

2024

群翊工業股份有限公司
永續報告書

Sustainability Report

目錄 content

- 1 關於本報告書
- 2 董事長的話
- 3 永續長的話

1 實踐永續經營

- 5 一、群翊工業永續經營承諾
- 5 二、永續發展重點績效摘要
- 6 三、呼應聯合國永續發展目標 (SDGs)
- 7 四、重大性議題分析流程
- 10 五、參與公協會
- 11 六、榮耀與肯定

2 公司概況

- 13 一、公司概況
- 18 二、董事會職能
- 24 三、公司治理與誠信經營 (重大主題)
- 29 四、資訊安全管理 (重大主題)
- 31 五、法規遵循(重大主題)
- 33 六、永續供應鏈管理

3 本業經營與創新研發

- 38 一、客戶關係 (重大主題)
- 42 二、創新研發 (重大主題)

4 健康幸福企業

- 47 一、員工組成與多元性
- 49 二、人才培育及留任(重大主題)
- 52 三、健全薪酬福利
- 54 四、勞資關係與溝通(重大主題)
- 56 五、職業安全衛生(重大主題)
- 64 六、關注人權議題與相關措施

5 社會影響力

- 67 一、社會共融理念
- 71 二、產學合作

6 環境永續

- 74 一、溫室氣體排放管理(重大主題)
- 77 二、水資源管理
- 78 三、廢棄物管理

79 附錄

關於本報告書

報告書資訊

本報告書為群翊工業股份有限公司發布之第五本企業永續報告書，旨在向所有利害關係人揭露本公司在經濟、環境、社會及治理 (ESG) 各面向的永續策略、管理方針、行動與績效。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。

本報告書主要參考全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, GRI) 於 2021 年發布之 GRI 通用準則 (GRI Universal Standards) 進行編製。GRI 準則為全球廣泛使用之永續性報告框架，群翊工業致力於依循其原則，提升資訊揭露的透明度與可比較性。GRI 準則索引請詳見本報告書附錄。

報導邊界

本報告書的揭露邊界，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。

報告書涵蓋時間 2024年1月1日至2024年12月31日，致力於呈現對本公司營運及利害關係人具有重大性之經濟、環境、社會及治理主題與其衝擊。有關重大主題鑑別流程與結果，請參閱本報告書「重大主題分析」章節。

發行時間

本公司承諾持續與利害關係人溝通，報告書發行週期為每年一次。本年度及過往永續報告書可於本公司官方網站、公開資訊觀測站下載。

本次發行版本：2025年8月。

下次中文版預計發行日期：2026年8月。

資訊重編

本報告書無資訊重編之情形。

外部保證

本報告書未經第三方驗證，未來將視公司發展及利害關係人期望，評估導入外部驗證之可行性。

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) 4853536

網址：<http://www.gpline.com.tw>

對外聯絡信箱：gp@gpline.com.tw

對外聯絡窗口：

公司發言人 余添和

代理發言人 洪健庭

ESG 專員 楊幃茹

股東會資訊



公開資訊觀測站



董事長的話

回顧2024年跟各位一起見證群翊工業的成長與蛻變，心中滿是感動與敬意。首先，我要向大家表達最誠摯的感謝。因為有各位夥伴在商場上默默耕耘、持續奮鬥不懈，群翊才能在激烈的電子設備產業競爭中穩健前行，逐步站上全球舞台。

我們正處於一個快速變動的時代，AI人工智慧科技日新月異，設備市場需求也隨之變化，能夠在這樣的產業環境中不斷突破、創新，是一間上市櫃公司能否持續立足的關鍵。我一直相信，企業的核心競爭力，不只是來自設備或資金，而是來自「人」—每一位夥伴的支持與指導，才是真正提升群翊發展的根本力量。

我常說：「企業的永續價值，不只是追求獲利，而是要創造正向的影響力。」而這個社會層面的影響力，來自我們對產品品質的堅持，對研發創新的追求，對環境永續的責任，以及對客戶的長期承諾。群翊自1990年創立以來，就秉持著「親力親為」的企業文化，不斷地在烘烤自動化設備、高階技術等領域深耕，並累積諸多專利，成功切入全球電子供應鏈，獲得許多國內外客戶的信賴與肯定。這一切成就，都是同仁用專業與行動，一點一滴累積起來。

我也深知，從機電研發、製造生產組裝測試、品保到售後服務，每一個環節都要經得起市場的檢驗。每一個製程設備產品，都代表著群翊的名字，也象徵著我們對客戶的承諾。因此，我常勉勵大家，不論在哪一個崗位，都要以最高的標準要求自己，用職人的精神面對每一個細節，這樣我們才能真正做到「品質立業、技術立本」。

當然，在追求卓越的同時，我們也不能忽略員工的幸福與職涯發展。企業的永續發展，來自於團隊的凝聚與進步。這幾年來，我們逐步推動身體健康定期檢查、每一個部門的內部人才培育機制、跨部門協作平台以及智慧製造升級，就是希望能讓大家不僅是在這裡工作，更是在這裡實現夢想、找到成就感。我相信，唯有當員工幸福，企業才會真正成功。

各位朋友，現在所處的時刻是台灣電子產業升級與轉型的關鍵時刻。全球供應鏈正重新洗牌，大國直球對決，加上「淨零碳排」、「數位轉型」、「AI智慧製造」這些趨勢，正在改變整個工業版圖。而這些變革，正是群翊的機會！我們擁有成熟的技術底蘊，也有靈活的開發能力，更有勇於挑戰、腳踏實地的工作團隊，只要持續精進、不懼挑戰，就能寫下歷史新頁。

最後，我想以一句話來勉勵大家：「成功不在於一時的掌聲，而在於長久的堅持。」

讓我們攜手同行，堅持品質、擁抱創新、追求卓越，讓群翊成為一家讓世界看見的企業，也讓我們每一位夥伴，都能在這裡發光發熱、成就非凡！

謝謝大家，祝福各位身體健康，事業有成、業績長紅！

董事長 陳安順



永續長的話

策略管理大師麥克波特(Michael Porter)曾言「永續性，是品牌的未來競爭優勢」身為群翊工業的永續長，非常榮幸向各位關心永續發展的朋友們，報告公司在ESG (環境、社會、公司治理) 三大領域的具體實踐成果，尤其是在淨零排放與永續發展上的堅定承諾與行動。

群翊工業長期以來，致力於成為全球電子設備供應鏈中，兼顧工作效率與企業責任的典範之一。我們深知，氣候變遷已是全球企業無法忽視的艱鉅挑戰，作為電子設備製造業的一環，我們有責任從源頭減少碳排放，並呼應政府的氣候變遷因應法，逐步朝向淨零目標邁進。因此，我們訂定了內部減碳階段目標：2025年總部屋頂型太陽能工程完工啟用、2050年實現供應鏈減碳行動。

為了實踐永續目標，我帶領ESG小組從電子設備、生產流程、能源管理進行全方位檢視與革新。第一，我們持續導入高效節能的辦公室燈光設備，並針對既有舊設備進行智慧改造，以減少能源耗損。第二，我們積極推動綠色製程的導入，包括熱能回收系統、冷卻水回收再利用系統，皆已順利申請新型專利，協助客戶ESG更上一層樓。

在再生能源面向，群翊於楊梅總部全面部署屋頂行太陽能光電系統，已經順利啟用之。公司願意主動採取這些行動，皆顯示我們不是被動因應法規，而是主動領航桃園在地產業的低碳轉型。

此外，吾人深知永續不僅是環境議題，更是以人為本、社會參與的整體進程。因此，在社會面，我們建立了更包容與安全的職場環境，重視員工身心健康與專業職能成長。2024年我們持續協助同仁接受專業教育訓練、走入大專校園與師生互動、深入在地國小進行環境教育，並擴大員工健康照顧計畫，提升組織內部的創新多元性。我也很榮幸代表公司出席人力銀行之「幸福企業」金獎頒獎典禮。

在公司治理方面，我們強化董事會對ESG議題的監督角色，目前已有ESG小組持續運作，未來將逐步成立專責「永續發展委員會」，由高階主管們組成，由上對下的支持，定期檢視各項永續指標執行成效。未來，我們將導入TCFD (氣候相關財務揭露) 框架，向標竿學習系統性分析氣候風險與機會，確保公司的中長期營運策略能兼顧韌性與成長。

面對未來，群翊工業將繼續以開放透明的態度，與內外利害關係人溝通進展，並持續發佈年度永續報告，接受社會各界的檢視與期許。我們相信，只有當永續成為企業文化的核心，才能真正達成淨零排放與世代共好的目標。

謝謝各位對群翊永續之路的關注與支持，我們將不懈努力，為你我下一代留下更好的生態環境，與更負責任的電子設備產業典範。

讓ESG結合公司本業 群翊品牌持續發光發熱！

永續長 余添和



1

實踐永續經營



一、群翊工業永續經營承諾

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環境良好、人權保障及供應鏈安全無虞；對外的商業營運合乎環保規範並遵守道德操守，期待以善盡社會責任與促進企業永續發展能力。



- 勞工** 禁止強迫勞動、青年勞工、工時、工資與福利不歧視/不騷擾/不人道、自由結社
- 健康與安全** 職業安全、應急準備、工傷和職業病、工業衛生、機器防護、公共衛生與食宿...
- 環境** 環境許可和報告、預防汙染與節約資源、危害物資、水資源管理、能源消耗和溫室氣體...
- 道德與規範** 誠信經營、無不當收益、資訊公開、智慧財產、公平交易、負責任採購礦物、隱私...
- 管理系統** 公司承諾、管理職責、法律和客戶要求、危險評估與管理、員工意見與申訴、矯正措施...

群翊工業永續發展重點績效摘要



1. 入選天下雜誌傳產營運績效100強評比，名列第23名
2. 公司治理評鑑第九屆排名前36%~50%
3. 入選天下雜誌製造業前 2000 大排名中，排名第881名
4. 夾式爐GCP產品系列設計優化，順利取得國際第三方驗證機構Intertek 稽核通過取得證書，並順利開拓加拿大北美電子設備市場



1. 非主管職務之全時員工年薪平均數970仟元，中位數909仟元，上櫃同業公司平均數747仟元。
2. 全體員工18%為非本國籍，包含越南籍7位、泰國籍8位、菲律賓籍29位，共44位。強化多元平等共融
3. 為積極照護員工健康，本年度擴大員工健康檢查範疇，新增大腸鏡及胃鏡檢查項目強化重大疾病的早期篩檢與預防。
4. 參與社會公益活動，福委會支出3,031,539元、社會公益捐贈303,200元、公協會支出285,769元。



1. 年度用電量為 884,622 度 (-9.3%)
2. 年度溫室氣體排放量1015.6 噸 (+8.2%)
3. 年度用水量為 5746 度 (+25.8%)
4. 年度資源回收物總重量為78.4噸 (-13.5%)
5. 規劃屋頂型太陽能第二期工程建置，已於2025年4月採自發自用的模式啟用。

註：增加或減少之詳細原因請見第六章 環境永續

二、呼應聯合國永續發展目標(SDGs)

群翔工業深刻認同聯合國《2030年永續發展議程》及其17項永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs)，並視其為指引企業實踐永續發展、貢獻全球福祉的重要框架。本公司檢視自身營運活動及重大主題，將企業的永續發展策略與SDGs相結合，致力於透過具體行動，回應全球性的挑戰。

類別	行動與貢獻	呼應SDGs
環境 (E)	為響應全球能源轉型趨勢並提升潔淨能源使用比例，本公司已於廠區屋頂建置第一期太陽能光電系統，採台電回籠的模式，將綠電併入國家電網。第二期太陽能工程已於2025年4月完工，採自發自用的模式，供廠區日常營運使用，降低對傳統電網的依賴。	
	深知氣候變遷對全球環境與企業營運的影響，已將溫室氣體排放管理列為環境永續的重點工作，為確實掌握排放狀況，本公司已於2025年4月通過ISO 14064-1溫室氣體盤查驗證，此為設定未來減碳目標，推動更積極氣候行動基礎。	
	落實資源循環的理念，從客戶淘汰的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。在水資源管理方面，除了推動廠區節約用水，設置雨水回收系統，以減少自來水用量。	
社會 (S)	致力於提供安全、健康的工作環境。已通過ISO 45001職業健康安全管理系統驗證。同時，我們提供穩定且具競爭力的薪酬與完善的福利制度，保障員工經濟生活的安定，促進地方就業與經濟發展。	
	積極參與在地社區發展，透過回饋鄉里，關懷弱勢族群，期能為消弭貧窮，透過贊助地方團體、支持環境教育計畫、參與敦親睦鄰活動，建立良好互動關係，促進社區繁榮，為創造更平等的社會環境而努力。	
	本公司恪守《勞動基準法》及相關法規，堅持公平、公正、公開的招募原則，不因性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況等因素而有任何歧視，致力於打造一個多元、包容且機會均等的工作場所。	
	為促進學術與產業的連結，培育未來專業人才，本公司積極與國內公私大專院校建立並推動產學合作計畫，透過提供學生實習機會、到校授課演講、共同執行研究專案等方式，有助於提升教育品質，強化在地人才的專業技能。	
公司治理 (G)	為進入半導體、IC 先進封裝市場，因應未來產品需求，本公司計畫在楊梅擴建新廠，預計在 2026 年第四季建廠完成。新廠預計規劃Class 100無塵等級設計，封裝技術的升級，也會牽動設備規格變化。因此，公司提前動作、購置適合的場地，亦是對產業升級與創新發展的貢獻。	
	本公司積極參與台灣電路板協會、財團法人電路板環境公益基金會等相關產業公會，所發起或主辦的環境永續相關行動與倡議。透過與產官學界的交流合作、經驗分享及共同推動產業標準，期許能擴大正面影響力，共同為減緩氣候變遷、推動環境保護及促進產業永續發展做出貢獻。	

三、重大性議題分析流程

本公司根據國際標準 AA1000 SES 利害關係人議合標準 (AA1000 Stakeholder Engagement Standard)，並依循其對公司營運決策帶來的直接或間接影響，本公司鑑別出七類主要利害關係人，分別為員工、客戶、供應商、政府/公協會、投資人、媒體、社區 (包含非政府組織、學術單位、其他利害關係人)。透過各個管道了解各利害關係人所關注的議題，並且積極回應其需求。

利害關係人	關注議題	溝通管道/溝通頻率
投資人	公司治理 / 創新研發 / 風險管理 法規遵循/經營績效	<ul style="list-style-type: none"> 公開資訊觀測站 / 不定期 企業網站 / 不定期 法說會 / 每年 董事會 / 每季 股東會 / 每年 年報 / 每年 永續報告書 / 每年
員工	職業安全衛生 / 人才培育與留任員工 權益與多元平等 / 勞資關係及溝通	<ul style="list-style-type: none"> 通過ISO 45001第三方驗證 / 每年 職業安全衛生委員會會議 / 每季 勞資會議 / 每季 教育訓練課程 / 不定期 Email 通知、公文公告、申訴信箱 / 不定期 職福會 / 每季 定期醫護人員駐點諮詢
客戶	產品品質與安全 / 客戶服務與滿意 創新研發 / 永續供應鏈 / 資訊安全與隱私	<ul style="list-style-type: none"> 客訴處理與回應 / 不定期 客戶滿意度調查 / 不定期 客戶會議 / 不定期 電話、郵件 / 不定期 外部展會 / 共12次
供應商	永續供應鏈 / 廢棄物管理 / 法規遵循 氣候變遷因應 / 職業安全衛生	<ul style="list-style-type: none"> 簽署供應商企業社會責任承諾書 / 每年 書面、電話、實際勘查討論 / 不定期
政府 / 公協會	法規遵循 / 職業安全衛生 環境衝擊與生態保育 / 氣候變遷因應 風險管理 / 廢棄物管理 / 水資源管理	<ul style="list-style-type: none"> 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 (說明會、公聽會、座談會、研討會) / 不定期 主管機關訪查 / 不定期
媒體	公司治理/ 法規遵循 / 職業安全衛生 創新研發 / 氣候變遷因應 / 經營績效 風險管理 / 廢棄物管理 / 水資源管理	<ul style="list-style-type: none"> 發佈新聞稿 / 不定期 參與展覽、獲獎曝光 / 不定期 媒體專訪 / 不定期 社群媒體經營 / 不定期
社區 / 非政府組織 學術單位	法規遵循 / 公司治理 環境衝擊與生態保育 / 創新研發 風險管理 / 經營績效 / 社會參與	<ul style="list-style-type: none"> 專案合作與拜訪 / 不定期 教育合作、青年培育 / 不定期 永續報告書 / 每年 ESG對外宣導會議 / 不定期 志工服務 / 每年 公益活動 / 不定期

四、利害關係人關注議題與溝通

群羽工業參考 GRI 通用準則 (2021) (GRI Universal Standards 2021) 的 GRI3：重大主題，並依據重大性鑑別四階段流程，解析利害關係人關注的議題及對永續議題的正、負面衝擊，並依據各議題的關注程度及衝擊程度進行排序，有效地回應利害關係人所關注的議題。

了解組織永續脈絡

以本公司行業別，以及參考國內、外同業相關議題、聯合國永續發展目標(SDGs)、永續會計準則委員會(SASB)主題、國際永續指數或評比指標、綜合永續發展趨勢等資訊，評估公司中、長期與日常營運的情況。同時，透過利害關係人溝通管道所了解的關注議題，歸納成13項高度相關的永續議題。

評估議題辨認實際與潛在衝擊

群羽工業採用AA 1000 SES利害關係人議合標準，進行利害關係人鑑別，並依此進行重大主題鑑別與管理。2024年鑑別出利害關係人共7類，包含「客戶」、「員工」、「投資人」、「供應商」、「政府單位」、「社區」、「媒體」，將13項重要相關的永續議題整合至問卷，交由利害關係人評估永續議題對於群羽工業的關注程度，2024年共回收135份有效問卷。

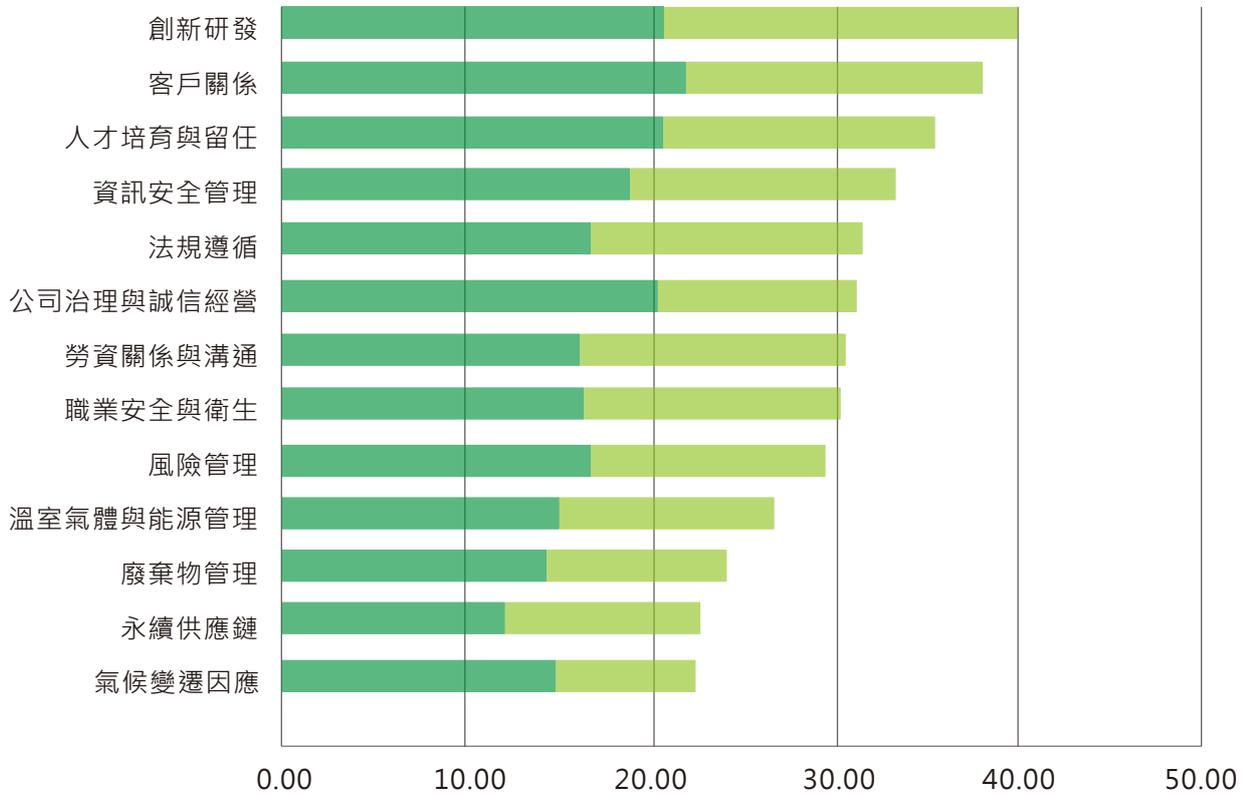
評估衝擊顯著性

針對經濟、環境、治理與人（人權）衝擊，遵循 GRI 3 重大主題的方法，新增「永續發展衝擊」的顯著性評估，在內部發放「永續衝擊性評估問卷」調查，由群羽工業高階管理階層評選各永續主題對經濟、環境和治理與人（人權）的正負面衝擊程度，總計回收12份有效問卷。針對每個永續主題，高階管理階層針對各面向可能產生的「正/負面衝擊程度」與「正/負面發生可能性」進行評分。永續經營推動小組將各主題的「正/負面衝擊程度」與「正/負面發生可能性」分數分別相乘並加總，以此計算出各主題的「衝擊程度總分」。

優先報導顯著程度高議題

本公司主要依據各永續議題的「衝擊程度總分」進行排序，並將總分達到50分中的30分(60%)以上之主題視為本公司之重大性議題，包含：「創新研發」、「客戶關係」、「人才培育與留任」、「資訊安全管理」、「法規遵循」、「公司治理與誠信經營」、「勞資關係與溝通」、「職業安全與衛生」總分排名前八項列為重大性議題。為提升與淨零相關的資訊透明度，本報告將「溫室氣體與能源管理」列入重大議題，揭露其管理方針。為求各項資訊揭露報導內容中的均衡性，群羽工業亦於本報告書中適度揭露其他主題之管理目標與績效，與利害關係人進行溝通與回應。

永續議題衝擊程度排序



註1：正面衝擊評估面向為發生可能性及影響規模與範圍；負面衝擊評估面向為發生機率及衝擊程度。

註2：衝擊程度單位為分數，總分為50分，正負面衝擊程度達分數30分(60%)以上即為重大主題。

■ 正面衝擊得分

■ 負面衝擊得分

五、參與公協會

為了有效結合業產業界的力量，並且拓展本公司業務、關注的領域，群翔工業積極加入國內產業協會，公益性組織協會與地方性交流協會等等，在組織中主要擔任會員，或於部分公協會擔任理監事成員等。與業界密切互動與交流，持續關注產業最新動態、企業永續經營、社區發展的議題。

類型	參與協會名稱	參與活動
產業交流	台灣電路板協會 (TPCA)	<ul style="list-style-type: none"> 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 10月參與TPCA show展覽會
	台灣電子設備協會 (TEEIA)	<ul style="list-style-type: none"> 永續長親自出席理監事會議 4月參與台灣電子設備展覽會
	國際半導體產業協會 (SEMI)	<ul style="list-style-type: none"> 參與實體或線上會議，與最新封裝趨勢接軌 9月參與SEMICON Taiwan，接觸潛在客戶，拓展商業人脈與機會
公益	財團法人電路板環境公益基金會 (TCPF)	<ul style="list-style-type: none"> 擔任企業環境教育志工，深入地方國小協助課程教學與環境知識傳遞
地方性企業交流	桃園企業聯合會	<ul style="list-style-type: none"> 不定期支持音樂藝文、體育在地活動盛事
		<ul style="list-style-type: none"> 楊梅在地供應鏈定期互動 異業合作交流市場訊息
		<ul style="list-style-type: none"> 高階專業經理人意見交流 見習專業進修課程
		<ul style="list-style-type: none"> 與歷屆創業楷模得獎者交流 參訪其他楷模工廠，進行標竿學習

六、榮耀與肯定

道瓊永續評比

- 連續三年參與道瓊永續評比(Dow Jones Sustainability index)
- 全球排名(行業內)：高於平均
- 環境面：得分低於平均
- 社會面：得分高於平均



CDP 碳揭露計畫

- 首次參與CDP碳揭露計畫(Carbon Disclosure Project)
- 獲得中小企業氣候B - Management Level
- 全球中小企業的最高得分層級



TPCA 機械設備安全確效證書

- 2024年度獲台灣電路板協會(TPCA)·主力產品懸吊式自動熱風輸送爐·取得首張機械設備安全確效證書·強化產品公信力。



幸福企業獎 金獎

- 本公司對員工關懷與家庭支持的重視·亦於外部廣獲肯定·群翊工業已連續三年榮獲 1111 人力銀行「幸福企業獎」之殊榮·是對企業內部管理績效與外部雇主品牌的高度肯定。



照片來源:1111人力銀行

第三方認證

- 公司自行研發優化之自動化熱風夾式爐輸送設備·順利通過 intertek 全國公證檢驗公司的第三方稽核·取得ETL美國與加拿大證書·順利擴大北美市場佈局。



- ISO 9000 品質管理系統、ISO 45001 職業安全衛生管理系統、ISO 14064-1 組織溫室氣體盤查系統 (預定2025年4月通過第三方認證)



一、公司概況

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。

成立日期	1990 年 1 月
資本額	新台幣 595,775,650 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 244 人 (2024.12.31 在職人數)
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

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。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、泰國售後服務據點、美國亞利桑那州小型服務據點。



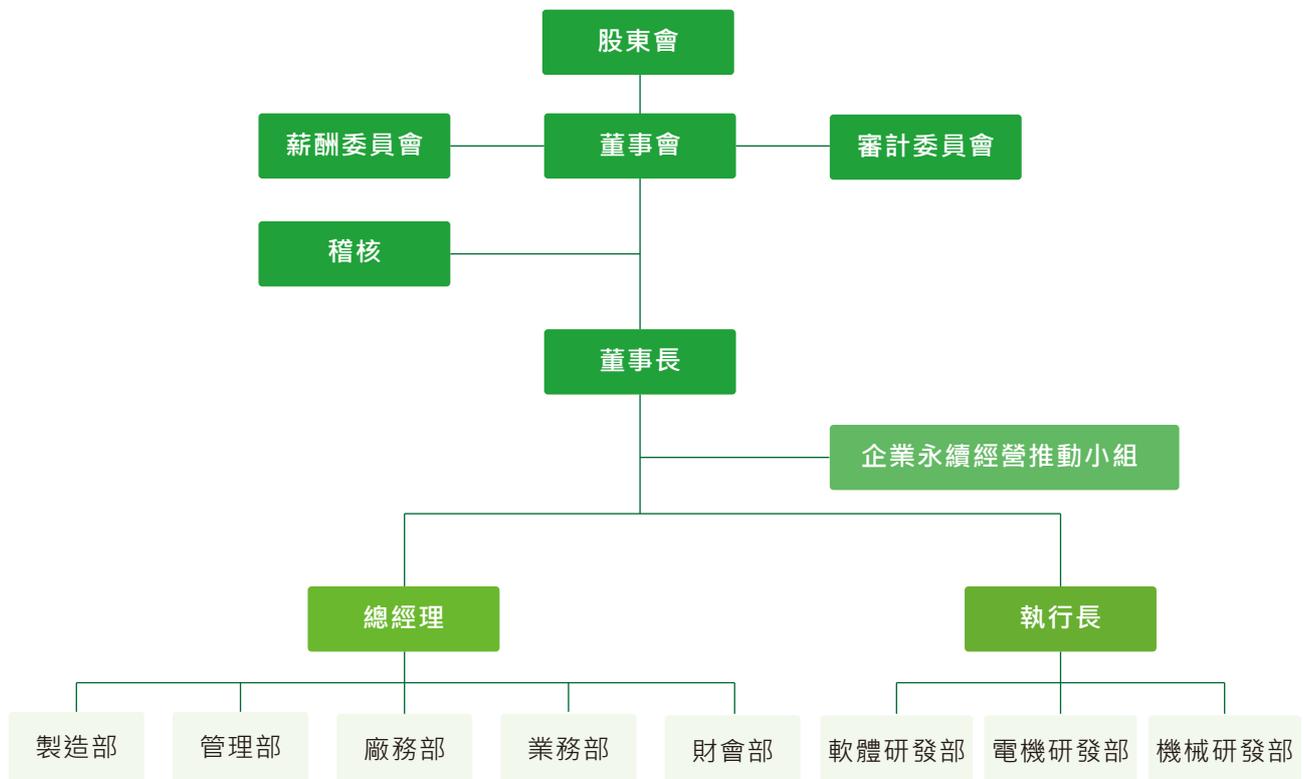
推動永續發展之治理結構

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ISO管理系統及各項稽核事宜。本公司之董事長兼執行長，帶領研發團隊，包括軟體、電機、機械研發等部門。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。由管理部余添和副總暨永續長擔任召集人，與多位不同領域的中高階主管共同檢視公司的核心營運能力，定期召開會議辨識攸關公司營運與利害關係人所關注的永續議題，規劃並執行各項方案，確保永續發展策略充份落實於公司日常營運。並每年至少一次向董事會彙整報告。另外，目前已規劃成立專責「永續發展委員會」，盼提升公司整體永續治理能力，實現企業長期價值。

為提升透明度及利害關係人信賴，公司每年定期檢討永續發展政策與目標，並透過永續發展報告書、公司官網或其他資訊揭露管道，向外部利害關係人報告推動成果。

群翊工業組織架構



財務績效

2024年，群翊工業受益於全球半導體產業的持續發展，特別是在先進封裝技術快速演進的推動下，全球供應鏈分散化的市場需求強勁成長。其中，因應5G通訊、雲端運算、高速運算（HPC）以及人形機器人開發階段、自動駕駛車等新興應用的快速普及，其製程設備需求穩定成長。這波成長浪潮直接帶動群翊相關設備的訂單陸續出貨，產能供不應求。在如此積極的市場需求帶動下，群翊加快產能擴張腳步，順利完成楊梅新廠四樓的建設工程並投入營運，使生產能量再度提升，以因應市場的迫切需求。

群翊工業在此次產業變革中的強勢表現，來自於其長期深耕的技術實力與研發整合能力。公司擁有高度整線整合的技術，不僅可提供單機設備，更能整合成自動化生產系統，滿足客戶一站式的製程需求。這種高效整合能力，使群翊在服務IC載板廠的同時，也能針對多變且複雜的製程要求，提供高度客製化的解決方案。除了產品功能的彈性與穩定度獲得客戶青睞外，其客製化的快速反應能力，更成為業界少數能同時兼顧「量產效率」與「製程彈性」的設備供應商。

目前，群翊的客戶群體遍佈國內外，涵蓋PCB板廠、光電光學元件大廠、以及全球知名的半導體領導企業。這些來自不同產業領域的客戶選擇群翊，不僅是因為其在設備性能上的穩定與創新，更因為群翊能提供貼近市場脈動的製程支援服務與長期技術合作，成為策略性合作夥伴的重要象徵。隨著客戶需求日益多元，群翊也逐步拓展產品線與應用領域，積極布局多角化發展策略。

除了高階載板設備外，群翊已導入半導體封裝、IC測試與車用電子等領域的相關設備開發，藉由橫向擴展產品組合，切入更多利基型市場。這些市場雖規模相對小眾，但技術門檻高、客製化程度高，非常契合群翊的技術優勢與彈性製造特性。透過差異化產品策略與高附加價值的設備開發，群翊得以在競爭激烈的電子設備產業中，建立明確的市場定位，穩健拓展營收動能。

身為天下雜誌評比國內製造業2000大企業之一，群翊將持續投資於研發與製程創新，強化智慧製造、機電整合與數位轉型的能力，朝向工業4.0的目標邁進。並持續與國內外產業夥伴深化合作，共同開發更具市場前瞻性的設備與製程方案，以掌握未來高階製造的核心需求。面對全球產業鏈持續轉型與升級的趨勢，群翊將秉持「創新、品質、客戶導向」的經營理念，持續朝向國際化與永續發展的方向穩健成長。

在財務表現方面，群翊工業2024年度合併營業額達新台幣 2,497,759 千元，相較於2023年度營業額達新台幣2,432,621千元，增加了 65,138 千元，成長率約為 2.68%，稅後淨利為999,614千元，每股純益 (EPS)為16.97元。

本公司恪守誠信經營原則，確實遵循營運所在地之稅法規定。依據群翊工業個體綜合損益表，2024年度所得稅費用為新台幣234,796千元，均依法如實繳納。公司之財務報表，委由KPMG安侯建業聯合會計師事務所指派團隊，定期來廠進行專業查核審計，以確保財務資訊之透明。

本公司將持續深耕核心技術，積極擴展市場，並透過穩健的財務績效與透明的管理制度，盡可能為所有利害關係人創造價值。

營業近4年收入之業種占比

(單位：新台幣千元 / %)

產品名稱	2024 年度		2023 年度		2022 年度		2021 年度	
	金額	比例	金額	比例	金額	比例	金額	比例
中高階印刷電路板製程設備	1,852,739	74.18	1,964,011	80.74	1,893,454	80.33	1,341,332	70.17
顯示器製程設備	67,899	2.72	7,105	0.29	37,829	1.60	68,937	3.61
其他 (包含半導體設備)	577,121	23.11	461,505	18.97	425,770	18.07	501,274	26.22
合計	2,497,759	100.00	2,432,621	100.00	2,357,053	100.00	1,911,543	100.00

資料來源：群翔年報

近4年財務資訊與獲利能力

(單位：新台幣 / %)

項目	2024 年度	2023 年度	2022 年度	2021 年度
營業收入	24.97億元	24.32億元	23.57億元	19.11億元
毛利率	52.00%	46.83%	42.25%	39.88%
資產報酬率	12.75%	10.83%	12.44%	8.57%
權益報酬率	29.12%	26.50%	28.54%	17.21%
稅前純益占實收資本比率	206.18%	154.06%	141.57%	78.24%
純益率	40.02%	29.33%	26.69%	17.60%
配息	10元	8元	7元	4.9元
每股盈餘	16.97元	12.65元	11.44元	6.12元

資料來源：群翔年報

近4年投入之研發費用單位

(單位：新台幣千元 / %)

項目	2024 年度	2023 年度	2022 年度	2021 年度
研發費用	134,370	183,402	164,598	85,951
營業收入淨額	2,497,759	2,432,621	2,357,053	1,911,543
研發費用佔營業收入淨額之比率	5.38%	7.54%	7.00%	4.50%

資料來源：群翔年報

公司經營團隊

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。

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
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
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
業務部 副總經理	中華民國	陳禹水(註)	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 副總經理	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

註: 業務部副總經理陳禹水於2024/2/7退休

資料來源: 群翔年報

另外，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。

二、董事會職能

群翊工業的最高治理單位為董事會，群翊工業現行董事會由九席董事組成，成員均為在產業界學有專精、富有實務經驗及宏觀視野之專業人士。其專業背景廣泛，涵蓋經營管理、產業技術、財務會計、法律及市場行銷等多重領域，使董事會整體具備充足的營運判斷、策略決策、財務分析、危機處理能力，並能敏銳掌握產業脈動與技術發展趨勢，為公司永續發展方向提供關鍵指導。

為持續強化董事會職能，群翊工業積極遵循《公司法》及主管機關如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」等相關規範，將公司治理與永續發展事項融入董事會的議事與決策流程。董事會成員均以誠信及永續經營為念，嚴以律己，對於涉及自身利益迴避之議案，均主動於討論及表決時迴避，且不代理其他董事行使其表決權，確保議事公正。

群翊工業亦高度重視董事的持續學習與專業發展，定期安排董事參與涵蓋最新法規、ESG趨勢、產業經濟及政策解析等多元主題之進修課程，並鼓勵董事及高階主管參與外部公司治理相關研討會與培訓，以不斷精進其專業知能。

本公司首次參與英國倫敦CDP碳揭露計畫，並持續參與DJSI道瓊永續指數等國際評比，持續精進企業永續指標作為，與接軌國際永續標準的具體展現。

董事會獨立性

本公司董事會九席董事中，其中四席為獨立董事，佔全體董事席次比重4/9，有助於強化董事會的監督功能與決策的客觀性。本公司已成立審計委員會取代監察人職務，且全體董事會成員彼此間均未具有配偶或二親等以內之親屬關係，符合《證券交易法》第26條之3第3項及第4項對於董事會獨立性之要求。

董事會及功能性委員會之績效自評

本公司董事會通過訂定「董事會自我評鑑或同儕評鑑管理辦法」，每年依據「董事會績效評估辦法」進行內部評估，評估範圍涵蓋董事會整體運作、個別董事績效及功能性委員會運作情形。評估方式包括董事自我評估、董事互評及功能性委員會評估，並納入專業機構建議的評分標準，以確保評估的客觀性及有效性。

董事會組成

職稱	姓名	性別	初次就任日期	主要學(經)歷	兼任本公司及其他公司之職務
董事長	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	群翔工業(股)公司董事長 展鋹投資(股)公司監察人 GROUP UP (SAMOA) LTD 代表人 亞泰金屬工業(股)公司 獨立董事
董事	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	群翔工業(股)公司總經理 毓豐投資(股)公司監察人
董事	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	群翔工業(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 群翔貿易(深圳)有限公司代表人
董事	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	群翔工業(股)公司副總經理 紘翊投資(股)公司監察人
董事	王作京	男	2024/05/30	錫新科技股份有限公司 總經理 台灣電子設備協會 第六、七屆理事長 台灣電路板協會 第六、七屆理事 台灣顯示器產業聯合總會 理事 台灣工研新創協會 理事 海洋大學校友總會理事第三屆理事	大量科技股份有限公司 董事長 Taliang Technology Co.,Ltd.(BVI) 董事 南京大量數控科技有限公司 董事
獨立董事	李金德	男	2018/02/22	成功大學-工業管理研究所碩士 百聿數碼創意(股)公司財務長 麒峰塑膠股份有限公司 SBIR專案 副總經理	精英電腦股份有限公司 獨立董事 廣化科技股份有限公司 獨立董事
獨立董事	洪慶昌	男	2018/02/22	英國克蘭菲爾德大學 工業科學研究所碩士 Cranfield University 焊接科技研究所博士 合正科技(股)公司總經理 台光電子材料(股)公司 資深副總經理	得萬利科技(股)公司 執行顧問
獨立董事	陳明星	男	2018/02/22	新加坡國立大學-MBA 全創科技有限公司董事長	精英電腦股份有限公司 獨立董事
獨立董事	林淑玲	女	2009/06/19	瀚荃股份有限公司 獨立董事 誠正聯合會計師事務所 會計師	瀚荃股份有限公司 獨立董事 誠正聯合會計師事務所 會計師

註: 戴水泉董事- 2024/5/30 連任、2024/6/30 卸任; 王作京董事- 2024/5/30 新任
高全智董事- 2024/5/30 卸任; 林淑玲董事-2024/5/30 新任; 其餘董事 2024/5/30 連任

資料來源: 群翔年報

董事會運作情形

2024年度及截至年報刊印日(2025/4/14)止，本公司董事會共召開10次(A)，董事出(列)席情形如下：

職稱	姓名	實際出(列)席次數	委託出席次數	實際出(列)席率	備註
董事長	陳安順 所代表法人：展銳 投資(股)公司	10	-	100%	連任第十三屆董事
董事	李榮坤 所代表法人：毓豐 投資(股)公司	10	1	90%	連任第十三屆董事
董事	賴文章 所代表法人：紘翊 投資(股)公司	10	-	100%	連任第十三屆董事
董事	余添和 所代表法人：活水 投資(股)公司	10	-	100%	連任第十三屆董事
董事	戴水泉	0	5	0%	連任第十三屆董事 並於2024/6/26辭任
董事	高全智	4	-	100%	2024/5/30改選卸任
董事	王作京	6	1	83.33%	2024/5/30改選新任
獨立董事	李金德	10	-	100%	連任第十三屆董事
獨立董事	洪慶昌	10	-	100%	連任第十三屆董事
獨立董事	陳明星	10	-	100%	連任第十三屆董事
獨立董事	林淑玲	6	-	100%	2024/5/30改選新任

資料來源：群翔年報

董事會多元化

本公司董事會成員組成依據「公司治理守則」與「董事選舉辦法」從多個方面考慮董事會成員多元化。本公司共有九席董事，包含四席獨立董事；提倡、尊重董事多元化政策，為強化公司治理並促進董事會組成與結構之健全發展，相信多元化方針有助提升公司整體表現。董事會成員之選任均以用人唯才為原則，具備跨產業領域之多元互補能力，也各自具有專業知識與技能：專業背景（如法律、會計、產業、財務、行銷或科技）、專業技能及產業經歷等。

公司目前女性董事席次未達三分之一，主要係因公司董事會成員的組成通常受到過往發展歷程影響，現有董事多為長期經營決策團隊成員，且部分董事連任多屆，影響董事會性別變動的速度。未來在董事提名過程中，在獨立董事或外部董事選任時，優先考慮具備專業能力且符合公司需求的女性候選人，以提升董事會性別多元化。

本公司現任董事會成員多元化政策及落實情形如下：

姓名	性別	年齡	多元化核心項目							
			營運 判斷能力	會計及財務 分析能力	經營 管理能力	危機 處理能力	產業 知識	國際 市場觀	領導 能力	決策 能力
陳安順 所代表法人：展鋹 投資(股)公司	男	61~70歲	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
李榮坤 所代表法人：毓豐 投資(股)公司	男	61~70歲	✓		✓	✓	✓		✓	✓
賴文章 所代表法人：紘翊 投資(股)公司	男	61~70歲	✓		✓	✓	✓		✓	✓
余添和 所代表法人：活水 投資(股)公司	男	61~70歲	✓		✓	✓	✓		✓	✓
王作京	男	71~80歲	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓
李金德	男	61~70歲	✓	✓	✓	✓			✓	✓
洪慶昌	男	61~70歲	✓		✓	✓	✓		✓	✓
陳明星	男	61~70歲	✓		✓	✓		✓	✓	✓
林淑玲	女	51~60歲		✓	✓	✓		✓		✓

資料來源：群翔年報

董事會進修情形

董事會成員除了具有相關產業背景及經營管理經驗外，每年依照「上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點」之規定進修並定期揭露，課程內容包含公司治理、財務會計、金融法規、ESG等相關教育訓練課程，董事進修時數如下：

職稱	姓名	進修課程名稱	總時數
董事長	陳安順	公司經營權之爭與商業事件審理法之介紹 AI策略與治理	6
董事	李榮坤	公司經營權之爭與商業事件審理法之介紹 AI策略與治理	6
董事	余添和	公司經營權之爭與商業事件審理法之介紹 公司治理論壇	6
董事	賴文章	公司經營權之爭與商業事件審理法之介紹 公司治理論壇	6
董事	王作京	113年度防範內線交易宣導會 公司治理論壇 機構投資人觀點論壇	6
獨立董事	李金德	董監事高階主管「關係人交易」之規範及公司治理實務 最新證券金融租稅法令與專業準則議題解析 企業常見稅務缺失與裁罰案例解析 境外控股與跨國投資之稅務策略與實務 最新年度營利事業所得稅申報實務研討 在ESG浪潮下之企業稅務治理實務 企業內部人違法「內線交易」之法律責任與實務案例分析 邁向「淨零碳排」時代財務報表的影響 家族企業傳承及稅務實務 金融科技與最新洗錢手法-法律責任案例分析 企業「財報不實」犯罪之法律責任與司法單位偵查蒐證訴訟案案例實況	39
獨立董事	洪慶昌	資本市場的 ESG 評等分析及永續性評價的商業意涵 2024台新淨零高峰論壇	6
獨立董事	陳明星	上櫃興櫃公司內部人股權宣導說明會 家族企業傳承及稅務實務	6
獨立董事	林淑玲	邁向淨零排放(Net-Zero)的碳管理趨勢與因應之道 國內外併購實務大解析	6
公司治理主管	沈錦味	公司經營權之爭與商業事件審理法之介紹 公司治理論壇 上櫃興櫃公司內部人股權宣導說明會 台灣在AI時代的獨特地位與戰略	12

資料來源：群翔年報

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：

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率	備註
獨立董事	李金德	7	-	100%	連任第三屆審計委員
獨立董事	洪慶昌	7	-	100%	連任第三屆審計委員
獨立董事	陳明星	7	-	100%	連任第三屆審計委員
獨立董事	林淑玲	5	-	100%	2024/5/30改選新任

註1: 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

資料來源：群翊年報

註2: 統計2024年度截至年報刊印日2025/4/14止。

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：

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率	備註
召集人	李金德	8	-	100%	連任第三屆薪酬委員
委員	洪慶昌	8	-	100%	連任第三屆薪酬委員
委員	陳明星	8	-	100%	連任第三屆薪酬委員
委員	林淑玲	5	-	100%	2024/5/30改選新任

註1: 統計2024年度截至年報刊印日2025/4/14止。

資料來源：群翊年報

非擔任主管職務之全時員工薪資

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，非主管職務之全時員工薪資總額新台幣228,956仟元，年薪平均數970仟元，中位數909仟元，優於上櫃同業公司平均數747仟元，並持續在人力銀行招募新進以提升就業薪資待遇。

(單位：新台幣 仟元)

項目	2024 年度	2023 年度	2022 年度	2021 年度
平均數	970	946	942	923
中位數	909	900	883	892

三、公司治理與誠信經營 (重大主題)

為確保群翔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，本公司制定「道德行為準則」及「誠信經營守則」作為公司治理的上位政策與指導原則。明確要求公司董事、經理人及全體同仁，在執行業務時，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何形式的不正當利益，或從事其他可能違反誠信、法律或公司規定的行為。同時，所有成員均有義務保護公司營業秘密與資產安全，並應遵循公平交易原則及其他相關法令規章。

重大主題管理方針

- 目標與標的：

堅決抵制各種形式的貪腐行為，包含勒索和行賄，並恪守營運所在地國家與地區的法律及政策環境。我們期望透過這些政策的落實，符合各界利害關係人對公司經營在道德與合法性上的高度期待，進而提升公司整體價值。

- 正負向衝擊：

正向：提升公司聲譽與市場地位、降低違規風險

負向：導致投資者、客戶及利害關係人信任下降，影響資金與市場支持

- 治理組織：稽核室、企業永續經營推動小組

- 與利害關係人溝通：

年報、公司治理評鑑、不定期以各種形式與利害關係人進行溝通

於2024年度，本公司並未發生任何經查證屬實之貪腐事件、侵害客戶隱私案件、違反公平競爭原則之情事，亦無違反公司行為準則或其它重大違反社會經濟相關法規之狀況。本公司透過以下方針，確保誠信經營之有效：

項目	管理措施
<p>教育訓練與宣導</p>	<p>為將誠信經營理念深植於企業文化之中，本公司定期向全體同仁宣導「誠信經營守則」之內容，使其充分理解並遵循。於2024年度，針對新進員工的入職訓練以及在日常的早會等場合中，均由法務主管親自進行誠信經營、道德行為準則、內部資訊保密，以及禁止內線交易與短線交易等相關法規與公司政策的教育訓練及宣達，強化同仁的法治觀念與道德意識。</p>
<p>風險評估與防範措施</p>	<p>本公司已成立「企業永續經營推動小組」，由來自各部門的專業人員組成，該小組的職責之一即為定期檢視各業務環節中可能出現的不誠信行為風險。透過市場動態分析、過往案例研究及內部稽核單位提供的回饋意見等多重管道，辨識潛在的高風險流程與環節。</p> <p>根據風險評估的結果，本公司已制定並執行以下具體的防範措施</p> <ul style="list-style-type: none"> • 嚴格禁止提供或收受任何形式的不正當利益。 • 明令禁止行賄、收賄以及其他相關的利益輸送行為。 • 建立並落實利益衝突迴避制度，要求相關人員在決策過程中主動申報並迴避潛在利益衝突，確保決策的公正性與客觀性。 • 持續強化內部資訊保密機制，保障公司營業秘密、客戶資料及其他敏感資訊的安全。
<p>檢舉制度與處理程序</p>	<p>本公司已於官方網站建立並公告透明、便捷的檢舉管道，包括專用檢舉信箱與檢舉專線，供公司內部及外部人員使用。我們鼓勵檢舉任何不誠信或不當之行為，並已訂定相關獎勵辦法，將依檢舉情事之情節輕重，酌予發給獎金。</p> <p>所有檢舉案件均由隸屬於董事會之稽核室作為專責受理單位，並指派專責人員依循既定程序進行處理。在調查過程中，若有需要，公司相關各部門應予配合提供必要之協助。本公司已明文規定，對於檢舉人之身分及所提供之檢舉內容，予以嚴格保密，以保護檢舉人不因檢舉而遭受不當對待。若經查證檢舉事項屬實，公司將立即要求被檢舉人停止相關行為，並採取適當之處置措施；必要時，將透過法律程序請求損害賠償，並依公司內部相關規定辦理懲戒。2024年度並未接獲任何經查證屬實之不誠信行為檢舉案件。</p>
<p>內部稽核與監督</p>	<p>本公司已建立專業且獨立運作之內部稽核架構，稽核室直接隸屬於董事會，獨立行使其職權。稽核室每年依據風險評估結果訂定年度稽核計畫，並據以執行查核作業，檢視公司各項規章制度之遵循情形及內部控制之有效性，以期降低不誠信行為之風險。此外，各部門每年亦需定期執行內部控制制度自行評估作業，以確保制度之設計及執行持續有效。本公司之財務報表亦由外部獨立會計師事務所進行專業查核簽證，其所屬人員亦會於查核過程中執行例行性的抽查與勾稽。</p>

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，對於外國投資法人更加友善。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。

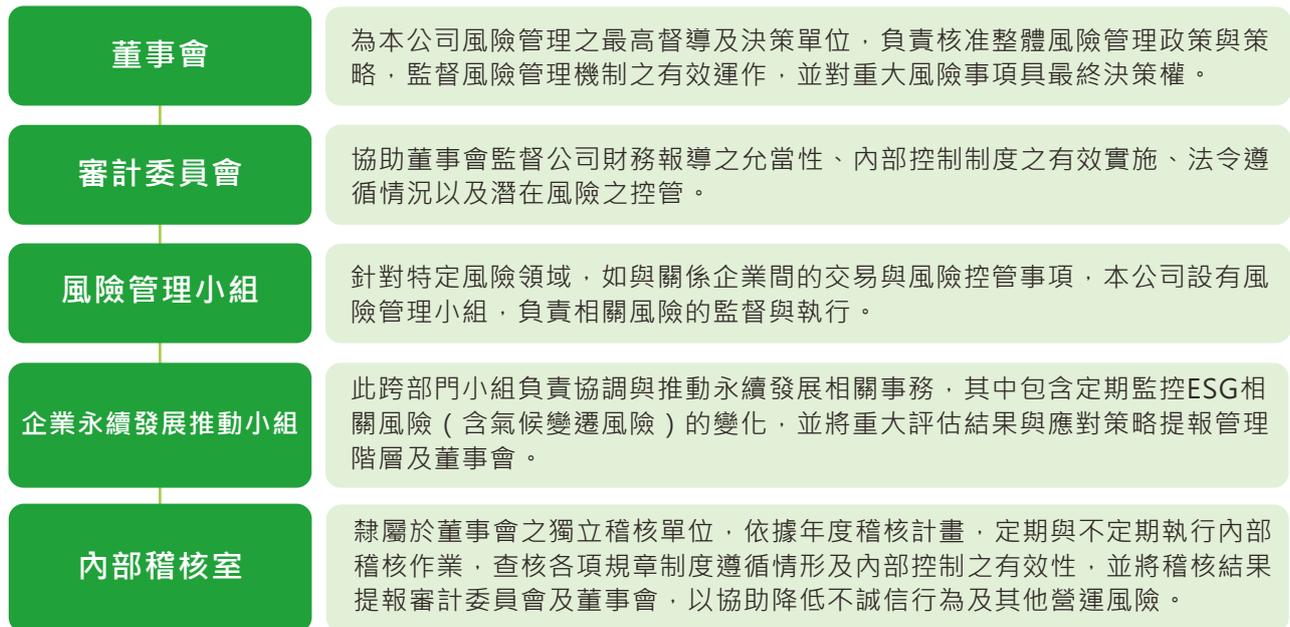
照法規要求，定期舉辦股東會，向投資人說明公司營運管理狀況。並且不定期召開法人說明會，由高階主管發表公司營運成果檢討，說明每季之合併財務數字、營運狀況及決議重大事項等，與利害關係人面對面溝通。

風險管理

本公司之風險管理政策以「保守穩健」為核心原則，並明訂於經董事會核准之「風險管理政策與程序」中，作為公司執行各項風險管理作業之最高指導原則。關於本公司所面臨之主要風險事項及其分析與評估，亦詳細揭露於本公司年報之「風險事項分析評估」專章

風險管理組織

本公司已建立由上而下、權責分明之風險管理治理架構：



風險管理流程

本公司風險管理流程涵蓋風險辨識、風險分析、風險評估、風險應對、風險監控及定期審查等主要環節。我們考量公司營運特性、外部環境趨勢及利害關係人關注議題，辨識可能影響營運的各類風險因子。

制度規範

為有效控管與關係企業間之潛在風險，已制定「子公司監理作業」、「關係人及關係企業間財務業務作業準則」、「取得或處分資產處理程序」及「背書保證作業程序」等內部規範，確保財務及業務往來的獨立性與合規性。

持續學習與整合

本公司積極向企業客戶標竿學習，參與供應鏈大會，並不定期參加永續發展相關研習會，以掌握最新產業趨勢與風險管理實務，並將所學整合至公司整體風險管控制度之中。

風險類別與管理方針

本公司將風險管理融入日常營運及各重大永續主題之管理中，針對環境、社會及治理（ESG）三大面向的潛在風險，採取相應的管理措施：

面向	評估項目	風險管理策略
環境	氣候變遷	進行氣候變遷、能源風險等資訊收集與分析，參考ISO 14001風險鑑別程序，鑑別並評估氣候變遷相關風險，降低氣候變遷可能帶來的衝擊。
	水資源管理	<ol style="list-style-type: none"> 1. 推動節能節水改善，增加省水龍頭以降低能耗及用水成本。 2. 進行廢水與雨水回收推動與技術研發，降低廠區水資源用量。
	溫室氣體排放管理	<ol style="list-style-type: none"> 1. 積極規格定期檢討節能減碳，參加並觀摩研討會，提高各項節能減碳改善技術。 2. 進行廢水與雨水回收推動與技術研發，降低廠區水資源用量。
	能源管理	<ol style="list-style-type: none"> 1. 推動節能與高效率設備，並建置太陽能發電，持續降低整體用電。 2. 技術、設備效率提升及能源管理等節能改善措施。
	空氣汙染管理	<ol style="list-style-type: none"> 1. 強化工廠設備元件洩漏管控與改善。 2. 訂定監測標準會管理廠區環境，並增設空氣汙染防制設備，降低汙染物排放。
	廢棄物管理	<ol style="list-style-type: none"> 1. 致力於廢棄物源頭減量、製程減廢及回收再利用，以達到廢棄物產出量最小化與資源再利用最大化。 2. 依法落實執行廢棄物清運及處理廠商之資格審查與管理，確保均妥善處理，以減緩環境之衝擊。

面向	評估項目	風險管理策略
社會	人權	遵循國際人權規範及全球營運據點所在地勞動法規，致力於平等任用、免於歧視與騷擾之工作環境，同時尊重個人隱私權，建立多元勞資溝通管道及申訴機制，以確保勞工權益。
	人才培育及發展	<ol style="list-style-type: none"> 1. 透過多元及公開的招募管道，積極參與校園活動、提供暑期工讀機會，以提高招募效率及廣納人才。 2. 提供良好的待遇與福利，並規畫完善的教育訓練，鼓勵員工取得證照或專業認證，對於表現優秀者，提供合理、暢通之晉升管道。
	職場安全與健康	<ol style="list-style-type: none"> 1. 為了建置安全、衛生之工作環境，適時辦理危害辨識與風險評估，並進行風險降低措施與緊急應變演練，降低員工職災風險。持續針對高風險作業員工進行特殊健康檢查，並依結果進行健康分級管理與追蹤。於2024年12月通過ISO45001認證。 2. 每個月不定期辦理職護或廠內醫師健康諮詢，提供工作者身心健康諮詢及協助方案。 3. 每季召開職工福利委員會、勞資議及安等會議與員工進行溝通，並適時提供法令之宣導，避免發生勞資糾紛。員工可透過會議或意見箱提出建議，公司與員工共同創造和諧良好的勞資關係。
治理	強化董事會職能	<ol style="list-style-type: none"> 1. 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。 2. 公司主管及董事至外部參加公司治理相關課程，以提升公司治理相關知識。 3. 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。
	策略營運	以公司永續經營為目標，持續開發高值化及差別化產品，與客戶及供應商簽訂長期合約，維持良好供需關係，並持續進行製程改善及提升競爭力，以降低營運風險。
	誠信經營	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。
	法律遵循	<ol style="list-style-type: none"> 1. 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。 2. 每年定期由各部門作內控自我評估，檢視前一年度內部控制及法令遵循之落實情形。

稅務政策

由群翔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會部管理，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，本公司2024年遵守稅務政策與法規，並無遭主管機關裁罰事件。

四、資訊安全管理 (重大主題)

本公司之資通安全由管理部資訊室負責統籌規劃、建置與持續優化，確保資訊安全機制的有效運作。針對系統伺服器、作業系統及網路系統，建立完善的管制與防護措施，並制定異常事件應變計畫，以防範資料損毀與機敏資訊外洩，確保公司、客戶及投資人之權益。

重大主題管理方針

- 目標與標的：

本公司制定各項資通安全政策，致力於建立安全、穩定且可信賴的資訊作業環境，確保業務營運持續穩定，並有效防範各類資訊安全風險。

- 正負向衝擊：

正向：有效的資訊安全措施可保護客戶數據，避免公司敏感資料外洩。

負向：未實施資安措施，可能導致敏感數據洩漏，引發法律責任與信任危機。

- 治理組織：資訊室

- 管理措施：

1. 網路防護與使用權控管機制
2. 郵件安全管控
3. 資料備份機制
4. 終端防護機制
5. 員工資安教育訓練
6. 風險評估與弱點偵測

本公司持續投入必要資源以強化資訊安全防護，本公司已投入約新台幣300萬元進行資訊安全相關軟硬體之強化與維護；並已於2025年度編列約新台幣400萬元預算，規劃持續改善整體資訊安全環境，並引進更先進的防護技術與機制。

過去兩年度及截至本報告書刊印日止，本公司並未發生任何對營運造成重大影響之資通安全事件，亦無因資訊安全問題而導致客戶或公司重大財務損失之情形與相關法律訴訟案件或監管調查。本公司將持續落實資通安全管理政策及各項具體管理方案，以確保公司核心系統的穩定運作與數據資訊的安全。為落實資通安全政策，本公司已部署多層次的防護措施，並持續精進管理方案：

項目	管理措施
網路防護及使用者上網控管機制	<ul style="list-style-type: none"> •透過閘道控制器嚴格管理網路存取權限，確保僅授權人員可存取內部系統。 •部署入侵偵測與防護系統，實時監控異常流量，並即時阻擋惡意攻擊行為。 •定期審查網路存取紀錄，分析使用者行為模式，確保符合資安政策。
郵件安全管控	<ul style="list-style-type: none"> •部署郵件閘道器，對所有進入郵件進行自動過濾，以識別惡意附件、釣魚郵件與垃圾郵件。 •透過AI技術辨識潛在的社交工程攻擊，降低員工遭釣魚攻擊的風險。 •設定郵件加密機制，確保機敏資訊在傳輸過程中的安全性。
資料備份機制	<ul style="list-style-type: none"> •設定系統與資料庫每日自動備份，並定期執行完整備份，以確保數據完整性。 •建立離線備份與異地備援機制，確保即使發生設備故障或災害，資料仍可快速恢復。 •定期進行備份資料復原測試，確保備份機制的有效性與可行性。
終端防護機制	<ul style="list-style-type: none"> •定期更新作業系統與應用程式，確保所有設備皆為最新安全版本。 •安裝EDR（端點偵測與回應）及MDR（託管式偵測與回應）防護工具，提升終端安全性。 •導入MFA多因子驗證，針對重要主機及使用者的身分驗證皆須使用雙因子驗證，確保帳號登入安全。
員工資安教育	<ul style="list-style-type: none"> •每季舉辦資訊安全訓練與測驗，強化員工資安意識與應變能力。 •每年執行社交工程攻擊演練，提高員工對釣魚郵件與詐騙手法的辨識能力。
風險評估及弱點偵測	<ul style="list-style-type: none"> •結合外部資安廠商，針對現有重要主機及網路設備進行下列資安檢測，協助本公司能夠掌握自身資安管理與防護現況，並了解如何強化、改善缺失及進一步建立預防措施。 <ol style="list-style-type: none"> 1.伺服器弱點掃描檢測 2.資訊設備組態基準檢測 3.網路封包側錄分析 4.惡意程式檢視檢測 5.防火牆檢測

五、法規遵循 (重大主題)

重大主題管理方針

- **目標與標的：**

本公司之建立完善的治理組織及內部控制系統，嚴格要求所有營運活動及員工執行業務均應遵守相關法令規定，並建立機制以即時掌握政策法規的變動，確保公司營運的合法性與正當性。

- **正負向衝擊：**

正向：符合法規要求，避免罰款或法律訴訟，提升企業穩定性。

負向：未遵守法規可能導致高額罰款、法律訴訟或停業整頓。

- **治理組織：**法務單位

- **與利害關係人溝通：**

對內建置法務單位、訂定契約制式範本、進行法遵教育訓練等，對外不定期以各種形式進行溝通。

2024年之裁罰案件，皆以配合政府要求限期改善已完成並結案，詳細違規事由、裁處事項及改善措施說明如下：

2024年違法法規說明	罰款金額	矯正措施
2024年12月4日勞動檢查處至工作場所實施勞動檢查發現，廠內使用及貯存甲醇為勞動部指定優先管理化學品，其年運作量超過1公噸以上，須將基本資料、優先管理化學品運作資料等，報請中央主管指定資訊網站都錄備查，違反優先管理化學品之指定及運作管理辦法。	6萬	立即將優先管理化學品依先管理化學品之指定及運作管理辦法進行申報與備查。
2024年12月6日勞動檢查處至工作場所實施勞動檢查發現： 1.於廠區1F工具室所設裁切機之無熔絲開關帶電部位裸露，有感電之虞，違反職業安全衛生設施規則。 2.於廠區1F工具室所設裁切機未具有安全護欄等防護設施，違反機械設備器具安全標準。 3.現場作業使用甲醇擦拭工作，未指定有機溶劑作業主管擔任監督作業，違反有機溶劑中毒預防規則。	10萬	1.因廠區1F工具室所設裁切機年份以高，故立即淘汰該機台，避免職災發生。 2.立即指派人員參加有機溶劑作業主管訓練，並取得證照後，該人員擔任監督作業。

本公司對公司勞動人權、環境、經濟、公司治理等法規遵循的相關重要法源、內部對應辦法如下表：

類別	台灣相關法規	本公司對應辦法	2024年違法事件
勞動人權 健康安全	勞動基準法 性別工作平等法 就業服務法	勞工健康保護計畫 ISO 45001 職業健康 管理系統與 相關程序書	<ul style="list-style-type: none"> • 本公司四項需改善事件。 • 發生二項政府裁罰事件。 • 無重大勞資糾紛事件。
公司治理	公司法 上市上櫃公司 誠信經營守則 證券交易法	誠信經營守則 道德行為準則 獨立董事之職責範疇規則 公司治理實務守則 永續發展實務守則 股東會議事規則 董事會議事規則	本公司無重大不誠信行為 之情事，無相關重大違法 情節。
環境	環境基本法 氣候變遷因應法 廢棄物清理法 空氣污染防治法	參考ISO 14001風險鑑 別程序，建立環境管理 政策 (註:參考本公司年 報P.33)	本公司無違反環保法規事項
經濟	公平交易法 專利法、著作權法 智慧財產權法 營業秘密保護法 電腦處理個人資料 保護法等	資通安全管理政策 勞動契約及人事相關 管理制度	本公司並未發生重大資通 安全事件，亦無因違反相 關法規導致業務損失之情 形。
產品	公平交易法 專利法、著作權法 智慧財產權法 營業秘密保護法 電腦處理個人資料 保護法等	ISO 9001 品質管理 系統與相關程序書	本公司對產品與服務之行 銷及標示，係遵循相關法 規及ISO9001:2015年國 際準則。對客戶之隱私均 遵守保密協定及個人資料 保護法，並設有利害關係 人申訴管道。

六、永續供應鏈管理

群翊工業身為專業的自動化設備與製程開發、系統整合服務廠商，深知全球供應鏈管理(Supply Chain Management, SCM) 對於產品交付期程、品質穩定性具有直接且重大的影響。公司致力於與供應商建立長期、互信且穩定的夥伴關係，期許在互信互利的基礎上，共同追求永續成長。我們不僅將在地供應商視為重要的生產夥伴，更視其為實踐企業永續價值鏈中不可或缺的一環，期望透過積極的合作與引導，帶動供應商及外包商共同發揮社會影響力。

供應商管理方針與實務

本公司依循內部制定之「誠信經營守則」及「採購管理辦法」辦理所有原物料、零配件及服務之採購作業，以全面落實公平、公正、公開之透明原則，並嚴格防範任何形式之不誠信行為，並且要求所有供應商必須符合本公司在環境保護、社會責任及公司治理 (ESG) 方面的相關要求，方能被納入合格供應商名單並持續合作。為確保供應商能有效落實上述永續發展要求，本公司已建立系統性的供應商稽核與溝通機制：

- 配合ISO 9000:2015品質管理系統之要求，並結合ERP企業資源規劃系統的運用，本公司逐步加強供應商管理機制。依據內部「供應商管理作業」及「供應商管理程序」擬定年度供應商稽核計畫。稽核對象主要包括：首次登錄本公司之供應商、上一年度與本公司交易金額排名前20名之主要供應商、經內部供應商評鑑連續三年表現未達標者，以及其他經評估認為有實施稽核必要之供應商。
- 積極向供應商說明「供應商企業社會責任承諾書」的內容與重要性，並對外宣導成為本公司合格供應鏈夥伴所需具備的永續承諾。群翊將重要零組件廠商以及交易金額較大之供應商，要求每年重新簽署承諾書。
- 與主要供應商簽訂之契約中，均包含遵守雙方企業社會責任政策之條款。若供應商被查證有嚴重違反相關政策，且對供應來源社區之環境與社會造成顯著負面影響時，本公司保留隨時終止或解除採購契約之權利。

供應商評選機制

由採購單位依據公司實際需求，以品質、價格、交期、作為供應商尋找及初步審核的基本依據，並且必須符合通過ISO 9000系列或國際通用之品質管理系統或產品認證者，或是經本公司依內部「供應商評鑑表」進行評核，得分60分(含)以上者方為合格。

採購部門同仁依循ESG三大面向(環境、社會、治理)對潛在新供應商進行篩選與資格評估，並於與新供應商初次進行採購交易時，即要求其簽署「供應商企業社會責任承諾書」，以確立雙方在永續發展上的共識與承諾。

要求供應商須符合國家規定相關廠商工安資格、ISO合格、隨貨標示危害物公告及圖示等標準條件，且廠商需妥善回收使用容器或裝載輔具，於「採購單」中要求供應商確實遵守規定，並於上述表單說明本公司秉持永續經營精神之立場，以及遵守公平交易原則，廠商評核作業中。

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。

供應鏈風險管理

氣候風險應對

考量颱風及豪雨等極端氣候事件可能對廠房、設備、基礎設施及供應鏈物流造成的潛在衝擊（如材料供應短缺、交期延誤、廠區安全及生產效率下降等），本公司已實施一系列防災應變措施，包括加固廠區建築結構、完善排水系統、建立詳細的緊急應變計畫，並定期進行防災演練。同時，我們亦強化供應鏈管理彈性，確保關鍵零組件的適當備料與物流應變能力，以減緩極端氣候對整體營運的影響。

主要原料供應狀況與集中風險

本公司產品所需之主要原物料包括鈹金/加工件、精密機械元件、五金零配件、光學元件、電控元件等，目前各類料件均有穩定且長期配合之國內外優質供應商，整體供貨狀況良好無虞。現階段並無進貨來源過度集中之情形，單一供應商之進貨比例均未超過20%。本公司亦將持續積極規劃並尋求更多優良供應商，以分散潛在供應風險。

定期考核

針對每半年對半年內有交易廠商進行考核，以品質(40%)、交期(30%)、價格(30%)進行統計評分，另採購人員依場廠商配合度及ESG執行狀況額外加分。

在地化採購與綠色產品

在地化採購管理

為本公司優先考量在台灣地區進行在地化採購，以降低物料生產、運輸與加工過程中所產生的環境衝擊，並減少對國外進口物料的依賴。目前，本公司大部分物料與服務廠商均選用在地供應商；部分須由國外購入之物件，其中部分委託我國代理商進口。為確保庫存料件數量與品質，公司每年1月1日亦加派人力，全面清點倉庫所有物料項目，並配合會計師進行抽查作業。

綠色產品

本公司在原物料採購、產品製造到最終銷售的各個階段，均高度重視客戶的健康與安全。我們持續優化生產流程，並積極配合市場趨勢及客戶需求，致力於開發無毒、環境友善及與綠色能源相關的產品，以實際行動推動整體供應鏈的永續發展。

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8.0版本」，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。

供應商環境面稽核管理事項

「供應商企業社會責任承諾書」要求所有供應商全面遵守國際間有害物質管理的相關法規與指引，包括歐盟RoHS（限制使用特定有害物質指令）、HSF（無有害物質）規範與REACH（化學品註冊、評估、授權和限制）法規等，亦嚴格禁止供應鏈中使用來自武裝衝突地區的衝突礦產，如錫、鉍、鎢與金等。

另外，群翊要求供應商必須取得當地法規所要求的各項環境許可證與相關監測報告，包含空氣污染物排放、水質管理、廢棄物處理、能源消耗等監控資料，以證明其營運行為符合法令規範。若發生重大環境違規事件，群翊將保留終止合作關係之權利，以維護供應鏈整體的環境正當性與品牌聲譽。

供應商社會面稽核管理事項

「供應商企業社會責任承諾書」中明訂相關條款，要求所有供應商須完全遵守群翊的CSR政策及《責任商業聯盟行為準則》（Responsible Business Alliance, RBA）8.0版的各項規範，強化整體價值鏈對人權、勞動條件、職場道德與法規遵循的重視。

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。供應商需承諾保密在合作過程中獲得的所有技術資料與商業資訊，並不得擅自揭露、轉用或散佈給第三方。群翊透過簽署保密協議與定期稽核，維護企業研發成果與市場競爭優勢，並確保所有合作行為在法律與道德範圍內進行。

為落實以上政策，群翊在內部與外部皆設有具體執行機制。例如，於每週一舉行的廠內晨會中，廠長會親自對全體員工進行法規與道德規範的教育訓練，強調遵守誠信原則與反貪腐政策的重要性。另一方面，採購部門在與供應商洽談與合作過程中，亦會口頭強調群翊工業在誠信經營與禁止貪腐政策。

供應鏈市場趨勢

當前中美大國治理趨勢，已成為全球政治與經濟格局中最關鍵的變數之一。隨著中美雙方在國際貿易、科技、軍事、安全領域的對立加劇，全球供應鏈正經歷一場深刻的重組與轉移。企業與各國政府面對不確定性的增加，開始重新審視供應鏈的布局，以減少對單一國家的依賴，確保生產穩定與國家經濟安全。這一過程對全球製造業、生產基地選擇，以及群翔的跨國投資策略帶來長遠影響。

中美之間的對立由貿易戰延伸至科技領域之持續競爭，尤其是半導體、5G、AI 人工智慧等高科技領域。美國對中國企業祭出出口管制、投資限制與科技禁令，而中國則積極推動「國產替代」與供應鏈自主化。這使得原本高度全球化、依賴中國作為「世界工廠」的供應鏈結構，面臨分裂與重組的壓力。

群翔為降低地緣政治風險，採取分散風險的營運策略，避免因政策變動而影響企業營運，部分客戶考慮將部分生產轉移至其他地區。這股市場趨勢持續進行中，例如美國推動「友岸外包」(friendshoring)、印度推出「印度製造」(Make in India)、越南吸引外資建立製造基地等，皆顯示供應鏈重組已成為全球趨勢，群翔跟隨領先客戶群的腳步進行佈局。

在此經商整體脈絡之下，群翔提供電子設備供應鏈的地理重分布主要呈現以下幾個趨勢：

趨勢說明	應對說明
<ul style="list-style-type: none"> • 多元化與區域化 為適應平衡對中國市場的依賴，不少企業客戶採取「中國 + 1」策略，在保留中國部分產能的同時，另外尋找一至兩個備用援據點，如：越南、泰國、馬來西亞、墨西哥等地。這些國家擁有相對的勞動成本、較穩定的政治環境，以及逐步改善的基礎建設。 • 生產基地向東南亞與南亞轉移 東南亞憑藉與美國的友好關係與區域整合機制，逐步吸引外資進駐，尤其越南與泰國成為電子組裝產業的新興重鎮；印度則透過政策激勵與龐大的內需市場，吸引美系或韓系客戶等科技巨頭設廠。 • 「近岸外包」興起 為提高供應鏈韌性與反應速度，企業客戶群傾向將製造基地，設於與主要市場地理位置更接近的地區。例如，美國企業將部分生產線遷往墨西哥、加拿大，以縮短運輸時間並降低關稅成本。 • 技術密集型產業部分回流本國 在高附加價值或具有戰略意義的產業，例如半導體與關鍵材料領域，部分國家採取補貼、稅賦優惠等方式，鼓勵企業回流本國，強化本土製造業產能。例如，美國《晶片與科學法案》正是意在重建國內半導體供應鏈。 	<p data-bbox="869 1086 997 1120">分析</p> <p>儘管生產基地轉移，可提升風險分散能力，但也伴隨多重挑戰。首先，各國基礎建設與人力資源仍有落差；其次，新興國家的基礎建設，尚未如中國般完善，物流、電力、工程領域的人力素質等仍需提升。第三，產業聚落效應減弱：華語地區擁有成熟的供應鏈上下游體系，而新設基地可能面臨配套不足，導致營運成本上升。最後，加上各國政策、關稅與稅制不確定性，各國對外資政策變動頻繁，可能影響長期投資回報。</p> <p data-bbox="869 1601 997 1635">策略</p> <ul style="list-style-type: none"> • 第一步：提升供應鏈韌性：透過長期合作信任關係，以及大數據分析提升供應鏈之可視性與應變能力，持續開發新供應商，作為備援。 • 第二步：建立區域性供應網絡，確保營運不中斷，守住對客戶交期的承諾。 • 第三步：發展多個服務據點，依照市場需求快速調整供貨路線與生產配比，目前已在美國與泰國有小型售後服務據點。

3

本業經營與智慧製造



一、客戶關係 (重大主題)

重大主題管理方針

- 目標與標的：

本公司秉持著群翔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。

- 正負向衝擊：

正向：長期穩定的客戶關係有助於增強客戶對品牌的忠誠度，提高收入穩定性。

負向：缺乏透明度或未能及時響應客戶需求，可能損害品牌形象。

- 治理組織：營業部

- 與利害關係人溝通：

與客戶不定期以各種形式進行溝通、每年參與相關展會。

客戶經營管理

客戶對於電子設備的生產需求走向高度客製化、多樣化，已成為未來智慧製造之不可逆趨勢，為維持競爭優勢，群翔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。

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，並陸續獲得 ISO 45001、ISO 14064-1 等國際認證。公司承諾的品質政策是「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。

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：與代理商或經銷商合作，定期拜訪客戶或出席會議活動，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工業安全檢查、裝機試車各項規範。對於政府部門與財團法人的互動，則依循公司法、政府採購法、證券交易法等規範。

針對客戶供應鏈管理事項，例如：美國某半導體大廠客戶，要求進行第三方工安評比，業務同仁積極配合，取得 Highwire 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相關規定。

透過各項展會與客戶面對面互動

新冠疫情之後，群翊工業始終重視與客戶之間的面對面實質互動，認為每一次參與實體展會，不僅是展示產品與技術實力的機會，更是與潛在與既有客戶建立信任、強化夥伴關係的關鍵平台。透過展會現場的面對面交流，能更即時了解客戶需求、技術趨勢與市場動態，進而掌握產業變化脈動，為公司未來的業務發展與策略規劃提供寶貴的參考依據。

在每場展覽中，群翊不僅主動安排營業專業人員現場進行中英文解說，展示最新研發成果與設備性能，亦積極邀請公協會代表、業界專家與重要客戶蒞臨攤位參觀與指導，藉此促進產業間的技術交流與合作對話。這樣的互動不僅強化與利害關係人之間的連結，也讓群翊能掌握產業升級與轉型的關鍵資訊，在激烈競爭中搶得先機。

2024年，群翊工業持續拓展對外交流的深度與廣度，參加了多場國內外重要專業展會，包括：泰國電路板展、上海電子電路展、台北電子設備展、台北自動化工業展、台灣電路板展，以及全球半導體產業的重要盛會——SEMICON Taiwan展會。這些展覽涵蓋電子製造、自動化技術、半導體先進製程等多個領域，與群翊的業務核心高度契合，是公司與客戶、代理商、產業界建立聯繫的重要管道。



透過參展，群翔有機會與來自全球的專業買家、技術人員與產業決策者直接交流，展示自身在智慧製造、自動化設備、節能減碳系統等領域的最新解決方案。每一次現場互動，不論是技術討論、應用建議或市場趨勢的交換，都為公司累積第一手業界資訊，有效掌握客戶工廠生產的痛點與潛在需求，為未來產品升級與研發方向提供參考。

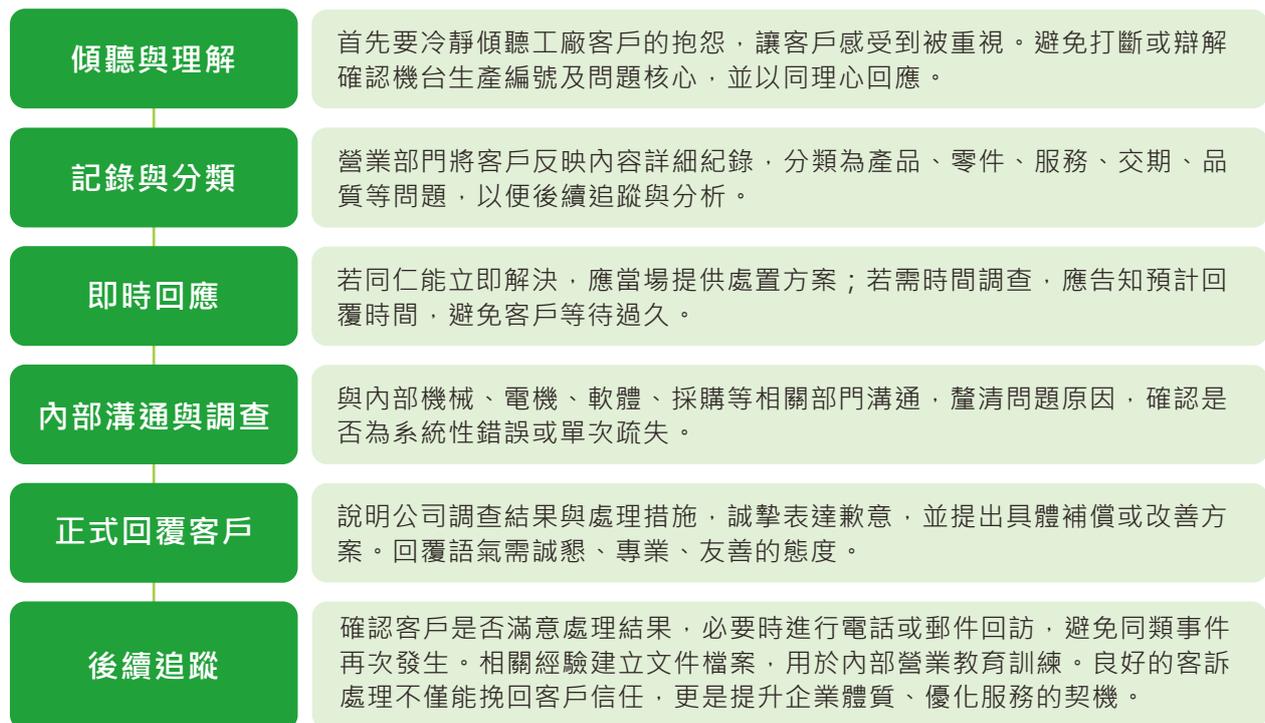
此外，群翔也非常重視展覽期間所獲得的各方意見回饋，如有不足之處，虛心檢討；若得到肯定，感謝客戶長期支持。無論是來自客戶端的產品使用建議，或是合作夥伴對市場佈局的觀察，皆被視為寶貴的參考資源。公司內部設有檢討機制，將展覽期間所收集的資訊與回饋彙整分析，作為未來擴展市場、優化產品設計與提升服務品質的依據，也有助於制定更符合市場趨勢的中長期發展策略。

每場展會亦是一種企業品牌形象的展示。群翔透過專業、創新的攤位全新設計，與細緻化的客戶接待流程，強化企業在產業中的專業形象與信任感，並讓參與者感受到公司的研發實力與對永續經營的承諾。藉由這些活動，群翔不僅拓展了商業人脈與潛在商機，也深化了與既有客戶的關係，奠定雙方長期合作的基礎。

展望未來，群翔將持續積極參與國內外重要半導體展覽會，並結合虛實整合的行銷策略，擴大品牌國際能見度，強化與全球客戶的連結。公司也將持續優化展會參與流程，將展覽不僅視為銷售與行銷的平台，更作為吸收創新思維、聆聽市場聲音、擴大利害關係人參與，共同促進產業升級的重要契機，為企業的永續成長鋪設更穩健的道路，一步一腳印。

客訴處理

處理客戶抱怨的議題，是維護客戶關係與提升服務品質的關鍵步驟。以下為標準處理流程及改善步驟：



顧客隱私保護

在客戶營業秘密的資訊保護上，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，不隨便對外發佈新聞稿。保護客戶隱私權是企業責任與法律義務，也是建立雙方信任的關鍵。首先，群翊遵守《個人資料保護法》及政府相關法規，清楚告知客戶資料的蒐集目的、使用範圍與保存期限，並取得明確同意。

在技術層面，群翊採取加密、防火牆、多重驗證等資安措施，防止資料外洩或未經授權的存取。同時，限制內部資料存取權限，僅授權必要人員查閱，並建立使用紀錄與監控機制。

此外，群翊定期進行員工教育訓練，提升個資保護意識，避免因人為疏失造成風險。若發生資安事件，應迅速啟動通報與處理機制，並主動通知受影響客戶。

最後，群翊提供客戶適時查詢、更正與刪除個資的權利，讓客戶掌控自己的資料使用情況。透過制度化、技術化與教育化的手段，將能有效保障客戶隱私權，強化公司品牌信譽與市場競爭力。

溝通重大事件

公司在面對重大事件（如各項危機、轉型、併購、產品問題等）時，採取有組織、有策略的對外溝通方式，以維護形象與穩定關係。

首先，由高層領導專業經理人，或指定發言人、代理發言人，統一對外發言，確保訊息一致。公司發佈前應經內部審核，確認資訊正確、透明，避免謠言與誤解擴散，若遇到不實報導，將迅速澄清，並發佈重大訊息公告。

其次，選擇適當的溝通管道，如：新聞稿、記者會、法人說明會、股東會、官網公告、社群平台等，視事件性質與受眾選擇合適的溝通方式。同時，針對不同外部利害關係人（如客戶、媒體記者、投資人、投信、投顧、銀行、證券公司等）提供簡單易懂的訊息傳播。

在危機情況下，秉持誠信原則，主動說明事件真相、影響範圍與應對措施，展現負責任態度。若涉及客戶權益，應提供解決方案與聯繫窗口，降低信任損失。事件後，持續追蹤與更新訊息，並檢討溝通成效，作為未來改善的依據。如遇內部員工或外部利害關係人批評指教，則虛心受教，內部持續檢討，優化企業體質。良好的對外溝通能化解營運風險、重建信任，強化企業公信力與長期永續經營的基礎。

二、創新研發 (重大主題)

重大主題管理方針

- **目標與標的：**

透過專利與技術的雙軸驅動，群翊將穩健邁向高附加價值的產業鏈，為電子設備領域創造更多創新應用與永續價值。

- **正負向衝擊：**

正向：創新產品與技術可帶來新市場機會，提高市場占有率與競爭力。

負向：未投入創新可能導致產品或技術落後於同行業，無法適應快速變化的市場需求。

- **治理組織：**研發部

- **與利害關係人溝通：**

與客戶不定期以各種形式進行溝通、每年參與相關展會。

安規與危害物質管理

群翊工業是一家專注於電子設備研發、生產與系統整合的專業製造商，長期以來致力於提供高品質、客製化的自動化設備，滿足各類產業對效率與精準度的高度要求。公司的產品多以依照客戶實際需求量身打造的自動化設備為主，應用範圍涵蓋電子製造、半導體、封裝測試等精密產業。在追求技術創新與功能提升的同時，群翊也非常重視產品的品質控管與使用安全，並以國際標準作為作業依據，以確保每一項產品皆符合嚴格的品質規範與安全標準。

在品質管理方面，群翊高度客製化海內外客戶的需求，不論是歐規的CE規範、或者是美規UL規範，或者是半導體等級的SEMI S2/S8安全規範，皆有能力接單並彈性設計。更依據ISO 9001國際品質管理體系建構作業流程。從設計研發、零件採購、生產製造到最終出貨，每一階段皆有明確的作業程序與審核機制，確保產品品質一致性與追溯性。公司也透過內部稽核與持續改善流程，提升整體營運效能，進一步強化客戶服務品質與企業信譽。

除了重視產品品質外，群翊亦深知企業在環境保護與社會責任方面的責任與角色。為降低產品對人體健康與自然環境的潛在衝擊，公司已制定嚴謹的危害物質審查流程，針對所有採購進來的原物料進行詳細的評估與確認。此程序不僅參照國際法規與產業標準，更結合客戶對環境規範的要求，例如歐盟 RoHS (限制使用特定有害物質指令) 與REACH法規等，確保所有零組件與輔助材料皆不含重金屬、有毒化學物或其他對人體健康與環境造成危害的物質。

從產品設計初期，群翔便已將環保與安全因子納入考量，在製造與出貨階段更進一步嚴格控管使用的元件與材料，避免任何違規物質進入製程或產品中。這種預防性與前瞻性的管理方式，不僅符合法規規範，也有助於提升產品在國際市場上的信賴度與接受度。對於客戶來說，這樣的品質與環保保證意味著其產品在地供應鏈，更具穩定性與永續性。

此外，群翔在產品的整體生命週期管理方面也展現高度責任感。針對產品在使用年限結束後所產生的廢棄物，公司針對其中的金屬材料與電子零件進行分類回收與妥善處理，降低設備報廢對環境造成的負擔。這種資源回收與再利用的策略，不僅延續了資源價值，也呼應了當今企業追求循環經濟與永續發展的國際趨勢。

未來，群翔將持續優化品質與環境管理系統，積極導入更先進的檢測技術與材料追蹤機制，提升整體風險管控能力。同時，也將深化與供應鏈上下游的合作，共同落實綠色製造與環境友善的產業發展目標，打造兼顧技術創新、品質穩定與社會責任的企業典範。

協助打造智慧製造工廠

群翔工業自1990年創立以來，已深耕產業35年，最初以經營PCB（印刷電路板）電子設備為主軸，隨著產業技術演進與市場需求變化，逐步拓展至更廣泛的自動化烘烤設備領域。多年間，群翔不僅累積豐富的研發經驗與製造能量，更橫跨多個高精密產業，專注於設計並製造各式自動化設備，服務領域涵蓋電子組裝、觸控面板與IC封裝測試、以及半導體先進封裝製造...等多種關鍵應用場景。這些產業對於設備穩定性、精密度與彈性生產能力的要求極高，也促使群翔在技術與品質上持續追求突破與創新。

近年來，台灣整體產業結構與市場趨勢出現顯著變化，傳統自動化生產逐漸無法滿足客戶對於靈活製造、即時監控及數據驅動決策等新興需求。群翔洞察此一轉變，發現所服務的客戶紛紛自自動化製造邁向智慧化生產階段，積極導入工業4.0相關技術，朝向智慧製造的未來發展邁進。這不僅是技術層面的升級，更是整體營運模式與生產思維的轉變，要求設備供應商能夠提供更具整合性、可視化、彈性與資料驅動的解決方案。

面對此一轉型浪潮，群翔快速調整研發與設計策略，將自身長期累積的自動化技術經驗，進一步融合資訊科技與智能控制系統，開發出支援智慧製造的高階設備。透過與法人合作，開發結合感測技術、數據分析、遠端監控與雲端平台應用，不僅協助國內外客戶掌握即時生產數據，更可提升整體產線效率與管理透明度。群翔亦持續與不同產業的客戶深度合作，了解其實際需求與痛點，進而提供客製化、高效能的解決方案，加速智慧工廠的落地實現。

此外，群翔也積極導入人工智慧與機器學習技術，強化設備的預測維護與自我學習功能，提升生產系統的可靠度與運行效率，進一步縮短停機時間與維修成本。這些技術創新與應用，不僅鞏固群翔在設備製造領域的技術領先地位，也讓其在智慧製造浪潮中扮演更為關鍵的推動者角色。

綜觀整體發展歷程，群翔工業從專注單一設備起步，逐步成長為涵蓋多項精密產業的整合設備供應商，並在全球智慧製造趨勢驅動下，成功轉型為具備智能系統整合能力的先進設備製造商。未來，群翔將持續投入研發、深化產業鏈合作，致力於提供更具前瞻性與永續性的設備解決方案，陪伴台灣及全球製造業共同邁向更高階的智慧製造時代。

專利技術申請

群翊在2024年持續深耕本業，專注於核心技術的研發與創新，秉持穩健發展與品質優先的理念，致力於提升產品附加價值與市場競爭力。多年來，群翊累積了豐富的研發成果，截至2024年已累計提出專利申請達529件，涵蓋各項關鍵技術領域，並且其中多數已順利通過官方審查，取得專利核准，充分展現公司在技術創新方面的實力與持續投入。

專利制度不僅是企業研發成果的保障，也是衡量技術實力的重要指標。群翊藉由不斷精進技術並進行專利申請與認證，得以鞏固核心技術的保護網，防止技術外洩或被競爭對手模仿，同時也佈局國內、日本、大陸地區，有助於確立市場領先優勢。透過這些專利的取得，公司不僅強化了產品在技術層面的差異化，更為其商品品質與功能提供有力的背書，使產品在國際市場上更具競爭力。

此外，專利認證也為公司帶來無形資產的累積，使得群翊在面對投資人、合作夥伴或潛在客戶端進行測試工作時，更能展現其研發能力與技術可信度。專利的存在，為股東與投資人提供信心基礎，象徵著企業具備長期創新動能與穩健成長的潛力，也讓工廠在選購產品時感受到技術保障與品質承諾，進一步提升品牌信任度與市場接受度。

展望未來，群翊將持續支持研發投入的經費比例，拓展更多前瞻性技術領域，並強化智慧財產管理策略，積極布局全球專利網絡，以因應快速變化的市場需求與技術演進趨勢。

群翊2024年所提出申請並通過之專利項目件數



序號	專利圖式	申請日	公告日	申請人	公告日	專利名稱	申請人	專利名稱
C1		2023/10/18	2025/09/11	TW1121986B	TW20251702A	3D打印機	群翊工業股份有限公司 桃園市楊梅區竹園路188號 (中華郵政) GROUP LIP INDUSTRIAL CO., LTD. NO. 188, NEIFANG RD., YANGMEI DIST., TAOYUAN CITY 3242, TAIWAN (TW)	3D打印機 3D printer
C2		2023/09/22	2025/04/11	TW1121363B	TW20251542A	磁棒分離裝置	群翊工業股份有限公司 桃園市楊梅區竹園路188號 (中華郵政) GROUP LIP INDUSTRIAL CO., LTD. NO. 188, NEIFANG RD., YANGMEI DIST., TAOYUAN CITY 3242, TAIWAN (TW)	磁棒分離裝置 Magnetic bar separation device
C3		2023/09/28	2024/12/14	TW1121368B	TW20244420A	磁棒分離裝置	群翊工業股份有限公司 桃園市楊梅區竹園路188號 (中華郵政) GROUP LIP INDUSTRIAL CO., LTD. NO. 188, NEIFANG RD., YANGMEI DIST., TAOYUAN CITY 3242, TAIWAN (TW)	磁棒分離裝置 Magnetic bar separation device
C4		2022/11/08	2024/04/01	TW1117448B	TW20241273A	垂直式產品暫時儲存系統	群翊工業股份有限公司 桃園市楊梅區竹園路188號 (中華郵政) GROUP LIP INDUSTRIAL CO., LTD. NO. 188, NEIFANG RD., YANGMEI DIST., TAOYUAN CITY 324, TAIWAN (TW)	垂直式產品暫時儲存系統 Vertical product temporary storage system
C5		2023/02/07	2024/09/19	TW1121947T	TW20241719A	垂直式夾持裝置	群翊工業股份有限公司 桃園市楊梅區竹園路188號 (中華郵政) GROUP LIP INDUSTRIAL CO., LTD. NO. 188, NEIFANG RD., YANGMEI DIST., TAOYUAN CITY 324, TAIWAN (TW)	垂直式夾持裝置 Vertical clamping substrate

資料來源：經濟部智慧財產局

產品生命週期管理

群翔工業專注於電子零組件的研發與製造，某些客戶群主要來自高耗能的半導體與載板製造產業。針對這類產業在能源使用上的高需求，群翔積極將節能理念融入產品設計，並透過自主開發的專利技術，如節能監測系統與高效烘烤設備，有效協助客戶在生產過程中進行能源管理與效率優化。這些設備加裝智慧電錶與瓦時計，透過AI模型可即時計算與追蹤能源使用效率，幫助客戶的工廠在維持原有生產效能的前提下，節省約10%至30%的能源使用，進而降低整體碳排放量，實現綠色生產的目標。

除了在產品設計上導入節能技術外，群翔也積極推動資源循環再利用。針對客戶汰換下來的設備，公司會進行零件拆解與檢測，挑選出可再使用的材料與元件，重新導入至其他生產設備中，延長其使用壽命，減少原料浪費與新製造所需的能源投入。這種做法不僅有助於降低整體營運成本，也減輕了對環境的衝擊，展現企業對永續發展的承諾與實踐。群翔透過創新節能技術與循環利用策略，為電子製造業打造更環保、高效的解決方案，並持續在綠色製造領域中發揮影響力。

跨領域合作

多年來，除了持續投入自主研發並取得多項專利成果外，本公司亦積極推動對外合作，尤其著重於跨部門及跨領域的整合。透過與國際組織、研究機構及政府單位的密切合作，整合多方資源，以激發內部創新潛能，拓展研發視野與實務應用層面。

我們也藉由各類ESG（環境、社會與治理）活動，深化企業社會責任，攜手推動電子設備產業的永續發展。以下為2024年度所進行的主要合作項目（不含產學合作計畫，將於第五章節列出），列舉了各項合作內容及對應之交流對象，以展現本公司在推動產業進步與創新合作方面的具體成果。

外部交流活動

月份	活動名稱	合作單位	說明
2月	泰國電路板展覽會	泰國電路板協會(THPCA)	關注電子設備本業在泰國的最新發展
5月	新竹科學園區交流	新竹科學園區某半導體大廠	與客戶交流半導體先進封裝議題
9月	PCB永續分享會	台灣電路板協會(TPCA)	TPCA來廠分享PCB大廠永續實務
9月	喜憨兒楊梅據點啟用儀式	喜憨兒社會福利基金會	ESG小組出席啟用儀式
10月	勞軍公益活動	幼獅擴大工業區協進會	廠長參與勞軍公益活動
12月	經濟部長座談會	經濟部	入選傳產100強，受邀至經濟部與部長座談，交流產業訊息



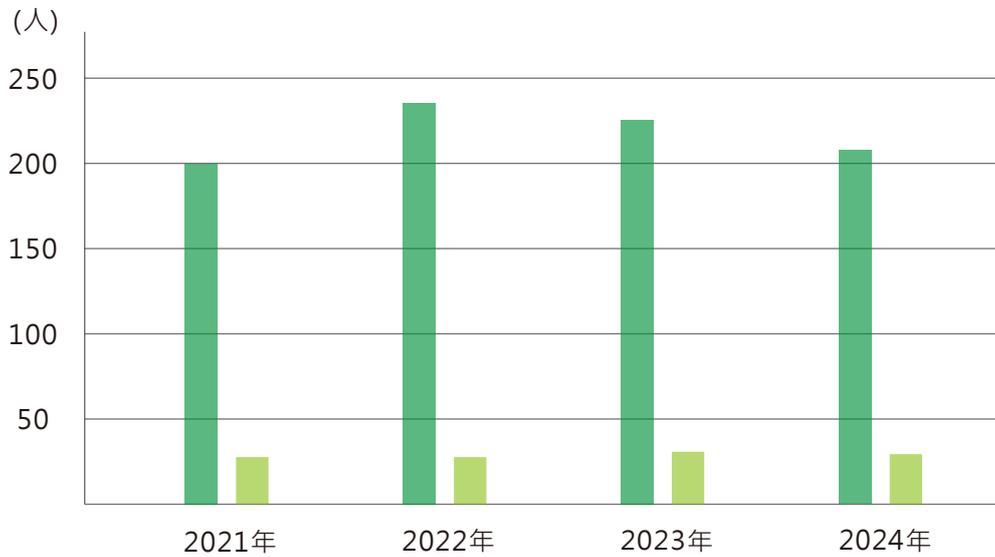
4

健康幸福企業

一、員工組成與多元性

群翔台灣地區受僱員工人數為244位，男性214位，女性30位，台灣員工以正職為主。在國籍統計方面，2024年越南籍7位、泰國籍8位、菲律賓籍29位，佔2024年全體員工比例為約18%是外籍員工。

另外，群翔除了依據「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，含蓋範圍為群翔台灣的全職員工；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。近四年人力結構圖如下：



性別	2021年	2022年	2023年	2024年
男	201	233	226	214
女	28	28	31	30

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。

員工部門/性別	≤30歲		30~50歲		≥50歲		合計
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	
研發人員	3	0	35	0	17	0	55
直接人員	15	0	78	0	25	0	118
間接人員	2	1	23	18	16	11	71
小計	20	1	136	18	58	11	244

註1:研發人員:本公司之研發部門，包含:電機設計、軟體設計、機械設計人員

註2:直接人員:與生產製造相關工作之員工:製造部

註3:間接人員:行政、管理、業務等員工

單位：人

研發人員教育程度

群翔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：

單位：人 / %

學歷類別	2024年		2023年		2022年		2021年	
	人數	比率	人數	比率	人數	比率	人數	比率
碩博士	9	16.4	9	15.79	9	16.07	9	17.65
大專院校	43	78.2	45	78.95	44	78.57	39	76.47
高中/高職	3	5.45	3	5.26	3	5.36	3	5.88
合計	55	100	57	100	56	100	56	100

新進與離職狀況

單位：人 / %

地區	性別	年齡	2024年		2023年		2022年	
			新進人數	新進率	新進人數	新進率	新進人數	新進率
楊梅總部	女	≤30歲	1	0.82	1	0.80	1	1.15
		31~50歲	1		1		2	
		≥50歲	0		0		0	
	男	≤30歲	8	6.56	13	13.20	18	12.26
		31~50歲	8		19		14	
		≥50歲	0		0		0	

註1：新進率=年度新進人數/年底總在職人數 x 100%

單位：人 / %

地區	性別	年齡	2024年		2023年		2022年	
			離職人數	離職率	離職人數	離職率	離職人數	離職率
楊梅總部	女	≤30歲	1	1.23	1	0.80	1	0.38
		31~50歲	1		1		2	
		≥50歲	1		0		0	
	男	≤30歲	8	9.84	13	12.80	18	11.49
		31~50歲	13		19		14	
		≥50歲	0		0		0	

註1：離職率=年度離職人數/年底總在職人數 x 100%

二、人才培育及留任 (重大主題)

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。

在招募人才方面，公司優先考量在地化，長年與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104人力銀行網站、1111人力銀行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。

重大主題管理方針

- **目標與標的：**

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。

- **正負向衝擊：**

正向：可提升企業競爭力，降低人力成本，強化品牌形象，並促進員工滿意度。

負向：缺乏人才培育與留任計畫可能導致高員工流動率、營運成本上升。

- **治理組織：管理部**

- **管理措施：**

1. 確保員工權益與福利：建立公平、具競爭力的薪酬制度；嚴格遵守勞動基準法，合理安排工時；提供多元化的教育訓練與職涯發展機會；定期評估員工福利方案（如健康檢查、員工旅遊等）。
2. 營造安全友善工作環境：嚴格遵守職業安全衛生法規，提供安全的工作場所；推動員工健康檢查、健康講座、心理諮詢等；建立無歧視的工作環境，確保多元共融與平等的職場環境；明確訂定職場霸凌與性騷擾防治政策，提供申訴管道與處理程序，並定期舉辦相關宣導與教育訓練。

人才招募

鼓勵證照與進修

配合經濟部政策，鼓勵我國在校學生及相關領域從業人員報考iPASS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，群翔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。

教育訓練

人才是群翔工業最重要的資源，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。群翔連結外界不同單位，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。

群翔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。2024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，群翔提供新人訓練，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。

由於群翔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。

台灣員工教育訓練平均時數(依性別)

單位：人 / 時數

員工分類		訓練總時數	員工人數	參與人數	平均受訓時數
性別	男性	1526	214	439	7.13
	女性	278	30	67	9.27
類別	直接人員	973	118	313	8.25
	間接人員	831	126	193	6.60
年度訓練平均時數: 2.07 小時					

註1: 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

註2: 年度訓練平均時數= 總訓練人數/2024.12.31之在職人數

員工職涯發展與關懷輔導

規劃在職員工職業發展，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。

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。只要是群翔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，群翔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。

三、健全薪酬福利

本公司致力於提供員工在桃園地區穩定且具市場競爭優勢的薪資條件。員工的薪資水準係依據其學經歷背景、專業知識技術、年資經驗及個人績效表現綜合核定。在薪酬核定與調整過程中，亦會考量性別平等原則，確保同工同酬。公司每年會依據整體營運狀況、物價指數波動及個人績效表現，進行薪酬比例與績效獎金的適度調整。非擔任主管職之全時員工薪資相關資訊，亦同步依法規要求揭露於公開資訊觀測站。

薪酬組成

正式員工的各項福利除了本薪與勞基法規定的基本條件外，其餘獎金整理如下：

全勤獎金	三節獎金	年終獎金	績效獎金	生日禮金	婚育禮金
------	------	------	------	------	------

男女基本薪資與薪酬比率

項目	職位	2024 (女性:男性)
固定薪資	高階主管	0.49 : 1
	管理職	0.84 : 1
	非管理職	0.79 : 1
年薪	高階主管	0.47 : 1
	管理職	0.81 : 1
	非管理職	0.76 : 1

註1: 固定薪資:本薪+職務津貼+伙食津貼+考核津貼(不包含變動獎金)

註2: 年薪:本薪+職務津貼+伙食津貼+考核津貼+加班費+其他獎金

註3: 公式:女性平均基本薪資 / 男性平均基本薪資 = 比率呈現為 X:1

註4: 高階主管定義:經理人、管理職:課長、組長、特助、副理、經理等(組長以上職位)、非管理職:專員以下職等

全方位員工福利

為謀求並增進員工福祉，本公司特組織「職工福利委員會」，由來自不同部門的同仁推選代表共同組成，依據《職工福利金條例》提撥職工福利金，專款專用以辦理各項員工福利事項。職工福利委員會定期召開會議，規劃並執行多樣化的福利措施，例如：婚喪喜慶補助、年節禮品發放、生育補助、住院慰問、重大災害補助等。此外，每年舉辦之尾牙活動更擴及員工及眷屬免費參加，共度歡樂時光；並適度採購由身心障礙社福機構製作的禮盒作為年節贈禮，以實際行動支持社會公益。

本公司亦設有「職工退休基金管理委員會」、「勞工退休準備金監督委員會」等組織，由勞資雙方代表共同參與運作，為員工的退休權益及福利事項進行把關與監督。

健康照護與促進

本公司將每年定期提供員工健康檢查，我們積極關注員工身心健康，相較於一般法定勞工體檢所規範的基礎項目，本公司主動加碼投入健檢預算，擴大檢查範圍，提供更全面的健康評估。**本年度新增之健檢項目包含電腦斷層掃描、腹部及甲狀腺超音波檢查、大腸鏡檢查、胃鏡檢查等。**透過這些精密檢查的導入，協助員工及早發現潛在健康風險，提升健康管理意識，有效預防重大疾病的發生。公司亦會安排專業醫療團隊於檢查後提供個別化的健康諮詢，讓員工能更清楚地掌握自身健康狀況。

育嬰留職停薪制度

鑑於台灣少子女化的人口趨勢，公司致力於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》，凡任職滿六個月之員工，於其子女滿三歲前，均可依法申請育嬰留職停薪，申請期間最長可達兩年。在留職停薪期滿前，公司會主動聯繫員工，並妥善安排其復職相關事宜。復職後，亦會提供相關的教育訓練課程，協助同仁順利重返工作職場。

分類	男	女	合計
2024年度符合育嬰假的員工總數 A	5	1	6
2024年度實際申請育嬰假的員工總數 B	1	0	1
2024年度育嬰假留停後應復職的員工總數 C	1	0	1
2024年度育嬰假留停後實際復職人數 D	1	0	1
2023年育嬰假留停後，在2023年度復職員工 E	0	1	1
2023年度育嬰假留停且復職後 12 個月仍在職的員工總數 F	0	1	1
復職率% (D/C)	100%	N/A	100%
留任率% (F/E)	N/A	100%	100%

多元化福利及活動

伙食福利： 提供餐費津貼、設置員工餐廳、並於廠區內設有自動販賣機，便利員工餐飲需求。

康樂活動： 定期舉辦尾牙餐會、國內外員工旅遊、廠慶家庭日等活動，以紓解員工工作壓力，增進同仁情誼及家庭互動。



四、勞資關係與溝通 (重大主題)

重大主題管理方針

- **目標與標的：**

群翔工業重視勞動權益，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。

- **正負向衝擊：**

正向：良好的勞資關係與溝通機制可提升員工滿意度與忠誠度，降低勞資爭議風險，促進企業穩定發展。

負向：缺乏人才培育與留任計畫可能導致高員工流動率、營運成本上升。

- **治理組織：** 管理部

- **具體措施：**

- 1.健全溝通管道與機制：勞資會議、員工意見箱/申訴管道、內部公告平台(公告欄/每週晨會)
- 2.強化遵守員工行為準則：提供之從事工作及預防災變所必要之安全衛生教育訓練、對內宣導遵守營業秘密法、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。

勞資會議討論事項

項目	管理措施
報告事項	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • 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

員工行為準則與責任

群翔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。每一位群翔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，並接受群翔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。

群翔同仁在工作過程中，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、職業安全衛生 (重大主題)

重大主題管理方針

- **目標與標的：**

本公司秉持「遵守法令、降低風險、保障安全、持續改善」的最高指導原則，致力於建構並持續精進職業安全衛生管理系統。

- **正負向衝擊：**

正向：完善的職業安全衛生管理可降低工傷事故，提升員工健康度與生產力，確保符合法規，避免裁罰事件發生。

負向：職業安全衛生管理不善可能導致工傷與職業病風險升高，影響員工健康，增加法律責任與罰款。

- **治理組織：**管理部

- **管理措施：**

管理措施涵蓋完善的政策制定、系統化的風險管理、全體員工的教育訓練、積極的健康促進以及對供應鏈夥伴的健康安全要求，全面性地保障勞工的安全與健康。

管理方針與推動措施

本公司深刻體會到擁有健康、快樂的員工，才能帶來永續的成長，為確保群翔工業員工的工作安全與健康，我們不僅依法規要求提供全面的安全衛生教育訓練，更依據不同客戶廠區的特定需求，多次進行在職教育訓練，確保員工具備入廠服務客戶的必要資格與安全意識。此外，本公司設有專責的職業安全衛生管理單位，負責推動與執行相關政策。我們將職業安全衛生視為營運績效的關鍵指標之一，並定期審視其執行成效，確保管理系統能有效運作並持續改善。

另外，本公司依據國際標準建置「ISO 45001職業安全衛生管理系統」，並已於2024年12月成功通過第三方驗證。包含本公司100%正式員工，以及所有在工作場所內作業之承攬商，並以內部制定之「職業安全衛生管理規章」作為執行依據，確保所有活動均有明確的指引。

為進一步落實職業健康與安全各項計畫執行與推動，群翔工業設立依法職業安全衛生委員會，於每季定期召開會議，由勞工代表及公司管理階層共同參與，主要討論並審議公司職業安全衛生政策、規章、年度管理計畫、年度教育訓練實施、勞工健康管理與職業病預防等重要議題。

本公司高度重視員工在職業安全衛生事務上的參與和溝通。除了委員會中的勞工代表外，一般員工也可透過多元且暢通的溝通管道，如電話、電子郵件等方式，向單位主管、職安專責人員或勞工代表等提出建議，以於委員會中進行討論。以外，公司會透過廠內佈告欄張貼海報、晨會宣導、顯示器播放等多種管道進行有效傳達相關安全衛生資訊。

危害辨識、風險評估與事故調查

項目	管理措施
<p>系統性風險評估與控制</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 定期依循內部「自動檢查計劃與管理程序書」等規範，對工作場所進行安全衛生現況查核。針對鑑別出不符合法規要求或具有較高危害風險之作業，立即要求改善或採取必要的作業管制措施。改善完成後，將進行改善結果之綜合分析，以確保其有效性。 • 針對機械、器具及設備之使用，嚴格要求符合中央主管機關所定之防護標準，禁止使用不合規之設備，以預防潛在危害。 • 實施採購前安全衛生評估，針對新購置之機械、設備、化學品等，均將安全衛生需求納入考量，並於使用前確認其符合安全衛生規定，避免因設計或製造上之缺失引發危害。 • 針對氣體、化學品之採購，嚴格要求供應商檢附最新版之安全資料表(SDS)，並確保盛裝容器均依法令及本公司環安衛管制要求，張貼清晰之危害圖示。 • 實施變更管理標準作業程序，針對變更作業可能產生潛在的安全衛生衝擊。
<p>危害辨識管理</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 所有裝有危害物質之容器，皆依危險物與有害物標示及通識規則規定之分類及危害圖式進行明確標示，所用文字以中文為主，必要時輔以外文，以利所有工作人員辨識。 • 本公司為所有可能接觸危害物質之勞工提供安全資料表 (SDS)，並依實際狀況檢討其內容正確性，適時更新，相關更新紀錄至少保存三年，確保資訊的即時性與準確性。 • 制定並執行「危害通識計畫」，其執行紀錄至少保存三年。內容包括製作危害物質清單、安全資料表相關制定、辦理相關教育訓練、承攬商進廠須符合相關規定等，建立全面的危害資訊傳遞與管理機制。
<p>作業環境監測</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 依據《職業安全衛生法》第十二條規定，針對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。檢測項目及期限依《勞工作業環境監測實施辦法》規定辦理，確保作業環境符合安全衛生標準。遞與管理機制。
<p>標準作業程序與安全守則</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 要求各適用場所之作業人員，均應確實依循適用之標準作業程序及安全衛生工作守則進行作業，透過標準化作業流程與強化安全行為，有效避免因作業不當而引起的災害，共同維護工作場所安全。

緊急應變及事故調查

項目	管理措施
<p>緊急應變及事故調查</p>	<p>本公司已建立完善的緊急應變機制與事故調查處理程序，以有效應對突發狀況並從事故中學習，防止類似事件再次發生：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 事故報告與處理：針對本公司員工、承攬商、設備商、供應商、訪客等在廠區內發生之任何災害，以及本廠員工於上、下班途中或公差期間發生的受傷或重大職災事件，均依據公司程序書「安衛事故調查管理規定」，立即啟動處理流程。 • 專業事故調查與改善：事故發生後，將進行深入的事故調查，涵蓋原因分析、責任釐清、改善措施研擬等環節，並強制執行改善措施。我們將持續追蹤改善成效，確保根本原因得以解決，並將調查結果作為未來預防措施的重要參考。

公司廠區



職業災害預防

本公司將職業災害定義依《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」。我們致力於透過事前預防與嚴格管理，將職業災害發生率降至最低，以維護員工的健康與安全。

廠內設有固定式起重機、堆高機等動力設備，本公司嚴格要求操作人員必須取得合格操作證照，並且定期接受經政府核可單位辦理之在職人員複訓，以確保其操作技能與安全知識符合最新規定。所有人員在操作相關設備時，均須按規定配戴適當之安全防護具。

傷害率(IR)、職業病率(ODR)以及損工日數(LDR)

- 失能傷害頻率 (FR) :

$(\text{總計傷害損失總人次數} \times 1,000,000) \div \text{總經歷工時} = (0 \times 1,000,000) \div (244 \text{人} \times 8 \text{小時/日} \times 252 \text{日}) = 0$

- 失能傷害總損失日數 = 0

- 失能傷害嚴重率 (SR) :

$(\text{總損失工作日數} \times 1,000,000) \div \text{總經歷工時} = 0$

- 職業病率 (ODR) = 0

綜觀2024全年，本公司在職業災害相關指標上，包括傷害率(IR) (即勞動部定義之失能傷害頻率FR)、職業病率(ODR)以及損工日數(LDR) (即勞動部定義之失能傷害嚴重率SR)，均維持為0的優良紀錄。這充分展現了本公司在職業安全衛生管理系統推動上的成效，及全體員工共同努力的成果。

註: 職業災害定義與公司管理範圍

本報告所稱之職業災害，主要遵循《職業安全衛生法》及其施行細則的法定定義：「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。」此定義主要著重於雇主所能支配、管理之工作場所內 (含公司內部場域及因公外派、出差等場所)，因危害條件或職務活動所導致的傷害或疾病，旨在透過系統化管理預防此類事件發生。

此外，本公司亦遵循《勞動基準法》對職業災害的認定精神，該法主要考量雇主之補償責任，其範圍除涵蓋因執行職務所致的傷害與疾病外，亦包含特定條件下之上下班通勤中發生之事故。

針對同仁上下班交通通勤時間偶發之意外擦撞事件，本公司除確保公務車輛均有適當保險外，廠長亦利用每週晨會時間，加強向同仁宣導良好駕駛習慣，提醒注意行車安全及路口左右來車方向，以持續提升員工的交通安全意識。

員工健康管理

本公司依《職業安全衛生法》訂定並執行「勞工健康保護計畫」，積極推動各項員工健康保護與促進措施：

項目	管理措施
<p>特定健康危害預防</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 推動人因性危害預防計畫，防止因不當作業姿勢或重複性動作等造成職場肌肉骨骼疾病。 • 實施異常工作負荷促發疾病預防計畫，關注長時間工作、輪班、夜間工作及伴隨高度緊張壓力等情況，避免員工因過度勞累而影響健康。 • 預防職場遭受不法侵害防止職場中言語、肢體、心理暴力，以及性騷擾事件等發生。 • 執行母性健康保護計畫，針對預備懷孕、懷孕中、產後一年及哺乳階段之女性員工，進行個別化健康保護，避免職場危害對母親與嬰兒造成健康影響。
<p>健康檢查與諮詢</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 定期為員工辦理健康檢查，今年相較於一般法定勞工體檢所規範的基礎項目，本公司主動加碼投入健檢預算，擴大檢查範圍，提供更全面的健康評估，本年度新增之健檢項目包含電腦斷層掃描、腹部及甲狀腺超音波檢查、大腸鏡檢查、胃鏡檢查等持續針對從事高風險作業之員工進行特殊健康檢查，並依據檢查結果進行健康分級管理與後續追蹤。 • 持續針對從事高風險作業之員工進行特殊健康檢查，並依據檢查結果進行健康分級管理與後續追蹤。 • 每個月不定期安排職業護理師或特約廠內醫師駐廠，提供員工專業的身心健康諮詢及協助方案。
<p>健康促進活動</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 定期提供員工健康衛教資訊，例如於2024年11月15日由管理部舉辦「掌握5大招式，輕鬆預防代謝症候群！」健康講座，協助員工建立健康的生活方式，遠離代謝症候群等慢性疾病的風險。 • 持續辦理廠區環境衛生消毒作業，並配合政府重大疫情之發布，辦理相關防疫宣導事宜。

職場健康服務內容報告

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：

工作項目	執行現況說明	建議事項
勞工體格(健康)檢查結果、分析與管理措施	2024年度健康檢查分級為 第一級 9 人，第二級 103 人，第三級 79 人，第四級 22 人，三、四級已完成面談 23 人，達成率23%	2024年度健康檢查日為 10 月底完成，於 12 月開始安排諮詢，尚未完成諮詢同仁預計 114 年上半年度完成面談
選配工、職業傷病預防個案管理與計畫	113 年度職業傷病0人 113 年度復配工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
未滿 18 歲中高齡勞工健康保護計畫	<ul style="list-style-type: none"> 未滿18歲勞工保護計畫無此年齡人員，未列入年度計畫內。 中高齡勞工健康保護計畫尚未修訂及執行 	依據2025年度勞工健康服務時程，擬定中高齡適性工作保護計畫
職場母性健康保護計畫	<ul style="list-style-type: none"> 今年度母性健康保護之受保護對象1人(妊娠) 	針對 2025年5月23日更新《工作場所母性健康保護技術指引》第三版，修訂計畫及相關表單
異常工作負荷促進疾病預防預防	2024 年度針對輪班、夜間工作長時間工作等異常工作負荷 促發疾病之預防；分析後建議及需要面談共 19 人	預計2025年度上半年完成
職場不法侵害預防	<ul style="list-style-type: none"> 2024 年度已完成實施主管層級自主檢核表 2024 年度已實施不法侵害預防-危害辨識風險評估 2024 年度已完成不法侵害預防-作業場所環境檢點/ 作業場所適性配工與工作設計檢點 	職場不法侵害預防計畫-危害預防及溝通技巧相關課程，建議可委外機構辦理

工作項目	執行現況說明	建議事項
人因性危害預防	2024年度針對 243 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1人面談	2024年度人因性危害預防評估 NMQ 表於11月施作，後續陸續面談，預計2025年上半年完成
急救應變計畫	2024年度急救箱管理:檢點內容物是否符合，並確認有無過期品	依勞工健康保護規則第 15 條第3項:第一項所定急救藥品與器材，應置於適當固定處所及保持清潔，至少每六個月定期檢查對於被污染或失效之物品，應隨時予以更換及補充
健康教育與衛生指導及健康促進	<ul style="list-style-type: none"> • 2024年度製作健康文宣 15 篇 • 2024年度製作不法侵害教育宣導 1 篇 	每月或不定期製作一篇健康相關的文宣
職場母性健康保護計畫	2024年度員工自行預約健康諮詢 2 人	可定期公告每月臨場醫護人員駐廠服務時間

職業安全衛生教育訓練

為提升員工的安全衛生意識與應變能力，本公司依據《職業安全衛生法》及《職業安全衛生教育訓練規則》辦理並確實執行各項教育訓練：

所有新進人員在報到後，均需接受至少三小時之一般安全衛生教育訓練。此訓練時數規劃，係依據新進人員可能從事之特定高風險作業（例如：生產性機械操作、危險物及有害物處置等）需求，涵蓋《職業安全衛生教育訓練規則》所定之基本訓練及額外增列時數，旨在提供更扎實的基礎安全知識與技能。課程內容包括作業安全衛生有關法規概要、職業安全衛生概念及安全衛生工作守則、作業前中後之自動檢查、標準作業程序、緊急事故應變處理、消防及急救常識暨演練等。

除一般安全衛生教育訓練外，針對工務、機械操作等特定職務人員，以及其他可能涉及生產性機械操作、危險物及有害物處置等較高風險作業的新進人員，本公司會額外依據其工作性質與危害風險，增加必要的專業安全衛生教育訓練時數，深化其領域專業知識與操作安全技能。對於擔任危險性機械或設備（如起重機等）操作人員、有害物質作業管理人員或其他特殊作業人員，我們均嚴格要求其必須取得政府認可之訓練機構核發之合格證照，確保所有高風險作業均由具備專業資格的人員執行。同時，公司亦會追蹤其證照效期，並安排定期複訓，確保其專業技能與安全知識持續符合最新標準。

緊急應變準備與消防安全

為確保在緊急事故發生時能迅速有效地應對，降低人員傷亡與財產損失，本公司已建立完善的緊急應變機制：

- **應變演練：**每半年度至少進行一次全廠區的緊急應變與避難演練，強化員工的應變、通報及逃生能力。
- **消防安全設施與管理：**
 1. 廠區內已配置充足且符合法規之消防安全設備，包括警衛室、門禁管制系統、各類乾粉滅火器、消防栓、泡沫滅火設備、火警自動警報設備、緊急廣播設備、出口方向指示燈、避難器具及緊急照明設備等。
 2. 每月對電梯等重要設施進行維護保養。
 3. 除定期接受消防主管機關檢查外，亦指派符合資格之員工取得消防管理員執照，負責日常消防設備之維護與管理，並定期規劃與執行消防演習。

承攬商安全衛生管理

本公司因此嚴格遵循《職業安全衛生法》相關規定，並已建立完善的承攬管理規範。我們要求所有承攬商及其派駐人員在廠區內作業時，均須全面遵守本公司的安全衛生規定及各項作業標準，以確保作業環境安全並有效防止因承攬商作業不當所引發之災害。

員工宿舍管理

本公司致力於提供員工安全、健康且舒適的居住環境，透過積極管理與關懷措施，保障住宿員工的生活福祉：

消防安全與居住保障

所有外籍移工宿舍均已定期通過消防安全檢驗與審查，完全符合消防安全設備在滅火器具、避難逃生器具、消防標示、緊急照明設備及火警自動警報設備等各項目的嚴格要求。

生活關懷與安全巡查

為確保外籍員工能擁有適宜且安心的居住環境，公司不定期派員進行生活起居狀況的關懷，並執行嚴格的宿舍安全巡查工作。巡查內容不僅限於硬體安全，更涵蓋居住環境的整潔、設施的完好與生活品質的掌握。

六、關注人權議題與相關措施

群翊工業遵循國際勞動公約、RBA 責任商業聯盟行為準則等國際公認之人權規範，並致力於遵守與國內相關勞動法規，涵蓋全體員工及延伸至價值鏈夥伴的人權政策。

本公司已制定之「永續發展實務守則」，加以落實，並要求所有員工與利害關係人共同遵守，其人權政策的核心原則包括：

- **禁止歧視與騷擾**：群翊工業致力於提供一個平等、尊重、免於任何形式歧視（包含種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、性別、婚姻、容貌、性傾向、年齡、身心障礙等）與騷擾（包含性騷擾及職場不法侵害）的工作環境。
- **禁用童工與強迫勞動**：嚴格禁止任何形式的童工及強迫勞動。
- **結社自由**：保障員工依法集會結社的權利。
- **安全健康的工作環境**：致力於提供安全衛生的工作條件，預防職業傷害與疾病。

本公司針對員工、供應商、客戶等不同利害關係人群體，關注其可能面臨的人權議題提出相關措施，透過相關議題應對規劃，使企業責任實踐更加完善。

項目	管理措施
員工權益保障與 職場友善	平等僱用與禁止歧視：本公司在人才招募、任用、晉升、培訓及薪酬福利等各方面，均秉持用人唯才、機會均等之原則。所有招募資訊均公開透明，不含任何歧視性文字或條件，並依據應徵者的專業能力與職務需求進行客觀評選。
性別平等與母性保護	我們致力於打造性別友善的工作環境。廠區內設有符合規定的育嬰哺乳母性空間，以保障女性同仁的隱私與育兒需求。同時，嚴格遵循《性別平等工作法》之規定，依法給予員工產假、陪產檢及陪產假、育嬰留職停薪等相關假期與權益。
職場騷擾防治	本公司已訂定內部「性騷擾防制措施、申訴及懲戒辦法」，並設立暢通的申訴管道。我們定期向員工宣導性騷擾防治觀念，例如：在每週全體員工例會時進行宣導、張貼禁止性騷擾標語於公布欄等。若有申訴事件提出，將依內部辦法啟動性騷擾申訴處理委員會，以保密、公正、客觀的方式進行調查與處理，確實保護被害人之權益，並對加害人進行適當懲處。

項目	管理措施
確保勞工合理工時	本公司嚴格遵守《勞動基準法》對於工作時數之規定，確保員工正常工作時間每日不超過8小時。若同仁因業務需求需延長工時，均依循合法程序申報加班，並依法給予加班費或補休。
保障結社自由	公司尊重並給予每位同仁平等的集會結社自由。鼓勵同仁利用閒暇時間參與健康休閒活動，例如員工自主性組成的健康社團，可於下班後利用公司提供的休閒教室共同運動，此舉不僅能促進身體健康，亦有助於放鬆身心，進一步提倡工作與生活的平衡。
供應鏈人權管理	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，並持續追蹤改善程度。
客戶權益	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。

本公司已建立多元的內部及外部溝通與申訴管道，供員工、供應商、客戶及其他利害關係人針對任何疑似違反人權或本公司政策之情事提出申訴或疑慮，對所有申訴案件均以保密、公正的方式進行調查與處理，並採取適當的矯正與預防措施，持續檢討與改善人權保障相關作為。

5

社會影響力



一、社會共融理念

群翔工業深耕於桃園楊梅，深知創造企業社會價值與在地繁榮的重要性。我們不僅致力於創造經濟價值，更將回饋社會視為責任，遵循「取之於社會、用之於社會」的理念，投入企業資源於各項公益活動。我們透過支持在地發展、關懷社區弱勢、鼓勵員工參與社會服務等，並積極回應聯合國永續發展目標 (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。期許能發揮正面影響力，與所有利害關係人共存共榮，展現企業對社會福祉的承諾與貢獻。

呼應SDGs	目標內容	具體行動
	<ul style="list-style-type: none"> 提高下一代對環境議題的認識，並且培育未來人才。 透過企業參訪、實習計畫等，增加產學交流，培育未來產業界人才。 	<ul style="list-style-type: none"> 參與1場環境教育企業志工計畫。 共有10間學校、上百位學生進行企業參訪與實務交流。
	<p>本公司致力於打造多元共融的職場，於2024年，公司共聘有44位來自越南、菲律賓及泰國等國籍的優秀同仁，佔員工總數約18%。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 確保資訊傳達無礙，公司於重要集會（如每週晨會）及公告欄資訊均提供多語言翻譯。 所有外籍同仁在公司福利，均享與本國籍同仁相同公平待遇。
 	<ul style="list-style-type: none"> 以弱勢關懷為出發點，規劃並執行捐助計畫，強化與社區之連結。 為維護在地及周邊的自然環境，號召員工及眷屬共同辦理淨灘。 	<ul style="list-style-type: none"> 對在地弱勢團體(例如：育幼院、長照中心等)捐助所需物資與經費支持，以實際行動支持社區內的兒童與長者照護，落實敦親睦鄰的承諾。 2024年號召員工及眷屬共同辦理桃園觀音海岸淨灘活動，共計超過50位同仁響應。
	<p>聘用當地員工</p>	<p>截至2024年底，本公司全體員工中，設籍於桃園市的員工共計 205 人，佔總員工人數的84%</p>

社會公益投入概況

單位：新台幣

對象	捐贈金額
上田里聖母鑾駕委員會捐款	6,000
桃園市工業會企業經營聯誼會	5,000
脊髓損傷潛能發展中心	10,000
育德兒童之家	10,000
桃園仁愛之家	12,200
樂福社會福利基金會捐款	10,000
桃園企業聯合會	250,000
捐贈總額	303,200



人才聘用在地化

本公司在人才招募上，秉持公平、公開的原則，並在應徵者具備相同或相近的專業能力與資格時，優先考慮錄用設籍於營運所在地（桃園市）及周邊地區的居民，政策如下：

- **在地化聘用政策：**我們將在地聘用視為長期的人力資源策略。透過與在地政府的合作、參與地方校園徵才活動，以及鼓勵內部員工推薦在地親友等方式，積極拓展在地人才的招募管道。
- **2024年度在地員工概況：**截至2024年底，本公司全體員工中，設籍於桃園市的員工共計 205 人，佔總員工人數的84%。
- **高階主管在地比例：**為促進管理的在地化並加深與社區的連結，本公司亦重視在地管理人才的拔擢與聘用。截至2024年底，本公司高階主管中，由在地社區(桃園市) 聘僱的比例為57%。

註:高階主管定義為本公司之經理人。

社區參與及影響評估

本公司所有營運據點均位於桃園市楊梅區，致力於成為社區的優質夥伴，並透過積極參與在地工商組織，建立溝通與合作機制：

社區溝通與議合

為能即時掌握營運所在地的發展與社區共同關切之議題，本公司積極參與在地重要的工商組織。定期參與**桃園市工業會、楊梅幼獅擴大工業區廠商協進會、桃園企業聯合會**的成員，並指派代表定期參與其召開的會議，針對企業就產業發展、基礎設施、環境保護、交通運輸等公共議題進行交流與對話，更能深入了解社區的期望與需求。

環境關懷

群翔工業致力於自然環境的保護與永續發展，每年持續舉辦淨灘活動，並邀請員工與其眷屬、供應商夥伴等參與。於2024年度辦理一場淨灘活動，超過 50 人參與，共拾一般垃圾約337.5公斤、資源回收物34.5公斤，共同為改善海岸環境盡一份心力。

此外，群翔工業長期支持台灣電路板環境教育基金會（TPCF），已連續多年擔任基金會企業志工行動的合作企業，於2024年參與 1 場企業環境志工，課程深入地方國小協助推動海洋環境教育課程教學，呼應聯合國永續發展目標SDGs 14保育海洋生態，帶領學生認識海洋基本知識素養，希望能夠從小培養下一代對於環境保護的重視與意識。

群翊工業員工淨灘日



環境教育企業志工參與



二、產學合作

受到台灣社會新生人口數逐年減少，南桃園勞動人口亦有波動，對於整體營運預估將有影響，而人才招募在楊梅地區有面臨相當程度的挑戰，必須提前因應之。為了擴大人才招募管道，以大專院校產學合作為發展方向，陸續拜會不同大學等系所，洽談校園大使、實習生方案、產學合作等可能合作模式。進一步拜訪各校系所教授，針對專業人力資源發展進行交流，適度提升企業品牌形象經營。

接待產學合作參訪

月份	合作類型	合作單位	說明
1 月	系所請益	中央大學人力資源所	去訪人資所，交流專業人力資源管理議題
2 月	問卷調查	雲林科技大學	雲科大智慧機器人學程為推動科學技術教育認證工作，藉以提升該學程教學品質，期能培養學生成為符合業界所需之人才。特調查問卷，借重業界經驗與心得，作為該學程修正並推動教育目標改進之依據。
2 月	問卷調查	政治大學商學院	為瞭解台灣企業面對全球永續議題的回應與作為，政大信義書院發起2024年台灣企業ESG轉型需求調查，期待透過此問卷瞭解台灣企業目前在環境保護、社會責任和公司治理各面向的現況。
3 月	創業楷模	中央大學企業管理學系	陳董事長獲頒創業楷模，師生專訪陳董事長
4 月	系所來訪	中央大學企業管理學系	師生工廠參訪
5 月	教學觀摩	新北市新泰國中	【科技in Life-生涯探索課程】啟發國中生涯發展的動力與方向，財團法人電路板環境公益基金會邀請業界導師，前往全台巡迴開講，認識產業，從產業趨勢思考未來，探討人才需求，從台灣放眼世界！
5 月	環境教育	桃園市立瑞塘國小	財團法人電路板環境公益基金會邀請企業代表入班，服務在地校園環境教育課程，上課主題：ECO達人校園分享會-鯊魚...真的來了!

月份	合作類型	合作單位	說明
5 月	系所來訪	致理科技大學	師生工廠參訪
9 月	系所請益	中央大學機械工程學系	去訪機械所，交流機械工程最新議題
9 月	學術交流	中央大學永續與綠能科技研究學院	鼓勵群翔同仁就讀在職生，第一屆即有同仁順利入學，強化產學人脈深度連結。
10 月	展會交流	臺北市立內湖高中 AI科技專班	電路板環境公益基金會於TPCA SHOW期間，辦理高中學生參訪導覽團活動，希望向下扎根培育未來PCB產業人才。群翔工業於攤位簡介電子設備之最新趨勢。
11 月	校園徵才	元智大學	元智大學終身教育部校園徵才活動，該校接受勞動部成立ESG永續與綠能科技人才發展基地培訓據點辦理職前訓練課程【ESG數據報告書實務班】，群翔代表受邀出席，為學員進行評點及現場進行【徵才面試】
11 月	校園演講	台灣科技大學	此次演講為大一必修課程「管理與企業倫理」的一部分，有來自工管系、資管系及管理學士班的60位同學參加。群翔代表分享企業倫理與永續管理的實務議題。
12 月	來廠拍攝	台北大學	台北大學進行系友影片拍攝活動，群翔同仁受邀進行訪談與拍攝。拍攝題目以校友在機械設備發展為主軸，時間大約在四小時以內，訪談問題約20題。
1~12 月	諮詢業師	中央大學學務處	群翔工業受邀成為諮詢業師，不定期輔導學生中英文履歷一對一諮詢





6

環境永續

一、溫室氣體排放管理 (重大主題)

氣候變遷是全球面臨的重大挑戰，對企業營運構成潛在風險，同時也帶來轉型機會。本公司國家淨零排放目標，將溫室氣體排放管理視為企業永續發展的基礎，因此將溫室氣體排放管理列為本次的重大主題，積極制定並推動相關政策與行動，以應對全球淨零轉型的趨勢。

重大主題管理方針

- 承諾與目標：

為本公司依循國家淨零目標與自身營運特性，並將其分為短期、中期與長期階段性目標：

- 1.短期: 透過建置太陽能自發自用，提升自用綠電比例，減少碳排放。
- 2.中期: 考慮對外採購綠電，逐年提升再生能源使用比例。
- 3.長期: 2050 年達成淨零排放。

- 正負向衝擊：

正向：透過能源效率提升與再生能源應用，減少碳排，有效的溫室氣體管理，展示企業對永續發展的承諾。

負向：未進行能源效率提升或能源結構轉型，展示減碳努力可能面臨高額碳稅、影響客戶與投資人的信任。

- 治理組織：企業永續經營小組

- 管理作為：

- 1.設備汰舊換新與優化製程，減少能源浪費。
- 2.持續依循ISO 14064-1或主管機關標準執行溫室氣體盤查。
- 3.持續推動溫室氣體減量措施。
- 4.依循 TCFD 架構，定期執行關鍵氣候機會評估，並訂定因應措施及管理目標。

溫室氣體盤查

本公司導入 ISO 14064-1 溫室氣體盤查管理系統，涵蓋邊界設定(目前盤查範圍僅包含楊梅總部，未來將逐步納入子公司)，排放源的識別、數據蒐集、量化計算、撰寫報告書與內部稽核等環節。為進一步提升資訊的公信力，本公司計畫於 2025 年完成溫室氣體盤查的第三方查證，增加盤查資訊的可靠性。

單位：ton-CO₂e

排放源類型		排放當量	總排放量
類別一	固定	0.2790	146.1281
	移動	56.1738	
	製程	0.2002	
	逸散	89.4750	
類別二	外購電力	437.0034	437.0034
類別三	員工通勤(註1)	107.2082	248.1495
	員工出差(註2)	140.9413	
類別四	台電上游電力輸配	86.0738	184.3124
	汽柴油間接	14.4654	
	採購印刷用紙張	4.3087	
	採購自來水	1.2723	
	租賃員工宿舍(水、電)	56.0571	
	一般事業廢棄物(焚化)+運輸	6.4076	
	廢棄物回收(紙)+運輸	7.7995	
	廢棄物回收(廢鐵)+運輸	7.9281	
總排放量			1015.5934
溫室氣體排放強度(類別一+類別二) (公噸CO ₂ e/ 新台幣百萬元)			0.23

註1:員工通勤類型包含汽車、機車、台鐵(火車)。

註2:員工出差類型包含飛機、台灣高鐵。

註3: 2023年溫室氣體排放計算採營運控制權法進行盤查，排放係數引用環境部公告之溫室氣體排放係數管理表6.0.4，GWP值引用IPCC 第六次評估報告。

註4: 溫室氣體盤查範疇：二氧化碳 (CO₂)、甲烷 (CH₄)、氧化亞氮 (N₂O)、氫氟碳化物 (HFCS)計4種溫室氣體。

註5: 群翔工業自2020年~2022年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，數據代表性低。直到2023年配合經濟部工業局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，識別公司溫室氣體排放源並輔導盤查，最後計算該年度範疇一至範疇三之碳排放量。因此排放強度僅比較至2023年。

太陽能發電

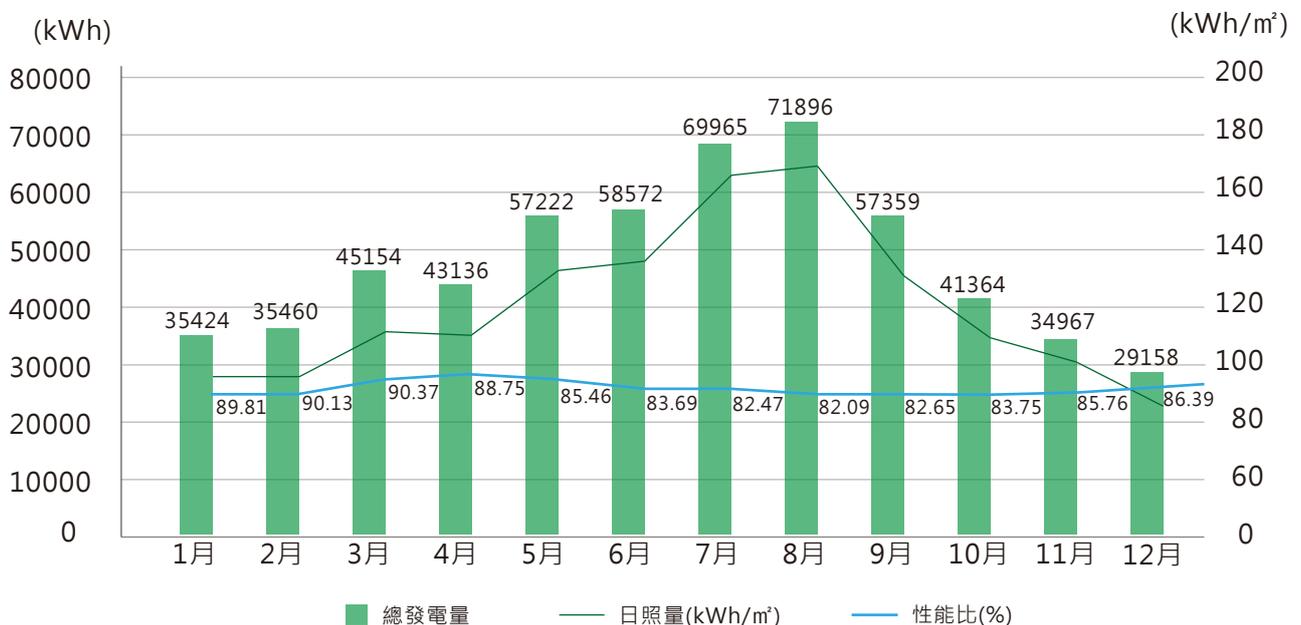
本公司積極響應全球淨零排放趨勢，並深刻理解外購電力為主要碳排來源的現況。為有效降低因電力使用所產生的碳排放量，並提升再生能源使用占比，本公司積極推動廠區太陽能發電系統建置，以實際行動支持能源轉型。

第一期太陽能發電設備已於 2023 年正式完工，裝置容量達 496.54 瓩 (kWp)。此期發電設備全數採用台電躉售模式，將所產生的綠色電力併入國家電網，貢獻國家再生能源發展目標。在 2024 年全年度發電量達 579,676 kWh，成為支持區域能源轉型的重要一環，展現本公司在環境永續方面的承諾。

考量到強化公司營運電力之綠能使用比例，並進一步降低因外購電力使用所產生的碳排放量，本公司積極規劃並建置了第二期太陽能工程。此工程已於 2025 年 4 月完工並啟動，將全面採用自發自用模式，直接供應廠區營運所需電力，提升本公司營運的綠能比例，朝向低碳轉型目標邁進。



太陽能逐月發電量



二、水資源管理

群翊工業為機械設備製造業，製造過程以零件組裝為主，並無實際製程用水(僅設備出貨前測試階段需短暫使用冷卻水)，整體營運活動不涉及製程型水污染源，本廠主要以辦公室用水為主。用水來源為自來水公司，無取用任何地下水，以辦公室用水為主，排放水皆為生活污水，因此對水源並未有負面影響，且相關處置方式符合水污染防治法等相關法規要求。

此外，本公司設有雨水回收系統，收集之雨水主要用於清洗外部區域與澆灌等用途，取代部分自來水使用，降低每日用水需求。雖不納入總用水統計中，但公司仍將其納入水資源自主管理中，並透過簡易估算進行追蹤與內部節水盤點。

雨水貯集回收裝置



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。

用水密集度

在節約用水方面，群翊工業積極宣導愛護水資源，採用有省水龍頭以減少用水，以持續為保護環境資源做努力。2023年用水密集度為16.58 (m³/人數)，2024年用水密集度為23.55 (m³/人數)，較前一年度增加6.97%，用水增加原因主因為該年底廠區內部主水管發生破裂，導致短期內需進行緊急維修與放水作業，期間用水量短暫異常暴增，並非營運正常狀態所致。目前已完成修復並重新檢討廠區管線老化風險，後續亦將列入設備盤點與預防性維護計畫，以避免未來再次發生類似事件，並持續穩定節水績效。

年度	2023	2024
用水量 (m ³)	4246	5746
用水密集度 (m ³ /人數)	16.58	23.55

註1：用水量數據來源為水費單。

註2：2023年與2024年用水人數分別為257人與244人。

三、廢棄物管理

群翔工業主要機械設備組裝與測試，製程中不涉及大量耗材加工與高污染性原料使用所產生之廢棄物皆為非有害性事業廢棄物，主要包括廢金屬（鋁、白鐵）、電子零件、廢紙以及一般廢棄物。所有廢棄物皆委託具備合格之清運廠商進行處理，確保廢棄物處理流程符合法規要求，並最大化其再利用價值。

在本年度可回收廢棄物處理的總重量包含廢紙21.6公噸，廢鐵31.575公噸、廢鋁6.46公噸，共計59.635公噸，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。

與本廠辦公室內，持續推動生活垃圾分類、減量措施，完成上半年度資源回收統計作業，經查鐵鋁罐、寶特瓶及紙類回收物總重約1.51公噸，不可回收廢棄物共處理約18.77公噸，並利用每週一早會時間、公告欄持續向全體同仁加強宣導。

廢棄物種類	處置方式	重量 (公噸)	佔總產生量 (%)
廢金屬 (鋁)	再利用	6.46	8.24
廢金屬 (鐵)	再利用	31.575	40.27
廢紙	再利用	21.6	27.55
一般事業廢棄物	焚化 (無能源回收)	18.77	23.94
總產出量		78.405	100

單位：公噸

廢棄物種類	項目	處置方式	廢棄物處理量	
			2023年	2024年
非有害廢棄物	廢鋁/廢鐵	再利用	62.399	38.035
	廢紙	再利用	26.36	21.6
	一般事業廢棄物	焚化 (無能源回收)	22.765	18.77
廢棄物總重			111.524	78.405
廢棄物密集度(廢棄物量/百萬元營業額)			0.04465	0.02957

除了針對廢棄物可加以回收再利用，本公司亦關注源頭減量。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。群翔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。

附錄1 GRI 準則對照表

使用聲明	群翔工業永續報告書依循GRI標準編製，本報告書資訊揭露期間為2024年度（2024年1月1日至12月31日）。
使用 GRI 1	GRI 1: Foundation
適用的 GRI 行業準則	N/A

GRI準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI2：一般揭露	2-1 組織詳細資訊	關於本報告書、第二章 公司治理:公司概況	1、13
	2-2 組織永續報導中所包含實體	關於本報告書、第二章 公司治理:公司概況	1、13
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	1
	2-4 資訊重編	關於本報告書	1
	2-5 外部保證/確信	關於本報告書	1
	2-6 活動、價值鏈與其他商業關係	第二章 公司治理、第三章 本業經營與智慧製造	13、37
	2-7 員工	第二章 公司治理：公司概況、第四章 健康幸福職場	47
	2-8 非員工工作者	第四章 健康幸福職場	47
	2-9 治理結構與組成	第二章 公司治理：公司概況	13
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	第二章 公司治理：董事會職能	18
	2-11 最高治理單位的主席	第二章 公司治理：董事會職能	19
	2-12 最高治理單位在監督衝擊管理的角色	第一章 實踐永續經營：重大性議題分析流程、第二章 公司治理：董事會職能	7、18
	2-13 衝擊管理的負責人	第一章 實踐永續經營：重大性議題分析流程、第二章 公司治理	7、18
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	第二章 公司治理：公司概況	13
	2-15 利益衝突	第二章 公司治理：公司治理與誠信經營	24
	2-16 關鍵重大事件的溝通	第一章 實踐永續經營：重大性議題分析流程	7
	2-17 最高治理單位的群體智識	第二章 公司治理：董事會職能 - 董事會進修情形	22
	2-18 最高治理單位的績效評估	第二章 公司治理：董事會職能-董事會及功能性委員會之績效自評	22
	2-19 薪酬政策	第二章 公司治理：董事會職能-薪酬委員會	23
	2-20 薪酬決定的流程	第二章 公司治理：董事會職能-薪酬委員會	23
	2-21 年度總薪酬比率	*詳見本公司民國113年年報-董事、監察人、總經理、副總經理之酬金	N/A
	2-22 永續發展策略的聲明	關於本報告書：經營者的話	2

GRI準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI2：一般揭露	2-23 政策承諾	第一章 實踐永續經營：群翔工業永續經營承諾 第四章 健康幸福職場：人權政策	5、64
	2-24 融入政策承諾	第一章 實踐永續經營：群翔工業永續經營承諾 第一章 實踐永續經營：重大性議題分析流程	7、64
	2-25 負面衝擊補償流程	第一章 實踐永續經營：重大性議題分析流程 第二章 公司治理：公司治理與誠信經營 第四章 健康幸福職場：人權政策、職業安全衛生	7、24 56、64
	2-26 徵求建議與提出疑慮的機制	第一章 實踐永續經營：重大性議題分析流程 第二章 公司治理：公司治理與誠信經營	7、24
	2-27 法規遵循	第二章 公司治理：法規遵循	31
	2-28 公協會會員資格	第一章 實踐永續經營：參與公協會	10
	2-29 利害關係人議合方式	第一章 實踐永續經營：利害關係人關注議題與溝通	8
	2-30 團體協商	第四章 健康幸福職場：勞資關係與溝通	54
GR3：重大主題揭露項目	3-1 重大主題決定流程	第一章 實踐永續經營：重大性議題分析流程	7
	3-2 重大主題列表	第一章 實踐永續經營：重大性議題分析流程	7
	3-3 重大主題管理	第一章 實踐永續經營：重大性議題分析流程	7
GRI201：經濟績效	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	第一章 實踐永續經營：重大性議題分析流程、第二章 公司治理	7、13
	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	第二章 公司治理：公司治理與誠信經營-風險管理	26
	201-3 定義福利計畫義務與其他退休計畫	第四章 健康幸福職場：健全薪酬福利	52
GRI202：市場地位	202-2 從當地社區聘用的高級管理人員比例	第五章 社會影響力：社會共榮-人才聘用在地化	69
GRI204：採購實務	204-1 來自當地供應商的採購支出之比例	第二章 公司治理：永續供應鏈管理	33
GRI205：反貪腐	205-1 以進行貪腐風險評估的營運據點	第二章 公司治理：公司治理與誠信經營	24
	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	第二章 公司治理：公司治理與誠信經營	24
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	第二章 公司治理：公司治理與誠信經營	24
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	第二章 公司治理：公司治理與誠信經營	24
GRI207：稅務	207-1 稅務方針	第二章 公司治理：公司治理與誠信經營-稅務政策	29
	207-2 稅務治理、管控與風險管理	第二章 公司治理：公司治理與誠信經營-稅務政策	29
	207-3 稅務相關議題之利害關係人溝通與管理	第二章 公司治理：公司治理與誠信經營-稅務政策	29

GRI準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI302：能源	302-1 組織內部的能源消耗量	第六章 環境永續：溫室氣體排放管理	75
	302-2 組織外部的能源消耗量	第六章 環境永續：溫室氣體排放管理	75
	302-3 能源密集度	第六章 環境永續：溫室氣體排放管理	75
	302-5 減少產品和服務的能源需求	第六章 環境永續：溫室氣體排放管理	76
GRI303：水和污水	303-1 共享水資源之相互影響	第六章 環境永續：水資源管理	77
	303-2 排水相關影響的管理	第六章 環境永續：水資源管理	77
	303-3 取水量	第六章 環境永續：水資源管理	77
	303-4 排水量	第六章 環境永續：水資源管理	77
	303-5 耗水量	第六章 環境永續：水資源管理	77
GRI305：排放	305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放	第六章 環境永續：溫室氣體排放管理	75
	305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	第六章 環境永續：溫室氣體排放管理	75
	305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	第六章 環境永續：溫室氣體排放管理	75
	305-3 其他間接（範疇三）溫室氣體排放	第六章 環境永續：溫室氣體排放管理	75
	305-4 溫室氣體排放密集度	第六章 環境永續：溫室氣體排放管理	75
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	第六章 環境永續：廢棄物管理	78
	306-2 與廢棄物相關的重大影響的管理	第六章 環境永續：廢棄物管理	78
	306-3 廢棄物的產生	第六章 環境永續：廢棄物管理	78
	306-4 從處置中轉移的廢棄物	第六章 環境永續：廢棄物管理	78
	306-5 廢棄物直接處置	第六章 環境永續：廢棄物管理	78
GRI308：供應商環境評估	308-1 採用環境標準篩選新供應商	第二章 公司治理：永續供應鏈管理	33
	308-2 供應鏈中的負面環境影響和採取的行動	第二章 公司治理：永續供應鏈管理	33

GRI準則	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI401：勞雇關係	401-1 新員工和離職員工	第四章 健康幸福職場：員工組成與多元性-新進與離職狀況	48
	401-2 提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	第四章 健康幸福職場：健全薪酬福利	52
	401-3 育嬰假	第四章 健康幸福職場：健全薪酬福利	53
GRI403：職業安全衛生	403-1 職業安全衛生管理系統	第四章 健康幸福職場：職業安全衛生	56
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	第四章 健康幸福職場：職業安全衛生	57
	403-3 職業健康服務	第四章 健康幸福職場：職業安全衛生	57
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	第四章 健康幸福職場：職業安全衛生	56
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	第四章 健康幸福職場：職業安全衛生	62
	403-6 工作者健康促進	第四章 健康幸福職場：職業安全衛生	57
	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	第四章 健康幸福職場：職業安全衛生	62
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	第四章 健康幸福職場：職業安全衛生	56
	403-9 職業傷害	第四章 健康幸福職場：職業安全衛生	59
	403-10 職業病	第四章 健康幸福職場：職業安全衛生	59
GRI404：培訓與教育	404-1 員工平均培訓時數	第四章 健康幸福職場：人才培育與留任-教育訓練	51
	404-2 員工技能管理與終身學習方案	第四章 健康幸福職場：人才培育與留任	50
	404-3 績效與職涯發展評估	第四章 健康幸福職場：人才培育與留任	51
GRI405：員工多元性與機會平等	405-1 治理機構與員工組成多元性	第四章 健康幸福職場：員工組成與多元性	47
	405-2 男女基本薪資與薪酬比率	第四章 健康幸福職場：健全薪酬福利	52