



群翊工業股份有限公司 企業永續報告書

ESG Report
Group Up Industrial Co. Ltd.



中華民國一十二年六月

總目錄

報告書資訊	
董事長的話	
重點績效	
呼應聯合國永續發展目標	
一、公司治理	7
1.1 公司經營	7
1.2 重大性議題分析流程	21
1.3 供應商永續管理	23
二、公司本業與智慧製造	25
2.1 客戶服務	25
2.2 綠色與智慧製造	29
三、健康幸福企業	32
3.1 員工關懷與照護	33
3.2 健全薪酬福利	38
3.3 人才培育及發展	40
3.4 關注人權議題及相關措施	43
3.5 職業安全衛生	44
3.6 勞資關係與溝通	46
四、社會公益與環境永續	48
4.1 社會公益之投入	48
4.2 環境永續管理	50
附錄：	
GRI索引表	56
聯合國全球盟約	62
英文縮寫名詞表	63
SASB	64

報告書資訊

關於本報告書

群翊工業股份有限公司首次發行之企業永續報告書。本報告書之編製，係參照全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, GRI)最新發布的企業永續報告書標準「GRI 準則」(GRI Standards)之核心揭露選項要求，與編製流程規範。報告書內容呈現 2023年最新準則要求，本公司在環境(E)、社會(S)與公司治理(G)三大主要面向的管理方針與具體表現，從原本CSR企業社會責任報告書正名為**ESG企業永續報告書**；並透過利害關係人議和與重大性分析等方法，鑑別本公司在永續發展上的關鍵議題與具體作為。

報導期間、邊界與數據

本報告書主要揭露2022年（自 1 月 1 日至 12 月 31 日止）全年度企業永續管理方針與績效表現，部分資訊溯及追蹤至2022年度以前，適度呈現中長期變化並比較趨勢方向。本報告書之邊界，以群翊工業股份有限公司為主，包括台灣總公司與工廠；另有蘇州廠及關係企業，暫不納入本報告書揭露範圍。本次永續報告書之核心營運據點為桃園市楊梅區，「當地」或「在地」均以台灣地區為限。

本報告書中的財務數據，部分採用經會計師簽證之公開發表資訊，均以新台幣為計量單位；環境保護及員工關懷社區等相關數據，則為本公司自行盤查與統計結果，惟用電量因原始數據取得不易，由相關費用回推而得。2022年電力排碳係數已完成審定為0.509公斤CO₂e/度，政府並訂定未來2025年電力排碳係數基準為0.424公斤CO₂e/度。

發行時間

群翊工業未來將每一年持續編製發布ESG報告書，藉以定期向各界利害關係人溝通本公司在永續關鍵議題上的績效與承諾。首本英文版ESG報告書，亦同步納入未來規劃期程，並逐步更新公司官網相關資訊。ESG報告書將同步公佈於公開資訊觀測站、本公司官網投資人專區 https://www.gpline.com.tw/message_tw.php。

前次發行報告書版本: 2022年6月，本次發行版本：2023年6月發行。

下次中文版預計發行日期: 2024年6月。

本報告書聯絡單位

群翊工業股份有限公司(Group Up Industrial Co. Ltd.)

地址：桃園市楊梅區和平路 188 號

電話：(03)485-3536

網址：<http://www.gpline.com.tw>

對外聯絡信箱：gp@gpline.com.tw

對外聯絡窗口：

公司發言人 余添和 代理發言人 洪健庭 永續小組 黃馨儀

董事長的話

回顧新冠疫情這三年，從2020年到2022年，所有同仁非常不簡單，仍在工作職位上全力以赴，配合客戶工廠的生產需求，製造業乃國之根本，群翊工業提供最好的電子設備產品與服務，幫助海內外客戶及全球電子供應鏈更加穩健發展。

ESG是一個熱門的企業經營理念，我們雖然起步晚一些，也充分認識其重要性，特別是公司營運相關的利害關係人，像是投資人、銀行、股東、員工、社區、公協會、記者朋友...等，近年來都在鼓勵上市櫃公司往更永續的長期方向發展，我也非常肯定同仁的打拼與耕耘。

務實一點來看，ESG與本業一定要相互結合，善用我們群翊團隊在研發的長期專利，幫助客戶設廠時，採購設備更加節能減碳，節省電費也就降低了客戶的用電成本，幫助更多工廠具有智慧製造競爭力。

從自身做起，群翊本身在2022年發包執行第一期屋頂型太陽能工程，儘管疫情導致缺工嚴重，但我有信心2023年可以帶來新氣象，使用綠能更是回應客戶的高度期待，為地球善盡一份心力。

除了環境面向，群翊擁有人文氣息，經營團隊把員工及家庭照顧好，同時在最近的擴建整修工程中，保留了楊梅客家文化的風格。ESG理念，我相信就是工程人長期追求「真、善、美」的境界，與各位共勉之。



群翊工業永續發展重點績效摘要

健全公司治理/產品與客戶服務

公司治理評鑑	第七屆排名前36%~50%，第八屆排名前21%~35%，第九屆排名維持，分數較去年進步。
擴建工程	楊梅總部擴建四樓產能工程，已完成啟用。
專利申請	截至 2022年12月底，全國專利申請數累計排名前100大。 累計專利數236筆，包含118筆發明、118筆新型專利。
製造業排名	依據天下雜誌2022年最新排名，(找)全國製造業排名從1094名，再次進步至 1069名 ；機電設備業領域，全國排名第72名，營收成長率18.46%，獲利率17.63%，股東權益報酬率16.8%。

健康幸福企業

薪資待遇	2022年度全體受僱員工人數261人。非主管職務之全時員工薪資總額新台幣218,611,573元，薪資平均數942,291，中位數883,175元，並進一步在人力銀行招募提升就業薪資待遇。
外籍員工	多元化人才招募，2022年底有57外籍員工，促進公司包容與多元程度。目前越南籍9位、泰國籍10位，菲律賓籍38位，員工均已報到，進一步充實現場組裝技術測試人力。
績效考核	所有正式全職受僱員工，100%均有績效考核評估。
職場健康	全體員工進行年度健康檢查，並請專業醫護人員提供諮詢服務。健康高風險員工進行一對一診療與諮詢，並持續追蹤，給予關懷。

社會公益與環境永續

公益活動	2022年參與社會公益活動，福委會支出(採購)元、社會公益捐贈112,000元、公協會支出317,060元。
用電變化	2020年度用電量(kWh)為599,370度 2021年度用電量(kWh)為657,580度 2022年度用電量(kWh)為838,280度
排碳總量	2020年度總排碳量為340公噸，排碳係數0.509公斤CO ₂ e/度 2021年度總排碳量為417公噸，排碳係數0.502公斤CO ₂ e/度 2022年度總排碳量為510公噸，排碳係數0.509公斤CO ₂ e/度
用水總量	2020年度用水量為4,262度 2021年度用水量為4,605度 2022年度用水量為5,326度，較前一年度增加721度(+13%)

廢棄物處理金額	2020年度總處理金額為181,575元 2021年度總處理金額為224,715元 2022年度總處理金額為226,297元
屋頂型太陽能工程	已順利於2022年發包施作第一期工程，預計2023年上半年完工

呼應聯合國永續發展目標

2015年聯合國會員國通過「2030永續發展議程」及17項永續發展目標(Sustainable Development Goals, 簡稱SDGs),邁向全球永續發展的新時代。17項永續發展目標與其所包含169項子目標,不僅點出世界各國最急迫的永續發展議題,同時也揭示了邁向經濟、環境與社會永續發展所需的關鍵工具,使企業在永續發展的路上有更明確的方向。群翊工業在2021年至2030年主動回應並採取行動,這也是聯合國所指全球永續發展的關鍵十年(Decade of Action),力求所有企業、各國政府、小至個人,全體共同努力為下一代打拼。

群翊工業對SDGs之貢獻

群翊超過33年來深耕烘烤、塗佈、曝光、自動化製造核心技術,已是我國高科技產業發展與創新的重要夥伴。群翊工業全體同仁支持聯合國永續發展目標,透過產業技術創新,提升我國PCB印刷電路板、光電、半導體產業之生產效率與競爭力,並推動高科技產業永續發展。

群翊工業同仁,除平日各部門自發性的公益捐贈行為外,也積極投入產業經驗傳承,呼應產業創新的SDG目標。例如:參與不同大專院校分享活動、協助學子釐清職涯發展、促進在地就業機會、培育新人並教育訓練,鼓勵各部門世代傳承。

群翊致力於更全面性地重視企業永續與ESG相關議題,提升責任投資的全新視野,而四位創辦人自共同創業以來,更秉持務實誠信、親力親為的精神,提供平等安全的工作環境與員工福利;也將自身的產業實務經驗,串連法人與學術單位,以共同培育我國未來高科技從業人員的核心能力。從務實經營的角度,發揮一己之力貢獻各項永續發展目標。

一、公司治理

1.1 公司經營

1) 群翊工業簡介

群翊工業股份有限公司成立於 1990 年 1 月，起源自經營印刷電路板(Printed Circuit Board, PCB)產業電子設備，秉持「品質至上、服務第一」之信念，專注在先進技術領域，積極開發推進，在全球領域擁有高佔有率的產品；伴隨台灣科技產業發展，本公司以優越的創新能力與垂直整合的工藝技術，提供包含研發、設計與製造的客製化服務，為客戶量身打造模組化、多功能化的烘烤、塗佈、曝光、自動化生產設備，有效降低客戶生產成本，提升良率與競爭力。

全球整體產業環境在2020~2022年新冠疫情之際，儘管面對諸多挑戰，然台灣經濟情況持續熱絡，與各產業客戶在海內外各地區陸續有新廠擴產需求，使得群翊工業近年營運表現持續成長。本公司頂樓太陽能擴建工程順利進行中，預期2023年上半年完工，回應全球客戶對綠能需求，善盡電子供應鏈之社會責任，為未來拓展海外市場奠定基礎。

表1-1: 公司基本資訊

成立日期	1990 年 1 月
資本額	新台幣 5億5000萬元
地址	桃園市楊梅區和平路 188號
上櫃代碼	6664
產業別	電子零組件業
服務內容	主要經營業務為PCB、FPC、Display、Roll to Roll光電及半導體產業製程設備，提供乾燥、塗佈、壓膜、曝光、捲對捲及自動化整合。提供產品及服務項目包括：無塵烤箱、氮氣烤箱、真空烤箱、熱風輸送爐、紫外線乾燥機、紅外線乾燥機、滾輪塗佈自動烘烤線、靜電噴塗自動烘烤線、含浸塗佈自動烘烤線、曝光機、機械臂多層熱風熱板爐、捲對捲真空壓膜曝光塗佈設備等。
營運總部	桃園市楊梅區
員工人數	全體受僱台灣員工總數 261 人 (至2022.12.31 統計為止)
服務市場	台灣、中國大陸、日本、韓國、印度、菲律賓、新加坡、馬來西亞、泰國、越南、美國、奧地利、俄羅斯...等

公協會之會員資格

台灣電路板協會(TPCA)

公司自2002年起，同仁長期實際參與TPCA不同委員會運作，例如：環安委員會、自動化委員會、市場委員會、規範委員會、國際事務委員會、大陸事務委員會、展覽委員會、PCB學院委員會等，透過年度各項會議、TPCA show展會或互相參訪，實際參與同業交流，也支持協會多項公益與展覽活動。

財團法人電路板環境公益基金會(TPCF)

群翊經營團隊支持公益並採取行動、並由管理部副總余先生親自代表捐款，支持TPCF推動各項環境教育推廣工作，深入校園從國中小建立環境知識、協助高中職學子認識電子科技。相關公益資訊同步揭露於2022年度TPCF電路板環境公益報告書，使綠色永續、使愛心無限，融入淨零減碳觀點，實踐ESG價值。

台灣電子設備協會(TEEIA)

身為TEEIA會員之一，善用核心專業為客戶規劃研發設計，共同組成智慧製造跨域服務團。配合政府推動的產業相關政策，集結眾人智慧製造的技術與經驗，進行跨產業技術輸出服務。回顧2022年，群翊工業派員加入創新委員會、展覽委員會、ESG委員會，透過同業交流分享，促進產業共好。

國際半導體產業協會(SEMI)

群翊在2020年第四季通過審核，順利加入國際半導體產業協會，取得會員資格。透過線上參與先進封裝製程、美日最新半導體烘烤設備技術討論，不定期透過各種實體或線上會議，期以自身經驗，為產業有所貢獻，與全球半導體設備市場最新封裝趨勢接軌，並首次於2021~2022年持續參與SEMICOM半導體展會。

桃園企業聯合會

身為桃園中型企業，積極參與在地公共事務，參與桃園企業聯合會、桃園青年會，多與產業先進互相交流。桃園會成員是來自於桃園市上市(櫃)企業，及在地知名企業之經營決策者所組成的企業聯合會，宗旨在台灣處於瞬息萬變的世界經濟局勢下，匯聚各方企業能量，提供給企業經驗傳承、互利互惠及資源整合的平台。

桃園市楊梅幼獅擴大工業區廠商協進會

促進廠商在地連結之互助組織，並不定期與楊梅區公所合作發放物資關懷低收入戶弱勢家庭，並結合廟宇、桃園市幼獅產業協進會及多家知名善心企業，捐贈白米、麵條、罐頭等多項民生用品或防疫物資，落實防疫工作，促進工業區發展。

桃園市工業會(企業經營會)

此會成立以協調桃園市各產業關係、增進工業發展共同利益，並謀劃工業改良推廣，促進經濟發展為宗旨。群翊在桃園市領有工廠登記證者得加入為會員，會員多為在桃園市領有工廠登記證、公司執照、營利事業證之工廠或公司。

表1-2: 營業近4年收入之業種占比

單位: 新台幣千元

年 度 產 品 名 稱	2022年度		2021年度		2020年度		2019年度	
	金額	比 例 (%)	金額	比 例 (%)	金額	比 例 (%)	金額	比 例 (%)
印刷電 路板製 程設備	1,893,454	80.33	1,341,332	70.17	1,137,982	70.5	1,307,492	78.37
顯示器 製程設 備	37,829	1.60	68,937	3.61	45,501	2.82	74,432	4.46
其他(包 含半導 體設備)	425,770	18.07	501,274	26.22	430,761	26.68	286,362	17.17
合計	2,357,053	100.00	1,911,543	100.00	1,614,244	100.00	1,668,286	100.00

表1-3: 公司近4年獲利能力

單位:%

分析項目	2022年度	2021年度	2020年度	2019年度
資產報酬率	12.44	8.57	8.78	8.64
權益報酬率	28.54	17.21	16.71	16.64
稅前純益占實收資本比率	141.57	78.24	69.48	67.85
純益率	26.69	17.60	19.26	17.81
每股盈餘(新台幣元)	11.44	6.12	5.65	5.40

服務範圍與營運據點

服務範圍

公司服務銷售電路板及半導體設備之範圍，除台灣地區外，也與多家海外代理商合作，涵蓋了亞洲、北美洲、歐洲、東南亞地區...等

營運據點分布，計有楊梅總部、蘇州公司、廣東公司等，如下圖所示



台灣總公司
群翊工業股份有限公司
☎+886-3-485-3536
☎+886-3-485-6336
✉gp@gpline.com.tw
📍台灣桃園市楊梅區和平路188號
📐佔地面積：3800坪
📐建築面積：5800坪



蘇州公司
旺群科技(蘇州工業園區)有限公司
☎+86-512-8666-5998
☎+86-512-6299-2858
✉gp@gpline.com.cn
📍中國江蘇省蘇州工業園區唯亭區唯文路8號
📐佔地面積：55畝
📐建築面積：28000米平方



廣東公司
群翊貿易(深圳)有限公司
☎+86-755-2753-1661
☎+86-755-8619-7952
✉sz@gpline.com.tw
📍深圳寶安新橋洋下大道
📐建築面積：300米平方

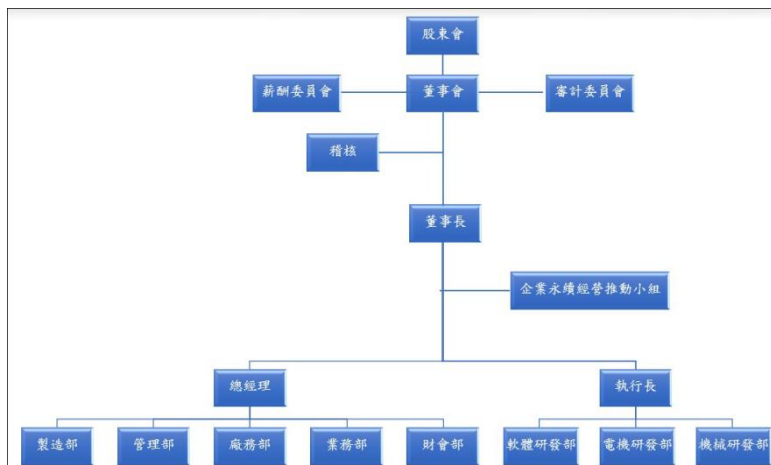
治理結構

群翊工業依據公司法及證券交易法等相關規範，守護股東利益，於董事會設有薪酬委員會、審計委員會；下設獨立稽核室，處理ISO9001品質管理系統及各項稽核事宜。本司董事長兼執行長，帶領研發團隊，包括軟體、電機、機械研發等部門。本司總經理帶領專業經理團隊，下轄五大主要部門，包括：製造部、管理部、廠務部、業務部、財會部。

依據政府「上市上櫃公司永續發展實務守則」及相關法規，公司設立ESG推動小組，跨部門召集相關人等，編寫永續報告書、推動企業永續發展、環境保護與社會關懷相關事宜。另，成立公司治理規劃小組，主要職責：

1. 規劃公司治理各項工作，如風險評估、資安系統規劃、資安人員培訓、資訊安全政策擬定、智慧財產權評估、申請、公告。
2. 每年至少一次，於董事會報告執行情形及未來規劃方向。

為呼應「公司治理3.0」藍圖最新趨勢，未來將同步參考業界及客戶規範，例如：氣候相關財務揭露建議(TCFD)、永續會計準則(SASB)、自然相關財務揭露建議(TNFD)等國際準則，持續尋找標竿大型或中型企業做為學習參考，自我提升永續規範揭露品質。



財務績效

2022年，群翊工業受惠於全球半導體先進封裝，與高階ABF載板市場對應5G、雲端、高速運算、自動車駕駛等趨勢，大幅提高產能需求，供不應求，擴建楊梅新廠四樓工程順利於2022第四季加入生產行列。除了ABF載板所需設備是公司的主要成長動能之外，群翊擁有優異的研發整線整合能力，加上高度客製化水準，除了PCB板廠、光學大廠客戶非常肯定，另外也有來自海內外半導體大廠下單，多角化切入利基型產品組合的群翊，將持續走出成長格局。

依據群翊工業個體綜合損益表顯示，2022年度所得稅費用為新台幣138,211,000元、2021年度所得稅費用為新台幣74,331,000元、2020年度所得稅費用為67,137,000元，均按照所在國家地區稅法進行繳納，誠信經營。

公司之財務報表，由KPMG安侯建業會計師事務所指派團隊，定期來廠進行專業查核審計。本公司2022年度營業收入為新台幣2,357,053,000元，較2021年度營業額新台幣1,911,543,000元，增加445,510,000元，增加約23.31%。稅後淨利為629,159,000元，每股純益(EPS)為11.44元。

表1-4: 群翊工業近4年財務資訊

財務資訊	2022年	2021年	2020年	2019年
營業收入	23,57億元	19.11億元	16.14億元	16.68億元
毛利率	42.25%	39.88%	44.51%	36.85%
配息	7元	4.9元	4.3元	4.2元
稅後EPS	11.44元	6.12元	5.65元	5.4元

表1-5: 最近四年度每年投入之研發費用單位：新台幣仟元

項目及年度	2022年度	2021年度	2020年度	2019年度
研發費用	164,598	85,951	112,775	75,306
營業收入淨額	2,357,053	1,911,543	1,614,244	1,668,286
研發費用佔營業收入淨額之比率(%)	7.00%	4.50%	7.00%	4.51%

註：本公司2022年度投入研發費用約占營收比例5%~7%

2) 公司經營與績效

董事會架構

群翊工業的最高治理單位為董事會，本屆董事會於2018年2月22日就任，2021年已舉行完董事會改選。現有6位董事（含董事長）及3位獨立董事，均為男性，且富有產業經驗、技術與智識，並且能掌握產業脈動與技術發展之專業人士，使群翊工業董事會具備充足的經營管理、營運判斷與決策、會計及財務分析、危機處

理等能力，且擁有產業知識及國際市場觀，得以擔任領導群翊工業永續發展的指導角色。

依據公司法第一條：「公司經營業務，應遵守法令及商業倫理規範，得採行增進公共利益之行為，以善盡其社會責任。」群翊身為上櫃公司，管理團隊留意到近年來金融監督管理委員會、證交所及櫃買中心提出「公司治理3.0永續發展藍圖」，持續強化董事會職能，本報告書及頂樓太陽綠能擴建工程，亦排入董事會議案進行報告與交流討論，持續提升企業永續價值。

透過2020年首次發行CSR報告書、2021年更名為ESG報告書，提高資訊透明度，促進永續經營；與各界利害關係人溝通，促進良好互動；接軌國際規範，持續參與公司治理評鑑工作。此外，也持續參與全球知名DJSI道瓊永續指數評比工作，持續精進企業永續指標作為。

本公司董事會 2022年度董事成員，共計9位，出席率均為 100%。群翊工業之董事會以追求誠信、永續經營為宗旨，為保障利害關係人之權益及社會共榮，群翊的董事們均嚴以律己，對於涉及應利益迴避之議案時，在討論及表決時均予以迴避，且不代理其他董事行使其表決權；同時公司也定期安排董事定期進修課程。

表1-6:群翊工業董事會組成

職稱	姓名	初次就任日期	性別	主要學經歷	兼任本公司及其他公司之職務	實際出席率	2022年總進修時數
董事長	陳安順	1990.1.24	男	臺北城市科技大學機械系學士 志聖工業(股)公司設計部經理	群翊工業(股)公司董事長 展鉅投資(股)公司監察人 GROUP UP (SAMOA) LTD	100%	6
董事	李榮坤	1990.1.24	男	協和工商職業學校電機科 志聖工業(股)公司業務主管	群翊工業(股)公司總經理 毓豐投資(股)公司監察人	100%	6
董事	賴文章	1990.1.24	男	健行科技大學機械系學士 志聖工業(股)公司品管主管	群翊工業(股)公司副總經理 絃翊投資(股)公司監察人	100%	6
董事	余添和	1990.1.24	男	臺北科技大學電子工程系學士 志聖工業(股)公司業務主管	群翊工業(股)公司副總經理 活水投資(股)公司董事 旺群科技(蘇州工業園區)有限公司 代表人 群翊貿易(深圳)有限公司代表人	100%	6

職稱	姓名	初次就任日期	性別	主要學經歷	兼任本公司及其他公司之職務	實際出席率	2022年總進修時數
董事	戴水泉	2018.2.22	男	復興商工電子科 永大機電工業股份有限公司 品管組長 林銘公司經理 協峰銘版印刷股份有限公司 總經理	審文國際股份有限公司負責人/董事長	100%	6
董事	高全智	2018.2.22	男	臺北城市科技大學機械系 學士	無	100%	6
獨立董事	李金德	2018.2.22	男	國立成功大學工業管理研究所	無	100%	47
獨立董事	洪慶昌	2018.2.22	男	國立成功大學材料工程系 英國克蘭菲爾德大學工業科學研究所 英國克蘭菲爾德大學焊接科技研究所	無	100%	6
獨立董事	陳明星	2018.2.22	男	新加坡國立大學MBA 中國文化大學運動心理系	台灣電路板協會 (TPCA) 顧問	100%	6

董事會高度重視公司治理教育訓練相關課程，下表為2022全年度進修概況，所有董事均符合法定事項，至少進修6小時以上的課程。

表1-7: 董事111年度參與公司治理相關課程進修情形

職稱	姓名	時間	主辦單位	課程名稱	時數
董事	陳安順	111/01/06	中華民國證券商業同業公會	企業財務資訊之解析及決策運用	3
		111/03/09	台灣董事學會	領袖學院論壇 新現實下，重新啟動 -看見數位新台灣	3
董事	李榮坤	111/01/06	中華民國證券商業同業公會	企業財務資訊之解析及決策運用	3
		111/03/09	台灣董事學會	領袖學院論壇 新現實下，重新啟動 -看見數位新台灣	3
董事	賴文章	111/01/06	中華民國證券商業同業公會	企業財務資訊之解析及決策運用	3
		111/03/09	台灣董事學會	領袖學院論壇 新現實下，重新啟動 -看見數位新台灣	3
董事	余添和	111/01/06	中華民國證券商業同業公會	企業財務資訊之解析及決策運用	3
		111/03/09	台灣董事學會	領袖學院論壇 新現實下，重新啟動 -看見數位新台灣	3
董事	高全智	111/03/09	台灣董事學會	領袖學院論壇 新現實下，重新啟動 -看見數位新台灣	3

職稱	姓名	時間	主辦單位	課程名稱	時數
		111/12/21	證券暨期貨市場發展基金會	董事與監察人才(含獨立)暨公司治理主管實務進階研討會-董監應如何督導企業風險管理及危機處理	3
董事	戴水泉	111/03/09	台灣董事學會	領袖學院論壇 新現實下，重新啟動-看見數位新台灣	3
		111/11/04	證券暨期貨市場發展基金會	電動車與智慧車的技術發展與商機模式	3
獨立董事	李金德	111/03/09	台灣董事學會	領袖學院論壇 新現實下，重新啟動-看見數位新台灣	3
		111/01/19	中華民國會計研究發展基金會	最新證券金融租稅法令與專業準則議題解析	1
		111/01/19	中華民國會計研究發展基金會	企業適用「納稅者權利保護法」之法律責任與實務案例解析	3
		111/02/16	中華民國會計研究發展基金會	最新證券金融租稅法令與專業準則議題解析	1
		111/02/16	中華民國會計研究發展基金會	全球企業ESG永續趨勢與管理策略	3
		111/03/16	中華民國會計研究發展基金會	最新證券金融租稅法令與專業準則議題解析	1
		111/03/16	中華民國會計研究發展基金會	「跨境電商」之稅務實務與案例解析	3
		111/04/20	中華民國會計研究發展基金會	最新證券金融租稅法令與專業準則議題解析	1
		111/04/20	中華民國會計研究發展基金會	最新年度營利事業所得稅申報實務研討	3
		111/05/18	中華民國會計研究發展基金會	最新證券金融租稅法令與專業準則議題解析	1
		111/05/18	中華民國會計研究發展基金會	評估企業ESG永續績效的新趨勢及新思維	3
		111/06/15	中華民國會計研究發展基金會	主管機關審閱財務報告及重大訊息實務解析	3
		111/06/15	中華民國會計研究發展基金會	最新證券金融租稅法令與專業準則議題解析	1
		111/07/20	中華民國會計研究發展基金會	最新證券金融租稅法令與專業準則議題解析	1
		111/07/20	中華民國會計研究發展基金會	最新公司治理政策法令與常見缺失解析	3
		111/09/14	中華民國會計研究發展基金會	最新證券金融租稅法令與專業準則議題解析	1
111/09/14	中華民國會計研	「內線交易」實務案例暨法律責任探	3		

職稱	姓名	時間	主辦單位	課程名稱	時數
			究發展基金會	討專案研習	
		111/10/19	中華民國會計研究發展基金會	最新財報自編因應實務：會計估計及資產減損	3
		111/10/19	中華民國會計研究發展基金會	最新證券金融租稅法令與專業準則議題解析	1
		111/11/15	中華民國會計研究發展基金會	企業ESG永續最新發展與「永續報告書」實務解析	3
		111/11/15	中華民國會計研究發展基金會	最新證券金融租稅法令與專業準則議題解析	1
		111/12/14	中華民國會計研究發展基金會	最新證券金融租稅法令與專業準則議題解析	1
		111/12/14	中華民國會計研究發展基金會	「財報不實」案例解析與相關法律責任探討	3
獨立董事	洪慶昌	111/03/09	台灣董事學會	領袖學院論壇 新現實下，重新啟動-看見數位新台灣	3
		111/09/29	證券櫃檯買賣中心	獨立董事及審計委員會行使職權參考指引發布暨董監宣導會	3
獨立董事	陳明星	111/03/09	台灣董事學會	領袖學院論壇 新現實下，重新啟動-看見數位新台灣	3
		111/09/29	證券櫃檯買賣中心	獨立董事及審計委員會行使職權參考指引發布暨董監宣導會	3

資料來源:內部整理

審計委員會

因應我國金融主管機關、櫃檯買賣中心對公開發行公司之要求，成立「審計委員會」替代監察人，由全體獨立董事擔任審計委員會成員。獨立董事具備會計或商學等專業背景，從財務、經營管理與風險控制等面向上，充分督促董事會發揮領導並督導公司發展，協助公司控管既有或潛在風險。本年度審計委員會開會之獨立董事，出席情形如下表：

表1-8: 2022年審計委員會出席統計表

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率 (%)
獨立董事	李金德	8	-	100%
獨立董事	洪慶昌	8	-	100%
獨立董事	陳明星	8	-	100%

獨立董事對利害關係議案迴避之執行情形，應敘明獨立董事姓名、議案內容、應利益迴避原因以及參與表決情形，如下表紀錄：

表1-9: 獨立董事對利害關係議案迴避之執行

日期	董事姓名	議案內容	應利益迴避原因	參與表決情形
111.08.25 第十二屆 第八次	李金德 洪慶昌 陳明星	110年度董事 酬勞分派明 細案。	李金德、洪慶 昌、陳明星為本 公司獨立董事	上述人員除依法迴避離 席未參與討論及表決，經 其餘出席董事均無異議 同意通過。

薪酬委員會

為強化公司治理結構並合理化績效與薪資報酬之關連性，本公司在董事會的監督下設立薪酬委員會，訂定並定期檢視公司薪酬政策、制度、標準與結構。本公司訂有「董事會自我評鑑或同儕評鑑管理辦法」及「董事、監察人及經理人薪資酬勞辦法」並據此定期評估董事會運作效能與董事績效，以決定酬金；此外，薪酬委員會每年也會檢視主要管理階層的績效目標達成情形、個人績效並考量市場趨勢，適當調整年度薪資報酬。

良善的薪酬制度，可激勵員工向心力。依本公司章程第19條規定，在有年度獲利餘額的情形下，應提撥不高於5%為董事酬勞，且應提撥不低於2%為員工酬勞，員工酬勞及董事酬勞之分派，應由董事會以董事三分之二以上之出席及出席董事過半數同意之決議行之，相關酬勞提撥金額，均須經薪酬委員會審核通過，並報告於股東會。最近一年度薪資報酬委員會出席情形如下：

表1-10: 2022年薪酬委員會出席統計表

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率 (%)
獨立董事	李金德	6	-	100%
獨立董事	洪慶昌	6	-	100%
獨立董事	陳明星	6	-	100%

在非擔任主管職務之全時員工薪資，公司也依據整體市場環境、員工績效表現等，適時調升薪資，激勵員工士氣，將公司經營成果與全體非主管同仁分享。2020年，非擔任主管職務之全時員工薪資平均數872,000元，中位數837,000元。2021年，平均數923,000元，中位數892,000元。2022年平均數942,291，中位數883,175，中位數。連續三年，群翊的薪資平均數與中位數都相當穩定。

經營團隊

由各部門優秀經理人組成經營團隊，以審慎踏實的態度研擬經營策略，持續深耕工業設備的核心專長，並擴大應用範疇跨入諸多產業領域。經營中的重大決議事項亦依循本公司風險管理政策，以穩健原則管控既有潛在風險，提出預警，並由專業經理人會議討論決議後，方執行相關決策事項，同時設置稽核室以系統化及

制度化的方法確保公司內部控制制度的有效性，以保障營運效率與股東最佳利益，為股東、員工、客戶及社會大眾創造永續發展的價值。

本司高階經理人的男女性別比例為7:1，充分尊重不同性別、種族、宗教背景者，同步呼應目前DEI的趨勢，也就是追求多元(Diversity)、平等(Equity)與包容(Inclusion)社會共榮。另，本司董事長兼執行長陳安順先生，同時於亞泰金屬工業股份有限公司擔任獨立董事，為公開透明資訊，並同時在此報告書做揭露。

表1-11: 高階經理人職稱與職責範圍

職稱	國籍	姓名	性別	選(就)任日期	主要學(經)歷
董事長兼執行長	中華民國	陳安順	男	1990.01.24	臺北城市科技大學機械系學士 志聖工業(股)公司設計部經理
總經理	中華民國	李榮坤	男	1990.01.24	協和工商職業學校電機科 志聖工業(股)公司業務主管
製造部副總經理	中華民國	賴文章	男	1990.01.24	健行科技大學機械系學士 志聖工業(股)公司品管主管
管理部副總經理 兼公司發言人	中華民國	余添和	男	1990.01.24	臺北科技大學電子工程系學士 志聖工業(股)公司業務主管
業務部副總經理	中華民國	陳禹水	男	2000.11.20	清華大學材料科學工程所碩士 臺灣三菱商事(股)公司副理
業務部協理	中華民國	李志宏	男	2006.07.01	中原大學電子工程所博士 嶺東科技大學助理教授
研發部協理	中華民國	陳秀榮	男	2000.04.10	聯合大學機械系學士 惠爾好機械(股)公司工程師
財會兼公司治理 主管	中華民國	沈錦味	女	2000.12.21	輔仁大學會計系學士 勤業眾信聯合會計師事務所組長

另，考量公司跨世代經驗傳承與專業經理人培訓，亦持續擴大招募人才、適時引入新血(實習生)，避免系統性風險，另建立代理發言人制度，累積上市櫃公司管理經驗、服務國內外客戶、銀行研究單位與投資機構，持續溝通並收集利害關係人相關意見等，彙報主管決策。

公司倫理與誠信經營

為確保群翊工業在品質創新與市場競爭的過程中，遵循各項法定規章，以建立誠信負責的企業文化與良好的風險管理預警機制，本司制定「道德行為準則」及「誠信經營守則」做為公司治理的上位政策與原則，要求公司董事及經理人均不得提供、接受或涉入任何不當利益或其他違反誠信行為，並應盡到保障營業秘密與公司資產之義務，遵循公平交易及其他法令規章，以符合各界利害關係人對公司經營的道德與合法性之期待，進一步提升公司整體價值。透過本年度公開月營收資訊12次、股東大會1場次，以及法人說明會1場次來說明公司發展的最新情況。

2022年度，公司並未發生任何貪腐、侵害客戶隱私、違反公平競爭之事件，違反公司行為準則的事件，亦無其他重大違反社會經濟法規之情事。公司抵制各種形式的貪瀆，包含勒索和行賄，遵循各國法律與政策環境。

法人說明會

2022年5月27日，於群翊工業四樓訓練教室召開股東常會，檢討公司營運成果、決議重大事項等，與利害關係人面對面溝通。

2022年8月22日，群翊受邀參加福邦證券舉辦之法人說明會，陳董事長、李總經理、營業部陳副總、沈財務長、余發言人等，共同出席法說會，說明本公司營運概況、產業趨勢與業務展望。

圖1-1: 高階主管出席法人說明會



資料來源:自行整理

股務資訊雙語化

股東會所需之開會通知單、議事手冊、參考資料、年報、財報、永續報告書，除基本中文版上傳公開資訊觀測站之外，亦呼應主管機關(櫃買中心)對於資訊揭露的建議，將上述資料逐步英文化，對於外國投資法人更加友善。

風險與危機管理(Risk & Crisis Management)

公司針對風險管理相關策略訂定董事會多元化政策，並完善規劃董事進修議題，提供董事最新法規、ESG、產經發展與政策等資訊。另為董事投保董事責任保險，以保障其權益，並降低及分散公司重大損害之風險。

並以公司永續經營為目標，持續開發高值化及差別化產品，與客戶及供應商簽訂長期合約，維持良好供需關係，並持續進行製程改善及提升競爭力，以降低營運風險。

更訂定「道德行為準則」，並建立良好之公司治理及風險控管機制，即評估不誠信行為風險，並據以訂定相關防範措施，落實推動誠信經營政策。

透過建立治理組織及落實內部控制，嚴格要求執行業務應遵守法令規定，並及時掌握與因應政策法規之變動。另建置法務單位、訂定契約制式範本、進行法遵教育訓練等，期以降低法律風險

公司持續推動企業永續發展

為落實上市櫃企業的社會責任，促進經濟、環境與社會永續發展，公司已於2020年6月19日修訂「企業社會責任實務守則」；本司設置推動企業社會責任之專責單位，由董事長室召集跨部門成員，成立「企業永續發展推動小組」，依據業務職掌，透過整合各部門現有資源與管理系統，建構出公司實踐企業社會責任的推動模組與盤點績效的流程架構，並於2021年9月順利發佈第一本企業社會責任報告書。2022年6月，則更名為企業永續報告書(ESG Report)。

群翊工業的企業永續發展，以達到「ACE」目標為主軸。所謂「A」(Ability)代表公司專業A級能力、「C」(Cooperation & Creation)代表內外部充分協調合作與追求技術研發創新、「E」(Environment & Enthusiasm)則代表對生態環境及社會公益的持續關注與熱忱。本公司在追求企業永續發展的道路上，堅持所有營運活動必須恪遵法規，兼顧企業社會責任。藉由強化員工教育訓練，完善公司內控制度，確保企業道德及遵循政府法令，兼籌並顧，期許在尊重生命及保護賴以為生的地球環境使命下，兼顧企業永續成長發展，成為地球村的模範公民。

稅務

群翊工業遵循所有營運所在地的稅務法規與其立法精神，財務報告資訊皆公開透明，稅務之揭露遵循相關規定與準則要求處理。另，基於互信與資訊透明，與稅務機關建立相互尊重關係。

本司在相關稅務方面皆由財務部管理，並透過內部控制流程、執行、評估因營運活動產生的稅收風險，對風險進行適當的衡量與管理控制。在與投資人、銀行端、社福機構等利害關係人做互動時，均遵守相關法規規範，

資訊安全

公司重視資訊安全政策與執行，所謂資訊安全的組成包含三要素：

- (一) 機密性：適當保護資訊資產，讓資訊資產均為合法使用。
- (二) 完整性：維持資訊資產內容的正確與完整。
- (三) 可用性：確保資訊資產能隨時提供使用。

表1-12: 群翊至今數位資安轉型整理

項目	內容	說明
ERP系統	2015年升級成鼎新Tiptop	擁有程式原始碼可自行開發軟體及報表,並且整合鼎新電子簽核,讓作業流程效率提升
Server虛擬化	導入Vmware將主機虛擬化	降低電耗,機房空間,並且當主機故障可即時轉移主機,降低Down Time的等待時間,也提升MIS的系統維運效率
企業Wifi導入	2015年導入Ruckus企業wifi	1.用較少的設備達到辦公區的WIFI覆蓋,全廠移動而不需切換基地台 2.提供管控平台,增強無線網路的安全防護
APS先進排程系統	2022導入鼎新APS生產排程	1.針對每日生產排程,能快速預估新訂單交期預估 2.統計各計畫的物料進貨時程,提供齊料報表協助生管及採購催料 3.針對人員/物料/訂單變化,可以快速重新改動生產人力投入
郵件過濾及郵件備份	2020年導入中華數位SPAM SQR及Mail封存系統	1.透過郵件過濾,降低內部廣告信,惡意攻擊信件 2.透過郵件封存,落實重要郵件的保存年限管理及調閱
Eset企業防毒軟體	2015年導入nod32企業防毒軟體	1.集中管理user防毒軟體的病毒碼更新及防毒政策統一部屬 2.透過管理平台及廠商例行報表,提高MIS人員的檔案防護能力
SOC資安平台	ADSL網路資訊安全防護	1.透過Hinet資安防護,保護惡意入侵流量,也過濾內部連外的異常流量 2.Hinet資安平台時時發送各大系統及應用程式的資安通報

資料來源:自行整理

1.2 重大性議題分析流程

Step 1 了解組織脈絡

(1) 利害關係人辨識與議和

群翊工業全體同仁致力於與內外部夥伴攜手合作，建立良好溝通管道以共創永續未來。依循其對公司營運決策帶來的直接或間接衝擊，本公司鑑別之利害關係人主要分為下述六大類型，並同步於官網公開揭示。利害關係人類型與維護目標如下：

- 員工:保障勞工權益/企業人才育留
- 股東:資訊公開透明/維護股東利益
- 客戶:產品品質維護/公平市場競爭
- 協力廠商(上游供應商或外包商):廉潔誠信交易/智財保護共享
- 政府機關:遵循法規正令/產官學界協力發展
- 社區:落實社會責任/保護環境永續

(2) 蒐集關注議題

本公司藉由內外管道及資源蒐集關注議題。參考全球規範與標準(GRI準則、聯合國SDGs目標、SASB、TCFD)、相關產業準則等，結合組織目標與公司願景，綜合目前營運概況，蒐集相關永續議題共分為經濟、環境、社會等三大面向共十二項，藉此了解對企業之影響，以及須滿足的基本責任。

表1-13: 議題整理

經濟	1.1	公司治理架構
	1.2	公司營運績效
	1.3	創新研發
	1.4	責任消費及生產
環境	2.1	可負擔的潔淨能源
	2.2	氣候變遷策略
	2.3	溫室氣體排放
	2.4	水資源管理
社會	3.1	健康與福祉
	3.2	教育訓練與人才培育
	3.3	多元與平等機會
	3.4	社區回饋營造

Step 2 評估實際及潛在衝擊

(1)分析利害關係人關注程度

首先透過問卷調查建立與利害關係人之連結與溝通，並了解利害關係人在各方面永續議題的關注度和賦予公司社會責任之期待。從各種管道以各界利害關係人的角度出發，回應利害關係人群體對公司永續發展議題的關注與影響程度。具體而言，例如：南港展會與客戶面對面溝通、不定期回應媒體記者、投資人來電詢問溝通各項問題；邀請主要客戶、供應商、櫃買中心長官蒞臨廠區指導參觀等

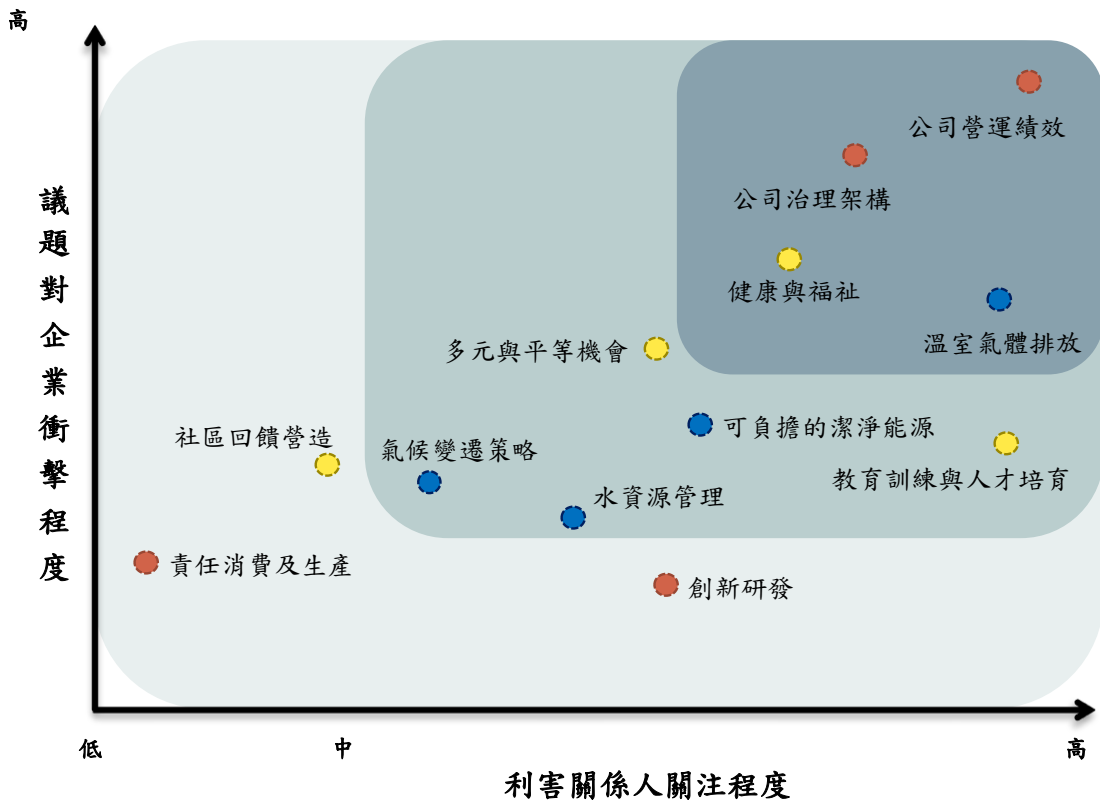
(2)公司內部分析評估

由董事長室召集公司各部門主管跨部門組成的「企業社會責任推動小組」確認重大性議題評估，從不同的面向瞭解公司對經濟、環境及社會面重大性議題所產生的衝擊，與該議題對內部營運決策的影響程度。並將議題對照至GRI主題及揭露項目，考量範疇與邊界，是否能夠提供對利害關係人有價值的資訊。

Step 3 評估衝擊顯著性

本問卷發放共收回100份回覆，以上述整理之六大類利害關係人為主要回覆對象，其中以員工回覆占最大宗。並藉由「利害關係人關心程度」與「對公司營運影響程度」兩大構面，進行高中低三個強度分析，鑑別其重要性。更整合群翊企業社會責任推動小組之深度討論結果，對十二項相關議題做出矩陣排序。

圖1-2：重大議題矩陣



資料來源：自行整理

Step 4 確認重大性議題揭露

表1-14: 重大性議題揭露分析

重大議題	對企業影響	GRI準則對應
公司營運績效	公司營運狀態必須為公開透明資訊，供外部股東、內部員工可隨時查看。群翊秉持誠信原則，皆於公開資訊觀測站揭露。	GRI2一般揭露
公司治理架構	公司治理架構皆須符合法規規定，若有應揭露之事項也依規定進行揭露。	GRI2一般揭露
溫室氣體排放	2022年度因公司訂單量持續消化、員工出差量大、頂樓擴建工程等，排碳量呈現增長，在碳排的管理上公司也持續擬定策略，將在報告書內提出數據以做說明。	GRI305排放
可負擔的潔淨能源	群翊清楚本司為用電大戶，因此在用電能源上發展屋頂型太陽能，使能源發揮再利用之效果，透過綠電發展降低環境負載量。	GRI302能源
健康與福祉	同仁的健康安全為穩定生產不可或缺之要素，保障同仁職場中的安全與身心健康，是群翊的義務與責任。	GRI403職業安全衛生
教育訓練與人才培育	群翊在培育人才方面相當注重，認為好的企業文化應讓同仁在領域中不斷成長，也提供免費資源讓同仁受訓，更支持同仁額外進行進修。	GRI404訓練與教育

資料來源:自行整理

1.3 供應商永續管理

身為專業的自動化設備與製程開發、系統整合服務廠商，配合下游客戶，如 PCB、LCD、太陽能電池廠、國內外半導體大廠、其他產業等的製程需求，從五金零配件、板金、模具、電源供應等廠商購入所需物料配件，並整合程式設計、電氣控制、資料分析等軟體與技術，群翊提供高度客製化的自動化生產設備。有感於供應商管理(Supply Chain Management, SCM)對於產品的交期與品質有直接重大影響、更是台灣上櫃CSR指數的重要議題，公司亦積極備料，管理供應商及外包商。

1) 供應商管理方針與實務

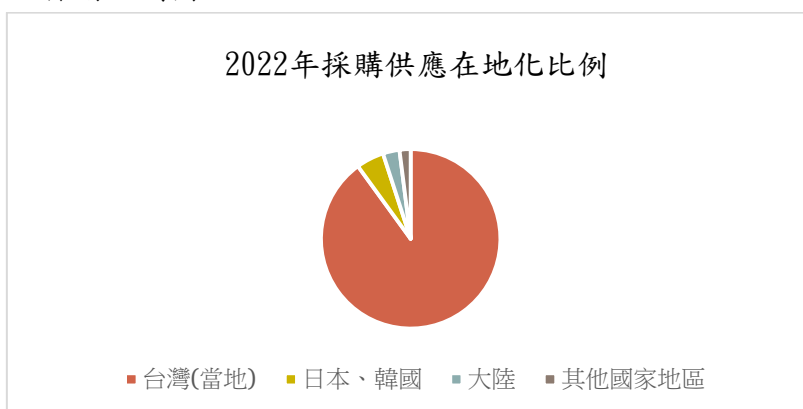
為了提供更優良的產品與創新技術，基於雙贏原則，與不同供應商長期建立互信且穩定的夥伴關係，期在互信互利的基礎上，共同追求永續成長。我們了解到供應商不僅是重要的生產夥伴，在落實企業永續的過程中，有供應商的積極配合與響應，讓我們帶動供應商或外包商一同發揮社會影響力，共同維護環境與社會永續，才能創造更高的社會價值。

配合ISO9001:2015品質管理系統改版，與導入ERP企業資源規劃系統，逐步加強供應商管理機制，由採購部同仁透過ESG三大面項篩選新供應商、評估考核與管理程序，以建立提供高品質的服務與商品的上游供應鏈。每一間供應商都需經過採購部的審核評估，加上台灣電路板協會(TPCA)對於設備安全規範的要求，才得以成為合格廠商；針對高度影響設備產品品質的供應商風險類型，如機械加工生產或其設備，由機械設計工程師或採購人員進行現場抽查評估，透過實地走訪檢視供應商的營運生產情形，以確保廠商合格與永續作為。

2) 在地化採購管理

群翊主要營運據點在桃園市楊梅區，在地化採購的範疇係以台灣地區為主，考量物料生產、運輸與加工產生的環境衝擊，並為降低對國外廠商之依賴，目前大部分物料與服務廠商多選用地供應商，須由國外購入之物件，其中部分委託我國代理商進口。每年1月1日公司亦加派人力，全面清點倉庫所有物料項目，配合會計師抽查作業，確保料件數量與品質。2022年群翊工業有交易的主要供應商、承攬商或外包商之中，在地採購占比約九成以上。

圖1-3: 在地化採購比例圖



資料來源:自行整理

3) 建立永續供應鏈

為確保供應商充分了解公司的永續發展願景目標，並採取與群翊一致的企業社會責任及商業道德作為，2022年積極向供應商說明「供應商承諾書」並對外宣導，要成為群翊供應鏈，除了基本ISO9001相關驗證外，應確保供應商或外包商能充分

瞭解永續承諾；目前已完成多數供應商溝通程序。

「供應商承諾書」中強化社會責任相關條款，群翊將100%以社會準則篩選新供應商，要求供應商應恪守尊重基本人權與勞動權，提供良好的勞動環境，並重視員工薪資福利的公平對待。此外基於保護兒童健康成長，要求所有供應商都不應雇用未成年之童工。

同時，所有供應商均應遵守所在國家地區之環境保護法規，不得有嚴重環境危害而受當地主管機關開罰之行為。

公司嚴禁供應商涉入賄賂，或贈與公司員工及其親友等不當行為，並應遵循智慧財產權與保密條款，保障商業競爭的公平性與誠信經營。在廠長運用每周一晨會訓練全體員工的實體課程中，要求員工務必100%遵守法律規範。

除了擬訂供應商承諾書外，採購人員在與供應商合作時也以口頭溝通強調群翊工業的「反貪腐原則」。若發現長期合作的供應商有嚴重違反公司政策，或對環境社會造成顯著負面衝擊時，亦得終止或解除採購契約；而採購部門須隨時留意開發新的潛在供應商，確保穩定供料不中斷。

供應商安全管理

群翊工業與台灣電路板協會(TPCA)合作，透過各式電路板設備安全標準，要求供應商應以更高安全標準自我要求。目前，公司依據以下三份安全守則，依據不同機台型號規範，提供予供應商事前閱讀，並分別進行教育訓練。這三份文件的編號分別如下：

- 電路板設備安全標準(烤箱篇)文件編號PCB-EHS-ES01
- 電路板設備安全標準(電鍍篇)文件編號PCB-EHS-ES02
- 電路板設備安全標準(水平濕式蝕刻篇)文件編號PCB-EHS-ES03

二、公司本業與智慧製造

2.1 客戶服務

群翊工業多年來提供優質先進製程設備，以乾製程烘烤設備起家，包含塗佈、乾燥、曝光、壓膜、自動化整線設備，專精於少量多樣化的設備，客製化能力強。公司擁有強大研發團隊，近年來更跨足海內外半導體先進封裝領域等關鍵設備，皆展現亮眼成績，多次提升客戶的生產附加價值。

公司服務據點包含海內外，外銷機台之客戶更來自世界各地，並已了解到歐盟公告實施「永續發展金融資訊揭露規範」(SFDR)，為因應國際永續投資的潮流，群翊身為電子設備業的上櫃公司，自我期許更上一層樓，從編制企業社會責任報告

書著手，使機構法人能充分了解公司ESG相關資訊，並逐漸提升在金融市場能見度，與不同金融業者進行互動交流座談，以爭取更多國際大廠客戶信任，提供產品客製化服務。

1) 客戶經營管理

客戶需求多樣化，已成為未來智慧製造之中長期趨勢，為維持競爭優勢，公司積極掌握最新市場訊息，知己知彼，開發齊全產品或服務供客戶選擇，另也強調「在地服務」，透過即時駐點服務，於最短時間內迅速滿足客戶之自動化需求。秉持著群翊維繫客戶的核心策略，也就是與客戶維持穩定良好關係，以客為尊、彈性機動之政策，除此，為提供優質的產品，群翊品質政策推動如下：

堅持公司各個面向的品質，生產高效能、高機能的設備，致力於 ISO 9001品質系統之實踐，獲得ISO國際認證。我們承諾的品質政策是「品質至上、服務第一、技術創新、效能領先」，並持續改進確保達到客戶滿意。

因此為達成所承諾的服務品質，在客戶日常關係維護上，採取以下做法：定期拜訪或線上活動(疫情期間)，以蒐集各家市場資訊；重視客戶回饋，並遵循客戶對於入廠前的健康安全檢查、裝機試車各項規範。對於政府部門與財團法人的互動，則依循政府採購法規範，並公開公司基本資訊於台灣採購公報網。

針對客戶供應鏈管理事項，例如:美國某半導體大廠上市客戶，要求進行第三方工安評比，業務同仁亦積極配合，取得**Highwire**(前身為Construct Secure)第三方工業安全稽核證書，回應客戶在美國廠區採購、資材與風險管理部門之相關規定。

再如，泰國某重要K板廠客戶要求本司填寫EcoVadis線上永續，及其他風險控制問卷調查；泰國A板廠客戶要求提供企業持續營運計畫(BCP)，群翊即指派專責窗口快速對應，協助客戶回覆永續調查事項；並進一步協助客戶優化主排風管工安事宜，透過線上交流分享，說明熱排風管的定期清潔保養工作，使客戶簡單易懂廠務接管的安全注意事項。

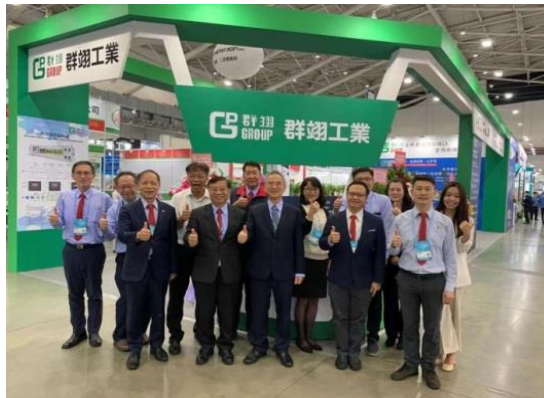
2) 落實員工教育訓練

由於群翊的客戶群多屬全球電子大廠，也屬於**負責任商業聯盟**(Responsible Business Alliance, RBA)會員，須遵循電子公民行業相關標準。為積極回應客戶需求，於2020~2022年對全員不定期宣導RBA最新版本7.0規範，未來也將企業永續經營納入員工教育訓練的一環，以使各部門經理人能教育全體員工，充分認識公司的永續經營理念，並將公司治理、環境及社會的永續發展，納入日常職務，與內外部夥伴攜手合作，共創美好未來。

3)透過展會與客戶面對面互動

公司重視每一次實體展會與客戶直接互動，累積信任感與中長期合作夥伴關係。也邀請公協會、桃園市政府、重要客戶蒞臨攤位指導，促進產業升級交流、贏得發展先機。2022年，群翊工業共計參加以下展會：台北Touch Taiwan光電展、台北自動化大展、台灣電路板展(TPCA Show)，以及國際SEMICOM半導體展。每一次展會均與不同利害關係人收集聲音意見，作為未來公司擴大商機、永續經營的重要依據。

圖2-1: 2022年TPCA Show



資料來源:群翊臉書

群翊在2022年4月於南港展覽館參加的台北智慧顯示展(Touch Taiwan Show)中，同仁響應節能減碳與永續經營的環保理念，減少展會裝潢廢棄物對自然造成的破壞，獲得台灣顯示器產業聯合總會(Taiwan Display Union Association, TDUA)，邀集第三方學者組成之評審團肯定，榮獲2022 E-touch綠色裝潢設計銀質獎。透過展會一同推廣綠色理念，打造低碳、低污染的展會，實踐環境永續，促進社會企業責任。

圖2-2: 2022年台北智慧顯示展



資料來源:群翊臉書

4) 客訴處理與顧客隱私保護

客訴處理

妥善處理客訴案件，為提升客戶滿意度重點工作之一。面對客戶聯繫事件，訂有「客訴處理流程」，明訂客戶對產品申訴、抱怨、提案或不滿意之處理流程。例如發生抱怨時，公司客戶人員或業務人員將儘速知會機械研發、品保或製造等相關部門，分析真正原因，研擬改善對策，並將結果回報予客戶，以確保客戶獲得滿意的售後服務，維持長期合作夥伴關係。

顧客隱私保護

在客戶機密資訊保護上，群翊積極配合並與客戶簽署保密協定(Non-Disclosure Agreement, NDA)，守護客戶的營業秘密資訊。在員工行為準則中，訂定公平競爭與反壟斷條款，對於客戶智慧財產與隱私的部分，也規範員工需遵守相關規定，機密不得披露給第三方或公開，只能用於正式商業用途且必須保護第三方權利。

每一位員工都需負起保護知識產權的責任，包括保護許可、專利和專有技術不受損害、損失或偷竊等，而第三方（如商業夥伴）的財產應同樣受到保護。2022年群翊無任何違反客戶隱私權、遺失客戶資料或遭客戶申訴洩密之情事。

資訊安全訓練

現有公司內部資訊安全工作，由管理部資訊室負責規劃、建置及持續改善。並且針對系統伺服器、作業系統、網路系統等，建置應有的管制及防護機制，並針對異常災變、資料損毀及機敏的資料做好應變防護計畫，以保障公司、顧客及投資人的利益。同時提升各單位自我資訊安全管理能力，並定期進行電腦資料備份，防堵病毒攻擊與洩密，預防未來可能的商業損失事件。另，111 年度已投入 150 萬進行資訊安全升級，112 年度已編列 210 萬預算投入資訊安全的環境改善。具體管理方案如下：

表2-1: 資安管理方案

項目	說明
網路防護及使用者上網控管機制	透過匝道控制器，管控網路存取許可，並且偵測防護惡意入侵及防護外部的網路攻擊。並且透過權限管控給予使用者網路存取權限，並透過紀錄檔案定期排查稽核上網存取紀錄。
郵件安全管控	在使用者接收郵件之前透過郵件匝道器在使用者接收郵件之前過濾郵件，事先防範不安全的附件檔案、釣魚郵件、垃圾郵件，防止惡意連結的傷害。個人電腦接收郵件後，防毒軟體也會掃描是否包含不安全的附件。

資料備份機制	所有系統及資料庫排定自動備份工作。
防毒軟體 及系統程式更新	作業系統及應用程式及防毒軟體會自動更新，降低病毒感染及修補應用程式漏洞。
員工資安教育	每季對員工進行資訊安全教育訓練及測驗與電子郵件社交工程演練，強化員工的資安風險意識。
風險評估及弱點偵測	定期進行系統弱點掃描等檢核機制及檢討改善現有資訊作業環境的資訊安全防護。

資料來源:自行整理

5) 溝通重大事件

本司資訊皆於公開資訊觀測站揭露，重大決議皆於股東會、法說會做說明。除定期召開會議說明外，公司管理階層亦會定期將本司重要報告及資訊提供董事，如，財務部提供財務資訊，管理稽核部門提供內部稽核報告等，使董事會成員與最高管理階層持續保持密切接觸，如發生重大事件可立刻進行溝通。

在2022年度並無與最高治理單位溝通之關件重大事件，唯在群翊工業搜尋網站上曾有民眾反映同仁接聽電話禮儀不佳，針對此事件，公司加強訓練同仁對外應對技巧，也進一步宣導待客之道之重要性。

2.2 綠色與智慧製造

1) 安規與危害物質管理

群翊工業為專業電子設備製造與整合商，生產的產品以客製化自動化設備為主，為提升產品與服務之品質及使用安全，群翊除基本規範皆按照ISO9001作業程序，皆會依據不同國家或地區相關安規標準進行設計與驗證，並依據客戶要求導入相關測試，確保配電用電安全之檢測、機械設計加強安全裝置、人因工程評估、在產品容易產生安全危害的部分，貼上警告標誌等措施，所提供之產品操作手冊內皆已含有安全宣告與警告。對於外銷美國或歐洲產品則會依據客戶需求，採行美國Highwire最新規範、UL第三方認證、歐盟 CE standards 安全規範，完成相關安規驗證程序與檢測報告，或備妥相關技術文件進行自我宣告。

表2-2: 產品安全標示情形

標示內容 類型	產品成分來源 或服務供應者	使用安全	其他(備品清單)
所有機型操作手冊	V	V	V
烤箱/電箱危險標示		V	
歐洲線產品CE宣告	V	V	V
美國線產品UL認證	V	V	V

於客戶健康與環境保護上，群翊內部訂有危害物質審查程序，針對所採購的物料進行評估，以瞭解是否含有違反法規之危害物質。公司確保從產品設計、製造、出貨等過程中所使用的電子零件與輔助材料，皆未含有不合法規(如歐盟 RoHS)對環境與人體健康有衝擊之物質，而在產品生命週期終了，設備報廢後，對其部件金屬物，亦會適時進行回收處理。2022年公司未發生有違反產品健康與安全法規之情事。群翊在2022年度也獲美國第三方工業評比殊榮，滿分為100分的評比中公司獲得96分的高分，取得第三方的認證，亦可強化資訊揭露的公信力。

圖2-3: 美國工安證書



資料來源:Highwire美國第三方評比

2)協助打造智慧化工廠

群翊工業以經營 PCB (印刷電路板) 電子設備產業起家，成立32年以來，致力於多個產業自動化設備研究與製造，包括如電子組裝、LED/IC 封測、半導體先進封裝製造等。近幾年，有感於台灣整體大環境產業的改變，所服務的客户紛紛開始從自動化朝向智慧化生產，步入工業4.0領域。

為掌握此先機，群翊整合相關內外人力與資源，投入創新型技術發展於智慧工廠相關技術的研發，並積極申請專利，2022年專利申請數，累計排名全國前百大。此外，天下雜誌針對國內製造業2000大排名，群翊工業排名為1069名，繼續朝上市櫃前1000大企業來持續努力。

為有效提升企業品牌價值、以人為本的工作環境設計，群翊重視烘烤設備機台的安全性能，首先於2020年4月16日正式通過了台灣電路板協會(TPCA)國內首張烘烤設備安全證書(證號EG01-0001T)，更於2021年再次榮獲氮氣烤箱安全證書(證號EG02-004)，並順利將此設備售予菲律賓半導體廠客戶。由此可見證，重視企業內部員工安全、守護客戶與第一線人員的安全，並通過中華民國工安協會的第三方查核，此舉皆有助於爭取國內外客戶長期信任。

群翊身為印刷電路板烘烤設備製造商，依據印刷電路板設備安全標準(PCB-S1-01)之適當安全防護裝置，查核的項目包括了:目視檢查、實際查驗安全功能、測試或量測、操作期間觀察、審核示意圖與電路圖、審核安全相關應用軟體與文件、機

械設備生命週期風險評估、場地配置圖及文件，以及規格書及操作說明書。

3) 專利技術申請

群翊在2022年持續專注於本業，共提出5筆專利申請，並且都順利通過核准。透過專利認證不斷更新技術，提高產品質量，進而提升市場競爭力，並讓投資者或消費者對該技術或產品感到更加信賴。下圖表為群翊2022年所提出申請並通過之專利項目。

圖2-4: 2022年群翊專利件數

申請日 ↓	專利名稱	原件影像		案件狀態
2022/11/15	彈性固定件	專利公報 公開公報	公告說明書 公開說明書	核准
2022/04/18	基板專用的夾持裝置及其開框機構 Clamping device exclusively for substrate and frame opening mechanism thereof	專利公報 公開公報	公告說明書 公開說明書	核准
2022/04/11	多門烘烤箱裝置 Multi-door baking oven device	專利公報 公開公報	公告說明書 公開說明書	核准
2022/03/15	基板烘烤設備 Substrate baking apparatus	專利公報 公開公報	公告說明書 公開說明書	核准
2022/02/25	節能監測系統及烘烤設備 Energy-saving monitoring system and baking equipment	專利公報 公開公報	公告說明書 公開說明書	核准

資料來源: 經濟部智慧財產局

工廠為用電大戶，專利技術中的節能監測系統及烘烤設備有助於計算一能源節約功率值，在節約能源方面將提供更準確的前置作業，讓節能減碳更有效率。

4) 跨部門或產官學合作

多年來除自行研發外，也加強對外合作，希望結合研究機構與政府單位的資源驅動內部創新能量，同時培育相關人才，為產業、校園盡一份心力。下圖表為2022年度合作項目，主要合作或諮詢對象包括: 經濟部、桃園市政府、公協會、工研院、衛生福利部、勞動部、大專院校...等。

表2-3: 2022年與外部合作項目

年月	計畫名稱	合作單位	產出/成果說明
2022.04	國立台灣大學僑生 徵才博覽會	國立台灣大學	幫助學子做職涯探索，讓學子了解相關產業運作。
2022.04	拜訪脊髓損傷潛能發展中心	脊髓損傷潛能 發展中心	發揮企業社會責任，善盡關懷鄰舍及特定族群之需要。
2022.06	歐萊德ESG標竿企業參訪	歐萊德	透過參訪ESG標竿企業，提升對永續發展的相關政策與方針。

2022.06	社團法人公益責信協會線上訪談	社團法人公益責信協會	透過與該協會線上交流，了解企業捐款最新趨勢。
2022.06	入選電子設備協會(TEEIA)ESG委員會委員	財團法人電子設備協會	蒐取更多外部資源，做為未來ESG報告書優化相關指引。
2022.08	台灣智慧自動化與機器人協會展覽	社團法人台灣智慧自動化與機器人協會	兩名國立雲林科技大學學子到職實習。
2022.08	國立中央大學人力資源管理研究所教授交流討論	國立中央大學	與專家面對面做交流，探討如何在企業人力資源管理上更加精進。
2022.08	111年度特定對象及就業弱勢暨更生受保護人就業促進活動案	桃園市政府就業職訓服務處	安排特定族群做職場參訪，協助關於職涯上的規劃或相關問題。
2022.09	基隆市政府公益活動	基隆市身心障礙福利中心	代表電路板環境基金會捐贈輔具，協助身心障礙福利中心的需要。
2022.10	大鳳凰城台美商會來訪	大鳳凰城台美商會	促進群翊在鳳凰城有讓同仁出差安置的據點。
2022.11	國立雲林科技大學來訪	國立雲林科技大學	幫助學子了解產業，以及求職上的相關重點。
2022.11	全球企業永續論壇議程	企業永續能源研究基金會	聚集企業永續人才交流，相關議題探討，蒐集資料以利群翊ESG相關資訊更新
2022.11	桃園市楊梅區上湖國小環境教育講座	桃園市楊梅區上湖國小	呼應全球的企業志工服務精神，實踐企業社會責任，鼓勵下一代親近大自然。
2022.11	台灣電子設備協會研討會	台灣電子設備協會	智慧製造與碳淨零設備技術交流會，群翊受邀出席實體分享。

資料來源:自行整理

圖2-5: 同仁至脊隨中心拜訪



圖2-6: 永續長出席捐贈輔具



資料來源:群翊臉書

三、健康幸福企業

3.1 員工關懷與照護

群翊工業依照勞動法規及國際人權公約，以誠信對待員工，重視每一位在公司的員工在職涯有良好發展。秉持著員工是「企業社會責任理念核心」的信念，依勞基法保障員工合法權益；並透過員工福利制度及良好的教育訓練制度，讓員工能在工作崗位上貢獻一己之力。群翊相信有快樂的員工，才會有健康的職場，並帶動公司整體發展，進而落實與員工共創幸福企業的理想。群翊關注員工的職場安全、勞資和諧、員工結社、機會平等，期望員工在工作的同時，不強迫勞動，也平衡個人身心與家庭生活，透過公司提供的多元資源學習加值發揮人生價值。

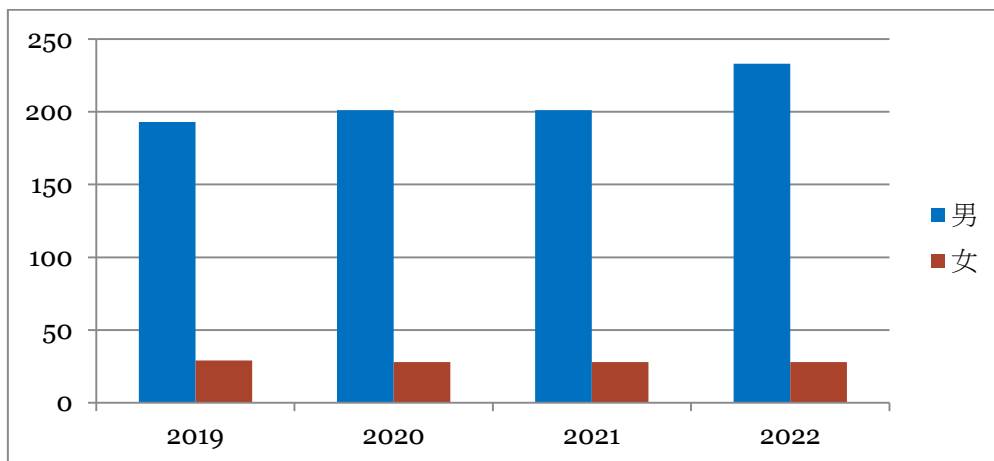
公司提供健康的工作環境、運動休閒場所、完善及多元的福利制度，加上完整的職涯規劃，讓每位與群翊一起打拼的夥伴，感受溫暖與幸福，共同與公司成長茁壯。

1) 員工組成與多元性

群翊台灣地區受僱員工人數為261位，男性233位(占89%)，女性28位(占11%)，台灣員工以正職為主。在國籍統計方面，2022年底菲律賓籍有38位，佔2022年全體員工比例為15%是外籍員工。

另外，群翊除了依據「勞動基準法」第5章第 45 條，絕不雇用未滿15歲之童工；並提供身心障礙弱勢族群適才適所的工作機會。本章節揭露之員工資訊，含蓋範圍為群翊台灣的全職員工；其他屬GRI定義之工作者，例如外包廠商派駐現場之工作人員，因人員專案會有異動，故無法精準統計工作者相關數據，經評估考量，暫不納入本次報告書揭露。詳細人力結構如下：

表3-1: 台灣員工之分布



本公司雖男性占大多數，但女性同仁也維持一定比例，尊重性別多元平權。

下表為依照性別及部門做員工數統計，主力約落在30~50歲的階段，未來將持續進行招募，使每個年齡層間的分布更加平均化。

表3-2:多元化員工組成分析 (依性別及部門類別)

員工	小於30歲		30~50歲(不含50歲)		50歲以上(包含50歲)		合計
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	
研發部	4	0	36	0	13	0	53
業務、財會部 稽核室 董事長室	1	2	15	11	10	4	43
廠務部 管理部	2	1	6	9	2	1	21
製造部 倉庫管理	23	0	98	0	23	0	144
小計	30	3	155	20	48	5	261

表3-3:多元化員工組成分析 (依教育程度)

類別	員工人數					佔比
	機械研發 電機研發 軟體研發	業務、財會 稽核 董事長室	廠務 管理 採購	製造 品管 現場	小計	
博士	0	1	0	0	1	0.28%
碩士	9	4	1	0	14	5.36%
學士	25	20	10	36	91	34.87%
專科	16	16	6	44	82	31.42%
高中/高職	3	2	4	64	73	27.97%
合計	53	43	21	144	261	100%

其中，群翊工業重視研發部門人員之學歷教育程度，碩士以上聘用人數持續增加中，最近5年分佈如下表。

表3-4: 研發部門學歷程度表

學歷 類別	2018年度		2019年度		2020年度		2021年度		2022年度	
	人數	比率 (%)	人數	比率 (%)	人數	比率 (%)	人數	比率 (%)	人數	比率(%)
碩士以上	6	12.00	7	14.58	9	18.00	9	18.00	9	16.07
大專	41	82.00	38	79.17	38	76.00	39	76.00	44	78.57
高中	3	6.00	3	6.25	3	6.00	3	6.00	3	5.36
合計	50	100.00	48	100.00	50	100.00	51	100.00	56	100%

表3-5: 台灣按年齡層、性別之新進員工總數及比例

性別	年齡	2022/1/01~12/31
女	小於30歲	1
	30至50歲(不包含50歲)	2
	50歲以上	0
	新進比率(年度新進人數/年底在職人數)	1.15%
男	小於30歲	18
	30至50歲(不包含50歲)	14
	50歲以上	0
	新進比率(年度新進人數/年底在職人數)	12.26%
合計新進比率		13.41%

表3-6: 台灣按年齡層、性別離職員工的總數及比例

性別	年齡	2022/1/1~12/31
女	小於30歲	1
	30至50歲(不包含50歲)	0
	50歲以上	0
	離職比率(年度新進人數/年底在職人數)	0.38%
男	小於30歲	16
	30至50歲(不包含50歲)	14
	50歲以上	0
	離職比率(年度新進人數/年底在職人數)	11.49%
合計離職比率		11.87%

公司考量桃園在地屬性，也跟桃園市政府優先合作，促進桃園青年或中高齡就業機會，所有的職缺也公開透明於人力資源網站或台灣就業通網站可搜尋。目前公司七成以上的全職人員主力，主要落在30~49歲年齡層，平均年齡35歲，平均年資約7年以上、穩定度高。

2) 員工健康管理

公司遵循職業安全衛生法、勞工健康保護規則，選擇勞動部認可之勞工健康顧問服務之職業安全衛生顧問服務機構進行簽約合作，針對員工臨場健康服務事項，提供以下服務內容，包含對於母性保護相關作為。

另，因應職業相關傷害也加強宣導，如廠內現場同仁進行加工鍵、鈹金鍵之操作，應需配戴手套，避免造成手部劃傷，辦公室同仁則因長時間久坐和使用電腦螢幕，應適當休息、走動，避免造成肩頸使用過度，和眼睛疲累、視力受損等。

表3-7: 2022年度健康服務內容報告

一、勞工健康服務執行進度結果說明：			
項次	健康服務計畫工作項目	執行現況說明	建議事項
1	勞工體格(健康)檢查結果、分析與管理措施	1. 無新人報到，尚無體格報告部份。 2. 2022年健康檢查分級為第一級7人，第二級105人，第三級68人，第四級14人，三、四級已完成面談28人，達成率34%。	針對異常部份進行追蹤管理 2022年度尚未完成諮詢人數為54人，預計安排2023年上半年度執行完成。
2	選配工、職業傷病預防、個案管理與計畫	職業傷病0人 復配工0人	今年無公傷員工，若有公傷員工請於復工前執行復工會議。
3	未滿18歲、中高齡勞工健康保護計畫	1. 未滿18歲勞工保護計畫 無此年齡人員，未列入本年度計畫內。 2. 中高齡勞工健康保護計畫已修訂完成，尚未開始執行	中高齡適性工作保護計畫 預計後續與勞安人員討論後相關執行方向。
4	職場母性健康保護計畫	今年度母性健康保護之受保護對象2人，1人妊娠，1人產後。	針對2020年9月16日修正發布「女性勞工母性健康保護實施辦法」部分條文，修訂計畫及相關表單。
5	異常工作負荷促進疾病預防預防	1. 2022年度8月健康檢查。 2. 8月配合健康檢查發放問卷彙整分析。 3. 針對194名員工篩選建議及需要面談者共35名，已訪談完成32名。	未完成3人，預計2023年度第一季完成面談。
6	職場不法侵害預防	1. 已更新修訂完成計畫及表單。 2. 2022年度協助完成製作不法侵害教材。	說明勞動部2022年8月18日公告修正「執行勤務遭受不法侵害預防指引」勞動部於2022年8月18日公告修正「執行職務遭受不法侵害預防指引」第三

		3. 其他執行細項，預計至2023年度執行。	版，修正重點摘述。
7	人因性危害預防	1. 8月配合健康檢查發放問卷並彙整2022年度疑似危害名單。 2. 針對194名員工之肌肉骨骼症狀調查篩選酸痛持續時間超過六個月以上且任一部位3分以上，篩選後共有11名，目前尚未面談	預計2023年度上半年完成。
8	急救應變計畫	急救箱管理:3月完成檢點內容物是否符合，並確認有無過期品。	每半年進行檢點一次。
9	健康教育與衛生指導及健康促進	製作健康文宣10篇	每月製作一篇健康相關的文宣。
10	心理健康管理	員工自行預約健康諮詢1人	可定期公告臨場醫護服務時間。

資料來源:群翊工業醫療服務團隊

3.2 健全薪酬福利

公司與員工關係如同夥伴一般，群翊重視員工薪資與各項福利照顧，致力於提供每位員工良好工作環境，及有競爭力的薪酬。在人才招募的管道，公司除了透過政府的台灣就業通網站，持續公開徵缺、也透過104人力銀行、1111人力銀行，公告各類職缺。此外，也與：工研院產業學院、勞動部勞動力發展署桃竹苗分署、桃園市政府就業職訓服務處...等不同單位，共同合作各類型徵才活動，並透過社群媒體多元管道積極徵才，同時申請加入青年就業旗艦計畫，促進青年就業機會，不定期至各大專院校進行宣廣。

1) 管理方針

為謀求員工福利，增進員工之福祉，特組織職工福利委員會，由跨部門選派代表辦理職工福利事項，依據職工福利金條例，提供職工福利金辦理各項福利事項，如：婚喪、年節禮品、生育、住院、重大災害等補助，每年都有員工旅遊補助每人5,000元。此外，每年尾牙更擴及員工及眷屬免費參加，並適度採購身心障礙社福機構製作的禮盒致贈員工。

除各項福利措施之提供，群翊也定期提供免費健檢，及不定期提供健康諮詢，協助員工進行自我健康關照；另外針對健康檢查報告的結果，篩選其中24位同仁進行面談健康指導，考量同仁隱私權益，一對一與同仁進行討論諮詢。

另，提供員工特休假，以兼顧員工身心發展，確保人才資產之健全。亦按政府相關法令投保勞工及全民健康保險，更為了員工安全著想，為員工加保團體保險、意外傷害保險、職業災害保險、意外醫療保險等，以保障員工，提供員工更多的福利。

2) 福利項目

群翊打造的企業文化期望能為員工彈性設計及投入多項滿足身心的福利計畫，藉由各式員工福利項目的提供，照護員工的身心靈。如2022年度規劃親子家庭日，同仁攜帶家人同遊劍湖山兩天一夜。有良好的家庭支持系統，同仁們才能安心工作，同時也計算遊覽車排碳量，出遊同時宣導減碳行動。

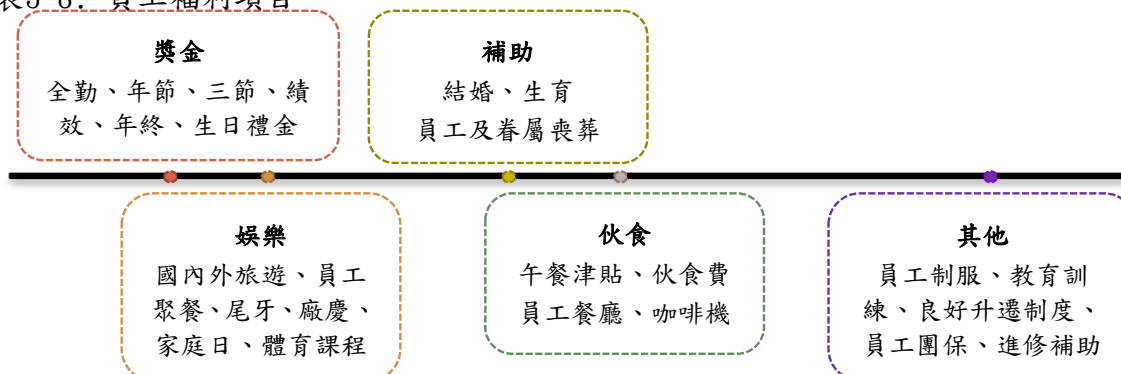
圖3-1: 2022年家庭日出遊



資料來源:群翊臉書

正式員工的各項福利，優於勞基法基本條件，依據個人年度績效考核，基本福利等，整理如下表。

表3-8: 員工福利項目



資料來源: 群翊招募人才網站

3) 薪資報酬

公司提供員工在楊梅地區穩定且具市場競爭優勢的薪資條件，依據員工學經歷背景、專業知識技術、年資經驗及個人績效表現核定薪資水準。為了能夠吸引及留任最好人才，並獎勵同仁創造績效與長期貢獻，提供在楊梅地區有競爭力的薪酬，並依據物價指數，適時調整外派出差加給。

同時考量性別平等、個人能力、學經歷等綜合評比，每年適度調整薪酬比例與績效獎金，非擔任主管職的全時員工薪資，也同步揭露於公開資訊觀測站。

4) 育嬰留停

有鑑於台灣少子女化的人口趨勢，公司致力推動工作與家庭生活的適度平衡，提供關懷與相互尊重的職場工作環境，遵守「性別工作平等法」及「育嬰留職停薪實施辦法」，提供員工育嬰留停等相關權益。員工任職滿一年可依「性別工作平等法」及「育嬰留職停薪實施辦法」，於子女滿三歲前申請育嬰留職停薪，申請時間最長可達兩年。在留職停薪期滿前，公司會聯繫員工，同時安排復職相關事宜，復職後也會提供相關教育訓練課程，協助同仁順利返回工作職場。

表3-9: 2022年同仁育嬰假申請情形

2022/1/1~12/31	男性人數	女性人數	合計
2022年符合育嬰留停員工總數	5	2	7
2022年實際申請育嬰留停人數	1	1	2
2022年預計申請育嬰留停復職人數	0	0	0
2022年實際申請育嬰留停復職人數	0	0	0
2022年度休完育嬰假後，在報導期間復職的員工人數	0	0	0
2022年度休完育嬰假且復職後12個月仍在職的員工人數	0	0	0
育嬰留職停薪申請率	20%	50%	28.57%

資料來源: 自行整理

3.3 人才培育及發展

公司除提供完善的照顧及福利制度讓員工快樂工作外，為了提高員工的工作效率及保障職涯發展，期許能透過完備的新人培訓制度及定期的績效考核造就全方位人才，並提供各種管道強化員工職能，讓同仁快樂學習、成長茁壯，更讓有志發揮的同仁都享有資源，樂在工作。

1) 教育訓練

人才是群翊工業最重要的資源，建立優質的人才發展環境以及人才培育，是公司永續經營的基礎與關鍵，道瓊永續指數(DJSI)也將人力資本發展(Human Capital Development)定為社會面的重要評估項目。群翊連結外界不同單位，擁有多元的教育訓練資源，讓員工在工作同時也能不斷的學習成長，順應產業科技的快速變遷。在人才培育部分群翊超前部署，就近連結在地大專資源，例如：中央大學、中原大學、元智大學、台北大學、萬能科技大學、健行科技大學…等，與學校窗口互動交流，也提供專業諮詢服務和實習的職缺，及早培育產業所需人才。

群翊針對同仁之需求並配合相關規定，舉辦員工教育訓練、專業技術訓練、品質管制訓練、員工成長相關訓練，及勞工安全衛生講習等各類教育訓練，提供員工完整的專業技能養成與自我成長。2022年度不定期補助相關同仁進修，或考取國內外專業證照，持續進行人才養成與主管培訓，為未來企業擴充事業奠定基礎。

而教育訓練類別包含內部訓練及外部訓練，按職務功能屬性之專業領域區分課程。針對新加入大家庭的新夥伴們，群翊提供新人訓練，內容涵蓋公司簡介、不同設備型號的產品簡介、公司環境介紹、福利制度、工作規則及安全衛生等。

公司重視研發創新、累積專利技術，研發單位與外部各界，例如：工業技術研究院、金屬研究中心…等多有連結，因此經常有專業教育訓練與最新技術教育訓練。

由於群翊第一線同仁經常協助客戶組立機械設備，關於現場高於兩米的高空作業、局限空間、缺氧環境(例如氮氣無氧化烤箱)、有機溶劑的揮發等，或者是同仁為了客戶裝機試車出差不同國家地區，均需特別留意人身安全，公司也搭配各類解說，引導同仁建立安全文化。

永續發展之線上教育訓練

針對永續發展未來趨勢的教育訓練，考量防疫期間要有彈性安排，群翊也安排不同部門的同仁參加專業訓練。

表3-10: 台灣員工教育訓練平均時數(依性別)

年度	2022年		
	男性	女性	合計
接受訓練總時數	12,501	1,470	13,971
員工總數(註)	233	28	261
每名員工接受訓練平均時數	53.65	52.5	53.53

註： 受訓時數含內部新人訓練、專題訓練、線上訓練及外部訓練研討會。

表3-11:台灣員工教育訓練平均時數(依部門類別)

員工部門別	機械研發 電機研發 軟體研發	業務 財會 稽核 董事長室	廠務部 管理部 警衛 採購	製造部 品管 現場技術員 外籍員工	合計
接受訓練總時數	3,075	2,580	1,060	7,256	13,971
員工總數(註)	53	43	21	144	261
每名員工接受訓練平均時數	58.02	60	50.48	50.39	53.53

註： 受訓時數含內部新人訓練、專題訓練、線上訓練及外部訓練研討會。

2) 績效考核評估

公司訂定員工績效評估辦法，作為員工公開公平升遷及加薪的依據。只要是群翊工業正式雇用的台灣全職員工，均需皆受每年一次的績效考核評估，考核成績送交人力資源單位建檔留存。

考核項目因主管及非主管級職務不同，各有評分項目。主管級考核項目主要含蓋部門策略目標達成率及行為/態度。非主管級考評內容包括專業能力、團隊精神、工作效率、工作精確、工作知識及能力、工作態度、人際關係、主動性及發展性、出勤、獎懲紀錄及前次考核後狀況評估。考核機制也區分主管及非主管級，並分部門且不同階段進行。針對新進同仁，群翊中高階主管會透過工作日報，了解新同仁進入工作狀況之熟悉理解程度，並於同仁服務三個月適用期滿後，執行一次考核。

透過透明的績效評估，協助部門內部建立互信的關係。對員工的中長期職涯成長，亦可得到定期主管回饋，讓員工人格特質與優點繼續發揮，並針對擬改善的部分儘速調整。

表3-12: 群翊工業集團員工接受定期績效百分比(依性別)

年度	2022年		
	男性	女性	合計
接受定期績效及職涯發展檢視之集團全體員工人數	338	47	385
集團員工總人數	338	47	385
比例	100%	100%	100%

備註：員工人數計算方式

目前公司總人數共計有三種版本，因定義與計算方式不同，說明如下：

- 男性233人、女性28人，共計261人，係指2022年12月31日還在職之員工人數。
- 依據本公司年報第73頁採計之集團總人數為385人：係指2022年12月31日為止，群翊集團(台灣群翊、蘇州旺群、群翊貿易)在職之員工人數加總。

3.4 關注人權議題及相關措施

人權議題為公司治理中不可忽視的重要環節，公司分別針對員工、供應商、顧客等三種利害關係人關注之議題提出相關措施，透過相關議題應對規劃，使企業責任實踐更加完善。

1) 員工

公司致力打造「性別平等」的工作環境，不因男女而有所差異，廠內三樓廠區設有育嬰哺乳母性空間，呼應政府所訂女性勞工母性健康保護實施辦法，保障婦女隱私與育兒需求。另，訂定「工作場所性騷擾防制措施申訴及懲戒辦法」以及提供申訴管道，維護同仁權益，依法給予產(檢)假、陪產假、育嬰假等。

徵才方面公司平等雇用人力，用人唯才，不因種族階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、性別、婚姻、容貌、性傾向、年齡等因素而有差別待遇。在徵才網站上更無歧視性的招募公告，一切資訊公開透明，並秉持依能力取向之原則選用人才。

而公司同仁工作時數符合勞動基準法規定，一日不可工作超過8小時，無強迫工時等事件發生，並在同仁有加班狀況時，提供合法申報加班費制度。另，公司給予每位同仁平等的集結社團之自由，並鼓勵同仁利用閒暇時間多參與健康休閒活動，如：員工自主性組成健康社團，在固定天數的下班時間，利用公司休閒教室一起運動，促進身體健康外，亦可放鬆身心，進一步提倡達到工作與生活平衡。

2) 供應商

公司於2022年度依據「群翊工業股份有限公司供應商管理作業」及「群翊工業股份有限公司供應商管理程序」擬制供應商稽核計畫，稽核對象為初登本公司供應商者、上一年度與本公司交易額排名前20者、經供應商評鑑連續三年未達標者或其他認為有實施稽核之必要者。稽核項目參照「RBA責任商業聯盟行為準則6.0版本」，區分「A. LABOR勞工」等7大項目，除書面自評初審外，進一步彙整主辦單位意見，評估是否有實地稽核驗證之必要。

其目的在於審核供應商對企業社會責任之實踐，採循序漸進、分期管理之方式，透過有系統地宣導與實施計畫，使供應商篩選更有效率，強化永續供應鏈一環。

3) 客戶

公司對外宣傳文件、新聞稿、聲明等，用字遣詞方面皆無歧視字彙。對待每位客戶更是秉持公平待客原則，在公司網站上發布公開透明資訊，透過各項管道供客戶取得、利用。另，堅持以客為尊原則，在處理客戶問題一律有專人小組及時回復，使客戶權利受到完善保障。

3.5 職業安全衛生

群翊工業提供安全舒適的工作環境予員工，並提供員工安全與健康上所需之安全防護設備；同時制訂安全工作守則之規定，共同防範各種意外事故發生，主管及管理單位亦定期走動式管理檢視工作環境。公司依「職業安全衛生法」、「職業安全衛生管理辦法」及「職業安全衛生教育訓練規則」有關法令規定辦理工廠安全衛生工作，預防職業災害，保障從業人員安全與健康。對從業人員辦理從事工作所必要之安全衛生教育及預防災害之訓練、健康檢查等措施，群翊依CNS45001相關規定，及ISO45001職安管理系統相關精神，訂定適合需要之安全衛生工作守則。

公司符合職業安全衛生法遵事項，廠務部設有甲級職業安全業務主管、乙級職業安全衛生管理員，藉以妥善配置人力運用，每2年定期接受在職教育訓練。由於2020-2022年全球新冠疫情嚴重，公司持續頒布管理措施與具體作為，每日入廠量測同仁額溫，監控廠內作業健康環境，避免室內群聚。

1) 管理方針

擁有健康、快樂的員工，才能帶來永續的成長，為確保群翊工業員工的工作安全與健康，公司或外部單位均提供相關的安全衛生教育訓練，亦依據客戶不同廠區的需求，多次進行在職教育訓練，確保入廠服務客戶之資格。

表3-13: 新進人員一般安全衛生教育訓練課程與時數(共計六小時)

課程項目
1. 作業安全衛生有關法規概要
2. 職業安全衛生概念及安全衛生工作守則
3. 作業前、中、後之自動檢查
4. 標準作業程序
5. 緊急事故應變處理
6. 消防及急救常識暨演練
7. 其他與勞工作業有關之安全衛生知識

具體而言，除接受一般安全衛生教育訓練外，工務、機械操作人員等必須再接受至少三小時之專業安全衛生教育訓練。對危險性機械或設備（起重機等）操作人員及對有害物質作業管理人員或其他特殊作業人員，必須經政府認可訓練機構受訓合格。

消防安全

在楊梅總部，每一年度也針對消防安全事項，安排人員進行演練，並邀請桃園市消防局長官來廠對全員教育訓練，透過口頭或影片宣導，強化人員對於火災警報之安全意識，能正確使用滅火設施，並對傷兵緊急處置，確保廠房安全。

綜觀全年工廠安全的重要指標，傷害率(IR) (即勞動部失能傷害頻率(FR))、職業病率(ODR)、損工日數(LDR)(即勞動部失能傷害嚴重率(SR)) 皆為0。同仁上下班交通通勤時間，偶有意外擦撞，公務車輛均有保險，廠長亦於週會時間加強宣導良好駕駛習慣、留意左右來車方向。

失能傷害頻率=(總計傷害損失總人次數×10⁶)÷總經歷工時=(0×10⁶)/(260人×8小時×12月)=0

失能傷害總損失日數=0

失能傷害嚴重率計算=0

總和傷害指數= $\sqrt{(\text{失能傷害頻率FR} \times \text{失能傷害嚴重率SR})} \div 1000 = 0$

2) 員工宿舍管理

持續安排外籍同仁施打疫苗、增強免疫系統抵抗力。不定期關懷外籍員工生活起居安全巡查工作，配合桃園市政府勞動局與衛生局政策宣導，加強關懷員工宿舍環境衛生安全管理，由第一線主管親自關心外籍員工在楊梅生活，確保身心健康，並噴灑藥物消毒，落實目前兩棟員工宿舍管理，及5S各項清潔工作。

除了菲律賓籍員工之外，目前也已經招募泰國籍、越南籍員工，安排不同宿舍，安排員工有良好的住宿安全環境，住的安心、工作愉快，並與社區鄰里關係維持良好互動。

3.6 勞資關係與溝通

群翊工業遵守相關勞動法規及尊重基本勞動人權，保障員工之合法權益及雇用政策無差別待遇，對於公司政策之宣導、員工的意見了解，皆採開放雙向溝通方式進行，並透過舉行月會讓員工知悉公司營運變動情形。為保障勞資權益，協調勞資關係，並致力加強勞資和諧，促進雙向溝通協調，設有勞工意見箱，廣納員工建議，擴大溝通管道以解決問題。另亦制定員工申訴制度，處理有關員工對懲戒不服，管理不當，建議及違反有關勞工法令措施之申訴。截至2022年底，並無重大未決之勞資糾紛。

1) 管理方針

群翊工業台灣恪守保護員工之原則，若因公司業務發展有新設或搬遷營業據點之情形，致員工職務必須調整或調動至大陸內地，將提供員工足夠時間進行業務交接及新環境之工作準備，並由資深員工帶領新進員工迅速進入服務場域。關於勞動契約之管理，亦遵循勞動基準法第11條、第16條之規定辦理之。

表3-14: 勞動契約最短預告期(勞動基準法相關規定)

第11條	非有下列情形之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：
	一、歇業或轉讓時；
	二、虧損或業務緊縮時；
	三、不可抗力暫停工作在一個月以上時；
	四、業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時；
五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。	
第16條	雇主終止勞動契約者，其預告期間依下列各款之規定：
	一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之；
	二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之；
三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。	

2) 勞資會議

群翊工業重視勞動權益，為協調勞資關係，提高工作效率，依法舉辦勞資會議，由勞資雙方代表，協商各項福利制度等事宜。目前公司員工尚未成立工會，工資由勞雇雙方議定，但不低於法定基本工資。員工繼續工作滿一定期間者，公司依規定，按照年資比例給予特別休假。公司徵得員工同意，於周六休假日工作者，工資加倍發給，感謝同仁之辛勞。

表3-15:勞資會議之議事範圍

報告事項	勞工人數、勞工異動情形、離職率等勞工動態
	事業之生產計畫、業務概況及市場狀況等生產資訊
	勞工活動、福利項目及工作環境改善
討論事項	協調勞資關係、促進勞資合作
	勞動條件、勞工福利籌劃、提高工作效率
	勞資會議代表選派及解任方式
	勞資會議運作

3) 勞工行為準則

群翊工業取得市場成功的關鍵主要在於滿意的客戶和積極的員工。每一位群翊工業員工都必須遵守行為準則，遵守職業道德、保持公正，並遵守所有法規。公司的員工擁有高能力和豐富的專業知識，同時具備高度注意社會準則和道德行為，讓我們的合作夥伴、客戶、監管當局和社會大眾可以信賴。

尤其，當前全球電子業客戶高度重視責任商業聯盟(RBA)之精神，本司亦呼應客戶的稽核需求，保持與客戶的良好互動。因應全球重視人權潮流趨勢，公司不雇用未滿15歲之人從事工作。

勞工必須配合之義務，尚須遵循安全衛生工作守則，並接受群翊提供之從事工作及預防災變所必要之安全衛生教育訓練。另外，勞工也須接受必要之體格檢查、健康檢查，確保工作安全無虞。進入客戶廠區提供裝機試車服務，亦須遵從工廠相關規定，配戴工程用安全帽、安全帶、絕緣手套、防護具、或者無塵衣鞋等。

群翊同仁在工作過程中，因直接從事技術上、營業上之職務，而有機會獲得機械設備規格書、圖面、營業秘密等，負有保密義務。例如：對於專利技術、成本分析、產品設計圖面、先進製程、生產排程、客戶名單等，應遵守營業秘密法、公司法、公平交易法、民法等法律上的規範，依誠實及信用方法為之。

四、社會公益與環境永續

4.1 社會公益之投入

1) 公益活動主軸

群翊工業深知創造社會價值、與利害關係人共贏，一步一腳印踏實成長，始終秉持著認真的態度，本著「取之於社會、用之於社會」的理念，積極投入企業資源於各項公益活動。維護社會公益是對於企業社會責任實踐的原則，亦是使命，透過各種不同形式的公益專業服務，為創造人們的幸福而貢獻，促進社區發展，努力成為社區鄰里的好鄰居。希望藉由各類公益活動、志願服務與長期環境教育，投入不同外部協會運作，發揮策略性社會責任，提升企業品牌價值。

2) 社會投資項目

表4-1:2022年度支出項目(單位:新台幣元)

對象	金額
社會公益捐贈	112,000元
公協會會費支出	317,060元
捐贈總額	429,060元

企業公民與慈善行為(Corporate Citizenship and Philanthropy)向來是國際永續評比的重要項目，群翊目前統計公司之體育、社福、環境項目投入金額，未來也將了解如何衡量社會公益的產出實際成果，並透過企業志工的合作力量，擴大社會影響力。關懷社區鄰里亦是群翊在執行企業永續經營時不可缺少的環節，下圖為公司於2022年08月31日，安排同仁至育德兒童之家致贈中秋節禮盒，透過實際行動聯繫與社區之關係。

圖4-1: 同仁至育德兒童之家贈禮盒



資料來源:群翊臉書

3)外部單位連結

群翊身兼多個公協會會員資格，自2022年3月起，同仁長期參與台灣電路板協會(TPCA)不同委員會，如：環安委員會、市場委員會、規範委員會、國際事務委員會等，除委身於協會各項會議及參訪，更實際參與同業交流，支持協會多項公益與展覽活動，也將與外部單位交流之理念注入公司。

而群翊在電路板環境公益基金會(TPCF)身為捐款單位，並由永續長余先生親自代表捐款，支持TPCF推動各項環境教育推廣工作，從校園帶入環境永續之理念，建立環境保育知識，更鼓勵學子從生活中實踐。相關公益資訊同步揭露於2021年度TPCF電路板環境公益報告書中，使永續之傳承融入淨零減碳之觀點，攜手下一代一同實踐ESG價值。

2022年，群翊在本業中之領域也積極參與，身為台灣電子設備協會(TEEIA)會員之一，善用核心專業為客戶規劃研發設計，共同組成智慧製造跨域服務團。群翊也在不同子委員會運作，促進產業共好，展望未來。而在國際半導體產業協會(SEMI)中，群翊也一同參與先進封裝製程、日本最新半導體烘烤設備技術討論，不定期透過實體或線上會議，吸收經驗，期望對產業有所貢獻，與全球半導體設備市場最新趨勢接軌。

4)與當地社區之溝通與連結

維持鄰里關係是群翊在楊梅立足的重要課題，除關懷鄰舍外，在鄰里間對於群翊的訴求本公司也努力改善。

在2022年度曾接獲鄰居000向公司反映，於夜間機台打包上櫃之貨櫃噪音已造成睡眠品質影響。高階主管獲報後儘量協調廠內生產部門，應於白日工作時間內完成出貨事宜，以降低對鄰里短暫噪音影響之不適感。

另，也曾接獲員工宿舍鄰舍反映，住宿同仁在返回宿舍後之休息聽音樂時間，因音量過大而導致鄰舍無法好好休息。廠長知悉後，於每周晨會時間加強宣導，外籍同仁應維持良好作息，使用相關電子產品時應注意，不影響別人，一同守護鄰里關係為主要核心。

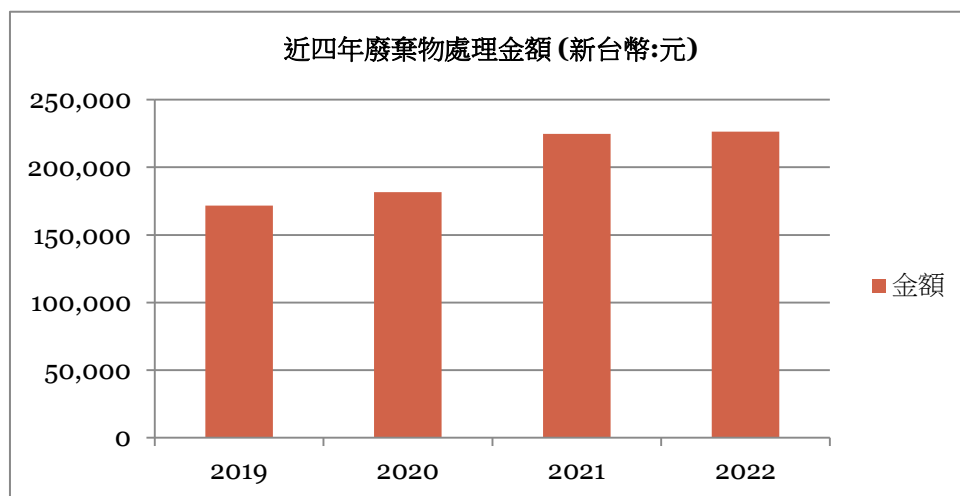
4.2環境永續管理

群翊工業從事電路板、光電、半導體廠之機械自動化設備組裝及測試，營運過程中以用電、用水為主，並無產生空氣、水、有害物質等重大環境污染物質，而日常營運及生產過程中產生的一般及事業廢棄物，皆遵循在地法規妥善處理，以不造成環境危害為指導原則，並在環境保護事項，進一步承擔付出更多環境責任。

廢棄物處理

公司除了在廠區內不同樓層，設有資源回收桶，並持續向同仁宣導資源分類回收的重要性，對於生產類材料如鋁、鐵、廢紙、線材、保麗龍等剩餘材料，亦收集後委託專業廠商回收。2022年度持續與正隆紙業進行異業合作，回收本公司老舊過期之紙類文件，讓具有再利用價值的材料持續投入循環經濟。在本年度廢棄物處理的總重量包含廢紙44,355公斤，廢鐵16,180公斤，共計60,535公斤，廢棄物處理金額達到**226,297元**，為近年中最高金額，可看見讓具有再利用價值的材料不斷投入循環經濟中的成效，亦善盡環境保護與提升資源效率企業責任。

表4-2: 廢棄物相關數據揭露



資料來源: 自行整理

基於永續發展與氣候策略(Climate Strategy)的理念，在產品設計與開發製造的過程中，與政府法人、供應商、客戶、產學機構等夥伴攜手合作創新研發，致力於提升資源使用效率。群翊工業提供的各式設備，以協助客戶提升PCB生產速度、良率與品質，進而減少製造過程中不必要的原物料及能源浪費，為環境永續盡一份心力。

碳排放管理

根據行政院環境保護署國家溫室氣體登錄平台的定義，碳排放足跡(Carbon Footprint)可被定義為與一項產業的活動(Activity)或產品的整個生命週期過程，所直接與間接產生的二氧化碳排放量。政府公告2022年的電力排碳係數為0.509

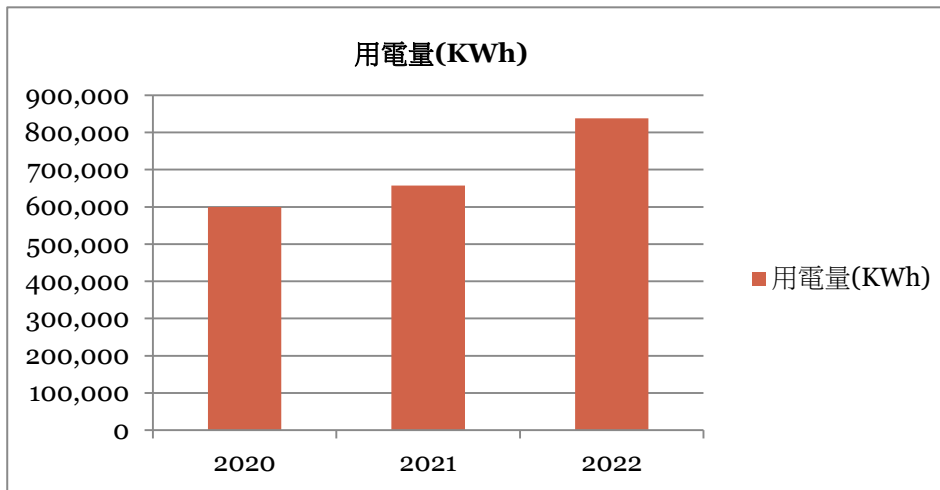
公斤CO₂e/度，公司以此係數進行2022年相關資料的估算。

因應行政院已訂定台灣在2050年溫室氣體減量目標達50%，以及重要客戶群陸續設定節能減碳相關目標，群翊工業將回應政府及利害關係人相關需求，每一年滾動式檢討年度目標設定。群翊工業在生產製造與日常營運過程中，嚴格遵循我國各項環境保護法規，2022年無任何違規項目。

1) 能源使用與節約能源

群翊工業的能源消耗，關注工廠使用能源的效率，能源效率是對抗氣候變遷並降低組織整體環境足跡的基本關鍵。公司以機器組裝測試作業，及辦公區域所需的電力使用為主，其餘如緊急供電設備的用量占比甚低，因此目前著重於工廠與辦公區域的電力使用量的統計。詳細用電量如下表，因應2022年四樓擴建工程順利完工啟用，用電量較前一年度增加180,700度(增加比例27.48%)。

表4-3: 電力使用量(度)



資料來源: 自行整理

2) 溫室氣體排放管理

面對全球氣候變遷，加上各國對於淨零減碳的逐漸重視程度，企業首重於瞭解自身營運過程中的溫室氣體排放(GHG)情形，惟有每一家上市上櫃企業都關注本身的排碳情形，你我才有機會維持全球溫度升溫切勿超過1.5°C之目標，避免氣候變遷帶來不可逆的環境影響與衝擊。

群翊工業因其電子設備產業特性之緣故，在範疇一以公務車輛燃料使用公里數、範疇二之外購電力，範疇三當中細分為四個類別，其中以商務旅行為主要計算指標，經加總計算，2022年度總碳排量為510公噸，排碳係數0.509公斤CO₂e/度。與2021年度相比，前一年總排碳量為417公噸，排碳係數0.502公斤CO₂e/度。

因此，碳排放總量較前一年度增加，進一步分析排碳來源，包含以下三個項目：

- 公務車總里程：76.94公噸(scope 1)

- 楊梅整廠用電用水之碳排量：398.766公噸(scope 2)
- 商務旅行:34.73公噸(scope 3)

依據環保署官網公告的平均CO2排放值為採用每一公升95無鉛汽油排放2,360克的二氧化碳，推估群翊工業的溫室氣體排放量，2022年度公務車總里程數為260,828公里，粗估每輛公務車一公升的95無鉛汽油可行使約8公里，總里程數耗費約32,603公升的95無鉛汽油，換算排放的二氧化碳總量為76.94公噸。

群翊工業將逐年檢視能源使用效率，高階主管用車也率先更換為油電混合車，能源效率等級更佳、適度改善空氣品質。

2022年度總碳排量達510公噸，其因素為廠內消化大量訂單，員工出國出差頻繁等，在營業額增長同時，排碳數字也隨之增加。雖數字增長，但以公司每股盈餘(EPS)作為分母來計算營業額與碳排量間的關係，由下方統計表可觀察到公司營業額雖增長，排碳量卻是有效率的控制，持續執行減碳相關措施並收穫相對的效果。

表4-4：納入營業額之碳排量

年度	2020	2021	2022
總碳排量(公噸)	340	417	510
每股盈餘(EPS)	5.65	6.12	11.4
計算後碳排量	60.17	68.13	44.73

資料來源:自行整理

另，組織外之能源消耗以提供之員工宿舍做計算，共計四間員工宿舍，總用電度數為93,527度，總碳排量為47.13公噸；總用水量為5,049度，總碳排量為0.76公噸。

群翊工業未來將持續統計營運範圍內的能源耗用情形，會先了解範疇一、範疇二、範疇三整體有哪些溫室氣體盤查項目，追蹤自身溫室氣體排放變化，並於報告書中公開揭露，以落實節能減碳的企業公民責任，並與客戶策略上合作進行相關活動，也會主動參加政府、工業技術研究院，或民間團體各類線上或實體教育訓練課程。

範疇一：直接溫室氣體排放量與移除量

表4-5：源自於公司所有或可控制的排放源(類別1)

年度	範疇一排放量(公噸 CO2e) Scope 1	排放強度(公噸 CO2e/百萬元)
2020	20.27	0.02
2021	67.12	0.07
2022	76.94	0.08

範疇二：能源間接排放量

表4-6：與組織相關但不為組織直接控制之排放源(類別2)

年度	範疇二排放量(公噸 CO2e) Scope 2	排放強度(公噸 CO2e/百萬元)
2020	311.609	0.31
2021	344.169	0.34
2022	398.766	0.39

範疇三：其它間接排放量

表4-7：其他(15類別)

(類別3)運輸之間接溫室氣體排放量	上游交通配送
	下游交通配送
	商務旅行
	員工通勤
(類別4)組織使用其他組織提供之產品之間接溫室氣體排放量	採購商品及服務
	資本財
	營運廢棄物
	燃料及能源
	上游租賃資產
(類別5)使用組織產品所衍生的間接溫室氣體排放量	銷售產品加工
	銷售產品使用
	銷售產品終端處理
	下游租賃資產
	加盟
	投資
(類別6)其他來源之間接溫室氣體排放量	其他

表4-8：範疇三之商務旅行碳排量

年度	範疇三排放量(公噸 CO2e) Scope 3	排放強度(公斤 CO2e/百萬元)
2020	8.22	0.008
2021	5.88	0.006
2022	34.73	0.034

計算公式：

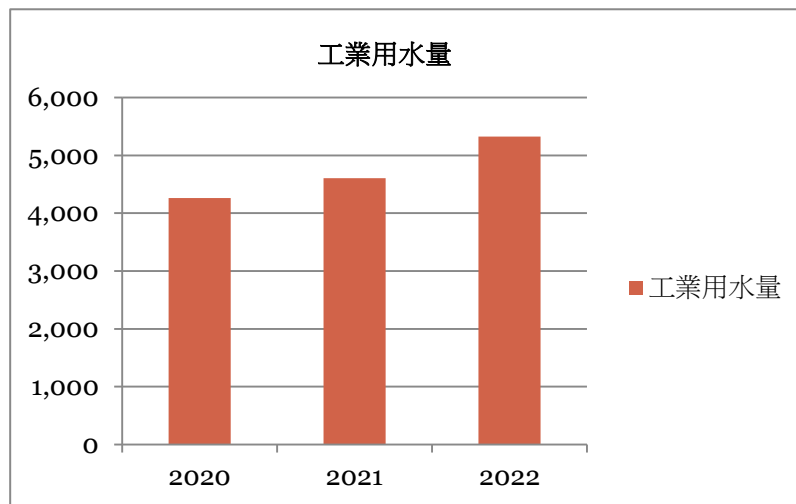
$$\text{排放量} = \text{企業活動數據} * \text{排放係數}$$

3)水資源運用

因應全球極端氣候變化，加上台灣地區特殊的缺水地理環境與氣候，使得企業如何妥善管理水資源運用相當重要，必須隨時關注使用水資源之效率，以及有無違反相關環保法規。

公司於2022年之總用水量如下表；將持續遵循桃園市政府與經濟部水利署北區水資源局等各項節水措施，追蹤每月使用水量變化；目前工廠內部已有部分洗手裝置採用省水龍頭，管理部門將進一步規劃採用更多省水龍頭裝置，使公司持續節省水資源。因應2022年四樓擴建工程順利完工啟用，用水量較前一年度增加721度(增加比例15.66%)。

表4-9：工業用水量(度)



資料來源:自行整理

4)生物多樣性

群翊工業呼應與自然相關財務揭露(TNFD)準則的精神，進一步了解並善待工廠所在的自然與人文環境，並以桃園市為出發點，傳達環境保育的理念給下一代。2022年群翊ESG小組與電路板環境公益基金會合辦，前往桃園市觀音區保生國民小學舉辦海洋環境教育課程，透過繪畫有趣的教學，帶學子認識海洋生態，包括當地的觀新藻礁生態保護區，擁有345種物種，如:甲殼類、貝類、多毛類、水鳥等，都因著藻礁多孔隙的特性而棲息於此，使得藻礁的珍貴資源更該妥善維護。透過與學校的合作，與學子傳達資源復育、生態保育的理念，達到海洋永續發展之目標。

今年11月份永續長余副總經理帶領ESG小組再度出動，抵達桃園市楊梅區上湖國民小學舉辦環境教育講座，以流行遊戲寶可夢作為主題，結合各種昆蟲引領學子一一認識，透過小遊戲介紹桃園楊梅區擁有的昆蟲物種，如:甲蟲、蝴蝶、蛾類、蜻蜓等，讓學子認識昆蟲之外，亦鼓勵學子親近大自然，使環境資源達永續效果。

而群翊有感於植物多樣性，也在廠區內種植了相關物種，例如：茄苳、樟樹、大葉山欖、金露花、松柏、茶花、羅漢松、桂花...等，做好綠化與美化工作。而工廠周遭的榕樹也是群翊關心的植物，2022年延伸至廠內停車場的三棵榕樹依序染上褐根病，為一種根部病害，因害蟲掠奪養分，使病菌入侵樹木根部組織，使根部變得脆弱，影響根系吸收土壤養分，容易因支撐力下降引起突發性倒塌，為不可忽視的風險。因此請來園藝廠商進行投藥、評估樹木病況等，替樹木進行醫治與持續追蹤情況，希望維持健康生態圈。

圖4-2: 至在地國小舉辦生態講座



圖4-3: 至在地國小傳達海洋永續



資料來源:群翊臉書

附錄：GRI索引表

使用聲明	群翊永續報告書依循GRI標準編製，本報告書資訊揭露期間為2022年度（2022年1月1日至12月31日）。
使用GRI 1	GRI 1: Foundation 2021
適用的GRI行業標準	N/A

GRI2:一般揭露2021年

GRI準則	揭露項目	章節	頁數	省略/備註
2-1	組織資訊	1.1公司經營	p.10	
2-2	組織永續報導中所包含實體	1.1公司經營	p.10	
2-3	報導期間、報導頻率與聯絡人	報告書資訊	p.6	
2-4	資訊重編	報告書資訊	p.6	
2-5	外部保證/確信	報告書資訊	p.6	
2-6	活動、價值鏈與其他商業關係	1.1公司經營	p.15	
2-7	員工	3.1員工關懷與照護	p.37	
2-8	非員工工作者	1.1公司經營	p.21	
2-9	治理結構與組成	1.1公司經營	p.16	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	1.1公司經營	p.16	
2-11	最高治理單位的主席	1.1公司經營	p.16	
2-12	最高治理單位在監督衝擊管理的角色	1.1公司經營	p.22	
2-13	授予責任以管理衝擊	1.1公司經營	p.22	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.2重大議題分析流程	p.24	
2-15	利益衝突	1.1公司經營	p.20	
2-16	關鍵重大事件的溝通	2.1客戶服務	p.32	
2-17	最高治理單位的群體智識	1.1公司經營	p.23	
2-18	最高治理單位的績效評估	1.1公司經營	p.29	
2-19	薪酬政策	3.2健全薪酬福利	p.42	
2-20	薪酬決定的流程	3.2健全薪酬福利	p.43	
2-21	年度總薪酬比率	3.2健全薪酬福利	p.43	
2-22	永續發展策略的聲明	1.2重大議題分析流程	p.24	
2-23	政策承諾			
2-24	融入政策承諾			

2-25	負面衝擊補償流程	3.6勞資關係與溝通	p.50	
2-26	徵求建議與提出關切事項的機制	3.6勞資關係與溝通	p.50	
2-27	法規遵循	1.1公司經營	p.13	2022年度無重大違規事件
2-28	公協會會員資格	1.1公司經營	p.11	
2-29	利害關係人議合方式	1.2重大議題分析流程	p.24	
2-30	團體協商	3.6勞資關係與溝通	p.50	

GR3:重大主題揭露項目2021年

GRI準則	揭露項目	章節	頁數	省略/備註
3-1	重大主題決定流程	1.2重大議題分析流程	p.24	
3-2	重大主題清單	1.2重大議題分析流程	p.25	

GRI200:經濟系列

GRI201★經濟績效2016年				
GRI準則	揭露項目	章節	頁數	省略/備註
3-3	重大主題管理			
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值			
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會			
201-3	定義福利計畫義務與其他退休計畫			
201-4	從政府獲得的財政援助			
GRI202★市場地位2016年				
3-3	重大主題管理	3.2健全薪酬福利		
202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資比率		p.43	
202-2	從當地社區聘用的高級管理人員比例	3.1員工關懷與照護	p.38	
GRI203★間接經濟衝擊2016年				
3-3	重大主題管理			
203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊			
203-2	顯著的間接經濟衝擊			
GRI204★採購實務2016年				
3-3	重大主題管理	1.3供應商永續管理		
204-1	來自當地供應商的採購支出之比例		p.27	
GRI205★反腐敗2016年				

3-3	重大主題管理			
205-1	以進行貪腐風險評估的營運據點	1.1公司經營	p.21	
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	1.1公司經營	p.21	
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動			2022年度本司無貪腐事件發生
GRI206★反競爭行為2016年				
3-3	重大主題管理	1.1公司經營		
206-1	涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動			
GRI207★稅務2019年				
3-3	重大主題管理	1.1公司經營		
207-1	稅務方針		p.23	
207-2	稅務治理、管控與風險管理	1.1公司經營	p.23	
207-3	稅務相關議題之利害關係人溝通與管理	1.1公司經營	p.23	
207-4	國別報告			國別相關資訊每年均提交至稅務相關機關

GRI300:環境系列

GRI301★材料2016年				
3-3	重大主題管理			
301-1	按重量或體積使用的材料			
301-2	使用的回收輸入材料			
301-3	再生產品及其包裝材料			
GRI302★能源2016年				
3-3	重大主題管理			
302-1	組織內部的能源消耗量	4.2環境永續管理	p.55	
302-2	組織外部的能源消耗量	4.2環境管理永續	p.56	
302-3	能源密集度			
302-4	減少能源消耗			
302-5	減少產品和服務的能源需求			
GRI303★水和污水2018年				
3-3	重大主題管理	4.2環境永續管理		
303-1	共享水資源之相互影響		p.58	
303-2	排水相關影響的管理	4.2環境永續管理	p.58	
303-3	取水量	4.2環境永續管理	p.58	
303-4	排水量	4.2環境永續管理	p.58	

303-5	耗水量	4.2環境永續管理	p.58	
GRI304★生物多樣性2016年				
3-3	重大主題管理	4.2環境永續管理	p.59	
304-1	在保護區內或毗鄰保護區內擁有、租賃、管理的作業地點以及保護區外具有高生物多樣性價值的地區			
304-2	活動、產品和服務對生物多樣性的重大影響		p.59	
304-3	受保護或恢復的棲息地			
304-4	國際自然保護聯盟紅色名錄物種和國家保護名錄物種，其棲息地位於受作業影響的地區			
GRI305★排放2016年				
3-3	重大主題管理	4.2環境永續管理	p.56	
305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放			
305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放		p.56	
305-3	其他間接（範疇三）溫室氣體排放		p.56	
305-4	溫室氣體排放密集度		p.56	
305-5	減少溫室氣體排放		p.56	
305-6	消耗臭氧層物質(ODS)的排放			
305-7	氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)和其他重要的空氣排放物			
GRI306★廢污水和廢棄物2020年				
3-3	重大主題管理	4.2環境永續管理	p.54	
306-1	廢棄物的產生和與廢棄物相關的重大影響			
306-2	與廢棄物相關的重大影響的管理		p.54	
306-3	廢棄物的產生		p.54	
306-4	從處置中轉移的廢棄物		p.54	
306-5	廢棄物直接處置		p.54	
GRI308★供應商環境評估2016年				
3-3	重大主題管理	1.3供應商永續管理	p.27	
308-1	採用環境標準篩選新供應商			
308-2	供應鏈中的負面環境影響和採取的行動		p.28	

GRI400:社會系列

GRI401★勞雇關係2016年				
3-3	重大主題管理	3.1員工關懷與照 護		
401-1	新員工和離職員工		p.39	
401-2	提供給全職員工(不包含 臨時或兼職員工)的福利	3.2健全薪酬福利	p.43	
401-3	育嬰假	3.2健全薪酬福利	p.43	
GRI402★勞/資關係2016年				
3-3	重大主題管理	3.6勞資關係與溝 通		
402-1	關於營運變化的最短預 告期		p.50	
GRI403★職業安全衛生2018年				
3-3	重大主題管理	3.5職業安全衛生		
403-1	職業安全衛生管理系統		p.48	
403-2	危害辨識、風險評估及事 故調查	3.5職業安全衛生	p.48	
403-3	職業健康服務	3.1員工關懷與照 護	p.37	
403-4	有關職業安全衛生之工 作者參與、諮商與溝通	3.5職業安全衛生	p.48	
403-5	有關職業安全衛生之工 作者訓練	3.5職業安全衛生	p.48	
403-6	工作者健康促進	3.1員工關懷與照 護		
403-7	預防和減輕與業務關係 直接相關連之職業安全 衛生的衝擊	3.5職業安全衛生	p.48	
403-8	職業安全衛生管理系統 所涵蓋之工作者	3.5職業安全衛生	p.48	
403-9	職業傷害	3.1員工關懷與照 護	p.39	
403-10	職業病	3.1員工關懷與照 護	p.39	
GRI404★訓練與教育2016年				
3-3	重大主題管理	3.3人才培育及發 展		
404-1	每名員工每年接受訓練 的平均時數		p.45	
404-2	提升員工職能及過度協 助方案		p.45	
404-3	定期接受績效及職業發 展檢核的員工百分比		p.46	
GRI405★員工多樣化與平等機會2016年				
3-3	重大主題管理	3.1員工關懷與照 護		
405-1	治理單位與員工的多元 化		p.37	

405-2	男女基本工資和報酬比例	3.2健全薪酬福利	p.43	
GRI406★不歧視2016年				
3-3	重大主題管理	3.4關注人權議題及相關措施	p.47	
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動			
GRI407★結社自由與團體協商2016年				
3-3	重大主題管理	3.6勞資關係與溝通	p.50	
407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商			
GRI408★童工2016年				
3-3	重大主題管理	3.1員工關懷與照護	p.37	本公司無雇用未成年之童工
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險			
GRI409★強迫或強制勞動2016年				
3-3	重大主題管理	3.1員工關懷與照護	p.37	本公司無此風險事件之發生
409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商			
GRI410★安全措施2016年				
3-3	重大主題管理			
410-1	受過人權政策或程序培訓的安保人員			
GRI411★原住民權利2016年				
3-3	重大主題管理			
411-1	涉及侵害原住民權利的事件			本公司無涉及侵害原住民權利的事件
GRI413★當地社區2016年				
3-3	重大主題管理	4.1社會公益之投入	p.52	
413-1	經當地社區溝通、衝擊評估和發展計畫的營運活動			
413-2	對當地社區具有重大實際和潛在負面影響的運營	4.1社會公義之投入	p.52	
GRI414★供應商社會評估2016年				
3-3	重大主題管理	1.3供應商永續管理 3.4關注人權議題及相關措施	p.27 p.47	
414-1	新供應商使用社會準則篩選			
414-2	供應鏈中的負面社會影響和採取的行動			無供應鏈中的負面影響發生
GRI415★公共政策2016年				
3-3	重大主題管理			

415-1	政治捐獻			
GRI416★客戶健康與安全2016年				
3-3	重大主題管理	2.2綠色與智慧製造		
416-1	產品和服務類別的健康和安全影響評估		p.32	
416-2	與產品和服務的健康和安全影響有關的不合規事件			無不合規事件發生
GRI417★行銷與標示2016年				
3-3	重大主題管理	2.2綠色與智慧製造		
417-1	產品和服務資訊與標示的要求		p.32	
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件			無不合法規之事件發生
417-3	未遵循行銷推廣相關法規的事件			無不合法規之事件發生
GRI418★客戶隱私2016年				
3-3	重大主題管理			
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴			

附錄：聯合國全球盟約

類別	原則	對應章節	頁碼
人權	企業應尊重和維護國際公認的各項人權	第一章、第三章	p.21,p.37,p.47
	確保不參與任何漠視和踐踏人權的行為	第一章、第三章	p.21,p.37,p.47
勞工	企業應維護結社自由、承諾勞資集體協議的權利	第三章	p.37,p.50
	企業應徹底消除各種形式的強迫性勞動	第三章	p.37
	企業應有效杜絕童工	第三章	p.37
	企業應杜絕在聘用與工作上的歧視行為	第三章	p.37
環境	企業對環境危害進行預先規劃	第一章、第四章	p.22,p.54
	企業應展開並承擔更多的環境責任	第四章	p.54
反貪瀆	企業應抵制各種形式的貪瀆，包含勒索和行賄	第一章	p.21

附錄：英文縮寫名詞表

英文縮寫	英文全名	中文
ABF	Ajinomoto Build-up Film	高階IC載板增層材料
BCP	Business Continuity Plan	企業持續營運計畫
CDP	Carbon Disclosure Project	碳資訊揭露專案
CDSB	Climate Disclosure Standards Board	氣候揭露標準委員會
CECP	Chief Executives for Corporate Purpose	美國執行長企業目標聯盟
COVID-19	Coronavirus disease 2019	嚴重特殊傳染性肺炎
CSR	Corporate Social Responsibility	企業社會責任
DJSI	Dow Jones Sustainability Index	道瓊永續指數
ESG	Environment, Social, Governance	環境、社會、公司治理
GHG	Greenhouse Gas	溫室氣體
GRI	Global Reporting Initiative	全球永續報告協會
NDA	Non-Disclosure Agreement	保密協定
PCB	Printed-Circuit Board	印刷電路板
PCBECI	Printed Circuit Board Equipment Communication Interfaces	印刷電路板設備通訊協定
RBA	Responsible Business Alliance	責任商業聯盟
SASB	Sustainability Accounting Standards Board	永續會計準則委員會
SCM	Supply Chain Management	供應鏈管理
SDGs	Sustainable Development Goals	聯合國永續發展目標
SEMI	Semiconductor Association	國際半導體產業協會
TCFD	Task Force on Climate-related Financial Disclosures	氣候相關財務揭露建議
TEEIA	Taiwan Electronic Equipment Industry Association	台灣電子設備協會
TNFD	Taskforce on Nature-related Financial Disclosures	自然相關財務揭露建議
TPCA	Taiwan Printed Circuit Association	台灣電路板協會
TPCF	TPCA Environment Foundation	財團法人電路板環境公益基金會

附錄：SASB

面向	指標		對應章節	頁碼
環境	GHG Emissions	溫室氣體排放	4.2章	p. 56
	Energy Management	能源管理	4.2章	p. 54
	Water & Wastewater Management	水資源及廢水處理管理	4.2章	p. 58
	Waste & Hazardous Materials Management	廢棄物及有害物質管理	4.2章	p. 54
社會資源	Customer Privacy	客戶隱私	2.1章	p. 31
	Data Security	資訊安全	1.1章	p. 23
人力資源	Labor Practices	勞工法規	3.6章	P. 49
	Employee Health & Safety	員工健康與安全	3.1章 3.5章	p. 39 p. 48
	Employee Engagement, Diversity Inclusion	員工參與、多元化和包容性	3.1章 3.4章	p. 37 p. 47
商業模式與創新	Product Design & Lifecycle Management	產品設計與生命週期管理	2.2章	P. 34
	Supply Chain Management	供應鏈管理	1.3章 3.4章	p. 27 p. 47
	Materials Sourcing & Efficiency	材料採購與效率	1.3章	P. 27
領導及公司治理	Competitive Behavior	競業行為		
	Systemic Risk Management	風險管理系統	1.1章	p. 22

產業別—科技與通訊業 資料來源—<https://www.sasb.org>