



群翔工業股份有限公司 企業社會責任報告書



中華民國一一〇年八月

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、公司概況.....	9
1.1 公司治理.....	9
1.2 重大性分析與利害關係人議和.....	21
1.3 供應商永續管理.....	24
二、產品與客戶服務.....	26
2.1 客戶服務.....	26
2.2 綠色與智慧製造.....	28
三、健康幸福企業.....	31
3.1 員工關懷與照護.....	31
3.2 健全薪酬福利.....	37
3.3 人才培育及發展.....	40
3.4 職業安全衛生.....	43
3.5 勞資關係與溝通.....	45
四、社會公益與環境永續.....	47
4.1 社會公益之投入.....	47
4.2 能源與溫室氣體排放.....	50

附錄：GRI Standards 索引表

報告書資訊

關於本報告書

本報告書是群翊工業股份有限公司首次發行之企業社會責任 (Corporate Social Responsibility, CSR) 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 2020 全年度，本公司在公司治理、環境與社會面向的管理方針與具體表現；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作為。

報導期間、邊界與數據

本報告書揭露 2020 年 (自 1 月 1 日至 12 月 31 日止) 年度的企業社會責任相關管理方針與績效表現，部分資訊溯及 2020 年度以前，適度呈現中長期變化趨勢。本報告書邊界，以群翊工業股份有限公司為主，包括台灣總公司與工廠；蘇州廠及關係企業，不納入本報告書揭露範圍。本報告書之重要營運據點為台灣桃園，「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。此外，2019 年電力排碳係數為 0.509 公斤 CO₂e/度，以此係數進行相關估算。

發行時間

群翊工業未來將每年持續編製發布 CSR 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。英文版 CSR 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。CSR 報告書未來將公佈於公開資訊觀測站、本公司官方網站投資人專區 https://www.gpline.com.tw/message_tw.php。

本次發行版本：2021 年 9 月發行。下次中文版預計發行日期：2022 年 9 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：

發言人 余添和

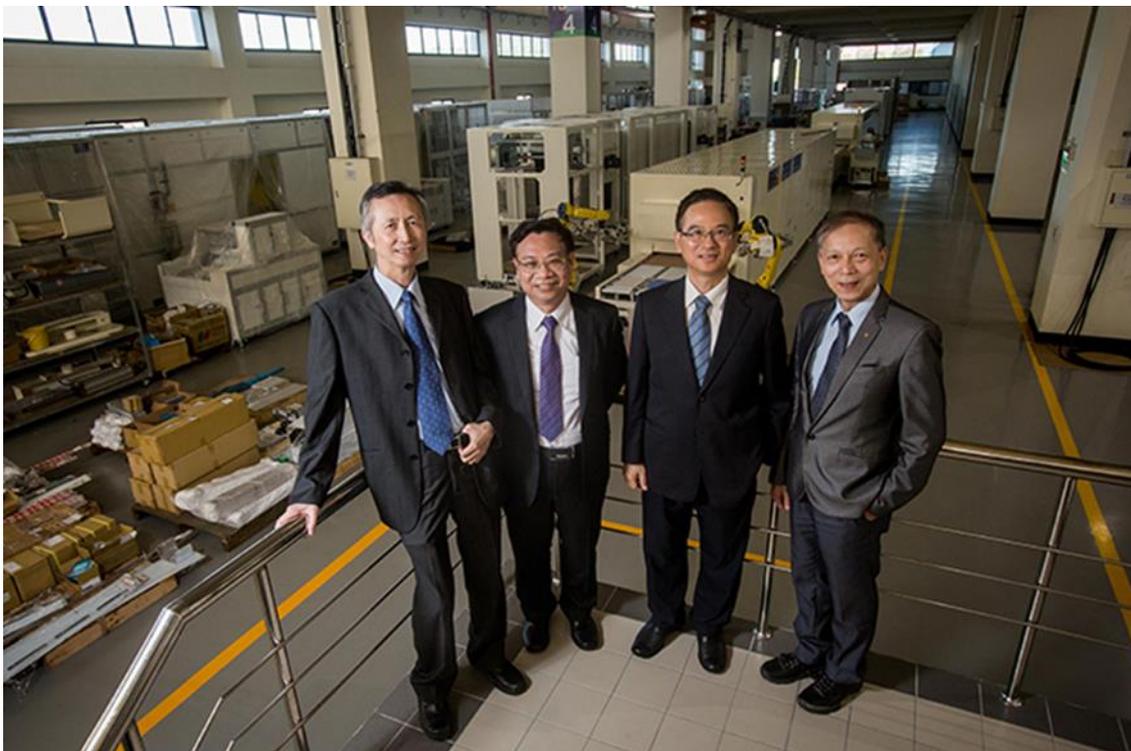
代理發言人 洪健庭

董事長的話

群翊工業在2020年剛好是成立30週年紀念，長期以來我鼓勵同仁致力研發，提供客戶關於烘烤、塗佈、曝光、自動化設備與服務，並以客製化的設計滿足客戶需求，並大幅提升客戶板廠之競爭力，隨著製程技術演進與激烈的產業競爭環境，群翊總是不斷研發演化，與客戶們共同成長，30年來親力親為，以「產業創新」貢獻於電子設備產業的上櫃公司，更自我期許要以善盡企業社會責任的ESG經營思維，讓台灣與世界更美好。

隨著工業4.0時代來臨，智慧製造不僅提升製程效率、減少廢料、並改善勞動力問題，因此群翊參與並倡導產業的智慧製造，目前專業研發人員更佔公司整體人員約25%任用比例。在提升智慧製造技術能力同時，亦多元參與台灣電路板協會、台灣電子設備協會、國際半導體產業協會，提出相關技術精進建議，與產業脈動隨時交流。

群翊工業的社會責任，是結合核心技術為本業，把教育人才、促進在地青年就業當成企業的使命，結合公協會與法人研究機構之能量，將智慧製造落實於電子產業中，我們協助客戶生產的各項設備，應用在人們每天生活中不可或缺的智慧生活，群翊全體同仁將持續提升電子設備產業競爭力、呼應永續發展目標，留給下一代更美好的未來。



重點績效

健全公司治理/產品與客戶服務

工業安全 金牌肯定	2020年美國ConstructSecure第三方工業安全認證，呼應全球客戶對於工安的高度要求。
專利申請 第50名	截至 2020年12月底，全國專利申請數排名第50名。
製造業排名 2000大以內	依據天下雜誌2020年度排名，全國製造業排名從1092名，再次進步至全國1076名；機電設備業領域，全國排名第70名，獲利比率第84名。股東權益報酬率16.17%。

健康幸福企業

薪資調升 3.58%	與2019年非主管職務之全時員工相比，2020年度非主管職務之全時員工中位數837,000元，薪資穩定調升
外籍員工 16%	多元化人才招聘，2020年約有16%外籍員工(均為菲律賓籍)，促進公司包容與多元程度
績效考核 100%	所有正式員工均需皆受績效考核評估
職場健康 100%	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 倡議健康樂活，由四位創辦人帶領員工泳渡日月潭!

社會公益與環境永續

捐贈公益 63萬8990元	2016~2020年參與社會公益活動，捐贈總金額63萬8990元
用電量 599,370度	2020年度用電量(kWh)為599,370度
排碳量 340.101公噸	2020年度排碳量(範疇一+範疇二+範疇三排放量單位公噸CO2e)為340.101公噸
怠速減碳 20%	連續三年管控公務車停車怠速，排碳量降低20%
用水量 4,262度	2020年度用水量為4,262度
環境法遵 0次違規	無環境重大違規或開罰事件
參與 CECP	參與CECP-全球CEO公益聯盟倡導由商業創造更美好的世界 2020《全球企業社會投資大調查》

呼應聯合國永續發展目標

2015 年聯合國會員國全數同意通過「2030 永續發展議程」及 17 項永續發展目標 (Sustainable Development Goals, 簡稱 SDGs), 迎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, 如消除貧窮、良好健康、性別平等、氣候行動等, 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, 如可清潔能源、經濟增長、產業創新及責任生產與消費。2021 年至 2030 年, 也是聯合國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拚。



群翊工業對 SDGs 之貢獻

群翊30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。群翊深入瞭解並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。

公司有感於全球面臨新冠疫情、環境及氣候變遷衝擊, 世界各國紛紛開始重視永續發展, 也就是同步重視環境保護、社會關懷及公司治理等非財務面的管理議題。群翊致力於更全面性地重視企業社會責任與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, 有關年度成果之SDGs對應, 整理如下表:

表：群翊年度成果與聯合國永續發展目標之對應表

聯合國永續發展目標	群翊工業的回應與貢獻	對應章節
SDG1:消除貧窮	支持在地團體	社會公益之投入
SDG2:消除飢餓	支持在地團體	社會公益之投入
SDG3:健康福祉	與桃園市政府衛生局合作員工健康體位課程方案，鼓勵員工運動樂活。	員工關懷與照護
SDG4:教育品質	支持在地國小體育活動 連結楊梅地區高中職徵才 主動參與大專院校職涯發展諮詢服務	社會公益之投入
SDG5:性別平等	人才招聘不因性別而有差異，用人唯才、適材適用	員工關懷與照護 人才培育及發展
SDG6:淨水與衛生	飲用水設備定期檢查	職業安全衛生
SDG7:可負擔與乾淨能源	未來規劃增建頂樓太陽能設備	
SDG8:就業與經濟成長	促進楊梅在地就業機會 打造公平友善工作環境 遵守法令，絕不雇用未滿15歲員工 制定安全工作守則並定期檢視工作環境5S 上櫃後連續三年獲利	員工關懷與照護 職業安全衛生
SDG9:產業創新與基礎建設	參與政府法人計畫合作 全國專利申請數排名第50名 參與通訊協定PCBECI	跨部門產官學合作
SDG10:消除不平等	人才招聘不因國籍、種族、宗教而有差異，用人唯才、適材適用；招募菲律賓籍同仁	人才培育及發展
SDG12:負責任消費與生產	鼓勵廢棄物回收再運用	
SDG13:氣候行動	自我檢視排碳總量 倡議改變停車怠速用車文化	能源與溫室氣體排放
SDG14:保護海洋	聯合淨灘活動	社會公益之投入
SDG15:保護陸上生態	支持TPCF環境教育活動	社會公益之投入
SDG16:和平正義	無勞資爭議，設有暢通申訴管道，積極促進勞資和諧	
SDG17:全球夥伴	回應全球客戶需求，主動進行第三方工安認證	產品與客戶服務

一、公司概況

1.1 公司治理

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。本公司於 2020 年起規劃展開辦公空間與廠區的擴增新建計畫，以擴充產能，回應客戶需求並為未來拓展市場奠定基礎。

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、靜電噴塗、含浸塗佈、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	台灣員工總數229人（至2020.12.31 統計為止）
服務市場	台灣、中國大陸、日本、韓國、印度、東南亞、歐洲、美國...等
組織參與	台灣印刷電路板協會(TPCA) 台灣電子設備協會(TEEIA) 國際半導體產業協會(SEMI) 財團法人電路板環境公益基金會(TPCF) 桃園企業聯合會

表1-2: 營業收入之業種占比

單位: 新台幣千元

產品名稱	2020年度		2019年度		2018年度	
	金額	比例(%)	金額	比例(%)	金額	比例(%)
印刷電路板製程設備	1,137,982	70.5	1,307,492	78.37	1,024,503	62.32
顯示器製程設備	45,501	2.82	74,432	4.46	239,602	14.57
其他	430,761	26.68	286,362	17.17	379,897	23.11
合計	1,614,244	100	1,668,286	100	1,644,002	100

表1-3: 公司獲利能力

單位:%

分析項目	2020年度	2019年度	2018年度
資產報酬率	8.78	8.64	8.25
權益報酬率	16.71	16.64	16.69
稅前純益占實收資本比率	69.48	67.85	59.74
純益率	19.26	17.81	15.98
每股盈餘(新台幣元)	5.65	5.4	5.1

服務範圍與營運據點

服務範圍

公司服務銷售電子設備之範圍，除台灣地區外，也與多家代理商合作，涵蓋中國大陸、日本、韓國、美國、墨西哥、印度、東南亞、香港、新加坡、奧地利...等

營運據點分布如下圖所示



台灣總公司
群翔工業股份有限公司
☎+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

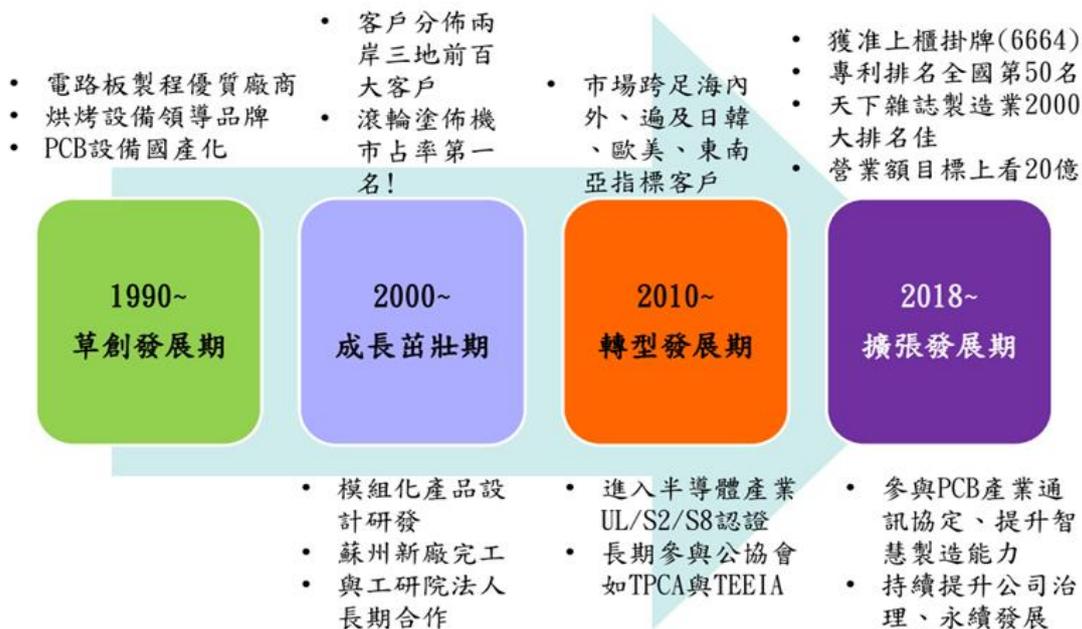


蘇州公司
旺群科技(蘇州工業園區)有限公司
☎+86-512-8666-5998
☎+86-512-6299-2858
✉gp@gpline.com.cn
📍中國江蘇省蘇州工業園區唯亭區唯文路8號
📐佔地面積：55畝
📐建築面積：28000米平方

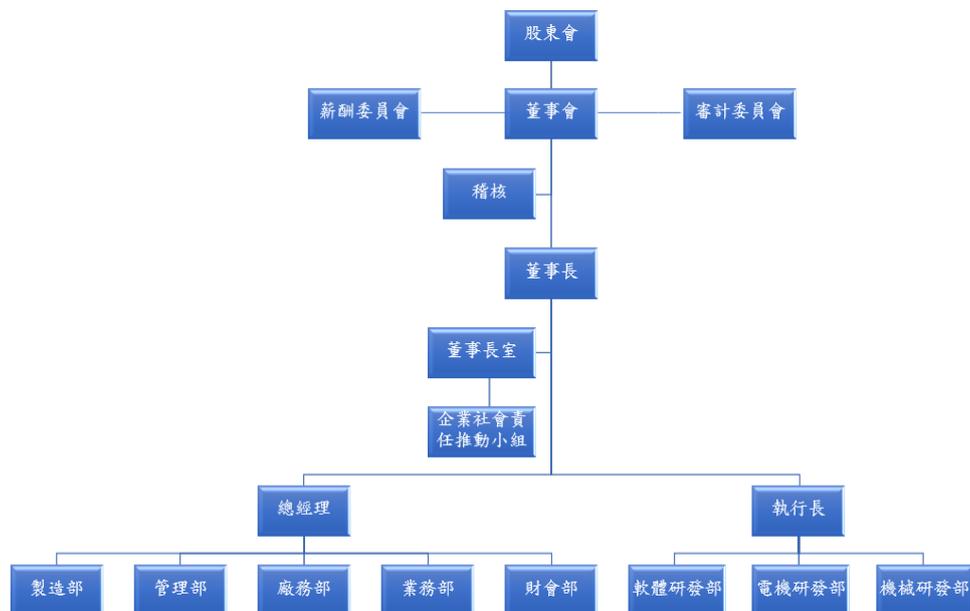


廣東公司
群翔貿易(深圳)有限公司
☎+86-755-2753-1661
☎+86-755-8619-7952
✉sz@gpline.com.tw
📍深圳寶安新橋洋下大道
📐建築面積：300米平方

企業大事紀



企業組織圖



群翊工業由董事長室直接設立企業社會責任推動小組，跨部門召集相關人等，進行企業社會責任報告書、企業永續、環境與社會關懷相關事宜。為因應公司治理3.0藍圖，未來將同步參考氣候相關財務揭露建議(TCFD)及永續會計準則(SASB)等國際準則，尋找標竿企業做為學習參考，自我提升永續規範揭露品質。群翊全體同仁相信，實踐CSR不是表面作為，而是提升投資人長期投資公司的決心、吸引國內外專業投資法人，亦有利於招募優秀員工加入公司生力軍。

財務績效

2020年，群翊工業受惠於全球市場5G、雲端、高速運算、自動駕駛等趨勢，大幅提高產能需求，供不應求，預計未來持續擴充楊梅新廠因應。除了ABF載板所需設備是公司的主要成長動能之外，群翊擁有優異的整線整合能力，加上高度客製化水準，客戶非常肯定，加上原先在PCB產業的紮實基礎，多角化切入的群翊，將持續走出成長格局。

公司治理在稅務策略(Tax Strategy)之國別資訊揭露，向來是國際永續評比的重要評比項目。依據群翊個體綜合損益表顯示，2020年度所得稅費用為新台幣67,137,000元、2019年度所得稅費用為64,583,000元，均按照所在國家地區稅法進行繳納，誠信經營。公司財務報表，均由KPMG安侯建業會計師事務所進行查核審計。

表1-4: 群翊工業近三年財務資訊

財務資訊	2018 年	2019 年	2020 年
營收	16.44億元	16.68億元	16.14億元
毛利率	33.45%	36.85%	44.51%
近三年配息	4元	4.2元	4.3元
稅後EPS	5.1元	5.4元	5.65元

2) 公司經營與績效

公司治理與經營組織架構

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年將舉行董事會改選。現有6位董事（含董事長）及3位獨立董事，目前均為男性，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，得以擔任領導群翊永續發展的指導角色。

為呼應公司法第一條：「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，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，並主動填寫美國CECP社會投資問卷，深化企業永續文化，持續參與公司治理評鑑工作。

本公司董事會 2020 年度董事共計9位，出席率均為 100%。群翊工業之董事會以追求正派、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1-5: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	2020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 展鉉投資(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 鉉翊投資(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%	9
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%	50
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%	9
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2020年度進修概況，所有董事均符合法遵事項，至少進修6小時以上的課程。其中，全體董事們均出席台灣董事學會所舉辦之「大勢所趨的CSR與永續治理」，進一步了解全球氣候變遷下，台灣上市櫃公司應有之ESG永續作為，除了解國內重要客戶對於CSR基本理念，亦呼應全球市場對於CSR與供應鏈管理的趨勢。

表1-6: 董事已參與公司治理相關課程進修情形

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
董事	陳安順	2020/8/07	台灣董事學會	大勢所趨的CSR與永續治理	3
		2020/8/04	中華民國公司經營發展協會	股東權益面面觀 從經營權爭議談起	3
董事	李榮坤	2020/8/07	台灣董事學會	大勢所趨的CSR與永續治理	3
		2020/8/04	中華民國公司經營發展協會	股東權益面面觀 從經營權爭議談起	3
董事	賴文章	2020/8/07	台灣董事學會	大勢所趨的CSR與永續治理	3
		2020/8/04	中華民國公司經營發展協會	股東權益面面觀 從經營權爭議談起	3
董事	余添和	2020/9/22	台灣董事學會	劇變風險因應 公司治理精進	3
		2020/8/07	台灣董事學會	大勢所趨的CSR與永續治理	3
		2020/8/04	中華民國公司經營發展協會	股東權益面面觀 從經營權爭議談起	3
董事	戴水泉	2020/8/07	台灣董事學會	大勢所趨的CSR與永續治理	3
		2020/8/07	中華民國證券暨期貨市場發展基金會	新版公司治理藍圖下國際稅務趨勢議題解析與因應實務	3
董事	高全智	2020/9/22	台灣董事學會	劇變風險因應 公司治理精進	3
		2020/8/07	台灣董事學會	大勢所趨的CSR與永續治理	3
職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
獨立董事	李金德	2020/12/16	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
		2020/12/16	會計研究發展基金會	IFRS16租賃常見問答與實務解析	3
		2020/11/11	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
		2020/11/11	會計研究發展基金會	國際財務報導準則第9號「金融工具」釋例範本解析	3
		2020/10/14	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
		2020/10/14	會計研究發展基金會	企業簽訂「商務契約」法律責任解析	3
		2020/9/22	台灣董事學會	劇變風險因應 公司治理精進	3
		2020/9/16	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
		2020/9/16	會計研究發展基金會	企業閱讀分析「評價報告」實務解析	3
		2020/8/12	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
		2020/8/12	會計研究發展基金會	最新重大所得稅與營業稅變革對企業營運之影響與因應	3
		2020/8/07	台灣董事學會	大勢所趨的CSR與永續治理	3
		2020/7/15	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

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
		2020/7/15	會計研究發展基金會	國際財務報導準則第16號「租賃」釋例範本解析	3
		2020/6/17	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
		2020/6/17	會計研究發展基金會	上市櫃公司依法設置「獨立董事」與「審計委員會」	3
		2020/5/13	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
		2020/5/13	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
		2020/4/15	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
		2020/4/15	會計研究發展基金會	企業配合會計師查核實務解析	3
		2020/2/19	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
		2020/2/19	會計研究發展基金會	最新公司法修正之員工獎酬制度因應實務	3
		2020/1/15	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
		2020/1/15	會計研究發展基金會	我國最新財稅法令動態與企業因應策略	3
獨立董事	洪慶昌	2020/9/22	台灣董事學會	劇變風險因應 公司治理精進	3
		2020/8/07	台灣董事學會	大勢所趨的CSR與永續治理	3
		2020/7/21	中華獨立董事協會	獨立董事如何掌握財報風險的關鍵防線與案例解析	3
獨立董事	陳明星	2020/9/22	台灣董事學會	劇變風險因應 公司治理精進	3
		2020/8/07	台灣董事學會	大勢所趨的CSR與永續治理	3

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1-7: 2020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	6	-	100%
獨立董事	洪慶昌	6	-	100%
獨立董事	陳明星	6	-	100%

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。最近年度薪資報酬委員會出席情形如下：

表1-8: 2020 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	3	-	100%
獨立董事	洪慶昌	3	-	100%
獨立董事	陳明星	3	-	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。在2019年，非擔任主管職務之全時員工薪資平均數853,000元，中位數807,000元；而在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。兩年度相比，薪資平均數成長2.23%，中位數成長3.58%。

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，與產業鏈夥伴、客戶共同擘劃「工業 4.0」的發展藍圖。而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與潛在風險，並經由董事會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。

本司營運團隊與職責如下表，經理人之詳細學經歷背景，請可參閱本司2020年報。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。

表1-9: 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

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1次法人說明會來達致公開透明的誠信經營。

2020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。

法人說明會

2020年12月17日受邀於福邦證券台北會議室，舉行法人說明會，順利完成。考量疫情期間須維護投資人健康，出席法說會者，採取實名制，一律宣導配帶口罩。



股務資訊英文化

股東會所需之開會通知單、議事手冊、參考資料、年報、財報，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)

秉持著穩健的原則進行公司經營與風險管理，遵循我國對公開發行公司相關法規規範，並建立適當的內部控制制度，並由稽核室進行定期與不定期查核，已確保內控制度的有效性。公司更定期於每月召開專業經理人會議，追蹤每一季執行事項、財務狀況、接單出貨統計、結案機台檢討，並且比較同業營收與財報，說明資金狀況及運用並加以討論，以有效管控風險。

因應2020年全球新冠疫情挑戰，本司採取主動積極作為，依據2020年3月5日中央流行疫情指揮中心編訂之「企業因應嚴重特殊傳染性肺炎(COVID-19)疫情持續營運指引」制定相關政策與作為，每日定期量測額溫；並隨時依據每日疫情變化，廠內人員分區管理、用餐分流、分層管理，做出彈性調整決策，確保企業持續營運(Business Continuity Plan, BCP)不中斷。

公司推動企業社會責任

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「企業社會責任推動小組」，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，並規劃於2021年9月發佈第一本企業社會責任報告書。

群翊工業的企業社會責任，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)則代表對地球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及完善公司內控制度，確保企業道德及遵循政府法令，兩者均能齊頭並進，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行列。

落實員工RBA教育訓練

群翊積極回應客戶需求，已於2020年對全員宣導責任商業聯盟(Responsible Business Alliance, RBA)最新版本7.0規範，未來也將企業社會責任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。



挑戰與願景

群翊工業持續深耕烘烤、塗佈、曝光、自動化等四大製造核心技術，並積極佈局海內外市場。有鑒於國內外市場對於消費性電子產品、車用電子的需求轉變及競爭白熱化，對於關鍵零組件的印刷電路板帶來高度創新與應用需求，群翊將持續提升 PCB 產業的製程彈性與效率。

群翊人保持學習成長的心，持續向中華民國企業永續發展協會、企業永續研訓中心、KPMG永續團隊、不同永續民間組織等業界取經，並報名出席台灣企業永續獎(TCSA)活動，與不同企業、學者專家交流，向標竿企業學習永續作為。與此同時，群翊全體同仁善用各種多元管道與利害關係人溝通，例如：社群媒體LINE群組、WeChat群組，並加入FB台灣企業社會責任CSR聚樂部，多方收集客戶意見、社會大眾之心聲，適時納入決策參考範疇。

作為台灣烘烤設備的領導廠商，群翊有責任以優越的機械設備之創新與製造能力，支持台灣電路板協會(TPCA)與協助同業，共同完成 PCBECI 產業通訊協定，將整機系統一體化以串連 PCB 供應鏈，發展設備連網之基礎架構，共同推動自動化轉型，促進台灣製造業升級與全球競爭力。

1.2 重大性分析與利害關係人議和

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(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/產官協力發展
- 社區:落實社會責任/保護環境永續

2) 重大性議題鑑別分析結果

主要採用以下四項步驟進行，確保本報告書能充分揭露公司永續發展的相關資訊，並回應六大利害關係人關注的重大議題。

Step 1 鑑別：參考國外標竿企業與國內同業關注議題、國際永續評比與趨勢報告、客戶要求、GRI 準則主題、責任商業聯盟行為準則及產業規範等資訊，列出與群翊工業有關的企業社會責任議題清單。

Step 2 排序：依據利害關係人的包容性與關注度，並考量公司的內外部衝擊影響評估結果，釐清議題的重大性，並評估是否揭露於本報告書。

Step 3 確認：由董事長室召集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與排序結果，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 4 審查：審核報告書內容，是否完整呈現公司管理績效與衝擊之鑑別，並納入多元利害關係人議題，作為下次發行報告書之參考。

經召集各部門主管進行討論與調查，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，並從各種管道以各界利害關係人的角度出發，回應各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：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。經排序與矩陣分析，並與公司治理團隊與高階主管討論確認後，制定本報告書揭露的重大性議題如後表。



表1-10: 重大性議題列表

重大議題	對應GRI 準則揭露項目		報告章節
經濟績效	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.1 公司簡介
供應鏈管理	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	1.3 供應商永續管理-在地化採購
誠信經營	205-2	反貪腐政策和程序的溝通及訓練	1.2 公司經營與績效-公司倫理與誠信經營 1.3 供應商永續管理-建立永續供應鏈
綠色產品	302-5	降低產品和服務的能源需求	2.2 綠色與智慧製造
供應鏈管理	308-1	採用環境標準篩選新供應商	1.3 供應商永續管理-建立永續供應鏈
	308-2	供應鏈對環境的負面影響，以及所採取的行動	
	414-1	新供應商使用社會準則篩選	
	414-2	供應鏈中負面社會衝擊以及所採取行動	
薪酬福利	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	3.2 薪酬福利制度-福利項目
	401-3	育嬰假	3.2 薪酬福利制度-育嬰留停
勞資關係	402-1	關於營運變化的最短預告期	3.5 和諧勞資關係與溝通-管理方針
職業健康與安全	403-2	傷害類別，傷害、職業病、損工日數、缺勤等比率，以及因公死亡件數	3.4 職業安全衛生
產品責任	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的影響	2.2 綠色與智慧製造
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	
保障顧客隱私	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2.1 客戶服務-客訴處理與顧客隱私保護
法規遵循	419-1	違反社會與經濟領域之法律和規定	1.1 公司治理

群翊工業針對組織環境分析、利害關係人要求與期望的重要議題，本司已於2020年4月30日進行風險評估及應對行動，如下表。

表1-11: 組織環境分析暨利害關係人重要議題風險評估及應對行動

利害關係人	重要議題	議題描述	可能衝擊	風險評估		風險等級	風險處置	行動計畫	主責部門	目標
				關注度	衝擊度					
客戶 員工	產能不足	客戶信賴、同時下單時，擠壓產能	無法滿足客戶需求	高	中	高	降低風險	1. 尋求外包商合作 2. 管制採購作業，加強溝通減少零件錯誤率與不良	生管部 製造部 採購部	交期達成率 80%
客戶	交期不合理	合約要求交貨時間不合理	BOM表錯誤、生產錯誤	高	低	中	分散風險	1. 訂定出圖標準工時 2. 客戶溝通標準工時 3. 增補研發部門人力	研發部 業務部	出圖績效達成率90%
員工	會議記錄執行	廠務決議事項無後續追蹤	決議事項未確實執行	高	低	中	承擔風險	1. 落實會議記錄 2. 前次會議進度追蹤	廠務部	結案率 60%
供應商	交期太短	供應商無法配合公司要求	影響機台訂單出貨	中	中	中	分散風險	1. 要求廠商配合達成交期 2. 尋求可替代廠商，每月開發新供應商1~2家	採購部	進貨率 90%
客戶 供應商 股東	新冠肺炎疫情影響	2020年全球爆發疫情，至今感染人數及死亡人數均未得到控制，各國均採取限制往來的措施	原物料來源可能中斷或延後，人員無法出國或要隔離；裝機成本提高	低	低	低	降低風險	1. 對於需要進口的原物料，將備貨期再延長3個月 2. 加強使用數位工具能力，使各單位能以視訊和語音方式溝通 3. 在某些不能與客戶直接面對面的情況下，改變銷售方式與策略	業務部 管理部 各單位	
客戶	中美貿易戰、科技戰影響	美國自2018年至今針對大陸輸出商品加徵最高25%關稅，目前兩國針對高科技產業有所管制	調整產能或轉移生產基地；本司機台主要在台灣生產製造	低	低	低	降低風險	1. 大陸子公司的接單，以中國大陸內銷為主，不出口 2. 若有外銷需求，均在台灣楊梅母公司生產製造	業務部 管理部 各單位	

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)一直是道瓊永續指數、英國富時指數、台灣上櫃CSR指數的重要議題，公司亦嘗試提出相關政策與作為佐證。

1) 供應商管理政策與實務

為了提供更優良的產品與創新技術，基於雙贏原則，與供應商長期建立緊密的合作關係，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，在落實企業社會責任的過程中，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，由採購部同仁共同建立完整的供應商篩選、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類型，如機械加工生產或其設備，由機械設計或採購人員進行現場評估，透過實地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

群翊主要營運據點在桃園市楊梅區，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。在 2020年群翊工業有交易的主要供應商中，在地採購占比高。

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，2020年積極向供應商說明「供應商承諾書」並對外宣導，以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程序。

「供應商承諾書」中強化社會責任相關條款，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，所有供應商都不應雇用童工。同時所有供應商均應遵守環境法規，不得有嚴重環境危害而受當地主管機關開罰的行為。

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。

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、產品與客戶服務

2.1 客戶服務

群翊工業30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、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，近年來更跨足光電、半導體等關鍵設備，皆展現亮眼成績。

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，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

客戶需求多樣化已成為未來智慧製造趨勢，為維持競爭優勢，公司積極掌握最新市場訊息，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：定期拜訪活動，以蒐集市場資訊；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。對於政府部門的互動，則依循政府採購法規，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:國內某新竹重要上市客戶有特殊要求，群翊即主動參與供應商永續學院線上教育訓練，或報名科學園區實體工安課程，同仁亦積極配合，回應客戶不同廠區採購、資材與風險管理部門的相關規定。再如，主動登錄桃園龜山工業區某重要PCB上市客戶，成為安衛家族會員，共同參與安全衛生家族活動提升企業職安文化，並得到新竹縣政府頒發證書肯定。

2) 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。面對客戶顧客抱怨事件，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。

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(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。2020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

除新進人員報到後的基本電腦安全訓練之外，群翊亦安裝防毒軟體及進行電子郵件演練，對員工收發郵件進行知識分享與教育訓練，降低同仁誤點惡意郵件之風險。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。

回顧2020年度，公司總計在6月、7月、12月，分別進行三次資安防範工作。第一次在6月資安通報，說明了企業郵件受駭（BEC），係指針對與外國供應商合作企業或經常進行匯款支付企業的精密騙局。詐騙往往從攻擊者入侵企業高階主管郵件帳號，或任何公開郵件帳號開始。通常經由鍵盤側錄惡意軟體或網路釣魚手法達成，攻擊者會建立類似目標公司的網域，或偽造的電子郵件，來誘騙目標提供帳號資料。在監控受駭電子郵件帳號時，詐騙者會試著找出進行轉帳及要求轉帳的對象以進行騙局。

第二次資安工作主要在建置系統，在7月已由資安部門規劃了垃圾郵件過濾系統，並已上線啟用。針對個別同仁使用筆記型電腦可能在收發信件的過程中，也逐一說明。

第三次資安通報在12月，勒索病毒猖獗，尤其台灣許多上市公司內部網路遭到勒索病毒侵襲，公司同仁平日應建立良好使用習慣，遵循三不原則：不要下載使用盜版軟體、不要開啟不明郵件與附檔、不瀏覽高風險網頁（瀏覽外部網頁應使用Chrome）。若電腦有異常狀況，請先拔除網路線後，盡速通知資訊部門處理。

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Construct Secure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2-1: 產品安全標示情形

類型 \ 標示內容	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進行回收處理。2020年公司未發生有違反產品健康與安全法規之情形。



2)協助打造智慧化工廠

群翊工業以經營 PCB（印刷電路板）設備產業起家，成立超過 30 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，所服務的客戶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，群翊整合相關內外部人力與資源，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，2020年專利申請排名全國第50名。此外，天下雜誌針對國內製造業2000大排名，群翊工業連續三年進步，2020年排名為1076名，繼續朝上市櫃前1000大企業來努力。

在智慧製造的過程中，為提升企業品牌價值、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，並於2020年4月16日正式通過了台灣電路板協會(TPCA)國內首張張設備安全證書(證號EG01-0001T)，更加重視企業內部員工安全、守護客戶與第一線人員的安全，通過中華民國工安協會、台灣電子檢驗中心的第三方查核。

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。

為促進產業更多交流、提升同業對設備安全更加重視，有關PCB烘烤設備安全標準的相關參與心得，群翊也同步發表於電路板季刊2020年Q3期之環安衛專欄第45頁。



3)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單位的資源驅動內部創新能量，同時培育相關工業 4.0 人才，為產業、校園盡一份心力。群翊認為，跨部門合作為提升核心競爭力來源之一，近幾年主要合作對象包括：經濟部工業局、台灣電路板協會、資策會、工研院、金屬中心、桃園地區大專院校…等，專注在本業經營，著重領域在硬體機台創新、軟體開發與工業 4.0 應用、永續人才培育等方面。

表2-2: 與外部合作項目

年度	計畫名稱	合作單位	產出/成果說明
2019~2020	PCBECI設備聯網示範計畫	沃亞科技 志聖工業 東台精機 揚博科技	獲經濟部產業升級創新平台計畫輔導，此計畫針對20家板廠、100台設備聯網，並以PCBECI通訊協定(SCES/GEM)作為標準協定應用於本計畫，在多樣性PCB場域中實現SECS/GEM具體效益，期望藉此讓台灣PCB智慧製造開端打下良好的基礎，並希望透過示範團隊推廣及成功案例，於PCB業界複製擴散，達成綜效、提供產業整體競爭力。
2020	桃園USR聯盟創新與傳承工作坊	國立中央大學 USR辦公室 桃園市政府青年事務局	透過產官學聯合座談與分享，交流企業CSR與大學USR實務經驗，促進桃園在地共好，與會者包括：國立中央大學黃志誠所長、國立中央大學孫煒主任、桃園市青年事務局顏蔚慈局長、頤德國際陳厚儒總監，與會聽眾來自社會各界、大學社會責任辦公室各校承辦人員等，聯合擴大社會影響力。



三、健康幸福企業

3.1 員工關懷與照護

群翊工業重視勞資關係和諧，並以誠信對待員工，我們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。依照GRI401至405準則，群翊關注員工的職場安全、勞資和諧、員工培訓、機會平等，期望員工在工作的時候，也能創造屬於自己與家庭生活，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。適逢公司三十週年廠慶，群翊也選在西湖渡假村，舉辦廠慶紀念活動；此外，公司也由管理階層發起健康樂活，參與桃園市政府衛生局活動及泳渡日月潭活動，活動圓滿順利完成，同時鼓勵員工養成用運動維持身體健康的好習慣！



1) 員工組成與多元性

截至2020年底，群翊台灣員工人數為229位，其中男性201位(占87.78%)，女性28位(占12.22%)，台灣員工以正職為主。在國籍統計方面，菲律賓籍有37位，佔2020年員工比例為16%是外籍員工。另外，群翊除了依據「勞動基準法」第五章第 45 條，絕不雇用未滿15歲之員工；並提供身心障礙弱勢族群適才適所的工作機會，目前任職廠內身心障礙人士有2位。

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，暫不擬納入本次報告書揭露。細項人力結構資訊

如後：

表3-1:台灣員工之分布

年度	2018		2019		2020		單位：人
性別	男性	女性	男性	女性	男性	女性	全員
正職	185	27	193	29	201	28	229
佔比%	87%	13%	87%	13%	88%	12%	100%

表3-2:多元化員工組成分析 (依性別及部門類別)

員工 部門/性別	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	
機械研發 電機研發 軟體研發	2	0	39	1	9	0	51
業務部 財會部 稽核 董事長室	0	2	11	9	9	3	34
廠務部 (包含採購) 管理部	0	2	10	6	2	2	22
製造部 倉庫管理	18	0	85	3	16	0	122
小計	20	4	145	19	36	5	229
百分比 (按性別分)	9%	2%	63%	8%	16%	2%	100%
百分比 (按年齡分)	9%	2%	63%	8%	16%	2%	100%

表3-3: 多元化員工組成分析 (依少數或弱勢團體)

類別	員工人數				
	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
一般人員	50	34	22	84	190
原住民	0	0	0	0	0
身心障礙者	1	0	0	1	2
外籍員工	0	0	0	37	37
合計比例(%)	22%	15%	10%	53%	100%

表3-4: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	0.4%
碩士	9	6	1	0	16	7%
學士	22	12	12	27	73	31.9%
專科	17	14	6	51	88	38.4%
高中/高職	3	1	3	44	51	22.3%
合計	51	34	22	122	229	100%

其中，群翊工業非常重視研發部門人員之學歷教育程度，最近四年的分佈如下表。

表3-5: 研發部門學歷程度表

學歷 類別	2017年度		2018年度		2019年度		2020年度	
	人數	比率 (%)	人數	比率 (%)	人數	比率 (%)	人數	比率 (%)
碩士以上	2	4.26	6	12.00	7	14.58	9	18.00
大專	42	88.36	41	82.00	38	79.17	38	76.00
高中	3	6.38	3	6.00	3	6.25	3	6.00
合計	47	100.00	50	100.00	48	100.00	50	100.00

表3-6: 台灣按年齡層、性別新進員工總數及比例

性別	年齡	2020/1/1~12/31
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)	1.3%
男	小於30歲	3
	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)	7.4%
	合計新進比率	8.7%

表3-7: 台灣按年齡層、性別離職員工的總數及比例

性別	年齡	2020/1/1~12/31
女	小於30歲	0
	30至50歲(不包含50歲)	2
	50歲以上	1
	離職比率(年度新進人數/年底在職人數)	1.3%
男	小於30歲	4
	30至50歲(不包含50歲)	5
	50歲以上	1
	離職比率(年度新進人數/年底在職人數)	4.4%
	合計離職比率	5.7%

公司考量桃園在地屬性，優先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。目前公司七成的全職人員主力，主要落在30~49歲年齡層，穩定度高，各部門均有資深人員帶領新進員工了解並適應工作環境。針對5.7%員工離職，也會了解並關心離職原因，並鼓勵員工回任與自我進修成長。

2) 新冠疫情管理

自2019年第4季全球新冠疫情爆發以來，2020年第1季公司即迅速採取有效管控措施，讓全廠員工安心工作。廠長直接宣導全員全天工作期間配帶口罩、勤洗手、保持社交距離；此外，將全體人員分樓、分區、分流管理，午餐時間分為兩或三梯次用餐，間接人員(包含三樓辦公室及倉庫)、直接人員(包含製造同仁及外包廠商)分時段用餐，座位採取梅花座，餐桌加上隔板，保持人與人安全社交距離，用餐安靜不交談，有效管控風險。未來將視疫情演變程度，必要時將分流三個時段管制人員進出。

公司並於2020年6月感謝並表揚防疫小組的努力，以表達感謝同仁打造幸福的工作環境，健全公司治理體質，並持續維持防疫作為至今。



3) 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。

2020年度臨場服務內容報告

一、勞工健康服務年度計畫資料：

群翊工業有限公司 勞工健康服務計畫期程 (109.01-12)													
四大計畫執行		109年											
計畫名稱	細項說明	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
職場不法侵害預防計畫	計畫修訂及相關流程、表單說明												
	辨識及危害評估(問卷調查)												
	作業場所與工作設計評估												
	建構行為規範、預防與事件處理程序												
	相關教育訓練安排												
	執行成效評估與改善												
異常工作負荷預防計畫	協助事件處理與個案管理												
	計畫修訂/相關流程建置、表單說明												
	辨識高風險群(含健檢資料、問卷、工作時間與型態等資料蒐集)									問卷	分析		
	安排醫師面談與健康指導												
	實施健康管理與追蹤												
	執行成效評估與改善												
母性健康保護計畫	計畫修訂/建置相關流程、表單說明												
	環境危害辨識評估與風險控制												
	受保護對象評估與定期追蹤管理												
	執行成效評估與改善												
人因性危害預防計畫	計畫修訂/相關流程建置、表單說明												
	問卷資料(NMQ)蒐集、辨識高風險群										問卷	彙整	
	分析作業流程與風險												
	高風險個案面談及協助改善措施評估												
其他健康服務		109年											
計畫名稱	說明	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
醫師臨廠服務	每年6次		四級7 現場巡視										
職業傷病諮詢/復配工評估	需要時啟動												
員工健康諮詢	員工日常健康問題諮詢與衛教												
新人體格檢查管理及異常追蹤	新進人員配工、異常衛教指導及健康資料管理												
108年一般健康檢查結果分析及異常追蹤	定期健檢後健康資料分析及異常同仁衛教指導												
健康促進活動	協助辦理健康講座或健康促進活動規劃					健康講座							
急救箱管理	用物規劃及定期確認												

二、勞工健康服務執行進度結果說明：

(1)四大計畫執行：

四大計畫項目	執行現況說明
職場不法侵害預防計畫	已初步完成計畫修訂及表單制定。
異常工作負荷預防計畫	1. 已初步完成計畫修訂及表單制定。 2. 已發放問卷填寫並收集彙整分析。 3. 建議及需要面談共18人，已完成18人面談健康指導。
母性健康保護計畫	1. 已初步完成計畫修訂及表單制定。 2. 已完成執行工作環境之危害辨識。

	3. 已完成受保護對象評估者(妊娠中1名)。
人因性危害預防計畫	1. 已初步完成計畫修訂及表單制定。 2. 配合健檢發放問卷填寫，彙整2020年度疑似人因性危害名單，共23人，已完成20人面談，另3人出差中。

(2)其他健康服務：

健康服務項目	執行現況說明
醫師臨場健康服務	1. 固定每年進行作業現場訪視。 2. 定期健檢後，針對異常同仁衛教指導共21人。 3. 過負荷個案面談4人。 4. 人因性個案面談3人。 5. 員工自行健康諮詢1人
新進人員健康資料分析及管理	1. 已完成審核109年度新人體格報告3人。 2. 3人檢查結果大致正常，請定期健康檢查。
健康檢查結果分析諮詢與異常人員追蹤	109年健康檢查分級為第一級8人，第二級95人 第三級43人，第四級10人，三、四級已完成面談18人
日常健康諮詢/體格檢查結果衛教與諮詢	員工自行預約健康諮詢4人
健康促進活動	製作健康文宣6篇 辦理2場講座
急救箱管理	每半年完成檢點內容物是否符合，並確認有無過期品。
職業傷病諮詢/復配工評估	職業傷病及復配工0人。

因應台灣少子女化、高齡社會化的勞動力減少問題，更加凸顯勞工健康、母性保護之重要程度。公司女性員工比例雖低，仍屬重要人力資源，需透過管理階層、企業文化打造平等友善環境，相互尊重並支持員工家庭與工作平衡發展，達成健康管理、性別平等的目標。

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1111人力銀行，公告各類職缺。此外，也與勞動部勞動力發展署、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，組織職工福利委員會，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，2020年群翊針對1月至5月健康檢查三級同仁概況進行了解，發現諮詢43位同仁的異常項目包括：血脂(膽固醇、三酸甘油酯)異常、血糖、血壓。對此，也邀請護理師演講，宣導同仁身體健康才是工作良好的基礎，並進行風險管控，進一步了解高血脂症與代謝症候群的成因。並針對健康有高度風險的同仁，與桃園市政府衛生局合作辦理，提出健康行動方案；另外針對健康檢查報告的結果，篩選其中18位同仁進行健康指導，一對一與同仁進行討論諮詢。

此外，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

群翊希望公司不僅能給予員工經濟上的基本穩定生活，亦能為員工彈性設計及投入多項滿足身心的福利計畫，期許藉由各式員工福利項目的提供，照護員工的身心靈，例如為外籍員工舉辦的耶誕節日，主管們與同仁共餐關懷他們在台生活，讓每一位在公司服務的夥伴都能感受到從家人角度出發的溫暖與關懷。



正式員工的各項福利如下表：

表3-8: 員工福利列表

福利項目	勞工保險	全民健保	意外保險	出差旅費	績效獎金	團體活動	教育訓練	公司制服	尾牙聚餐	健康檢查	結婚禮金	生日禮金	旅遊補助
正式員工	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V



圖：廠長每月頒發生日禮金激勵士氣

3) 薪資報酬

群翊提供員工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，提供有競爭力的薪酬，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。2020年育嬰留停數據，請詳見下表。

表3-9: 台灣育嬰假申請情形

2020/1/1~12/31	男性人數	女性人數	合計
2020年符合育嬰留停員工總數	6	1	7
2020年實際申請育嬰留停人數	1	1	2
2020年預計申請育嬰留停復職人數	0	0	0
2020年實際申請育嬰留停復職人數	0	0	0
2019年度休完育嬰假後，在報導期間復職的員工人數	0	0	0
2019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	17%	100%	29%

3.3 人才培育及發展

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。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，在公司中長期發展藍圖樂在工作。

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，知名的道瓊永續指數(DJSI)也將人力資本發展(Human Capital Development)定為ESG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、台北大學等，與學校窗口互動交流，也提供專業諮詢服務，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。2020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，研發單位與外部各界多有連結，因此經常有專業教育訓練與最新技術教育訓練。例如：11月3日機械設計部門安排現場組立技術員學習工業4.0、機械手臂操作技巧，教導盒具體實作，透過員工實地教育訓練，精進產品設計與服務品質。

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，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。此外，群翊烘烤設備屬於高溫作業，每日上限六小時，必須於上班時間中場有適當休息時間，並提醒同仁要補充適當水分。

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，群翊也安排部份同仁先期參加責任商業聯盟(RBA)實體訓練、氣候揭露標準委員會(Climate Disclosure Standards Board, CDSB)線上訓練課程，CDSB是一個英國倫敦的非營利組織，藉此了解全球標竿企業永續發展作為。相關證照課程列舉如下：

表3-10: 全球永續發展教育訓練線上課程

訓練面向	訓練日期	課程項目	課程概要
環境面	2020/7/31	Introduction to climate-related disclosures	氣候相關資訊揭露簡介
環境面	2020/7/31	Understanding the recommendations of the Task Force on Climate-related Financial Disclosures(TCFD)	呼應金管會TCFD新架構，學習企業揭露相關財務資訊基本概念
環境面	2020/8/03	Governance of climate-related risks and opportunities	瞭解氣候治理對公司不只有風險、也將有新的商機
環境面	2020/8/18	An introduction to managing the financial risks from climate change	理解全球氣候變遷的影響，將對公司財務帶來風險
環境面	2020/8/18	Embedding climate change into financial management	學習未來財報會計、資產負債表，將有如何新的趨勢變化
環境面	2020/8/18	Corporate reporting of climate and environmental matters in the European Union	認知歐盟綠色新政，將來會要求歐洲客戶揭露環境作為、將如何影響亞洲供應商
社會面	2020/8/21	Nonprofit Leadership Alliance: The Equity Journey	借鏡美國對公司少數族群員工關懷與制度建立

表3-11: 台灣員工教育訓練平均時數(依性別)

年度	2020年			
	性別	男性	女性	合計
接受訓練總時數		11,900	1,480	13,380
員工總數(註)		201	28	229
每名員工接受訓練平均時數		59	52	58

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3-12: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	3,170	1,900	1,120	7,190	13,380
員工總數(註)	51	34	22	122	229
每名員工 接受訓練 平均時數	62	56	51	59	58

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

訂定員工績效評估辦法，作為員工公開公平升遷的依據。群翊工業台灣正式員工(外籍勞工除外)均需皆受每年一次的績效考核評估，考核成績送交人資單位建檔留存。

考核項目因主管及非主管級職務不同有些許不同。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，讓優點繼續發揮，並針對擬改善的部分儘速調整。

表3-13: 群翊工業台灣接受定期績效百分比(依性別)

年度	2020年		
	男性	女性	合計
接受定期績效及職涯發展檢視 的員工人數	201	28	229
員工總人數	201	28	229
比例	100%	100%	100%

3.4 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，群翊依相關規定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年全球新冠疫情嚴重，公司也於第一季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。展望2021年，視疫情實際發展情況，將由管理部公告相關措施，預先做好準備，使同仁工作更放心與安心。

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3-14: 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。為主動回應客戶等利害關係人需求，群翊於2020年間，也選送4位同仁於美國職業安全衛生署(Occupational Safety and Health Administration, OSHA)進行線上教育訓練，除合乎國外重要半導體客戶入廠工安規範，也以更高標準自我要求。另外，飲用水關乎同仁健康，公司也請供應商每月定期稽核，檢查各樓層飲水機的安全。

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。缺勤率2020年整體而言，皆低於1%。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 $\times 10^6$) \div 總經歷工時=(0 $\times 10^6$)/(220人 $\times 8$ 小時 $\times 12$ 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

2020年12月，舉行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，落實員工宿舍5S各項清潔工作。

3.5 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。我們為保障勞資權益，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2020年底，過去3年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3-15: 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。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。

表3-16: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，公司不雇用未滿十五歲之人從事工作。

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2018年植樹活動、2020年淨灘志願服務與長期環境教育，投入不同外部協會運作，發揮策略性的社會責任，提升企業品牌價值。

呼應全球永續發展的潮流，群翊亦主動參與美國CECP組織2020年《全球企業社會投資大調查》，CECP由多位商業領袖們於1999年創立，旨在透過商業經營創造更美好的世界，CECP的全名是Chief Executives for Corporate Purpose (CECP)，企業CEO公益聯盟是由全球各大企業CEO共同領導的聯盟，該聯盟認為公司的社會投資策略決定了企業的品牌價值。展望未來，群翊工業將持續填寫各式永續評估工具，精進企業CSR作為。

2) 社會投資項目(歷年社會投資投入總金額638,990元)

表4-1:2016~2020 各年度捐贈項目(單位:新台幣元)

年度與對象	投入金額
2016年電路板環境公益基金會(贊助ECO達人校園分享案)	80,000
2017年贊助中平國小少棒隊與救護車案	200,000
2018年捐助中平國小棒球隊	100,000
2018年捐贈桃園市政府消防設備案	99,990
2019年捐贈中平國小棒球隊	100,000
2020年電路板環境公益基金會(贊助ECO達人校園分享案)	20,000
2020年上田國小60周年校慶	10,000
2018~2020年地方廟宇敦親睦鄰案	29,000

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。

3)外部單位連結

電路板環境公益基金會(TPCF)

群翊自2014年起，即由余添和執行副總經理擔任TPCF發起人，長期參與TPCF董事會，實際付出並投入環境教育的行列，除在廠內用餐展區實際展示學童們的環境畫作欣賞；此外，2019年也由公司投入人力，由營業部李志宏資深協理，參與高中業師培訓活動，鼓勵更多環境達人走入校園，以活潑有趣的方式，帶給下一代環境永續的美好氛圍。

台灣電路板協會(TPCA)

群翊自2002年3月起，同仁長期實際參與TPCA不同委員會，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、展覽委員會等，透過各項會議、展會或參訪，實際參與同業交流，也支持協會多項公益與展覽活動。

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。

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，並加入標準委員會，參與先進封裝製程、最新半導體烘烤設備技術討論，透過各種實體或線上會議，期以自身經驗，為產業有所貢獻，與全球市場趨勢接軌。

國立中央大學職涯發展中心

群翊同仁善用時間與地理位置，與桃園在地優質大學合作，每學期協助學子進行職涯發展諮詢、一對一履歷自傳討論、中英文口試模擬練習。並結合企業徵才需求，若有合適人選，即進行招募；疫情期間，則採彈性線上諮詢模式，協助相關科系學子充實就業能力，為進入職場提前預備。

中原大學職涯發展處

群翊同仁志願服務桃園在地優質大學，每學期協助學子進行職涯發展演講、擔任履歷自傳評審。因公司本身有中原大學傑出校友，善用學長人脈，媒合企業徵才需求，若有合適人選，即進行招募；疫情期間，則採彈性線上預錄影片模式，協助機械或其他科系學子充實就業力，進入職場更具信心。

國立台北大學職涯發展中心

除了與桃園在地優質大學合作，近年更與北部知名的國立台北大學合作，每學年合作辦理職涯探索工作坊，協助學子了解產業發展、生涯職能探索。並結合企業徵才需求，若有合適人選，即進行招募；協助相關科系學子充實就業能力，為進入職場提前預備，2021新學年也將持續合作進行。

聯合客戶與供應商夥伴共同淨灘活動

2020年8月參與「減量、共享、愛地球聯盟」淨灘活動，由本司余發言人親自帶領同仁，與近20家企業共約100人，前往桃園市白玉海岸淨灘，除了將撿拾垃圾逐步分類及秤重之外，也將本次海灘收集的塑膠碎片及微粒，作為企業源頭減量之參考，也對海洋永續經營發展更有感。

本次公益淨灘活動，共計撿拾621.14公斤的垃圾，計有棧板9.3公斤、輪胎23.4公斤、玻璃87.85公斤、浮標20.92公斤、浮球13.5公斤、繩索111.63公斤、保麗龍68.75公斤、塑膠24.1公斤、瓶蓋4.24公斤、寶特瓶42.1公斤、鐵鋁罐5.02公斤、瓦斯桶17.5公斤，以及海洋廢棄物192.83公斤等。



展望未來，群翊CSR推動小組將持續規劃各類型公益活動，依據環境保護面向、社會關懷面向，選擇優質合作對象或廠商，共同辦理在地戶外活動，並依據中央疫情指揮中心之規定與指引，控管活動人數，確保活動品質、兼顧健康安全。

4.2 能源與溫室氣體排放

群翊工業從事電路板、光電、半導體廠之機器自動化設備組裝，營運過程中並無產生空氣、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廢棄物也依據GRI306準則的精神，妥善處理。

廢棄物處理

公司除了在廠區內設置資源回收桶，並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，其中廢鐵與廢紙的總回收金額約32萬元，讓具有再利用價值的材料再次投入循環經濟，以善盡環境保護與提升資源效率的企業責任。

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

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2019年的電力排碳係數為0.509公斤CO₂e/度，以此係數進行2020年相關資料的估算。因應行政院訂定台灣在2050年溫室氣體減量目標達50%，群翊工業將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，2020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。群翊工業為落實節能減碳，陸續導入各種節電與替代性能源方案，如辦公室三樓區域LED照明燈具汰換、自動化照明設備，及未來規劃裝設太陽能發電裝置，以逐步減少日常營運的電力使用量。

表4-2: 電力使用量

年度	用電量(KWh)	用電成本(元)
2020	599,370度	2,499,842 元

2) 溫室氣體排放

面對全球氣候變遷，首重於瞭解自身營運過程中的溫室氣體排放(GHG)情形，惟有每一個企業都關注本身的排碳情形，你我才有機會守住全球溫度升溫切勿超過1.5°C之目標。群翊工業因產業特性之緣故，以範疇三之員工出差美國排碳數據，範疇二之外購電力、範疇一以公務車輛燃料使用公里數為計算依據，為主要溫室氣體排放源。經加總計算，2020年度總碳排量為340.101公噸。

依據過往的電力使用量，參考經濟部能源局所公佈的歷年電力排放係數、環保署官網公告的平均CO₂排放值為採用每一公升汽油排放2,373克的二氧化碳，推估群翊工業的溫室氣體排放量如4-3表。群翊工業將逐年檢視能源使用效率，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。公司透過晨會教育訓練的時間，倡導用車習慣、減少停車長期怠速時間，員工使用公務車排碳量，從2018年的25公噸、2019年的23公噸，到2020年的20.272公噸，連續三年下降。

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，也會主動參加政府或民間團體各類線上或實體教育訓練課程。

表4-3: 2020年度溫室氣體排放量與排放強度

年度	範疇一排放量(公噸 CO ₂ e) 公務車碳排放量	排放強度(公斤 CO ₂ e/百萬元)
2020	20.272	0.02
年度	範疇二排放量(公噸 CO ₂ e)	排放強度(公斤 CO ₂ e/百萬元)
2020	311.609	0.31
年度	範疇三排放量(公噸 CO ₂ e)	排放強度(公斤 CO ₂ e/百萬元)
2020	8.22	0.008

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2020年之總用水量為4,262度，總用水成本為新台幣53,336元；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。

表4-4: 工業用水量與成本

年度	工業用水量	用水成本(新台幣元)
2020	4,262度	53,336元

群翊並且採用中華民國企業永續協會、國際評比組織CDP-Water所推薦的線上水風險管理工具Aqueduct，了解到工廠所在地區面臨的用水壓力(Water Stress)程度。經查詢，桃園楊梅地區屬於中低壓力區(Low-medium 10~20%)；而江蘇蘇州地區屬於高度壓力區(Extremely high 80%)。關於測試網址可見：<https://www.wri.org/aqueduct>

展望未來，群翊團隊也將透過各種外部評比工具、參賽問卷，進一步了解國內外永續發展最新動態，配合政府水資源政策、超前部署永續作為。

附錄：GRI Standards 索引表

GRI準則揭露項目	揭露程度	報告章節	頁碼	省略理由與說明
102-1組織名稱	一般揭露	1.1公司治理	9	
102-2活動品牌、產品服務	一般揭露	1.1公司治理	9	
102-3總部位置	一般揭露	1.1公司治理	9	
102-4營運據點	一般揭露	1.1公司治理	10	
102-5所有權與法律形式	一般揭露	1.1公司治理	9	
102-6提供服務市場	一般揭露	1.1公司治理	10	
102-7組織規模	一般揭露	1.1公司治理	9	
102-8員工與其他工作者的資訊	一般揭露	3.1員工關懷與照護	31-32	
102-9供應鏈管理	一般揭露	1.3供應商永續管理	24	
102-10組織與供應鏈的重大改變	一般揭露			無重大改變
102-11預警原則或方針	一般揭露	1.1公司治理	18	
102-12外部倡議	一般揭露			無外部倡議
102-13公協會之會員資格	一般揭露	1.1公司治理	9	
102-14決策者聲明	一般揭露	董事長的話	5	
102-16價值原則、標準及行為規範	一般揭露	1.1公司治理	18	
102-18治理結構	一般揭露	1.1公司治理	11	
102-40利害關係人	一般揭露	1.2重大性分析與利害關係人議和	21	
102-41團體協約	一般揭露			本司未成立工會
102-42鑑別與選擇利害關係人	一般揭露	1.2重大性分析與利害關係人議和	21	
102-43利害關係人溝通方針	一般揭露	1.2重大性分析與利害關係人議和	21	
102-44提出關鍵主題與關注事項	一般揭露	1.2重大性分析與利害關係人議和	21	
102-45合併財務報表中所包含的實體	一般揭露	1.1公司治理	12	
102-46界定報告書內容	一般揭露	報告書資訊	4	

與主題邊界				
102-47重大主題表列	一般揭露	1.2重大性分析與利害關係人議和	22	
102-48資訊重編	一般揭露			首次編製
102-49報導改變	一般揭露			首次編製
102-50報導期間	一般揭露	報告書資訊	4	
102-51上一次報告書日期	一般揭露			首次編製
102-52報導週期	一般揭露	報告書資訊	4	
102-53可回答報告書相關問題的聯絡人	一般揭露	報告書資訊	4	
102-54依循GRI準則報導的宣告	一般揭露	報告書資訊	4	
102-55 GRI內容索引	一般揭露	GRI Standards索引表	53-55	
102-56外部保證/確信	一般揭露	報告書資訊	4	首次發行，尚未進行外部確信
205-2反貪腐政策和程序的溝通訓練	重大議題	1.1公司治理	18	
207-4稅務(依國別報告)	一般揭露	1.1公司治理	12	
302-1組織內部的能源消耗量	一般揭露	4.2能源與溫室氣體排放	51	
302-4減少能源消耗	一般揭露	4.2能源與溫室氣體排放	51	
303-3取水量	一般揭露	4.2能源與溫室氣體排放	52	
305-1能源直接(範疇一)溫室氣體排放	重大議題	4.2能源與溫室氣體排放	51	
305-2能源間接(範疇二)溫室氣體排放	重大議題	4.2能源與溫室氣體排放	51	
305-3能源間接(範疇三)溫室氣體排放	重大議題	4.2能源與溫室氣體排放	51	
305-5溫室氣體排放減量	一般揭露	4.2能源與溫室氣體排放	51	
306-4廢棄物的處置移轉	一般揭露	4.2能源與溫室氣體排放	50	
307-1違反環保法規	一般揭露	4.2能源與溫室氣體排放	51	
308-1採用環境標準篩選新供應商	一般揭露	1.3 供應商永續管理	24-25	
308-2供應鏈對環境負面影響，及採取之行動	一般揭露	1.3 供應商永續管理	24-25	
401-1新進員工和離職員工	一般揭露	3.1員工關懷與照顧	33-34	

工				
401-2提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)福利	重大議題	3.2薪酬福利制度	37	
401-3育嬰假	重大議題	3.2薪酬福利制度	37	
402-1關於營運變化的最短預告期	一般揭露	3.5勞資關係與溝通	45	
403-2傷害類別	重大議題	3.4職業安全衛生	43	
403-9失能傷害次數與總損失日數	重大議題	3.4職業安全衛生	43	
404-1每名員工每年接受訓練的平均時數	一般揭露	3.3人才培育及發展	41	
404-3定期接受績效及職業發展檢核的員工比例	一般揭露	3.3人才培育及發展	42	
405-1治理單位與員工多元化	重大議題	1.1公司治理	18	男女高階經理人比例為7:1
414-1新供應商使用社會準則篩選	一般揭露	1.3供應商永續管理	24-25	
414-2供應鏈中負面的社會衝擊及採取行動	一般揭露	1.3供應商永續管理	24-25	
416-1評估產品和服務類別對健康的影響	一般揭露	2.2綠色與智慧製造	26	
416-2違反有關產品與服務的健康安全法規之事件	一般揭露	2.2綠色與智慧製造	26	
417-1產品和服務資訊與標示要求	一般揭露	2.2綠色與智慧製造	26	
418-1侵犯客戶隱私或遺失客戶資料之投訴	重大議題	2.1客戶服務	28	
419-1違反社會與經濟領域之法律和規定	重大議題	1.1公司治理	18	