約 0-20 公斤 | | | | |

群聯產品為客製化、代工性質，售出產品之包裝物料，如紙類及塑膠類為資源垃圾，屬於環保署公告之一般廢棄物回收項目，產品使用者可自行分類後回收處理。此外，群聯也盡可能將仍堪用之物料全面進行資源回收，2016 年有針對廠商回貨之包裝材料（抗靜電盤）進行回收。

### 2016 年環保支出項目

| 環保支出項目 | 金額（新台幣） |
|---|---|
| 綠色採購 | 26,738,578,278 元 |
| 環境管理系統驗證費 | 39,863 元 |
| 環保教育訓練費用 | 125,901 元 |
| 飲水機、放流水、廢棄物清理相關費用 | 1,546,158 元 |
| 總環境支出費用 | 26,740,290,200 元 |

## 8.2 ISO 委員會

55 家
客戶 EICC /GeSI 衝突礦產調查

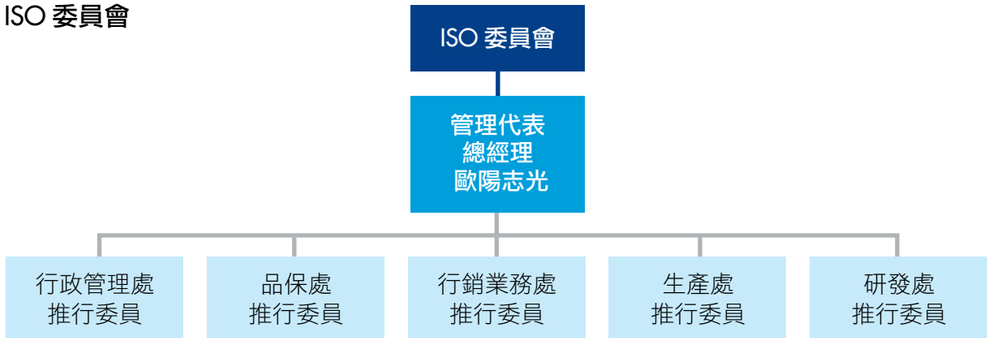
888 張
客戶綠色需求表單

163 家
現有廠商下載綠色文件平台

253 卷
綠色測驗卷

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

### ISO 委員會




### ISO 委員會權責與辦法：

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

### 處理議題

| NO | 2016 年處理議題 | 成果 |
|---|---|---|
| 1 | 55 家客戶 EICC/GeSI 衝突礦產調查 | 符合客戶需求 |
| 2 | 已處理客戶綠色需求表單 888 張 | 符合客戶需求 |
| 3 | 年度業務新人綠色法規開課與測驗 2 堂 | 符合設定目標 |
| 4 | 強化 GRM- 綠色法規瀏覽平台 | 主動蒐集法規與加強溝通 |
| 5 | 163 家現有廠商外部下載綠色文件平台 | 持續維護文件下載的及時性 |
| 6 | 綠色問卷測驗卷發出共 253 卷 | 符合設定目標 |

### 歷年綠色成果與績效

| 年度 | 歷年綠色成果與績效 |
|---|---|
| 2016 | 經常採購之廠商導入簡易 Material Composition Declaration Survey Form |
| | EICC Code of Conduct 種子成員受訓、EICC Kick off 會議 |
| 2015 | 2015 年 3 月舉辦 ISO 暨 CSR 新版標準說明會 |
| | 客戶需求回覆效率提升 - 廠商工作記錄表上線 |
| 2014 | 2013 年度企業永續報告書通過第三方驗證機構 BSI 查證 |
| | GRM 綠色法規系統平台改版 |
| | 建立綠色品質認可廠牌及認可廠商名冊及認可標準 |
| 2013 | 建立原物料綠色風險表 |
| | GRM 綠色法規系統平台改版 |
| 2012 | 環安衛管理方案：溫室氣體盤查（範疇 1+ 範疇 2=3,795 噸） |
| | 環安衛管理方案：協力廠副資材調查方案（綠色風險控管） |
| | 取得 Sony OEM GP 驗證 |
| 2011 | 環安衛管理方案：廠商環安衛合法性稽核（供應商 12 家、協力廠 8 家） |
| | 舉辦協力廠商（9 家）教育訓練：BSCI（Business Social Compliance Initiative, 企業社會責任準則）標準與稽核說明會 |
| | 協助協力廠推動並通過客戶 CSR 要求 |

### 溫室氣體盤查

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

盤查邊界範圍以苗栗全廠為主，由於群聯屬於研發與設計公司，並無生產製造設備，因此，2016年盤查結果以範疇二外購電力為主要溫室氣體排放源，佔總排放97.7%，而範疇一僅佔 2.3%，總排放為 6,022.55 公噸，遠低於環保署第二批法規管制固定燃燒年排放量 25,000 公噸二氧化碳當量，而範疇三 - 其他間接排放如員工通勤、垃圾清除、委外運輸等活動難以估計，未列入盤查及計算範疇。

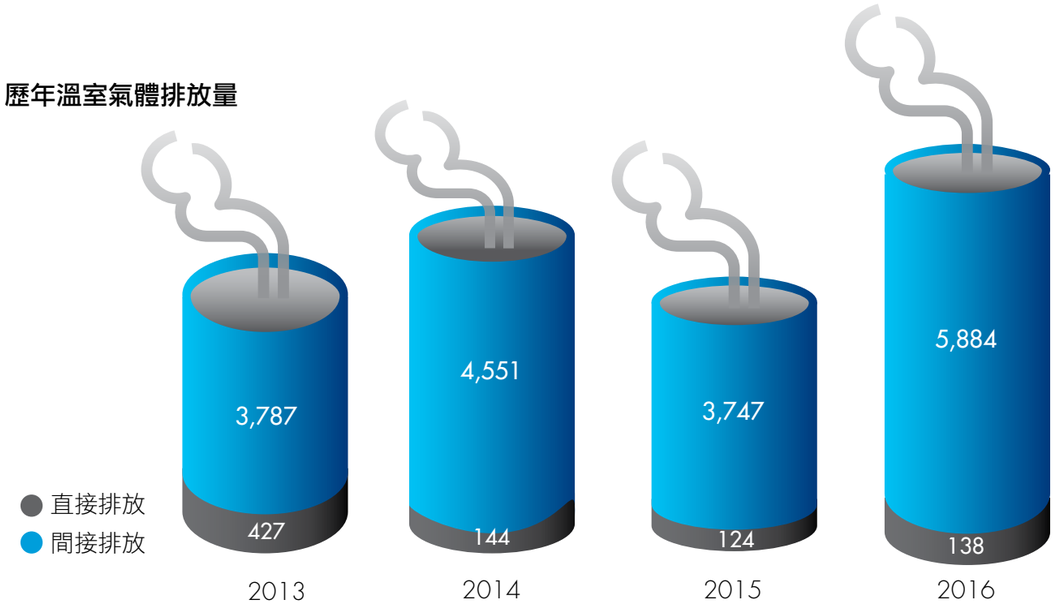
冰水主機使用環保冷媒 R134a，其臭氧破壞能力（Ozone depletion potential, ODP）為零，無破壞臭氧層的疑慮。而冰箱使用的冷媒型號為 R600a 及 R134a 皆為環保冷媒，群聯無排放任何破壞臭氧物質。

### 溫室氣體排放類型

### 2016 年溫室氣體排放量

| 溫室氣體 | 二氧化碳 $CO_2$ | 甲烷 $CH_4$ | 氧化亞氮 $N_2O$ | 氫氟碳化合物 HFCs | 全氟碳化物 PFCs | 六氟化硫 $SF_6$ | 總計 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 直接排放範疇一 | 93.54 | 44.32 | 0.43 | 0 | 0 | 0 | 138.28 |
| 間接排放範疇二 | 5,884.27 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5884.27 |
| 採用 2015 年電力排放係數為 0.528 公斤 $CO_2e$ ／度<br>單位：公噸 $CO_2e$ ／年 | | | | | | | 6022.55 |

**歷年溫室氣體排放量**




| 年度 | 2013 | | 2014 | | 2015 | | 2016 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 排放量 | 比例 | 排放量 | 比例 | 排放量 | 比例 | 排放量 | 比例 |
| 直接排放 範疇一 | 427 | 10% | 144 | 3% | 124 | 3% | 138 | 2% |
| 間接排放 範疇二 | 3,787 | 90% | 4,551 | 97% | 3,747 | 97% | 5,884 | 98% |
| 溫室氣體排放總量（公噸 $CO_2e$/ 年） | 4,214 | | 4,695 | | 3,871 | | 6,022 | |

2016 年範疇二較 2015 年增加的主要原因在於員工人數逐年增長、空調用量增加、增設研發實驗室設備機台與研發測試電腦

| 員工出差（公務車）產生之溫室氣體碳排量 | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 年度 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
| 二氧化碳 | 15.40 | 13.55 | 16.07 | 14.19 |
| 甲烷 | 0.14 | 0.12 | 0.12 | 0.11 |
| 氧化亞氮 | 0.44 | 0.39 | 0.48 | 0.42 |
| 總計 | 15.98 | 14.06 | 16.67 | 14.72 |

單位：公噸 $CO_2e$/ 年

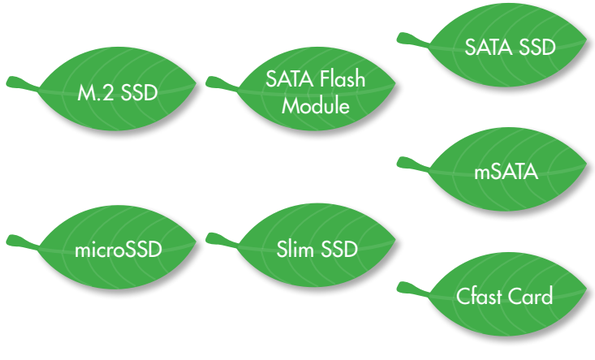
## 8.3 綠色產品

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

群聯產品（SD/PD/SATA）符合國際環保法規（如歐盟 WEEE 指令、 歐盟 RoHS 指令、中國 China RoHS 指令、歐盟 REACH-SVHC 等），將近 90% 的產品和包裝均標註環保資訊，其餘 10% 則因部分產品體積過小或散裝不便於標註相關資訊。2016 年未曾因違反國際產品及健康安全相關法規、產品及服務信息標籤法規或自願性規約而被限制，拒絕或罰款等記錄，亦無發生任何污染及洩漏事件。

bsi.
Certificate of Registration
QUALITY MANAGEMENT SYSTEM - ISO 9001:2008

**有助於提升能源使用效率之產品**




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

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

## 國際環保法規

## Sony 綠色夥伴

**Sony Green Partner**

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

## 綠色設計等級

| | |
|---|---|
| **綠色設計 G5 等級** | Sony GP<br>Sony OEM GP<br>Halogen Free<br>RoHS, WEEE, REACH |
| **綠色設計 G4 等級** | Sony GP<br>Sony OEM GP<br>RoHS, WEEE, REACH |
| **綠色設計 G3 等級** | Halogen Free<br>RoHS, WEEE, REACH |
| **綠色設計 G2 等級** | RoHS, WEEE, REACH |

## 綠色管理流程

| | |
|---|---|
| 綠色設計 | 研發單位依據客戶需求決定原物料及產品之綠色等級（G2, G3, G4, G5） |
| 綠色採購 | 供應商依研發單位要求等級進貨交付樣品及相關採購文件 |
| 綠色生產 | 協力廠商依研發單位要求等級進行生產與製程管控 |
| 綠色物流 | 倉庫入料依 GP 等級存放與管理 |
| 回收處理 | 無產品回收管道，僅協力廠交貨提供之托盤做回收 |
| 稽核評價 | 供應商與協力廠初次評鑑與年度稽核均會評等綠色管理項目 |

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

## 8.4 綠色供應鏈

**248 家** 供應商不使用危害物質保證回簽

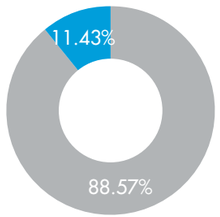
**36 家** 企業環保責任承諾書回簽

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

2013 年要求 192 家供應商簽署「不使用危害物質保證聲明」，現已有 248 家供應商回簽，將持續追蹤尚未回簽之供應商，並適時的提供協助與輔導。此外，目前僅針對電鍍製程及印刷電路板（Printed circuit board，PCB）之供應商回簽企業環保責任承諾書，截至 2016 年有 36 家供應商回簽。

88.57% 的長期合作供應商簽訂「品質暨採購合約」，其合約要求供應商需依照 EICC 電子行業公民聯盟行為準則，並逐年重新檢視供應商符合情況。

### 2016 年簽訂品質暨採購合約供應商




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

■ 已簽訂（248 家） ■ 未簽訂（32 家）

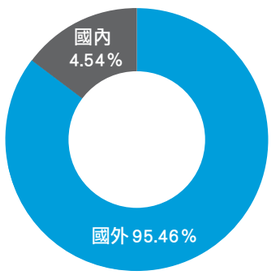
### 危害物質管理程序

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

透過綠色產品管理系統（Green Product Management, ezGPM）與供應商緊密配合，確認各階段所需之審驗文件是否符合規定，透過線上平台即時了解最新環保法規及綠色產品規範，有效進行綠色供應鏈管理、文件追蹤及雙向溝通，杜絕任何含有禁限用化學物質之零組件。已上線廠商（衛星廠）已有 130 家 （協力廠 17 家，其餘為供應商）。

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

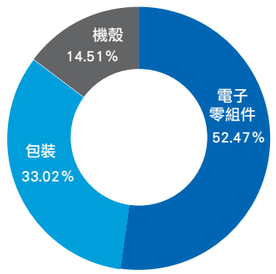
### 採購金額比例




**採購政策**

因應地域性、配合度、時效性及產品屬性考量，故採用台灣之供應商家數較多。

### 原物料重量與比例




原物料重量與比例

| 原物料 | 重量 |
|---|---|
| 電子零組件 | 105.75 公噸 |
| 包裝 | 66.55 公噸 |
| 機殼 | 29.25 公噸 |
| 總計 | 201.55 公噸 |

採購金額比例之計算原以供應商所在地（2015 年）修改為物料製造地（2016 年），原因為修改統計基準。

# 9 傳遞善念

9.1 慈善捐款
9.2 關懷當地社區
9.3 重視弱勢族群

# 9 傳遞善念

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

## 9.1 慈善捐款

新台幣 988 萬 學術類捐款總額

新台幣 665 萬 社會類捐款總額

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

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

## 歷年協助對象與內容

| 年度 | 協助對象 | 協助內容 |
|---|---|---|
| 2016 | 交大思源、台大學術發展基金會、時代基金會、華聚產業基金會、竹銘教學基金會、國家文化藝術基金會、新竹市企經會、紫牛創業協會等 | 捐助籌備各項活動及講座，凝聚產、官、學、研力量，促進跨產業及跨世代交流 |
| | 交大、清大、新竹教大、台大、中山大學等 | 產學交流，贊助各項活動及研討會<br>捐助大學及學生社團，提供獎助學金，鼓勵學生參與公益、藝文展演及促進國際交流 |
| | 馬偕醫院、兒福聯盟、家扶、心路、自閉症協進會、博幼社福基金會、伊甸、新苗、早產兒、華山、幼安教養院、聖家啟智中心等 | 捐助各社福團體，充實設施及經費、補助兒童多元療育服務，以行動支持關懷獨居老人送愛到府、補助疾病防治篩檢及宣導 |
| 2015 | 臺大醫院社會服務暨急難救助基金 | 捐助早期療育整建計畫 300 萬元及提供八仙塵爆燒燙患者使用之醫療器材 |
| | 內政部警政署刑事警察局、新竹縣政府警察局、苗栗縣警察之友會 | 捐贈警政署刑事局網路犯罪偵查硬體設備、捐贈警察局巡邏車、捐助警友會，支持防範犯罪、肯定警察同仁維護社會治安辛勞 |
| | 苗栗縣政府、新竹市政府 | 贊助苗栗縣培育優秀運動選手及身障運動會活動、贊助新竹市辦理博覽會 |
| | 時代基金會、交大思源、華聚產業基金會、竹銘教學基金會、新竹市企經會、紫牛創業協會、自動化科技學會 | 捐助籌備各項活動及講座，凝聚產、官、學、研力量，促進跨產業及跨世代交流 |
| | 交大、清大、新竹教大、北醫大、國體大、政大、台大等 | 產學交流，贊助各項活動及研討會<br>捐助大學及學生社團，提供獎助學金，鼓勵學生參與公益、藝文展演及促進國際交流 |
| | 兒福聯盟、全民健康、家扶、心路、博幼、伊甸、新苗、早產兒、華山、肝病防治基金會、幼安教養院、聖家啟智中心 | 捐助各社福團體，充實設施及經費、補助兒童多元療育服務，以行動支持關懷獨居老人送愛到府、補助疾病防治篩檢及宣導 |

### 演講的目的，是宣揚群聯的理念和文化

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

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

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

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

資料來源：經理人◎ CEO 講堂－求生意志，比策略更強悍！

## 2016 年學術類捐款總額

| 類別 | 捐贈對象 | 合計（新台幣） |
|---|---|---|
| 學術 | 財團法人交大思源基金會 | 2,500,000 |
| | 財團法人國立台灣大學學術發展基金會 | 1,500,000 |
| | 國立交通大學 | 1,414,000 |
| | 財團法人時代基金會 | 1,336,000 |
| | 國立清華大學 | 670,000 |
| | 財團法人竹銘教學基金會 | 425,200 |
| | 財團法人國家文化藝術基金會 | 400,000 |
| | 財團法人山城友愛人文基金會 | 300,000 |
| | 台灣紫牛創業協會 | 300,000 |
| | 財團法人華聚產業共同標準推動基金會 | 200,000 |
| | 國立新竹教育大學 | 180,000 |
| | 苗栗縣竹南國民小學 | 120,000 |
| | 中華民國愛自造者學習協會 | 100,000 |
| | 中華民國科技管理學會 | 100,000 |
| | 國立中山大學 | 80,000 |
| | 明新科技大學 | 60,000 |
| | 銘傳大學 | 60,000 |
| | 國立台灣大學 | 60,000 |
| | 財團法人肝病防治學術基金會 | 34,397 |
| | 新竹市企業經理協會 | 30,000 |
| | 財團法人國立成功大學文教基金會 | 14,500 |
| 學術類捐款總額 | | 9,884,097 |

## 2016 年社會類捐款總額

| 類別 | 捐贈對象 | 合計（新台幣） |
|---|---|---|
| 社會 | 馬偕紀念醫院新竹分院 | 1,800,000 |
| | 苗栗縣警察之友會 | 800,000 |
| | 財團法人中華民國兒童福利聯盟文教基金會 | 579,000 |
| | 財團法人臺北市失親兒福利基金會 | 500,000 |
| | 財團法人台灣兒童暨家庭扶助基金會新竹分事務所 | 424,000 |
| | 財團法人台灣兒童暨家庭扶助基金會苗栗分事務所 | 299,000 |
| | 財團法人博幼社會福利基金會 | 289,000 |
| | 財團法人台灣早產兒基金會 | 289,000 |
| | 財團法人心路社會福利基金會 | 271,000 |
| | 財團法人苗栗縣私立幼安教養院 | 239,000 |
| | 新竹縣警察之友會 | 200,000 |
| | 財團法人華山社會福利慈善事業基金會 | 189,000 |
| | 財團法人伊甸社會福利基金會 | 189,000 |
| | 苗栗縣自閉症協進會 | 166,000 |
| | 財團法人天主教會新竹教區附設苗栗縣私立聖家啟智中心 | 129,000 |
| | 保二總隊警友會 | 125,000 |
| | 財團法人苗栗縣私立新苗發展中心 | 121,000 |
| | 財團法人全民健康基金會 | 40,000 |
| 社會類捐款總額 | | 6,649,000 |

## 9.2 關懷當地社區

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

### 2011 年 -2016 年長期關懷與協助對象

| 項目 | 協助團體 | 關懷對象 |
|---|---|---|
| 1 | 苗栗縣新苗智能發展中心 | 15 歲以上之心智、自閉、多重、失智症及唐氏症等 |
| 2 | 苗栗縣私立聖家啟能中心 | 0 ～ 6 歲提供發展遲緩兒早期療育與復健 |
| 3 | 心路社會福利基金會 | 0 歲以上發展遲緩及障礙兒童 |
| 4 | 苗栗縣私立幼安教養院 | 0 ～ 60 歲以上，以智能障礙及多重障礙 |
| 5 | ( 伊甸 ) 新竹市啟能生活照顧中心 | 年滿 15 歲至 64 歲，領有身心障礙手冊 |
| 6 | 苗栗縣自閉症協進會 | 學齡前自閉症障礙類或其他心智障礙類兒童 |
| 7 | 新竹 / 苗栗家扶中心 | 關懷弱勢兒童及其家庭 |
| 8 | 新竹 / 苗栗兒童福利聯盟 | 兒童福利倡導 / 研究 / 服務 |
| 9 | 財團法人博幼社會福利基金會 | 經濟弱勢家庭之國中、小學童 |
| 10 | 財團法人台灣早產兒基金會 | 早產兒 |
| 11 | 華山基金會 | 老人服務 |

### 早產兒基金會

群聯長期與當地社區互動與溝通，了解到在竹苗當地醫院有早產兒醫療設備與資源的問題需求。一般在懷孕過程中，早產發生率佔所有懷孕的 8 ～ 10%，且佔新生兒死亡的 80%，同時，也伴隨著許多潛在問題，例如，早產兒需要靠呼吸器維持呼吸，或患有高黃疸血症、敗血症、呼吸道等疾病。

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

## 9.3 重視弱勢族群

為了支持弱勢團體自立，特於公司七樓餐廳設立了義賣專區，弱勢團體能不定期駐廠愛心義賣、活動宣導以及募款，而員工們也都展現將善念傳遞出去的理念，全力支持與配合，每次義賣都能獲得員工的熱烈迴響。2016 年度愛心義賣場次共 25 場！

| 義賣團體 | 義賣品項 |
|---|---|
| 苗栗縣新苗智能發展中心 | 食品 & 生活用品 |
| 華山基金會 | 食品、用品及募集年節關懷禮 |
| 苗栗縣私立華嚴啟能中心 | 盆栽、吊飾、生活用品 |
| 苗栗縣私立幼安教養院 | 食品、月餅 & 生活用品 |
| 苗栗縣自閉症協進會 | 食品 & 生活用品 |
| 台北市失親兒福利基會 | 籌募獎助學金、食品 |
| 聖家啟智中心 | 食品、手工水餃、生活用品 |
| 心路社會福利基金會 | 募集存錢筒、食品、生活用品 |
| 新竹家扶中心 | 籌募獎助學金、水果、生活用品 |

## 2016 年度二手物資募集捐贈

| 捐贈對象 | 募集物資 |
|---|---|
| 聖家啟智中心 | 二手物資及發票 |
| 幼安教養院 | 二手衣物 |
| 新苗發展中心 | 二手物資 |
| 華山基金會 | 二手物資 |
| 苗栗家扶中心 | 二手物資 |
| 台北市失親兒福利基會 | 二手物資 |

在廠內更設置固定愛心發票箱、二手物資募集區，舉凡衣物、書藉、生活用品…等堪用的物資，皆是我們收集的標的。目標為每年捐贈 5 次以上。

群聯於 2016 年舉辦群聯愛無限家庭日暨慈善路跑活動，現場超過 2200 名員工、眷屬及當地民眾參與盛況。活動當天邀請共計十家慈善團體到場，參與舞台演出並提供攤位進行義賣、小額募款活動，現場由群聯拋磚引玉捐款資助並主持募款作業，希望藉此活動增加慈善團體曝光度，讓民眾更有機會瞭解、幫助他們，也期望行善變成一種習慣，讓社會處處充滿溫暖與愛心。

## 心路專區

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

### 音樂治療

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

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

### 群聯電子的創業故事－饅頭理論

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

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

資料來源：為自己爭氣－群聯電子十年 318 億元的創業故事

## 專有名詞詞彙表

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

## GRI G4 Guideline 指標項目對照表
### 一般標準揭露

| 策略與分析 | | 揭露章節 | 頁碼 |
|---|---|---|---|
| G4-1 | 提供組織最高決策者的聲明 | 2 董事長的話 | 004 |
| G4-2 | 描述關鍵衝擊、風險及機會 | 4.3 經營挑戰<br>5.5 風險管理 | 026<br>041 |
| 組織概況 | | 揭露章節 | 頁碼 |
| G4-3 | 組織名稱 | 1 關於永續報告 | 002 |
| G4-4 | 主要品牌、產品和服務 | 4.1 商業模式 | 017 |
| G4-5 | 組織總部位置 | 1 關於永續報告 | 002 |
| G4-6 | 組織營運所在國家數量及國家名 | 4.2 全球運籌 | 023 |
| G4-7 | 所有權性質與法律形式 | 4 認識群聯 | 013 |
| G4-8 | 組織所提供服務的市場 | 4.2 全球運籌 | 023 |
| G4-9 | 組織規模 | 4 認識群聯 | 013 |
| G4-10 | 員工總數 | 4 認識群聯 | 013 |
| G4-11 | 受集體協商協定保障之總員工數比例 | 群聯無成立工會 | |
| G4-12 | 組織的供應鏈 | 4 認識群聯 | 013 |
| G4-13 | 報告期間有關組織規模、結構、所有權或供應鏈的任何重大變化 | 無重大改變 | |
| G4-14 | 組織是否具有因應之預警方針或原則 | 8 環境責任 | 070 |
| G4-15 | 經組織簽署認可，而由外部所制定的經濟、環境與社會規章、原則或其他倡議 | 無相關情事 | |
| G4-16 | 組織參與的公協會和國家或國際性倡議組織的會員資格 | 4 認識群聯 | 013 |
| 鑑別重大考量面與邊界 | | 揭露章節 | 頁碼 |
| G4-17 | 組織合併財務報表或等同文件所包含的所有實體 | 4 認識群聯 | 013 |
| G4-18 | 界定報告內容和考量面邊界的流程 | 1 關於永續報告 | 002 |
| G4-19 | 所有在界定報告內容過程中所鑑別出的重大考量面 | 3 利害關係人溝通 | 007 |
| G4-20 | 針對每個重大考量面，說明組織內部在考量上的邊界 | 3 利害關係人溝通 | 007 |
| G4-21 | 針對每個重大考量面，說明組織外部在考量上的邊界 | 3 利害關係人溝通 | 007 |
| G4-22 | 對先前報告書中所提供之任何資訊有進行重編的影響及原因 | 無重編 | |
| G4-23 | 和先前報告期間相比，在範疇與考量面邊界上的顯著改變 | 無顯著改變 | |
| G4-24 | 組織進行議和的利害關係人群體 | 3 利害關係人溝通 | 007 |
| G4-25 | 就所議和的利害關係人，說明鑑別與選擇的方法 | 3 利害關係人溝通 | 007 |
| G4-26 | 與利害關係人議和的方式，包含依不同利害關係群體及型式的議合頻率 | 5.1 董事會與監察人 | 035 |
| G4-27 | 經由利害關係人議合所提出之關鍵議題與關注事項，以及組織如何回應這些關鍵議題與關注事項 | 3 利害關係人溝通 | 007 |
| 報告書基本資料 | | 揭露章節 | 頁碼 |
| G4-28 | 所提供資訊的報告期間 | 1 關於永續報告 | 002 |
| G4-29 | 上一次報告的日期 | 2015 年 | |
| G4-30 | 報告週期 | 每年 | |
| G4-31 | 可回答報告或內容相關問題的聯絡人 | 1 關於永續報告 | 002 |
| G4-32 | 組織選擇的「依循」選項 | 1 關於永續報告 | 002 |
| G4-33 | 說明組織為報告尋求外部保證／確信的政策與現行做法 | 1 關於永續報告 | 002 |
| 治理 | | 揭露章節 | 頁碼 |
| G4-34 | 組織的治理結構 | 5 公司治理 | 034 |
| G4-35 | 最高治理機構針對經濟、環境和社會議題，授權委任給高階管理階層與其他員工的流程 | 5 公司治理 | 034 |
| G4-36 | 組織是否任命經營管理階層負責經濟、環境和社會議題，並是否直接向最高治理機構報告 | 3 利害關係人溝通 | 007 |
| G4-37 | 利害關係人與最高治理機構在經濟、環境和社會議題上諮詢的流程 | 3 利害關係人溝通 | 007 |
| G4-38 | 按分類，說明最高治理機構及其委員會的組成 | 5 公司治理 | 034 |
| G4-39 | 最高治理機構的主席是否亦為經營團隊成員 | 5.1 董事會與監察人 | 035 |
| G4-40 | 最高治理機構及其委員會之提名與遴選流程，以及最高治理機構成員提名及遴選的準則 | 5 公司治理 | 034 |
| G4-41 | 最高治理機構如何確保避免及管理利益衝突之流程，及是否有向利害關係人揭露利益衝突 | 3 利害關係人溝通 | 007 |
| G4-42 | 最高治理機構與高階管理階層，在發展、核准與更新組織之宗旨、價值或願景、策略、政策，以及與經濟、環境與社會衝擊相關之目標上的角色 | 5.1 董事會與監察人 | 035 |
| G4-43 | 為發展與提升最高治理機構在經濟、環境和社會議題上的整體知識所採取的措施 | 5 公司治理 | 034 |
| G4-44 | 最高治理機構在經濟、環境和社會議題表現的評量流程 | 5 公司治理 | 034 |
| G4-45 | 最高治理機構於鑑別與管理經濟、環境與社會產生之衝擊、風險和機會所扮演的角色 | 1 關於永續報告 | 002 |
| G4-46 | 最高治理機構在檢視組織針對經濟、環境和社會議題風險管理流程之有效性上的角色 | 3 利害關係人溝通 | 007 |

## 一般標準揭露

| 治理 | | 揭露章節 | 頁碼 |
|---|---|---|---|
| G4-47 | 最高治理機構在檢視針對經濟、環境和社會衝擊、風險與機會之頻率 | 3 利害關係人溝通 | 007 |
| G4-48 | 最高層級委員會或職位，其職責為正是檢視及核准組織永續性報告書，並確保已涵蓋所有重大考量面 | 1 關於永續報告 | 002 |
| G4-49 | 最高治理機構溝通重要關鍵議題的程序 | 5 公司治理 | 034 |
| G4-50 | 最高治理機構溝通之重要關鍵議題的性質和總數，以及後續所採取的處理和解決機制 | 3 利害關係人溝通 | 007 |
| G4-51 | 按分類，說明最高治理機構和高階管理階層的薪酬政策 | 5.4 薪酬委員會 | 040 |
| G4-52 | 薪酬決定的流程 | 5.4 薪酬委員會 | 040 |
| G4-53 | 適用時，如何尋求利害關係人意見並將其意見與薪酬結合，包括對薪酬政策和提案之投票結果 | 5.4 薪酬委員會 | 040 |
| G4-54 | 在主要營運據點的每個國家中，組織中薪酬最高個人之年度總收入與組織在該國其他員工 ( 不包括該薪酬最高個人 ) 年度總收入之中位數的比率 | 本公司不揭露 | |
| G4-55 | 在主要營運據點的每個國家中，組織中薪酬最高個人年度總收入增加之百分比與組織在該國其他員工 ( 不包括該薪酬最高個人 ) 年度總收入增加百分比之中位數的比率 | 本公司不揭露 | |
| 倫理與誠信 | | 揭露章節 | |
| G4-56 | 組織之價值、原則、標準和行為規範，如行為準則和倫理守則 | 5.3 誠信經營 | 039 |
| G4-57 | 對倫理與合法行為徵詢意見及組織誠信相關事務之內部機制，如服務專線或諮詢專線 | 5.3 誠信經營 | 039 |
| G4-58 | 對於舉報有違倫理或不合法行為及組織誠信相關問題的內、外部機制，如透過直屬管理向上報告、舉報機制或是專線 | 5.3 誠信經營 | 039 |

## 特定標準揭露

揭露程度表示說明：● 完整揭露；◐ 部分揭露；○未揭露

| 經濟績效指標 | | 揭露程度 | 揭露章節 | 頁碼 |
|---|---|---|---|---|
| EC1 | 組織所產生及分配的直接經濟價值 | ● | 4.1 商業模式 | 017 |
| EC2 | 氣候變遷對組織活動所產生的財務影響及其他風險與機會 | ● | 2016 年未針對氣候變遷進行機會與風險評估 | |
| EC3 | 組織確定福利計畫義務的涵蓋範圍 | ● | 7.3 薪資福利 | 056 |
| EC4 | 自政府取得之財務補助 | ● | 群聯電子在 2016 年符合「促進產業升級條例第 9 條」以及「產業創新條例第 10 條」財政補貼條件 | |
| EC5 | 在重要營運據點，不同性別的基層人員之標準薪資與當地最低薪資的比例 | ○ | 本公司未揭露 | |
| EC6 | 在重要營運據點，僱用當地居民為高階管理階層的比例 | ◐ | 7.1 員工概況 | 049 |
| EC7 | 基礎設備的投資與支援服務的發展及衝擊 | ● | 9 傳遞善念 | 086 |
| EC8 | 顯著的間接經濟衝擊包括衝擊的程度 | ● | 9 傳遞善念 | 086 |
| EC9 | 於重要營運據點，採購支出來自當地供應商的比例 | ● | 8.4 綠色供應鏈 | 084 |
| 環境績效指標 | | 揭露程度 | 揭露章節 | 頁碼 |
| EN1 | 依種類及處理方法劃分之廢棄物量 | ● | 8.1 環安衛政策 | 072 |
| EN2 | 使用再生原物料的百分比 | ○ | 本公司未揭露 | |
| EN3 | 組織內部的能源消耗量 | ● | 8.1 環安衛政策 | 072 |
| EN4 | 組織外部的能源消耗量 | ● | 8.1 環安衛政策 | 072 |
| EN5 | 能源密集度 | ● | 8.1 環安衛政策 | 072 |
| EN6 | 減少能源的消耗 | ◐ | 8.1 環安衛政策 | 072 |
| EN7 | 降低產品和服務的能源需求 | ◐ | 8.1 環安衛政策 | 072 |
| EN8 | 依來源劃分的總取水量 | ● | 8.1 環安衛政策 | 072 |
| EN9 | 因取水而受顯著影響的水源 | ● | 群聯無製造行為且未設置生產線，無製程有害廢水，各項環境指標依法定期進行檢測或申報，以避免污染廠區週邊之環境品質，因此對水源無重大影響 | |
| EN10 | 水資源回收及再利用的百分比及總量 | ● | 8.1 環安衛政策 | 072 |
| EN11 | 組織所擁有、租賃、管理的營運據點或其鄰近地區位於環境保護區或其他高生物多樣性價值的地區 | ● | 群聯苗栗廠房位於工業園區內，並無位於環境敏感區或生態保育區 | |
| EN12 | 描述組織的活動、產品及服務，對保護區或其他高生物多樣性價值的地區在生物多樣性方面的顯著衝擊 | ● | 群聯苗栗廠房位於工業園區內，並無位於環境敏感區或生態保育區 | |
| EN13 | 受保護或復育的棲息地 | ● | 群聯苗栗廠房位於工業園區內，並無位於環境敏感區或生態保育區 | |
| EN14 | 依頻臨絕種風險的程度，說明受組織營運影響的棲息地中，已被列入 IUCN 紅色名錄及國家保護名錄的物種總數 | ● | 群聯苗栗廠房位於工業園區內，並無位於環境敏感區或生態保育區 | |
| EN15 | 直接溫室氣體排放 ( 範疇一 ) | ● | 8.2 ISO 委員會 | 077 |

| 環境績效指標 | | 揭露程度 | 揭露章節 | 頁碼 |
|---|---|---|---|---|
| EN16 | 能源間接溫室氣體排放量 ( 範疇二 ) | ● | 8.2 ISO 委員會 | 077 |
| EN17 | 其他間接溫室氣體排放量 ( 範疇三 ) | ● | 8.2 ISO 委員會 | 077 |
| EN18 | 溫室氣體排放強度 | ● | 8.2 ISO 委員會 | 077 |
| EN19 | 減少溫室氣體的排放量 | ● | 8.1 環安衛政策 | 072 |
| EN20 | 臭氧層破壞物質 (ODS) 的排放 | ● | 8.2 ISO 委員會 | 077 |
| EN21 | 氮氧化物、硫氧化物和其他顯著氣體的排放 | ● | 8.2 ISO 委員會 | 077 |
| EN22 | 依水質及排放目的地所劃分的總排水量 | ● | 8.1 環安衛政策 | 072 |
| EN23 | 按類別及處置方法劃分的廢棄物總重量 | ● | 8.1 環安衛政策 | 072 |
| EN24 | 嚴重洩漏的總次數及總量 | ● | 2016 年無重大洩漏事件發生 | |
| EN25 | 受組織運輸、輸入、輸出被「巴塞爾公約」附錄 I、II、III、VII 視為有害廢棄物的物質之重量，以及運往國外的百分比 | ● | 無境外運輸，廢電子零組件及下腳料最終處置為資源化或再利用<br>8.1 環安衛政策 | 072 |
| EN26 | 受組織放流水及其他 ( 地表 ) 逕流排放而顯著影響的水體及相關棲息地的特性、面積、保護狀態及生物多樣性價值 | ● | 群聯無製造行為且未設置生產線，無製程有害廢水，各項環境指標依法定期進行檢測或申報，以避免污染廠區週邊之環境品質 | |
| EN27 | 降低產品和服務對環境衝擊的程度 | ◐ | 8.2 ISO 委員會<br>8.3 綠色產品 | 077<br>081 |
| EN28 | 按類別說明回收已售出之產品及產品之包裝材料的百分比 | ◐ | 8.1 環安衛政策 | 072 |
| EN29 | 違反環境法律和法規被處巨額罰款的金額，以及所受罰款以外之制裁的次數 | ● | 2016 年無違反環保法令相關罰款 | |
| EN30 | 為組織營運而運輸產品、其他商品、原料以及員工交通所產生的顯著環境衝擊 | ● | 8.1 環安衛政策 | 072 |
| EN31 | 按類別說明總環保支出及投資 | ● | 8.1 環安衛政策 | 072 |
| EN32 | 採用環境標準篩選新供應商的比例 | ● | 8.4 綠色供應鏈 | 084 |
| EN33 | 供應鏈對環境的顯著實際或淺在負面影響，以及所採取的行動 | ● | 8.4 綠色供應鏈 | 084 |
| EN34 | 經由正式申訴機制立案、處理和解決的環境衝擊申訴之數量 | ● | 2016 年無環境衝擊申訴立案 | |
| 勞工實務與尊嚴勞動績效指標 | | 揭露程度 | 揭露章節 | 頁碼 |
| LA1 | 按年齡組別、性別及地區劃分新進員工和離職員工總數及比例 | ● | 7.1 勞工概況 | 049 |
| LA2 | 按重要營運據點劃分，只提供給全職員工 ( 不包括臨時或兼職員工 ) 的福利 | ● | 7.3 薪資福利 | 056 |
| LA3 | 按性別劃分，育嬰假後復職和留任的比例 | ● | 7.1 員工概況 | 049 |
| LA4 | 是否在集體協商中具體說明有關重大營運變化的最短預告期 | ● | 7.2 勞工政策 | 054 |
| LA5 | 在正式的勞工健康與安全管理委員會中，協助監督和建議職業健康與安全相關規劃的勞方代表比例 | ● | 7.6 職場健康與安全 | 067 |
| LA6 | 按地區和性別劃分的工傷類別、工傷頻率、職業病、損失日數比例及缺勤率，以及因公死亡事故總數 | ● | 7.6 職場健康與安全 | 067 |
| LA7 | 與其職業有關之疾病高發生率與高風險的勞工 | ● | 7.6 職場健康與安全 | 067 |
| LA8 | 工會正式協議中納入健康與安全相關議題 | ● | 群聯無成立工會，但在勞資會議上有提出健康與安全相關議題 | |
| LA9 | 按性別和員工類別劃分，每名員工每年接受訓練的平均時數 | ● | 7.4 培育與教育 | 062 |
| LA10 | 加強員工的持續受聘能力以及協助員工管理職業退休生涯的職能管理及終生學習計畫 | ● | 7.4 培育與教育 | 062 |
| LA11 | 按性別和員工類別劃分，接受定期績效及職業發展檢視的員工比例 | ● | 7.3 薪資福利 | 056 |
| LA12 | 按性別、年齡層、少數族群及其他多元化指標劃分，公司治理組織成員和各類員工的組成 | ● | 5.1 董事會與監察人<br>7.1 員工概況 | 035<br>049 |
| LA13 | 按員工類別和重要營運據點劃分，女男基本薪資和報酬比率 | ○ | 本公司未揭露 | |
| LA14 | 針對新供應商使用勞工實務準則篩選的比例 | ● | 8.4 綠色供應鏈 | 084 |
| LA15 | 供應鏈對勞工實務有顯著實際或潛在的負面衝擊以及所採取的行動 | ● | 2016 年未進行 | |
| LA16 | 經由正式申訴機制立案、處理和解決的勞工實務申訴的數量 | ● | 2016 年無與勞工實務相關之申訴案件<br>7.5 員工溝通 | 065 |
| 人權績效指標 | | 揭露程度 | 揭露章節 | 頁碼 |
| HR1 | 載有人權條款或已進行人權篩選的重要投資協定及合約的總數及百分比 | ● | 未包含人權條款，僅有符合當地法規要求 | |
| HR2 | 員工接受營運相關人權政策的訓練總時數，以及受訓練員工的百分比 | ● | 2016 年未進行人權相關訓練 | |
| HR3 | 歧視事件的總數，以及組織所採取的改善行動 | ● | 2016 年無相關事件發生<br>7.2 勞工政策 | 054 |
| HR4 | 已鑑別為可能違反或嚴重危及結社自由及集體協商的營運據點或供應商，以及保障這些權力所採取的行動 | ● | 7.2 勞工政策 | 054 |
| HR5 | 已發現具有嚴重使用童工風險的營運據點和供應商，以及採取有助於杜絕使用童工的行動 | ● | 7.2 勞工政策 | 054 |

| 人權績效指標 | | 揭露程度 | 揭露章節 | 頁碼 |
|---|---|---|---|---|
| HR6 | 已發現具有嚴重強迫或強制勞動事件風險的營運據點和供應商，以及有助於減少任何形式的強迫或強制勞動的行動 | ● | 7.2 勞工政策<br>8.4 綠色供應鏈 | 054<br>084 |
| HR7 | 保全人員在營運相關的人權政策方面接受訓練的百分比 | ● | 2016 年未進行保全人員人權相關訓練 | |
| HR8 | 涉及侵害原住民權利的事件總數，以及組織所採取的行動 | ● | 2016 年無相關情事發生 | |
| HR9 | 接受人權檢視或衝擊評估的營運據點的總數和百分比 | ● | 7.2 勞工政策 | 049 |
| HR10 | 針對新供應商使用人權準則篩選的比例 | ● | 2016 年未進行 | |
| HR11 | 供應鏈對人權有顯著實際或潛在負面的衝擊以及所採取的行動 | ● | 2016 年未進行 | |
| HR12 | 經由正式申訴機制立案、處理和解決的人權問題申訴的數量 | ● | 2016 年無與人權相關之申訴案件<br>7.5 員工溝通 | 065 |
| **社會績效指標** | | **揭露程度** | **揭露章節** | **頁碼** |
| SO1 | 營運據點中，已執行當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的據點之百分比 | ● | 9.2 關懷當地社區 | 090 |
| SO2 | 對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運據點 | ● | 群聯的營運活動均依當地法規規定執行環境保護及相關評估，對當地社區不具有重大潛在或實際負面影響 | |
| SO3 | 已進行貪腐風險評估的營運據點總數及百分比，以及所鑑別出的顯著風險 | ● | 2016 年無進行貪腐風險分析 | |
| SO4 | 反貪腐政策和程序的溝通及訓練 | ● | 無相關情事 | |
| SO5 | 已確認的貪腐事件及採取的行動 | ● | 無相關情事 | |
| SO6 | 按國家和接受者 / 受益者分類的政治獻金總值 | ● | 無相關情事 | |
| SO7 | 涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律訴訟之總數及其結果 | ● | 無相關情事 | |
| SO8 | 違反法規被處巨額罰款的金額，以及所受罰款以外之制裁的次數 | ● | 2016 年無違反法規相關罰款 | |
| SO9 | 針對新供應商使用社會衝擊標準篩選的比例 | ● | 2016 年未進行 | |
| SO10 | 供應鏈對社會的顯著實際或潛在負面衝擊以及所採取的行動 | ● | 2016 年未進行 | |
| SO11 | 經由正式申訴機制立案、處理和解決的社會衝擊申訴的數量 | ● | 2016 年無發生對當地社區造成重大負面衝擊之情事，亦無接獲當地環保部門、周邊社區或社會團體的投訴或抱怨 | |
| **產品責任績效指標** | | **揭露程度** | **揭露章節** | **頁碼** |
| PR1 | 為改善健康和安全而進行衝擊評估的主要產品和服務類別之比例 | ● | 8.3 綠色產品 | 081 |
| PR2 | 依結果分類，違反有關產品和服務在其生命週期內之健康與安全性衝擊的法規和自願性準則的事件總數 | ● | 8.3 綠色產品 | 081 |
| PR3 | 依組織資訊與標示程序所劃分的產品與服務資訊種類，以及需要符合此種資訊規定的重要產品及服務類別的百分比 | ● | 8.3 綠色產品 | 081 |
| PR4 | 依結果類別劃分，違反商品與服務資訊標示的法規及自願性規範之事件數量 | ● | 2016 年無違反產品與服務資訊標示相關法規之事件發生 | |
| PR5 | 客戶滿意度調查的結果 | ● | 4.5 客戶關係管理 | 030 |
| PR6 | 禁止或有爭議產品的銷售 | ● | 無相關情事 | |
| PR7 | 依結果類別劃分，違反有關行銷推廣 ( 包括廣告、推銷及贊助 ) 的法規及自願性準則的事件總數 | ● | 群聯無制定審查市場行銷的機制或計畫，亦無任何違規紀錄<br>5.3 誠信經營 | 030 |
| PR8 | 經證實與侵犯顧客隱私權或遺失顧客資料有關的投訴次數 | ● | 2016 年無相關客訴發生<br>4.5 客戶關係管理 | 030 |
| PR9 | 因產品與服務的提供與使用而違反法律和規定被處巨額罰款的金額 | ● | 2016 年無違反產品及服務有關法規事件<br>3 利害關係人溝通 | 007 |

## 聯合國全球盟約對照表

| 類別 | 十項原則 | 報告書相關章節 | 頁碼 |
|---|---|---|---|
| 人權 | 在企業影響所及的範圍內，支持並尊重國際人權 | 7.2 勞工政策 | 054 |
| | 企業應確保公司內部不違反人權 | 7.2 勞工政策 | 054 |
| 勞工部分 | 保障勞工結社之自由，並有效承認集體談判的權利 | 7.2 勞工政策 | 054 |
| | 消弭所有型式之強迫性勞動 | 7.2 勞工政策 | 054 |
| | 有效廢除童工 | 7.2 勞工政策 | 054 |
| | 消弭雇用及職業上的歧視 | 7.2 勞工政策 | 054 |
| 環境部分 | 支持對環境挑戰採取預防性措施 | 8.1 環安衛政策 | 072 |
| | 採取善盡更多的企業環境責任之做法 | 8.1 環安衛政策 | 072 |
| | 鼓勵研發及擴散環保化的科技 | 6.4 未來研發方向<br>8.3 綠色產品 | 047<br>081 |
| 反貪腐 | 企業應努力反對一切形式之腐敗，包含敲詐及賄絡 | 5.3 誠信經營 | 039 |

## ISO26000 國際標準七大核心主題對照表

| 議題 | | 報告書相關章節 | 頁碼 |
|---|---|---|---|
| 組織治理 | 執行目標時下決策與實施的系統 | 3 利害關係人溝通<br>5 公司治理 | 007<br>034 |
| 人權 | 符合法規並避免因人權問題造成之風險之查核 | 7.2 勞工政策 | 054 |
| | 人權風險處境 | 7.2 勞工政策 | 054 |
| | 避免有同謀關係 | 5.3 誠信經營 | 039 |
| | 投訴處理 | 7.5 員工溝通 | 065 |
| | 歧視與弱勢族群 | 7.2 勞工政策 | 054 |
| | 公民權和政治權 | 7.2 勞工政策 | 054 |
| | 經濟、社會與文化權 | 7.3 薪酬福利 | 056 |
| | 工作的基本權利 | 7.2 勞工政策 | 054 |
| 勞動實務 | 聘僱與聘雇關係 | 7.1 員工概況<br>7.2 勞工政策 | 049<br>054 |
| | 工作條件與社會保護 | 7.2 勞工政策<br>7.3 薪酬福利 | 054<br>056 |
| | 社會對話 | 3 利害關係人溝通<br>7.5 員工溝通 | 007<br>065 |
| | 工作的健康與安全 | 7.6 職場健康與安全 | 067 |
| | 人力發展與訓練 | 7.4 培育與教育 | 062 |
| 環境 | 污染預防 | 8.1 環安衛政策 | 072 |
| | 永續資源利用 | 8.1 環安衛政策 | 072 |
| | 氣候變遷減緩與適應 | 8.2 ISO 委員會 | 077 |
| | 環境保護，生物多樣性與自然棲息地修復 | 無相關情事，無在生態保護區進行營運 | |
| 公平運作實務 | 反貪腐 | 5.3 誠信經營 | 039 |
| | 政治參與責任 | 無相關情事 | |
| | 公平競爭 | 5.3 誠信經營 | 039 |
| | 促進價值鏈的社會責任 | 8.4 綠色供應鏈 | 084 |
| | 尊重智慧財產權 | 5.5 風險管理<br>6.3 智慧財產權管理 | 041<br>046 |
| 消費者議題 | 公平行銷、客觀真實的資訊與公平交易 | 5.3 誠信經營 | 041 |
| | 消費者的健康與安全保護 | 8.3 綠色產品 | 081 |
| | 永續消費 | 8.3 綠色產品 | 081 |
| | 消費者服務、支援、抱怨與爭議解決 | 4.5 客戶關係管理 | 030 |
| | 消費者資料保護與隱私 | 4.5 客戶關係管理 | 030 |
| | 提供必要的服務 | 4.5 客戶關係管理 | 030 |
| | 教育與認知 | 8.3 綠色產品 | 081 |
| 社區參與發展 | 社區參與 | 9.2 關懷當地社區 | 090 |
| | 教育與文化 | 9.1 慈善捐款 | 087 |
| | 增加就業機會與技術發展 | 7.2 勞工政策 | 054 |
| | 科技發展 | 6 創新研發 | 042 |
| | 創造財富與收入 | 4.1 商業模式 | 017 |
| | 健康 | 7.6 職場健康與安全 | 067 |
| | 社會投資 | 9.1 慈善捐款 | 087 |

# 上市上櫃公司企業社會責任實務守則對照表

| 條文 | 內容 | 報告書相關章節 | 頁碼 |
|---|---|---|---|
| 第一章 | 總則 | | |
| 第一條 | 為協助上市上櫃公司實踐企業社會責任，並促成經濟、環境及社會之進步，以達永續發展之目標，臺灣證券交易所股份有限公司（以下簡稱證券交易所）及財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心（以下簡稱櫃檯買賣中心）爰共同制定本實務守則，以資遵循。<br>上市上櫃公司宜參照本守則訂定公司本身之企業社會責任守則，以管理其對經濟、環境及社會風險與影響。 | 1 關於永續報告書 | 002 |
| 第二條 | 本守則以上市上櫃公司為適用對象，其範圍包括公司及其集團企業之整體營運活動。<br>本守則鼓勵上市上櫃公司於從事企業經營之同時，積極實踐企業社會責任，以符合國際發展趨勢，並透過企業公民擔當，提升國家經濟貢獻，改善員工、社區、社會之生活品質，促進以企業責任為本之競爭優勢。 | 5 公司治理 | 034 |
| 第三條 | 上市上櫃公司履行企業社會責任，應注意利害關係人之權益，在追求永續經營與獲利之同時，重視環境、社會與公司治理之因素，並將其納入公司管理方針與營運活動。 | 3 利害關係人溝通 | 007 |
| 第四條 | 上市上櫃公司對於企業社會責任之實踐，宜依下列原則為之：<br>一、落實公司治理。<br>二、發展永續環境。<br>三、維護社會公益。<br>四、加強企業社會責任資訊揭露。 | 5 公司治理 | 034 |
| 第五條 | 上市上櫃公司應考量國內外企業社會責任之發展趨勢與企業核心業務之關聯性、公司本身及其集團企業整體營運活動對利害關係人之影響等，訂定企業社會責任政策、制度或相關管理方針及具體推動計畫，經董事會通過後，並提股東會報告。<br>股東提出涉及企業社會責任之相關議案時，公司董事會宜審酌列為股東會議案。 | 5 公司治理 | 034 |
| 第二章 | 落實公司治理 | | |
| 第六條 | 上市上櫃公司宜遵循上市上櫃公司治理實務守則、上市上櫃公司誠信經營守則及上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例，建置有效之治理架構及相關道德標準，以健全公司治理。 | 2 董事長的話<br>5 公司治理 | 004<br>034 |
| 第七條 | 上市上櫃公司之董事應盡善良管理人之注意義務，督促企業實踐社會責任，並隨時檢討其實施成效及持續改進，以確保企業社會責任政策之落實。<br>上市上櫃公司之董事會於公司履行企業社會責任時，宜充分考量利害關係人之利益並包括下列事項：<br>一、提出企業社會責任使命或願景，制定企業社會責任政策、制度或相關管理方針。<br>二、將企業社會責任納入公司之營運活動與發展方向，並核定企業社會責任之具體推動計畫。<br>三、確保企業社會責任相關資訊揭露之即時性與正確性。<br>上市上櫃公司針對營運活動所產生之經濟、環境及社會議題，應由董事會授權高階管理階層處理，並向董事會報告處理情形，其作業處理流程及各相關負責之人員應具體明確。 | 5 公司治理 | 034 |
| 第八條 | 上市上櫃公司宜定期舉辦履行企業社會責任之教育訓練，包括宣導前條第二項等事項。 | 7.4 培育與教育 | 062 |
| 第九條 | 上市上櫃公司為健全企業社會責任之管理，宜設置推動企業社會責任之專（兼）職單位，負責企業社會責任政策、制度或相關管理方針及具體推動計畫之提出及執行，並定期向董事會報告。<br>上市上櫃公司宜訂定合理之薪資報酬政策，以確保薪酬規劃能符合組織策略目標及利害關係人利益。<br>員工績效考核制度宜與企業社會責任政策結合，並設立明確有效之獎勵及懲戒制度。 | 5.3 誠信經營<br>5.4 薪酬委員會 | 039<br>040 |
| 第十條 | 上市上櫃公司應本於尊重利害關係人權益，辨識公司之利害關係人，並於公司網站設置利害關係人專區；透過適當溝通方式，瞭解利害關係人之合理期望及需求，並妥適回應其所關切之重要企業社會責任議題。 | 3 利害關係人溝通 | 007 |
| 第三章 | 發展永續環境 | | |
| 第十一條 | 上市上櫃公司應遵循環境相關法規及相關之國際準則，適切地保護自然環境，且於執行營運活動及內部管理時，應致力於達成環境永續之目標。 | 8.1 環安衛政策 | 072 |
| 第十二條 | 上市上櫃公司宜致力於提升各項資源之利用效率，並使用對環境負荷衝擊低之再生物料，使地球資源能永續利用。 | 8.1 環安衛政策 | 072 |
| 第十三條 | 上市上櫃公司宜依其產業特性建立合適之環境管理制度，該制度應包括下列項目：<br>一、收集與評估營運活動對自然環境所造成影響之充分且及時之資訊。<br>二、建立可衡量之環境永續目標，並定期檢討其發展之持續性及相關性。<br>三、訂定具體計畫或行動方案等執行措施，定期檢討其運行之成效。 | 8.2 ISO 委員會<br>8.3 綠色產品 | 077<br>081 |
| 第十四條 | 上市上櫃公司宜設立環境管理專責單位或人員，以擬訂、推動及維護相關環境管理制度及具體行動方案，並定期舉辦對管理階層及員工之環境教育課程。 | 8.2 ISO 委員會<br>8.3 綠色產品 | 077<br>081 |
| 第十五條 | 上市上櫃公司宜考慮營運對生態效益之影響，促進及宣導永續消費之概念，並依下列原則從事研發、採購、生產、作業及服務等營運活動，以降低公司營運對自然環境及人類之衝擊：<br>一、減少產品與服務之資源及能源消耗。<br>二、減少污染物、有毒物及廢棄物之排放，並應妥善處理廢棄物。<br>三、增進原料或產品之可回收性與再利用。<br>四、使可再生資源達到最大限度之永續使用。<br>五、延長產品之耐久性。<br>六、增加產品與服務之效能。 | 8.2 ISO 委員會 | 077 |
| 第十六條 | 為提升水資源之使用效率，上市上櫃公司應妥善與永續利用水資源，並訂定相關管理措施。<br>上市上櫃公司應興建與強化相關環境保護處理設施，以避免污染水、空氣與土地；並盡最大努力減少對人類健康與環境之不利影響，採行最佳可行的污染防治和控制技術之措施。 | 8.1 環安衛政策 | 072 |
| 第十七條 | 上市上櫃公司宜採用國內外通用之標準或指引，執行企業溫室氣體盤查並予以揭露，其範疇宜包括：<br>一、直接溫室氣體排放：溫室氣體排放源為公司所擁有或控制。<br>二、間接溫室氣體排放：外購電力、熱或蒸汽等能源利用所產生者。<br>上市上櫃公司宜注意氣候變遷對營運活動之影響，並依營運狀況與溫室氣體盤查結果，制定公司節能減碳及溫室氣體減量策略，及將碳權之取得納入公司減碳策略規劃中，且據以推動，以降低公司營運活動對氣候變遷之衝擊。 | 8.2 ISO 委員會 | 077 |
| 第四章 | 維護社會公益 | | |
| 第十八條 | 上市上櫃公司應遵守相關法規，及遵循國際人權公約，如性別平等、工作權及禁止歧視等權利。<br>上市上櫃公司為履行其保障人權之責任，應制定相關之管理政策與程序，其包括：<br>一、提出企業之人權政策或聲明。<br>二、評估公司營運活動及內部管理對人權之影響，並訂定相應之處理程序。<br>三、定期檢討企業人權政策或聲明之實效。<br>四、涉及人權侵害時，應揭露對所涉利害關係人之處理程序。<br>上市上櫃公司應遵循國際公認之勞動人權，如結社自由、集體協商權、關懷弱勢族群、禁用童工、消除各種形式之強迫勞動、消除僱傭與就業歧視等，並確認其人力資源運用政策無性別、種族、社經階級、年齡、婚姻與家庭狀況等差別待遇，以落實就業、雇用條件、薪酬、福利、訓練、考評與升遷機會之平等及公允。<br>對於危害勞工權益之情事，上市上櫃公司應提供有效及適當之申訴機制，確保申訴過程之平等、透明。申訴管道應簡明、便捷與暢通，且對員工之申訴應予以妥適之回應。 | 7.2 勞工政策 | 054 |
| 第十九條 | 上市上櫃公司應提供員工資訊，使其了解依營運所在地國家之勞動法律及其所享有之權利。 | 7.2 勞工政策 | 054 |
| 第二十條 | 上市上櫃公司宜提供員工安全與健康之工作環境，包括提供必要之健康與急救設施，並致力於降低對員工安全與健康之危害因子，以預防職業上災害。<br>上市上櫃公司宜對員工定期實施安全與健康教育訓練。 | 7.6 職場健康與安全 | 067 |
| 第二十一條 | 上市上櫃公司宜為員工之職涯發展創造良好環境，並建立有效之職涯能力發展培訓計畫。<br>上市上櫃公司應將企業經營績效或成果，適當反映在員工薪酬政策中，以確保人力資源之招募、留任和鼓勵，達成永續經營之目標。 | 7.4 培育與教育 | 062 |
| 第二十二條 | 上市上櫃公司應建立員工定期溝通對話之管道，讓員工對於公司之經營管理活動和決策，有獲得資訊及表達意見之權利。<br>上市上櫃公司應尊重員工代表針對工作條件行使協商之權力，並提供員工必要之資訊與硬體設施，以促進雇主與員工及員工代表間之協商與合作。<br>上市上櫃公司應以合理方式通知對員工可能造成重大影響之營運變動。 | 7.5 員工溝通 | 065 |
| 第二十二條之一 | 上市上櫃公司對其產品或服務所面對之客戶或消費者，宜以公平合理之方式對待，其方式包括訂約公平誠信、注意與忠實義務、廣告招攬真實、商品或服務適合度、告知與揭露、酬金與業績衡平、申訴保障、業務人員專業性等原則，並訂定相關執行策略及具體措施。 | 5.3 誠信經營 | 039 |
| 第二十三條 | 上市上櫃公司應對產品與服務負責並重視行銷倫理。其研發、採購、生產、作業及服務流程，應確保產品及服務資訊之透明性及安全性，制定且公開其消費者權益政策，並落實於營運活動，以防止產品或服務損害消費者權益、健康與安全。 | 5.3 誠信經營 | 039 |
| 第二十四條 | 上市上櫃公司應依政府法規與產業之相關規範，確保產品與服務品質。<br>上市上櫃公司對產品與服務之行銷及標示，應遵循相關法規與國際準則，不得有欺騙、誤導、詐欺或任何其他破壞消費者信任、損害消費者權益之行為。 | 5.3 誠信經營<br>8.3 綠色產品 | 039<br>081 |
| 第二十五條 | 上市上櫃公司宜評估並管理可能造成營運中斷之各種風險，降低其對於消費者與社會造成之衝擊。<br>上市上櫃公司宜對其產品與服務提供透明且有效之消費者申訴程序，公平、即時處理消費者之申訴，並應遵守個人資料保護法等相關法規，確實尊重消費者之隱私權，保護消費者提供之個人資料。 | 4.5 客戶關係管理 | 030 |

| 條文 | 內容 | 報告書相關章節 | 頁碼 |
|---|---|---|---|
| 第二十七條 | 上市上櫃公司應評估公司經營對社區之影響，並適當聘用公司營運所在地之人力，以增進社區認同。<br>上市上櫃公司宜經由股權投資、商業活動、捐贈、企業志工服務或其他公益專業服務等，將資源投入透過商業模式解決社會或環境問題之組織，或參與社區發展及社區教育之公民組織、慈善公益團體及政府機構之相關活動，以促進社區發展。 | 9 傳遞善念 | 086 |
| 第五章 | 加強企業社會責任資訊揭露 | | |
| 第二十八條 | 上市上櫃公司應依相關法規及上市上櫃公司治理實務守則辦理資訊公開，並應充分揭露具攸關性及可靠性之企業社會責任相關資訊，以提升資訊透明度。<br>上市上櫃公司揭露企業社會責任之相關資訊如下：<br>一、經董事會決議通過之企業社會責任之政策、制度或相關管理方針及具體推動計畫。<br>二、落實公司治理、發展永續環境及維護社會公益等因素對公司營運與財務狀況所產生之風險與影響。<br>三、公司為企業社會責任所擬定之履行目標、措施及實施績效。<br>四、主要利害關係人及其關注之議題。<br>五、主要供應商對環境與社會重大議題之管理與績效資訊之揭露。<br>六、其他企業社會責任相關資訊。 | 5 公司治理 | 034 |
| 第二十九條 | 上市上櫃公司編製企業社會責任報告書應採用國際上廣泛認可之準則或指引，以揭露推動企業社會責任情形，並宜取得第三方確信或保證，以提高資訊可靠性。其內容宜包括：<br>一、實施企業社會責任政策、制度或相關管理方針及具體推動計畫。<br>二、主要利害關係人及其關注之議題。<br>三、公司於落實公司治理、發展永續環境、維護社會公益及促進經濟發展之執行績效與檢討。<br>四、未來之改進方向與目標。 | 1 關於永續報告 | 002 |
| 第六章 | 附則 | | |
| 第三十條 | 上市上櫃公司應隨時注意國內外企業社會責任相關準則之發展及企業環境之變遷，據以檢討並改進公司所建置之企業社會責任制度，以提升履行企業社會責任成效。 | 5 公司治理 | 034 |

PHISON
分享・誠信
效率・創新
Copyright© 2016 Phison Electronics Corporation. All rights reserved.
Information may change without notice.