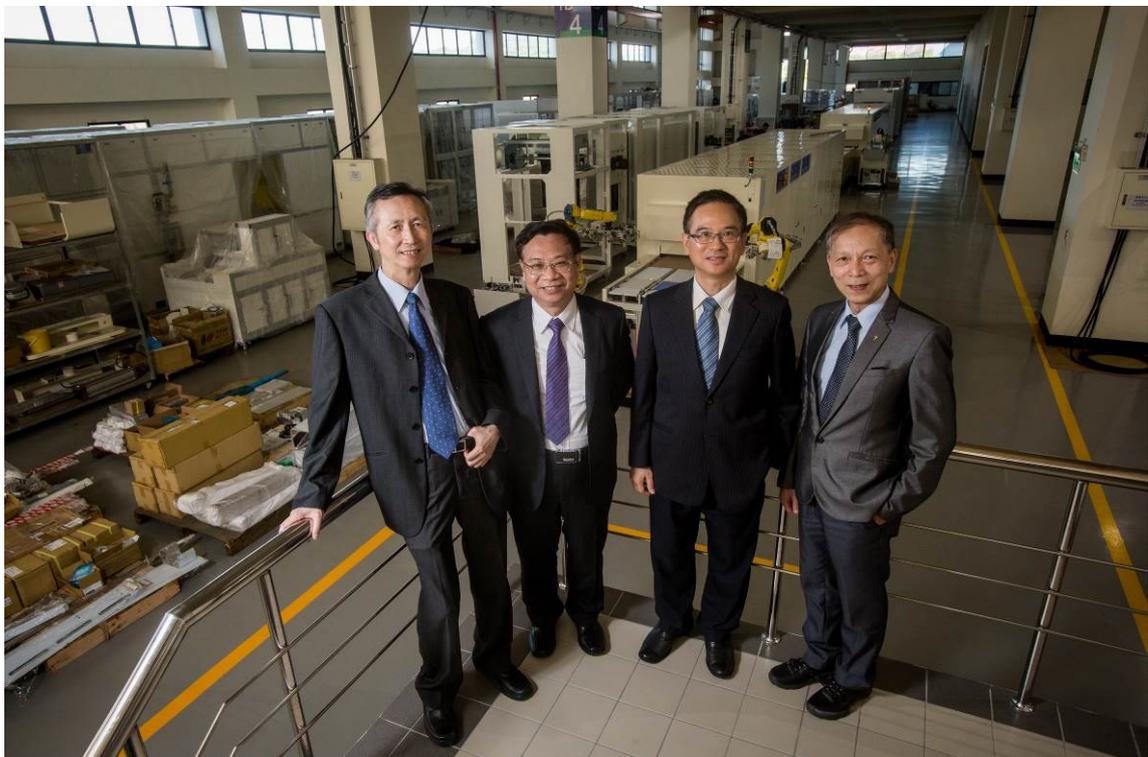




群翊工業股份有限公司
企業永續報告書
ESG Report
Group Up Industrial Co. Ltd.



中華民國113年8月

目錄

一、前言	1
1.1 報告書資訊	1
1.2 董事長的話	2
1.3 群翊工業承諾	3
1.4 群翊工業永續發展重點績效摘要	4
1.5 群翊工業呼應聯合國永續發展目標	4
1.6 群翊工業對 SDGs之貢獻	5
1.7 重大性議題分析流程	6
二、公司治理	9
2.1 公司概況	9
2.2 公司經營與績效	15
2.3 永續供應鏈管理	24
三、公司本業與智慧製造	26
3.1 客戶服務	26
3.2 綠色與智慧製造	28
四、健康幸福企業	31
4.1 員工關懷與照護	31
4.2 健全薪酬福利	34
4.3 人才培育及發展	37
4.4 關注人權議題及相關措施	40
4.5 職業安全衛生	42
4.6 勞資關係與溝通	46
五、社會影響力	47
5.1 社會公益之投入	47
5.2 產學合作	50
5.3 與當地社區之溝通與連結	48
六、環境永續	52
6.1 溫室氣體盤查	52
6.2 水資源與廢棄物管理	58
6.3 能源管理	59
6.4 環境與生態	62
附錄	63
GRI索引表	63
GRI2:一般揭露2021年	63
附錄：聯合國全球盟約	68
附錄：英文縮寫名詞表	68
附錄：永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board)	69

表目錄

表 一-1：RBA責任商業聯盟準則內文	3
表 一-2：群益工業呼應SDGs相關行動	5
表 一-3：群翊利害關係人	6
表 一-4：議題整理	7
表 一-5：重大性議題揭露分析	8
表 二-1：公司基本資訊	9
表 二-2：群翊VS 全球2023年參與道瓊永續評比	10
表 二-3：群翊與公協會交流紀錄	11
表 二-4：營業近4年收入之業種占比	11
表 二-5：公司近4年獲利能力	12
表 二-6：群翊工業近4年財務資訊	14
表 二-7：最近四年度每年投入之研發費用	14
表 二-8：群翊工業董事會組成	15
表 二-9：董事參與課程進修情形	16
表 二-10：審計委員會出席統計表	17
表 二-11：薪酬委員會出席統計表	18
表 二-12：近四年薪資平均數與中位數	18
表 二-13：高階經理人職稱與職責範圍	18
表 二-14：資安管理方案	22
表 三-1：產品安全標示情形	28
表 三-2：2023年與外部合作活動	30
表 四-1：台灣員工之分布	32
表 四-2：多元化員工組成分析	32
表 四-3：多元化員工組成分析	33
表 四-4：研發部門學歷程度表	33
表 四-5：新進員工總數及比例	33
表 四-6：離職員工的總數及比例	34
表 四-7：員工福利項目	35
表 四-8：同仁育嬰假申請情形	36
表 四-9：台灣員工教育訓練平均時數	38
表 四-10：台灣員工教育訓練平均時數	38
表 四-11：年度健康服務內容報告	44
表 四-12：勞資會議之議事範圍	46
表 五-1：群翊工業社會公益投入概況	47
表 五-2：年度支出項目	48
表 五-3：接待產學合作參訪彙整	50
表 六-1：群翊執行工業局I+N計畫期程	52
表 六-2：溫室氣體排放量界定參照	54
表 六-3：群翊工業直接溫室氣體排放（類別一）	54
表 六-4：直接排放源(類別一)	55
表 六-5：間接排放源(類別二)	55
表 六-6：其他(15類別)	55
表 六-7：範疇三溫室氣體排放量	55
表 六-8：總碳排放量分析	56
表 六-9：碳排放量趨勢圖 與營業額比較	56
表 六-10：工業用水量	58
表 六-11：可回收廢棄物相關處理費用	59
表 六-12：不可回收廢棄物處理量	59
表 六-13：近年電力使用量	61

圖目錄

圖片 一-1：董事長的話	2
圖片 一-2：RBA責任商業聯盟準則	3
圖片 一-3：群翊工業與永續發展目標	5
圖片 二-1：群翊工業國內服務據點	12
圖片 二-2：群翊工業國海外服務據點	12
圖片 二-3：群翊工業組織架構	13
圖片 二-4：法人說明會截圖	20
圖片 二-5：公司永續發展時程	21
圖片 三-1：客戶要求參與外部評比	26
圖片 三-2：台北國際自動化展	
三-3：國際電子電路華南展覽會	27
圖片 三-4：美國工安證書	28
圖片 三-5：群翊專利項目件數	29
圖片 三-6：墨西哥參訪團下集團(松榮會)來訪	30
圖片 四-1：2022年幸福企業銀獎	
四-2：2023年幸福企業銀獎	31
圖片 四-3：泰籍員工潑水節聚餐	34
圖片 四-4：菲律賓籍員工聖誕節聚餐	34
圖片 四-5：群翊特約廠商	35
圖片 四-6：廠慶暨家庭運動日	35
圖片 四-7：青埔棒球場	36
圖片 四-8：104銀行專頁宣傳職缺	37
圖片 四-9：LinkedIn公司形象頁面	37
圖片 四-10：Instagram公司形象頁面	37
圖片 四-11：哺乳室與使用規章	40
圖片 四-12：性騷擾防治四國語公告	40
圖片 四-13：現場作業安全標示	43
圖片 四-14：全廠防災教育訓練	43
圖片 四-15：全廠防災教育訓練	43
圖片 四-16：ISO 45001預計畫實施期程	43
圖片 五-1：中央大ESG綠領人才海報	50
圖片 五-2：拜訪中央大許副校長	50
圖片 六-1：溫室氣體盤查邊界	53
圖片 六-2：溫室氣體排放源鑑別	53
圖片 六-3：雨水貯集回收利用裝置	58
圖片 六-4：群翊參與淨水庫活動	62

一、前言

1.1 報告書資訊

(1) 關於本報告書

群翊工業股份有限公司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) 之核心揭露準則與編製流程規範。報告書內容呈現2024年最新準則要求，本公司依照環境(E)、社會(S)與公司治理(G)三大主要面向的管理方針具體揭露公司行營運與員工、治理策略、政策及做法、利害關係人議合等子項目實際情況。同時套用GRI八大原則為編制及驗證方式；並透過重大性議題分析，持續回顧檢討本公司在永續發展上的關鍵議題之具體作為與改善方針。

群翊工業期待透過本報告書，定期向各界利害關係人報告本公司在永續議題上的實際績效與未來承諾，也藉此善盡企業社會責任，具體落實「取之於社會，用之於社會」之核心目標，期待發揮產業領導能力，帶領相關產業一起朝向「2050淨零排放」前進，為全球人類持續性發展與福祉共同努力。

(2) 報導期間、邊界與數據使用

本報告書主要揭露 2023 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；環境與資源保護、社區社會關懷及員工福利服務等相關數據，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。2023年6月頒布電力排碳係數為0.495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。

(3) 發行時間

群翊工業將每一年持續編製與公開ESG企業永續報告書，中英文版ESG報告書預計於2024年8月31日公開發布，並逐步更新公司官網相關資訊，以期公開透明公司治理方針。

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：2023年6月，本次發行版本：2024年8月發行。

下次中文版預計發行日期：2025年6月。

(4) 本報告書聯絡單位

公司名稱	群翊工業股份有限公司	地址	桃園市楊梅區和平路 188 號
電話	(03)485-3536	官網	http://www.gpline.com.tw
電子信箱	gp@gpline.com.tw	Facebook	https://www.facebook.com/gp23555277
Instagram	https://www.instagram.com/gpline5277/		
對外窗口	公司發言人 余添和 代理發言人 洪健庭 ESG專員 莊筱庭		

股東會資訊



公開資訊觀測站



1.2 董事長的話

受全球經濟波動、通脹壓力和央行升息等多重因素影響，市場需求變化相當迅速，讓企業感到營運的巨大挑戰。然而，我們公司持續深耕技術研發，積極回應客戶需求，同時開拓新興市場，確保公司營運平穩。

在2023年，我們非常幸運地榮登美國《富比世》雜誌評選的「亞洲中小上市企業200強」，不僅獲得了國際關注，也為我們注入了持續向前的動力。為了更好地滿足客戶期望，我們積極參與了經濟部工業局淨零轉型推動計畫，透過大帶小的方式，配合專業顧問團隊的指導，目前正致力於廠內的ISO14064-1組織型溫室氣體排放源識別作業，為未來統計溫室氣體排放數據奠定了堅實基礎。此外，為實現2050年淨零排放目標，我們已經完成了屋頂型太陽能板建置工程，透過綠能的應用，跟隨永續發展的趨勢，展現出群翊工業成為綠色供應鏈的堅定決心。

這一年，也是群翊工業成立33週年，為了表達對員工一直以來的辛勞付出的感激之情，我們特地在埔心農場舉辦了廠慶暨家庭運動日，邀請同仁攜家帶眷參與，同時也邀請在地社福團體共襄盛舉。我們深知過去的成就是大家共同努力的結果，而公司未來的發展也將仰賴員工團隊的合作。因此，提供優良的工作環境和薪酬福利一直是管理幹部努力不懈的目標。

未來，我們堅守著**親力親為**的企業精神，**腳踏實地**實踐企業的永續責任，期許成為高階電子設備產業中，既具備研發技術又擁有永續治理能力的優質企業。

董事長 陳安順



圖片 一-1：陳董事長與群翊座右銘合影

1.3 群翊工業承諾

群翊工業除致力於創新、研發，提升產業競爭力，同時嚴謹遵守RBA責任商業聯盟（Responsible Business Alliance，簡稱RBA）行為準則。對內致力保障公司同仁們工作條件及供應鏈安全無虞；對外的商業營運合乎環保性質並遵守道德操守，期待以一己之力善盡社會責任與促進企業永續發展能力。



圖片一-2：RBA責任商業聯盟準則

資料來源：<https://www.responsiblebusiness.org/code-of-conduct/>

表一-1 RBA責任商業聯盟準則內文

勞工 (G 治理)	健康與安全 (G 治理)	環境 (E 環境)	道德規範 (G 治理)	管理系統 (G 治理)
禁止強迫勞動 禁止雇用童工 合理工作時間 保障薪資福利 不歧視/不騷擾的人道待遇 結社自由與勞資談判	職業健康與安全 風險應急準備 工傷與職業病 工業衛生 體力勞動工作 機器防護 公共衛生和食宿 健康與安全溝通	環境許可報告 污染防治與節約資源 有害物質管理 固體廢物管理 廢氣排放管理 材料限制 水資源管理 能源消耗與溫室氣體排放	誠信經營 無不當收益 資訊公開 知識產權 公平交易、廣告競爭 保護和防止報復檢舉者 負責任的採購礦物 隱私保護	公司承諾 管理責任 法律和客戶要求 風險評估和管理 改進目標 員工培訓 溝通管道 員工及利害關係人參與與獲得補救的機會 審核與評估 糾正措施 文件記錄 供應商責任

1.4群翊工業永續發展重點績效摘要



公司治理

1. 首度入選美國「富比世」(Forbes)雜誌「亞洲中小上市櫃企業200強」
2. 公司治理評鑑第九屆排名前21%~35%
3. 因應訂單持續增加，2023年7月已完成啟用楊梅總部四樓擴建工廠。
4. 2023年天下雜誌全國製造業排名第957名，進步近100名，成功進入前1000大，機電設備業排名64名；遠見雜誌則是評選為成長王和獲利王。



社會責任

1. 非主管職務之全時員工年薪平均數946,000元，中位數900,000元，優於行政院主計處之同業中位數722,200元
2. 全體員工20%為非本國籍，包含越南籍9位、泰國籍9位、菲律賓籍34位，共52位。強化多元平等共融
3. 公平透明的績效考核評估，適當獎勵與勉勵員工對公司的貢獻
4. 全體員工年度健康檢查，並進行一對一診療與諮詢
5. 舉辦國內外員工旅遊，本年度計有4個出團國家地區(南投、金門、日本、越南)。
6. 參與社會公益活動，福委會支出(採購) 5,159,704元、社會公益捐贈231,000元、公協會支出378,717元。



環境保護

1. 年度用電量為 967,256 度 (+15%) *註1
2. 年度溫室氣體排放量 932 噸 (+83%) *註2
3. 年度用水量為 4,262 度 (-20%)
4. 年度資源回收物總重量為 89 噸 (+46%)
5. 屋頂型太陽能第一期工程已順利於2023年7月架設完工並啟用

註1&2：增加之詳細原因請見第六章 環境永續

1.5 群翊工業呼應聯合國永續發展目標

距離 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) 已屆第九年，各國公私機構永續行動蓬勃發展。群翊工業在台深耕 34 年，內部持續創新本業服務，外部致力於對接聯合國永續發展目標 (SDGs)，用穩定的軟硬實力具體行動與實踐目標，走向永續發展，為社會、環境與經濟共同創造更可持續的未來。



圖片 一-3：群翊工業與聯合國永續發展目標

1.6 群翊工業對 SDGs 之貢獻

群翊工業致力將公司本業與 ESG，並且落實相關指標，持續努力的行動中，其中符合 SDGs 指標有以下項目：

表 一-2：群翊工業呼應 SDGs 相關行動

類別	行動與貢獻	呼應聯合國永續發展目標
環境(E)	增建屋頂型太陽能設備	SDG 7 可負擔與乾淨能源
	控制溫室氣體排放，逐年減少生產過程碳足跡	SDG 13 氣候行動
	廢棄物、水資源回收促進能源效率	SDG 12 責任消費與生產
社會(S)	確保工作環境安全、穩定員工薪酬福利	SDG 8 就業與經濟成長
	楊梅在地社會關懷	SDG 1 消除貧窮
	公平就業機會，提倡多元化	SDG 10 減少不平等
	公私立大專院校產學合作	SDG 17 多元夥伴關係
公司治理(G)	增建四樓廠房、人才培訓基地及推動技術創新	SDG 9 產業創新與基礎建設
	參與公協會環境永續行動	SDG 17 多元夥伴關係 SDG 13 氣候行動

1.7 重大性議題分析流程

(1) 利害關係人辨識與議和

Step 1 了解組織脈絡

群翊工業致力於包容多元、共融共創，並依對象受影響，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影響，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方式如下：

表一-3：群翊利害關係人

項目	關注議題	維護方式
員工	保障勞工權益	防災演練／定期 RBA Code of Conduct 7.0 TPCA Equipment safety certificate
	人才吸引與留任	健全薪資福利及升遷管道、相關證照加給
	多元與共融	外籍同仁重大節慶活動辦理
	人才發展	員工教育訓練、在職進修補助
股東／ 投資人	財務績效	股東大會／每年 法人說明會／每年 實體會議、線上會議／不定期
	風險管理	公司年報／每年 永續報告書／每年 公開資訊觀測站發布重大訊息／不定期
	氣候與能源	破盤查 IFRS 永續揭露準則
客戶	產品品質與安全	ISO 9001 品質管理系統
	客戶關係管理	客戶會議／不定期
供應商 ／ 承攬 商	從業道德／法規遵循	RBA Code of Conduct 7.0
	產品品質與安全	ISO 9001 品質管理系統
政府／ 公協會	法規遵循，公私協力	公文往來與參訪／不定期 面談提供產業經驗與建言／不定期 會議（例如說明會、公聽會、座談會、研討會）／ 不定期
	水管理	雨水回收系統
	氣候與能源	屋頂太陽能發電設備
	資源循環	廢棄物回收處理
社區	社會影響力	志工服務／每年 ESG 永續報告書
	在地大專院校	專案合作與拜訪／不定期 教育合作、青年培育／不定期

(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。

Step 2 評估實際及潛在衝擊

表一-4：議題整理

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

(3) 分析利害關係人關注程度

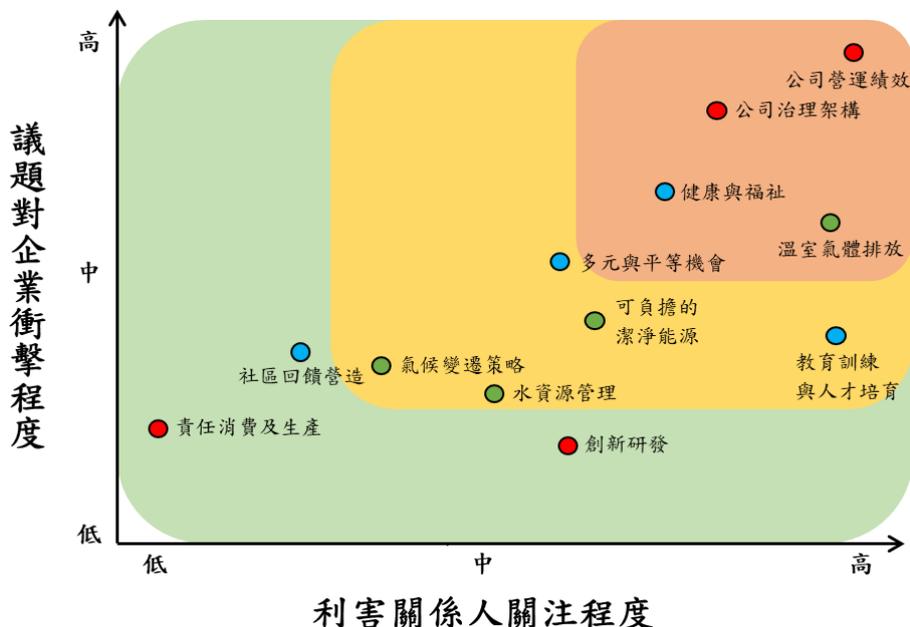
首先透過問卷調查建立與利害關係人之連結與溝通，並了解利害關係人在各方面永續議題的關注度和賦予公司社會責任之期待。從各種管道以各界利害關係人的角度出發，回應利害關係人群體對公司永續發展議題的關注與影響程度。具體而言，例如：南港展會與客戶面對面溝通、不定期回應媒體記者、投資人來電詢問溝通各項問題；邀請主要客戶、供應商、櫃買中心長官蒞臨廠區指導參觀等。

(4) 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「企業永續發展推動小組」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「利害關係人關注程度」與「議題對企業衝擊程度」兩大構面，進行高中低三個強度分析，鑑別其重要性。更整合群翊企業永續發展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。



Step 4 確認重大性議題揭露

根據矩陣分析圖中「利害關係人關注程度」與「議題對企業衝擊程度」兩大構面程度高低可大致整理為以下表格：

表一-5：重大性議題揭露分析

	重大議題	對企業影響	GRI準則對應
利害關係人關注度高且對企業衝擊高	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	2023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
	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
利害關係人關注度中等且對企業衝擊中等	多元與平等機會	2023年全體員工比例為 21.8% 是外籍員工、並提供身心障礙弱勢族群適才適所的工作機會。	GRI405 員工多樣化與平等機會
	可負擔的潔淨能源	於四樓廠房屋頂建置太陽能光電系統，未來將採「自發自用」使用方式，達成減碳、拓展綠能之目標。	GRI302 能源
	水資源管理/廢棄物回收	設有雨水貯集回收利用裝置，雨水經過簡單的過濾系統過濾雜質靜置後，所收集的雨水可作為沖廁澆灌用水。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。	GRI303 水和汙水
	創新研發	群翊在產品設計面透過專利技術中的節能監測系統及烘烤設備有助於計算能源節約功率值，幫助工廠在生產時減省10%-30%的能源，不僅維持生產效率，更能夠幫助客戶減少碳排放量。	GRI3 重大主題
	氣候變遷策略	透過溫室氣體盤查、水資源回收、廢棄物管理及屋頂太陽能發電板等四項作業，群翊積極付出行動對應氣候變遷。	GRI3 重大主題

二、 公司治理

2.1 公司概況

(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。

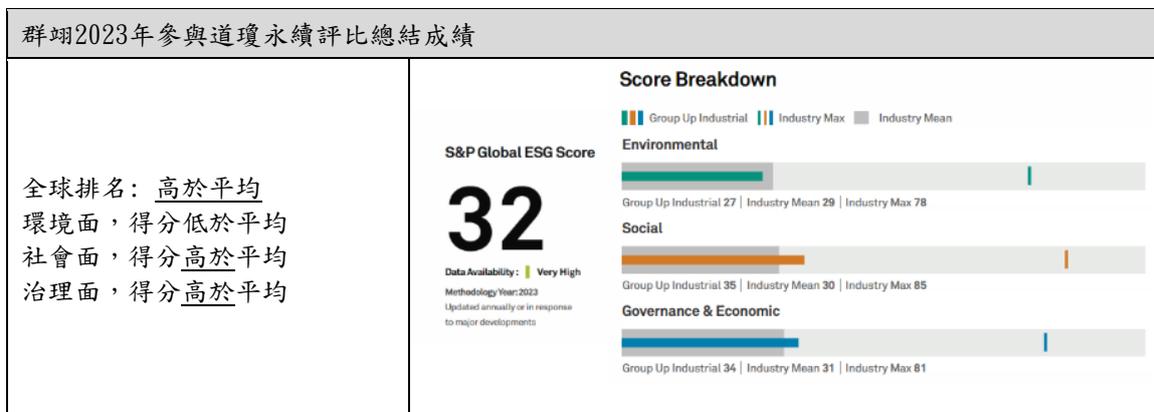
表二-1：公司基本資訊

成立日期	1990 年 1 月
資本額	新台幣 5億7791萬元
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257人 (至2023.12.31 統計為止)
服務市場	台灣、中國大陸、日本、韓國、印度、新加坡、馬來西亞、泰國、越南、美國、奧地利…等



(2) 群翊工業 標普道瓊斯ESG指數(S&P DJI ESG Score)

表二-2：群翊VS 全球2023年參與道瓊永續評比



**Dow Jones
Sustainability Indexes**

公協會之會員資格

表二-3：群翊與公協會交流紀錄

類型	參與協會名稱	參與活動
產業交流	台灣電路板協會(TPCA)	藉由電路板季刊等出版品，掌握最新產業概況與未來發展趨勢。 配合台灣PCB產業低碳轉型策略，進行產業轉型。 2023年10月參與TPCA Show，向客戶展現公司產品與服務。 配合TPCA與行政院，接待墨西哥廠商。
	台灣電子設備協會(TEEIA)	2023年4月參與Touch Taiwan Show 加入創新委員會、ESG委員會，持續參與座談會、專家會議。
	國際半導體產業協會(SEMI)	參與實體或線上會議，與最新封裝趨勢接軌。 2023年9月參與SEMICON Taiwan，接觸潛在客戶，拓展商業人脈與機會。 2024年也規劃參展SEMICON CHINA等展會。
公益	財團法人電路板環境公益基金會(TPCF)	2023年度捐款十萬元整，用於舉辦環境教育課程或是進行社會公益項目。
地方性企業交流	桃園企業聯合會	參與大專院校教授專題演講，學習公司經營理論與實務。 2023年3月友會桃園青年會參訪，協助關於職涯上的規劃或相關問題。
	桃園市場梅幼獅擴大工業區廠商協進會	2023年6月會員來訪，藉由公司簡報、工廠導覽，與會員進行跨產業交流。 2023年9月進行勞軍活動，慰問、感謝國軍的付出。
	桃園市工業會(企業經營會)	擔任會務執行團隊幹部，負責協會事務支援事項等工作。 2023年7月陳董事長受邀進行演講，分享過去的創業經驗。
	北區創業楷模聯誼會	陳安順董事長榮獲全國創新創業總會第46屆創業楷模獎，並與北區創業楷模聯誼會密切交流產業趨勢。

表二-4：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	2023年度		2022年度		2021年度		2020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	1,964,011	80.74	1,893,454	80.33	1,341,332	70.17	1,137,982	70.5
顯示器製程設備	7,105	0.29	37,829	1.60	68,937	3.61	45,501	2.82
其他(包含半導體設備)	461,505	18.97	425,770	18.07	501,274	26.22	430,761	26.68
合計	2,432,621	100	2,357,053	100	1,911,543	100	1,614,244	100

表二-5：公司近4年獲利能力(單位：%)

分析項目	2023年度	2022年度	2021年度	2020年度
資產報酬率	10.83	12.44	8.57	8.78
權益報酬率	26.50	28.54	17.21	16.71
稅前純益占實收資本比率	154.06	141.57	78.24	69.48
純益率	29.33	26.69	17.60	19.26
每股盈餘(新台幣元)	12.65	11.44	6.12	5.65

(4) 服務範圍與營運據點

公司銷售電路板及半導體設備之服務範圍，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。



圖片二-1：群翊工業國內與海外服務據點
營運據點計有楊梅總部、蘇州公司旺群科技有限公司、廣東公司群翊貿易有限公司，如下圖所示：

圖片二-2：群翊工業國內與海外服務據點



蘇州公司
旺群科技(蘇州工業園區)有限公司



台灣總公司
群翊工業股份有限公司

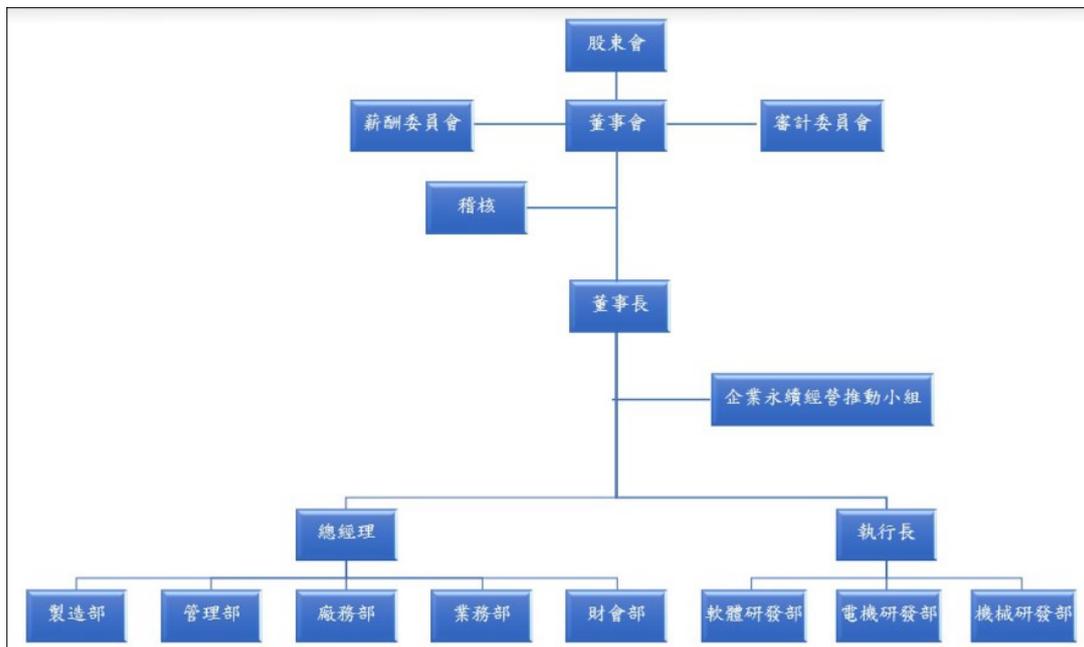


廣東公司
群翊貿易(深圳)有限公司

(5) 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，公司設立企業永續發展推動小組，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：

- 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。
- 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，未來將依照金管會要求，2028年接軌IFRS永續揭露準則，將整合TCFD、SASB及CDSB等永續揭露標準，並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。



圖片 二-3：群翊工業組織架構

(6) 財務績效

2023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，2023年度所得稅費用為新台幣169,324,000元，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2023年度營業額為新台幣2,432,621千元，較2022年度營業額新台幣2,357,053千元，增加75,568千元，約增加3.21%，稅後淨利為713,560千元，每股純益(EPS)為12.65元。

表二-6：群翊工業近4年財務資訊

項目及年度	2023年	2022年	2021年	2020年
營業收入	24.32億元	23.57億元	19.11億元	16.14億元
毛利率	45.83%	42.25%	39.88%	44.51%
配息	8元	7元	4.9元	4.3元
稅後EPS	12.65元	11.44元	6.12元	5.65元

表二-7：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	2023年度	2022年度	2021年度	2020年度
研發費用	183,402	164,598	85,951	112,775
營業收入淨額	2,432,621	2,357,053	1,911,543	1,614,244
研發費用佔營業收入淨額之比率(%)	7.54%	7.00%	4.50%	7.00%

註：本公司2023年度投入研發費用約占營收比例7%

2.2 公司經營與績效

(1) 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，管理團隊密切留意金融監督管理委員會、證交所及櫃買中心提出最新「公司治理3.0永續發展藍圖」，並配合執行公司治理永續發展事項，持續強化董事會職能。

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2023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。

表二-8：群翊工業董事會組成(出席率皆為100%)

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	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	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	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	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	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	9
董事	高全智	2018.2.22	男	臺北城市科技大學機械系學士	無	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	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	無	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	進修 時數
				研究所 英國克蘭菲爾德大學焊接科技 研究所		
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	6

董事會高度重視公司治理教育訓練相關課程，下表為2023全年度進修概況，所有董事均符合法律事項，至少進修6小時以上的課程。

表二-9：董事2023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	112/08/07	財團法人中華民國證券櫃 檯買賣中心	上櫃興櫃公司內部人股權宣 導說明會	3
		112/05/26	環境保護署	綠色化學 共創永續	3
董事	李榮坤	112/08/07	財團法人中華民國證券櫃 檯買賣中心	上櫃興櫃公司內部人股權宣 導說明會	3
		112/05/26	行政院環境保護署	綠色化學 共創永續	3
董事	賴文章	112/08/07	財團法人中華民國證券櫃 檯買賣中心	上櫃興櫃公司內部人股權宣 導說明會	3
		112/05/26	行政院環境保護署	綠色化學 共創永續	3
董事	余添和	112/11/14	台灣永續能源研究基金會	2023 第六屆全球企業永續 論壇	3
		112/05/26	行政院環境保護署	綠色化學 共創永續	3
		112/04/27	財團法人中華民國證券櫃 檯買賣中心	上市櫃公司永續發展行動方 案宣導會	3
董事	高全智	112/11/16	財團法人中華民國證券暨 期貨市場發展基金會	地緣政治下台灣產業之轉型 機會與挑戰	3
		112/05/26	行政院環境保護署	綠色化學 共創永續	3
董事	戴水泉	112/11/10	財團法人中華民國證券期 貨市場發展基金會	氣候變遷與淨零排放政策對 企業經營的風險與機	3
		112/08/04	財團法人中華民國證券期 貨市場發展基金會	永續發展路徑的挑戰與機會 及溫室氣體盤查介紹	3
		112/05/26	行政院環境保護署	綠色化學 共創永續	3
獨立董事	李金德	112/12/13	財團法人中華民國會計研 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
		112/12/13	財團法人中華民國會計研 究發展基金會	台商對外投資之財稅議題及 稅務治理實務	3
		112/11/15	財團法人中華民國會計研 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
		112/11/15	財團法人中華民國會計研 究發展基金會	組織重組相關IFRS規範與財 會處理實務解析	3
		112/10/18	財團法人中華民國會計研 究發展基金會	經濟犯界與財報弊案中之吹 哨者法律責任案例解析	3
		112/10/18	財團法人中華民國會計研 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
		112/09/13	會計研究發展基金會	「跨國交易」衍生之扣繳爭 議預防與解決	3
		112/09/13	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

職稱	姓名	時間	主辦單位	課程名稱	時數
		112/08/16	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
		112/08/16	會計研究發展基金會	公司「經營權爭奪」相關法律責任與案例解析	3
		112/06/14	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
		112/06/14	會計研究發展基金會	企業「ESG永續」及「風險管理」相關之績效評估實務	3
		112/05/26	行政院環境保護署	綠色化學 共創永續	3
		112/05/17	會計研究發展基金會	如何有效發揮公司治理主管之功能-兼談經理人之法律責任	3
		112/05/17	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
		112/04/19	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
		112/04/19	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
		112/03/15	會計研究發展基金會	財報自編因應實務：採用權益法之轉投資	3
		112/03/15	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
		112/02/15	會計研究發展基金會	「IFRS財報」與「ESG永續」相關資訊揭露趨勢	3
		112/02/15	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
		112/01/18	會計研究發展基金會	解密企業「財務報表」問題與「企業診斷」實務	3
		112/01/18	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
獨立董事	洪慶昌	112/05/26	行政院環境保護署	綠色化學 共創永續	3
		112/05/10	台灣獨立董事學會	董事會查核舞弊警訊之尖端利器	3
獨立董事	陳明星	112/11/24	台北金融研究發展基金會	金融服務業公平待客原則	3
		112/05/26	行政院環境保護署	綠色化學 共創永續	3

資料來源：公開資訊觀測站

(2) 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：

表二-10：2023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：無

(3) 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：

二-11：2023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(%)
召集人	李金德	7	—	100.00
委員	洪慶昌	7	—	100.00
委員	陳明星	7	—	100.00

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。非擔任主管職務之全時員工薪資整理如下表，可發現連續四年，群翊的薪資平均數與中位數都相當穩定。非主管職務之全時員工薪資總額新台幣230,751,000元，年薪平均數946,000元，中位數900,000元，優於行政院主計處之同業中位數722,200元，並持續在人力銀行招募新進以提升就業薪資待遇。

表二-12：近四年薪資平均數與中位數

	2023年	2022年	2021年	2020年
平均數	946,000	942,291	923,000	872,000
中位數	900,000	883,175	892,000	837,000

(4) 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、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)共融。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。

表二-13：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

職稱	國籍	姓名	性別	選(就)任日期	主要學(經)歷
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	中央大學EMBA碩士 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、ESG專任人員)，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。

(5) 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。

2023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。

(6) 資訊揭露

依循主管機關規定，於公司官網設置投資人關係專區以及「公開資訊觀測站」同步揭露公司重大訊息、每月營收、股東會通知單、議事手冊、參考資料、年報、財報和永續報告書等，除了中文版本之外，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，對於外國投資人更加友善。配合公司治理評鑑指標，提升公司治理資訊透明度，已建置公司官網英文版投資人專區，重點揭示財務、股東會和股利分配等資訊，方便海外投資人及時獲取公司訊息。

依照法規要求，定期舉辦股東會，向投資人說明公司營運管理狀況，由於疫情解封，股東會恢復實體舉辦，2023年5月於公司四樓會議廳進行。另外於6月自行舉辦投資人實體會議，邀請公司的投資人、投信投顧等公司來廠參觀指導。

2023年8月18日，於台北市櫃買中心召開法人說明會，同步於證券櫃檯買賣中心的影音直播專區進行線上直播，由高階主管發表公司營運成果檢討，說明每季之合併財務數字、營運狀況及決議重大事項等，與利害關係人面對面溝通。



圖片 二-4：高階主管出席法人說明會線上截圖

(7) 風險與危機管理(Risk & Crisis Management)

世界經濟論壇（World Economic Forum，以下稱WEF）於2023年1月發布之《2023年全球風險報告》（The Global Risks Report 2023），世界多國由於烏俄戰爭所致，使得糧食及能源產生供給危機，面臨輸入型通膨（Importing Inflation），或稱供給驅動的通膨危機（Supply-driven Inflation）。同時，疫情催化經濟發展極化與數位轉型加速的問題仍存，亦使相關議題於短期內備受關注。故根據下圖，可以發現「能源供給危機」、「生活成本負擔困境」、「通膨升溫」、「糧食供給危機」與「關鍵基礎建設遭受網絡攻擊」為2023年最為重大的前五項風險。



資料來源：風險社會與政策研究中心 <https://reurl.cc/g4ar57>

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。

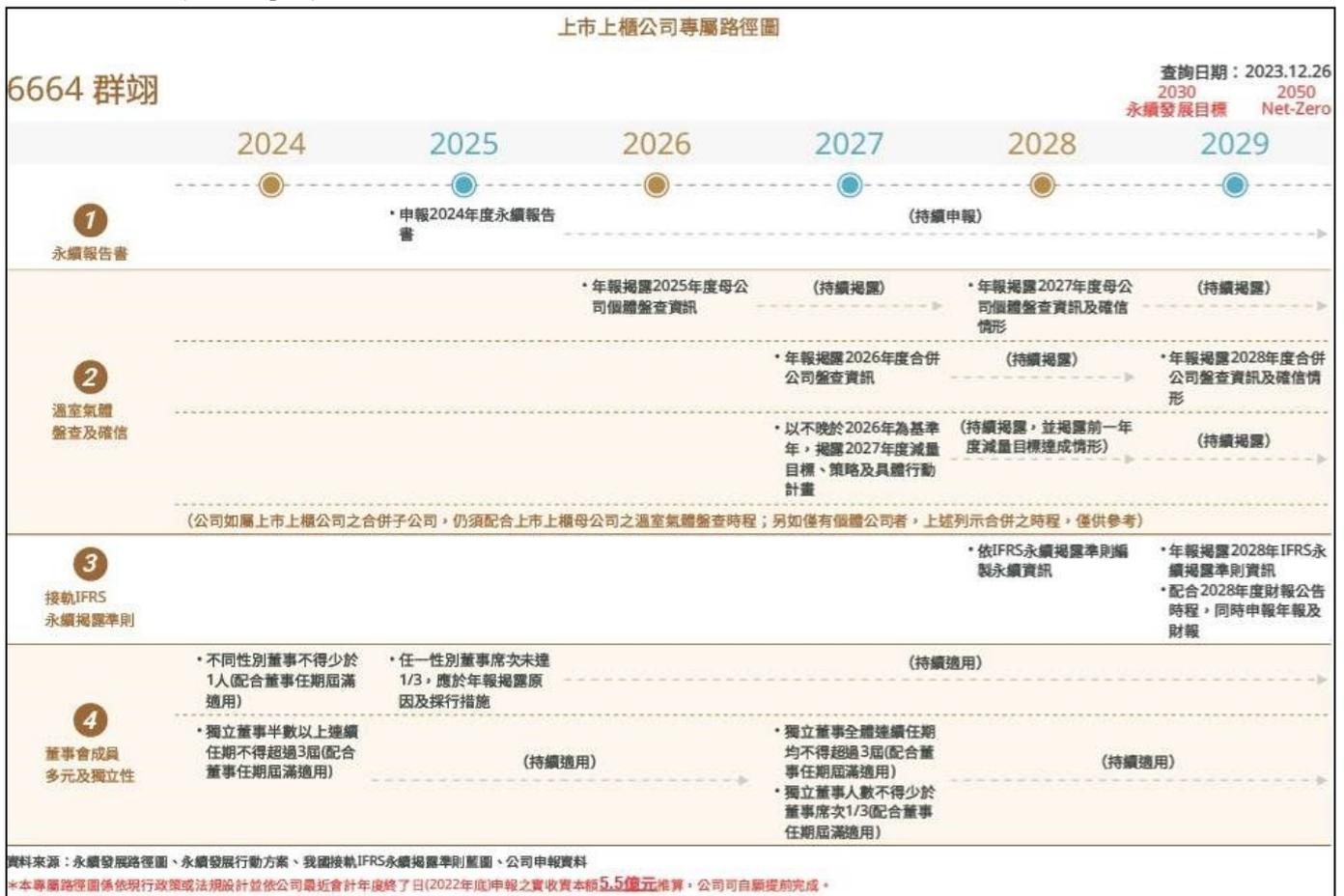
以公司永續經營為目標，持續開發高價值及差別化產品，與客戶及供應商簽訂長期合約，維持良好供需關係，並持續進行製程改善及提升競爭力，以降低營運風險。更訂定「道德行為準則」，並建立良好之公司治理及風險控管機制，即評估不誠信行為風險，並據以訂定相關防範措施，落實推動誠信經營政策。

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。

(8) 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。

持續配合金管會推動上市櫃公司永續發展時程，實收資本額20億元以下之上市櫃公司應於2025年編製永續報告書。另，溫室氣體盤查資訊揭露時程，因資本額50億元以下屬於第三階段揭露對象，2027年揭露盤查資訊與減碳目標，2029年揭露確信資訊。公司已提前於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)，並每年定期於6月30日前上傳，未來持續向國際最新趨勢取經。



圖片二-5：配合櫃買中心實施公司永續發展時程

(9) 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。每年五月向財政部申報營利事業所得稅；單數月則依規定申報營業稅。並依《勞工保險條例》第2條規定為員工申報普通事故保險、職業災害保險等勞工保險。另外，為了提供員工的退休生活保障，遵循《勞工退休金條例》按月提繳退休金。

本公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。

(10) 資訊安全

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。

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。

表二-14：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、偵測防護惡意入侵及防護外部的網路攻擊。 利用權限管控給予使用者網路存取權限，定期排查稽核上網存取紀錄。 防火牆更新授權與定義檔，維持防護能力。
SOC資安平台	ADSL網路資訊安全防護，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。Hinet資安平台發送各大系統及應用程式的資安通報。
郵件安全管控	郵件伺服器系統升級，符合現行郵件安全規範，同時支援TLS1.3、SSL3.0。 更新SPAM SQR授權與定義檔，維持防護能力。 增加DKIM的模組支援 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，防毒軟體掃描是否包含不安全的附件。 更新MAE郵件備份的版本。 SPAM系統透過郵件封存，落實重要郵件的保存年限管理及調閱。
資料備份機制	所有系統及資料庫排定自動備份工作。 現有資料存放將整合至新購NAS設備，資料保留3份，並且除了異地備份存放，還增加了離線備份功能。 12月底完成災難復原演練。 導入Veeam備份軟體。
風險評估及弱點偵測	定期進行系統弱點掃描等弱點掃描、滲透測試、程式碼安全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。
防毒軟體及系統程式更新	導入nod32企業防毒軟體，集中管理user防毒軟體的病毒碼更新及防毒政策統一部屬。

	<p>作業系統及應用程式及防毒軟體自動更新，降低病毒感染及修補應用程式漏洞。</p> <p>內部AD, Tiptop ERP及報表 ,E.Z Flow , HR , 及Email Serve等重要主機的MDR佈署，提高其資訊安全防禦能力，及時發現並應對威脅，保護其機密資訊和關鍵資產，確保業務的連續性和穩定性。</p>
員工資安教育	<p>每季對員工進行資訊安全教育訓練及測驗。</p> <p>電子郵件社交工程演練，強化員工的資安風險意識。</p>

2.3 永續供應鏈管理

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，於初次採購交易時，要求供應商簽署「供應商企業社會責任承諾書」，並定期依據「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。

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在地供應商，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。2023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。

(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，稽核項目參照「RBA責任商業聯盟行為準則7.0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。

2023年積極向供應商說明「供應商企業社會責任承諾書」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。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。

(4) 供應商環境面稽核管理事項

「供應商企業社會責任承諾書」要求供應商應確實評估製造作業過程中對環境的影響，並且極力降低影響的範圍與強度。須符合國際無有害物質的規範及法規要求(ROHS、HSF)，遵守歐盟REACH法規，以及不使用衝突礦產(Conflict Minerals)，須符合群翊工業綠色產品管理規範，並持續推展綠色產品認證。

供應商必須具備法規要求的環境許可證和監測報告，並能夠預防污染、節約資源、管理有害物質以及水資源管理等。要求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。

(5) 供應商社會面稽核管理事項

在「供應商企業社會責任承諾書」中強化社會責任相關條款，須符合群翊工業企業社會責任政策(CSR)，以及責任商業聯盟行為準則(RBA)所有規範，在人權方面，包含防制人口販運、禁止使用童工、禁止歧視與騷擾和工時等，如：要求供應商應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；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。

在道德方面，針對誠信經營、無不正當收益與智慧財產權等事項進行稽核。其中要求供應商簽署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。實際作法如：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%遵守符合廉潔承諾的法律規範；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。

藉由供應商稽核管理事項，打造符合永續供應鏈，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。

(6) 供應商服務趨勢

藉由道瓊永續指數的診斷，發現公司長年專注於服務台灣與中國市場，在全球供應鏈快速移動的趨勢下，配合半導體先進裝設備市場及相關客戶的要求，因此業務重點將放在發展海外新興市場。

因應新興國家的發展，海外市場需求漸增，為掌握市場先機，持續開拓海外新興市場，2023年新增2家印度代理商，負責協助印度市場的客戶關係建立、市場需求調查與產業趨勢判斷。另外，看好未來泰國市場的發展潛力，2024年規劃跟隨台灣電路板協會(TPCA)參加泰國國際印刷電路板暨電子製造設備展。

三、 公司本業與智慧製造

3.1 客戶服務

(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。

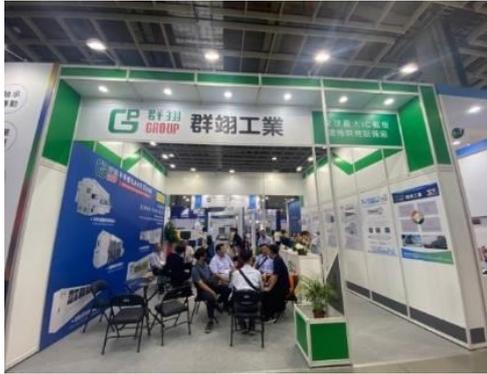


圖片 三-1：客戶要求參與外部評比 資料來源：Supply Risk Solutions

某美國客戶在2023年度，要求全球供應鏈檢視公司營運風險，經外部評比，群翊獲得佳績，滿分一百分，以九十八分勝出，屬於低風險(Low Risk)等級。

(2) 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。2023年，群翊工業共計參加以下展會：台北Touch Taiwan光電展、台北自動化展、台灣電路板展(TPCA Show)，以及國際SEMICOM半導體展。疫情解封後，出席上海電子電路展、日本JPCA show等國外展會，也隨外貿協會、TPCA出席美國台灣科技日2場次(鳳凰城、達拉斯)，與國外客戶進一步面對面交流。每一次展會均與不同利害關係人收集意見，作為未來公司擴大商機、永續經營的重要依據。



圖片 三-2：2023年台北國際自動化展



圖片 三-3：國際電子電路(深圳)華南展覽會

(3) 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。2023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。

(4) 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2023年度，並無與最高治理單位溝通之關鍵重大事件，也無發生任何性別平等爭議事件。唯在Google評論網站上，曾有一位匿名民眾於線上反映「工作負擔過重」等情事，針對此事件，公司管理階層內部檢討反省，加強主管領導部屬之言行舉止及勞動法規相關提醒，並重新審視勞基法員工工作保障之相關規定。今年8月立法院通過《性別平等工作法》，管理層級已針對增修條文內容之雇責任與義務重新訂定相關具體措施與應對辦法。

3.2 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，群翊除基本規範外，更按照ISO9001作業程序，保障作業流程符合標準。

表三-1：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，亦會適時進行回收處理。2023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年度獲美國第三方工業評比殊榮，取得第三方的認證，2023年證書持續有效，可強化資訊揭露的公信力。



圖片三-4：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33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。

2023年持續導入鼎新APS生產排程，針對每日生產排程，能快速預估新訂單交期預估；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；針對人員/物料/訂單變化，可以快速重新改動生產人力投入。

(3) 專利技術申請

群翊在2023年持續專注於本業，共提出約20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。

公開公告號	公開公告日	申請號	申請日	專利名稱
M650255	2024/01/01	112210879	2023/10/11	彈性夾固結構與基板載具結構
M650847	2024/01/21	112210296	2023/09/22	板架承載裝置 CARRYING DEVICE FOR SUBSTRATE CARRIERS
M646072	2023/09/11	112204409	2023/05/08	物件搬移裝置 Object moving device
M644847	2023/08/11	112201943	2023/03/06	烘烤箱的潔淨、節能及保溫結構 Cleaning, energy saving and heat preservation structure of baking oven
M641104	2023/05/11	112201176	2023/02/10	直立式夾持基板載具結構 Upright substrate clamping carrier structure
I827463	2023/12/21	112104771	2023/02/10	直立式夾持基板載具結構 VERTICAL GLASS CARRIER CLAMPING STRUCTURE

圖片 三-5：群翊2023年所提出申請並通過之專利項目件數(節錄)；資料來源：經濟部智慧財產局

產品生命週期管理

群翊工業為電子零組件業，客戶多數為半導體/載板工廠，二者皆為用高耗能產業，因此群翊在產品設計面透過專利技術中的節能監測系統及烘烤設備有助於計算能源節約功率值，幫助工廠在生產時減省10%~30%的能源，不僅維持生產效率，更能夠幫助客戶減少碳排放量。除此之外，群翊也從客戶淘汰的產品設備中回收可再利用零件材料，重新利用於其他設備，減少地球汙染與環境負擔。

(4) 跨領域合作

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，為產業盡一份心力。下圖表為2023年度合作項目，主要合作或諮詢對象包括：行政院、外貿協會、桃園市政府、公協會等。

表 三-2：2023年與外部合作活動

年月	活動名稱	合作單位	說明
2023.03	墨西哥參訪團	行政院 台灣電路板協會	接待墨西哥廠商，拓展與促進海外市場的發展。
2023.03	桃青會來訪	桃園市青年會	交流桃園地區人才職業發展與規劃
2023.07	外貿協會印度組來訪	中華民國對外貿易發展協會	互相討論國外市場發展動向與產業趨勢，交流拓展印度市場的機會。
2023.07	松下集團(松榮會)來訪	松榮會	進行供應鏈產業交流，並且相互分享企業在ESG的作法。
2023.08	參與「我國技術經理人動態觀測調查」專家座談會	中華經濟研究院	提供產業研發概況、技術交易等觀查，協助研究團隊規劃問卷內容。
2023.08	參與「因應美中競合情勢變化，臺灣半導體產業未來發展策略」專家座談會	社團法人台灣智慧自動化與機器人協會	近年來隨著美國聯合日本、荷蘭等國，以多項作為促進半導體發展，在此一美中競合情勢下，臺灣半導體產業如何擬定未來發展策略，維繫我國產業優勢地位。



圖片 三-6：墨西哥參訪團



圖片 三-7：松下集團(松榮會)來訪

四、 健康幸福企業

4.1 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。

幸福企業認證

群翊工業於2022年、2023年連續兩年獲得1111人力銀行幸福企業認證，肯定公司內部管理績效具有同業競爭性，並且提供員工穩定具有展望的就業環境。



圖片 四-1：2022年幸福企業銀獎



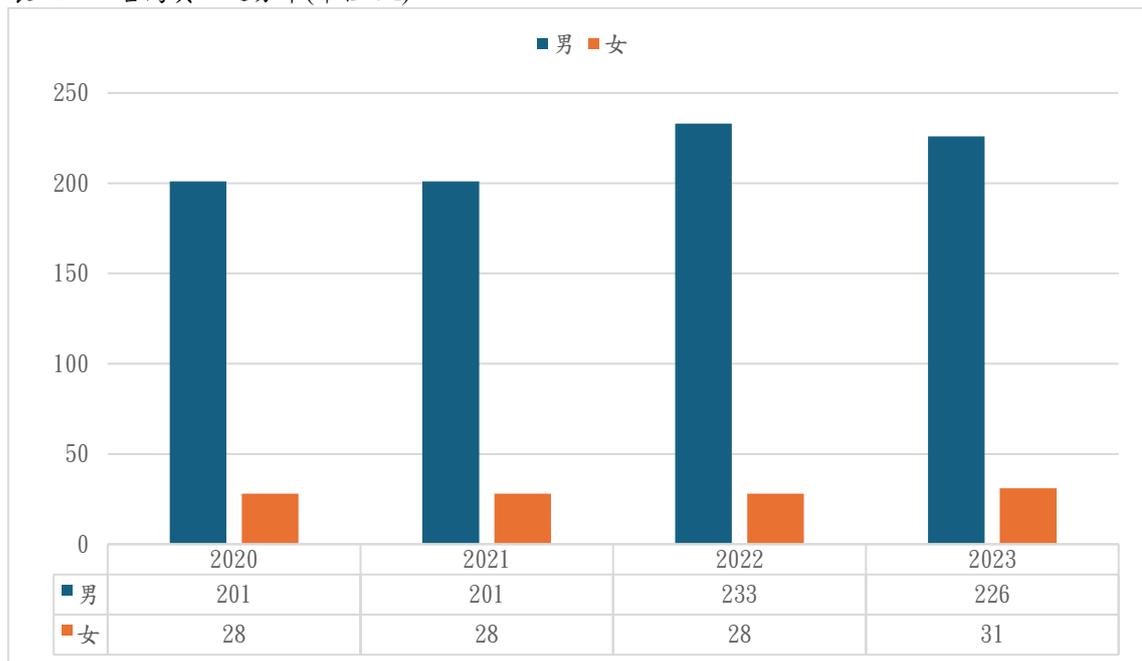
圖片 四-2：2023年幸福企業銀獎

(1) 員工組成與多元性

群翊台灣地區受僱員工人數為257位，男性226位(占87%)，女性31位(占13%)，台灣員工以正職為主。在國籍統計方面，2023年底越南籍9位、泰國籍9位、菲律賓籍34位，佔2023年全體員工比例為20.2%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 四-1：台灣員工之分布(單位:人)



本公司雖男性占大多數，但女性同仁也維持一定比例，依其工作屬性、適才適所，發揮同仁在不同部門的能力，徵才求職不拘性別，能力專長相符者，優先考量，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 四-2：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	
研發部	4	0	36	2	15	0	57
業務、財會部 稽核室 董事長室	0	1	11	12	9	3	36
廠務部 管理部	0	1	4	6	2	2	15
製造部 倉庫管理	21	1	97	3	27	0	149
小計	25	3	148	23	53	5	257

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 四-3：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	0.4%
碩士	9	6	1	0	16	6.2%
學士	29	15	7	38	89	34.7%
專科	16	13	3	48	80	31.1%
高中/ 高職	3	1	4	63	71	27.6%
合計	57	36	15	149	257	100%

表 四-4：研發部門學歷程度表

學歷 類別	2023年度		2022年度		2021年度		2020年度		2019年度	
	人數	比率(%)								
碩士 以上	9	15.8	9	16.07	9	18	9	18	7	14.58
大專	45	78.9	44	78.57	39	76	38	76	38	79.17
高中	3	5.3	3	5.36	3	6	3	6	3	6.25
合計	57	100	56	100	51	100	50	100	48	100

表 四-5：台灣按年齡層、性別之新進員工總數及比例

性別	年齡	2023/1/01~12/31
女	小於30歲	1
	30至50歲(不包含50歲)	1
	50歲以上	0
	新進比率(年度新進人數/年底在職人數)	0.8%
男	小於30歲	13
	30至50歲(不包含50歲)	19
	50歲以上	0
	新進比率(年度新進人數/年底在職人數)	12.4%
合計新進比率		13.2%

表 四-6：台灣按年齡層、性別離職員工的總數及比例

性別	年齡	2023/1/1~12/31
女	小於30歲	0
	30至50歲(不包含50歲)	2
	50歲以上	0
	離職比率(年度離職人數/年底在職人數)	0.8%
男	小於30歲	10
	30至50歲(不包含50歲)	20
	50歲以上	3
	離職比率(年度離職人數/年底在職人數)	12.8%
合計離職比率		13.6%

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36歲，平均年資約8年以上、穩定度高。

外籍員工聘用流程皆是依據「雇主聘僱外國人許可及管理辦法」，設置生活照顧服務人員，並且安排符合規範之宿舍地點，提供安全衛生的飲食及住宿、人身安全及健康之保護、文康設施及宗教活動資訊及生活諮詢服務，期望打造多元、公平、包容的職場。



圖片 四-3：泰籍員工潑水節聚餐



圖片 四-4：菲律賓籍員工聖誕節聚餐

4.2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。員工薪酬福利包括具有競爭力的薪酬水準，以及多元化的福利項目，另外，致力於推動友善職場，具有暢通的育嬰留職申請管道，打造良好的生育環境。

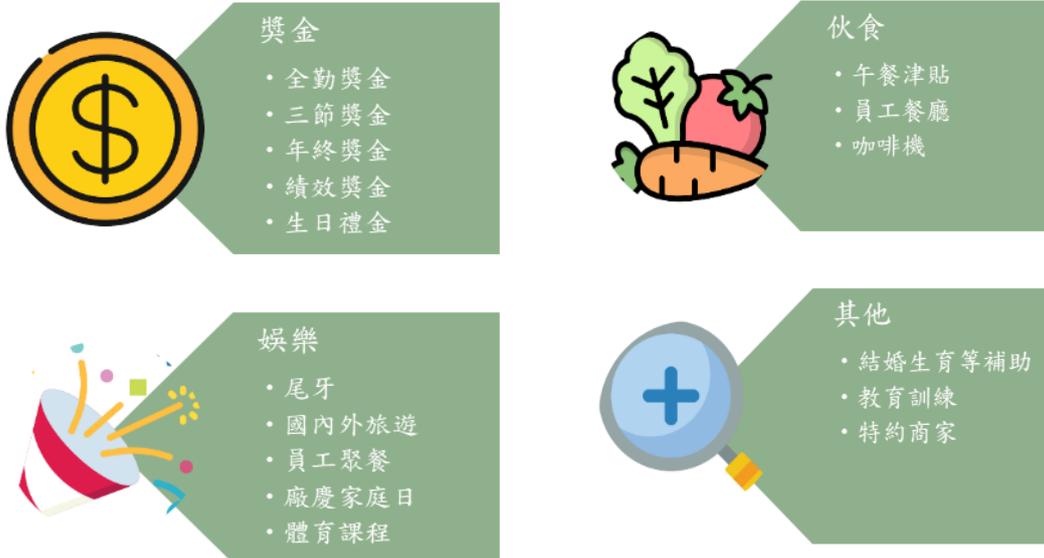
(1) 管理方針

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。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，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，職工福利委員會持續發展多元化的福利項目，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。正式員工的各項福利除了勞基法規定的基本條件外，依據個人年度績效考核，基本福利等，



整理如下表。

表四-7：員工福利項目
資料來源：群翊招募人才網站

邁向後疫情時代，全球旅遊市場逐步復甦，公司為了體恤員工努力工作，職工福利委員會特舉辦國內外員工旅遊，本年度計有4個出團國家地區（南投、金門、日本、越南）供同仁選擇。另外，新增特約商家優惠，與多家知名餐飲品牌簽訂特約，當同仁至合作店家進行消費，會獲得優惠或是特別招待，提供同仁多元化的福利項目。

圖片 四-5：群翊特約廠商



2023年度規劃廠慶暨家庭運動日，邀請同仁攜帶家人至楊梅在地埔心牧場，當天規劃運動競賽、趣味闖關和樂團表演等精彩活動，凝聚員工向心力之外，提供員工與家人一同互動、放鬆的機會。當天也舉辦資深員工表揚，感謝員工們長期的努力與付出。



圖片 四-6：2023年廠慶暨家庭運動日

另外，邀請同仁到桃園青埔棒球場觀賞球賽，支持在地體育賽事。在工作之餘，透過觀賞球賽調劑身心，達到娛樂放鬆的目的；同仁帶小孩一起前往，促進親子之間的感情，協助同仁兼顧家庭。



圖片 四-7：2023年青埔棒球場支持在地體育賽事

(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「性別平等工作法」及「育嬰留職停薪實施辦法」，提供員工育嬰留停等相關權益。員工任職滿六個月可依「性別平等工作法」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 四-8：2023年同仁育嬰假申請情形

2023/1/1~12/31	男性人數	女性人數	合計
2023年符合育嬰留停員工總數	4	2	6
2023年實際申請育嬰留停人數	0	0	0
2023年預計申請育嬰留停復職人數	0	0	0
2023年實際申請育嬰留停復職人數	0	0	0
2023年度休完育嬰假後，在報導期間復職的員工人數	0	0	0
2023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	0	0	0

4.3 人才培育及發展

人才做為公司重要資產，也是公司保有競爭力的關鍵，透過深入大專院校，持續吸引及培養人才，期許打造雇主品牌形象，發展長期人力資源策略。另外，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) 人才招募

鼓勵證照與進修

配合經濟部政策，鼓勵員工報考iPAS證照，以提升工具機產業人才之素質與競爭力。獎勵擁有經濟部iPASS工具機機械設計工程師能力鑑定證照人才，群翊工業將優先面試及給予證照加給，鼓勵優秀人才進修專業及培養個人專業實力。

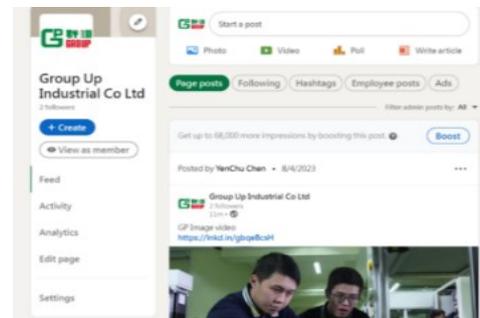
多元、多角化的招募管道

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園竹苗分署、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。

另外，以招募漏斗為核心概念，透過擴大觸及潛在求職者為方向，使用線上數位社群平台進行招募。操作方式包括：在國際商業平台LinkedIn建立公司形象頁面，定期更新內容，打造公司專業形象，同時建立招募職缺頁面，吸引人才投遞履歷；在長期經營的Facebook、Instagram粉絲專頁中，定期上傳公司徵才與職缺資訊，透過多元管道觸及優秀人才。



圖片 四-8：104銀行專頁宣傳職缺、線上面談活動



圖片 四-10：LinkedIn公司形象頁面



圖片 四-9：Instagram, Facebook公司形象頁面

(2) 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。

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。2023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。

表 四-9：台灣員工教育訓練平均時數(依性別)

年度	2023年		
	男性	女性	合計
接受訓練總時數	322	54	376
員工總數(註)	226	31	257
每名員工接受訓練平均時數	1.4	1.75	1.46

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 四-10：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	174	54	48	100	376
員工總數(註)	57	36	15	149	257
每名員工接受訓練平均時數	3.05	1.5	3.2	0.7	1.46

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。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。

(3) 員工職涯發展與關懷輔導

2023年度草擬及規劃針對不同專業與職能的在職員工，制定員工職業發展計畫與員工關懷方案，旨在提供更完善的支援與關懷措施。透過本計畫致力於協助員工找到最適合自己的就業方向，同時提供身心靈關懷制度，讓員工能夠全面發展並提升工作與生活品質。

在職員工職業發展計畫將針對不同專業背景和職能特質，提供量身訂製的職業規劃建議。透過個別化與專業化的輔導，協助員工檢視自身能力與興趣，並探索符合職涯目標之發展途徑。除了提供職涯規劃建議外，我們也將提供相關培訓課程與資源，協助員工不斷精進自我，追求職涯成長。

此外，員工關懷方案將致力於提供全方位的支援與關懷。建立健全的身心靈關懷制度，包括心理諮詢服務、健康管理輔導、工作壓力紓解等措施，讓員工在工作壓力和生活挑戰中獲得支持與幫助。同時，我們也將積極推動工作與生活平衡的措施，營造良好的工作氛圍與文化，讓員工能夠在舒適愉快的環境中工作與成長。

(4) 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。

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226人、女性31人，共計257人，係指2023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2023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。

4.4 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。依據「性別平等工作法」，給予產(檢)假、陪產檢及陪產假和育嬰留職申請等。

圖片 四-11：哺乳室與使用規章



性騷擾防治

另依據「性騷擾防治法」，訂定公司內部「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，並且定期向員工宣導，如張貼禁止性騷擾標語於公布欄。如有申訴事件提出，依辦法設置性騷擾申訴處理委員會，以保密方式處理申訴，確保被害人之權益。



圖片 四-12：性騷擾防治標語四國語(中、英、泰、越)公告

禁止徵才、就業歧視

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。

工作時間

而公司同仁工作時數符合勞動基準法規定，正常工作時間一日不可超過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

要求供應商應遵守人權項目，包含關注員工職業健康安全、工時管理、自由選擇職業以及工資與福利等，透過簽署「供應商企業社會責任承諾書」，要求供應商針對人權風險進行改善措施，並且持續追蹤改善程度。

(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。

4.5 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ISO45001職安管理系統相關精神，並依「職業安全衛生法」訂定勞工健康保護計畫：

A. 職場健康與安全管理

1. 預防人因性危害防止職場造成肌肉骨骼疾病
2. 預防異常工作負荷促發疾病，避免長時間工作、輪班、伴隨緊張工作等異常負荷造成員工過勞
3. 預防職場遭受不法侵害，防止言語、肢體、心理暴力，以及性騷擾事件等發生
4. 母性健康保護，針對預備懷孕、懷孕中、產後一年、哺乳階段女性員工進行健康保護

B. 教育訓練

1. 依據「職業安全衛生法」對員工進行職業安全衛生教育訓練，並依照「職業安全衛生教育訓練規則」辦理並執行
2. 每半年進行緊急應變與避難演練，強化員工應變及逃生能力，避免人員傷亡

C. 安全衛生管理措施

1. 應依循自動檢查計劃與管理程序書等進行安全衛生現況查核，並加以改善或採取作業管制
2. 機械、器具及設備之使用應依法規規定，避免可能造成之危害
3. 氣體、化學品之採購，確認是否檢附安全資料表（SDS）並定期更新，盛裝之容器應張貼危害圖示
4. 採購項目若涉及租賃供應商之機具、設備或勞務服務時，應明訂相關之安全管制規定
5. 對裝有危害物質之容器，應依規定之分類及危害圖式明顯標示，提供勞工含有安全衛生注意事項之安全資料表
6. 對於經中央主管機關指定之作業場所應依規定實施作業環境監測，以避免因作業不當而引起之災害
7. 建置ISO45001 職業安全衛生管理系統，預計113年通過認證
8. 公司依「職業安全衛生法」訂定承攬管理規範，以免承攬商因作業不當而引起之災害

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。

(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。

新進人員一般安全衛生教育訓練課程與時數(共計六小時)

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。



圖片 四-13：現場作業安全標示

(2) 消防安全

依消防法規定，公司應設置及維護消防安全設備，並委託消防設備師或消防設備士定期檢修。在楊梅總部，每一年委託專業消防工程公司進行消防設備抽檢與檢修，並申報主管機關。

訂定消防防護計畫，並申報主管機關，每半年依照自衛消防編組進行消防安全火災演練，包含滅火、通報及避難等訓練，透過口頭、影片宣導和實際演練，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。

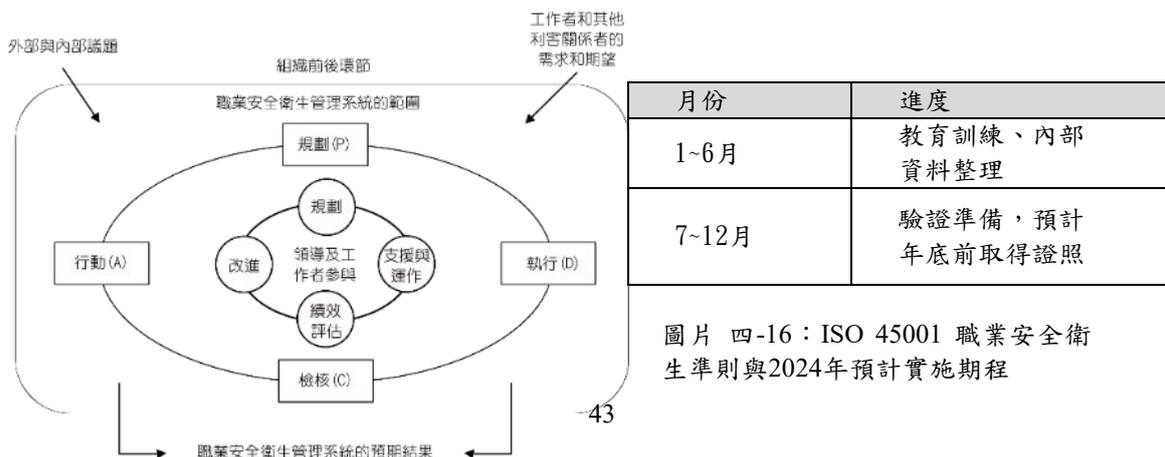


圖片 四-14：全廠防災教育訓練



圖片 四-15：全廠防災教育訓練

(3) 職業災害預防



圖片 四-16：ISO 45001 職業安全衛生準則與2024年預計實施期程

依《職業安全衛生法施行細則》第6條規定：「指隨作業活動所衍生，於勞動上一切必要行為及其附隨行為而具有相當因果關係者」。廠內設有固定式起重機、推高機，依規定操作人員具備合格操作證照，並且定期接受核可單位之在職人員複訓，要求人員操作時須配戴安全防護具。

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。另外，針對場內職業傷害計算如下：

$$\text{失能傷害頻率} = (\text{總計傷害損失總人次數} \times 10^6) \div \text{總經歷工時} = (0 \times 10^6) / (260 \text{人} \times 8 \text{小時} \times 12 \text{月}) = 0$$

$$\text{失能傷害總損失日數} = 0$$

$$\text{失能傷害嚴重率計算} = 0$$

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

(4) 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，並嚴格保障員工健康資訊的機密性，針對員工臨場健康服務事項，提供以下表格中所述之服務內容。

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 四-11：2023年度健康服務內容報告

	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. 2023年健康檢查分級為第一級6人，第二級81人，第三級83人，第四級9人，三、四級已完成面談19人，達成率20%。	2023年度健康檢查日為8月底於11月開始安排諮詢，尚未完成諮詢人數為73人，預計2024年上半年度完成面談
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談，以利保障員工權益。
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，未列入年度計畫內。 2. 中高齡勞工健康保護計畫尚未修訂及執行	中高齡適性工作保護計畫預計2024年度協助承辦人修訂計畫及相關表單
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1人(妊娠)	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	2023年度針對168名員工篩選建議及需要面談者共30人，已完成面談3人。	未完成27人，預計113年度第二季完成面談。

	健康服務計畫工作項目	執行現況說明	建議事項
6	職場不法侵害預防	1.執行不法預防職場暴力之書面聲明 2.實施主管層級自主檢核表 3.辨識及評估危害	原計畫去年執行，因承辦人離職，改為2024年度執行
7	人因性危害預防	2023年度針對167名員工之肌肉骨骼症狀調查，定義在過去的1年內，身體是否有長達2星期以上的疲勞、酸痛、發麻刺痛等不舒服，且任一部位3分以上，且持續時間超過六個月以上之疑似危害名單，篩選後有9人疑似危害名單已完成8人面談，完成率88%	
8	急救應變計畫	2023年度急救箱管理: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	2023年度製作健康文宣18篇	每月或不定期製作一篇健康相關的文宣
10	心理健康管理	2023年度無員工預約健康諮詢	可每月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

(5) 員工宿舍管理

依據「就業服務法」聘僱外籍同仁，並按照「雇主聘僱外國人許可及管理辦法」訂定外國人生活照顧服務計畫書，並確實實施廠住分離，安排於鄰近公司交通便利的住宿地點。外籍移工宿舍皆通過消防安全檢驗，符合消防安全設備滅火、避難器具及標示、照明設備等項目，保障適宜安全之居住環境。

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，因應不同國籍的員工具有不同的生活與衛生習慣，分別安排不同宿舍，使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。



4.6 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2023年底，並無重大未決之勞資糾紛。

(1) 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，目前公司員工尚未成立工會，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，勞資會議每季舉辦一次，作為勞資雙方定期溝通的平臺。業務量增加時，為了活用人力，徵得員工同意，經勞資會議訂定能夠延長工作時間。

表四-12：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

(2) 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。

五、 社會影響力

5.1 社會公益之投入

表 五-1：2023年 群翊工業社會公益投入概況

SDGs	目標內容	回應方式	狀態
4 產學教育	提高下一代對環境議題的認識，並且培育未來人才，確保所有人都能獲得包容和公平的優質教育，並促進終身學習機會。	舉辦國中小環境教育課程，培國家未來人才，為下一代扎根半導體技術。 中原大學工業與系統工程學系企業參訪。	達成
10 減少不平等	促進社經政治的融合，無論年齡、性別、身心障礙、種族、人種、祖國、宗教、經濟或其他身份地位。	贈送早療兒童輔具、捐贈經濟困難戶食物箱	達成
1 社區營造	以弱勢關懷為出發點，強化與社區之連結性，提升社區民眾對社福據點的接納程度。同時提升員工投入度及回饋在地社區。	與脊髓損傷潛能發展中心合作，邀請至廠慶活動設攤宣導、認購愛心禮盒。	達成
6 清潔水與衛生 3 良好健康與福祉	確保可持續管理和供應清潔水和衛生設施，減少水污染和保護水域生態。 有助於促進健康和福祉。	參與桃園市工業會舉辦淨山、淨灘、淨水庫活動。 參與楊梅幼師擴大工業區廠商協進會捐血活動。	達成

(1) 公益活動辦理目的

群翊工業深知創造社會價值與促進利害關係人共同獲益的重要性。我們以踏實的步伐持續成長，始終秉持認真的態度，遵循「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。維護社會公益是企業社會責任的核心原則，也是我們的使命。透過各種形式的專業公益服務，我們致力於以企業小小的力量，回應聯合國頒布的可持續發展目標（SDGs），為提升社會福祉貢獻力量，並積極推動社區的綜合發展，致力成為社區的良好夥伴。透過多元的公益活動、志願服務以及長期的環境教育，以策略性的社會責任行動提升企業品牌價值，展現企業對社會福祉的承諾與貢獻。

(2) 社會投資項目

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。

表 五-2：2023年度支出項目

	對象
1	上田里天上聖母委員會
2	瑞源國小獎學金
3	電路板環境公益基金會
4	桃園市工業會企業經營聯誼會
5	脊髓損傷潛能發展中心
6	育德兒童之家
7	平鎮樂活育幼院
8	幼獅擴大工業區廠商協進會
9	桃園企業聯合會
10	社團法人雲林縣小天使發展協會
	捐贈總額 NTD\$ 231,000

(3) 活動圖文說明

合作單位： 脊髓損傷潛能發展中心、唐氏症基金會
日期： 2023/12/24
內容： 廠慶活動設攤宣導、認購愛心禮盒



合作單位： 楊梅幼獅擴大工業區廠商協進會
日期： 2023/11/23
內容： 捐血活動



合作單位： 中原大學工業與系統工程學系
日期： 2023/11/23
內容： 企業參訪



合作單位： 桃園市私立育德兒童之家
日期： 2023/9/27
內容： 中秋送暖活動

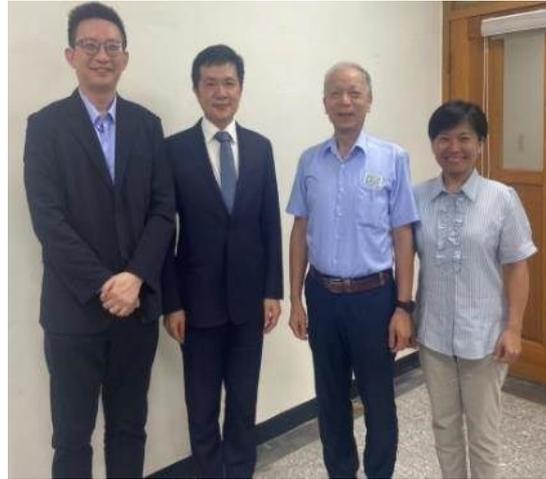


5.2 產學合作

受到勞動人口減少影響，人才招聘不易，為了深化人才招聘管道，以大專院校產學合作為發展方向，陸續拜會龍華科技大學、中原大學和中央大學等系所，洽談實習生方案、產學合作等可能合作模式。進一步拜訪中央大學許副校長，針對人才培育、人才發展進行交流。



圖片 五-1：參與中央大學ESG綠領人才海報



圖片 五-2：ESG小組拜訪中央大學許副校長

於3月首度參與中央大學ESG綠領人才博覽會。申請加入「112年桃園青年實務訓練及職場對接計畫」、「青年就業旗艦計畫」等政府計畫，配合政府資源，促進青年就業機會，建立雇主品牌形象，吸引高潛力人才加入。

表 五-3：2023年接待產學合作參訪彙整

年月	活動名稱	合作單位	說明
2023.03	中原大學師生參訪	中原大學工業與系統工程學系	幫助學子了解產業，以及求職上的相關重點。
2023.06	龍華科技大學智慧工廠參訪	龍華科技大學	ESG小組拜訪龍華科技大學電路板設計既智慧製造類產線環境工廠，交流產學合作實務技術。
2023.06	台灣大學師生參訪	國立台灣大學機械系	讓學子了解相關產業運作，並且交流AR/VR新科技應用等議題。
2023.09	中原大學師生參訪	中原大學工業與系統工程學系	讓學子了解相關產業運作，並且交流電子工程趨勢與AI應用等議題。
2023.10	國立中央大學國際生參訪	國立中央大學職涯發展中心	幫助學子了解產業，以及求職上的相關重點。

5.3 與當地社區之溝通與連結

本公司位於桃園市楊梅區，並積極與楊梅在地建立緊密連結，體現企業社會責任。現有69位楊梅在地職員，佔台籍員工三分之一。促進當地經濟發展，增加就業機會，為社區帶來穩定收入和福利。同時深入了解社區需求，積極參與社區事務，如不定期進行防災演練和社區活動。同時也與里長合作進行地方水溝清潔作業，清理社區內的水溝和排水系統，確保在豪雨等極端天氣下能夠順利排水，共同維護社區的環境衛生。

同時，我們也注重提供良好工作環境和福利待遇。在地就業減少員工通勤時間，有助工作與家庭生活平衡。這反映了我們對員工生活品質的關懷。未來，我們將持續深化與楊梅社區的合作，優化員工福利與就業環境，為員工創造更好的發展機會和生活品質。

六、 環境永續

6.1 溫室氣體盤查

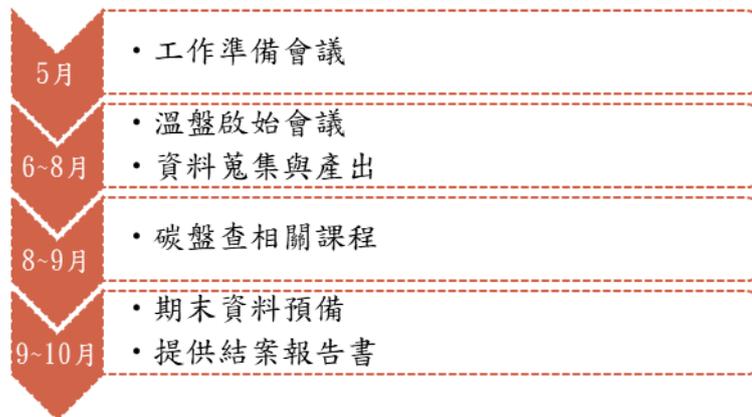
(1) 群翊工業股份有限公司之溫室氣體盤查摘要：

公司產品	乾製程專業設備製造
公司製程	品檢>組裝>測試>裝箱；製程設備能源為電力
員工餐飲	採用訂購餐盒，無員工餐廳作為炊事
建物使用	自有廠區
員工宿舍	無自有員工宿舍，外籍員工為外包
公司廠區	無重大排放源
其餘能源	無天然氣
公務車	22台汽油轎車，3台油電車
空調設備	採用中央空調，變頻螺旋滿液式冰水主機
盤查結果	盤查範疇（1~4類，GHG盤查總排放量為 932.3083 (tCO ₂ e)，排放量當中以類別1 307.1864 (tCO ₂ e)最高（佔比32.95%）
低碳轉型作法	推動節約能源活動，降低電力使用 加強設備維修保養，減少設備不正常運行，提升設備運作效率，降低能源損耗 低碳運具

(2) 溫室氣體排放管理

配合經濟部工業局112年度「製造部門淨零轉型推動計畫」，以「1+N」模式參與，藉由專業顧問團隊指導，進行碳盤查診斷與節能診斷，並且參與碳管理相關講習。藉由此計畫識別公司溫室氣體排放源，作為往後統計溫室氣體排放數據的依據，以下2023年碳排查數據即是依此進行計算。

表 六-1：2023年群翊執行工業局1+N計畫期程



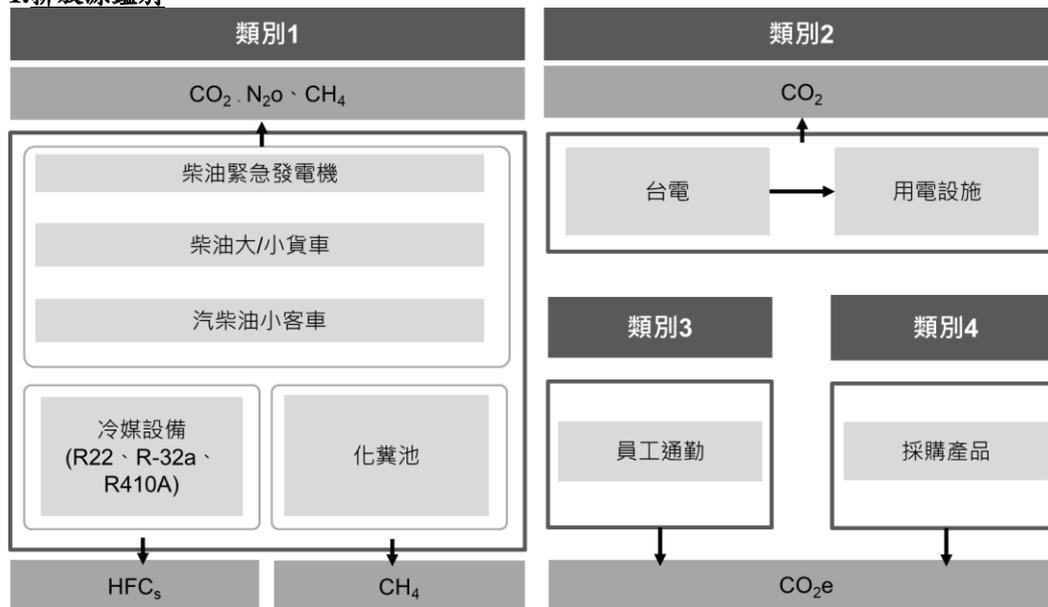
1.邊界設定

依營運控制法，訂定台灣地區楊梅廠區為鑑別邊界，包含公司工廠、辦公大樓、宿舍等場址。



圖片 六-1：2023年群翊工業溫室氣體盤查邊界

1.排放源鑑別



圖片 六-2：2023年群翊工業溫室氣體排放源鑑別

依據金管會要求，揭露範疇一直接溫室氣體排放（類別一）、範疇二能源間接溫室氣體排放（類別二）、範疇三運輸中產生的間接溫室氣體排放源(類別三)和原料或服務所產生的間接溫室氣體排放源(類別四)。盤查涵蓋期間以一年期（2023年1月1日至12月31日）為界。

3.排放量計算

以排放係數法為計算標準，透過組織蒐集之各種活動數據，並根據環保署《溫室氣體排放量盤查作業指引》進行數據品質管理，輔以我國或國際認可之轉換係數，進而估算溫室氣體排放量，排碳量以二氧化碳當量(CO₂e)表示。

表6-1：排放源與係數參照來源

係數種類	採用說明	排放源類別
國家排放係數	電力採用112年國家電力排碳係數	外購電力
	1. 化石燃料依據環保署「溫室氣體排放係數管理表6.0.4版」公告之適用係數，使用預設熱值或供應商提供之熱值計算取得 2. 冷媒、消防設備依據環保署「溫室氣體排放係數管理表6.0.4版」公告之適用係數，使用預設熱值或供應商提供之熱值計算取得	鍋爐 緊急發電機（柴油） 柴油堆高機 汽柴油小客車 柴油大/小貨車 乙炔鋼瓶、焊條 冷媒設備 化糞池
	類別3-6排放量採用環保署「產品碳足跡資訊網」公告之排放係數	員工通勤 採購產品

(3) 計算公式：

$$\text{排放量} = \text{企業活動數據} * \text{排放係數} * \text{全球暖化潛勢(GWP)}$$

表六-2：溫室氣體排放量界定參照

企業活動數據	活動數據資訊取得方法以現場耗用統計資料、採購量及庫存變化、採購金額回推用量等，選擇現場最具可信度之方法或是合併應用。
排放係數	依各項活動數據參考引用行政院環保署最新公告之「溫室氣體排放係數管理表」2023年6月頒布電力排碳係數為0.495公斤CO ₂ e/度，公司以此係數進行2023年相關資料的估算。
全球暖化潛勢(GWP)	以ISO 14064-1:2018標準規定，應使用最新版本之GWP值，而受環保署規範應進行盤查者，則應選用IPCC第四次科學評估報告(AR4)版本全球暖化潛勢(Global warming potential, 簡稱GWP)，亦作全球升溫潛能值，是將特定氣體和相同質量二氧化碳比較之下，造成全球暖化的相對能力。二氧化碳的全球暖化潛勢定義為1。
IPCC	政府間氣候變化專門委員會(Intergovernmental Panel on Climate Change)
AR4	IPCC第四次評估報告(IPCC Fourth Assessment Report, 簡稱AR4)，聯合國政府間氣候變化專門委員會(IPCC)於2007年發佈有關全球氣候變化系列報告中的第四份，目的在評估有關氣候變化的科學、技術和社會經濟信息及其可能影響，以及人類在調適和緩解能做的選項。

(4) 溫室氣體盤查數據

範疇一

直接溫室氣體排放（類別一）：溫室氣體直接由組織邊界排放至大氣中，包含固定排放源、製程排放源、移動燃燒源、逸散排放源。下表統整本公司2023年類別一的排放類別。

表六-3：2023年群翊工業直接溫室氣體排放（類別一）

鍋爐_天然氣	自用小客車_95無鉛汽油	堆高機_柴油	普通重型機車_92無鉛汽油
緊急發電機_柴油	自用小客車_98無鉛汽油	焊接_電焊條	冷媒
甲烷(化糞池)	自用小貨車_柴油	乙炔切割	

範疇一：直接溫室氣體排放量與移除量

表六-4：源自於公司所有或可控制的排放源(類別一)

年度	範疇一排放量(公噸 CO2e) Scope 1	排放強度%(公噸 CO2e/百萬元)
2021年	67.12	0.007
2022年	76.94	0.008
2023年	307.1864	0.03

說明：2023年因應歐美、東南亞的客戶需求量增加，為增加生產效率於2022年年底擴建四樓廠房，故使產能提升，同時增加碳排放量。

範疇二

能源間接溫室氣體排放(類別二)，來自於由外部購入的電力或蒸汽之能源利用導致的間接排放，且能源生產非屬組織所擁有或控制的排放源，包含外購電力、外購能源、外售電力、外售能源。以**範疇二之外購電力為排放量**。

範疇二：能源間接排放量

表六-5：與組織相關但不為組織直接控制之排放源(類別二)

年度	範疇二排放量(公噸 CO2e) Scope 2	排放強度%(公噸 CO2e/百萬元)
2021年	344.169	0.034
2022年	398.766	0.039
2023年	461.1554	0.04

範疇三

其他間接溫室氣體排放(類別三~六)，其他由於企業營運或活動產生之溫室氣體排放，且該能源生產非屬組織所擁有或控制的排放源。

表六-6：其他(15類別)

(類別三)運輸之間接溫室氣體排放量	上游交通配送	(類別五)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
	下游交通配送		銷售產品使用
	商務旅行		銷售產品終端處理
	員工通勤		下游租賃資產
(類別四)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	(類別六)其他來源之間接溫室氣體排放量	加盟
	資本財		投資
	營運廢棄物		其他
	燃料及能源		
上游租賃資產			

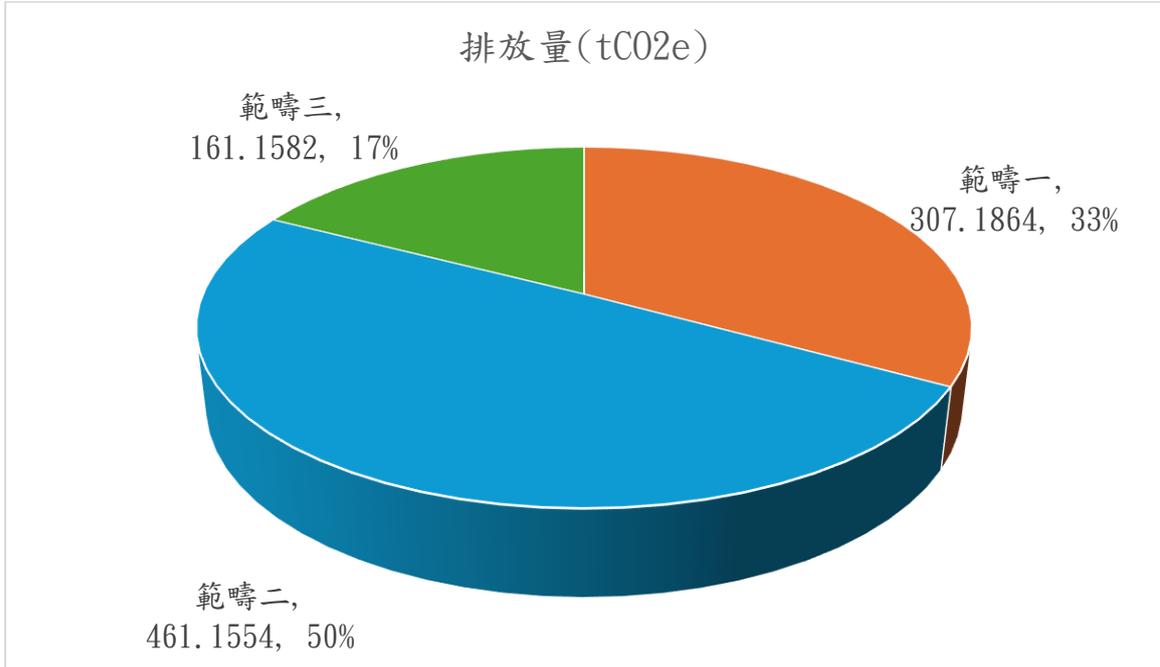
範疇三當中細分為四個類別，如表6-6，其中以員工通勤與廢棄物運輸為主要計算指標，經加總計算如下表：

表六-7：範疇三溫室氣體排放量

年度	範疇三排放量(公噸 CO2e) Scope 3	排放強度%(公斤 CO2e/百萬元)
2021年	5.88	0.0006
2022年	34.73	0.0034
2023年	161.1582	0.016

總碳排量分析

表 六-8：群翊工業2023年總碳排放量分析

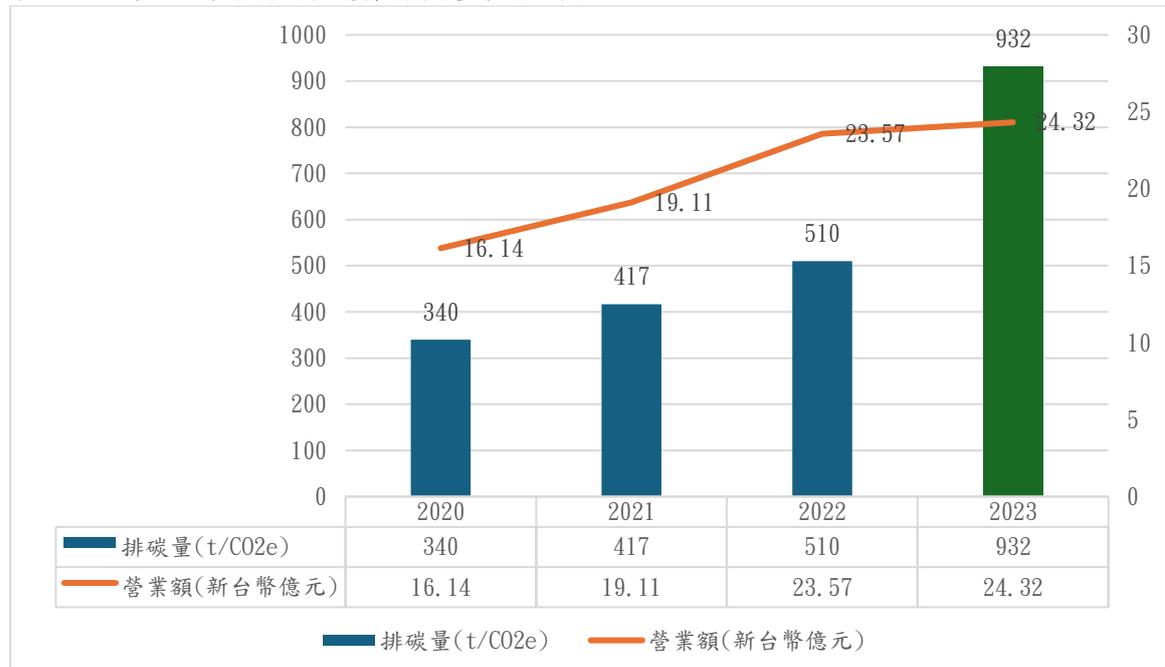


2023年度總碳排量為 932公噸，排碳係數為 0.495公斤CO2e/度。與2022年度相比，前一年總排碳量為 510公噸，排碳係數 0.509公斤CO2e/度。因此，碳排放總量較前一年度增加約 422公噸，約增加180%，進一步分析排碳來源，包含以下項目：

1. 四樓廠房擴建，產量產能增加，直接排放量與外購用電量增加
2. 2023年歐美、日韓、東南亞客戶多，同仁商務旅行較過往頻繁
3. 廢棄物處理金額較去年增加三倍，有顯著增加廢棄物運輸成本
4. 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 117,216度，總碳排量為 59,051公噸;總用水量為 5,184度，總碳排量為 0.81公噸。

小結

表 六-9：群翊工業碳排放量趨勢圖 與營業額比較



群翊工業自2020年首次對內進行小規模溫室氣體盤查，但礙於資訊蒐集不易與過往資料遺失等不確定因素，僅以類別一至類別三可取得之內部資訊作為盤查數據，因此數據代表性低。2023年經顧問公司輔導以及加強相關單位內部教育訓練和永續資訊普及化影響，盤查範圍也擴大至類別四，包含公司直接排放、間接排放、運輸中產生的間接溫室氣體排放源、原料或服務所產生的間接溫室氣體排放源等，數據的相對代表性也較高。近年致力於管理組織碳足跡分布狀況，以求從採購、設計、製成、運輸、銷售等面向中降低碳排放量，並且要求公司由上至下遵照PDCA流程，定期追蹤並回溯排放量改善狀況。未來將持續於每年度的永續報告書中公開揭露相關資訊，以落實企業永續行動與社會責任，朝向2050淨零排放的目標前進。

6.2 水資源與廢棄物管理

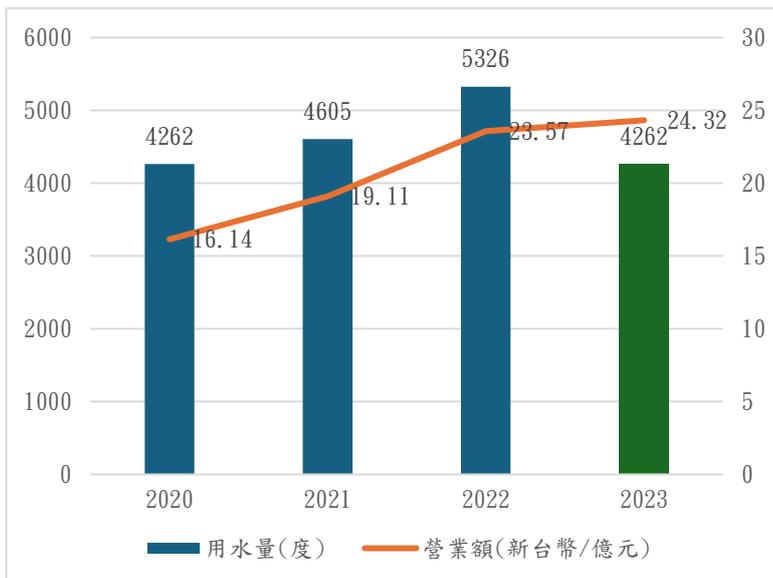
群翊工業從事電路板、光電、半導體廠之機械自動化設備組裝及測試，營運過程中以用電、用水為主，並無產生空氣、水、有害物質等重大環境污染物質，而日常營運及生產過程中產生的一般及事業廢棄物，皆遵循在地法規妥善處理，以不造成環境危害為指導原則，並在環境保護事項，進一步承擔付出更多環境責任。

(1) 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2023年之總用水量如下表：

表六-10：工業用水量(度)



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。



公司設有雨水貯集回收利用裝置，雨水經過簡單的過濾系統過濾雜質靜置後，所收集的雨水可作為沖廁澆灌用水，以及園藝澆花之用，減少自來水的使用，增進水資源再利用。

圖片六-3：雨水貯集回收利用裝置

(2) 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。在本年度可回收廢棄物處理的總重量包含廢紙 26,633 公斤，廢鐵 62,399 公斤，共計 89,032 公斤，金額為 593,349 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。

持續推動垃圾分類、減量措施，完成上半年度資源回收統計作業，經查鐵鋁罐、寶特瓶及紙類、淘汰電腦等回收物總重約 1,506 公斤，不可回收廢棄物共處理約 22 公噸，並利用每週一早會時間、布告欄持續向全體同仁加強宣導。

表 六-11：可回收廢棄物相關處理費用(新台幣)

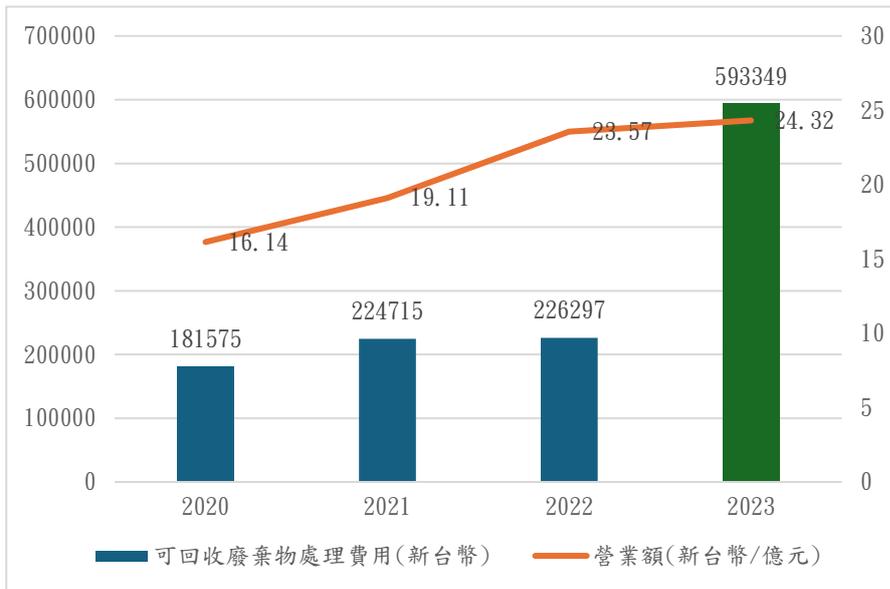
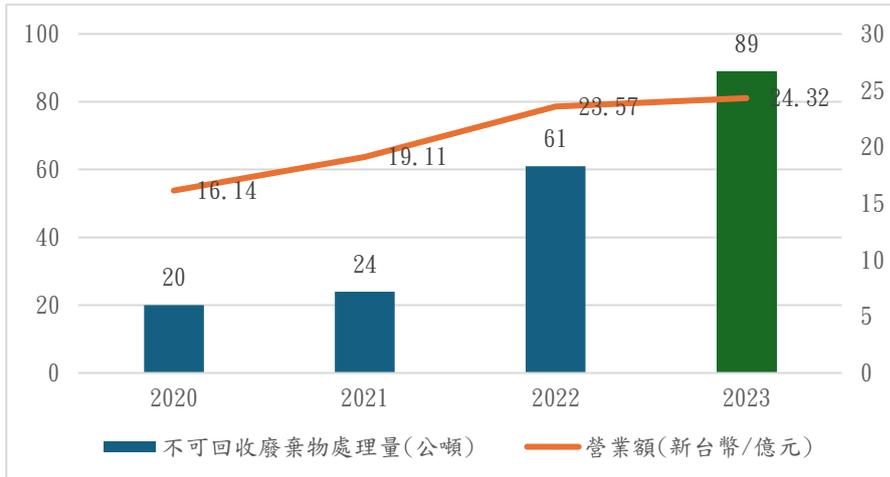


表 六-12：不可回收廢棄物處理量(公噸)



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。

6.3 能源管理

(1) 太陽能發電

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

2023年7月已完成太陽光電系統第一期建置案，利用剩餘屋頂空間，建置發電量極大化之太陽能光電系統，將採「台電躉購」使用方式，達成減碳、拓展綠能之目標。



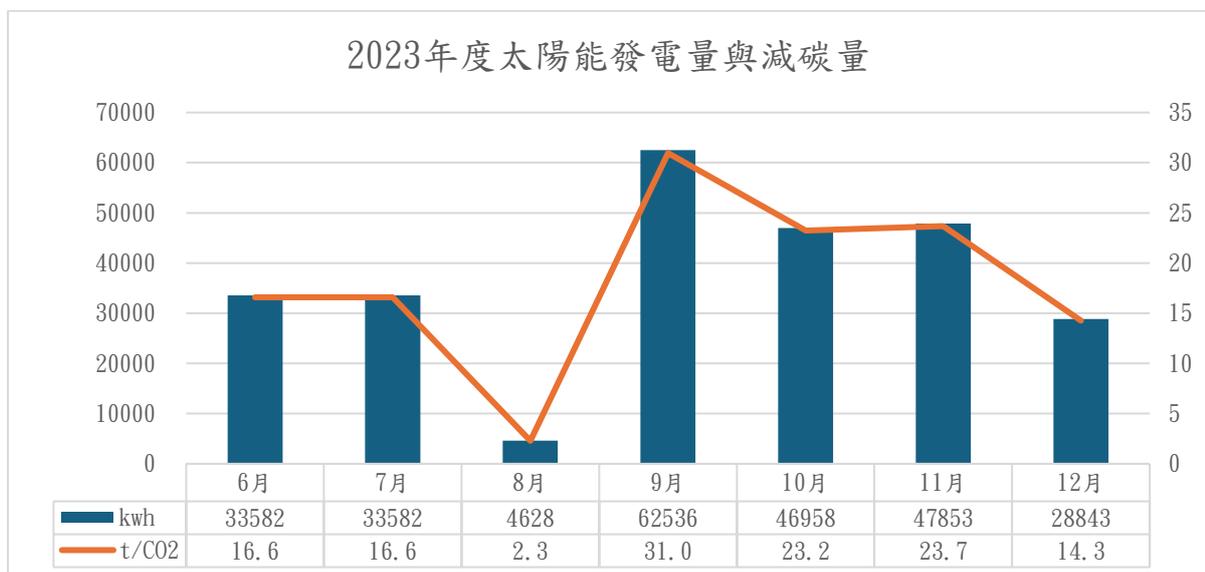
日均發電量 = $0.37\text{kW} \times 1340(\text{片}) \times 2.9\text{hr} = 1437.82\text{kWh}$ ($1\text{kW} \times 1\text{hr} = 1\text{度}$)

年均發電量 = $1437.82 \times 365 = 524804.3\text{kWhr}$

年均減碳量 = $524804.3 \times 0.495 = 259,778.128\text{公斤} = 259.8\text{噸}$

註：

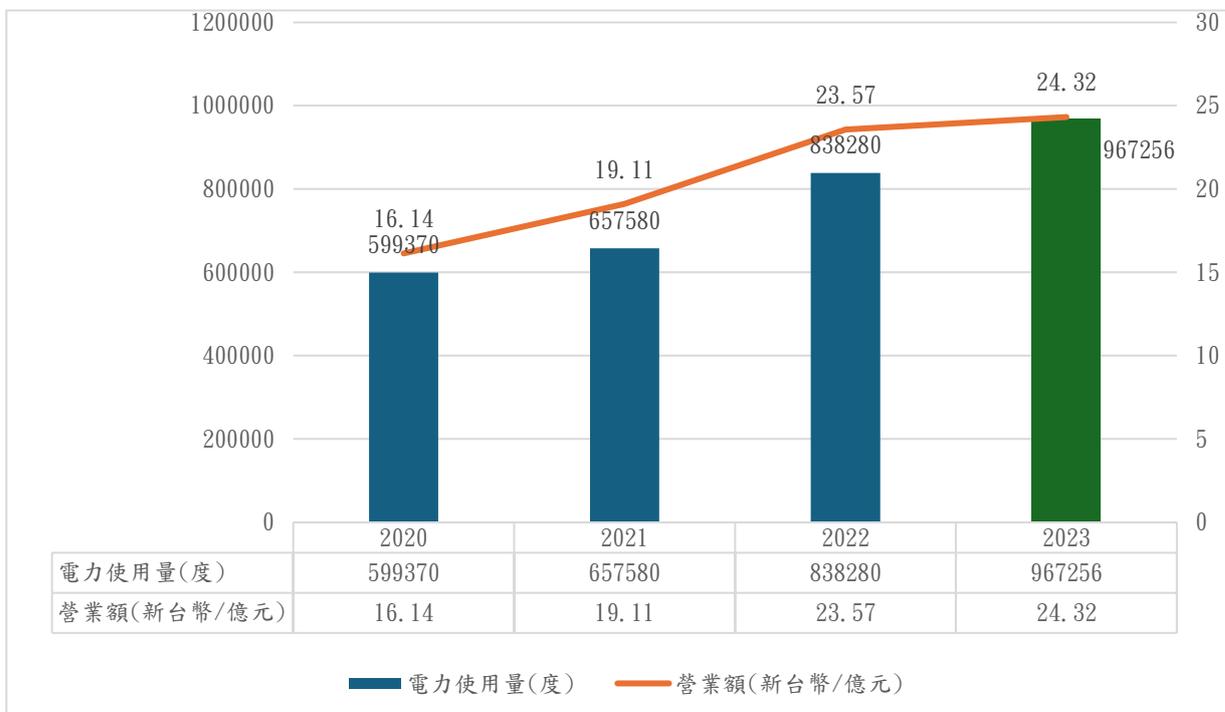
1. 目前太陽能模組發電功率為0.37kW(瓦)
2. 本司屋頂型太陽能面積約800坪，依據桃園市現行的日照係數 2.9小時/天



(2) 群翊工業用電量趨勢分析

近四年來，群翊工業每年用電量平均成長百分之十，歸納增加因素包含個人電腦與伺服器需求回穩、新機換機潮、及AI需求持續成長，乃至於半導體業產能利用率回升，用電漲幅同時擴大。

表 六-13：近年電力使用量(度)



6.4 環境與生態多樣性

群翊工業一直以來致力於自然環境的保護與永續發展，我們深信環境保護不僅是企業的責任，更是每個人應盡的義務。因此，我們積極參與淨山淨水庫活動，透過實際行動來保護我們珍貴的自然資源。此外，也透過贊助教育單位的环境教育資源，希望能夠從小培養下一代對於環境保護的重視與意識。

除此之外，我們也積極進行對內對外的利害關係人宣導工作，特別是關於生態多樣性與環境保護的議題。我們希望能夠透過這些宣導活動，讓更多人了解到自然生態系統的重要性。

未來，群翊工業將持續積極參與各項環保活動，並致力於推動企業社會責任，以實際行動來履行對於環境的承諾。我們相信，只有大家齊心協力，共同努力，才能夠保護我們珍貴的自然環境，永續地球生態發展。



圖片 六-4：群翊參與淨水庫活動

七、 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2023年度（2023年1月1日至12月31日）。
使用GRI 1	GRI 1: Foundation
適用的GRI行業標準	N/A

GRI2: 一般揭露

GRI準則	揭露項目	章節	頁數	省略/備註
2-1	組織資訊	2.1 公司概況	11	
2-2	組織永續報導中所包含實體	2.1 公司概況	11	
2-3	報導期間、報導頻率與聯絡人	1.1 報告書資訊	3	
2-4	資訊重編	1.1 報告書資訊	3	
2-5	外部保證/確信	1.1 報告書資訊	3	
2-6	活動、價值鏈與其他商業關係	2.2 公司經營與績效	17	
2-7	員工	4.1 員工關懷與照護	33	
2-8	非員工工作者	2.2 公司經營與績效	17	
2-9	治理結構與組成	2.2 公司經營與績效	17	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.2 公司經營與績效	17	
2-11	最高治理單位的主席	2.2 公司經營與績效	17	
2-12	最高治理單位在監督衝擊管理的角色	2.2 公司經營與績效	17	
2-13	授予責任以管理衝擊	2.2 公司經營與績效	17	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.7 重大性議題分析流程	8	
2-15	利益衝突	2.2 公司經營與績效	17	
2-16	關鍵重大事件的溝通	3.1 客戶服務	28	
2-17	最高治理單位的群體智識	2.2 公司經營與績效	17	
2-18	最高治理單位的績效評估	2.2 公司經營與績效	17	
2-19	薪酬政策	4.2 健全薪酬福利	36	
2-20	薪酬決定的流程	4.2 健全薪酬福利	36	
2-21	年度總薪酬比率	4.2 健全薪酬福利	36	
2-22	永續發展策略的聲明	1.4 群翊工業永續發展重點績效摘要重大議題分析流程	6	
2-23	政策承諾	N/A		
2-24	融入政策承諾	N/A		
2-25	負面衝擊補償流程	4.6 勞資關係與溝通	48	
2-26	徵求建議與提出關切事項的機制	4.6 勞資關係與溝通	48	
2-27	法規遵循	2.1 公司概況	11	2022年度無

				重大違規事件
2-28	公協會會員資格	2.1 公司概況	11	
2-29	利害關係人議合方式	1.7 重大性議題分析流程	8	
2-30	團體協商	4.6 勞資關係與溝通	48	

GR3: 重大主題揭露項目

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	1.7 重大性議題分析流程	8	
3-2	重大主題清單	1.7 重大性議題分析流程	8	
3-3	如何管理重大主題	1.7 重大性議題分析流程	8	

GRI200: 經濟系列

GRI201★經濟績效				
GRI 準則	揭露項目	章節	頁數	省略/備註
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.2 公司經營與績效	17	
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	6.1 溫室氣體盤查	54	
201-3	定義福利計畫義務與其他退休計畫	4.2 健全薪酬福利	36	
201-4	從政府獲得的財政援助	N/A		
GRI202★市場地位				
202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資比率	4.2 健全薪酬福利	36	
202-2	從當地社區聘用的高級管理人員比例	4.1 員工關懷與照護	33	
GRI203★間接經濟衝擊				
203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	N/A		
203-2	顯著的間接經濟衝擊	N/A		
GRI204★採購實務				
204-1	來自當地供應商的採購支出之比例	2.3 永續供應鏈管理	26	
GRI205★反腐敗				
205-1	以進行貪腐風險評估的營運據點	2.2 公司經營與績效	17	
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.2 公司經營與績效	17	
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.2 公司經營與績效	17	2023年度本公司無貪腐事件發生
GRI206★反競爭行為				
206-1	涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.2 公司經營與績效	17	2023年度本公司無涉及反

				競爭行為
GRI207★稅務				
207-1	稅務方針	2.2 公司經營與績效	17	
207-2	稅務治理、管控與風險管理	2.2 公司經營與績效	17	
207-3	稅務相關議題之利害關係人溝通與管理	2.2 公司經營與績效	17	
207-4	國別報告	N/A		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				
301-1	按重量或體積使用的材料	N/A		
301-2	使用的回收輸入材料	6.2 水資源與廢棄物管理	60	
301-3	再生產品及其包裝材料	6.2 水資源與廢棄物管理	60	
GRI302★能源				
302-1	組織內部的能源消耗量	6.3 能源管理	61	
302-2	組織外部的能源消耗量	6.3 能源管理	61	
302-3	能源密集度	6.3 能源管理	61	
302-4	減少能源消耗	6.3 能源管理	61	
302-5	減少產品和服務的能源需求	6.3 能源管理	61	
GRI303★水和污水				
303-1	共享水資源之相互影響	6.2 水資源與廢棄物管理	60	
303-2	排水相關影響的管理	6.2 水資源與廢棄物管理	60	
303-3	取水量	6.2 水資源與廢棄物管理	60	
303-4	排水量	6.2 水資源與廢棄物管理	60	
303-5	耗水量	6.2 水資源與廢棄物管理	60	
GRI304★生物多樣性				
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	6.4 環境與生態	64	
304-2	活動、產品和服務對生物多樣性的重大影響	6.4 環境與生態	64	
304-3	受保護或恢復的棲息地	6.4 環境與生態	64	
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	6.4 環境與生態	64	
GRI305★排放				
305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	6.1 溫室氣體盤查	54	
305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	6.1 溫室氣體盤查	54	

305-3	其他間接（範疇三）溫室氣體排放	6.1 溫室氣體盤查	54	
305-4	溫室氣體排放密集度	6.1 溫室氣體盤查	54	
305-5	減少溫室氣體排放	6.1 溫室氣體盤查	54	
305-6	消耗臭氧層物質(ODS)的排放	N/A		
305-7	氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)和其他重要的空氣排放物	N/A		
GRI306★廢污水和廢棄物				
306-1	廢棄物的產生和與廢棄物相關的重大影響	6.2 水資源與廢棄物管理	60	
306-2	與廢棄物相關的重大影響的管理	6.2 水資源與廢棄物管理	60	
306-3	廢棄物的產生	6.2 水資源與廢棄物管理	60	
306-4	從處置中轉移的廢棄物	6.2 水資源與廢棄物管理	60	
306-5	廢棄物直接處置	6.2 水資源與廢棄物管理	60	
GRI308★供應商環境評估				
308-1	採用環境標準篩選新供應商	2.3 永續供應鏈管理	28	
308-2	供應鏈中的負面環境影響和採取的行動	2.3 永續供應鏈管理	28	

GRI400:社會系列

GRI401★勞雇關係				
401-1	新員工和離職員工	4.1 員工關懷與照護	33	
401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	4.2 健全薪酬福利	36	
401-3	育嬰假	4.2 健全薪酬福利	36	
GRI402★勞/資關係				
402-1	關於營運變化的最短預告期	4.6 勞資關係與溝通	48	
GRI403★職業安全衛生				
403-1	職業安全衛生管理系統	4.5 職業安全衛生	44	
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	4.5 職業安全衛生	44	
403-3	職業健康服務	4.5 職業安全衛生	44	
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	4.5 職業安全衛生	44	
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	4.5 職業安全衛生	44	
403-6	工作者健康促進	4.5 職業安全衛生	44	
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	4.5 職業安全衛生	44	
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	4.5 職業安全衛生	44	
403-9	職業傷害	4.5 職業安全衛生	44	
403-10	職業病	4.5 職業安全衛生	44	

GRI404★訓練與教育				
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	4.3 人才培育及發展	39	
404-2	提升員工職能及過度協助方案	4.3 人才培育及發展	39	
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	4.3 人才培育及發展	39	
GRI405★員工多樣化與平等機會				
405-1	治理單位與員工的多元化	2.2 公司經營與績效	17	
405-2	男女基本工資和報酬比例	4.2 健全薪酬福利	36	
GRI406★不歧視				
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	4.4 關注人權議題及相關措施	42	
GRI407★結社自由與團體協商				
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	4.6 勞資關係與溝通	48	
GRI408★童工				
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	4.1 員工關懷與照護	33	本公司無雇用未成年之童工
GRI409★強迫或強制勞動				
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	2.3 永續供應鏈管理	26	本公司無此風險事件之發生
GRI410★安全措施				
410-1	受過人權政策或程序培訓的安保人員	N/A		
GRI411★原住民權利				
411-1	涉及侵害原住民權利的事件	4.4 關注人權議題及相關措施	42	本公司無涉及侵害原住民權利的事件
GRI413★當地社區				
413-1	經當地社區溝通、衝擊評估和發展計畫的營運活動	5.1 社會公益之投入	49	
413-2	對當地社區具有重大實際和潛在負面影響的運營	5.1 社會公益之投入	49	
GRI414★供應商社會評估				
414-1	新供應商使用社會準則篩選	2.3 永續供應鏈管理	26	
414-2	供應鏈中的負面社會影響和採取的行動	2.3 永續供應鏈管理	26	無供應鏈中的負面影響發生
GRI415★公共政策				
415-1	政治捐獻	N/A		
GRI416★客戶健康與安全				
416-1	產品和服務類別的健康和安全影響評估	3.2 綠色與智慧製造	30	
416-2	與產品和服務的健康和安全影響有關的不合規事件	3.2 綠色與智慧製造	30	無不合法規之事件發生
GRI417★行銷與標示				
417-1	產品和服務資訊與標示的要求	3.2 綠色與智慧製造	30	
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示	3.2 綠色與智慧製造	30	無不合法規

	示法規的事件			之事件發生
417-3	未遵循行銷推廣相關法規的事件	3.1 客戶服務	28	無不合法規之事件發生
GRI418★客戶隱私				
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	3.1 客戶服務	28	無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	四、健康幸福企業	33
	確保不參與任何漠視和踐踏人權的行為	四、健康幸福企業	33
勞工	企業應維護結社自由、承諾勞資集體協議的權利	四、健康幸福企業	33
	企業應徹底消除各種形式的強迫性勞動	四、健康幸福企業	33
	企業應有效杜絕童工	四、健康幸福企業	33
	企業應杜絕在聘用與工作上的歧視行為	四、健康幸福企業	33
環境	企業對環境危害進行預先規劃	六、環境永續	54
	企業應展開並承擔更多的環境責任	六、環境永續	54
反貪瀆	企業應抵制各種形式的貪瀆，包含勒索和行賄	二、公司治理	11

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：永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board)

面向	指標		對應章節	頁碼
環境	GHG Emissions	溫室氣體排放	六、環境永續	54
	Energy Management	能源管理	六、環境永續	54
	Water & Wastewater Management	水資源及廢水處理管理	六、環境永續	54
	Waste & Hazardous Materials Management	廢棄物及有害物質管理	六、環境永續	54
社會資源	Customer Privacy	客戶隱私	二、公司治理	11
	Data Security	資訊安全	二、公司治理	11
人力資源	Labor Practices	勞工法規	四、健康幸福企業	33
	Employee Health & Safety	員工健康與安全	四、健康幸福企業	33
	Employee Engagement, Diversity Inclusion	員工參與、多元化和包容性	四、健康幸福企業	33
商業模式與創新	Product Design & Lifecycle Management	產品設計與生命週期管理	三、公司本業與智慧製造	28
	Supply Chain Management	供應鏈管理	二、公司治理	11
	Materials Sourcing & Efficiency	材料採購與效率	二、公司治理	11
領導及公司治理	Competitive Behavior	競業行為	二、公司治理	11
	Systemic Risk Management	風險管理系統	二、公司治理	11

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