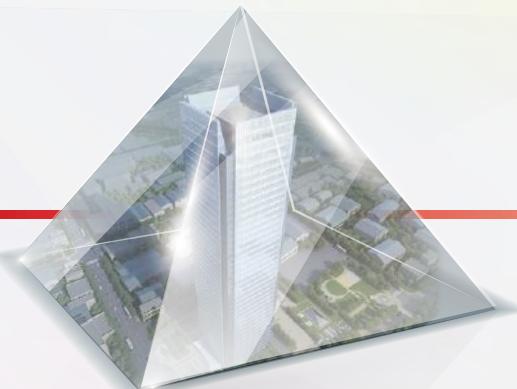


Chiicony 群光電子
2024 永續報告書
Sustainability Report



目錄

Content



0

永續群光

關於本報告書	04
經營者的話	06
群光永續策略藍圖	07
2024年群光永續成果	08
利害關係人與重大主題	09
群光推淨零：打造ESG時代的減碳菁英	14

1

透明治理

1.1 營運總覽	18
1.2 公司治理架構與運作	22
1.3 永續治理	27
1.4 風險管理	28
1.5 誠信經營與法遵	29
1.6 資訊與隱私安全	30

2

綠色智造

2.1 環境管理制度與沿革	36
2.2 氣候暨自然相關財務揭露	38
2.3 生物多樣性	46
2.4 溫室氣體與能源管理	49
2.5 降低環境衝擊	55
2.6 綠色研發與創新推動	60

3

價值串聯

3.1 永續供應鏈推動策略	67
3.2 產品有害物質管理	75
3.3 客戶關係管理	79
3.4 國際倡議與公協會參與	81
3.5 社會共好	82

4

永續人才

4.1 多元平等與共融	88
4.2 薪資與福利	94
4.3 人才培育與發展	97
4.4 員工溝通	101
4.5 職場安全與健康	103

5

附錄

5.1 重大主題對照表	111
5.2 GRI準則對照表	113
5.3 SASB對照表	117
5.4 國內外永續準則對照表	118
5.5 溫室氣體盤查及確信情形	120
5.6 保證聲明書	121



0 永續群光

1 透明治理

2 綠色智造

3 價值串聯

4 永續人才

5 附錄



永續群光

關於本報告書	04
經營者的話	06
群光永續策略藍圖	07
2024年群光永續成果	08
利害關係人與重大主題	09
群光推淨零：打造ESG時代的減碳菁英	14



關於本報告書

群光電子股份有限公司每年 6 月定期出版永續報告書，向利害關係人揭露本公司永續經營理念與目標，以及群光電子在環境、社會、治理（ESG）各面向之成果，本報告書於 2025 年 6 月發行，揭露群光電子於 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日的永續績效。

揭露範疇

涵蓋群光電子 99% 合併營業收入。

● 2024 年群光電子股份有限公司永續報告書範疇邊界

績效揭露		單位名稱	簡稱
財務績效	永續績效		
-	群光電子股份有限公司及各地據點、群光電能科技股份有限公司及各地據點、展達通訊股份有限公司及各地據點	群光集團	
	群光電子股份有限公司及各地據點	群光電子、群光、本公司	
	台北總公司	總公司	
✓	東莞清溪廠（面積：569,367 ft ² ）	清溪廠	
	茂瑞牛山廠（面積：731,773 ft ² ）	茂瑞廠	
	蘇州吳江廠（面積：1,517,107 ft ² ）	吳江廠	
	重慶江津廠（面積：419,515 ft ² ）	重慶廠	
	泰國廠（面積：1,062,570 ft ² ）	泰國廠	
	捷克廠（面積：31,463 ft ² ）	其他據點	
✓	楊梅倉庫、台中辦公室、高雄辦公室、美國分公司、日本分公司		
(註)	群光電能科技股份有限公司及各地據點	群光電能、群電	
	展達通訊股份有限公司及各地據點	展達	

註：子公司群光電能科技股份有限公司、展達通訊股份有限公司完整永續績效請參閱其永續報告書，部分永續績效揭露於本報告書。

**0 永續群光****1 透明治理****2 綠色智造****3 價值串連****4 永續人才****5 附錄**

關於本報告書

經營者的話

群光永續策略藍圖

2024 年群光永續成果

利害關係人與重大主題

群光推淨零：打造 ESG 時代的減碳菁英

揭露原則

1. 永續績效

- 全球永續報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）永續性報導準則（GRI Standard）2021 版依循選項，通過 AA1000 AS v3 保證標準第一類型中度保證等級的第三方查證（請參閱「[5.6 保證聲明書](#)」）。
- 永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）硬體製造業（Hardware）指標
- 上市上櫃公司永續發展實務守則、社會責任指引 ISO 26000
- 氣候相關財務揭露（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）架構
- 自然相關財務揭露（Task Force on Nature-related Financial Disclosure, TNFD）架構

2. 財務績效

經資誠聯合會計師事務所會計師簽證後之公開資訊，貨幣單位若未特別說明，均為新臺幣。

幣別 / 年分	2021	2022	2023	2024
人民幣	4.3315	4.4228	4.3939	4.4566
泰銖	0.8735	0.8507	0.8954	0.9117
美元	27.9394	29.8512	31.1765	32.1265

資料差異說明

第一章

上一版資訊誤植修正：財務數據

第三章

上一版資訊誤植修正：溫室氣體排放量、廢棄物量、能源使用量

第四章

上一版資訊誤植修正：育嬰留停

聯絡資訊

聯絡人：群光電子股份有限公司 企業永續發展委員會、ESG 永續辦公室

地址：新北市三重區光復路二段 69 號

電話：+886-6626-6788 #17602

Email：CSR@chicony.com群光電子企業官方網站：<https://www.chicony.com/chicony/tw/> 群光電子企業永續網站：<https://www.chicony.com/chicony/tw/csr> 



0 永續群光

1 透明治理

2 綠色智造

3 價值串連

4 永續人才

5 附錄

關於本報告書

經營者的話

群光永續策略藍圖

2024 年群光永續成果

利害關係人與重大主題

群光推淨零：打造 ESG 時代的減碳菁英

經營者的話

2024 年是全球動盪的一年，地緣政治帶來深遠影響，世界主要國家包括美國、英國、日本、南韓等都面臨政權轉移、政治立場變動，尤其川普當選美國總統，關稅戰、脫離重要國際組織等行動，不論是再次退出巴黎協定，或是廢除一系列多元平權施政，都使得 ESG 永續議題推動上更顯難度。

然而，2024 年群光推動 ESG 永續議題仍不遺餘力，歷經長期推動，我們注意到永續議題仍需設置有專門部門來做整體規劃因應，因此我們在 5 月的時候成立了「ESG 永續辦公室」，並指派高階主管擔任永續長、副永續長，展現群光推動永續議題的決心。

- • •
- 2024 年我們推動的各項專案可以以「雙軸轉型」做說明。
- • •
- 「永續轉型」：面對 2024 年歷史上最熱的一年，我們承襲著 2023 年所設定的「2050 年群光淨零」、「2030 年 RE100」目標，推動多項專案。
- • •

首先，我們強化公司永續淨零意識，與工研院合推「企業永續淨零專班」，為期 47 小時的課程，替公司埋下淨零的種子，期望未來開花結果。同時，首次完成 100% 合併營收據點之溫室氣體盤查與查證，重新設定了基準年，將淨零目標真正擴及到全公司範疇。並且在再生電力的使用率上達到了全球生產、營運據點 RE 44 的佳績。優異成果讓我們得以第二次在全球重點氣候議題評比 CDP 氣候變遷（Climate Change）問卷取得「A-」成績、「Leadership Level」。

此外，我們也在 2024 年啟動國際財務報導準則第 S1、S2 號 (IFRS S1/S2) 專案，TCFD 量化專案已完成、TNFD 也已進行至 Assess 階段，預計 2025 年將同時出版第二本 TCFD 報告書及第一本 TNFD 報告書。積極推動財務數據與永續議題之整合，回應政府與投資人的期待。

為將永續意識擴散至整體價值鏈，我們也整合各廠區供應鏈文件，開設多場次供應商大會，鑑別重大供應商、評估其永續風險，既可使供應商開始共商永續未來，也可降低我們可能面對的供應商永續風險。

「數位轉型」：2023 年開始我們逐步建構 ISO 14064 碳排放管理系統、ISO 14067 產品碳足跡系統，2024 年兩套系統均已建置完成並啟用，前者更已作為本年度溫室氣體查證使用之工具，後者則逐步串接公司內部系統，期望達到自動化之目標，未來我們也將逐步導入各項永續系統，減少人力之使用。

我們持續以誠信經營的精神，面對內部利害關係人，創造優質的職場環境、提供優於同業之平均薪資，面對外部利害關係人，2024 年合併營收達 1,014.78 億元，稅後淨利、每股盈餘雙雙創歷史紀錄達 90.45 億元、12.43 元。整體永續表現逐步受到外部各項評比的肯定與認同，包括：納入證交所「台灣中型一百指數」成分股、「台灣永續指數」成分股、「公司治理 100 指數」成分股、「富時社會責任新興市場指數 (FTSE4Good)」成分股、入選商業週刊「碳競爭力百強」名單、天下雜誌「天下永續公民獎第 29 名」等。2025 年我們將秉持長期推動永續的積極精神，與內外部利害關係人群起發光、未來共創。

總經理

呂進宗





0 永續群光

1 透明治理

2 綠色智造

3 價值串連

4 永續人才

5 附錄

關於本報告書

經營者的話

群光永續策略藍圖

2024 年群光永續成果

利害關係人與重大主題

群光推淨零：打造 ESG 時代的減碳菁英

永續願景



成為全球電子製造產業的永續領導者

群光永續策略藍圖



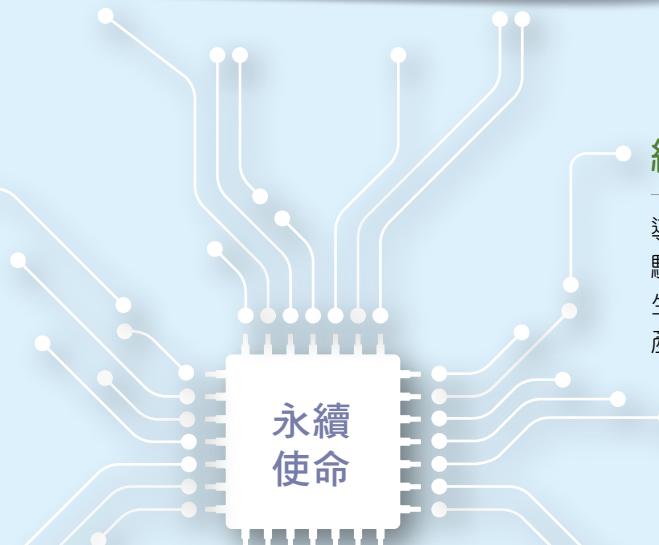
透明治理，照亮未來

完善公司治理機制，確保決策過程透明、並與利害關係人保持積極對話，積極參與各類永續發展倡議、公開企業永續績效，打造負責任的永續企業形象。



價值串聯，共創未來

積極推動價值共創與循環經濟發展。藉由跨部門合作及與供應鏈、客戶、社會各界的緊密連結，致力於提升整體永續能力，共同創造長期效益，實現永續發展願景。



透過綠色智造、價值串聯、永續人才、與透明治理，創造企業、員工與社會的三贏局面。

綠色智造，低碳未來

導入AI與IoT技術，優化生產流程，透過數據驅動，實現精準節能，推動減碳專案，並以全生命週期角度，致力打造更環保、節能的綠色產品，減少對環境的負擔。



永續人才，形塑未來

重視人權價值，致力提升員工的職場幸福感，打造健康、平衡的工作環境，培育能夠應對未來變革並引領公司實現永續目標的核心人才。





0 永續群光

1 透明治理

2 綠色智造

3 價值串連

4 永續人才

5 附錄

關於本報告書

經營者的話

群光永續策略藍圖

2024 年群光永續成果

利害關係人與重大主題

群光推淨零：打造 ESG 時代的減碳菁英

2024年群光永續成果

透明治理，照亮未來



- ① 設立「ESG永續辦公室」
- ② 設立「永續長」、「副永續長」
- ③ 0件誠信經營相關訴訟案件
- ④ 建置氣候暨自然治理架構

綠色智造，低碳未來



- ① 溫室氣體排放範疇1+2較2020年降低52%、較2023年降低21%
- ② 再生電力使用比例達RE44
- ③ 完成100%合併財報範疇溫室氣體盤查與查證
- ④ 3項產品取得ISO 14067查證證書
- ⑤ 70%以上產品均有使用環保包材

永續人才，形塑未來



- ① 育嬰留停率達100%
- ② 生育獎勵補助金規模提升
- ③ 員工平均教育訓練時數提升14%、平均教育訓練費用提升22%
- ④ 推動53小時淨零課程，集團43人取得經濟部「淨零碳規劃管理師」證照

價值串聯，共創未來



- ① 統合全公司永續供應鏈機制，建置供應商永續風險評估方法學
- ② 舉辦22場次供應商大會、共計1,345人次參加
- ③ 完成367家書面稽核、391家實地稽核
- ④ 在地採購家數比例超過60%

永續榮耀與肯定



2024年天下永續公民獎
大型製造組第29名



2024年台灣企業永續獎
永續報告-電子資訊製造業-第1類銅級
綜合績效-台灣永續企業績優獎



2024年
商周碳競爭力
100強



2024年1111 幸福企業金獎



2024年CDP
氣候變遷領導級



Financial Times - Asia-Pacific
Climate Leaders 2024



FTSE4Good
TIP Taiwan ESG Index



FTSE4Good臺灣指數公司
臺灣永續指數成分股



FTSE4Good

FTSE4Good新興市場指數成分股
FTSE新興市場ESG指數成分股



利害關係人與重大主題

利害關係人對本公司之期待，均對組織實現永續目標具有其影響力，因此與利害關係人溝通、獲得利害關係人意見、即時修正永續作法以回應利害關係人期待是我們的重點工作。

2024 年群光展開接軌國際財務報導準則第 S1 號「永續相關財務資訊揭露之一般規定」(IFRS S1) 專案，我們首次以合併財報範疇（涵蓋群光、群電、展達）鑑別利害關係人與重大主題，並以此作為揭露之依據。

- 2024 年重大主題鑑別流程



利害關係人鑑別（步驟 1、2）

我們依據國際利害關係人議合標準 AA1000SES (AA1000 Stakeholder Engagement Standard) 五大原則 - 責任、影響力、張力、多元觀點、依賴性，2024 年向群光集團各單位同仁發放鑑別問卷，共計 96 份問卷，包括群光 32 份問卷、群電 33 份問卷、展達 31 份問卷，自 11 類利害關係人中，確立 5 大利害關係人為客戶、員工 / 工會（2023 年為「員工」）、主管機關、股東 / 投資人、供應商 / 經銷商 / 通路商（2023 年為「供應鏈」），5 大利害關係人與 2023 年度涵蓋範圍相同，僅就名稱上更完善敘明範疇。



我們每兩年發放利害關係人關注度問卷，2023 年發放後彙整當年度結果，2024 年則由全年溝通成果重新確認、彙整利害關係人對各類永續議題之關注及期待，並以此作為永續議題與衝擊評估的來源：

客 戶

群光遵循客戶至上的原則，提供高品質產品及服務，建立通路與消費者對品牌的信心。

關注議題

- 氣候與自然策略
- 綠色創新產品
- 能源與碳排管理
- 客戶關係管理
- 人權與勞雇關係
- 永續供應鏈
- 職業安全與健康
- 資訊安全與隱私保護

定期

供應商年/季度評比、RBA 稽核
、永續報告書

不定期

客戶稽核、各種業務會議、技術研討會、客戶滿意度調查

- 榮獲客戶Lenovo「質量標杆獎」肯定
- 榮獲客戶Lenovo「Perfect Quality 優良品質供應商」肯定
- 榮獲客戶華勤「Outstanding Supplier 優秀供應商」肯定

員 工 / 工 會

員工 / 工會為群光最重要利害關係人，關懷員工需求、建立友善工作環境、凝聚員工向心力，保障員工人權。

關注議題

- 人權與勞雇關係
- 職業安全與健康
- 人才培育與發展
- 多元包容職場

定期

員工座談會（年）、勞資會議（季）、各廠區月會 / 週會 / 勞工代表大會

不定期

佈告欄、意見信箱、申訴管道、訓練課程及政策宣導會議

- 育嬰留停任率達100%
- 生育獎勵補助金規模提升
- 員工平均教育訓練時數提升14%
- 平均教育訓練費用提升22%

主 管 機 關

群光遵守法令規章並配合政府政策，同時回應主管機關對群光電子的高標準期待，共創產業升級。

關注議題

- 氣候與自然策略
- 空氣污染管理
- 能源與碳排管理
- 水資源管理
- 人權與勞雇關係
- 廢棄物管理
- 職業安全與健康
- 永續治理
- 資訊安全與隱私保護
- 政府政策與社會參與

定期

股東會（年）、董事會（4 次）、年報（年）、永續報告（法說會）、財務報告（季）

不定期

公文、政策宣導會議、現場查核

- 2024 年無誠信經營（賄賂、貪污、勾結等等）相關訴訟案件發生。
- 參加3 場公開說明會
- 舉辦1 場股東會、16 場法說會

股 東 / 投 資 人

群光積極創造持續成長的獲利及投資報酬率，同時展現永續治理的表現，長期提升股東/投資人的獲益。

關注議題

- 氣候與自然策略
- 營運績效
- 能源與碳排管理
- 永續治理
- 綠色創新產品
- 風險管理

定期

股東會（年）、董事會（4 次）、年報（年）、永續報告（法說會）、財務報告（季）

不定期

公開資訊觀測站、公司官網

- 2024 年連續納入證交所「台灣中型一百指數」成分股、「台灣永續指數」成分股、「公司治理100 指數」成分股。
- 2024 年合併營收達1,014.78 億元、稅後純益90.45 億元，每股盈餘12.43 元。
- 入選商業周刊「碳競爭力百強」
- 入選天下雜誌天下永續公民獎「大型企業組第29 名」

供 應 商 / 經 銷 商 / 通 路 商

建構互惠互利的價值鏈，是我們得以持續創新產品與服務的基礎，共同落實永續發展、創造雙贏。

關注議題

- 氣候與自然策略
- 綠色創新產品
- 能源與碳排管理
- 永續供應鏈
- 職業安全與健康
- 誠信經營與法遵

定期

供應商大會（年）、供應商稽核（年）

不定期

供應商大會（年）、供應商稽核（年）

- 舉辦22場次實體、線上供應商大會，1,345 人次參加
- 完成367 家書面稽核、391 家實地稽核
- 在地供應商家數比例超過6成



重大主題鑑別（步驟 2、3、4）

我們遵循 GRI 2021 永續性報導準則，並參照歐盟企業永續報導指令（Corporate Sustainability Reporting Directive, CSRD）所發佈的歐盟永續報導標準（European Sustainability Reporting Standards, ESRS）的雙重大性（Double Materiality），以「鑑別、評估、確認」三步驟，確認重大主題，藉此確認永續報告書揭露範疇，同時回應並檢視群光電子永續經營績效，參考 IFRS S1 條文建議，未來若有重大事件或情況之重大變動，包括：價值鏈中之重大變動、經營模式活動或公司結構之重大變動、永續相關風險與機會之曝險之重大變動，我們將重新確認，若無則將每年評估是否有特別需調整處。

1. 鑑別

參考「群光永續策略藍圖」、內部經營目標、與利害關係人溝通情形、外部永續規範與標準、法令規範、價值鏈、產業特性等，彙整共計 20 項永續議題。

- (1) 國際永續標準：GRI、SASB、TCFD、TNFD、IFRS
- (2) 國際倡議：SDGs、RBA、RE100
- (3) 國際評比：CDP、S&P Global、MSCI、Sustainalytics、FTSE4Good



2. 評估

(1) 對群光的營運衝擊

正面衝擊以「增加收入、提升品牌聲譽」進行評估，負面衝擊以「成本增加、減損品牌聲譽」進行評估，共計發放 13 份問卷給集團 ESG 核心成員。

(2) 對永續發展的衝擊

羅列永續議題可能對經濟、環境、人群 / 人權產生的正、負面衝擊，共計發放 363 份問卷給 5 大利害關係人，包括群光 174 份問卷、群電 100 份問卷、展達 74 份問卷。





0 永續群光

1 透明治理

2 綠色智造

3 價值串連

4 永續人才

5 附錄

關於本報告書

經營者的話

群光永續策略藍圖

2024 年群光永續成果

利害關係人與重大主題

群光推淨零：打造 ESG 時代的減碳菁英

3. 確認

為集中資源、更精準改善永續風險，本年度經分析得 10 個重大永續議題、較去年減少 2 個重大主題，並於 2025 年 5 月「企業永續發展委員會」核定、董事會報告確認為群光之重大主題，以此做為永續報告書基礎，同時也作為 IFRS 分析財務影響之基礎，並根據重大主題意涵、策略，敘明其管理方針、目標，並以此做為長期追蹤。

環境面：「能源與碳排管理」重大性較前一年度提升，顯見整體利害關係人要求之提升；「氣候與自然策略」則因整併前一年度非重大主題「生物多樣性」，因此重大性略為下降；「綠色創新產品」為客戶關注重點，故重大性提升。

社會面：「員工職涯規劃」更名為「人才培育與發展」、「多元共融」更名為「多元包容職場」、「社會參與」更名為「政府政策與社會參與」。重大主題部分「職業安全與健康」、「人才培育與發展」本年度則非重大主題。

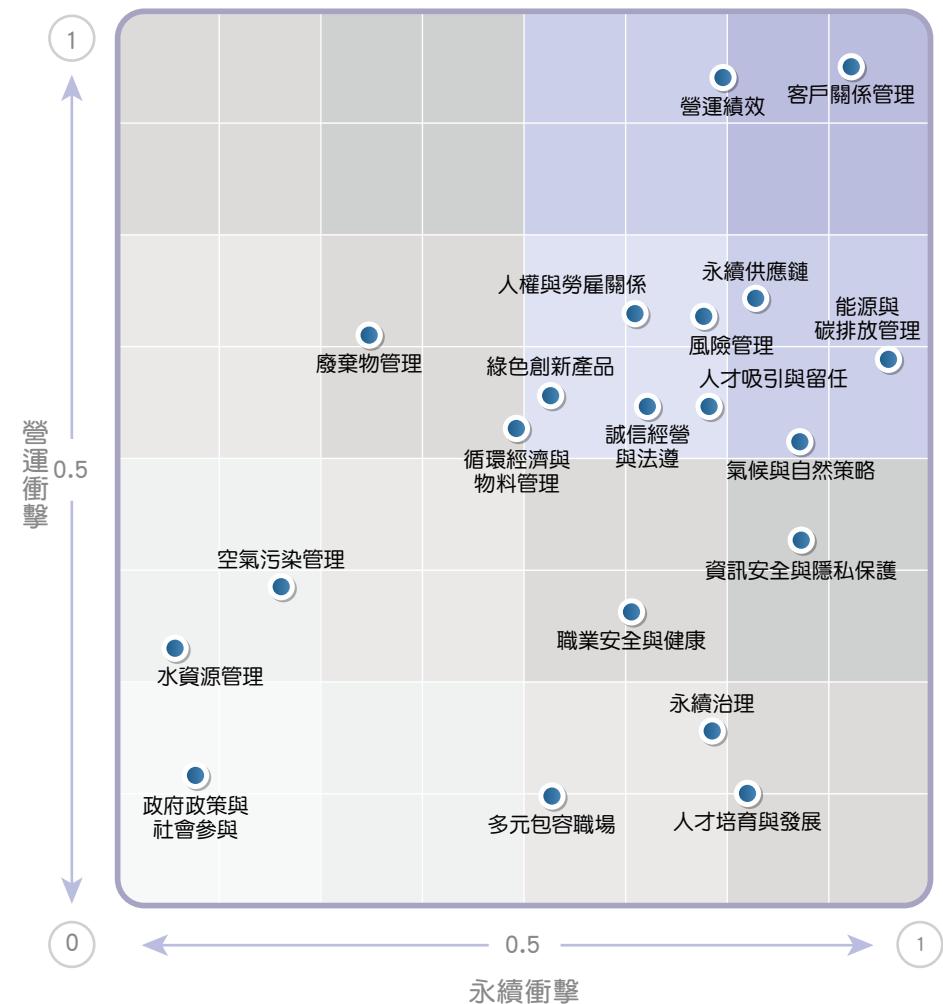
治理面：將「誠信經營」、「法規遵循」整併為「誠信經營與法遵」，其他重大主題無異動。

● 20 項永續議題與 10 項重大主題

★ 重大主題 ● 其他永續議題



● 重大主題矩陣圖





聯絡與申訴檢舉管道

本公司針對各類議題提申訴檢舉管道，任何非法或違反誠信經營之行為，均可以具名或匿名進行申訴檢舉，相關申訴檢舉均嚴格保密，避免檢舉人遭不公平對待、報復或威脅，若檢舉經確認屬實且符合檢舉獎金發放標準，則予以適當獎勵。

● 各類議題申訴管道與處理

	法令遵循與反貪腐	勞工與人權	客戶、產品	環境
申訴管道	 1. 直訴信箱 2. 執行職務遭受不法侵害預防管理程序 3. 員工年度座談會	 1. 直訴信箱 2. 執行職務遭受不法侵害預防管理程序 3. 工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒管理辦法 4. 員工年度座談會	 1. 直訴信箱 2. 員工年度座談會	 1. 直訴信箱 2. 員工年度座談會
處理流程	受理單位接受檢舉後依據申訴內容，轉交給合適單位，例如貪腐案件交由稽核室、員工性騷擾案交由人力資源處、產品問題交由業務單位、環境污染案則交由廠區行政管理處等。			
2024 年直訴信箱申訴情形	 <ul style="list-style-type: none"> 共計收受 5 件員工貪腐申訴事件、5 件非員工貪腐事件申訴事件，其中 1 件員工貪腐申訴事件查有實證，並於 2025 年完成調查。經查該員工未經核准私裝設備並盜用公司能源以獲取個人利益，已依公司相關規定，終止勞動契約，後續持續加強內部管控機制，降低發生可能性，該事件未升級至法律事件層級之案件。 共計收受 3 件與員工相關之非貪腐事件、1 件非員工且非貪腐事件，調查結果均為不需受處分之事件，其中員工相關之非貪腐事件均已責成有關單位進行改善。 相關結果均依規定定期向總經理、董事會報告。 			

註：直訴信箱亦適用於所有與本公司交易之廠商與其董監事、股東、經理人與受雇人及具有實質控制能力之人或其他利害關係人。



群光推淨零：打造 ESG 時代的減碳菁英

為加速實踐 ESG、推進減碳作為，並拓展永續商機，全球電子零組件領導大廠群光電子於 2024 年啟動淨零人才培育計畫，結合專業人才培育與數位化碳管理，為企業邁向 2050 年淨零目標奠定堅實基礎。

培育專業人才 鑄造淨零競爭力

氣候變遷不僅止為廠務或永續人員獨有課題，於各利害關係人的互動中，群光了解培育各公司職能之專業人才具備淨零知識為實踐淨零目標之關鍵。2024 年，群光正式啟動「群光淨零人才培育計畫」，與工研院產業學院合作，規劃 18 週帶狀課程、53 小時、邀請淨零業界十數位專家蒞臨授課，培養 61 名公司的淨零種子，累計總訓練時數達 3,351 小時。

18 週
帶狀課程

課程時數
53 小時

培養 61 名淨零種子

總訓練時數達
3,351 小時

43 名員工
成功考取證

課程涵蓋淨零健檢、減碳行為、永續管理、碳中和實踐四大核心主題，強化員工碳盤查能力與減碳技術力。完成訓練者可獲得工研院永續推動人才證書，並鼓勵員工報考台灣經濟部「淨零碳規劃管理師」考試，2024 年已有 43 名員工成功考取該資格。





0 永續群光

關於本報告書

經營者的話

群光永續策略藍圖

2024 年群光永續成果

利害關係人與重大主題

群光推淨零：打造 ESG 時代的減碳菁英

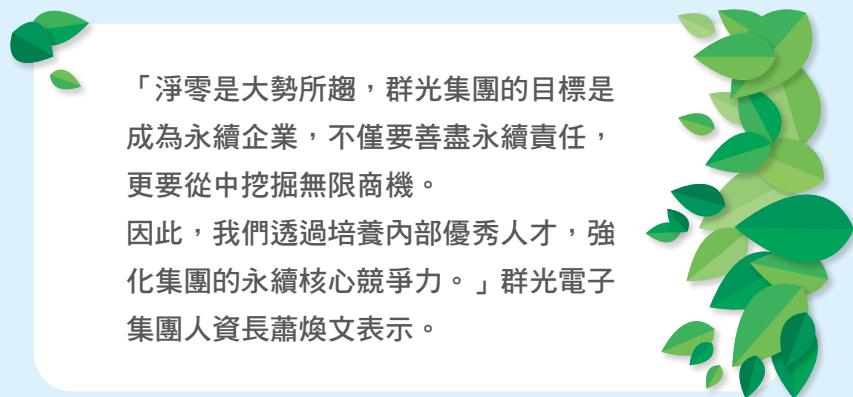
5 附錄

數位轉型 強化碳管理效率

為進一步提升碳管理效率，群光電子從 2024 年開始，在辦公室電視牆上展示特殊的儀表板，實時顯示捷克廠、中國大陸各廠區、泰國廠區等生產據點的最新減碳數據，展現群光對淨零承諾的決心。

早在 2018 年，群光便完成主要生產據點的溫室氣體盤查，並通過查證機構認證。然而，由於各地查證機構對水、電、燃料的盤查方法、排放係數及範疇範圍有所不同，導致數據統整複雜，成為管理上的挑戰。

因此，群光於 2023 年啟動三年數位化碳管理系統建置計劃，透過跨部門、跨國協作，逐步建立內部系統。如今，員工僅需輸入原始水、電、燃料等數據，系統便能即時帶入不同的計算方法學與係數，快速完成盤查，並透過視覺化數據分析排放熱點，幫助管理者制定減碳策略。



群光攜手工研院產業學院 培育集團永續 ESG 人才

群光目標進一步推動碳盤查自動化，透過 API 串接，供應商管理系統、員工出勤系統等資料庫將得匯入自動演算，大幅提升數據即時性。過去需要兩週才能完成的排放清冊，如今僅需一週即可完成，讓員工能將時間投入更具價值的減碳行動。

擴大影響 供應鏈共創淨零價值

群光的淨零行動不僅限於內部，未來更計劃將碳管理系統擴大至供應鏈，納入特定供應商的碳績效管理，推動上下游夥伴共同減碳。

透過人才培育與數位轉型的雙軌並進，群光電子已經穩健踏上淨零之路。更期盼這次不僅為企業打造專業減碳菁英，而是為全球 ESG 發展帶來更深遠的影響，埋下永續種子。





0 永續群光

1 透明治理

2 綠色智造

3 價值串聯

4 永續人才

5 附錄



透明治理

1.1 營運總覽	18
1.2 公司治理架構與運作	22
1.3 永續治理	27
1.4 風險管理	28
1.5 誠信經營與法遵	29
1.6 資訊與隱私安全	30



0 永續群光

1 透明治理

2 綠色智造

3 價值串連

4 永續人才

5 附錄

1.1 營運總覽 1.2 公司治理架構與運作 1.3 永續治理 1.4 風險管理 1.5 誠信經營與法遵 1.6 資訊與隱私安全

目標設定與達成進度



誠信經營與法遵、風險管理



營運績效

- 行動方案**
- 鑑別永續風險，確立權責單位，並定期追蹤執行成果。
 - 持續推動資訊安全專案、強化資安防護措施。
 - 辦理誠信經營相關教育訓練、暢通檢舉管道、訂定防弊措施。
 - 建立符合資訊安全國際標準的管理程序，驗證各項資安專案及其結果。

- 持續擴充產能、投入高附加價值產品。
- 定期召開法說會、股東會

關鍵指標	內部疏失 資訊安全事件	社交工程演練 點擊率	ISO27001	公司治理評鑑
2024年 目標	0 件	< 10 %	維持台北總部證書有效	前 20 %
2024年 績效	1 件	7 % 達標	維持台北總部證書有效	前 20 % 達標
中長期 目標	0 件	< 5 % 達標	新設生產據點皆取得 ISO 27001	前 5 % 達標 永續績效成為企業典範
2025年 目標	0 件	< 7 %	維持台北總部證書有效	前 20 %

- 政策承諾**
- 持續完善公司治理制度
 - 強化本公司資通安全，保障客戶、員工、供應商各類資訊機密
 - 以誠信為最高商業道德標準
 - 建構完整風險治理三道防線

- 持續擴充產能、投入高附加價值產品。
- 積極與外部利害關係人溝通經營績效。

- 權責單位**
- 稽核室
 - 總管理處
 - 集團電腦中心
 - 行政管理部
 - ESG永續辦公室

- 各事業部業務單位
- 財務管理部
- 投資人關係處



0 永續群光

1 透明治理

2 綠色智造

3 價值串連

4 永續人才

5 附錄

1.1 營運總覽

1.2 公司治理架構與運作

1.3 永續治理

1.4 風險管理

1.5 誠信經營與法遵

1.6 資訊與隱私安全

1.1 營運總覽

群光電子（Chicony）創立於 1983 年 2 月、1999 年在台灣證券交易所上市（股票代號：2385），至今已逾 40 年，據點橫跨亞洲（台灣、中國大陸、泰國、日本）、歐洲（捷克）、美洲（美國），旗下子公司群光電能、展達通訊亦為台灣上市企業，我們秉持「No Quality, No Sales」為企業經營原則，提供客戶最高品質的服務，持續創造營收獲利之增長，以回饋利害關係人之期待。

我們以電腦週邊產品、消費性視訊影像產品為事業發展根基，旗下四大產品線為輸入裝置產品、攜帶式鍵盤模組、視訊影像產品以及相機鏡頭模組，其中鍵盤、網路攝影機，及筆記型電腦相機模組已成為全球領導製造商，我們將完成的產品販售給下游組裝廠或者品牌廠等科技業龍頭。

● 經營理念



- 不斷地提供顧客的滿意
- 不斷地開創公司的發展
- 不斷地謀求同仁的福利
- 不斷地塑造人類的幸福

● 企業文化



- 以客為尊
- 尊重個人
- 追求卓越
- 造福人群

● 管理方式



- 顧客導向
- 人性管理
- 目標管理
- 品質創新

● 營運據點





0 永續群光

1 透明治理

2 綠色智造

3 價值串連

4 永續人才

5 附錄

1.1 營運總覽

1.2 公司治理架構與運作

1.3 永續治理

1.4 風險管理

1.5 誠信經營與法遵

1.6 資訊與隱私安全

營運概況

群光長期經營鍵盤、影像與電源三大事業部，擁有多元化產品組合，隨著微軟停止支援 Win 10 作業系統、AI PC 陸續推出，LED 背光鍵盤滲透率上揚、搭載 Copilot 鍵的筆電鍵盤已達兩成，視訊會議功能及相機模組搭載更多 Sensors 進行 HPD 應用、電源供應器瓦特數提升，都有利公司產品單價及獲利的表現。

本公司積極面對 2024 年產業快速變化及外在環境的挑戰，整合集團資源，致力於固有的鍵盤、電源供應器、數位影像等利基產品之研發、銷售，同時電競、伺服器、智慧家庭和衛星通訊等非 PC 產品領域持續穩健發展，資源投放在潛力市場及高附加價值的應用領域，可望替公司的營收與獲利帶來穩定的成長。

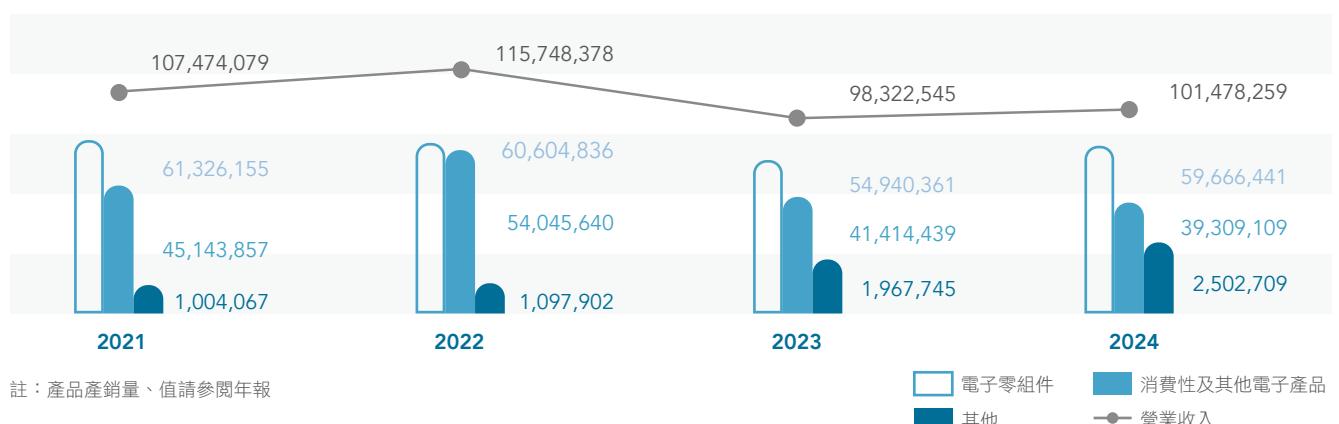
預計 2025 年群光電腦週邊設備、數位影像、消費性電子產品及其他電子產品銷售量約為 1.818 億台，子公司群電及展達電腦週邊設備、遊戲機產品及網通及其他電子產品銷售量約各為 1.323 億台及 350 萬台。

● 主要產品



● 主要產品營收

單位：新臺幣仟元





0 永續群光

1 透明治理

2 綠色智造

3 價值串連

4 永續人才

5 附錄

1.1 營運總覽

1.2 公司治理架構與運作

1.3 永續治理

1.4 風險管理

1.5 誠信經營與法遵

1.6 資訊與隱私安全

● 經濟價值分配

單位：新臺幣仟元

	2021	2022	2023	2024
直接經濟價值（營業收入）	107,474,079	115,748,378	98,322,545	101,478,259
分配經濟價值（1-5 總和）	99,577,875	108,985,013	94,558,374	96,413,010
• 支付出資人款項 (利息費用與現金股利)	4,746,135	5,536,684	6,779,534	6,962,712
• 營業成本	88,571,844	95,172,451	79,294,233	81,008,683
• 員工薪資與福利	5,215,211	5,701,773	5,544,408	5,924,956
• 支付政府款項	1,029,554	2,564,839	2,932,310	2,504,657
(1) 台灣	871,819	1,298,220	1,417,737	1,328,094
(2) 中國大陸（人民幣仟元）	170,214	261,788	322,195	242,444
(3) 泰國（泰銖仟元）	7,631	2,399	2,682	37,924
(4) 其他地區	76,507	106,742	96,479	61,512
• 社區投資	15,131	9,266	7,889	12,002
留存的經濟價值（保留盈餘）	7,896,204	6,763,365	3,764,171	5,065,249

註：

1. 合併報表數據
2. 依照 GRI 標準要求，支付政府款項包含各類稅款、罰金，但不含遞延稅款。
3. 其他地區包含香港、捷克、日本、美國等

營運財務績效

健全的財務體質是公司永續經營的關鍵，更是支持本公司各項永續專案持續運作的後盾。各部門每年規劃營業預算及資本支出預算，經最高管理階層核准後，於董事會、各類經營檢討會議中提報營運狀況，即時掌握營運及預算執行進度與成果。

本公司聘請具獨立性之簽證會計師，定期查核公司財務狀況及內部控制情形。此外，我們依據 [《公司治理實務守則》](#)，每年參考參考審計品質指標 (AQIs)，評估聘任會計師之獨立性及適任性，每年會計師事務所會出具「與治理單位溝通函」所列：主辦會計師之角色及責任聲明書、查核會計師獨立性聲明書。群光定期透過公司股務單位進行查察，確認簽證會計師並未持有本公司任何持股，且簽證會計師並未兼任本公司之任何職位，評估簽證會計師之獨立性，並就評估結果提報董事會。



0 永續群光

1 透明治理

2 綠色智造

3 價值串連

4 永續人才

5 附錄

1.1 營運總覽

1.2 公司治理架構與運作

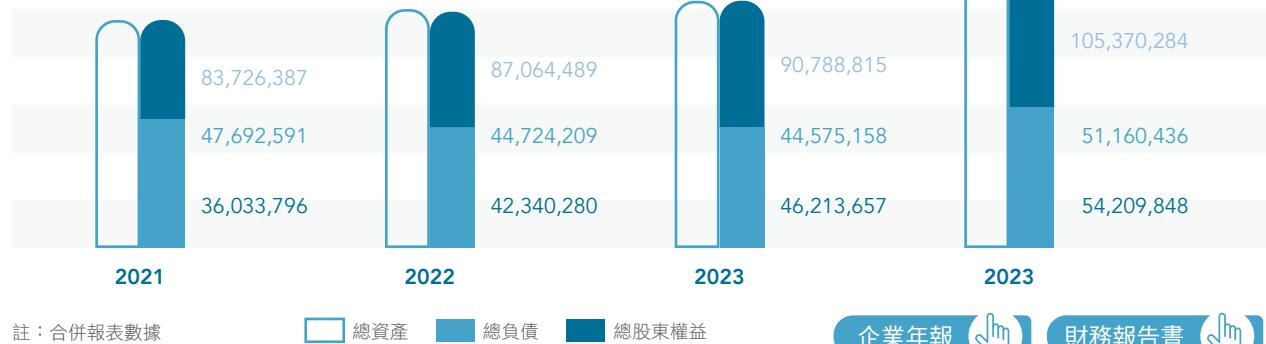
1.3 永續治理

1.4 風險管理

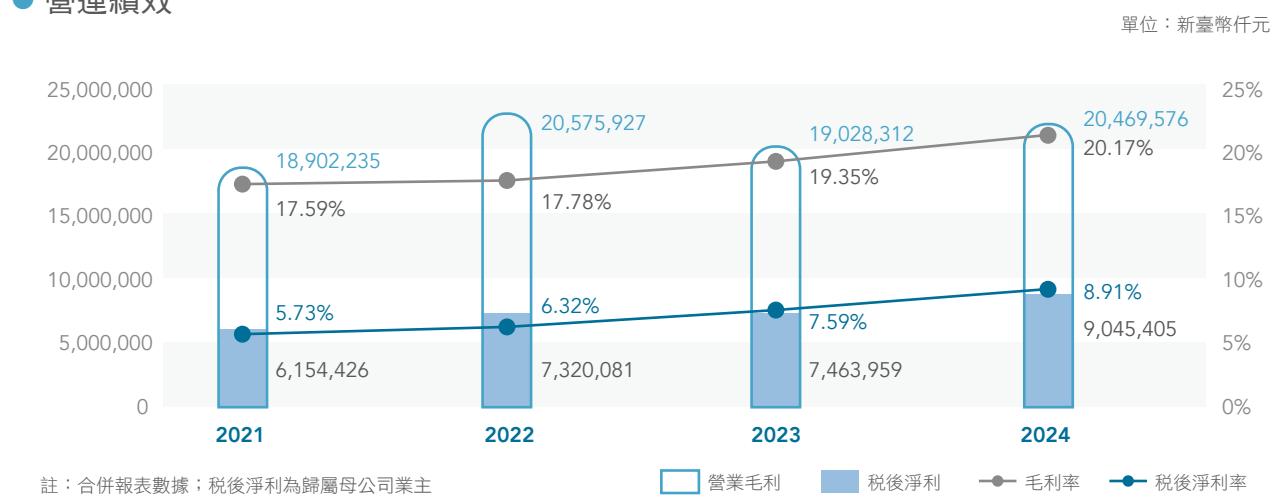
1.5 誠信經營與法遵

1.6 資訊與隱私安全

● 財務摘要



● 營運績效



稅務治理

本公司稅務治理單位由總公司財務管理部統籌規劃，為因應稅務治理趨勢，依循內部相關推動規範，依規定透明揭露、貫徹公司稅務管理原則，相關稅務繳納情形均在財務報表中經會計師事務所完成確信。

1. 稅務政策

定期進行移轉訂價分析，準備三層文據之移轉訂價報告 - 「集團主檔報告（Master File）」、「本國事業報告（Local File）」及「國別報告（Country-by-Country Reporting）」，確保關係企業間之交易依常規交易原則，並積極了解稅務優惠政策，包括但不限於各項永續相關稅務優惠、降低整體稅負。



0 永續群光

1 透明治理

2 綠色智造

3 價值串連

4 永續人才

5 附錄

1.1 營運總覽 1.2 公司治理架構與運作 1.3 永續治理 1.4 風險管理 1.5 誠信經營與法遵 1.6 資訊與隱私安全

2. 稅務管理原則



- 1 遵守法令：**遵守各國稅務法令，包括但不限於稅務申報、繳納、憑證管理及資訊揭露等相關規定。
- 2 誠實納稅：**秉持誠實信用原則，正確計算並按時繳納應納稅款，絕不從事任何形式之逃漏稅行為。
- 3 風險管理：**定期評估稅務風險，及時識別、評估和應對潛在稅務風險。
- 4 專業服務：**委任專業稅務顧問，提供稅務諮詢及申報等服務，以確保集團稅務處理之正確性及合規性。
- 5 資訊透明：**保持稅務資訊透明，與各國稅務機關保持良好溝通，積極配合稅務檢查。

1.2 公司治理架構與運作

本公司最高治理單位為「董事會」，下三個功能性委員會：薪資報酬委員會、審計委員會、企業永續發展委員會，董事會下有完整的治理架構，使本公司能夠充分掌握公司經營策略及營運績效，因應各類風險變化，創造永續價值。

● 稅務資訊

	2021	2022	2023	2024
稅前淨利（新臺幣百萬元）	9,452	11,197	11,273	13,296
所得稅費用（新臺幣百萬元）	1,879	2,181	2,273	2,592
支付所得稅（新臺幣百萬元）	1,134	2,014	2,522	2,140
有效稅率（%）	19.9	19.5	20.2	19.5
現金稅率（%）	12.0	18.0	22.4	16.1

註：1. 有效稅率 = 所得稅費用 ÷ 稅前淨利 × 100% 2. 現金稅率 = 支付所得稅 ÷ 稅前淨利 × 100%

● 歷屆公司治理評鑑成績





0 永續群光

1 透明治理

2 綠色智造

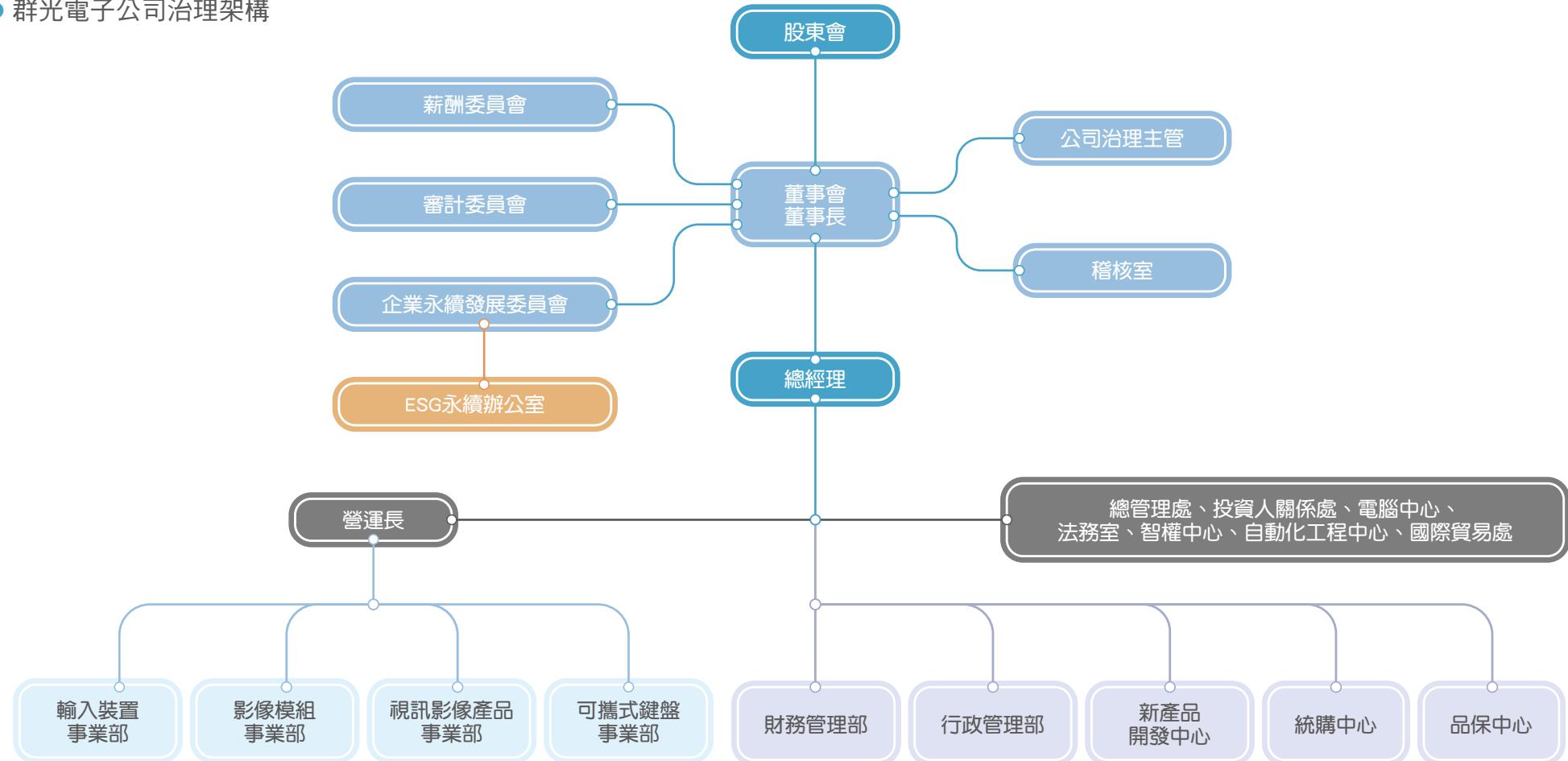
3 價值串連

4 永續人才

5 附錄

1.1 營運總覽 1.2 公司治理架構與運作 1.3 永續治理 1.4 風險管理 1.5 誠信經營與法遵 1.6 資訊與隱私安全

● 群光電子公司治理架構



註：

1. 資料日期為 2025 年 3 月 31 日
2. 各部門業務範圍請參考本公司企業年報



0 永續群光

1 透明治理

2 綠色智造

3 價值串連

4 永續人才

5 附錄

1.1 營運總覽

1.2 公司治理架構與運作

1.3 永續治理

1.4 風險管理

1.5 誠信經營與法遵

1.6 資訊與隱私安全

董事會組成與遴選

群光董事選舉制度符合法令規範，依照《公司章程》[↑](#) 採候選人提名制，並以《公司治理實務守則》[↑](#) 考量候選人之基本條件與價值、專業知識與技能，使整體董事會具備 8 大能力，再依《董事選舉辦法》[↑](#) 於股東會上完成選拔、同時符合本公司《董事會多元化政策》。

2024 年本公司董事會共計有 8 席董事，其中女性董事 1 席、占比 12.5%；50 歲以上董事占比 100%。具員工身分之董事（執行董事）1 席、不具員工身分之董事（非執行董事）4 席、獨立董事 3 席。董事長由非執行董事擔任，與總經理非為同一人或互為配偶或一親等親屬（詳請參閱本公司企業年報[↑](#)）。2025 年本公司將進行董事會改選，相關改選結果請參閱公開資訊觀測站。

● 功能性委員會

審計委員會

3位獨立董事組成，協助董事會履行其監督公司在執行有關會計、稽核、財務報導流程及財務控制上的品質與誠信度。

[《審計委員會組織規程》](#)

薪酬委員會

由2名獨立董事及1名外部獨立人士組成，負責評估、審核公司內部薪資制度是否符合相關法規，並足以吸引、留任優秀人才。

[《薪資報酬委員會組織規程》](#)

企業永續發展委員會

由董事長擔任召集人，另有5位委員，致力於利害關係人所關心各類永續議題，並確保公司隨時符合國際相關準則。

[《企業永續發展委員會組織規程》](#)

註：各功能性委員會詳細執行情形請參考本公司 [企業年報](#)[↑](#)。



0 永續群光

1 透明治理

2 綠色智造

3 價值串連

4 永續人才

5 附錄

1.1 營運總覽 1.2 公司治理架構與運作 1.3 永續治理 1.4 風險管理 1.5 誠信經營與法遵 1.6 資訊與隱私安全

● 董事會與功能性委員會組成

	董事會	審計委員會	薪資報酬委員會	企業永續發展委員會
非執行董事	4	0	0	1
執行董事	1	0	0	1
獨立董事	3	3	3	3
其他	0	0	0	1

註：其他為本公司公司治理主管。

	董事會	審計委員會	薪資報酬委員會	企業永續發展委員會
男	7	3	3	5
女	1	0	0	1

	董事會	審計委員會	薪資報酬委員會	企業永續發展委員會
51-60 歲	1	1	1	2
61-70 歲	3	0	0	2
71-75 歲	4	2	2	2

● 董事會及各功能性委員會出席率

	董事會	審計委員會	薪資報酬委員會	企業永續發展委員會
會議次數	5	5	4	2
平均出席率	100%	100%	100%	100%

註：平均出席率含實際出席、委託出席，詳細內容請參考本公司 [企業年報](#)。

董事會運作情形

2024 年共召開 5 次董事會，董事平均出席率達 100%。各項議案表決依照 [《董事會議事規則》](#) 設有利益衝突迴避條款，如議案與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權，以確保利害關係人最大利益。

董事會進修情形

為使董事職能符合本公司發展需求並因應外部趨勢，全體董事每年持續透過各類董事進修管道提升整體知識。2024 年全體董事進修時數達 48 小時，平均 6 小時，符合法規建議標準。



0 永續群光

1 透明治理

2 綠色智造

3 價值串連

4 永續人才

5 附錄

1.1 營運總覽

1.2 公司治理架構與運作

1.3 永續治理

1.4 風險管理

1.5 誠信經營與法遵

1.6 資訊與隱私安全

董事績效評估制度

為有效評估董事會運作效率，本公司訂有《董事會績效評估辦法》[\(1\)](#)，每年對董事會及各功能性委員會進行 5 大面向之評估、對董事成員進行 6 大面向評估，其中包含評估董事成員對於永續風險、氣候風險議題之績效成果，並持續規劃外部績效評估之執行。（詳細評估結果請參閱本公司企業年報[\(2\)](#)）

董事與經理人之薪酬政策

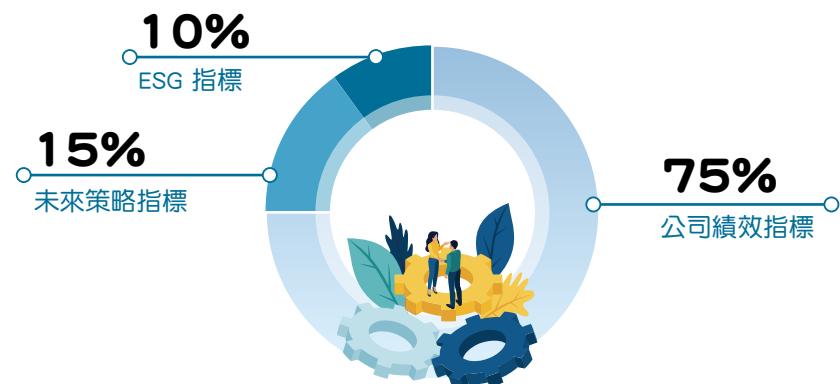
本公司董事與經理人之薪酬政策以符合公司治理為原則，依據《薪資報酬委員會組織規程》[\(3\)](#)規定，每季由薪酬委員會研議，參考市場同業支付水準，並確保薪酬能夠合理反映董事與經理人對群光之貢獻、公司業績狀況、風險管控及目標達成情形等，再經董事會決議後提股東會報告。

本公司扣除員工酬勞及董事酬勞前之本期稅前利益，應提撥不低於 11% 為員工酬勞及不高於 1% 為董事酬勞。2024 年董事酬金稅前、員工及董事酬勞前獲利 0.73%。

經理人薪資結構與公司績效、個人績效指標高度相關，薪資報酬包含固定現金報酬、浮動認股權、分紅入股等獎勵措施。經理人無招聘獎勵金，然未達處長級之員工，依照推薦新入職員工情形，有不同之招聘獎勵金。薪資報酬若無違反法令，

亦無索回機制。退休福利則與一般員工相同。2022 年起本公司將 ESG 指標納入包含董事、經理人及其他全體員工績效評估面向中，藉此激勵全體員工積極推動執行 ESG 各項議題。

● 經理人績效評估面向



註：本公司經理人係指總經理、副總經理及協理級主管。

股東權益

群光電子所有股東均平等擁有一股一票的權力，我們採行對小股東有利之累積投票制度，各項議案採逐案表決並即時公開表決結果，股東可透過股東會行使表決權、參與公司決策。群光亦設有投資人關係處，強化與股東溝通。



0 永續群光

1 透明治理

2 綠色智造

3 價值串連

4 永續人才

5 附錄

1.1 營運總覽

1.2 公司治理架構與運作

1.3 永續治理

1.4 風險管理

1.5 誠信經營與法遵

1.6 資訊與隱私安全

1.3 永續治理

2021年我們依循本公司《公司治理實務守則》[1](#)，於董事會下設置功能性委員會「企業永續發展委員會」，陸續訂定《企業永續發展委員會組織規程》[2](#)、《永續發展實務守則》[3](#)、《永續報告書編制與申報管理辦法》[4](#)、《企業永續發展委員會績效評估自評問卷》[5](#)。

2024年本公司永續治理重點強化作為

01 成立「ESG永續辦公室」，設置永續長（由公司治理主管-財務長兼任）、副永續長（由行政管理部最高主管-人資長兼任）。

02 訂定《永續資訊管理作業內部控制作業》，強化永續資訊內控管理作業，短期對接IFRS S1之基礎，並於11月6日在審計委員會、企業永續發展委員會、董事會通過。

03 訂定《企業永續策略藍圖》，擬定長期公司推動永續之藍圖，強化整體規劃力道，請參閱 [群光永續策略藍圖](#)[6](#)。

永續管理架構

1. 董事會

本公司永續治理推動之最高層級，各功能性委員會、事業經營單位於每次董事會上呈報各類ESG議題，包括公司治理、財務經營、產業策略、溫室氣體、氣候變遷、誠信經營、資訊安全、員工酬勞等。

2. 企業永續發展委員會

2021年成立後每年召開1次，2024年起為強化永續議題運作，每年召開2次，會議內容與討論結果均呈報董事會。2024年報告案內容包括各類永續專案推動情形，討論案包括：

5月6日第一次會議

- A 修訂「企業永續發展委員會組織規程」
- B 設立「ESG 永續辦公室」、永續長、副永續長
- C 修訂「永續報告書編製與申報管理辦法」
- D 提報本公司「永續報告書」
- E 提報「群光八綠」專案

11月6日第二次會議

- A 訂定「企業永續策略藍圖」
- B 推動群光企業形象專案
- C 參加政府合作案
- D 規劃永續教育訓練

3. ESG 永續辦公室

2024年成立永續議題專責推動單位「ESG 永續辦公室」、直接隸屬企業永續發展委員會，由公司治理主管兼任永續長、行政管理部最高主管兼任副永續長，每半年呈報各類永續專案推動進度與後續規劃，提報企業永續發展委員會，2023年起，每季呈報溫室氣體、氣候變遷、自然相關議題至董事會，並彙整提案內容於企業永續發展委員會核備，且於第一次永續發展委員會提報當年度永續報告書。



0 永續群光

1 透明治理

2 綠色智造

3 價值串連

4 永續人才

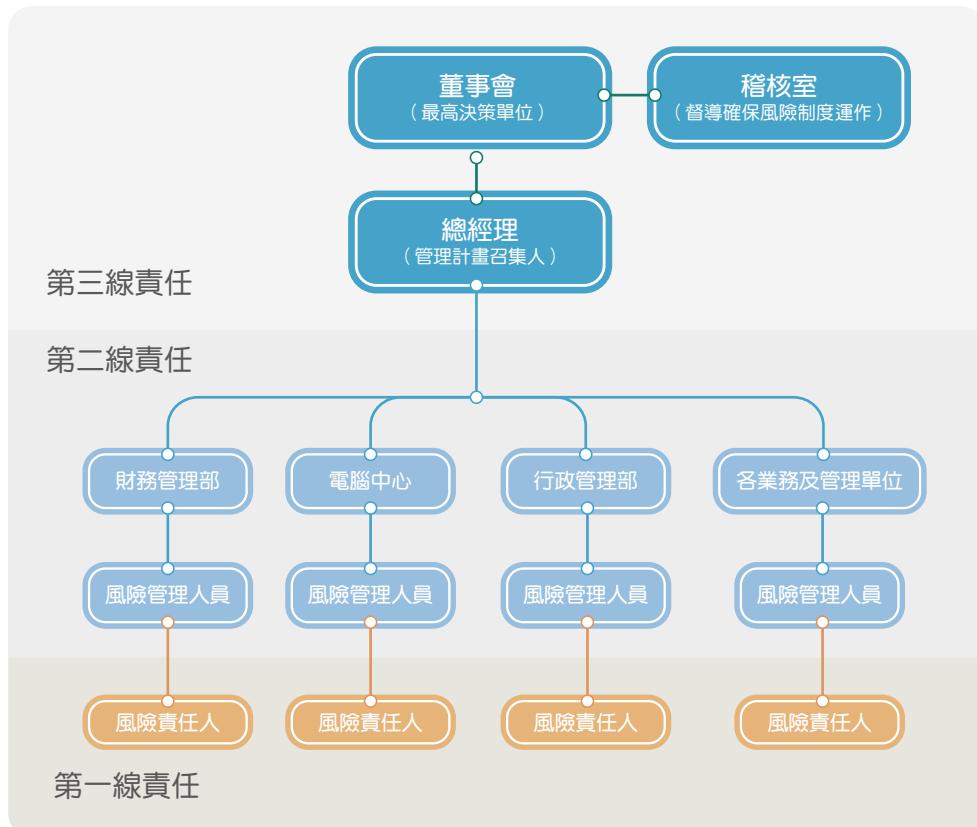
5 附錄

1.1 營運總覽 1.2 公司治理架構與運作 1.3 永續治理 1.4 風險管理 1.5 誠信經營與法遵 1.6 資訊與隱私安全

1.4 風險管理

群光訂定有《風險管理政策》[\(1\)](#)，於 2021 年經審計委員會、董事會通過。依據風險管理三道防線，制定本公司風險管理分工架構，以董事會為最高決策單位、總經理擔任風險管理計畫召集人，運作情形定期呈報董事會，2024 年運作情形提報於 2024 年 11 月董事會。

● 風險管理分工架構



● 重大風險辨識與 2024 年因應情形

權責單位	風險類別	潛在風險	管控策略與 2024 年因應情形
財務管理部	財務風險	匯率波動風險	針對所持外幣，以遠期外匯交易規避風險，減少外幣曝險額度
電腦中心	資訊風險	資料被加密勒索風險	(請參閱 1.6 資訊安全管理 (1))
行政管理部	人為災害風險	火災	每年定期執行防火防災宣導與教育訓練，定期申報消防安全設備檢修結果、執行消防演練與訓練，每季各據點電箱紅外線掃瞄檢查及改善，確保用電安全、施工及作業安全，降低各類可能火災發生之可能性。
各業務及管理單位	天災風險	地震、降雨、颱風	持續執行防震、地震演練，進行強降雨、防颱準備及預防措施，強化防震、防淹、防颱、防停電措施，並成立應變小組、運作緊急應變 SOP。
	環境風險	環境負荷	(請參閱 第 2 章綠色智造 (1))
	職安衛風險	管理制度落實風險	(請參閱 4.5 職場安全與健康 (1))
各業務及管理單位	營運風險		(請參閱本公司 企業年報 (1))



0 永續群光

1 透明治理

2 綠色智造

3 價值串連

4 永續人才

5 附錄

1.1 營運總覽

1.2 公司治理架構與運作

1.3 永續治理

1.4 風險管理

1.5 誠信經營與法遵

1.6 資訊與隱私安全

1.5 誠信經營與法遵

誠信經營是企業永續經營的基礎，群光參考責任商業聯盟（Responsible Business Alliance, RBA）規範、ISO 37001 反賄賂管理系統、[《群光電子永續發展實務守則》](#)內容，制訂[《誠信經營守則》](#)、[《道德行為準則》](#)作為推動誠信經營理念、正直核心價值的準則，並依此制定相關管理辦法與制度，包括《反勾結及防止利益衝突管理辦法》、《廉潔承諾書》、誠信經營檢舉制度等，適用範圍涵蓋全群光集團。

群光誠信經營係由總公司人力資源處作為總推動單位，包括政策制定、推廣、宣導，並評估可能的貪腐風險，廠區管理部則協助總公司於廠區推動、稽核室則為主導偵查單位。2023、2024 年群光均未發生貪腐、反競爭行為、反托拉斯和壟斷之訴訟，全球各地據點均無顯著貪腐風險。

誠信經營守則、道德行為準則涵蓋範圍

■ 禁止貪污、賄賂（反貪腐）

■ 禁止收受回扣、佣金

■ 禁止非法政治獻金

■ 禁止不當慈善捐贈或

不合理禮物

■ 禁止不正當利益

■ 禁止從事不公平競爭

■ 禁止侵害智慧財產權

■ 防範產品或服務損害

利害關係人

為有效落實誠信經營治理及強化同仁意識，以達控管舞弊風險、避免發生相關不法情事，我們對外要求供應商簽定《廉潔承諾書》，對內要求全體員工簽署《廉潔承諾書》、填報《員工利益衝突申報表》，控管及簽署率均達 100%，並進行有效性評估及自我檢查。

2024 年我們啟動永續供應鏈專案計畫，其中誠信經營宣導文件列為原材料供應商必須閱讀之資料，透過簽署《群光電子供應商 ESG 同意書》進行確認。

● 2024 年誠信經營教育訓練情形

員工			廠商		
場次	受訓人次	時數	場次	受訓人次	時數
88	4,362	131	13	327	13

註：

1. 資料範疇涵蓋群光電子全球各地據點。

2. 透過教育訓練進行誠信經營宣導，無額外宣導做法，故宣導情形與教育訓練情形相同。

法規遵循

各風險權責單位依據各自權責密切注意相關法令規範，並設有法務室，共同建立法規、政策之符合性評估制度，協助落實各項規範。本公司參考 RobecoSam 道瓊永續指數規範，被罰款事件係以 USD 10,000 作為揭露標準，2023、2024 年均無重大違規事件，另分別有 2、1 件受罰事件低於此標準，均已依規定調整、符合法規要求。



0 永續群光

1 透明治理

2 綠色智造

3 價值串連

4 永續人才

5 附錄

1.1 營運總覽

1.2 公司治理架構與運作

1.3 永續治理

1.4 風險管理

1.5 誠信經營與法遵

1.6 資訊與隱私安全

1.6 資訊與隱私安全

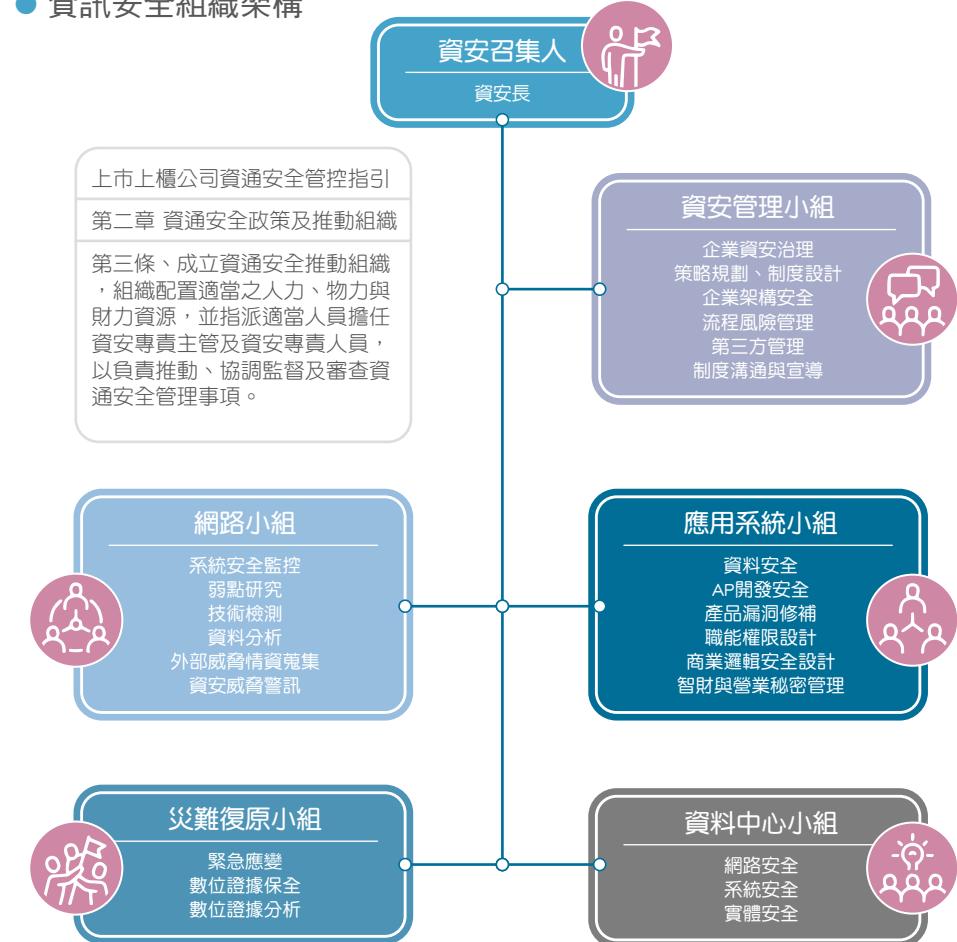
隨著資安威脅日益複雜，企業須持續提升防護機制，確保業務營運的安全性與穩定性。本公司集團電腦中心於 2017 年導入並取得「ISO 27001 資訊安全管理系統」認證，落實 PDCA (Plan-Do-Check-Act) 管理程序，以符管理系統之目標要求。2023 年原證書期滿後再次取得新證書、效期至 2025 年 10 月 31 日。

2024 年資安管理將持續朝「零信任架構（Zero Trust）」發展，強化身分驗證、設備安全、網路隔離，並透過 People、Processes、Technology (PPT) 模型，提升資安成熟度，透過關鍵措施，強化資安韌性，確保企業數位轉型與營運永續發展。

1.6.1 資訊安全組織架構

群光電子設有「資訊安全管理委員會」，由資安長擔任召集人，委員會成員由各單位主管組成，資安人員共計 35 人。定期召開會議檢討及執行情形，每年向董事會報告結果。2024 年重點圍繞系統管理規範強化、網路安全升級、存取控制優化及雲端應用強化來推動，確保資訊安全符合企業內部需求與國際標準。

● 資訊安全組織架構





0 永續群光

1 透明治理

2 綠色智造

3 價值串連

4 永續人才

5 附錄

1.1 營運總覽

1.2 公司治理架構與運作

1.3 永續治理

1.4 風險管理

1.5 誠信經營與法遵

1.6 資訊與隱私安全

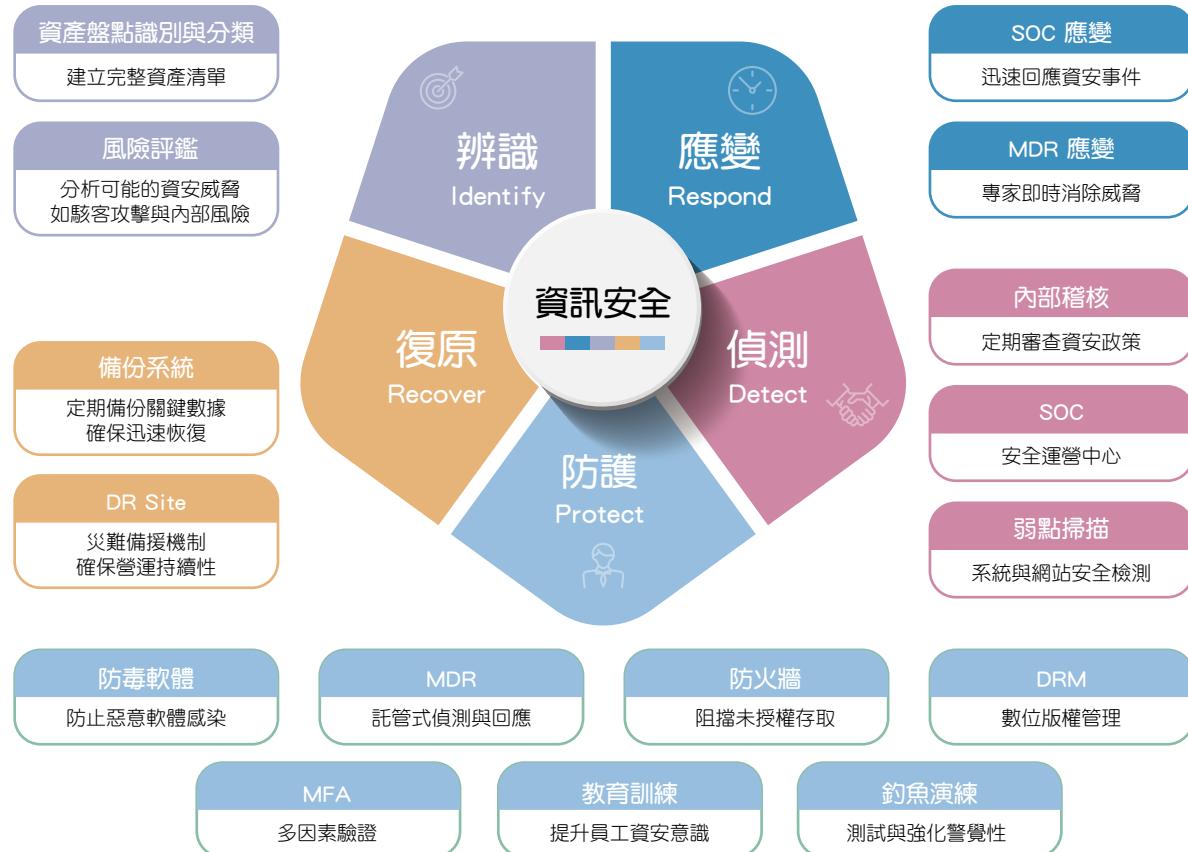
1.6.2 資訊安全管理作為

為確保公司資訊安全，降低潛在資安風險，我們依循國際標準與最佳實踐，建構全面性的資安管理架構，參考 ISO 27001 資訊安全管理系統（ISMS）及美國國家標準與技術研究院（NIST）網路安全框架之五大領域進行落實，確保企業內部與外部的資安風險能夠有效控管。

公司每半年進行社交工程演練、還原演練，每季進行資安宣導。2023 年 6 月起，更強化為新人報到均須參加線上資安教育訓練、簽訂資訊保密協定，資安專責人員除認證訓練外，定期接受專業訓練。

此外，為了解業界動態，本公司也已加入「台灣電腦網路危機處理暨協調中心（TWCERT/CC）」、「資安長聯誼會」、「台灣資安主管聯盟」，共享資訊安全情資，提升整體資安聯防與應變能力。

● 資訊安全五大領域與主要措施





0 永續群光

1 透明治理

2 綠色智造

3 價值串連

4 永續人才

5 附錄

1.1 營運總覽

1.2 公司治理架構與運作

1.3 永續治理

1.4 風險管理

1.5 誠信經營與法遵

1.6 資訊與隱私安全

1.6.3 資訊安全推動成果

◆ 修訂《電子計算機作業循環管理辦法》

- ✓ 針對資訊系統開發、維護、運行及權限管理進行流程優化，提高管理透明度。
- ✓ 確保資安策略符合 ISO 27001 及 NIST 資安框架，減少操作風險。

◆ 更新 VPN 系統，導入多因素驗證（MFA）

- ✓ 提升在外辦公及遠端存取安全性，防範帳號盜用與未授權存取風險。
- ✓ MFA 能有效降低密碼洩漏可能帶來的資安風險，提高用戶驗證安全性。

◆ 更新防火牆並強化雲端應用與郵件安全

- ✓ 部署新一代防火牆（NGFW），強化侵偵測與防禦（IDS/IPS），提高對網路攻擊的即時應變能力。
- ✓ 提升雲端服務平台的整合與管理，強化資料保護機制。
- ✓ 提供進階威脅防護，有效防範惡意郵件、釣魚攻擊與勒索軟體，確保企業通訊安全。

◆ 持續提升員工資安素養

- ✓ 2024 年全體同仁均參與 1 小時之基本資安教育訓練
- ✓ 完成 2 次釣魚社交工程演練，點擊率為 7%，點擊同仁需參加課程並通過考試，確保對於公司資安政策的認知，目標於 2025 年持續提升，達全體 7% 以下。

◆ 資安防護及異地備援演練

- ✓ 重要資訊系統建置備援或監控機制及演練，每年定期進行弱點掃描，對中高風險的弱點進行修補，2024 年重點系統均至少完成 2 次的災難復原模擬演練。

1.6.4 資安事件回應與處置

群光對資安事件高度重視，不僅確保即時應變與損害控管，也積極落實資訊安全管理，以維護客戶信任與企業營運穩定。

當資安事件發生時，立即啟動應變機制，處理過程涵蓋網路與系統層面的應變措施，並同步進行鑑識與證據保存。我們高度重視資訊透明與法規遵循，事件發生時通知利害關係人與法務單位進行風險評估，並依政府規範發佈重大訊息。也持續提高內部員工警覺性，發現異常時應立即斷網關機，並尋求集團電腦中心支援，避免進一步損害。



0 永續群光

1 透明治理

2 綠色智造

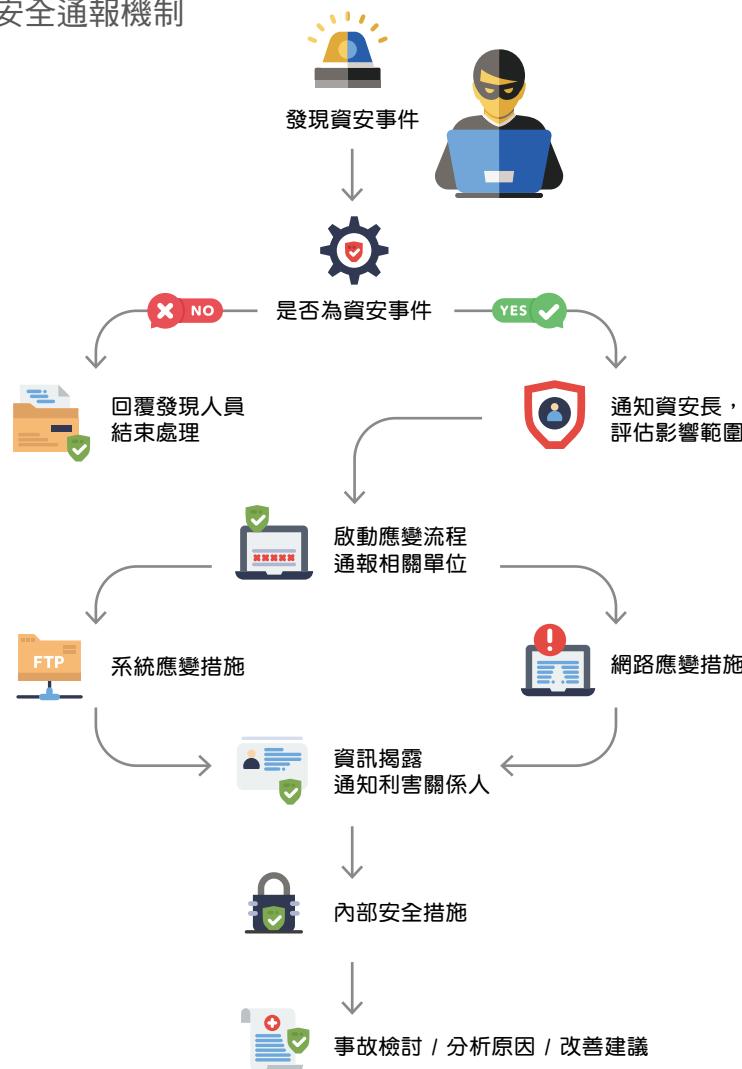
3 價值串連

4 永續人才

5 附錄

1.1 營運總覽 1.2 公司治理架構與運作 1.3 永續治理 1.4 風險管理 1.5 誠信經營與法遵 1.6 資訊與隱私安全

● 資訊安全通報機制



2024 年群光共計發生 1 起重大資安事件，主因由外部駭客所引起，事故結束後，公司進行全面檢討，分析根因並提出改善計畫，以強化未來防護能力。

● 2024 年重大資訊安全事件回應

事發原因

2024 年 4 月 7 日，群光偵測到異常資安活動，駭客組織透過外洩的 VPN 帳號登入內部系統，並試圖在網路環境中擴散，影響部分廠區主機。事件發生後，我們立即啟動資安應變機制，並進行全面調查與處理。經內部風險評估，部分內部資料遭到未經授權的存取與加密，惟不影響公司核心營運與客戶機密資訊。並發布重訊與積極聯繫利害關係人，說明事件經過與處理進度，確保資訊透明，並確保其權益不受影響。

後續處置

- 全面部署偵測及處理代管服務（Managed Detection & Response，MDR），加強即時監測與主動威脅偵測，提升資安防禦能力。
- 更新VPN系統並導入多因素驗證（MFA），確保遠端存取更加安全，降低帳號外洩風險。
- 強化權限管理，進一步限縮高權限帳號的存取範圍，確保系統關鍵權限最小化。
- 優化網路隔離機制，針對廠區間的防火牆規則進行強化，阻斷未經授權的內部橫向移動，確保區域安全性。



0 永續群光

1 透明治理

2 綠色智造

3 價值串聯

4 永續人才

5 附錄



綠色智造

2.1 環境管理制度與沿革	36
2.2 氣候暨自然相關財務揭露	38
2.3 生物多樣性	46
2.4 溫室氣體與能源管理	49
2.5 降低環境衝擊	55
2.6 綠色研發與創新推動	60



0 永續群光

1 透明治理

2 綠色智造

3 價值串連

4 永續人才

5 附錄

2.1 環境管理制度與沿革

2.2 氣候暨自然相關財務揭露

2.3 生物多樣性

2.4 溫室氣體與能源管理

2.5 降低環境衝擊

2.6 綠色研發與創新推動

目標設定與達成進度



能源與碳排管理、氣候與自然策略

行動方案

- 推動ISO管理體系與作業機制
- 導入TCFD/TNFD管理機制
- 推動群光八綠專案

關鍵指標

2024年目標

2024年績效

中長期目標

2025年目標

政策承諾

權責單位



綠色創新產品

- 全面導入環保/與可回收包材
- 提升再生料之使用
- 設置創新研發獎勵與保護機制

關鍵指標	範疇1+2 溫室氣體排放減量 (2020年為基準)	範疇3 溫室氣體排放 (2020年為基準)	再生電力比例	累計節能量	累計節能案件	廢棄物轉化率	取水密集度 (2021年為基準)
2024年目標	降低 26 %	降低 12 %	37.5 %	65,000 GJ	60 件	泰國廠達 90 %	降低 20 %
2024年績效	降低 51 % 達標	降低 6 % 註	44 % 達標	68,054 GJ 達標	64 件 達標	重慶廠、泰國廠 達 100 % 達標	降低 1 % 註
中長期目標	✓ 2030年 降低 96 %	✓ 2030年 降低 30 %	✓ 2030年 100 %	✓ 120,000 GJ	✓ 120 件	✓ 2030年各處要 生產據點廢棄物 轉化率達 90 %	✓ 降低 50 %
2025年目標	降低 37 %	降低 15 %	50 %	90,000 GJ	80 件	主要生產據點 達 90 %	降低 20 %

累計專利累計獲證數
1,100 件
達標 1,100 件
✓ 1,750 件
✓ 1,200 件

- 2030年RE100
- 2050年淨零

- 群光能源管理政策
- ISO 50001

- 群光環境政策
- UL2799

- 群光環境政策

- ESG永續辦公室
- 行政管理部

- 使用低碳材料
(包材、塑料件、金屬件)
- 設置創新研發獎勵與保護機制

- 研發單位
- 智慧財產權中心

註：1. 因泰國廠區邊界擴增與因應國際趨勢採購策略變動致排放增加，將從整體視角進行盤點管理優化，並持續優化供應鏈碳管理。

2. 因產能變動及產品組合調整致取水密集度上升，後續將自研發與生產過程優化製程用水效率，並強化後端節水管理。



0 永續群光

1 透明治理

2 綠色智造

3 價值串連

4 永續人才

5 附錄

2.1 環境管理制度與沿革

2.2 氣候暨自然相關財務揭露

2.3 生物多樣性

2.4 溫室氣體與能源管理

2.5 降低環境衝擊

2.6 綠色研發與創新推動

2.1 環境管理制度與沿革

2.1.1 環境管理制度

群光承諾嚴格遵守與自身活動、產品及服務相關之環境、能源法規與客戶需求，以達成或優於相關標準的目標。我們積極配合政府環境政策，持續改善與預防污染，致力於落實永續發展。為確保環境管理政策的有效執行，群光由 ESG 永續辦公室、行政管理部、各廠區行政管理部共同推動相關政策，確保管理體系的落實與持續精進。

環境管理方針

1 導入並運行國際管理體系

群光於全球各營運據點導入並通過 ISO 14001 環境管理系統、ISO14064 溫室氣體盤查、ISO 50001 能源管理系統、UL 2799 廢棄物零掩埋驗證，確保環境與能源管理成效，降低營運對環境的影響。



2 推動群光八綠政策

2023年提出「群光八綠」專案，透過八條路徑，總計8大項目標、36小項目標，涵蓋群光電子營運各面向，達成環境衝擊之減量。

3 法規與標準符合性

定期執行法規查核，確保現行做法符合最新環境與能源法規，以及客戶要求。

4 內外部稽核與驗證

每年執行內部稽核及外部第三方查證，確保管理系統的有效運作與持續改善。

5 關注國際環境趨勢

持續關注國際環境議題與趨勢，並強化管理體系，以提升環境管理績效，達成企業永續發展目標。

6 主管單位監督

定期董事會、企業永續發展委員會、ESG永續辦公室環境月會、管理部月會。

● 認證體系涵蓋率

ISO 14001
100%

ISO 14064
100%

ISO 50001
100%

UL 2799
40%



群光重視與利害關係人溝通，官方網站設有利害關係人專區，提供適當溝通管道。收到任何環境相關議題，依照流程進行處理與回應，確保問題獲得適當解決。



0 永續群光

1 透明治理

2 綠色智造

3 價值串連

4 永續人才

5 附錄

2.1 環境管理制度與沿革

2.2 氣候暨自然相關財務揭露

2.3 生物多樣性

2.4 溫室氣體與能源管理

2.5 降低環境衝擊

2.6 綠色研發與創新推動

2.1.2 群光氣候暨自然沿革

2016

群光總部大樓取得台灣內政部
「鑽石級」綠建築標章證書



2020

導入氣候相關財務揭露建議書 (TCFD) 架構

2022

承諾2030年減碳目標，並通過SBTi之1.5°C溫室氣體減量情境審查



SCIENCE
BASED
TARGETS

2024

- 成立「ESG永續辦公室」、設立「永續長」，加速推動企業永續推動
- 群光總部大樓取得內政部「近零碳建築」標章
- 加入成為The TNFD Forum成員與成為TNFD Adopters
- 100%合併財報範疇完成ISO 14064-1：2018溫室氣體盤查與查證
- 重慶廠、泰國廠首次取得UL2799白金級認證



2018

各重大據點導入
ISO 14064-1溫室氣體盤查標準，並完成查證



2021

- 成立「企業永續發展委員會」督導氣候治理進程
- 各重大據點完成ISO 14064-1：2018溫室氣體盤查與查證



2023

- 加入RE100倡議，承諾「2030年達成100%使用再生電力 (RE 100)」
- 承諾「2050年淨零」目標
- 啟動「群光八綠」內部減碳專案，奠定8大項大方向目標。
- 出版首本TCFD報告書，並持續推動量化氣候變遷對群光財務之影響 (TCFD) 專案
- 導入自然相關財務揭露 (TNFD) 架構
- 導入碳管理平台，數位化碳排放管理





0 永續群光

1 透明治理

2 綠色智造

3 價值串連

4 永續人才

5 附錄

2.1 環境管理制度與沿革

2.2 氣候暨自然相關財務揭露

2.3 生物多樣性

2.4 溫室氣體與能源管理

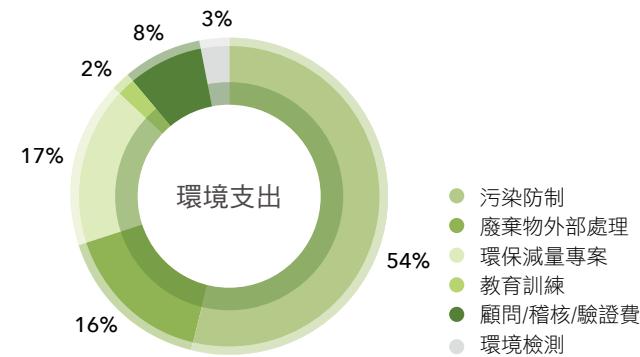
2.5 降低環境衝擊

2.6 綠色研發與創新推動

2.1.3 環境支出

本公司積極投入環境管理，2024 年環境支出總計新臺幣 33,376 仟元，項目涵蓋污染防治、廢棄物處理、環保減量、環境檢測等面向。超過 50% 用於污染防治，顯示我們對空氣、水與土壤保護的重視。廢棄物外部處理占 17%，確保符合法規並妥善處理。環保減量專案則占 17%，聚焦降低資源消耗與環境負擔。顧問、稽核與驗證費用，確保環境管理系統的有效運行。環境檢測，用於監測與改善環境績效。我們亦投入教育訓練，提升員工環保意識。透過這些努力，持續優化環境管理，邁向永續發展。

● 2024 年群光環境支出統計



2.2 氣候暨自然相關財務揭露

2025 年世界經濟論壇（WEF）《全球風險報告》於 2025 年 1 月發布，該報告指出於來十年的長期風險展望中，環境挑戰主導了風險排行，包括極端天氣事件、生物多樣性喪失與生態系統崩潰、地球系統的關鍵變化以及自然資源短缺。這反映了全球在氣候變遷與自然資本損失下面臨的日益嚴峻挑戰，並預示永續轉型的需求將更加迫切。為因應這些長期風險與潛在機會，群光電子持續參考氣候相關財務揭露（TCFD）框架，通過動態情境分析評估氣候相關風險與機會，並結合自然相關財務揭露（TNFD）的趨勢，將生物多樣性與自然資本納入策略考量，制定調適與減緩措施，以提升企業在環境永續與氣候韌性上的應對能力。

2.2.1 氣候暨自然治理架構

群光電子氣候暨自然治理架構以「董事會」為氣候最高治理單位，督導公司整體氣候變遷與自然相關議題之決策，「企業永續發展委員會」為主要管理階層，下設 ESG 永續辦公室由公司治理主管兼任永續長、行政管理部最高主管兼任副永續長，相關事務直接向企業永續發展委員會成員報告。ESG 永續辦公室定期召集各事業單位，舉辦工作坊以全面評估並分析公司所面臨之氣候變遷暨自然相關議題與趨勢。我們持續以專案形式推動跨部門合作，並每季向董事會提報推動成果與因應措施，確保相關風險與機會獲得有效管理與監督。



0 永續群光

1 透明治理

2 綠色智造

3 價值串連

4 永續人才

5 附錄

2.1 環境管理制度與沿革

2.2 氣候暨自然相關財務揭露

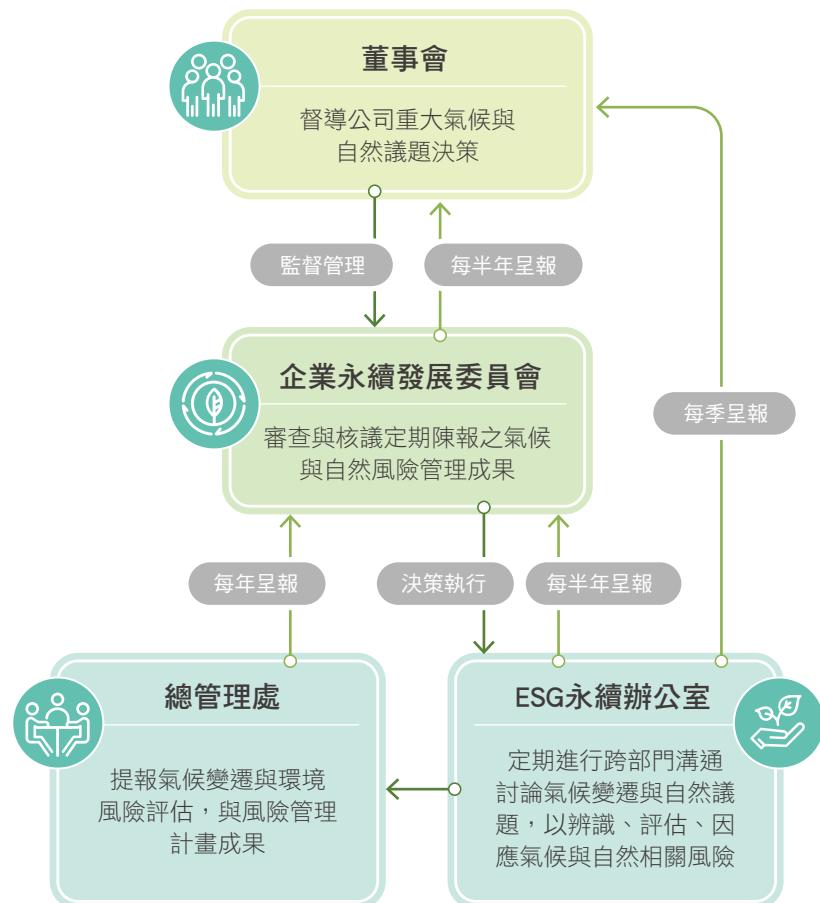
2.3 生物多樣性

2.4 溫室氣體與能源管理

2.5 降低環境衝擊

2.6 綠色研發與創新推動

● 群光電子氣候暨自然治理架構



2.2.2 氣候暨自然風險管理流程

群光依循 TCFD、TNFD 建議，識別各部門因氣候變遷與自然所帶來之風險與機會，進而有效因應氣候變遷與自然資本損失所衍生的廣泛議題（TNFD 之定位分析、依賴與影響評估，說明於「[2.3.2 價值鏈生物多樣性敏感區與重大依賴影響管理](#)」），並依本公司《[風險管理政策與程序](#)》運作，對於鑑別出之重大風險、機會議題，再納入公司整體風險管理架構中。

● 氣候暨自然風險管理流程



註：本公司各類環境議題亦納入氣候暨自然治理架構進行管理與呈報。



0 永續群光

1 透明治理

2 綠色智造

3 價值串連

4 永續人才

5 附錄

2.1 環境管理制度與沿革

2.2 氣候暨自然相關財務揭露

2.3 生物多樣性

2.4 溫室氣體與能源管理

2.5 降低環境衝擊

2.6 綠色研發與創新推動

2.2.3 氣候暨自然風險辨識

我們根據聯合國政府間氣候變遷專門委員會（Intergovernmental Panel on Climate Change, IPCC）、國際能源總署（International Energy Agency, IEA）及生物多樣性和生態系統服務政府間科學政策平台（Intergovernmental Science-Policy Platform on Biodiversity and Ecosystem Services, IPBES）所發布的科學報告，深入分析氣候變遷與自然資本損失可能帶來的轉型風險、實體風險及相關機會，藉此全面掌握對未來營運及策略的潛在影響。

2024 年首次拓展氣候風險與機會評估範疇至全價值鏈，針對產業特性建立初步風險機會議題清單，增強對利害關係人對於氣候相關風險與機會對企業經營模式影響的透明度。

● 氣候暨自然風險辨識

類別	關聯之價值鏈				對群光電子之影響
	能源供給	上游供應鏈	群光營運(製造)	下游客戶	
轉型風險	 政策與法規		✓	✓	<ul style="list-style-type: none"> 持續關注全球生產營運據點各地之相關氣候法規與環境政策，同時考量下游客戶與終端消費者所需因應的更嚴格標準，例如歐盟執委會之生態設計規範、各地政府碳定價與環境相關法規
	 科技發展		✓		<ul style="list-style-type: none"> 因應氣候變遷啟動投資低碳技術發展，透過更有效率的生產與低碳產品的生產，減緩氣候變遷衝擊 品牌客戶致力循環經濟，產品需加強可回收性，進而調整產品設計
	 市場	✓	✓	✓	<ul style="list-style-type: none"> 群光位於消費性電子產品下游，需持續開發符合低碳標準之產品、客戶之節能減碳與環保需求 上游原物料之價格不確定性，將隨政策趨勢有所波動
	 聲譽		✓		<ul style="list-style-type: none"> 群光積極參與國際倡議（SBTi、RE 100、TNFD Forum等）與多元利害關係人溝通群光風險因應成果
實體風險	 立即性風險	✓	✓	✓	<ul style="list-style-type: none"> 生產營運廠區與供應商廠區如受立即性氣候事件將可能會停產或供應鏈中斷 營運廠區的重要水源地點如受其他利害關係人影響，將有可能需增設其他設備
	 長期性風險			✓	<ul style="list-style-type: none"> 降水型態改變或日漸發生之極端高溫，對於廠區用水與能源使用情形將可能發生潛在變化



0 永續群光

1 透明治理

2 綠色智造

3 價值串連

4 永續人才

5 附錄

2.1 環境管理制度與沿革

2.2 氣候暨自然相關財務揭露

2.3 生物多樣性

2.4 溫室氣體與能源管理

2.5 降低環境衝擊

2.6 綠色研發與創新推動

類別	關聯之價值鏈				對群光電子之影響
	能源供給	上游供應鏈	群光營運(製造)	下游客戶	
機會	 資源效率		✓		• 透過提升回收、再利用、優化或導入自動化生產流程等作為，減少對資源的開採，降低大量使用水資源及能源的風險
	 市場	✓	✓		• 積極響應氣候暨自然相關政策，取得特定補助，提高公司於轉型過程中的競爭力
	 產品與服務	✓	✓	✓	• 綠色技術成本降低提升綠色產品競爭力，透過增加回收與再生材料應用，減少資源依賴，同時創造綠色市場營收機會
	 自然資源的永續利用		✓	✓	• 與價值鏈下游客戶或組裝廠合作，辦理回收或召回計畫，減少對資源取用
	 生態系保護、恢復與再生		✓		• 政府與非政府組織為了自然資源的永續利用，對於生物多樣性監測需求提升，要求企業監測開發周遭的物種狀態，群光鏡頭模組相關產品需求將有機會發展

2.2.4 氣候暨自然情境分析

為提升群光電子營運韌性，並因應氣候相關議題所帶來的高度不確定性，我們採用廣泛認可的氣候風險分析方法 - 情境分析（Scenario Analysis），全面掌握極端風險下的應對策略，以及潛在的最大機會與商業潛能。

本年度我們參考 TNFD 正式版建議，選用四大情境進行分析，以實體風險（生態系服務）與轉型風險（市場驅動力）作為核心變因，將情境劃分為「Ahead of The Game」、「Go Fast or Go Home」、「Sand in The Gears」及「Back of The List」四類。同時依據各情境的背景假設，評估對營運可能產生的影響。

經過內部深入討論，確立我們的氣候暨自然資本策略將與「Ahead of The Game」情境的背景一致。然而如總體經濟環境與政策規劃趨於保守或消極，則可能朝「Sand in The Gears」情境發展。為此，我們建構適切的情境假設，模擬上一節辨識所得之重大風險與機會在相應情境下的影響。

建構完背景假設後，引用符合情境假設之社會經濟路徑強化背景參數引用，包含人口、經濟成長、全球化等相關總體經濟參數，並針對特定影響驅動因子（例如：氣候變遷）使用相對應情境。



0 永續群光

1 透明治理

2 綠色智造

3 價值串連

4 永續人才

5 附錄

2.1 環境管理制度與沿革

2.2 氣候暨自然相關財務揭露

2.3 生物多樣性

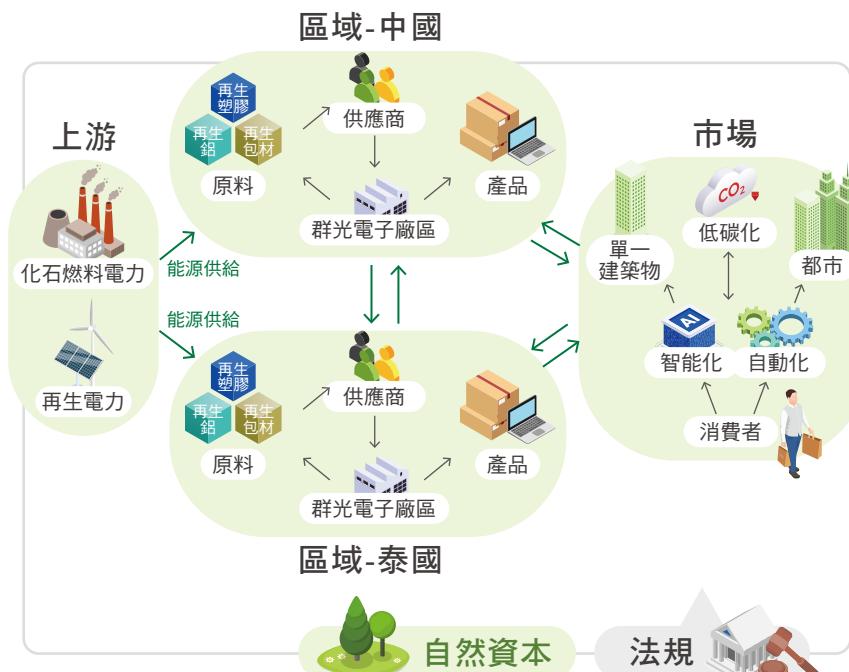
2.4 溫室氣體與能源管理

2.5 降低環境衝擊

2.6 綠色研發與創新推動

● 氣候暨自然風險情境使用

背景情境	社會經濟路徑	氣候情境引用	其他情境引用
Ahead of the game	SSP1	IEA NZE	PRI FPS+Nature



產品依賴性變化

- 替代/再生材料產品應用提高
- 產品標準強調環境友善且趨向一致化

行業集中度變化

- 透過去中心化減少成本

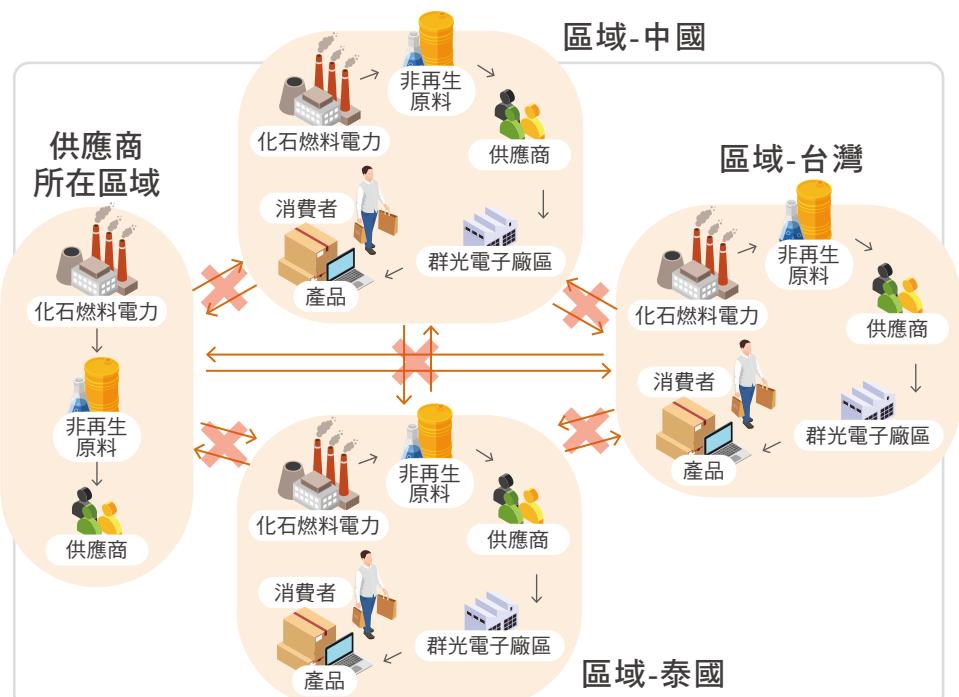
產品與服務市場變化

- 經濟成長使人均消費力提高
- 市場轉型導致資源稀缺
- 市場趨向開發綠色技術

區域影響變化

- 高轉型風險政策推出

背景情境	社會經濟路徑	氣候情境引用	其他情境引用
Sand in the gear	SSP3	SSP3-7.0/SSP5-8.5	-



產品依賴性變化

- 替代原料有限
- 市場孤立造成產品類型增加

供應鏈集中度變化

- 去中心化，在每個國家內部規模更大

產品與服務市場變化

- 貿易壁壘使進口產品價格上漲，使本地市場擴張

區域影響變化

- 環境退化，面對更嚴重實體風險



0 永續群光

1 透明治理

2 綠色智造

3 價值串連

4 永續人才

5 附錄

2.1 環境管理制度與沿革

2.2 氣候暨自然相關財務揭露

2.3 生物多樣性

2.4 溫室氣體與能源管理

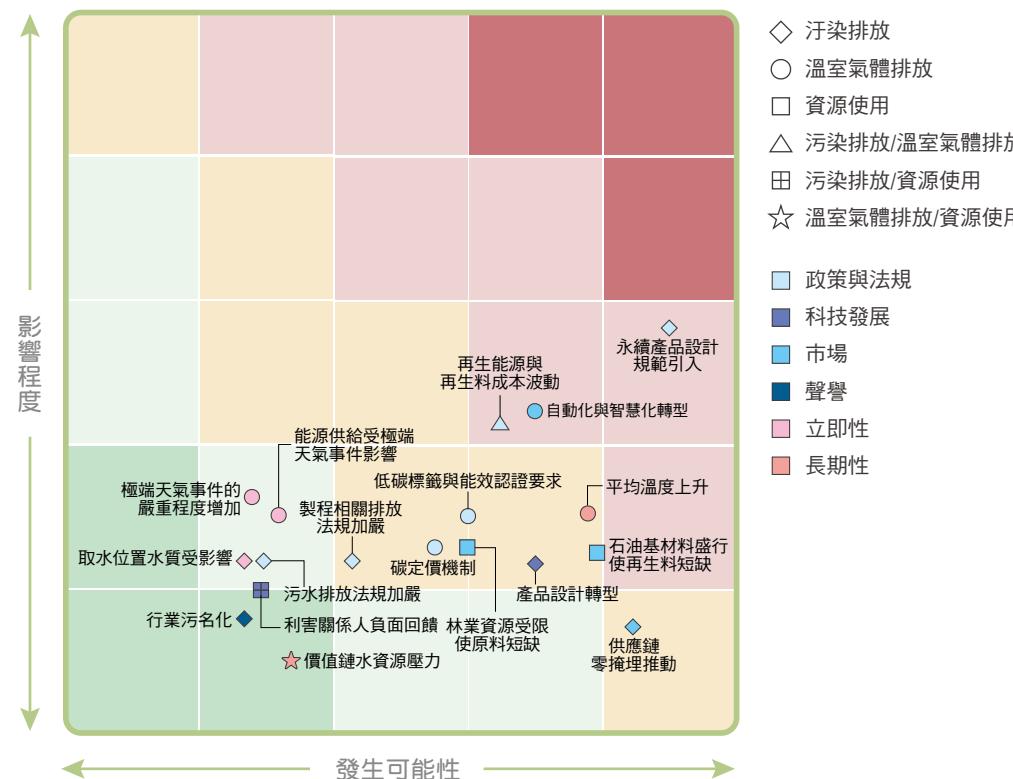
2.5 降低環境衝擊

2.6 綠色研發與創新推動

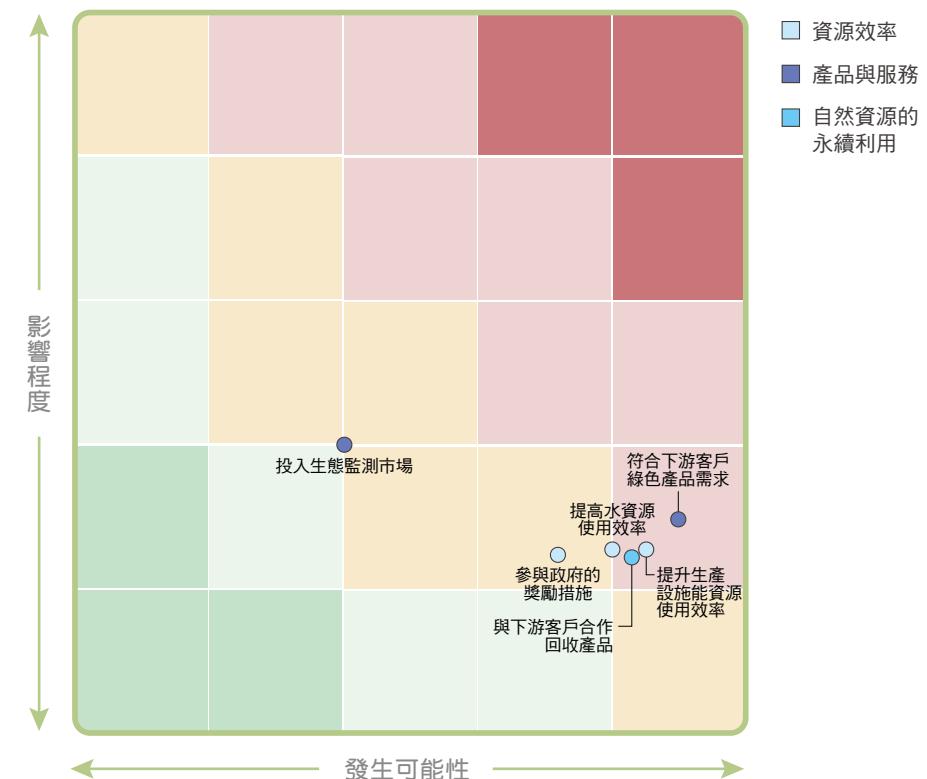
2.2.5 重大氣候暨自然相關風險與機會

我們依據氣候暨自然風險與機會排序成果，篩選出 3 項重大風險及 3 項重大機會，鑑別相關風險與機會對群光電子於特定時間區間之價值鏈影響，已做為後續相關因應策略以及風險管理之依據。

● 氣候暨自然風險矩陣



● 氣候暨自然機會矩陣





0 永續群光

1 透明治理

2 綠色智造

3 價值串連

4 永續人才

5 附錄

2.1 環境管理制度與沿革

2.2 氣候暨自然相關財務揭露

2.3 生物多樣性

2.4 溫室氣體與能源管理

2.5 降低環境衝擊

2.6 綠色研發與創新推動

● 重大氣候暨自然風險

氣候暨自然相關風險	影響驅動因子	情境分析事件	對群光之營運衝擊	價值鏈	影響時間區間	財務影響因子
T3 政策與法規 - 永續產品設計規範引入	污染排放	Ahead of the game : <ul style="list-style-type: none">• 產品標準趨於一致• 各區域將實施更嚴格監管政策	• 群光產品須符合全球永續規範，如歐盟永續產品設計規範（Ecodesign Directive）。作為客戶代工廠，群光如無法及時回應客戶規格，將可能有潛在議價能力影響。	• 製造階段 • 下游客戶	短期	營業收入減少
T6 技術 - 自動化與智慧轉型	溫室氣體排放	Ahead of the game : <ul style="list-style-type: none">• 綠色技術的成本降低，使綠色產品具競爭力	• 為減少碳排並提高能資源使用效率，群光電子各廠區推動製程自動化與智慧化轉型，需投入設備採購成本，增加短期資本支出壓力。	• 製造階段	中期	研發費用增加 設備支出成本提高
T9 市場 - 再生能源與再生料成本波動	污染排放 / 溫室氣體排放	Ahead of the game : <ul style="list-style-type: none">• 特定資源稀缺性增加，導致價格變動• 消費者更強烈意願為環境價值付費	• 群光未來若增加再生料使用，將受到再生料價格波動之影響；在增加採購再生能源憑證的部分亦會增加電力支出。	• 上游價值鏈 • 製造階段	中期	營業成本增加

註：影響時間區間標記星號代表本年度即已發生

● 重大氣候暨自然機會

氣候暨自然相關機會	情境分析事件	對群光之營運正向影響	價值鏈	影響時間區間	財務影響因子
O4 產品與服務 - 符合下游客戶綠色產品需求	Ahead of the game : <ul style="list-style-type: none">• 對低資源消耗材料的需求增加	• 綠色技術成本降低提升綠色產品競爭力，群光透過增加回收與再生材料應用，減少資源依賴，同時創造綠色市場營收機會	• 上游價值鏈 • 製造階段 • 下游客戶	短期	營業收入增加
O2 資源效率 - 提升生產設施能資源使用效率	Ahead of the game : <ul style="list-style-type: none">• 綠色技術的成本降低，使綠色產品具競爭力	• 群光電子透過提升能資源使用效率與自動化設施，不僅降低營運成本，且生產流程改善與資源回收再利用，有助減少資源依賴。	• 製造階段	短期	營業成本降低
O6 自然資源的永續利用 - 與下游客戶合作回收產品	Ahead of the game : <ul style="list-style-type: none">• 產品標準趨於一致，減少對特定地區資源依賴	• 群光與價值鏈夥伴合作推動廢舊電子產品（如電腦）回收計畫或次品召回計畫，回收相關部件之零件可節省一定的製造成本。	• 製造階段 • 下游客戶	短期	營業收入增加

註 1：短期 2025-2026 年、中期 2027-2030 年、長期 2031-2050 年

註 2：影響時間區間標記星號代表本年度即已發生



0 永續群光

1 透明治理

2 綠色智造

3 價值串連

4 永續人才

5 附錄

2.1 環境管理制度與沿革

2.2 氣候暨自然相關財務揭露

2.3 生物多樣性

2.4 溫室氣體與能源管理

2.5 降低環境衝擊

2.6 綠色研發與創新推動

● 重大氣候暨自然風險與機會因應措施

重大氣候風險與機會議題	因應策略	管理指標與目標
 T3 政策與法規 - 永續產品設計規範引入	<ul style="list-style-type: none"> 各事業部業務單位與研發單位持續關注各主要客戶所在市場之政策更新與推動進度，此外也透過公司與客戶之間的定期會議掌握市場動態。 各事業部研發單位持續投入環保材質之產品開發與強度試驗，即早因應潛在之客戶要求，此外公司持續規劃與廠商合作開發環保原料，以創新驅動產品轉型。 建置產品碳足跡平台以協助各事業群產品即時計算，以符合客戶對於相關產品之碳資訊要求 	<ul style="list-style-type: none"> 於 2033 年前完成 90% 產品碳足跡盤查，並確保 35% 產品轉為低碳或零碳。 我們致力於提升再生材料與環保包材應用，計畫 2033 年前產品原料 50% 以上、包材 70% 以上採用再生或環保材質。
 O4 產品與服務 - 符合下游客戶綠色產品需求		
 T6 技術 - 自動化與智慧轉型	<ul style="list-style-type: none"> 各事業部研發單位、自動化工程中心每年持續與各廠區合作，針對不同製程持續討論擴大自動化之可行性。 生產單位持續提升自動化比率並推動新製程發展，除符合客戶期待目標外，並有效提升生產效率與管控成本。 	<ul style="list-style-type: none"> 2024 年起，每年導入至少一項創新低碳或零碳製程，降低生產能耗與碳排放。
 O2 資源效率 - 提升生產設施能資源使用效率		
 T9 市場 - 再生能源與再生料成本波動	<ul style="list-style-type: none"> 生產廠區透過能源管理系統每年規劃節能計劃，透過總用電量減少較高電價成本衝擊。 總部擴大再生能源憑證購買與滾動式修正採購策略 採購單位拓展替代料源以為因應，並針對新原料即早佈局 	<ul style="list-style-type: none"> 以 RE100 進度為管理指標，2023 年為基準年，2026 年再生電力占比 50%，2030 年再生電力佔比 100%
 O6 資源效率 - 與下游客戶合作回收產品	<ul style="list-style-type: none"> 生產廠區與下游客戶合作，將不良品或已達生命週期盡頭之電子廢棄物進行資源再生或拆解回收。 	<ul style="list-style-type: none"> 持續與客戶合作有關報廢產品與電子廢棄物回收作業，以盡延伸生產者責任，並朝向電子廢棄物資源化目標前進。



0 永續群光

1 透明治理

2 綠色智造

3 價值串連

4 永續人才

5 附錄

2.1 環境管理制度與沿革

2.2 氣候暨自然相關財務揭露

2.3 生物多樣性

2.4 溫室氣體與能源管理

2.5 降低環境衝擊

2.6 綠色研發與創新推動

2.3 生物多樣性

2.3.1 生物多樣性政策與倡議

「生物多樣性」不僅反應地球生命的豐富程度，還維持著生態系統平衡，影響氣候調節、水資源循環、土壤肥力、農業生產和人類健康等關鍵生態系服務。2022 年，世界各國於第 15 屆聯合國生物多樣性大會（Conference of the Parties to the Convention on Biological Diversity，COP15）達成共識，將透過全新的全球生物多樣性框架（Global Biodiversity Framework，GBF）為 2030 年前全球的生物多樣性政策和行動提供目標和管理指導。

受到氣候變遷及生物多樣性流失影響，全球自然資源快速減少。群光電子意識到恢復與保育生物多樣性的重要性，深信除追求營運發展與營收成長之外，持續創新、不斷提升、逐步實踐並積極發揮正向影響力，才是企業永續經營的關鍵。身為 TNFD Forum 成員之一，群光電子首度導入自然相關財務揭露（Taskforce on Nature-related Financial Disclosure, TNFD），制定《生物多樣性暨不毀林政策》的同時，依循《聯合國生物多樣性相關公約》、《昆明 - 蒙特婁全球生物多樣性框架》、《聯合國永續發展目標》等國際公約與倡議，攜手上游供應商與重要商業夥伴共創永續未來逐步達成「淨零損失（No Net Loss）」並邁向「淨正向影響（Net Positive Impact）」。

群光電子透過導入自然相關財務揭露框架，為即時掌握國際動態與生物多樣性趨勢，於2024年簽署TNFD Forum成員，加入成為TNFD Adopters，並承諾於2025年出版依循TNFD架構之TNFD報告書。

2025年本公司將整合TCFD與TNFD架構，出版TCFD暨TNFD報告書。

“

2.3.2 價值鏈生物多樣性敏感區與重大依賴影響管理

群光電子基於 2023 年 9 月自然相關財務揭露（TNFD）提出的 LEAP 方法學，評估與自然相關的風險與機會（自然相關風險評估請參考 [2.2 氣候暨自然相關財務揭露](#)），本公司深刻認知到自然資本的狀態與企業營運間的關聯，很大程度上取決於分析對象的「位置」與「依賴性」，且無論是自身營運或電子產業上游原物料的製造，均可能對生態系統造成影響，具體做法說明如下。



0 永續群光

1 透明治理

2 綠色智造

3 價值串連

4 永續人才

5 附錄

2.1 環境管理制度與沿革 2.2 氣候暨自然相關財務揭露 2.3 生物多樣性 2.4 溫室氣體與能源管理 2.5 降低環境衝擊 2.6 綠色研發與創新推動

● TNFD 優先地點判別與依賴影響管理

LEAP 步驟	評估結果	LEAP 步驟	評估結果
L1 辨識 商業足跡 及價值鏈	<ul style="list-style-type: none"> 群光電子價值鏈位於消費性電子產業之下游，包含上游電子零組件、金屬零件、包材製造、塑膠零件的供應商，下游包含消費性電子產品組裝廠與終端應用客戶。 群光電子與本步驟規劃出半徑 2.5 公里及 5 公里之緩衝區做為評估範疇，並分別代表為間接影響與可能影響區域，確保群光電子圈定完整的自然資本影響範疇。 	E2 營運活動 之依賴 影響路徑 建立	<ul style="list-style-type: none"> 為了解依賴及影響與我們的交互關係，我們參考自然資本議定書與 TNFD 指引，建立各廠區營運活動的依賴路徑（Dependency Pathway）與影響路徑（Impact Pathway），相關闡釋如下： <ol style="list-style-type: none"> 依賴路徑：發生潛在的外在環境或社會變化時可能會衝擊自然狀態，致我們所依賴的生態系服務發生變化進而影響群光電子的營運活動。 影響路徑：營運活動的影響驅動因子導致自然狀態改變，使生態系服務減少或喪失，進而引發外在環境或社會變化。
L2 篩選 價值鏈 高度依賴 及 影響產業	<ul style="list-style-type: none"> 運用 TNFD 建議之 ENCORE 所提供的資料庫，彙整與群光價值鏈行業有依賴關聯的生態系統服務和影響因子，鑑別結果如下： <ol style="list-style-type: none"> 依賴度：地表水、地下水、水流維護、質量穩定和防腐蝕控制、防洪和防風保護、大氣層與生態系統稀釋、緩解感官衝擊、水質、氣候調節 影響度：水污染物、土壤污染物、固體廢棄物、空氣污染物、溫室氣體排放、土地利用、水資源利用 	E3 依賴及 影響量測 與影響	<ul style="list-style-type: none"> 根據生態系統服務的重要性及外部影響，評估自然相關風險，重點關注服務喪失或受干擾對營運可能帶來的實質性影響： <ol style="list-style-type: none"> 高度依賴服務：將設監測指標防風險，依營運重大依賴矩陣推演，影響驅動因子減弱服務，衝擊社會與業務，結合利害關係人觀點及 ENCORE 數據，鑑別重大驅動因子。 中高影響：訂指標與基準，監測減低自然資本衝擊。
L3 對接自然 生態接口	<ul style="list-style-type: none"> 透過全球與區域性生物多樣性空間圖資數據，以及 L1 步驟所定義緩衝區，識別各點位與生態系統之間的空間關係，藉由生物多樣性重要區、水資源壓力、生態完整性等指標，辨別緩衝區是否接觸生物敏感地區。 	E4 重大性 評估	<ul style="list-style-type: none"> 本次生態系統服務分析結果為下： <ol style="list-style-type: none"> 高度：防洪和防風保護、氣候調節 中度：水質、大氣層與生態系統稀釋 低度：水流維護、地表水、質量穩定和防腐蝕控制、緩解感官衝擊
L4 辨認 價值鏈之 優先地點	<ul style="list-style-type: none"> 我們依據「高度依賴與影響產業據點確認」、「生態敏感度評估」兩大因子進行價值鏈優先地點篩選，考量各據點之緩衝區後，群光各據點及 2023 年 50 大供應商，共計有 10 個場址、14.7% 位於 2.5 公里緩衝區之重要生物多樣性區域，15 個場址、22% 位於 5 公里緩衝區之重要生物多樣性區域 	A 評估風險 與機會	<ul style="list-style-type: none"> 本次重大影響驅動因子分析結果為下： <ol style="list-style-type: none"> 高度：水污染物、固體廢棄物 中度：溫室氣體排放 低度：空氣污染物、土地使用、水資源使用
E1 鑑別自然 資本、生 態性服務 與影響驅 動因子	<ul style="list-style-type: none"> 利用遙測技術辨識周邊生態系群集（Biome）的圖資，並參考文獻中特定生態系群集可能提供的生態系服務，進一步收斂可能生態系服務。 	P 回應與 報告	<ul style="list-style-type: none"> 依據 TNFD 風險與機會架構及國際報告分析，我們辨識並初步評估價值鏈中潛在風險與機會議題，其詳細內容請參閱 2.2.3 氣候暨自然風險辨識。 結合 TNFD 情境分析指引及公司所面臨的自然與環境變遷、總體經濟以及法規變化，我們構建了與公司長期發展趨勢相關的情境假設，詳情請參閱 2.2.4 氣候暨自然情境分析。 根據我們風險與機會評估流程，將鑑別排序屬高度以上之風險與機會列管，詳細內容可參閱 2.2.5 重大氣候暨自然相關風險與機會。 針對高度風險與機會，我們已制定相應因應策略以回應相關衝擊，並定期與權責單位跟進進度，評估策略落實情況。詳細內容請參閱 2.2.5 重大氣候暨自然相關風險與機會。 針對自然相關指標與目標，我們目前已著重氣候變遷這一主要影響驅動因子，制定積極的氣候目標。對於其他部分驅動因子，我們也初步採用了群光八綠策略中的綠色生產與綠色再生措施予以回應。 對於公司完整 TNFD 建議揭露內容，本公司將整合 TCFD 與 TNFD 架構，出版 TCFD 暨 TNFD 報告書。



0 永續群光

1 透明治理

2 綠色智造

3 價值串連

4 永續人才

5 附錄

2.1 環境管理制度與沿革

2.2 氣候暨自然相關財務揭露

2.3 生物多樣性

2.4 溫室氣體與能源管理

2.5 降低環境衝擊

2.6 綠色研發與創新推動

2.3.3 凝聚自然賦能轉型

2023年底群光展開了自然相關財務揭露（TNFD）專案，歷時一年半我們陸續執行 TNFD 建議之 L、E、A、P 步驟，鑑別公司於自然風險機會之情境與結果，並逐步將鑑別流程與方法整合納入企業整體的風險管理制度與流程中。

為持續減緩自然衝擊，我們嘗試研擬與價值鏈夥伴或廠區周邊利害關係人的合作計畫，邁向我們所設定的「淨零損失（No Net Loss）」與「淨正向影響（Net Positive Impact）」目標。



與鄰近電廠討論廠址現況

2024年我們自行設計再生能源案廠環境與社會檢核表單，並首次發放給泰國廠鄰近再生電力電廠，評估案廠類型、是否位於生態多樣性豐富地區、符合當地法規、維運案廠方法等，期望藉由初步的分析能夠了解我們使用的再生電力是否來自對自然環境影響較低的電廠。

此外，2024年我們也號召泰國廠區10位同仁，與鄰近非營利組織、政府單位，共同在廠區臨近海邊進行紅樹林復育活動，將紅樹林樹苗栽種至河口溼地，期望能夠藉由復育紅樹林，長期降低廠區鄰近自然風險，並促進鄰里關係。



紅樹林復育活動



0 永續群光

1 透明治理

2 綠色智造

3 價值串連

4 永續人才

5 附錄

2.1 環境管理制度與沿革

2.2 氣候暨自然相關財務揭露

2.3 生物多樣性

2.4 溫室氣體與能源管理

2.5 降低環境衝擊

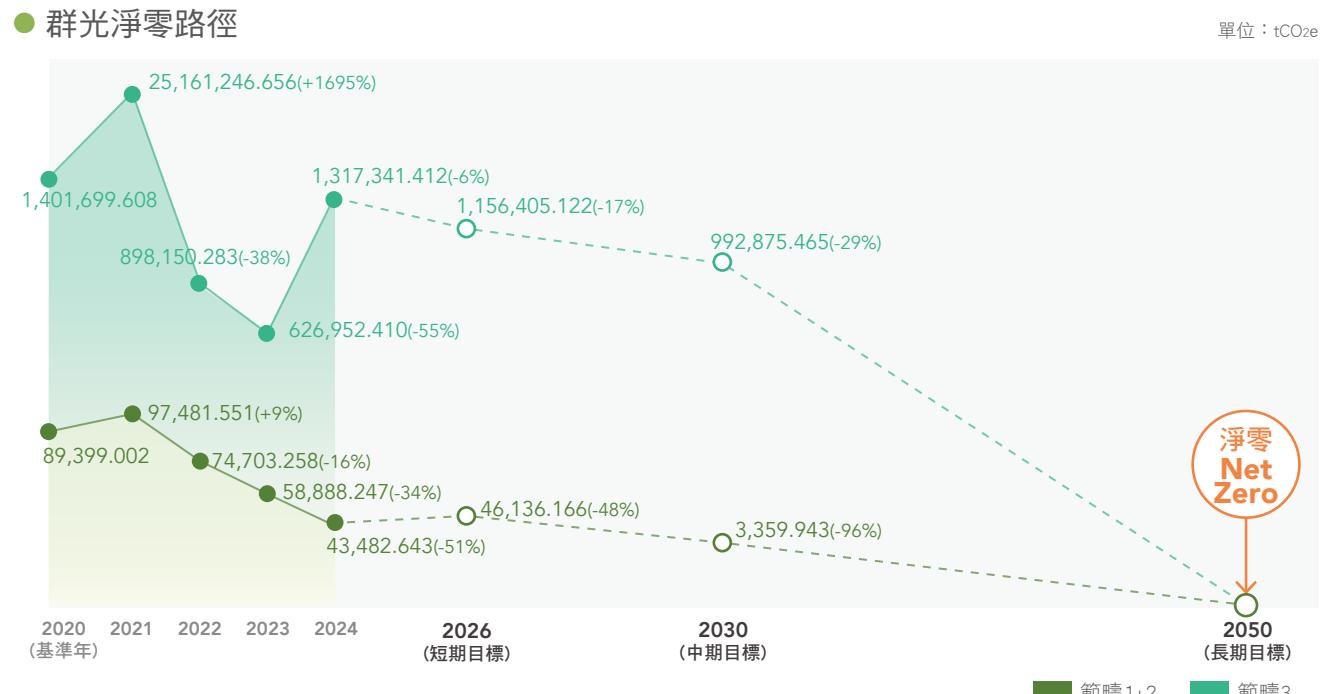
2.6 綠色研發與創新推動

2.4 溫室氣體與能源管理

2.4.1 淨零排放行動策略

本公司於 2022 年通過 SBTi 減碳目標認證，並於 2023 年承諾 2030 年 RE100、2050 年淨零目標，綜合三項承諾，參酌 SBTi 方法學，以 1.5 度 C 溫室氣體減量情境規劃中期減碳路徑，選定 2020 年為基準年。

群光淨零路徑



註：

1. 括號內為相較基準年之差異

2. 資料範疇：總公司、主要生產據點。不含子公司群光電能、展達通訊，並整合本公司 SBTi、RE100 與淨零目標。

2.4.2 溫室氣體管理績效

本公司每年依循 ISO 14064-1 溫室氣體盤查標準與 GHG Protocol 溫室氣體盤查議定書之方法學，盤查各據點溫室氣體排放情形，並透過第三方公正查驗單位完成查證。

2024 年首度納入辦公室據點之盤查，包含捷克廠、楊梅倉庫、台中辦公室、高雄辦公室、美國分公司、日本分公司，數據範疇已涵蓋群光 100% 合併財報範疇，並採集團式查證作業，統一各據點之盤查方法學與查證作業流程。

本公司範疇一溫室氣體排放主要來自廠房鍋爐天然氣燃燒排放、公務車使用與冷媒使用之逸散排放；範疇二則由外購電力衍生；考量各廠區營運特性與產業別需求，範疇三盤查、查證項目共計 10 項，以採購產品與服務、銷售產品使用為大宗。盤查範疇中皆無生物源排放。

2024 年群光電子全年（範疇一、二、三）溫室氣體排放量為 1,360,824.055 tCO₂e，較 2023 年 624,683.596 tCO₂e 成長。



0 永續群光

1 透明治理

2 綠色智造

3 價值串連

4 永續人才

5 附錄

2.1 環境管理制度與沿革

2.2 氣候暨自然相關財務揭露

2.3 生物多樣性

2.4 溫室氣體與能源管理

2.5 降低環境衝擊

2.6 綠色研發與創新推動

直接及能源間接（範疇一、二）溫室氣體排放量為 43,482.643 tCO₂e，較 2023 年 58,888.247 tCO₂e 下降 26%、15,405.604 tCO₂e，下降原因，主要受惠於本公司加入 RE100 倡議後，積極響應 2030 年 RE100 目標，2024 年本公司總計使用 59,301 MWh 再生電力，較 2023 年增加 13,692 MWh，減碳量約共計 7,119.84 tCO₂e，同時持續推動各項節能減碳與化石燃料汰換方案，使生產產品過程能源效率提升。

2024 年其他間接溫室氣體排放量（範疇三）為 1,317,341.412 tCO₂e，較 2023 年顯著上升，主要來自「採購商品與服務」類別排放的大幅增加，從 2023 年的 283,407 tCO₂e 成長至 1,005,690 tCO₂e。此增幅主因為公司持續拓展營運規模，並因應供應鏈搬遷調整採購策略，導致採購活動顯著成長。另一方面，「銷售產品之使用」排放持續下降，從 2023 年的 299,246 tCO₂e 降至 255,154 tCO₂e，主因為相機模組能效持續提升，用電需求降低，有效減少產品使用階段之間接排放，凸顯本公司從產品設計源頭減量的努力。

展望未來，將持續優化產品設計，提高能源使用效率，進一步降低下游使用階段排放。同時，也將從採購端強化碳管理機制，例如導入供應商碳排資料揭露機制、評估低碳材料替代方案，並結合區域採購策略，以降低運輸及供應鏈相關碳足跡，朝向更永續的供應鏈發展。

● 溫室氣體排放量（範疇一個溫室氣體類別）

單位 : tCO₂e

	CO ₂	CH ₄	N ₂ O	HFCs	NF ₃	PFCs	SF ₆	合計
2023 年	2,399.038	1,578.306	13.718	2,836.826	0	0	0	6,827.888
2024 年	2,555.482	2,828.188	15.155	11.467	0	0	0	5,957.669

註：2024 年因各廠區統一作業，變更統計方法，冷媒逸散排放統計採用實際填充量為活動數據，致 HFCs 大幅下降

● 溫室氣體排放量（範疇一、二）

單位 : tCO₂e

	2021	2022	2023	2024
範疇一（類別一）直接溫室氣體排放	7,273.251	7,555.208	6,827.888	5,957.669
範疇二（類別二） 輸入能源的間接溫室氣體排放市場別	90,208.300	67,148.049	52,060.360	37,524.974
範疇二（類別二） 輸入能源的間接溫室氣體排放區域別		N/A		66,842.061
範疇一 + 二 排放量市場別	97,481.551	74,703.258	58,888.247	43,482.643
範疇一 + 二 排放量區域別		N/A		72,799.730
排放強度 - 市場別	1.53	1.09	1.00	0.70

註：

1.統計方法為營運控制法，GWP 值採用 2023 年 IPCC AR6 報告。

2.電力係數來源為據點各地公告知電力排放係數，其他相關係數來自當地營運商、政府及 IPCC 公告數據。

3.資料範疇：所有生產、營運據點。子公司群光電能、展達通訊，其數據可參考二家子公司永續報告書內容。依合併營收計算揭露數據涵蓋率為 100%。查證涵蓋率為 100%。

4.2024 年因各廠區統一作業，變更統計方法，冷媒逸散排放統計採用實際填充量為活動數據，致範疇一大幅下降

5.排放強度 = 總排放量 ÷ 合併營收，單位：tCO₂e / 新臺幣百萬元。



0 永續群光

1 透明治理

2 綠色智造

3 價值串連

4 永續人才

5 附錄

2.1 環境管理制度與沿革

2.2 氣候暨自然相關財務揭露

2.3 生物多樣性

2.4 溫室氣體與能源管理

2.5 降低環境衝擊

2.6 綠色研發與創新推動

● 其他間接溫室氣體排放量（範疇三）

單位：tCO₂e

		2021	2022	2023	2024
(類別三) 運輸產生之 間接溫室氣體排放	上游運輸和配送 (4)	206,392.444	9,541.072	10,617.751	13,915.497
	商務旅行 (6)	200.596	190.408	603.027	980.305
	員工通勤 (7)	2,941.048	2,605.204	1,420.538	2,247.233
(類別四) 使用的產品之 間接溫室氣體排放	下游輸配排放 (9)	63,001.517	22,441.985	11,001.680	17,108.972
	採購商品與服務 (1)	767,998.037	449,068.360	283,407.128	1,005,689.865
	資本財 (2)	23,556,357.210	6,920.226	3,601.773	2,864.387
(類別五) 使用組織相關產品的 間接溫室氣體排放	燃料及能源相關之活動 (3)	9,331.629	6,397.792	5,775.200	11,983.628
	營運產生之廢棄物 (5)	729.212	935.381	688.161	804.810
	上游資產租賃 (8)	1,668.670	1,111.309	955.604	822.485
總排放量	銷售產品之使用 (11)	534,864.362	389,194.337	299,245.820	255,154.305
	下游資產租賃 (13)	9,005.330	9,559.131	7,366.914	5,769.925
	總排放量	25,152,522.507	897,965.205	624,683.596	1,317,341.412

註：

- 1.統計方法為營運控制法，GWP 值採用 2023 年 IPCC AR6。
- 2.2021-2023 年資料範疇：總公司、主要生產據點。依合併營收計算揭露數據涵蓋率為 99%。查證涵蓋率為 99%。
- 3.2024 年資料範疇：所有生產、營運據點。子公司群光電能、展達通訊，其數據可參考二家子公司永續報告書內容。依合併營收計算揭露數據涵蓋率為 100%。查證涵蓋率為 100%。
- 4.括號內數字係依據 GHG Protocol 溫室氣體盤查議定書範疇三評估工具分類。
- 5.2024 年考量銷售產品之加工 (10)、銷售產品使用壽命終端處理 (12) 因群光非終端產品銷售者，重大性鑑別未達門檻，於項目中移除

ISO 14064 碳管理系統

為配合群光淨零目標，2023 年起我們與外部廠商合作，架設群光 ISO 14064 碳管理系統與 ISO 14067 產品碳足跡系統，簡便化管理程序與數據收集流程，2024 年 ISO 14064 碳管理系統已正式上線使用，並應用於本年度的溫室氣體盤查作業。同時公司為了提升內部員工的環境意識，亦善用公司電視牆投放平台戰情事畫面，讓所有員工皆能了解各廠區的 GHG 排放與環境績效。



碳定價

群光電子以務實作法，依循科學減碳路徑，執行三大步驟：盤查、減量、抵換，逐步達成 2050 年群光淨零目標。除此三步驟外，我們也逐步導入內部碳定價機制，2023 年我們首次參考「綠色金融合作網絡體系 (NGFS)」預測未來的碳價格，依照其中「綜合評估模型」中的「有序轉型」情境，推估碳成本為 4,722.97 元 (USD 154.64/tCO₂e)，用以評估外部法規政策之衝擊及減量活動之財務評估，未來將持續依國際趨勢與方法學評估合適價格，預計於 2025 年底再次更新。



0 永續群光

1 透明治理

2 綠色智造

3 價值串連

4 永續人才

5 附錄

2.1 環境管理制度與沿革

2.2 氣候暨自然相關財務揭露

2.3 生物多樣性

2.4 溫室氣體與能源管理

2.5 降低環境衝擊

2.6 綠色研發與創新推動

2.4.3 能源管理績效

群光自 2022 年推動 ISO 50001 能源管理系統，2023、2024 年總部及主要生產據點均完成第三方驗證。我們的能源使用主要以外購電力為主，化石燃料則主要用於緊急發電機、堆高機、公務車、宿舍鍋爐等。2024 年總能源消耗量為 533,708.45 GJ，較 2023 年增加 23.9%，能源密集度亦較 2023 年成長 18.6%，主因本公司業務成長，因應全球趨勢改變產線佈局，影像產品生產條件仰賴較環境控制較嚴苛的無塵室與及持續推進產線自動化所致。

● 2024 年能源耗用量

單位：吉焦耳 (GJ)

	台灣	中國大陸	泰國	其他	合計	比例
非再生電力	12,243	146,091	113,251	272	271,857	50.9%
再生電力	0	193,650	19,798	0	213,448	40.0%
外購蒸氣	0	0	0	907	907	0.1%
天然氣	0	38,916	0	0	38,916	7.3%
汽油	240	4,503	0	0	4,743	0.9%
柴油	51	2,782	896	108	3,837	0.7%
總能源耗用量	12,534	385,942	133,946	1,287	533,708	100%

● 2024 年能源耗用量

單位：吉焦耳 (GJ)

	2021	2022	2023	2024
總電力耗用量	470,307.95	428,994.17	391,807.66	485,305.14
外購非再生電力	433,948.35	370,883.47	222,821.34	271,856.66
外購再生電力（憑證）	36,359.60	57,923.36	164,190.58	201,371.71
自發自用再生電力	38.67	187.34	4,795.74	12,076.77
外購蒸氣	0	0	0	906.83
液化石油氣	164.28	830.62	0	0
天然氣	31,964.51	36,038.18	32,031.49	38,915.69
汽油	4,070.00	3,020.83	3,981.25	4,743.95
柴油	3,718.83	3,331.50	3,097.71	3,836.54
總能源耗用量	510,225.64	472,215.44	430,918.53	533,708.15
能源耗用強度 (GJ/M NTD)	8.02	6.88	7.29	8.64

註：

- 2021-2023 年資料範疇：總公司、主要生產據點。
- 2024 年資料範疇：所有生產、營運據點。未統計組織外部能源耗用量。
- 熱值係參考中華民國經濟部能源署公告數值。

4. 能源耗用強度 = 總能源耗用量 ÷ 合併營收（集團合併營收扣除群電、展達營收），單位：GJ / 新臺幣百萬元。



0 永續群光

1 透明治理

2 綠色智造

3 價值串連

4 永續人才

5 附錄

2.1 環境管理制度與沿革

2.2 氣候暨自然相關財務揭露

2.3 生物多樣性

2.4 溫室氣體與能源管理

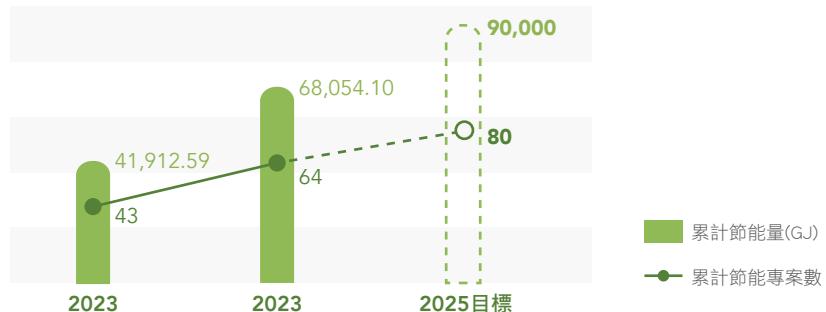
2.5 降低環境衝擊

2.6 綠色研發與創新推動

2024年公司持續提升能源使用效率，透過能效管理設備優化等達成節能目標，共執行21件能效管理專案，節能量總計達26,141.51 GJ，投入成本約3,546仟元、創造效益達19,617仟元，減少碳排放達3,967 tCO₂e。2023年群光8綠專案推動迄今，已完成64件能效管理專案，累計節能量較2022年達68,054.1 GJ，目標於2025年底累計完成80件能效管理計畫，節能量估計可達90,000 GJ。

本公司各地據點長期推動各項節能減碳措施，達成降低能耗、減少碳排、節約能源費用的效果。

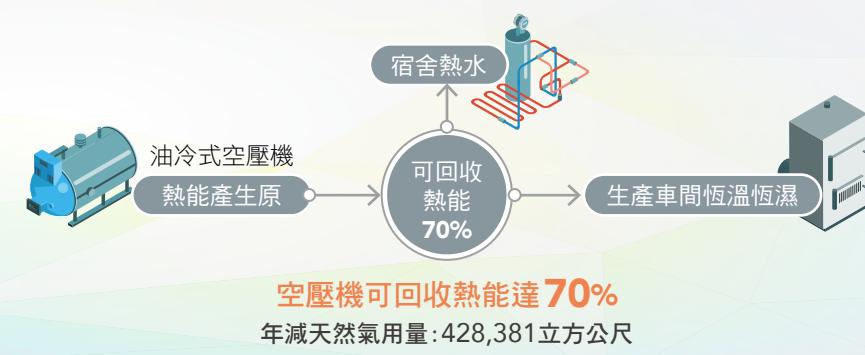
● 節能案件



吳江廠節能亮點案例

空壓機之離心機與產線導入空壓機熱回收技術，減少生產車間、生活區熱水的天然氣需求，本案例另一亮點為採ESCO廠商合作模式，減少了初期投資成本，以約定節能量進行專案給付。

✓ 年節能量：16,126 GJ

✓ 減碳效益：904.31 tCO₂e

清溪廠節能亮點案例

因清溪廠產能調整，整體用電負載下降，以致變壓系統的運作效率無法維持在甜蜜點，透過變電站的重新改設，將4台運轉的變壓器調整為兩台，讓其可以維持在最佳負載。

✓ 年節能量：112,319 kWh

✓ 減碳效益：50.21 tCO₂e



0 永續群光

1 透明治理

2 綠色智造

3 價值串連

4 永續人才

5 附錄

2.1 環境管理制度與沿革

2.2 氣候暨自然相關財務揭露

2.3 生物多樣性

2.4 溫室氣體與能源管理

2.5 降低環境衝擊

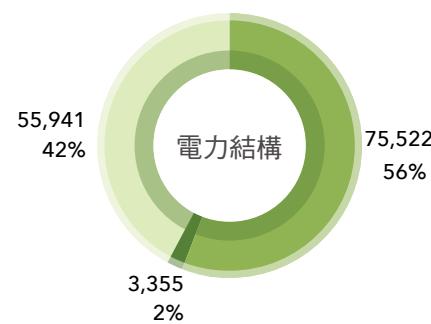
2.6 綠色研發與創新推動

2.4.4 電力使用與 RE100 推動

群光集團於 2023 年宣布加入全球再生電力倡議組織 RE100，並宣示 2030 年達成全集團 100% 使用再生電力。我們主要透過自建太陽能板、再生能源購電協議（Power Purchase Agreement，PPA）與購買再生能源憑證（Energy Attribute Certificate，EAC）逐步增加再生能源使用量。

2024 年群光電子總用電量為 134,817.77 MWh（仟度），其中再生電力使用為 59,295.99 MWh 達 44%，較 2023 年為 46,941.16 大幅成長 26.32%。群光集團再生電力來源包含自建太陽能板 3,354.93 MWh (3%)、再生能源憑證 (I-REC & GEC) 55,941.06 MWh (42%)，為確保再生電力來源的可溯性與品質，群光亦積極投入企業再生電力購電協議 (CPPA) 的簽署，然因中國大陸地區的電力交易規則，僅能以憑證形式呈現。

● 2024 年電力結構



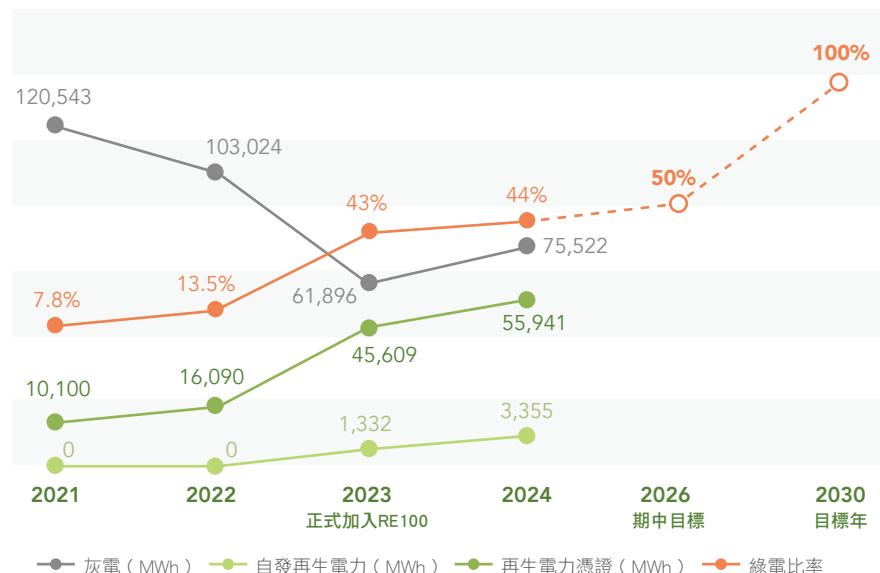
單位: MWh

● 2024 年電力使用分布



單位: MWh

● 群光集團再生電力使用路徑圖



● 外購灰電 ● 自動發光 ● 再生電力憑證



0 永續群光

1 透明治理

2 綠色智造

3 價值串連

4 永續人才

5 附錄

2.1 環境管理制度與沿革

2.2 氣候暨自然相關財務揭露

2.3 生物多樣性

2.4 溫室氣體與能源管理

2.5 降低環境衝擊

2.6 綠色研發與創新推動

響應群光的 RE100 目標，自 2023 年開始，群光藉由與外部廠商的多元合作模式，陸續於廠房屋頂、停車場等空間設置屋頂型光電板，目前總部大樓及主要生產據點均規畫設置，截至 2024 年底共累計 5.91 MW 的裝置量，較 2023 年大幅成長，預計於 2025 年底可達 11.11 MW。

● 各廠區太陽能板屋頂



清溪廠屋頂



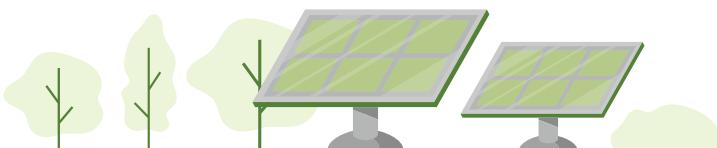
吳江廠屋頂



重慶廠屋頂



泰國廠屋頂



2.5 降低環境衝擊

2.5.1 水資源管理

群光總公司及各主要生產據點均取得 ISO 14001 環境管理系統驗證，並結合 TCFD/TNFD 架構架構建立水資源管理制度，進行水資源管理、水資源風險辨識、目標設定與實際節水行動。

水安全政策

- 以 2021 年為基準年，2024 為止，每年減少水資源消耗，每百萬元產值耗水量下降 5%。
- 良好的水管線，提供安全、潔淨與符合法規之給水與飲用水。
- 促進環境與生態安全，關注氣候變遷問題，致力於防止水安全相關之事故及有害事件發生。

水資源風險辨識

群光電子積極提升用水效率及價值，降低水資源環境衝擊，致力提高回收用水使用量。但為能精確掌握全球各廠區之水資源風險程度，群光電子運用世界資源研究所 (WRI) 的水風險評估工具，鑑別各廠與 2023 年前 50 大供應商之廠區可能面臨的水資源風險，本次水資源風險參考 TNFD 建議之水相關實體風險，包含水資源壓力、河川洪水風險、沿岸洪水風險、未處理廢水、沿海優養化潛力五大水資源指標。



0 永續群光

1 透明治理

2 綠色智造

3 價值串連

4 永續人才

5 附錄

2.1 環境管理制度與沿革

2.2 氣候暨自然相關財務揭露

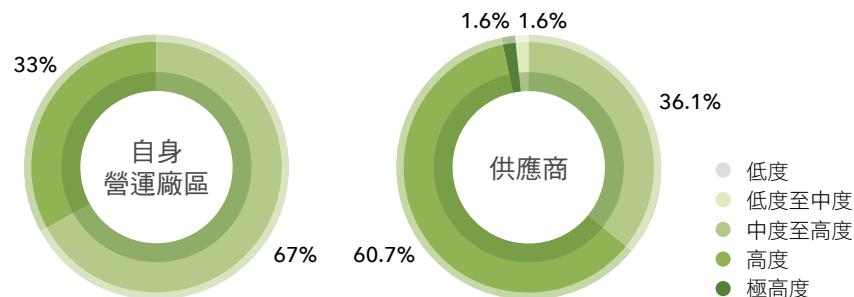
2.3 生物多樣性

2.4 溫室氣體與能源管理

2.5 降低環境衝擊

2.6 綠色研發與創新推動

● 群光據點與前 50 大供應商水資源風險鑑別



註：

1. 自身營運據點涵蓋群光總公司及各地廠區，包含總公司、清溪廠、茂瑞廠、吳江廠、重慶廠、泰國廠、捷克廠
2. 前 50 大供應商係本公司 2023 年「84 家重大供應商」依照總採購金額排序後微調。

然水資源壓力代表「該地區整體需水量與供水量之比值」，廠區位於高水資源壓力地區且本身為較高耗水產業，將與當地生態競爭水資源，才較有可能造成水資源風險。

因此我們進一步以 Weathernews 之資料庫分析當地流域在情境中廠區所在流域之供水量變化，並連結吳江廠與泰國廠之用水指標進行評估，由於吳江廠與泰國廠用水佔所在區域整體用水比例均遠小於 1%，推斷較不會受當地水資源榮枯影響，但群光電子仍會持續推動各類節水措施，包括內部節約用水、強化廢水分類系統、製程省水與回收水再利用。

● 吳江廠、泰國廠區域供水情形

	SSP5-8.5 區域供水（萬噐 / 日）	廠區年取水量（萬噐 / 日）	區域用水占比
吳江廠	1,099.79	0.227	0.021%
泰國廠	4,508.09	0.042	0.001%

水資源管理績效

群光電子主要取水來源為自來水，少部分來自雨水回用，用水則主要為員工生活用水、空調用水及廠區設備用水，除極少數設備有純水需求，均直接使用自來水，產生之生活污水經污水處理設施處理後排放至污水下水道系統。2024 年總取水量為 1,335.354 百萬公升，較 2023 年增加 3.64%；水密集度為 0.0216 百萬公升 / 新臺幣百萬，較 2023 年下降 0.7%，未達本公司《水安全政策》目標，主因為本公司業務拓展，產線佈局與產品組合調整，自來水需求持續增加所致。

然而公司持續檢視水管漏水、推動節約用水、執行製程省水與廢水回收再利用，另受惠於其中清溪廠、吳江廠、泰國廠陸續啟用的水回收再利用系統，水回收量與回收率持續提升，回收雨水純化處理後用於澆灌、冷卻水塔使用，製程回收水則用於製程本身。



0 永續群光

1 透明治理

2 綠色智造

3 價值串連

4 永續人才

5 附錄

2.1 環境管理制度與沿革

2.2 氣候暨自然相關財務揭露

2.3 生物多樣性

2.4 溫室氣體與能源管理

2.5 降低環境衝擊

2.6 綠色研發與創新推動

● 取水量與耗水量

單位：百萬公升（仟度）

	2021	2022	2023	2024
河水、湖水及溪水	0	0	0	0
自來水	1,632.817	1,586.066	1,288.394	1,335.354
井水及地下水	0	0	0	0
雨水	0.006	0.009	0.116	0.653
再生水	0	0	0	0
總取水量	1,632.822	1,586.074	1,288.510	1,336.007
總排水量	1,412.523	1,366.173	1,038.962	1,015.230
總耗水量	220.293	219.893	249.548	326.650
回收水量	0.006	0.009	38.745	61.067
水回收率	0.0004%	0.0006%	3.01%	4.37%
取水密集度	0.0257	0.0231	0.0218	0.0216

註：

- 資料範疇：總公司、主要生產據點。子公司群光電能、展達通訊，其數據可參考二家子公司永續報告書內容。依合併營收計算揭露數據涵蓋率為 99%。
- 各廠區排水量以取水量的 8-9 成推估。
- 回收水量包含雨水回用、泳池水回用。回收率 = 回收水量 ÷ (總取水量 + 總回收水量)。
- 取水密集度 = 總自來水量 ÷ 合併營收 (集團合併營收扣除群電、展達營收)，單位：百萬公升 / 新臺幣百萬元。
- 本公司各據點僅吳江廠坐落於水資源緊張區，2024 年總取水量為 830.162 百萬公升、總耗水量為 13.67 百萬公升。

水資源減量績效

群光積極藉由定期會議與環境管理制度推動廠區的節水措施，2024 年共完成 6 件節水措施，節水量較 2023 年達 40,882 立方公尺，投入成本共計 856,289 元，創造 829,587 元之年節水效益。2025 年預計新完成 6 件，累計節水量 52,000 立方公尺。



重慶廠節水亮點案例

本專案透過將腳踏式沖水閥更換為沖水箱，能有效控制每次沖水量，避免因閥門故障導致的持續漏水。此外，將給水管由PVC暗管改為PPR明管，不僅降低管道滲漏風險，也便於維修，確保供水系統穩定運行，進而提升用水效率並達成節水目標。

✓ 年節水量：17,152立方公尺





0 永續群光

1 透明治理

2 綠色智造

3 價值串連

4 永續人才

5 附錄

2.1 環境管理制度與沿革

2.2 氣候暨自然相關財務揭露

2.3 生物多樣性

2.4 溫室氣體與能源管理

2.5 降低環境衝擊

2.6 綠色研發與創新推動

污水排放控管

群光嚴謹應對廠區用水對當地環境的影響，廠區排放水主要為生活污水，均經由廠區鄰近之專用污水管道匯集致污水處理廠進行二次處理後排放，並恪遵當地環保法規，於工廠排放口定期檢測與監控污水排放，2024年無超標情事。

● 污水排放情形

	清溪廠	茂瑞廠	吳江廠	重慶廠	大陸廠區標準	泰國廠	泰國廠區標準
排放水量 (百萬公升)	47.451	185.476	663.191	54.896	-	48.697	
PH	7.4	7.1	7.5	7.4	6-9	7.3	5.5-9
COD (mg/l)	163	419	234	83	500	40.2	120
BOD (mg/l)	90	0	103	24.1	300	7.9	20
SS (mg/l)	46	143	63	49	400	< 5	50
處理廠	廈泥污水處理廠	牛山污水處理廠	吳江污水處理廠	江津區雙福街道污水處理廠	-	Tontine Environment Engineering Co., Ltd	-
排放水體	石馬河(珠江)	老圍河(珠江)	柳胥河(長江)	長江	-	Khlong Samnga.	-

註：大陸廠區標準採用《中華人民共和國國家標準污水綜合排放標準》，泰國廠區採用《Notification of Ministry of Industry regarding Industrial Effluent Standards B.E. 2560》

2.5.2 廢棄物管理

廢棄物管理

廢棄物減量政策

- 以2021年為基準年，2024為止，每年減少危險廢棄物及固體廢棄物產生量，每百萬元產值降低5%。
- 100%合法處理和處置危險廢棄物及固體廢棄物。
- 滿足環境法規與客戶需求並致力於清潔生產與綠色產品之開發

本公司各據點依循 ISO 14001 架構建立廢棄物管理制度，從源頭到末端全面落實管控，2022 年起我們訂定《廢棄物減量政策》，推動廢棄物持續減量。自產品設計初期，即注重材料選擇與減量設計，降低生產階段的廢棄物產生。在生產過程中，我們持續優化製程，提高材料使用效率，減少邊料與瑕疵品的產生，並減少有害物質的使用。此外，我們確保廢棄物的合法處理，嚴選合格的處理商，並積極推動回收再利用與再販售，延長物料使用壽命，確保資源循環最大化。

2024 年本公司總廢棄物量為 6,228.49 公噸，較 2023 年增加 6.48%；廢棄物密集度為 0.101 公噸 / 百萬元營收，較 2023 年上升 2.02%，總量增加主因為公司營運擴張，產品組合調整所致，以致危害廢棄物增加約 370 公噸，公司將持續精進產線的廢棄物控管與營運提升過程可能伴隨的負面衝擊，減少廢棄物的產生；各廠區針對危害廢棄物工廠嚴謹控，並至少對危害廢棄物處理廠商完成一次稽核，無廢棄物承包商違反法令或合約情事，符合本公司《廢棄物減量政策》目標。



0 永續群光

1 透明治理

2 綠色智造

3 價值串連

4 永續人才

5 附錄

2.1 環境管理制度與沿革

2.2 氣候暨自然相關財務揭露

2.3 生物多樣性

2.4 溫室氣體與能源管理

2.5 降低環境衝擊

2.6 綠色研發與創新推動

● 2024 年廢棄物總量統計

單位：公噸

2024

非有害廢棄物	再利用	0.00
	資源回收	2,000.18
	掩埋	0.00
	焚化（能源用途）	2,554.12
	焚化（無能源回收）	1,214.13
小計		5,768.43
	暫存	2.25
有害廢棄物	回收再利用	106.50
	廠外處置	351.31
	小計	460.06
廢棄物總量		6,228.49
回收 / 再利用總量 (率)		2,053.43 (33.0%)
廢棄物密集度		0.101
有害廢棄物密集度		0.093
非有害廢棄物密集度		0.007

註：

1. 資料範疇：總公司、主要生產據點。子公司群光電能、展達通訊，其數據可參考二家子公司永續報告書內容。依合併營收計算揭露數據涵蓋率為 99%。
2. 本表因配合公司執行 UL2799A 認證作業，採用有別於 2023 年之揭露框架
3. 回收 / 再利用總量 = 再利用 + 資源回收 + 回收再利用
4. 回收 / 再利用總量 (率) = (再利用 + 資源回收 + 回收再利用) ÷ 廢棄物總量
5. (有害、非有害) 廢棄物密集度 = (有害、非有害) 廢棄物總量 ÷ 合併營收 (集團合併營收扣除群電、展達營收)，單位：公噸 / 新臺幣百萬元。

● 2024 年電子廢棄物與報廢品統計

單位：公噸

報廢產品	不可回收 / 再利用	103.93
	可回收 / 再利用	7.98
總重量		111.91
	不可回收 / 再利用	68.92
電子廢棄物	可回收 / 再利用	3.49
	總重量	72.41

註：1. 資料範疇涵蓋主要生產據點。 2. 再循環比例因資料不全，暫無法揭露。

2022 年起本公司以泰國廠為示範工廠，首度引進 UL 2799A 零廢分級環境聲明驗證程序 (Environmental Claim Validation Procedure (ECVP) for Zero Waste Classification) 標準，2024 年泰國廠與重慶廠皆已取得 UL 2799A 認證白金級，轉移率達 100%，其他主要生產據點也將於 2025 年分別取得認證，預計全生產據點之轉移率可達 90% 以上 (銀級標準)。

此外，我們也對廠區員工持續進行宣導，透過教育訓練，確保垃圾分類落實，減少生活廢棄物的產出，並與價值鏈議和，將有價值之廢棄物、報廢品進行資源有效利用，總計回收價值達 1,108 萬元。也善用工廠資源，將廠區的廢棄公衣再利用，清洗整理後，發送給有需要的同仁，達成永續資源循環與善的循環。



廠區同仁指導垃圾分類



0 永續群光

1 透明治理

2 綠色智造

3 價值串連

4 永續人才

5 附錄

2.1 環境管理制度與沿革

2.2 氣候暨自然相關財務揭露

2.3 生物多樣性

2.4 溫室氣體與能源管理

2.5 降低環境衝擊

2.6 綠色研發與創新推動

2.5.3 空氣污染管理

群光生產製程中產生的氣體排放主要來自油墨印刷、點膠、注塑與 SMT 製程，主要排放物為熱氣、錫煙及部分揮發性有機化合物（VOCs）。依照內部標準程序，所有氣體經管道集中收集後，透過廢氣處理設備進行處理，最終排放至外部環境。群光廠區內採用移除效率達 90% 以上的空氣污染處理設備，包括活性炭吸附與靜電除塵技術，以有效降低污染物排放，確保符合環保法規要求。

此外，群光對於含有 VOCs 的物質進行詳細盤查與管控，確保相關作業人員在使用與儲存過程中，均配備個人防護裝備（PPE）並配置適當的排氣裝置，以保障作業安全並降低 VOCs 對環境的影響。

群光各地廠區均遵循當地環保法規要求，取得排放空氣污染物許可，並定期針對廠區進行空氣污染氣體檢測，推估 2024 年總空氣污染物中揮發性有機化合物（VOC）為 4.84 公噸、粒狀污染物（PM）為 0.28 公噸，與 2023 年略呈一致。

註：

1. 有害空氣污染物（HAP）、全氟化碳（PFC）、永久性有機污染物（POP）與臭氧層破壞物質（ODS）排放量均為 0 公噸。
2. 氮氧化物（NOx）及硫氧化物（SOx）主要來自發電機柴油燃燒，然發電機僅在緊急情況（如停電時）啟動、非常態性排放項目，因此不列入主要排放源。

2.6 綠色研發與創新推動

群光深知創新是企業永續發展的關鍵，我們不斷投入研發，以技術創新維持產業競爭力，並導入 ESG 概念，推動產品永續轉型。群光於產品開發與生產流程中，依產品生命週期（Product Life Cycle, PLC）思維，自產品設計為始，至廢棄階段，在維持產品功能、品質與使用壽命等客戶基本要求下，兼顧對環境友善之理念。

我們秉持 KISS（Keep It Simple, Stupid）原則，在設計階段即優化機構結構，減少不必要的零組件與複雜設計，不僅提升產品效能與耐用性，更降低製造過程中的材料與能源消耗。此外，我們積極採用高效能、低環境衝擊的材料與製程技術，確保產品兼具環保與競爭力，讓創新不僅驅動群光成長，也為環境與社會創造更大價值。

2.6.1 綠色產品設計製造流程

群光積極推動創新研發，結合 ESG 理念優化產品設計，提升附加價值。鍵盤模組與輸入裝置透過模組化設計減少製造複雜度，減少塑料用量與零組件數量，並採用回收金屬與 PCR 塑膠降低碳排放，持續導入低功耗背光技術提升能效，提高能源效率，輸入裝置也持續開發節能型無線技術，延長電池續航；影像輸入裝置事業部與鏡頭模組事業部則運用 AI 影像處理技術，提升影像品質提供多元服務，同時優化影像感測與處理技術，減少高功耗運行需求，也強調輕量化設計，減少材料使用並提升運輸效率，導入無鹵素材料與環保塗層，降低對環境的影響。



2.1 環境管理制度與沿革

2.2 氣候暨自然相關財務揭露

2.3 生物多樣性

2.4 溫室氣體與能源管理

2.5 降低環境衝擊

2.6 綠色研發與創新推動

● 產品設計流程與成果

階段	質化成果	量化成果
分析與設計	設計初期導入節能設計，減少碳足跡與材料使用，優化零件配置以提升產品壽命。採用更高階驅動IC，降低功耗	<ul style="list-style-type: none"> 100%產品完成評估，優化設計減少材料使用 持續往USB4.0推展
材料選擇	採用無鹵素與回收材料，如PCR塑料、回收鋁等，減少新材料需求，降低供應鏈環境影響	<ul style="list-style-type: none"> 100%產品符合標準 輸入裝置機種回收塑料占比達25%
製造流程	優化生產流程，提高生產效率，導入無鉛焊接技術，減少有害物質排放，並降低製程能耗與使用潔淨電力	<ul style="list-style-type: none"> 影像產品100%產品導入自動化生產，提高流程控制精準度與產品良率 全廠再生電力使用比例
產品設計	半/全自動化測試，減少人為誤差，提高生產品質，導入耐用性及環境適應性測試，確保產品壽命與穩定性	<ul style="list-style-type: none"> 自動化測試提升檢測效率，降低退貨率3%
包裝與配銷	選用FSC認證紙材等環保材料、環保印刷油墨，減少塑膠與化學物質使用，設計可回收標示，提高包材回收率	<ul style="list-style-type: none"> 90%以上包材選用FSC認證材料
回收/廢棄物處理	提升回收率與再生利用，廢棄物分類處理，確保電子垃圾合規處理，減少環境衝擊	<ul style="list-style-type: none"> 產品可回收率達87%，減少一般廢棄物產生
流程管理與監控	持續導入TPMS智慧監控系統，精準掌握能耗與環境數據，確保綠色標準，並定期優化生產條件	<ul style="list-style-type: none"> 每週定期監測並優化生產環境，降低碳排放



產線亮點案例

因應產線自動化的成熟，並呼應產品對於量率與機台操作精細度的要求，產線導入雲端與AI數據分析平台。結合資料視覺化與統計分析，支援多重視窗模式，即時監控產線狀況、良率與效率變化。

AI決策引擎自動分析生產數據，提供智慧排程與警報通知，幫助管理者快速發現問題並優化流程。系統整合IoT裝置與即時影像監控，提高管理精準度，並具備歷史數據查詢與比對功能，支援日/週報告，協助廠區主管持續提升生產效能。





0 永續群光

1 透明治理

2 綠色智造

3 價值串連

4 永續人才

5 附錄

2.1 環境管理制度與沿革

2.2 氣候暨自然相關財務揭露

2.3 生物多樣性

2.4 溫室氣體與能源管理

2.5 降低環境衝擊

2.6 綠色研發與創新推動



產品亮點案例-智慧攝影機

2024年群光與客戶合作，共同開發新型網路攝影機，導入永續產品概念，於可回收、提升耐用性、高效節能設計等面相努力實現環保與效能平衡，推動綠色創新。

- ✓ 認證回收率可達87%，再生率可達90%
- 圓形機身、金屬外殼，
- ✓ 減少磨損，延長使用壽命
- ✓ AI智慧休眠，高效節能設計



產品亮點案例-鍵盤模組

2024年群光鍵盤模組研發團隊致力環保與創新，克服材料應用挑戰，廣泛採用再生塑料與回收金屬，同時確保品質與耐用性。輕薄與一體化設計不僅減少原材料使用，更優化製程提升效率。

- ✓ 採用環保包材、易拆解回收
- ✓ 產品線使用再生塑料與回收金屬
- ✓ 輕薄設計減少原材料使用
- ✓ 一體化設計減少製成工序



2.6.2 產品碳足跡

群光自 2023 年起持續於公司推動產品碳足跡的概念，同時我們開展 5 個產品之產品碳足跡盤查專案，各事業部均至少有一示範性產品。2024 年 5 件已全數完成盤查，其中 3 件產品取得 ISO 14067 產品碳足跡查證證書。

2023 年我們與外部廠商合作，架設群光 ISO 14064 碳管理系統與 ISO 14067 產品碳足跡系統，目前 ISO 14067 產品碳足跡系統已完工，將持續優化與自動化，未來可望有效降低產品碳足跡計算之繁複流程，並持續串聯公司內部系統、有效達成自動化、減少人工盤查成本。

根據盤查結果，我們發現目前盤查完成之核心產品，「原料」階段是產生環境衝擊的最主要階段，其次是「製造」階段，這顯示我們的產品多為低功耗、節能之產品，相關結果也將協助我們未來進行產品減碳之規規劃，群光持續於產品研發融入永續概念，呼應盤查結果，群光持續提升產品原料的永續性，於包材、金屬、塑膠等面相持續精進，降低整體碳足跡。



0 永續群光

1 透明治理

2 綠色智造

3 價值串連

4 永續人才

5 附錄

2.1 環境管理制度與沿革

2.2 氣候暨自然相關財務揭露

2.3 生物多樣性

2.4 溫室氣體與能源管理

2.5 降低環境衝擊

2.6 綠色研發與創新推動

● 5 項產品完成碳足跡盤查、3 項取得碳足跡證書

產品	碳足跡	說明
電腦視訊鏡頭模組 C7FME28 (取得ISO 14067證書)	0.3663 kgCO ₂ e	<ul style="list-style-type: none"> 本產品為視訊鏡頭模組，故以搖籃到大門（Cradle to Gate）進行盤查，並取得ISO 14067：2018查證證書。 碳足跡來源主要在「原料」階段，佔整體碳足跡99%。
網路攝影機 CZAK815 (取得ISO 14067證書)	27.3673 kgCO ₂ e	<ul style="list-style-type: none"> 本產品為完整產品，故以搖籃到墳墓（Cradle to Grave）進行盤查。 本產品低功耗、製程相對不複雜，故碳足跡來源主要在「原料」階段，佔整體碳足跡達87%。
監控攝影機 Medusa (取得ISO 14067證書)	19.9614 kgCO ₂ e	<ul style="list-style-type: none"> 本產品為完整產品，但因銷售後情況無法知悉，故以搖籃到墳墓（Cradle to Gate）進行盤查。 碳足跡來源主要在「原料」階段，佔整體碳足跡99%。
鍵盤模組 DLM20F73USJ698W	1.5582 kgCO ₂ e	<ul style="list-style-type: none"> 本產品為鍵盤模組，故以搖籃到大門（Cradle to Gate）進行盤查。 原料階段與製造階段碳足跡大致相同，「原料」階段佔整體碳足跡52%、「製造」階段佔48%。
鍵盤 KGR1568	13.1170 kgCO ₂ e	<ul style="list-style-type: none"> 本產品為完整產品，故以搖籃到墳墓（Cradle to Grave）進行盤查。 本產品低功耗、製程相對不複雜，故碳足跡來源主要在「原料」階段，佔整體碳足跡達86%。

註：本次碳足跡數據與 2023 年之差異主因為認證過程資料調整所致，以今年度為準。

● 各事業部產品永續推動情形



2.6.3 研發投入與專利保護

為維持市場競爭力，除擬定研發策略，群光亦持續投注研發資源，提供研發人員良好的工作環境與薪資福利，公司持續提升研發經費，2024 年度已較 2020 年成長約 22.5%，累計獲證專利數則較 5 年前大幅成長 70.4%，持續入選專利發證與申請百大機構。未來也將持續挹注資源，鼓勵內部創新與外部合作，優化工作流程與產品的附加價值。



0 永續群光

1 透明治理

2 綠色智造

3 價值串連

4 永續人才

5 附錄

2.1 環境管理制度與沿革

2.2 氣候暨自然相關財務揭露

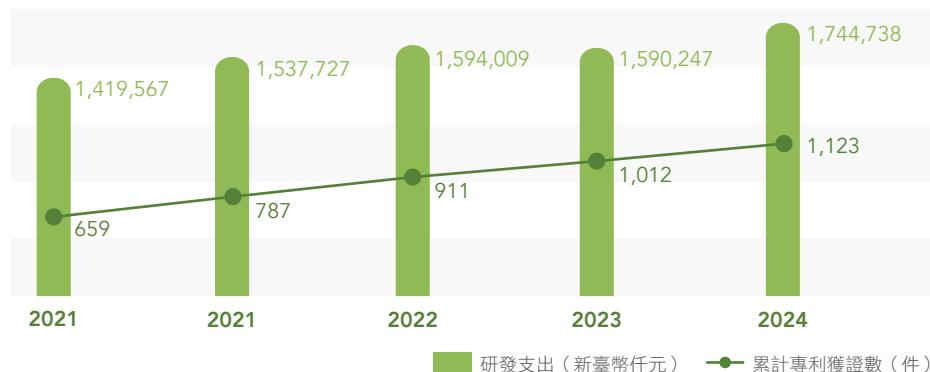
2.3 生物多樣性

2.4 溫室氣體與能源管理

2.5 降低環境衝擊

2.6 綠色研發與創新推動

● 研發支出與專利投入



群光著重技術創新與智權發展，為保護公司之研發技術、累積智財成果，公司每年均制訂有「專利關鍵績效指標」，並鼓勵同仁提出高品質專利提案，以促進內部專利提案轉化為對外申請案之比率。

管理層面亦導入數位化化「智權提案系統」，讓研發人員能透過公司內部系統有效率的提出專利構想，提案人及研發主管能於此系統上完成提案與簽核，再由內部智權人員進行專利檢索後，給予改良意見並完成提案審查作業。透過系統化與積極建置專利管理相關辦法確保專利作業之落實執行。

為鼓勵同仁創新改進之精神，積極研發並申請專利，提高公司產品價值、創造公司利潤，2023 年制訂《群光電子股份有限公司專利管理及獎勵辦法》，此辦法授予各事業部設定營業秘密保護及核發營業秘密獎勵之權利，鼓勵同仁創新研

● 智慧財產策略



提升專利品質

群光早期申請較多「新型專利」，2017 年開始轉以較高品質的「發明專利」為主。各項政策對創新研發與智慧財產權保護的重視，使得專利的質、量均有所提升。



專利盤點與維護

除依據專利關鍵績效指標，提高申請專利數量，我們亦會定期盤點各項有權專利，提供各事業部單位擬定專利攻防戰略部署。



監控產業變化

監控相關業界在專利申請上的趨勢，積極掌握關鍵技術情報，定期追蹤同業申請動向及評估競爭對手之產品是否落入公司現有的專利保護範圍。

發的同時，也兼顧營業秘密的保護，公司也設立《發明王》獎項，表揚於專利件數及品質績效顯著之優秀同仁，2024 年最佳發明人獎項由 MKB、VIP 二個事業部共二位同仁取得，於尾牙上公開頒獎表揚。



2024 年度群光電子「最佳發明人」得主與呂總經理合影



0 永續群光

1 透明治理

2 綠色智造

3 價值串聯

4 永續人才

5 附錄



價值串聯

- | | |
|----------------|----|
| 3.1 永續供應鏈推動策略 | 67 |
| 3.2 產品有害物質管理 | 75 |
| 3.3 客戶關係管理 | 79 |
| 3.4 國際倡議與公協會參與 | 81 |
| 3.5 社會共好 | 82 |



0 永續群光

1 透明治理

2 綠色智造

3 價值串聯

4 永續人才

5 附錄

3.1 永續供應鏈推動策略 3.2 產品有害物質管理 3.3 客戶關係管理 3.4 國際倡議與公協會參與 3.5 社會共好

目標設定與達成進度



永續供應鏈

行動方案

- 建置數位化系統，將永續供應鏈、責任礦產需求納入
- 舉辦供應商大會強化供應鏈議合
- 建置永續供應鏈管理體系
- 執行供應商永續風險評估
- 辨識重大供應商，推動供應商風險評估
- 執行綠色採購



客戶關係管理

政府政策與
社會參與
(非重大主題)

關鍵指標

2024年
目標2024年
績效中長期
目標2025年
目標政策
承諾權責
單位

永續供應鏈	新供應商 填寫《供應商ESG 風險評估問卷》	原材料供應商 填寫《供應商ESG 風險評估問卷》	供應商大會	責任礦產調查	衝突礦產 使用情形	客戶獎項	志工活動
完成各供應商 文件更新	100 % 完成 達標	新目標	5 場 達標	100 % 完成 達標	未使用	2 項 達標	-1場次 達標
完成各供應商 文件更新	89 % 完成 達標	新目標	8 場 達標	100 % 完成 達標	追蹤調查及 改善措施 100%完成	3 項 達標	1 場次 達標
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
• 建置永續供應鏈管理體系	• 建置永續供應鏈平台，涵蓋碳與風險議題	• 整合衝突礦產平台與永續供應鏈平台				客戶滿意度達 90 %	1年4場公司主辦之 全體員工志工活動
• 100%供應商完成簽署 《供應商ESG同意書》	• 100%完成	• 100%完成	8 場	• 100%完成 • 建置衝突礦產平台 • 出版首本衝突礦產 報告書	未使用	制定客戶權益政策及申訴程序	• 成立志工社 • 推動2場公司主辦之 全體員工志工活動
• 《供應商行為準則》	• 《採購管理程序》	• 《供應商異常管理》	• 《衝突礦產政策》	• 群光八綠		• 137制度 • 交易資料得到妥善保護	-
• ESG永續辦公室	• 統購中心	• 各廠採購單位	• 品保中心			• 各事業部業務單位 • ESG永續辦公室	-



0 永續群光

1 透明治理

2 綠色智造

3 價值串聯

4 永續人才

5 附錄

3.1 永續供應鏈推動策略

3.2 產品有害物質管理

3.3 客戶關係管理

3.4 國際倡議與公協會參與

3.5 社會共好

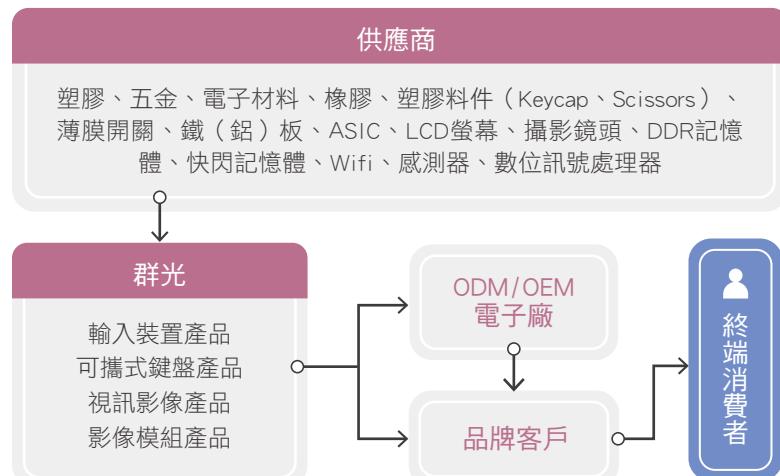
3.1 永續供應鏈推動策略

3.1.1 永續供應鏈管理架構

供應鏈是群光最重要的策略合作夥伴之一，我們提供客戶最具價值的產品與服務，同時落實環境（Environmental, E）、社會（Social, S）、治理（Governance, G）三方面價值，配合公司內部供應鏈管理制度，共同創建永續供應鏈管理。

群光為全球電子零組件領導廠商，致力配合客戶要求、整合上下游供應鏈，提供具備競爭力的產品。

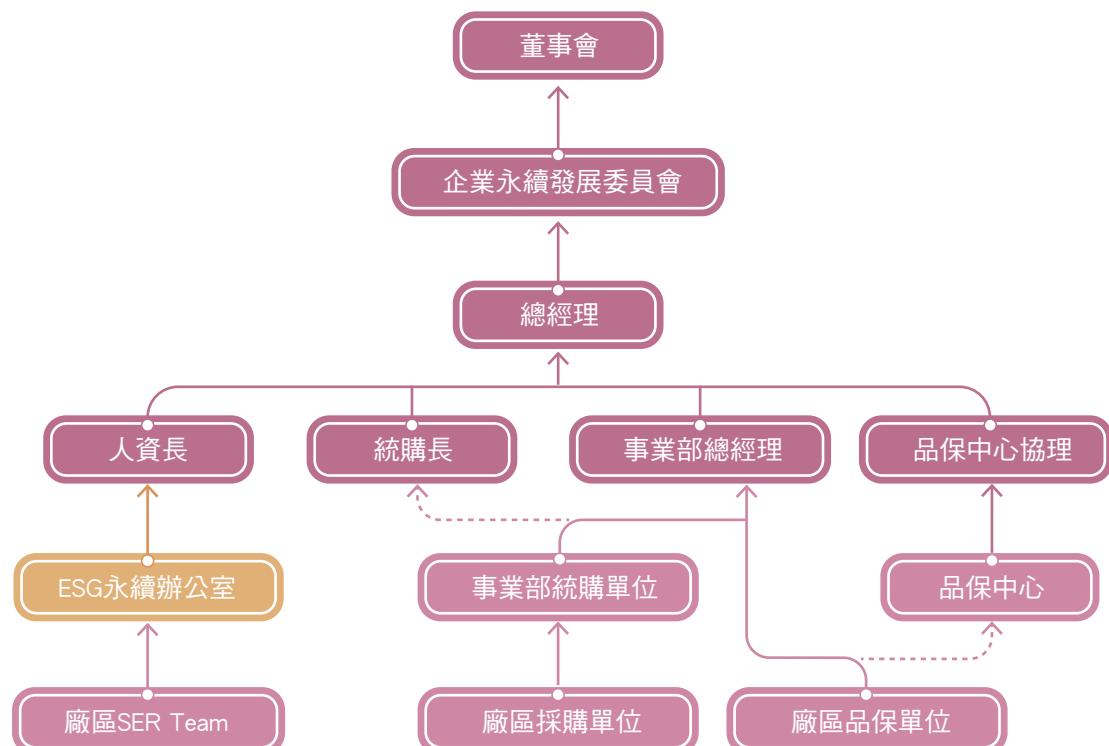
● 群光價值鏈



組織架構

群光以董事會為永續供應鏈推動之最高指導單位，日常工作由事業部統購單位、品保中心、ESG 永續辦公室主責，再由各廠區轄下單位或任務性編組單位（SER Team）落地執行，共同推動永續供應鏈，每年依照執行情形彙報企業永續發展委員會、再向上於董事會中報告。

● 永續供應鏈組織架構





0 永續群光

1 透明治理

2 綠色智造

3 價值串聯

4 永續人才

5 附錄

3.1 永續供應鏈推動策略

3.2 產品有害物質管理

3.3 客戶關係管理

3.4 國際倡議與公協會參與

3.5 社會共好

3.1.2 永續供應鏈管理

各事業部提出採購需求後，若為現有供應商，由事業部統購單位代尋供應商並議訂價格，再由各事業部採購單位向供應商下單採購數量，雜項類則由廠區自行詢商、議價。為降低產品斷料、斷鏈風險，每項原物料均至少有 2 家以上之供應商，與各類供應商亦以長期策略性配合為主，持續建立良好穩定之關係。

2024 年下半年為有效推動永續供應商管理，ESG 永續辦公室整合各單位、各廠區相關文件，更新既有文件包括：《供應商 ESG 同意書》、《供應商行為準則》[\(1\)](#)、《衝突礦產政策》[\(2\)](#)、《廉潔承諾書》、《人權政策》[\(3\)](#)、《供應商 ESG 風險評估問卷》，並以此做為 2025 年推動永續供應鏈管理之基礎，2024 年執行情形與 2025 年起推動措施如下說明。

供應商文件管理要求

1. 新供應商

新供應商導入時，要求提供公司規模、財務狀況等資料，並進行誠信風險調查，通過公開或政府單位網站查詢相關紀錄，包含營運狀況、風險概覽、訴訟糾紛等相關內容。

(1) 應簽署文件：《供應商 ESG 同意書》、《供應商行為準則》、《衝突礦產政策》、《廉潔承諾書》、《供應商 ESG 風險評估問卷》，2025 年起新供應商若為原材料供應商才需回覆《供應商 ESG 風險評估問卷》。

(2) 2024 年 100% 新供應商應完成上述舊版文件簽署與回覆，實際達成率 99%。

● 供應鏈管理流程





0 永續群光

1 透明治理

2 綠色智造

3 價值串聯

4 永續人才

5 附錄

3.1 永續供應鏈推動策略

3.2 產品有害物質管理

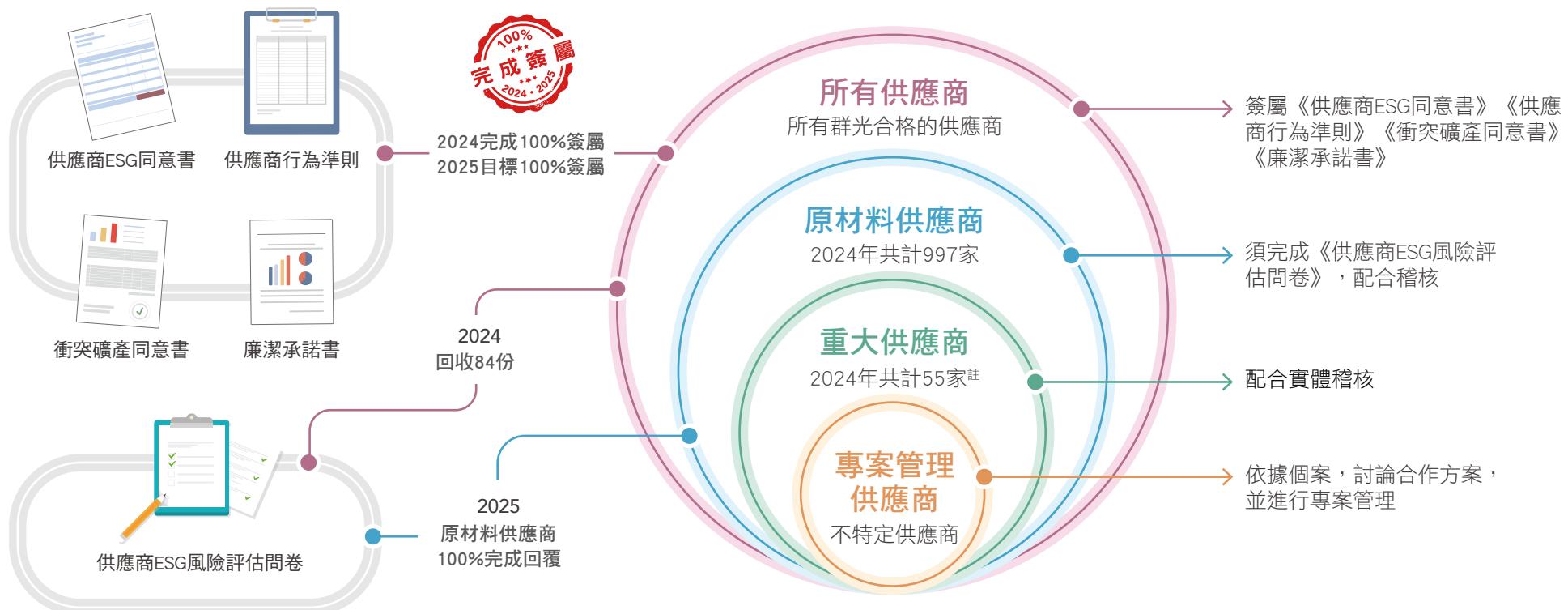
3.3 客戶關係管理

3.4 國際倡議與公協會參與

3.5 社會共好

2. 既有供應商

既有供應商之維持有助公司持續營運，然而供應商之相關風險亦須留意，方可減少供應鏈斷鏈問題，為此我們對供應商進行四層管理。



註：重大供應商：以所有既有「原材料」供應商、共計 997 家供應商為範疇，扣除利害關係人交易後，按照 2024 年總採購金額排序，再由事業部統購單位、品保中心、ESG 永續辦公室共同開會討論重大供應商名單，2025 年共計有 55 家重大供應商、佔總交易金額達 29%，具備相當代表性，為確保重大供應商供貨正常，未來每年均以此方法學，透過前一年度交易資料定義當年度重大供應商。



0 永續群光

1 透明治理

2 綠色智造

3 價值串聯

4 永續人才

5 附錄

3.1 永續供應鏈推動策略

3.2 產品有害物質管理

3.3 客戶關係管理

3.4 國際倡議與公協會參與

3.5 社會共好

供應商風險評核機制

1. 事業部統購單位

我們依據內部供應商管理辦法，事業部統購單位每年定期進行供應商評核，確保品質、交期、價格、配合度等均符合準，到提前預防之效果。

2. 品保中心

針對品質部分則由品保中心、廠區品保單位協同進行相關評鑑，依據原材料供應商情形進行書面稽核或實地稽核。實體稽核結果分成三等第：0-64 分、65-79 分、80-100 分，最低等第者將取消供應商資格，其他二等第之供應商均針對缺失項目進行追蹤，確保符合公司原材料品質要求。

供應商對於品保單位日常管理或稽核結果有疑義處，均可向廠區專職人員、管理部或直訴信箱反應。

● 2024 年品質議題稽核結果

		A 事業部	B 事業部	C 事業部	D 事業部
實地稽核	書面稽核家數	202	66	20	5
	家數	156	112	20	47
	80-100 分	171	112	18	46
	65-79 分	10	0	2	0
	0-64 分	4	0	0	1
	符合標準	98%	100%	100%	98%
主要缺失概述		現場 5S 管理不足，實際取消供應商資格則多因品質管理體系與標準落差較大所致。			

註：A 事業部實際至供應商廠區現場稽核之家數為 156 家，另有 29 家供應商因距離因素改採視訊稽核，但仍以實際稽核標準進行評分，故數字有差異。

3. ESG 永續辦公室

本公司於各廠區設置有社會環境責任小組（Social, Environment and Responsible Team，SER Team），過去由總公司人力資源處負責管理，2024 年 ESG 永續辦公室設置後則轉由 ESG 永續辦公室負責統籌。

SER Team 協助廠區管理供應商在 RBA、BCP 等議題，回應客戶要求，並對供應商進行書面、實地稽核。2022 年起為強化稽核參考依據，推動《供應商 ESG 問卷》自評，依據結果、參照 RBA 流程，進行實地或線上稽核、確認供應商現況，如客戶有特別要求，亦會邀請第三方進行稽核，各帶動供應鏈永續轉型。

● 2024 年稽核方式

	提供 RBA 報告	書面審核	實地稽核
家數	9	65	56



0 永續群光

1 透明治理

2 綠色智造

3 價值串聯

4 永續人才

5 附錄

3.1 永續供應鏈推動策略

3.2 產品有害物質管理

3.3 客戶關係管理

3.4 國際倡議與公協會參與

3.5 社會共好

● 2024 年稽核結果

	重大缺失		主要缺失		次要缺失	
缺失狀況	已結案	未結案	已結案	未結案	已結案	未結案
缺失項目	24	27	230	161	122	22
結案比率	47%		59%		85%	
總缺失項目			586			
總結案率			64%			
主要缺失概述	勞工權益、職業健康防護、工作環境領域安全性、環境管理體系建立及廢棄物管理。					



群光電子供應商實體稽核實況



即時因應異常供應商，降低供應鏈風險案例

2024年度全球政治經濟局勢劇變，對全球電子供應鏈造成巨大衝擊。2024年初某供應商因營運不佳開始產生延遲交貨，群光立即展開替代性供貨廠商之移轉。後期該供應商因資金鏈問題引發延遲發薪問題，導致員工投議事件，對群光與客戶產生影響。經由與供應商數次溝通與改善追蹤後，逐步減少交易數量直至結束交易關係。

本案群光發現內部跨部門溝通不足及各功能單位的稽核系統缺乏交叉驗證，造成未能訊息及早交換，因此我們立即規劃建立跨部門通報平台、優化供應商風險評估系統做為補救措施，並執行異常供應商追蹤機制及個案培訓，強化預防警示機制以面對未來全球供應鏈中的緊急因應。

若發現供應商有任何面向之負面衝擊，應交付即時改善行動計劃（CAP），並持續追蹤改善進度與反饋情形，若發現零容忍項目，例如：童工、非自願勞動、體罰、賄賂、工資支付不足、偽造檔案等重大風險且拒絕立即改善的供應商，立即通知並建議採購部門考慮暫停或終止與其交易。



0 永續群光

1 透明治理

2 綠色智造

3 價值串聯

4 永續人才

5 附錄

3.1 永續供應鏈推動策略 3.2 產品有害物質管理 3.3 客戶關係管理 3.4 國際倡議與公協會參與 3.5 社會共好

● 供應商 ESG 風險評估問卷新舊版改版

2024 年群光依照《供應商 ESG 問卷》進行供應商的社會、環境衝擊評估，並無發現重大衝擊之供應商。2025 年起，供應商風險評估將採用改版後之《供應商 ESG 風險評估問卷》。

	舊版《供應商 ESG 問卷》	新版《供應商 ESG 風險評估問卷》
適用年份	2022-2024 年	2025 年後
適用供應商類別	新供應商	新原材料供應商 既有原材料供應商
調查項目	三大類 1. ESG：環境、健康、安全、道德誠信、人權 2. RBA：RBA 相關信息 3. BCP：企業營運持續計畫	三大類 1. 環境：41 分 2. 勞動實務、人權、社會：62 分 3. 外部稽核、可持續營運：20 分 (另含加分項 22 分)
重點差異	1. 新版加入評分機制，作為供應商永續風險分類標準 0-45 分：高風險供應商，進行實地稽核 45-95 分：中風險供應商，進行書面稽核 95-145 分：低風險供應商，持續保持溝通 2. 納入誠信經營宣導，促使達成 100% 原材料供應商宣導	

3.1.3 RBA 精選工廠

群光電子積極建構完整的企業社會責任管理體系，2011 年加入「電子行業公民聯盟」（Electronic Industry Citizenship Coalition, EICC），響應《電子產業公民宣言》（Electronic Industry Citizenship Declaration）的核心價值，致力營造尊重人權、促進勞工權益、環境永續與商業道德的責任工作環境。

隨著全球永續趨勢發展，2017 年 EICC 轉型為「責任商業聯盟」（Responsible Business Alliance, RBA），標誌著產業社會責任實踐進入更全面的階段。

為展現企業永續治理的承諾與決心，本公司 2021 年啟動「RBA 精選工廠」（RBA Factory of Choice, RBA FOC）認證專案，透過系統化的標準評核與改善流程，全面提升企業社會責任管理水準。經過持續努力，2023 年 5 個主要生產據點均取得 RBA FOC 認證，彰顯本公司在責任商業實踐方面的卓越表現。

2024 年底我們再次啟動 FOC（精選工廠）專案，規劃 2025 年完成本專案。透過系統化的管理機制與國際標準的導入，本公司持續強化 ESG 競爭力，回應全球永續發展趨勢，實現「責任營運、共創價值」的企業願景。

3.1.4 低碳供應鏈

為達成本公司科學基礎減碳目標倡議（SBTi）訂定的 2030 年短期目標及本公司自設之 2050 年長期減碳目標，範疇三採購碳排放管理是最困難推動，因此群光透過 2023 年啟動之「群光八綠」專案中的「綠色採購」進行上游採購原物料之減碳作為，主要分成三大目標：綠色採購、在地採購、綠色供應商。



0 永續群光

1 透明治理

2 綠色智造

3 價值串聯

4 永續人才

5 附錄

3.1 永續供應鏈推動策略

3.2 產品有害物質管理

3.3 客戶關係管理

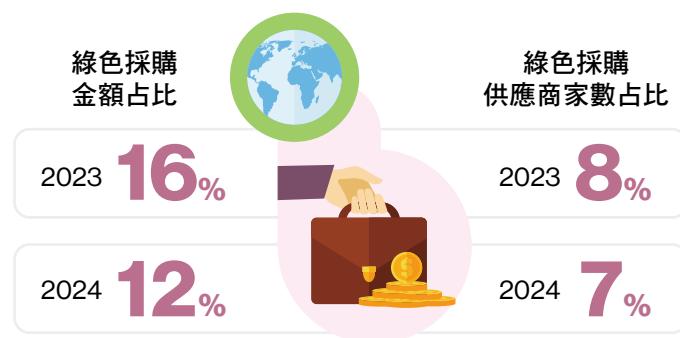
3.4 國際倡議與公協會參與

3.5 社會共好

綠色採購

本公司各廠區所在地無綠色採購相關辦法，因此 2023 年我們參考台灣「民間企業及團體綠色採購制度」要求公司採購部門執行綠色採購，進行首次盤點。2024 年因各事業部部分產線轉移至泰國，綠色採購選擇性降低，使整體綠色採購金額或家數呈現雙雙下滑。

● 綠色採購金額與供應商家數占比



註：

1. 扣除內部調撥
2. 綠色採購定義：採購 PCR、PIR 材料 / 包材、PIR 材料、水性油漆、環保相關顧問、以租代購、再生能源、LED 燈管、自行車（含電動自行車）、電動車，以及各類環保標章。
3. 綠色採購金額比例 = 綠色採購總金額 ÷ 總採購金額 × 100%
4. 綠色採購供應商家數比例 = 進行綠色採購的供應商家數 ÷ 總供應商家數 × 100%

在地採購

為減少上游運輸碳排放、降低運送成本降低，同時促進當地發展、有效取得售後服務，我們積極推動在地採購政策，使供應商多位於各地工廠鄰近地區。

近年本公司產品持續轉型、創新，電競系列及多功能視訊影像產品使精密電子物料之使用逐年增加；再加上疫情衝擊與全球區域性戰爭的影響下，帶動金屬元件取之不易，造成電子物料價格持續攀升，我們將持續尋找合作配合供應商，以降低成本。此外，2024 年受到各事業部產線轉移至泰國，部份原物料在泰國尚未有合適供應商，故當地採購金額、家數雙雙下滑。

● 在地採購金額與家數占比

	當地採購金額占比		當地採購家數占比	
	2023 年	2024 年	2023 年	2024 年
A 事業部	80%	81%	90%	83%
B 事業部	90%	87%	92%	90%
C 事業部	9%	6%	28%	30%
D 事業部	32%	35%	76%	37%
合計	58%	49%	72%	61%

註：

1. 扣除內部調撥
2. 在地定義：台灣為台灣、中國大陸為中國大陸、泰國為泰國
3. 當地採購金額占比 = 向當地供應商採購金額 ÷ 總採購金額 × 100%
4. 當地採購家數占比 = 向當地供應商採購家數 ÷ 總供應商家數 × 100%



0 永續群光

1 透明治理

2 綠色智造

3 價值串聯

4 永續人才

5 附錄

3.1 永續供應鏈推動策略

3.2 產品有害物質管理

3.3 客戶關係管理

3.4 國際倡議與公協會參與

3.5 社會共好

綠色供應商

為有效推動永續供應鏈，我們首先以本公司重大供應商（請參考『3.1.2 永續供應鏈管理』）為推動範疇，進行綠色供應商判別，期望各供應商持續推動產品綠色化。

為此，群光各廠區持續召開實體、線上之供應商大會，說明本公司組織願景、群光人權政策（請詳參『4.1.4 人權政策』）、群光直訴信箱管理辦法，使供應商更了解群光；另對供應商之要求也在大會中說明，包含《責任商業聯盟行為準則》（Responsible Business Alliance Code of Conduct, RBA COC）之落實、《負責任礦產倡議》（Responsible Minerals Initiative, RMI）之負責任礦產盡職調查等，帶動供應商一同支持與關注各類永續議題，持續邁向永續供應鏈之願景。2024 年共計召開 2 場線上供應商大會、20 場實體供應商大會，共計 1,345 人次。



千人參加群光線上供應商大會，群起發光、未來共創

2024年群光首次召開線上「供應商大會」，共計2場次、905人次參加。

本次供應商大會由台北ESG永續辦公室與事業部統購單位共同召開，會中說明群光ESG推動現況，包含群光ESG推動策略、各項環境永續目標；以及後續永續供應鏈推動規劃、時程。同時我們也進行案例分享，期待透過不同的案例可以激發供應商對低碳未來的想像力。



會中供應商提出各類想法建議與問題，群光也一一回覆，並將各場次問題會總給所有供應商，讓不克參加的供應商也能理解未來群光動向，期待未來透過這樣的交流方式，共推永續供應鏈、創造綠色低碳未來。



0 永續群光

1 透明治理

2 綠色智造

3 價值串聯

4 永續人才

5 附錄

3.1 永續供應鏈推動策略

3.2 產品有害物質管理

3.3 客戶關係管理

3.4 國際倡議與公協會參與

3.5 社會共好

3.1.5 責任礦產管理

群光深刻體認產品使用金屬物質的社會責任，響應責任礦產倡議（Responsible Minerals Initiative, RMI），承諾零使用來自非法開採、侵犯人權或資助衝突的礦產，並發布由總經理簽署之《衝突礦產政策》，與供應鏈夥伴緊密合作，持續完善責任礦產管理機制。

我們每年要求原料製造商與代理商依據國際標準範本進行責任礦產盡職調查，包括《衝突礦產報告範本》（Conflict Minerals Reporting Template, CMRT）、《擴充礦產報告範本》（Extended Minerals Reporting Template, EMRT）及《附加礦物報告範本》（The Additional Minerals Reporting Template, AMRT），通過標準化工具追蹤礦物的原產地與冶煉廠資訊，確保符合 RMI 合格冶煉廠清單要求，降低供應鏈中的人權與環境風險。

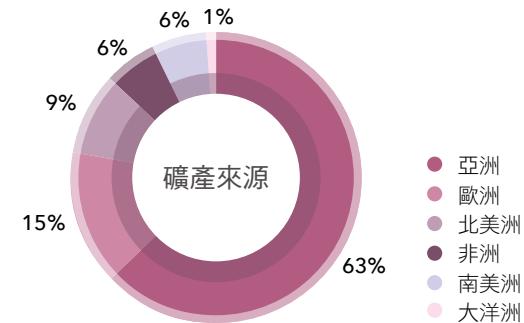
2024 年調查結果顯示：

1. CMRT 報告宣告 317 家冶煉廠：金 183 家、錫 68 家、鎢 32 家、鉑 34 家。
2. EMRT 報告宣告 53 家冶煉廠：金屬分佈為：鈷 50 家、雲母 3 家。
3. AMRT 報告共有 6 種附加礦物：鋁、銅、鎵、鎳、稀土元素與矽。

2024 年調查發現有 63 家冶煉廠未能符合 RMI 合格冶煉廠清單要求，我們立即啟動強化版盡責調查與風險緩解機制，要求供應商夥伴調查上游原廠製造商的冶煉廠使用狀態，並制定明確的冶煉廠替換時程表，確保所有產品符合責任礦產標準，改善率 100%。

我們將持續加強供應鏈透明度與追溯性，要求供應商提供原材料來源聲明，確保不使用來自衝突地區的礦產。我們已加強對礦產來源區域的供應商進行盡職調查，確保符合國際標準，降低人權與環境風險，實踐企業社會責任承諾。

● 2024 年礦產來源分布



3.2 產品有害物質管理

群光電子致力於落實全面性的產品有害物質管理，承諾確保產品符合最新國際環保法規要求，以降低對環境及人體健康的潛在影響。

本公司品保中心建立《環保物質管理規範》[►](#) 並發行至各事業單位。當客戶標準與本公司不同，其標準由海外廠區工程部或限制物質控制（Restricted Substance Control, RSC）負責單位依照訂定專屬規範後實施，確保同時符合客戶需與國際法規。



0 永續群光

1 透明治理

2 綠色智造

3 價值串聯

4 永續人才

5 附錄

3.1 永續供應鏈推動策略

3.2 產品有害物質管理

3.3 客戶關係管理

3.4 國際倡議與公協會參與

3.5 社會共好

3.2.1 法規遵循與有害物質管控

評估與管理機制

1. 評估標準

以最新國際法規與客戶規格進行評估，若有差異以較高的標準行之。

2. 材料管控

由 RSC 負責單位確認供應商提供之產品符合環保要求，並進行教育訓練與稽核。

3. 綠色產品管理（Green product management，GPM）系統管理

採用 GPM 系統進行有害物質的統一管控，確保所有材料符合限用物質要求。

4. 合規性驗證

建立 RoHS2.0 與無鹵實驗室，實時掌控製程污染及進料染風險。

全材料揭露（Full Material Declaration，FMD）追蹤與管理

群光電子建立 FMD 蹤與管理機制，提升產品材料組成透明度與合規性。我們透過 GPM 系統進行統一管理，可追蹤管理的材料標準多達 405 項。FMD 項目定期依照最新國際標準及客戶通用標準進行更新，對於個別客戶的特殊要求，則由各廠區事業單位個別進行專案管理。此機制使我們能夠全面掌握產品材料組成，有效管理 IEC 62474 申報物質，同時提升有害物質管理的精確度與效率。

● 法規符合性管理

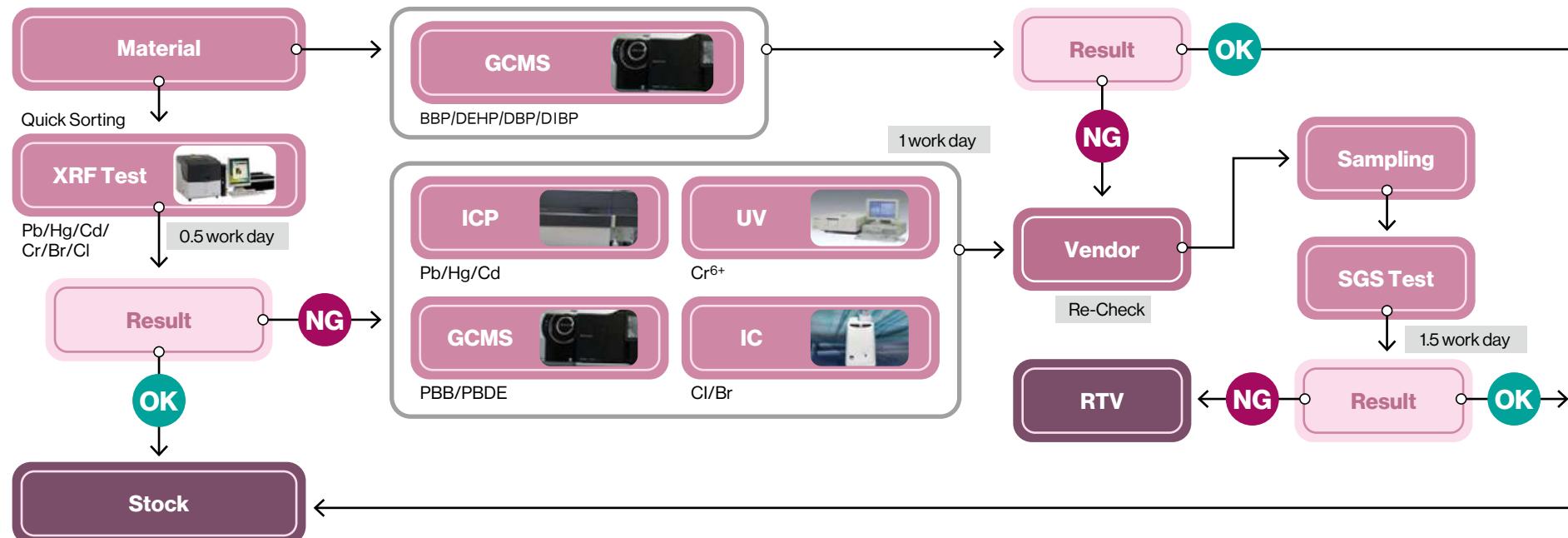
法規	說明
歐盟 RoHS 指令 2011/65/EU	限制電子電機設備中特定有害物質的使用指令
歐盟 REACH 法規 (EC) No 1907/2006	規範化學品註冊、評估、授權和限制的法規
台灣毒性及關注化學物質管理法	管制毒性與關注化學物質之製造、輸入及使用
中國大陸 GB 標準體系 (包含 VOCs 相關標準)	中國國家標準體系，含揮發性有機物管制標準 (GB 30981-2020、GB 33372-2020、GB 38507-2020 及 GB 38508-2020)
有害物質禁用管理 (鹵素 HF)	限制產品中鹵素含量的國際環保管制規範
客戶特定環保規範	符合客戶制定的環保要求與限制標準 (GPM 系統針對客戶之文件進行管理，目前共 38 個客戶、60 份文件)

3.2.2 檢測流程與數據

群光致力確保產品安全與降低環境影響，嚴格遵循國際標準與法規要求。清溪廠及吳江廠均設有符合 ISO 17025 資格之專業檢測實驗室，並通過客戶稽核驗證。配備 XRF、GC-MS、IPC-OES、UV-vis 及 IC 等先進檢測設備，能全面執行 RoHS 2.0 及無鹵（Halogen Free，HF）項目檢測，確保 100% 符合要求。無設置實驗室之廠區，亦配備有 XRF 進行篩檢。如需複測，會送至清溪廠、吳江廠或第三方實驗室進行，確保產品檢測之時效性及正確性。

群光實施全面的產品生命週期評估機制，從設計階段即導入安全評估流程，確保所有產品 100% 通過第三方安全驗證及 100% 符合 RoHS 2.0、HF、REACH 各項法規標準。2024 年產品未發生任何與健康安全相關的違規事件。

● 群光電子 RoHS 2.0+HF (Halogen free) 檢測流程





0 永續群光

1 透明治理

2 綠色智造

3 價值串聯

4 永續人才

5 附錄

3.1 永續供應鏈推動策略

3.2 產品有害物質管理

3.3 客戶關係管理

3.4 國際倡議與公協會參與

3.5 社會共好

3.2.3 供應商有害物質管理

供應商評估與管理

1. 環境績效評估

根據供應商產品特性，要求通過對應體系認證，並針對關鍵物料進行年度 RSC 自評及現場複評。

2. 供應商承諾管理

要求供應商簽署《供應商材質保證書》，承諾提供的產品符合群光環保要求，並對不合規造成的損失負法律及賠償責任。

3. 供應商檢驗

對供應商提供的材料進行不定期抽檢，每年至少執行一次外部稽核。

供應鏈有害物質管控機制

1. 資訊系統管理

本公司建置 GPM 系統，供應商需定期將第三方認證報告上傳至系統中，由各事業單位 RSC 責任單位進行嚴格審核，確保符合國際環保法規及客戶要求。

2. 不合規管控

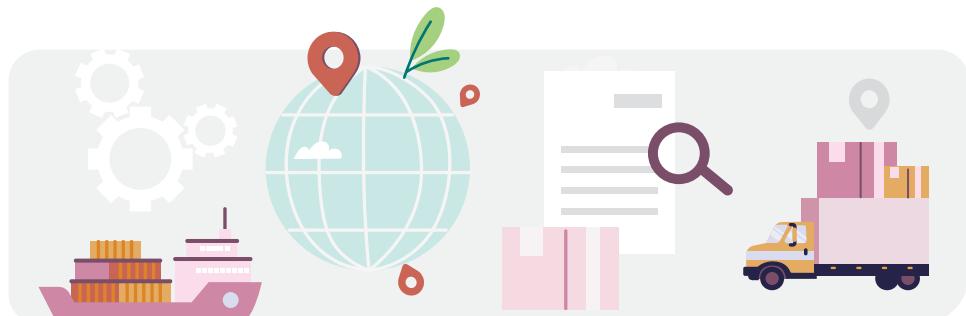
當發現不符合環保要求時，GPM 系統立即將其標記為「暫停交易」狀態，確保不合格材料無法進入產線，有效防止有害物質污染最終產品。

3. 風險處理

針對重複性問題的供應商，實施訂單減量、將供應商列為不合格，確保供應鏈環保績效。

4. 有害物質替代計劃

本公司針對現有物料，我們建立轉換機制，要求供應商在規定期限前完成新環保規格轉換；對客戶指定之環保產品材料，依客戶訂定期限進行替換。我們透過 BOM 編碼系統明確標識環保合規物料，確保產品全面符合 RoHS、REACH 等國際環保規範，實現產品環境足跡最小化。





0 永續群光

1 透明治理

2 綠色智造

3 價值串聯

4 永續人才

5 附錄

3.1 永續供應鏈推動策略

3.2 產品有害物質管理

3.3 客戶關係管理

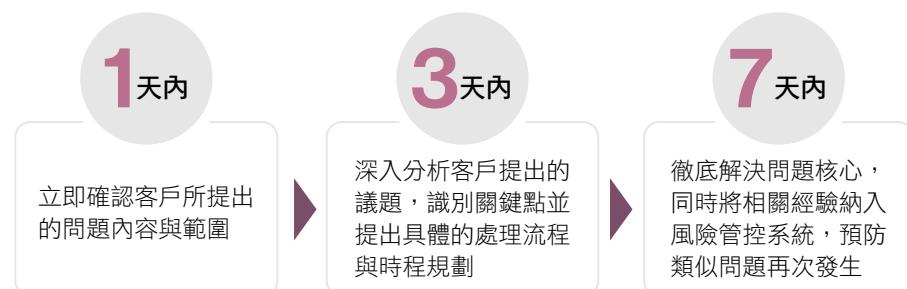
3.4 國際倡議與公協會參與

3.5 社會共好

3.3 客戶關係管理

本公司各事業單位持續密切觀察市場動向與趨勢變化，據此制定前瞻性產品研發策略，同時積極建立與客戶間的多元溝通渠道。這些溝通管道包含定期會議、周會、官方網站、客服熱線及 E-Mail 系統等多種形式，以確保訊息傳遞的即時性與有效性。針對客戶反映的生產製程、品質管控、交貨排程及 SER（社會環境責任）相關議題，我們實施「137 制度」進行快速回應。

● 137 制度



● 客戶肯定與授獎



為強化客戶關係管理，我們進一步要求業務部門主動與客戶安排固定的月會或週會，不僅檢視現有合作狀況，更積極向客戶介紹及推廣最新的研發創新成果，為未來各項新專案的順利開展預先整合必要資源。

客戶每季執行的供應商評比機制（Quarterly Business Review, QBR）已成為我們推動技術研發、優化系統效能及改善組織結構的重要基石。透過 QBR 所獲得的寶貴回饋，我們不斷精進各項營運環節，致力與客戶建立長期穩定且互惠共贏的策略合作夥伴關係。

3.3.1 客戶服務

本公司為每位客戶配置專責的跨部門協作團隊，由業務、研發、製造、品保、物流及成本管理等專業人員組成。團隊採用標準化服務流程，對客戶提出的各項議題進行深度分析，並在最短時間內提供具體可行的改善措施與完整解決方案並按時追蹤。

依需求項目，由不同專業團隊分工處理，依據公司完整的管理架構：運用標準化作業流程、標準化的方法處理客戶需求。進一步分類與優先順序處理，協調跨部門合作處理客戶需求，進行評估 / 數據化管理，持續改進與跟蹤。

為滿足客戶的多元需求，我們建立了多種客戶服務管道，包括：

- 專案小組：成立專案小組來專門處理客戶回饋，確保共有效解決問題
- 提出解決方案：根據回饋的內容，相關部門會提出具體的改進或調整方案，例如：改進產品設計、改善流程等
- 實施改進：確定解決方案後，會進行具體的實施，並根據進度進行追蹤



0 永續群光

1 透明治理

2 綠色智造

3 價值串聯

4 永續人才

5 附錄

3.1 永續供應鏈推動策略

3.2 產品有害物質管理

3.3 客戶關係管理

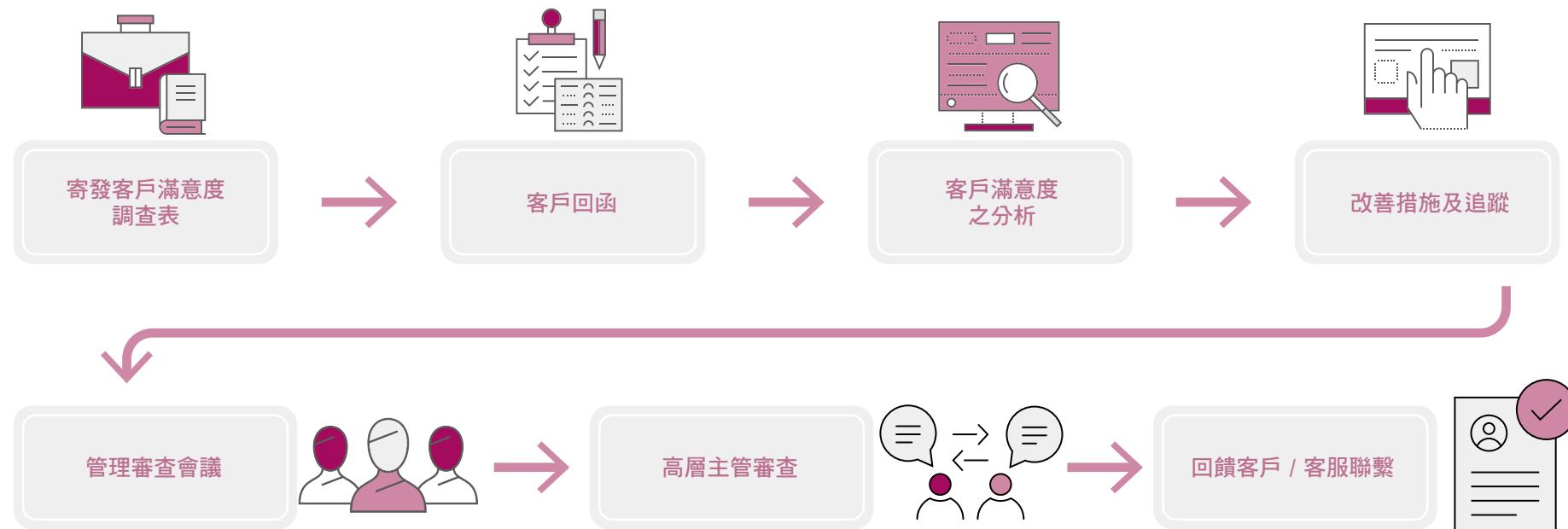
3.4 國際倡議與公協會參與

3.5 社會共好

3.3.2 客戶滿意度

客戶滿意度為群光持續改善產品與服務的重要依據。群光以客戶定期的評比結果、稽核之評分、以及產品管理系統做為客戶回饋之依據。另外一方面，針對主要客戶群光進一步主動性進行客戶滿意度調查，將調查結果之項目，經由相關單位提出改善措施，業務部門追蹤改善狀況，在規定時間完成改善方案，交予事業部主管審查並指定權責單位納入次年度部門經營計畫執行，以提升客戶滿意度。

● 客戶滿意度調查流程





0 永續群光

1 透明治理

2 綠色智造

3 價值串聯

4 永續人才

5 附錄

3.1 永續供應鏈推動策略

3.2 產品有害物質管理

3.3 客戶關係管理

3.4 國際倡議與公協會參與

3.5 社會共好

3.4 國際倡議與公協會參與

群光因應業務發展、拓展關注領域、符合法規、產業交流、人才培育以及深耕永續議題與氣候變遷，群光電子持續檢視國際相關準則及利害關係人關注議題，並投身參與公協會、擔任會員，近年陸續支持或參與SBTi、TCFD、TNFD、RE100等國際倡議，與台灣氣候聯盟等以氣候變遷為主要關注議題之組織。

期盼藉由組織或倡議參與，即時掌握永續產業資訊，並與組織夥伴合作，共同發揮正向影響力，追求產業與地球之永續共好。

● 2024 年群光參加之組織公協會

台灣區電機電子工業同業公會

TNFD Adopters

台北市電腦商業同業公會

東莞市電子資訊產業協會

責任商業聯盟

(Responsible Business Alliance, RBA)

東莞市台商投資企業協會清溪分會

台灣氣候聯盟

東莞市台商投資企業協會東城分會

RE100

蘇州市吳江區台灣同胞投資企業協會

註：參加之形式均符合 GRI 所述「當組織認為其會員資格在策略上影響協會的使命或目標，而對組織自身活動至關重要」。



參加RE100組織，2024 RE100台灣會員大會

群光2023年8月正式成為RE100倡議會員，並承諾於2030年達成再生電力使用100%、RE100目標。



RE100倡議係由「氣候組織（The Climate Group）」所發起，推動企業再生電力使用達100%之目標，會員企業涵蓋全球，至2024年底已有超過400家知名企業承諾、並推動使用再生電力。

RE100台灣會員大會每年由中華經濟研究院召開，會中與會員分享、討論當年度再生電力重點趨勢，2024年除專題分享，首次按照各會員期待、與其產業所屬，進行4大主題分組討論，包括：「綠色租賃」、「海外據點」、「市場供需」、「用電大戶」，群光參加其中之「海外據點」、「市場供需」，與會員分想在台灣以外之地區，如何採購綠電之經驗，以及推動再生電力之成果。

藉由與會員之討論，收穫更多元的再生電力資訊，並共同商議再生電力使用之方法，共同邁向低碳、綠能的未來。



0 永續群光

1 透明治理

2 綠色智造

3 價值串聯

4 永續人才

5 附錄

3.1 永續供應鏈推動策略

3.2 產品有害物質管理

3.3 客戶關係管理

3.4 國際倡議與公協會參與

3.5 社會共好

3.5 社會共好

3.5.1 在地投資與社會關懷

群光電子秉持「取之社會、回饋社會」的精神，以關懷為核心，積極履行企業社會責任。我們關心弱勢族群，投入各類公益活動，更支持員工投入社會參與，以實際行動回饋社會，期盼能造福社群，讓愛與關懷傳遞到每個角落。

群光電子積極響應社會公益與永續行動，發揮正面社會影響力。除了善用公司活動場合公司大樓與公司家庭日邀請公益團體與 NGO 前來擺攤，也積極拓展外部連結包含支持 2024 年政大校園馬拉松，推廣永續體育賽事，並倡導垃圾減量與減塑，落實環保理念。同時，我們響應新北市政府號招，簽屬《新北市防災合作備忘錄》，並強化企業自主防災能力，整合企業與公部門的防救災資源，發揮工廠工安管理與大樓資產管理專業，期盼促進與社區的合作互助，攜手提升防災韌性，共同守護社會安全。

2024 年，群光電子持續支持國內文化發展、體育賽事、醫療基金會與弱勢團體，期盼公益能發揮最大效用，展現企業對社會的深厚承諾。我們不僅延續與研揚文教基金會的合作，舉辦「群光藝廊畫展」，讓員工在

工作之餘陶冶性情；同時捐贈先嗇宮，支持在地文化傳承。此外，我們也積極推廣健康運動與醫療保健，透過捐贈資源助力體育發展與醫療基金會，並關懷弱勢族群，提供必要的支持與協助，讓美好價值綻放光芒。

● 社區投資

捐贈組織	總金額（仟元）
新北市立新北特殊教育學校	
財團法人新北市三重區先嗇宮	
社團法人台灣女子職業高爾夫協會	
財團法人肝病防治學術基金會	
財團法人全民健康基金會	6,717
財團法人財貴肝膽醫學研究基金會	
財團法人慈懷社會福利基金會	
財團法人研揚文教基金會	
海外地區其他捐贈	



0 永續群光

1 透明治理

2 綠色智造

3 價值串聯

4 永續人才

5 附錄

3.1 永續供應鏈推動策略

3.2 產品有害物質管理

3.3 客戶關係管理

3.4 國際倡議與公協會參與

3.5 社會共好



2024年新北企業防災合作夥伴

與新北市政府及6家企業共同響應簽署

群光發揮工廠工安管理與資產管理專業，協助社區防災，並定期與在地消防局舉辦教育訓練與防災演練，確保整體防災量能。

群光與公部門建立防災合作，建構並提升自主防災能力，於災害來臨時降低災害衝擊，並整合企業與公部門間防救災能量相互支援，也與在地企業與鄰近社區建立交流互動管道，於災害來臨時，可與地方社區互助共助，成為彼此防災合作重要夥伴。



2024政治大學校園馬拉松

攜手社會企業「奉茶行動」，共同推廣運動賽事減塑文化

群光電子提供參賽跑者的可折疊運動水杯以TPU材質製成，無毒無害，方便於運動中重複使用。並協助政大設立飲水站，推廣校園自帶水壺、減少瓶裝水用量的減塑文化。

今年度活動參賽者於參賽過程中重複持用水杯盛水，使原本活動估計需要使用的5,800個紙杯大幅降低至1,400個（約75%減幅量）。

因跑者自備環保水杯，故本次活動賽道的供水站也將瓶裝水部分改為桶水，讓參賽者自行裝水。此次活動共計使用24桶水共480 L，相當於800個600cc寶特瓶，總減碳量達122.4公斤。





0 永續群光

1 透明治理

2 綠色智造

3 價值串聯

4 永續人才

5 附錄

3.1 永續供應鏈推動策略

3.2 產品有害物質管理

3.3 客戶關係管理

3.4 國際倡議與公協會參與

3.5 社會共好

3.5.2 企業志工推動與社會參與

群光電子秉持企業社會責任，鼓勵員工參與公益與志工活動，期盼集結資源，擴大社會影響力。

2024 年，公司持續舉辦捐血活動，號招集團同仁與大樓租賃夥伴貢獻熱血。並支持群懷社（公司內部募款 / 募資社團），合作外部 NGO 組織，攜手為社會帶來正向影響。公司不僅提供資金補助，推動社團運作，更透過實際行動擴大影響力，於總部大樓與年度家庭日等場合提供專屬場域，讓群懷社販售愛心募款商品，為弱勢族群帶來更多資源與關懷，2024 年群懷社共計與超過 10 名不同的 NGO 與社福團體合作，舉辦募款義賣活動超過 30 場次。海外廠區也於重要節慶持續透過物資捐贈與公益贊助，支持在地社區發展。

2024 年群光針對內部同仁進行志工意向調查，回應其需求，展望 2025 年，群光將進一步深化社會參與，除延續對群懷社的支持外，將成立志工型社團，並規劃一系列員工志工行動，鼓勵更多夥伴投入公益服務，以實際行動回饋社會。我們深信企業的力量不僅限於產業發展，更應成為社會溫暖的支柱。未來群光將持續發揮企業影響力，攜手員工共同打造更具溫度的社會，將關懷與希望傳遞到每個需要的角落。



公益捐血活動

群光台北總部大樓於2024年舉辦2場次、
251人參與、貢獻熱血387袋



泰國廠區社區捐贈活動

泰國廠同仁不定期於宋甘
節(潑水節)、兒童節進行
社區捐贈





0 永續群光

1 透明治理

2 綠色智造

3 價值串聯

4 永續人才

5 附錄

3.1 永續供應鏈推動策略 3.2 產品有害物質管理 3.3 客戶關係管理 3.4 國際倡議與公協會參與 3.5 社會共好

● 群懷社活動與捐贈



義賣活動

舉辦場次 **24**

忠義基金會園遊會攤位、喜憨兒基金會、瑪喜樂基金會、台灣視障協會、第一基金會愛新中心、育成基金會集賢工場、新北自閉症協會、失親兒基金會

購物捐贈

舉辦場次 **12**

澎湖家扶中心社團、勵馨基金會高雄物資分享中心、忠義基金會、雲林特校尿布社團、失親兒基金會喜樂廚房專案、門諾基金會東部老人照護、安德烈協會、台東鸞山530教室、博幼基金會、愛慈基金會社團、平安基金會



募捐活動

舉辦場次 **3**

慈懷基金會助學金
失親兒基金會公益EYE環島
失親兒基金會天使基金





0 永續群光

1 透明治理

2 綠色智造

3 價值串聯

4 永續人才

5 附錄



永續人才

- | | |
|-------------|-----|
| 4.1 多元平等與共融 | 88 |
| 4.2 薪資與福利 | 94 |
| 4.3 人才培育與發展 | 97 |
| 4.4 員工溝通 | 101 |
| 4.5 職場安全與健康 | 123 |



0 永續群光

1 透明治理

2 綠色智造

3 價值串連

4 永續人才

5 附錄

4.1 多元平等與共融 4.2 薪資與福利 4.3 人才培育與發展 4.4 員工溝通 4.5 職場安全與健康

目標設定與達成進度



人才吸引與留任、人權與勞雇關係

行動方案

- 提升福利措施，維持薪資競爭力。
- 鑑別人權風險，追蹤緩解與調適方法之成果。
- 辦理全方位教育訓練，提升公司競爭力。

關鍵指標

2024年目標

違反人權之檢舉申訴事項

0 件



0 件

薪資競爭力

員工薪資平均數、中位數同產業前三名

未適用 註1

人權盡職調查涵蓋率

新設目標

離職率

持續下降

身心障礙員工雇用比例

持續提升

女性管理層比例

新設目標

2024年績效

✓

0 件

員工薪資平均數、中位數同產業前三名

✓

員工薪資平均數、中位數同產業前三名

✓

人權宣導與人權盡責調查評估擴展至一級供應商

提升 註 41.74 %

提升 註 0.43 %

中長期目標

2025年目標

0 件

提升

群光員工人權盡職調查涵蓋率100%

✓

提升永續相關議題培訓課程

✓

打造友善與多元職場，增加員工健康促進活動與方案

✓

持續提升

持續提升

政策承諾

- 確保零人權申訴事件，並提升女性管理職與身心障礙員工雇用。
- 建立具競爭力的薪酬福利制度及新世代員工的職涯發展藍圖。
- 完整教育訓練制度：強化員工職涯、專業發展，提升公司整體競爭力。

- 人力資源處
- 健康中心
- 工業安全衛生處

註：1. 2024年非主管職之平均薪資226.9萬元/中位數薪資199.0萬元，皆較前年成長；待主管機關發佈2024年之統計數值後，於官網更新。2025年基於職場多元平等調整關鍵指標為持續提升女性管理職的比例。

2. 中國大陸製造業因產業結構調整、中美貿易戰、供應鏈重組等影響，生產模式發生改變；30歲以下員工流動性增強，反映新世代對工作環境與發展的期望轉變。



0 永續群光

1 透明治理

2 綠色智造

3 價值串連

4 永續人才

5 附錄

4.1 多元平等與共融

4.2 薪資與福利

4.3 人才培育與發展

4.4 員工溝通

4.5 職場安全與健康

4.1 多元平等與共融

4.1.1 人力結構

群光電子秉持「人才多元化」的核心基礎理念，致力打造具包容性與平等的職場環境。截至 2024 年底，本公司全球員工總數達 17,429 位（含全職及兼職員工），其中女性員工佔比 56.63%，女性主管在整體管理職位中的比例達 16.23%，展現本公司在促進性別平等與女性賦權方面的實質進展。

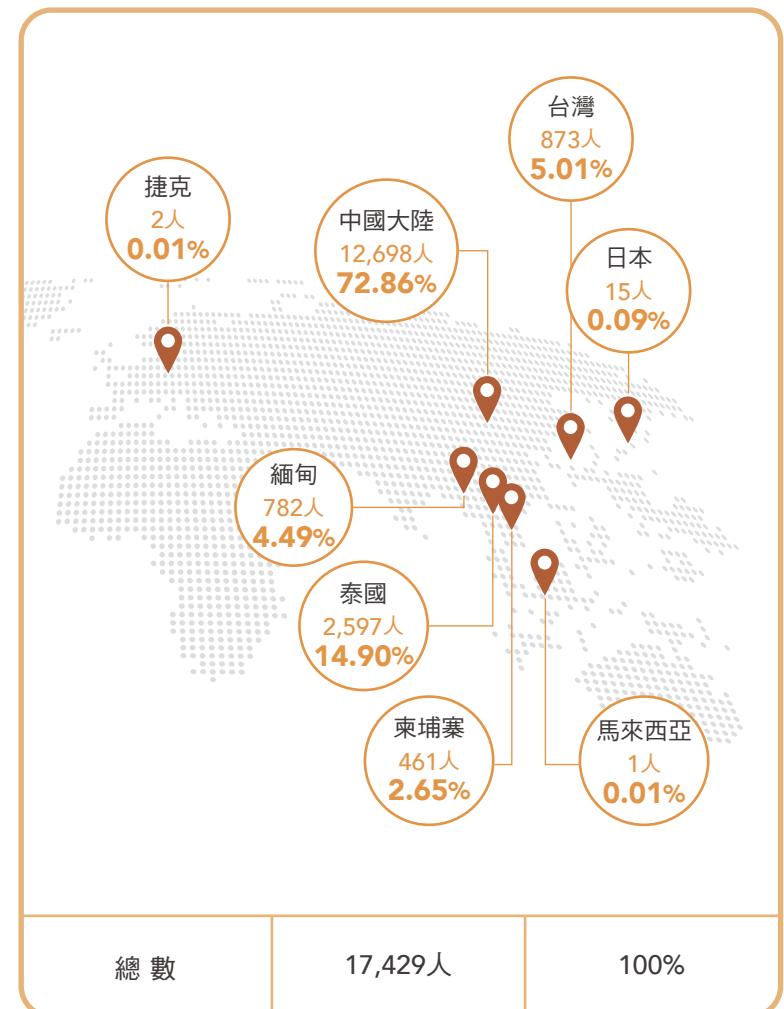
基於產業特性與職能分工差異，總公司以研發人才與決策管理層為主，男性比例相對較高；生產廠區因生產線作業特性，女性勞動力比例較高。年齡方面，30-50 歲的青壯年世代佔比 57.74%，此年齡層員工作為企業核心人才庫（Talent Pool），提供關鍵營運決策支持，促進組織知識傳承、持續釋放創新能量，對維持企業競爭優勢與推動永續轉型扮演不可或缺的角色。

● 群光歷年員工性別結構

	2021		2022		2023		2024	
男	7,407	43.83%	7,030	42.77%	7,899	42.52%	7,558	43.36%
女	9,509	56.27%	9,406	57.22%	10,675	57.47%	9,870	56.63%
其他	0	-	1	0.01%	1	0.01%	1	0.01%
男：女	0.78		0.75		0.74		0.77	
總計	16,899		16,437		18,575		17,429	

註：男：女，女包括女性與其他性別員工。

● 2024 年員工籍別





0 永續群光

1 透明治理

2 綠色智造

3 價值串連

4 永續人才

5 附錄

4.1 多元平等與共融 4.2 薪資與福利 4.3 人才培育與發展 4.4 員工溝通 4.5 職場安全與健康

● 群光歷年身心障礙員工雇用概況

	2021	2022	2023	2024
身心障礙員工數 比率 (%)	33 0.19%	39 0.24%	119 0.64%	187 1.07%

● 歷年管理階層性別結構

	2021		2022		2023		2024	
	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
男	392	87.11%	393	85.43%	420	84%	413	83.77%
女	58	12.89%	67	14.57%	80	16%	80	16.23%
女：男	0.15：1		0.17：1		0.19：1		0.19：1	
總計	450		460		500		493	

註：本公司高階主管為《公司章程》定義的經理人，包含協理級以上主管，管理階層為副理級以上主管

● 2024 年管理階層結構

	基層主管		中階主管		高階主管	
	人數	比例	人數	比例	人數	比例
男	298	81.6%	80	87.9%	35	92.1%
女	66	18.4%	11	12.1%	3	7.9%
總計	364	73.8%	91	18.5%	38	7.7%

註：高階主管：協理級以上主管；中階主管：處長級；基層主管：經、副理級。

● 2024 年人力結構

		台灣	中國大陸	泰國	其他	總計
不定期契約人員 (永久聘雇員工)	男	628	72.10%	1,268	9.99%	1,014
	女	238	27.32%	1,314	10.36%	2,826
	其他	1	0.11%	0	-	0
定期契約人員 (臨時員工)	男	1	0.11%	4,622	36.43%	0
	女	0	-	5,468	43.10%	0
	其他	1	0.11%	0	-	1
無時數保證員工	男	1	0.11%	0	-	0
	女	2	0.23%	0	-	0
	其他	2	0.23%	0	-	2
全職員工 (正式員工)	男	628	72.10%	5,901	46.51%	1,014
	女	238	27.32%	6,786	53.49%	2,826
	其他	1	0.11%	0	-	0
兼職員工 (非正式員工)	男	2	0.23%	0	-	0
	女	2	0.23%	0	-	3
	其他	3	0.23%	0	-	3
年齡分布	<30 歲	52	5.97%	4,040	31.84%	2,365
	30-50 歲	584	67.05%	8,005	63.10%	1,458
	>50 歲	235	26.98%	642	5.06%	17
總計		871		12,687		3,840
註：當年底人數						31
						17,429



0 永續群光

1 透明治理

2 綠色智造

3 價值串連

4 永續人才

5 附錄

4.1 多元平等與共融 4.2 薪資與福利 4.3 人才培育與發展 4.4 員工溝通 4.5 職場安全與健康

4.1.2 人員招募

群光電子建構系統化的人才招募機制，透過多元管道招募各營運據點的優秀人才。我們積極推動產學合作，包括參與大專院校開立之產學訓專班、實施工讀實習計畫，培育符合公司需求的未來人才。同時，我們也響應政府促進就業倡議，參與各項就業促進方案，善盡企業社會責任。

● 招募方式



招募機制

總公司人力資源處統籌全球人才配置，依據策略目標與業務需求制定年度人力資源規劃。透過多元招聘管道公告職缺資訊，包括104人力銀行、1111人力銀行等專業招募平台（2025年新增LinkedIn平台），並實施標準化的人才評估與甄選流程，確保人才選用公平性與適任性。人才招募過程嚴格遵循各營運據點所在地法規，秉持平等機會原則，禁止任何形式的就業歧視。



員工調動機制

為促進內部人才流動與職涯發展，我們建立透明的員工調動機制。在單位主管與人力資源部門的專業評估下，經徵求員工同意後，由人力資源處統籌辦理人事異動程序，並經調動前後單位主管確認簽核，確保內部人才流動順暢且符合組織與個人發展需求。

離職、留職
停薪機制

- 依循各據點當地勞動法規，於法定期間內發布離職或暫停職務通知，確保流程合規性。
- 各據點人力資源部門進行專業離職訪談，深入了解離職原因並評估人才留任可能性，作為人才管理策略優化的重要參考。
- 建立職務代理人制度，確保人員離職或暫停職務期間不影響營運與服務品質，維持組織穩定性。

● 2024 年新進員工人數與比例

		台灣	中國大陸	泰國	其他	總計
性別	男	55	14,973	489	2	15,519
	女	14	13,184	1,536	4	14,738
年齡	<30 歲	22	16,442	1,486	0	17,950
	30-50 歲	45	11,349	538	4	11,936
	>50 歲	2	366	1	2	371
	總計	69	28,157	2,025	6	30,257
	新進員工雇用率	7.77%	211.69%	50.05%	18.18%	165.63%

註：

1. 新進員工人數為新進本公司的正式員工人數 2. 新進員工比例 = 新進員工人數 ÷ 員工總人數

● 2024 年全球新進員工離職率

		台灣	中國大陸	泰國	其他	總計
新進員工人數		69	28,157	2,025	6	30,257
	男	9	11,114	64	1	11,188
年齡	女	1	8,304	253	1	8,559
	<30 歲	3	12,148	244	0	12,395
總計	30-50 歲	6	7,060	73	1	7,140
	>50 歲	1	210	0	1	212
	總計	10	19,418	317	2	19,747
	新進員工離職率	14.49%	68.96%	15.65%	33.33%	65.26%

註：新進員工離職率 = 當年度新進未滿 3 個月之員工離職總數 ÷ 當年度 1-12 月平均離職員工總數。



0 永續群光

1 透明治理

2 綠色智造

3 價值串連

4 永續人才

5 附錄

4.1 多元平等與共融 4.2 薪資與福利 4.3 人才培育與發展 4.4 員工溝通 4.5 職場安全與健康

● 2024 年員工離職率

	台灣	中國大陸	泰國	其他	總計	
性別	男	51	15,284	457	4	15,796
	女	18	13,566	1,541	1	15,126
年齡	<30 歲	15	16,346	1,375	1	17,737
30-50 歲	38	12,023	616	2	12,679	
>50 歲	16	481	7	2	506	
總計	69	28,850	1,998	5	30,922	
離職率	7.77%	216.90%	49.38%	15.15%	169.27%	

註：

1. 離職員工人數為離開本公司的正式員工人數

2. 員工離職率 = 當年度員工離職總數 ÷ 當年度 1-12 月平均離職員工總數。

● 2021-2024 年育嬰留停人數統計

	2021			2022			2023			2024		
	男	女	合計									
符合育嬰留停申請資格人數	53	21	74	54	17	71	58	22	80	46	17	63
實際申請人數	2	5	7	0	3	3	2	4	6	1	1	2
應復職人數	3	6	9	0	1	1	1	4	5	1	3	4
實際復職人數	2	5	7	0	1	1	1	4	5	1	3	4
復職率	67%	83%	78%	0%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
前一年度育嬰留職停薪復職且當年度在職滿一年之人數	0	4	4	1	4	5	0	1	1	1	4	5
留任率	0%	100%	100%	50%	80%	71%	0%	100%	100%	100%	100%	100%

註：1. 復職率 = 實際復職人數 ÷ 應復職人數 × 100%

2. 留任率 = 前一年度育嬰留職停薪復職且當年度在職滿一年之人數 ÷ 上一年度實際復職人數 × 100%



0 永續群光

1 透明治理

2 綠色智造

3 價值串連

4 永續人才

5 附錄

4.1 多元平等與共融

4.2 薪資與福利

4.3 人才培育與發展

4.4 員工溝通

4.5 職場安全與健康

4.1.4 人權政策

群光深切理解、尊重人權為企業永續發展的基石。我們秉持「以人為本」的核心理念，致力建構讓每位員工均能安心且有尊嚴工作的友善職場環境。本公司嚴格遵循國際人權標準框架，包括《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》、《工商企業與人權指導原則》及國際勞工組織（ILO）基本公約，並自 2020 年制定《群光電子人權政策》，由董事長親自簽署，展現高階管理層對人權保障的堅定承諾；於 2024 年度依人權盡責調查及供應鏈管理意識提升，群光修訂新版《人權政策》, 期許更符合世代轉換的變遷。

本公司人權政策適用於群光電子全球營運據點及其產品與服務價值鏈，明確揭示我們不因種族、性別、年齡、宗教信仰、政治立場等因素而在員工聘用、薪資福利、績效考核與職位晉升方面有所差別對待。我們持續關注全球人權法規發展趨勢，確保人權政策與實務能即時與最新國際標準接軌，保障員工勞動權益的平等性與完整性。

本公司透過全面實踐人權政策，致力營造公平無歧視且安全健康的工作環境，對所有工作者（正式員工、契約員工、實習生及弱勢族群）皆予以尊嚴對待與尊重，確保每位群光同仁均能體驗到平等待遇、職場安全及歸屬感。我們建立多元且暢通的溝通渠道，確保人權申訴機制的有效運作，2024 年度未發生任何人權相關申訴案件或爭議事件，彰顯本公司人權管理體系的健全性與落實性。

2022 年本公司完成首次人權盡職調查，結果如下表，2024 年底重啟人權盡責調查專案，將供應鏈、社區範疇納入調查範疇，藉由精進人權管理機制，定期檢視人權政策與實務，回應利害關係人期待，促進企業與社會的共融發展，實現「尊重人權、創造共享價值」的永續願景。

● 人權風險鑑別流程

01 風險潛在議題鑑別

依據國際人權標準，鑑別公司營運過程中可能面臨的人權風險議題。



02 風險評估與優先順序排序

進行風險自我評估，辨識各議題的嚴重性與發生可能性。

03 風險減緩與補救措施實施

針對已識別風險制定相應的減緩與補救措施，並依執行成效制定改善計畫（Corrective Action Plans, CAPs），進行持續性改善與追蹤。



0 永續群光

1 透明治理

2 綠色智造

3 價值串連

4 永續人才

5 附錄

4.1 多元平等與共融 4.2 薪資與福利 4.3 人才培育與發展 4.4 員工溝通 4.5 職場安全與健康

● 人權風險鑑別結果

	減緩措施	補救措施	目標	2024 年執行狀況
職場任用 多元及不歧視	<ul style="list-style-type: none"> 人權政策與任用管理制度深化實施，確保招募流程中落實多元共融與機會平等原則 積極鼓勵各事業部擴大人才多樣性，招募不同背景、族群與專業之優秀人才 提升身心障礙人士之雇用比例與職涯發展機會 	<ul style="list-style-type: none"> 強化各級主管面談標準作業流程，嚴禁詢問涉及潛在歧視或與職務無關之敏感議題 招募管道多元化：擴展線上與實體招募平台，接觸更廣泛之求職者族群 	<ul style="list-style-type: none"> 強化職場多元共融文化 確保平等就業機會落實 逐年提升身心障礙員工雇用比例 	<ul style="list-style-type: none"> 女性員工僱用率與前一年度大致持平 女性主管占比較前一年度上升 0.23 個百分點 身心障礙員工人數，持續增加 68 人
強迫勞動及 禁用童工	<ul style="list-style-type: none"> 嚴謹執行新進人員身分驗證程序 主動向人力資源合作夥伴（勞務仲介、承攬商等）明確傳達本公司勞動人權準則與雇用規範 強化員工人權保護機制及跨國籍員工之關懷 	<ul style="list-style-type: none"> 要求新進員工提供合法有效身分證明文件進行實質審核與身分確認 人資管理系統建置智能防呆機制，對未達法定工作年齡之應徵者自動發出警示並阻斷建檔流程 實施年度供應商人權盡責調查與稽核，確保供應鏈夥伴落實零童工雇用承諾與管控流程 實施招募零收費政策：優化人才聘用全流程與管理制度，嚴格禁止收取任何形式之求職費用 	<ul style="list-style-type: none"> 嚴格禁止雇用童工 杜絕任何形式之非自願或強制性勞動行為 堅持招募零收費原則 	<ul style="list-style-type: none"> 2024 年度全集團無發生童工雇用事件 2024 年度群光工廠因班組長人權管理培訓不足，導致離崗證違反使用而引發潛在強迫勞動風險。該事件已於 2 週內完成全面整改與改善措施落實
工作時間	<ul style="list-style-type: none"> 提前進行生產訂單預測，實現合理化加班規劃與人力配置 強化物料供應鏈管理與庫存控制效能，有效降低非計畫性加班需求 	<ul style="list-style-type: none"> 考勤系統警示機制，對超時風險進行預警與主動通知 定期分析工時數據報表，檢視加班時數與工作天數合規性 培訓員工多崗位技能，提升人力調度彈性，平衡各崗位工作負荷 	<ul style="list-style-type: none"> 促進工作與生活平衡，全面保障員工身心健康與福祉 	<ul style="list-style-type: none"> 系統主動通知「晚退提醒」信件 異常工作負荷：潛在超時工作風險員工追蹤率達 88%
員工健康管理	<ul style="list-style-type: none"> 建立彈性上班制度，促進工作生活平衡 強化職場不法侵害防治機制 推動心理健康促進方案，強化員工心理韌性 	<ul style="list-style-type: none"> 系統盤點健康高風險因子，掌握員工健康現況 定期執行健康評估，對體況異常員工進行追蹤 	<ul style="list-style-type: none"> 打造安全健康職場環境 提升員工健康素養與自主管理 	<ul style="list-style-type: none"> 高風險體況員工，關懷追蹤率達 100% 員工參與健康檢查率達 98% 2024 年度舉辦 6 項健康促進活動，累計 445 人次參與



0 永續群光

1 透明治理

2 綠色智造

3 價值串連

4 永續人才

5 附錄

4.1 多元平等與共融

4.2 薪資與福利

4.3 人才培育與發展

4.4 員工溝通

4.5 職場安全與健康

4.2 薪資與福利

4.2.1 員工薪酬

群光電子於員工薪酬的層面，建構兼具外部競爭力與內部公平性的薪酬管理機制。我們的薪酬策略由人力資源部門依據市場薪酬標準分析制定，無論新進或在職員工，均遵循本公司《人權政策》，不因性別、種族、政黨、思想、宗教、性取向或婚姻狀況而有差異對待。薪酬決策考量勞動市場供需動態及內部薪酬平衡，以高於各營運據點法定最低工資標準為基礎，確保滿足員工基本生活需求。我們依據組織職級、專業能力、職務責任、績效表現及企業營運成果，制定合理薪資水平，提供優於法規要求的總體薪酬，以吸引、留任並激勵人才，共創企業與員工的永續價值。

● 非擔任主管職務之員工薪資平均數及中位數

	2021	2022	2023	2024	單位：新台幣千元
年薪平均數	1,764	1,958	2,099	2,269	
年薪中位數	1,482	1,676	1,808	1,990	
非主管職全時員工人數	788	773	821	847	

註：統計範疇依照台灣證券交易所規範提交，此處非主管職係指排除經理人（協理級以上）之其他台灣地區員工。

● 2023-2024 年度總薪酬比較

	2023	2024
年度總薪酬最高個人：其他員工總薪酬中位數	48.5:1	46.9:1
年度總薪酬最高個人調薪比率：其他員工總薪酬中位數個人調薪比率	0.56:1	0.69:1

在薪酬治理方面，本公司薪酬制度經薪資報酬委員會獨立董事審核，董事與經理人薪酬政策（詳請參閱 [1.2 公司治理架構與運作](#)）亦依本公司薪資報酬委員會規定，經提報薪資報酬委員會核定。定期執行薪酬市場競爭力分析，確保薪酬定位具市場領先性，透過揭露非主管職全時員工薪資平均數、中位數及性別薪酬差距等關鍵指標，展現我們對薪酬公平性的承諾。

我們持續關注薪酬公平指標，致力打造多元共融的工作環境。未來我們將進一步優化「績效導向」的薪酬結構，完善市場競爭力分析機制，並將 ESG 關鍵績效指標 (KPIs) 納入高階主管薪酬評估體系，強化永續發展的策略連結性，實踐責任投資者所關注的人才資本發展目標。

● 女男薪資比例

	台灣	中國大陸	泰國	其他
副理級以上主管（女：男）	1:1.08	0.95:1	0.74 : 1	0.55:1
間接員工（女：男）	0.93:1	0.96:1	1.25 : 1	1.13:1
直接員工（女：男）	0.75:1	0.95:1	0.83 : 1	1:1

註：

1. 比較方式為該職級女性平均基本薪資比男性平均基本薪資，不含其他獎金

2. 計算準則：女男薪資比例及薪資與市場水準比較：以 2024 年 12 月 31 日在職員工的月薪資計算比例

● 薪資與市場水準比較

	台灣	中國大陸	泰國	其他
男性基層人員敘薪高於基本薪資比	1.64:1	1.88:1	1.55 : 1	1.59:1
女性基層人員敘薪高於基本薪資比	1.20:1	1.75:1	1.76 : 1	1:1

註：

1. 員工薪資平均值 / 政府公布之基本工資

2. 泰國政府沒有設定月薪之法定最低基本工資，因此依法定最低基本日薪工資 * 年平均日曆天



0 永續群光

1 透明治理

2 綠色智造

3 價值串連

4 永續人才

5 附錄

4.1 多元平等與共融 4.2 薪資與福利 4.3 人才培育與發展 4.4 員工溝通 4.5 職場安全與健康

4.2.2 員工福利措施

為促進員工身心健康、增進組織向心力及維持勞資和諧關係，群光電子設立「職工福利委員會」，統籌規劃與執行全方位福利方案，透過系統化的福利制度及多元員工活動，持續推動員工關懷計畫。我們提供全面性福利措施，包括法定保障如社會保險、勞工保險、退休金提撥、育嬰假等；健康促進如優於法規的定期健康檢查、員工協助方案、心理健康諮詢服務；以及彈性福利如：員工餐廳、通勤接駁、節慶獎金與禮品等。這些措施旨在營造友善職場環境，增進員工福祉，提升工作滿意度與生產力，達成「幸福企業」的永續願景。

● 員工福利

 節日禮金	依年度預算發放，提供勞動節禮券、春節禮券、端午節禮券或粽子、中秋節禮券或月餅、生日禮券
 員工活動	<ul style="list-style-type: none"> 1. 體育活動：體適能、各類競賽（乒乓球、撞球、象棋、羽球、籃球） 2. 慈善活動：財團法人肝病防治學術基金會、失親兒基金會、助學/守護天使專案 3. 聯誼交流活動：春節開工、尾牙福利摸彩活動、戶外燒烤與親子遊戲活動 4. 資深員工到院健檢方案 5. 員工家庭日活動/集團尾牙晚會活動
 員工協助方案	員工退休安排、急難救助慰問方案、旅遊補助
 員工團體保險	<ul style="list-style-type: none"> 1. 定期壽險 2. 意外傷害保險附約 3. 醫療給付團體健康保險 4. 癌症醫療保險 5. 意外傷害醫療保險附約
 生育獎勵辦法	<p>正式員工任職滿一年後，提供生育獎勵金，2013年開辦後累計申請139件，總補助金額9,694,000元</p> <ul style="list-style-type: none"> · 第1名小孩：66,000元 · 第2名小孩：88,000元 · 第3名小孩：128,000元 · 第4名（含）以上小孩：每名168,000元
 銀髮族僱用 退休人員 培訓與規劃	為響應政府《中高齡者及高齡者就業促進法》有效提升中高齡者勞動參與，促進高齡者再就業，並鼓勵世代合作與經驗傳承，營造友善中高齡者及高齡者職場氛圍，本公司對屆齡退休人員規劃延長其工作年資，自2021年2月開始開放申請，截至2024年，符合申請資格16人，預計可申請公司補助4,128,000元

註：本表福利係彙整全球各地據點

退休制度

本公司所有正式員工依循各營運據點當地勞動法規及社會保障制度，均有完善保險及退休金計畫，員工覆蓋率達 100%。

1. 台灣地區

依據《勞動基準法》及《勞工退休金條例》制訂《員工退休準則》，2005 年 7 月 1 日前選擇舊制確定給付計畫（Defined Benefit Plan）之員工外，其餘員工均適用新制確定提撥計畫（Defined Contribution Plan）。公司每月依法按員工每月工資 6% 提撥至勞保局個人專戶，員工亦可依個人意願選擇自提 0-6%。有關舊制確定給付計畫，請參考本公司股東會年報 5.5 勞資關係。



0 永續群光

1 透明治理

2 綠色智造

3 價值串連

4 永續人才

5 附錄

4.1 多元平等與共融 4.2 薪資與福利 4.3 人才培育與發展 4.4 員工溝通 4.5 職場安全與健康

2. 中國地區

依據《中華人民共和國社會保險法》規定，公司參與基本養老保險計劃，按照當地規定的繳費基數和比例為員工繳納基本養老保險費，納入社會統籌基金與個人帳戶相結合的模式運作。

3. 泰國地區

依照《社會保障法》（Social Security Act B.E. 2533）規定，公司參與社會保障基金，按規定為員工提撥社會保險金，並依《勞動保護法》（Labour Protection Act B.E. 2541）關於遣散費的規定，確保員工退休權益。

本公司所有員工，包括總經理及經理人均適用相同退休福利標準，無額外之優惠離職金或特殊退休福利制度，體現公平一致的人才管理原則。我們的退休金政策反映了對員工長期照顧的承諾，確保每位員工在職涯各階段均受到合理保障，安心工作並樂享退休生活。

群光電子致力構建具競爭力且公平透明的薪酬福利體系，增進員工幸福感與歸屬感，維持健康勞資關係，共同創造企業與利害關係人的永續價值。2025年我們將執行「員工滿意度調查」及「員工座談會」，優化薪酬福利策略，創造更具包容性的工作環境與發展機會，實踐以人為本的企業永續理念。



員工關懷與家庭和諧：群光集團家庭日活動

為落實企業社會責任中「員工關懷」的重要承諾，群光集團於2024年精心策劃一年一度的家庭日活動，以「群起童心樂，共享好時光」為主題，於2024年11月9日在群光大樓舉行，促進員工家庭關係，平衡工作與生活。

活動以親子互動為主軸，設計多項適合不同年齡層參與的童趣遊戲，包括AR躲避球團體對抗賽、爆爆水彈槍、旋轉木馬、巨型釣魚機等，讓員工與家人在遊戲中增進情感交流。家庭成員齊聚一堂，不僅促進了員工間的跨部門交流，更讓平日忙於工作的員工有機會與家人共度優質時光，強化家庭連結與向心力。

本次活動特別邀請公益團體設置攤位，包括導盲犬體驗及失親兒福利基金會等，讓員工及家屬在歡樂同時也能參與社會公益，實踐企業與社會共融的理念。為照顧多元家庭需求，特別設置無障礙尿布更換區及哺乳室，並鼓勵自備環保餐具，減少一次性垃圾產生。

群光集團透過家庭日活動展現對員工全人關懷的企業文化，加強員工歸屬感與認同感，彰顯集團對員工家庭生活品質的重視，實踐以人為本的永續發展理念，創造企業、員工與社會的多贏局面。這種重視員工身心健康與家庭關係的企業文化，也是群光集團在人才吸引與留任策略上的重要優勢。





0 永續群光

1 透明治理

2 綠色智造

3 價值串連

4 永續人才

5 附錄

4.1 多元平等與共融 4.2 薪資與福利 4.3 人才培育與發展 4.4 員工溝通 4.5 職場安全與健康

4.3 人才培育與發展

4.3.1 走入校園 - 產學合作與校園徵才

為培育具潛力的人才，群光電子積極推動產學合作，與台北科技大學電子工程系的「產學訓合作訓練專班」攜手合作，同時也與明志科技大學機械工程系開展校外實習專案。定期前往校園篩選優秀實習生，提供具挑戰性的工作崗位，旨在讓實習生在實習過程中深化專業技術，學習正職研發人員的專業能力與知識，全面了解群光的企業文化與工作環境，為未來的潛力員工儲備人才。

台北科技大學的產學訓專班由勞動部勞動力發展署、科技校院及企業共同協作，旨在融合學術學習（大一至大四）、勞動部的技能訓練與檢定（大一），以及與企業合作實習（大二至大四，三年制）等多元學習模式，確保實習生在學術上具備扎實的基礎，並能在企業環境中驗證與提升自身的專業技能。

明志科技大學的校外實習專案則延續該校「三明治教學」模式，透過企業實習，讓學生將課堂所學的知識轉化為實務技能，提升問題解決能力與應變力，縮短學術與職場需求之間的差距。

此外，群光電子每年三月參與重點校園的徵才博覽會，除積極招募潛力人才外，也通過與學生的面對面交流，解答學生疑問，拉近企業與學生之間的距離，協助學生規劃未來職業生涯，並深入了解相關產業領域及職位的職責與發展潛力。



台北科技大學電子工程系師長訪視

● 台北科技大學產學訓專班實習生學習規劃

一年級	學校上課 勞動部勞動力發展署技能訓練及考取證照
二年級	白天至企業單位實習（必修） 晚間及周末於學校上課
三年級	白天至企業單位實習（必修） 晚間及周末於學校上課
四年級	因2024年起變更為產學攜手2.0專班實習學制，由原先的兩年實習調整為三年實習制，故實習生於大四時仍需要白天至企業單位實習（必修），並於晚間及周末至學校上課

● 明志科技大學校外實習生學習規劃

一年級	學校上課
二年級	學校上課
三年級	企業單位實習，不須回校上課
四年級	回校完成學分

截至2024年
兩所學校實習生
人數累計 **29** 人次



0 永續群光

1 透明治理

2 綠色智造

3 價值串連

4 永續人才

5 附錄

4.1 多元平等與共融 4.2 薪資與福利 4.3 人才培育與發展 4.4 員工溝通 4.5 職場安全與健康

4.3.2 多元化訓練課程

本公司視人才培育與發展為核心競爭力，制訂《教育訓練管理辦法》以建立完善的教育訓練體系。人力資源處每年依據該辦法規劃推動各類課程，根據各部門需求設計相關訓練計畫，協助員工提升專業技能、管理能力及個人成長。

我們依據員工的專業領域與職位，結合公司營運目標、人權政策及永續發展方向，構建多元化的學習藍圖，並透過在職訓練（On-the-job training, OJT）、職務輪調、知識分享、軟實力培養及學習知識網等方式，打造獨具特色的競爭力學院，期望所有同仁能夠兼具理論與實務，與公司共同成長精進。

● 外部教育訓練補助機制

	受訓人次	補助費用 (新台幣元)
台灣	42	411,407
中國大陸	257	584,113
泰國	3	41,951
其他	0	0
合計	302	1,037,471

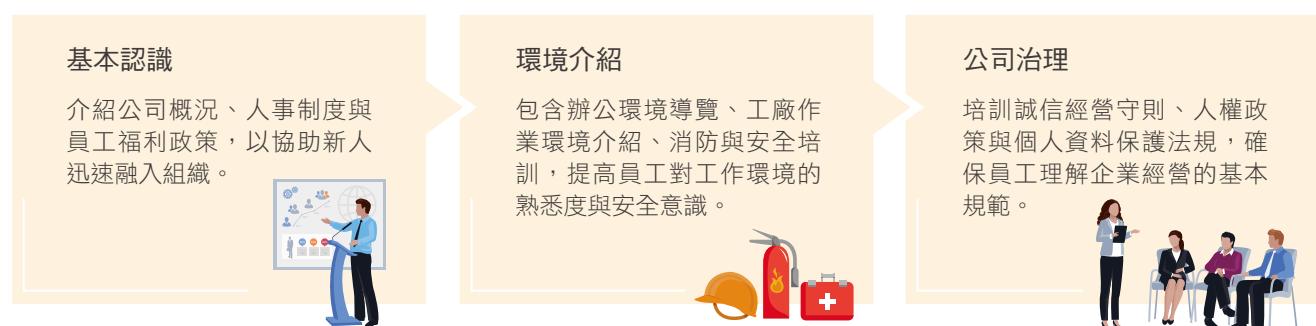
2024 年群光全球訓練時數總計 539,722.1 小時，平均每位員工參與訓練時數為 31 小時、較 2023 年提升 13.95%，平均每位員工的訓練費用為 282 元、較 2023 年提升 22%。除內部培訓外，公司也鼓勵員工參與外部課程，並依據《派外訓練管理辦法》和《在職進修管理辦法》提供訓練費用補助。員工根據課程內容提出申請，經人力資源處確認及主管批准後，公司提供補助，2024 年共有 302 位員工申請外部訓練補助，總計新臺幣 1,037,471 元。

為鼓勵同仁學習，群光設置有「勤學獎」，表揚全年參加教育訓練時數名列前茅之同仁，除肯定員工努力學習，也是對其專業成長與自我進步的激勵。2024 年共 14 位同仁榮獲此獎項，展現他們對自我學習與職涯發展的重視。

各項教育訓練制度

1. 新進人員訓練

為幫助新進員工快速了解公司文化與運作模式，減少適應期的不安感，並確保其能有效發揮專業能力，群光企業針對新進人員提供全面性的培訓計畫。



2024 年度群光電子「勤學獎」得主與呂總經理合影



0 永續群光

1 透明治理

2 綠色智造

3 價值串連

4 永續人才

5 附錄

4.1 多元平等與共融 4.2 薪資與福利 4.3 人才培育與發展 4.4 員工溝通 4.5 職場安全與健康

2. 專業能力訓練

為提升各部門員工的專業技能與核心競爭力，確保員工具備與職位需求相符的專業知識，進一步提升工作效率與企業競爭力。

專業課程

根據職務需求提供各類培訓，如研發人員「創研發技巧」、業務人員「商務簡報技能」、專案管理人員「專案管理實務」。

專題講座

邀請專家學者舉辦法規解析、健康管理、ESG永續發展、性騷擾防治與反職場霸凌等講座，以提升員工多元視野與職場倫理意識。



通識課程

定期舉辦語言培訓、溝通技巧、EQ管理等課程，增強員工綜合素質。



永續供應鏈課程

透過「負責任商業聯盟（RBA）線上學習平台」及供應商培訓，強化相關職能員工對永續供應鏈的認識，並推廣至合作夥伴。

4. 接班人訓練

為確保企業管理階層的穩健發展，群光建立完善的接班人培育機制，透過系統化職能評估與在職進修，培養具備領導與決策能力的未來管理人才。

我們運用數據分析建立職能模型，精準識別並評估具潛力的接班人選，並依據評估結果量身打造個人發展計畫，提供專業技能與管理能力培訓。2024年，共有229人次參與職能發展訓練，累計訓練時數達1,156小時。

除了提供培訓，群光亦定期進行職能評估，並依據發展成效調整個人培育計畫，確保未來管理人才的持續成長，進一步強化組織競爭力，實現企業永續經營與員工職涯發展的雙贏局面。

3. 管理能力訓練

根據不同管理階層的需求，提供針對性的訓練，提升主管的領導力、決策力及團隊管理能力。



基層主管

培養執行與溝通能力，提供「問題分析與解決」、「簡報與表達技巧」、「工作指導方法」等課程



中階主管

強化團隊管理與員工發展技能，包含「人才甄選與面談技巧」、「部屬指導與激勵」、「員工問題發現與解決」等培訓



高階主管

聚焦於戰略規劃與創新管理，提供「領導統御」、「系統化決策」及「創新管理」等課程

5. 綠色行銷

自2023年起，群光正式啟動「群光八綠」專案，透過營運過程中的八大面向，全方位推動減碳行動。我們深信，唯有全體員工對綠色減碳議題具備基本認識，才能共同推動群光及產品的綠色轉型。因此，在「八綠」之一的「綠色行銷」領域，我們要求全體員工每年平均接受至少0.5小時的永續教育訓練，並規範總公司每年至少舉辦兩場永續講座，前者目標未達成、後者目標有達成，2025年我們將調整作法，規劃員工永續必修課程，攜手全體員工邁向綠色未來。



4.1 多元平等與共融 4.2 薪資與福利 4.3 人才培育與發展 4.4 員工溝通 4.5 職場安全與健康

● 員工訓練平均時數

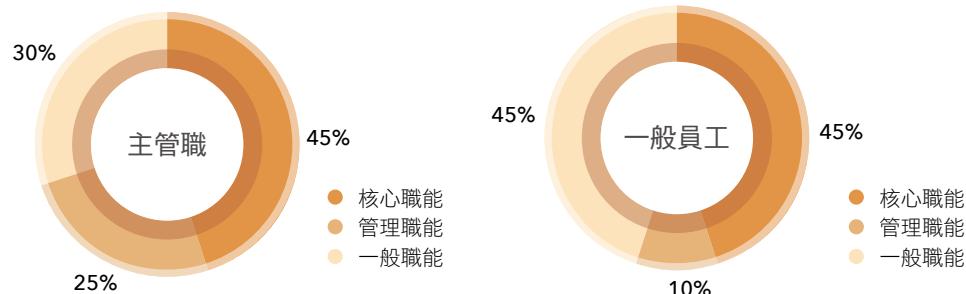
	台灣				中國大陸				泰國				其他				平均		
	2023		2024		2023		2024		2023		2024		2023		2024		2023	2024	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	2023	2024	
管理職	處級以上	10.6	8.2	9.4	3.7	0.0	0.0	0.9	0.0	0.0	0.0	0.0	-	-	-	0.7	-	5.9	5.8
	理級主管	12.9	10.5	15.1	10.4	1.7	2.6	2.6	7.3	80.9	65.0	0.5	0.8	-	-	3.5	1.8	10.9	9.6
一般職	間接人員	6.0	7.0	5.7	5.1	54.7	65.5	38.5	48.1	1.1	1.5	4.8	4.7	-	-	0.9	10.7	41.8	29.7
	直接人員	-	-	-	-	36.6	29.3	48.4	34.0	4.0	4.4	5.8	5.6	-	-	167.0	6.2	25.3	32.0
平均訓練時數（小時）		8.5		8.2		35.6		40.1		4.3		5.5		-		9.9		27.2	31.0

4.3.3 工作績效考核制度

群光電子奉行「績效導向、能力發展」的人才管理理念，建構全方位績效評估與發展機制，致力於提供員工公平的晉升機會和明確的職涯發展路徑。我們的績效管理系統秉持客觀、透明、發展性的核心原則，確保評估過程的公正性與有效性。透過結構化的績效面談，管理階層定期對員工實際工作成果進行評估與回饋，既肯定優秀表現，也協助員工釐清發展方向，為有潛力的人才進行系統性的職涯規劃與培育。

本公司績效評估體系依據員工的服務年資、職位與職能分類別進行差異化設計，評估內容主要涵蓋共通核心職能、管理職能、專業職能、一般職能等面向，依據職務角色有不同的評核比例分配。

● 績效評核比例



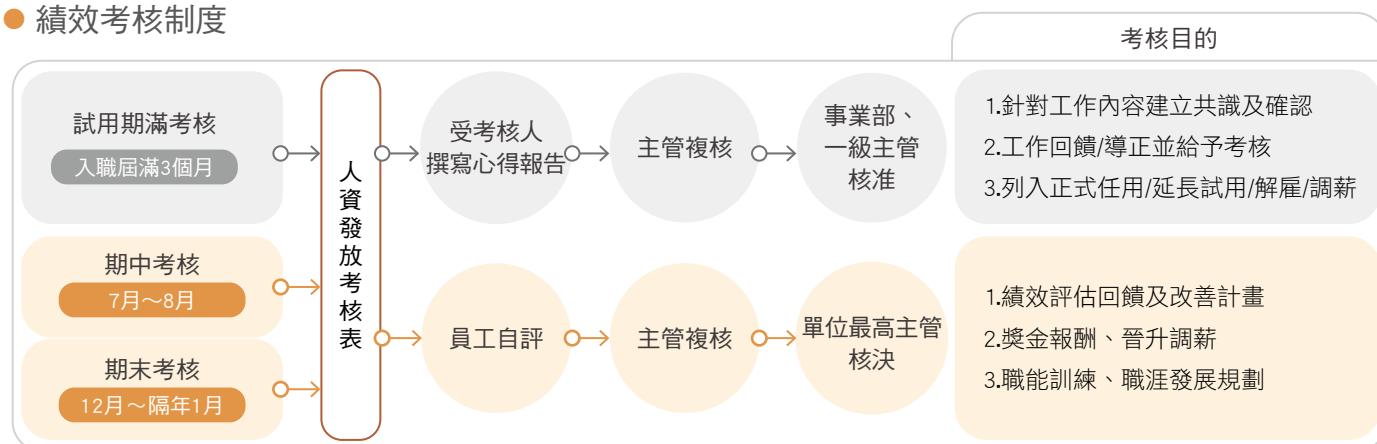
全面衡量員工績效表現與能力發展情形。評估結果作為薪資調整、績效獎金分配、職位轉調、培訓發展計畫及工作改善的關鍵參考依據，建立明確的績效與報酬連結機制。每次績效面談均採用雙向溝通模式，鼓勵主管與員工進行開放式對話與反饋，共同訂定未來發展目標與行動計畫，促進持續成長與能力提升。



4.1 多元平等與共融 4.2 薪資與福利 4.3 人才培育與發展 4.4 員工溝通 4.5 職場安全與健康

本公司自 2022 年起將 ESG 關鍵績效指標正式納入全體員工績效評估範疇，彰顯企業對永續議題的重視，引導員工將 ESG 因素納入日常工作決策與實踐中。2024 年，我們達成 100% 正式員工完成工作績效考核的目標，確保績效管理制度的全面落實與覆蓋。在數位轉型策略下，群光電子全面推行電子化績效考核系統，實現提升管理效率、優化人力資源配置、推動無紙化減碳行動等多重永續價值，展現本公司在人才管理與環境保護方面的整合性思維。

● 績效考核制度



● 績效考核項目

共通核心項目	管理職能項目	專業職能項目									
<ul style="list-style-type: none"> ·創创新能力 ·工作/設計品質 ·目標設定及達成度 ·有效溝通團隊合作 ·對公司政策支持程度 ·工業安全衛生與節能減排（ESG） ·品德操守 	<ul style="list-style-type: none"> ·計畫組織能力 ·問題分析與解決能力 ·領導培育能力及接班人計畫 	<table border="1"> <thead> <tr> <th>一般職</th><th>業務</th><th>研發</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>專業知識</td><td>客戶關係</td><td>專業知識</td></tr> <tr> <td colspan="3"> <ul style="list-style-type: none"> ·工作效率 ·工作意願與態度 ·自我成長學習指標 </td></tr> </tbody> </table>	一般職	業務	研發	專業知識	客戶關係	專業知識	<ul style="list-style-type: none"> ·工作效率 ·工作意願與態度 ·自我成長學習指標 		
一般職	業務	研發									
專業知識	客戶關係	專業知識									
<ul style="list-style-type: none"> ·工作效率 ·工作意願與態度 ·自我成長學習指標 											

4.4 員工溝通

群光電子奉行「開放、透明、即時」的溝通文化，建構全方位的員工溝通與申訴機制，確保組織各層級間信息暢通與有效對話。我們深信健全的溝通管道不僅能增進勞資互信，更能促進組織創新與永續發展。為實現此目標，本公司建立多元且系統化的溝通平台，讓員工能即時了解公司動態，並針對工作與職場相關事項自由表達意見或疑慮。

在全球營運據點方面，本公司中國大陸生產據點包括清溪廠、茂瑞廠、吳江廠、重慶廠等，依據當地《工會基層組織選舉工作條例》選舉產生委員代表，透過定期與不定期的內部會議機制，實現完善的組織溝通。台灣總公司則透過管理規章明確敘明同仁福利與權益，同時每季度舉辦勞資會議，2024 年共計舉辦 4 次，確認勞方福利及相關政策的有效推行。若有重大營運變化，我們均依各地法規要求，提前通知全體員工。



0 永續群光

1 透明治理

2 綠色智造

3 價值串連

4 永續人才

5 附錄

4.1 多元平等與共融 4.2 薪資與福利 4.3 人才培育與發展 4.4 員工溝通 4.5 職場安全與健康

● 溝通管道

1 員工意見信箱：
收集員工投訴聲音並予以回應。

2 電子郵件通知：
宣布集團事項及傳遞高階管理階層給員工的信。

3 員工座談會：
全體員工與高階主管進行雙向對談，由行政管理部主責及各相關單位共同協助辦理。

4 佈告欄：
提供與勞工相關政策，健康與安全衛生、及企業活動的訊息。

5 工會、勞資會議：
定期每季由資方代表與勞工代表交流。

6 直訴信箱：
由稽核室專責調查與審理。

7 執行職務遭受不法侵害預防管理程序：
由人力資源處主責審查及處理。

8 工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒管理辦法：
由人力資源處主責受理申訴、調查及審議。



「直訴信箱」（原CEO直訴信箱，2022年更名）是本公司落實「公平、誠實、守信、透明」企業文化的重要機制，提供所有內外部利害關係人包括員工、上下游廠商、董事、股東等，得以透過匿名方式揭露不誠信行為並獲得妥善處理。該管道直接連結至組織高層（如總經理），確保申訴事項獲得最高層級的重視與回應。我們每年針對內部員工及外部供應商至少舉辦一次專題宣導會，使得各廠區同仁與供應商合作夥伴清楚明白群光直訴信箱的功能與使用方法，且為各地生產據點員工及新進員工提供群光直訴信箱宣導卡片，強化意識提升與實務運用。

透過多元且系統化的溝通與申訴機制，群光電子致力營造開放透明的組織文化，保障員工表達權與勞動權益，促進勞資和諧與永續發展，實踐「以人為本」的企業價值主張。

● 各廠區工會運作現況

廠區	台灣	東莞廠	茂瑞廠	蘇州廠	重慶廠	泰國廠	捷克廠
總員工人數		762	2,835	8,072	2,366		
委員代表或工會主席	總公司並無設立工會，以勞資會議方式進行（資方代表5人、勞工代表5人）	工會主席：1人 經審主任：1人	15	11	工會主席：1人	未設立工會，但定期透過福利委員會溝通	捷克廠並無設立工會，員工透過人資單位和捷克政府基本薪資調整和資方協商
廠區工會業務承辦窗口		工會主席：1人	工會主席：1人	工會主席：1人	工會主席：1人		



0 永續群光

1 透明治理

2 綠色智造

3 價值串連

4 永續人才

5 附錄

4.1 多元平等與共融

4.2 薪資與福利

4.3 人才培育與發展

4.4 員工溝通

4.5 職場安全與健康

4.5 職場安全與健康

4.5.1 職業安全衛生管理系統

為維護員工作業安全、工作環境與健康，我們制訂《環境安全衛生政策》[\[1\]](#)，建置職業安全衛生管理系統，提供員工健康安全的工作場所，預防職業傷害事故之發生、降低工作場所的危害與職業病的發生，徹底檢視與監督工作環境安全，以符合各廠區當地政府規定與公司政策要求。

總公司與各廠區皆設有專責單位，由專責人員負責建置、規劃通過 ISO 45001、CNS 45001、GB/T45001 職業安全衛生管理系統驗證，同時監督和建議職業安全衛生規劃、審議職業安全衛生相關議題。創造能夠持續改善職業安全與衛生績效的安全與衛生文化。透過職業安全衛生管理系統達成以下目標：

- 避免或盡量降低可能造成受到組織活動影響人員生理、心理或不良健康影響事件的風險。
- 確保職安衛管理系統、程序、產品、物料、組織架構等變更，不會衍生新的危害或職安衛風險。
- 促進安全作業（工作）習慣。
- 獲得因為改善的職安衛績效衍生的財務和運作利益或優勢，例如工傷請假日數、保險費率等。

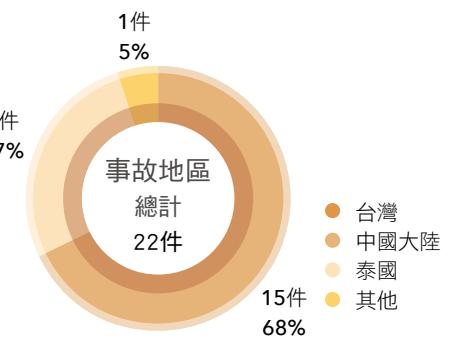
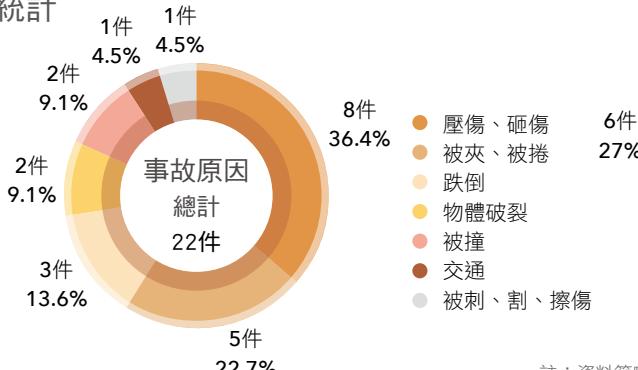
職業安全衛生管理系統管理範圍涵蓋所有員工、承攬商、供應商、實習生，各項作業均以職業安全衛生管理制度規範內容為基礎，進行工傷統計調查與改善、教育訓練、緊急應變準備等要項執行。2024 年群光電子無任何因職業傷害而造成工作者死亡或經判定為職業病或嚴重職業傷害的情形發生，我們持續致力提供員工安全無慮的工作環境，以「零職災」作為最終目標。

工傷事故統計與改善

依據事故通報與調查管理原則，總公司與各據點均有執行工傷統計與分析，做為風險改善目標，2024 年統計範圍擴充至全球所有生產、營運據點（日本辦公室、美國辦公室、捷克廠），期許透過完整揭露建立職安文化。2024 年度主要工傷包括壓傷、砸傷及被夾、被捲等狀況，共計 22 件，工傷事故之直接原因、間接原因、基本原因都已完成改善，員工透過完善關懷均順利復工。

透過各項工安稽核、訓練、宣導等活動，2024 年群光電子在工傷事故與 2023 年相較為持平的表現，根據勞動部發布的 112 年勞動檢查統計年報，群光電子失能傷害頻率 (FR) 及嚴重度 (SR) 之數據，相較全產業及同產業低了非常多，持續努力朝「零職災」目標持續邁進。

● 工傷事故統計



註：資料範疇涵蓋全球生產、營運據點；非員工工作者未統計。



0 永續群光

1 透明治理

2 綠色智造

3 價值串連

4 永續人才

5 附錄

4.1 多元平等與共融 4.2 薪資與福利 4.3 人才培育與發展 4.4 員工溝通 4.5 職場安全與健康

● 工傷統計

	台灣			中國大陸			泰國			捷克	全公司		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2024	2022	2023	2024
工傷事故件數	0	0	0	21	14	15	5	9	6	1	26	23	21
損失工作日數	0	0	0	677	724.5	776.5	16	2	3	0	693	726.5	779.5
失能傷害頻率 (FR)	0	0	0	0.70	0.49	0.51	0.44	0.95	0.65	35.1302	0.61	0.58	0.54
失能傷害嚴重率 (SR)	0	0	0	22.68	25.48	26.35	1.41	0.21	0.33	0	16.23	18.34	19.31
總和傷害指數	0	0	0	0.13	0.11	0.12	0.025	0.014	0.014	0	0.099	0.10	0.10
缺勤率 (%)	0.50%	0.58%	0.58%	0.53%	0.49%	0.14%	0.0011%	11.51%	1.09%	1.99%	0.39%	3.12%	0.15%
工傷、職業病死亡率	0	0	0	0	0.035	0	0	0	0	0	0	0.025	0
職業病數量	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
職業病率	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

註：

1. 損失工作日數：因工傷造成無法出勤的損失工作日數。

2. 失能傷害頻率 (Disabling Frequency Rate, FR) = 失能傷害件數 × 1,000,000 ÷ 總出勤時數。

3. 失能傷害嚴重率 (Disabling Severity Rate, SR) = 失能傷害損失日數 × 1,000,000 ÷ 總出勤時數。

4. 總和傷害指數 = (FR × SR/1000) ^ (0.5)。

5. 缺勤率 (AR) = 缺勤天數 ÷ 總出勤天數 (缺勤以病假、工傷假、生理假計算)

6. 工傷、職業病死亡率 = 工傷、職業病死亡人數 × 1,000,000 ÷ 總出勤時數

7. 職業病率 (ODR) = 職業病總人數 × 1,000,000 ÷ 總出勤時數。



0 永續群光

1 透明治理

2 綠色智造

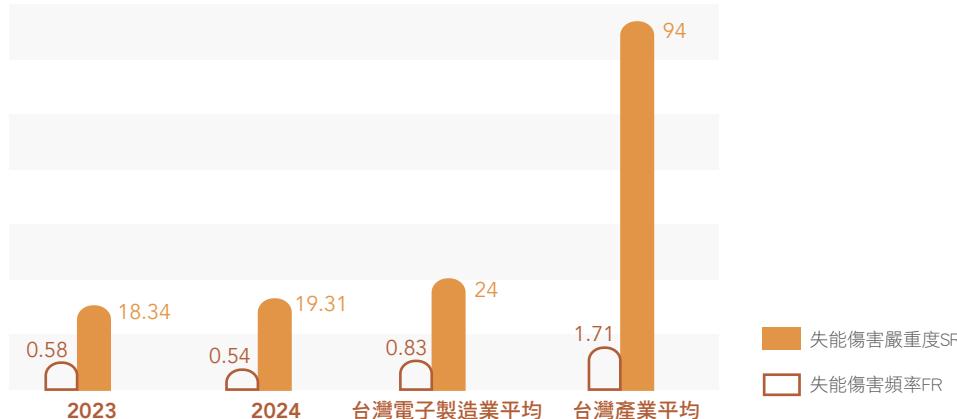
3 價值串連

4 永續人才

5 附錄

4.1 多元平等與共融 4.2 薪資與福利 4.3 人才培育與發展 4.4 員工溝通 4.5 職場安全與健康

● 群光與台灣產業之失能傷害 FR 及 SR 比較



註：數據來源：《勞動部 112 年勞動檢查統計 _ 表 8-1 職業災害統計》，以群光全球各據點相較台灣電子製造業

4.5.2 職業安全衛生教育訓練

總公司與各主要廠區設有「安全幹事、安全員制度」，由總公司工業安全衛生處及廠區管理部不定期針對工作現場進行稽核，並隨時提醒、矯正，並在每月會議中檢討稽核結果，稽核對象涵蓋員工、承攬商、供應商、實習生等。

我們透過控制廠區高風險安全因素，建置最低符合法規的安全生產管理組織架構，提升五項安全生產能力，包括：安全風險識別與評估能力、檢查消除虛驚與預防能力、宣傳與培訓教育能力、日常防護與保障能力、異常事件處理與調查能力。

職業安全衛生教育訓練項目

2024 年群光電子為新進人員及在職同仁提供各項職業安全衛生教育訓練，總受訓人次為 401,650 人，訓練時數共計 252,317 小時，訓練主軸分為職災預防訓練、緊急應變訓練、個人安全觀念訓練等三大主軸。

● 2024 年職業安全衛生訓練情形

	訓練項目	參與人員	訓練人次	訓練總人時
職災預防 訓練	一般環安衛教育訓練	新進人員		
	新人教育訓練	新進人員		
	安全員月會	安全幹事		
	在職安全教育	廠內所有人員		
	專業人員訓練：包含急救人員、堆高機操作人員、有機溶劑作業主管與安全衛生作業主管複訓	專業人員	198,131	164,590
	外包承攬商教育（供應商、化學品、餐廳伙食）	承攬商		
緊急應變 訓練	消防演練（包含疏散、消防說明、檢討）	廠內所有人員	48,884	28,957
	局部重點區域演練	重要區域人員		
個人安全 訓練	防詐騙、交通、溺水安全訓練	廠區所有人員	154,635	58,770
	合計		401,650	252,317



0 永續群光

1 透明治理

2 綠色智造

3 價值串連

4 永續人才

5 附錄

4.1 多元平等與共融 4.2 薪資與福利 4.3 人才培育與發展 4.4 員工溝通

4.5 職場安全與健康

1. 職災預防訓練

群光電子朝「零職災」理想目標邁進，人員安全意識與文化培養特別重視，積極辦理內外部職災預防訓練，各地據點辦理各項訓練活動，總部大樓各樓層及各廠生產區域皆設置專屬安全幹事與安全員，透過月會分享各項工安資訊，培育幹事與安全員的安全觀念，進而強化線上員工風險意識。

2. 緊急應變演練

2024 年緊急應變訓練主要重點：消防演練、重點區域演練。群光電子建立良好之事故通報及緊急應變處理、事故調查與改善處理程序，以降低緊急事故發生時，對生命、財產、環境造成衝擊與風險，保障員工安全，維護公司永續經營，特規劃每年執行各類緊急應變訓練與演練，期望能有效處理意外事故，減少人員及財產的損失，並防止意外事故重複發生。

3. 個人安全訓練

為了降低員工交通意外、夏日戲水活動發生意外事故，並因應詐騙手法不斷更新，群光電子在 2024 年加強員工自我防衛意識，辦理反詐騙教育、交通安全宣導、溺水安全訓練，讓員工能夠平安上班、安心休假，間接協助產線人力調配等隱性損失問題。

4.5.3 全方位員工健康管理

員工健康被視為企業成功的核心因素之一。我們堅信，健康員工能夠為公司帶來更高的生產力與創新力，同時也能為公司營造更加積極的工作氛圍。

全方位健康設施與活動

為確保員工身心健康，我們在總公司及各主要生產據點提供了一系列全方位的運動休閒設施與服務。這些設施包括健康中心、游泳池及 SPA 等，讓員工能夠在繁忙的工作之餘，放鬆身心，增進健康。我們還鼓勵員工參加各類社團活動，如瑜伽社、籃球社及慢跑社等，促進同仁互動與合作，鼓勵健康的生活方式。

視障人士與社會責任

我們與視障團體合作，聘用視障按摩師至公司，為員工提供專業的按摩服務，並協助視障人士發揮其專業技能，支持他們在職場中取得成功，保障其生活與經濟需求。





0 永續群光

1 透明治理

2 綠色智造

3 價值串連

4 永續人才

5 附錄

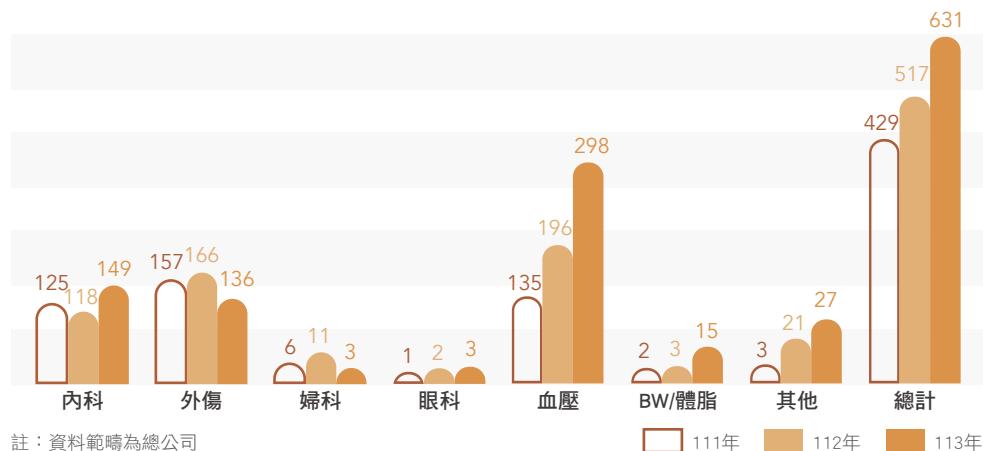
4.1 多元平等與共融 4.2 薪資與福利 4.3 人才培育與發展 4.4 員工溝通 4.5 職場安全與健康

員工健康管理和緊急照護

在總公司及各主要生產據點，我們設有醫務室、哺乳室及護理人員，並定期有醫師駐診的服務，為員工提供健康照顧。

1. 醫務室服務項目及人次統計

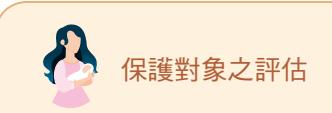
● 2022-2024 年醫務室服務項目統計職業安全衛生訓練情形



2. 母性保護服務

在對母性保護對象中，包含妊娠中的女性勞工、分娩後未滿 1 年的女性勞工和哺乳中的女性勞工等。對於這些員工，我們安排了醫師面談與健康指導，執行成效評估顯示，定期產檢率達到 100%，健康指導或促進達成率也達到 100%。此外，對於所有懷孕的同仁，我們會提供媽媽包，進一步關懷她們的健康與需求。

● 女性保護服務



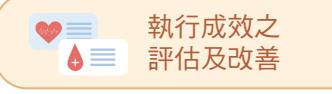
保護對象之評估

- 妊娠中之女性勞工：共2人
- 分娩後未滿1年之女性勞工：共12人
- 哺乳中之女性勞工：共3人



安排醫師面談及健康指導

- 需醫師面談者11人
- 已接受健康指導者10人



執行成效之評估及改善

- 定期產檢率：100%
- 健康指導或促進達成率100%

註：資料範疇為總公司



懷孕同仁免費領取媽媽包

3. 員工體檢照顧

為了提供員工全方位的健康照顧，台北總公司優於法規每兩年為員工安排基本健康檢查，一般員工體檢完成率為 98%。對於資深員工，我們還提供更全面的健康檢查服務，確保每位員工的健康狀況得到妥善的關注和照顧。另一方面，各廠新進人員之體檢費用均由群光電子支付，優於《中華人民共和國勞動法》等當地法令之規定。2024 年度支付新進人員體檢人數共計 41,130 人。



0 永續群光

1 透明治理

2 綠色智造

3 價值串連

4 永續人才

5 附錄

4.1 多元平等與共融 4.2 薪資與福利 4.3 人才培育與發展 4.4 員工溝通

4.5 職場安全與健康

2024 年起本公司實施「資深員工健康促進計畫」提供年資滿 10 年的 35 歲以上資深員工實施全方位健檢套組，協助資深員工透過專業健康檢查服務，全面掌握個人健康指標，建立個人化健康風險管理機制，享有三年一次的進階健康評估選擇權，兼顧基本項目標準化與個人需求客製化，員工可依個人健康需求自費增選檢查項目，強化健康自主管理。

職業病體檢依據《職業安全衛生健康預防規則》及《中華人民共和國職業病防治法》，群光電子每年都會提供特殊危害作業場所（有機溶劑、特化）員工免費的職業病健康檢查，以確保群光電子所有員工不因作業發生職業病的健康危害，持續保持「零職業病」發生。2024 年職業病體檢人數 3,179 人。

● 新進人員、職業病體檢統計人數

	中國大陸	泰國	捷克	合計
新進人員體檢數	38,751	2,373	6	41,130
職業病體檢	874	2,305	0	3,179
合計	39,625	4,678	0	44,309

4. 醫師臨場服務

2024 年度醫師臨場服務人次統計共 68 人，對象為全體員工，服務內容包含健檢報告諮詢、協助雇主適性配工、高風險同仁評估和個案管理、母性健康保護和工作相關疾病預防等。

健康促進計畫

1. 體適能測驗

為鼓勵員工運動維持身體健康，本公司晉升人員須進行體適能測驗，測驗項目包含：1,500 公尺跑步、500 公尺游泳、伏地挺身、屈膝仰臥起坐、高爾夫球 18 洞等，五項目選二。未受測者或未於規定期間內通過測驗者，則鼓勵員工持續進行體適能訓練，維持身體健康。



2. 長榮航空馬拉松

本公司積極打造完善的職場運動風氣，總經理為帶動員工一起動起來，每年號召公司路跑好手們一同揮灑汗水、參加路跑活動，藉此群光團隊的向心力也持續穩固中。





0 永續群光

1 透明治理

2 綠色智造

3 價值串連

4 永續人才

5 附錄

4.1 多元平等與共融 4.2 薪資與福利 4.3 人才培育與發展 4.4 員工溝通 4.5 職場安全與健康

3. 體重管理挑戰賽

本年度進行一般員工健康體檢，發現同仁們身體質量指數（BMI）異常比例超過 50%，活動共召集 61 位同仁參與，總共減去 192 公斤，並同時舉辦健康講座增加員工健康認知及培養健康生活型態，也能提升健康職場之倡導。



4. 減菸大作戰

我們與亞東醫院的戒菸門診醫師及衛教師合作辦理企業行動戒菸計畫，活動共招集 16 位同仁參加，共有 2 位同仁戒菸成功，5 成的參加同仁吸菸量減少。希望透過活動的宣導，讓吸菸的同仁可以慢慢減少菸癮，逐步邁向健康人生。



5. 流感疫苗施打活動

醫護室每年安排流感衛教說明及流感疫苗施打服務，提供全方位的員工健康保護。



6. 鼓勵社團參與

為提倡正當休閒活動、培養共同嗜好，促進同仁生活交流，群光鼓勵員工參與社團活動並提供社團補助，目前公司已有多個運動型社團包含慢跑社、羽球社、韻律舞社、籃球社等。



7. 運動企業認證

群光電子逐年推廣職場健康活動及帶動企業內的運動風氣，2024 年獲得體育署「運動企業認證」，同時也獲得體育署提供的科技體適能檢測服務，提升員工於體適能活動的參與。





0 永續群光

1 透明治理

2 綠色智造

3 價值串聯

4 永續人才

5 附錄



附錄

5.1 重大主題對照表	111
5.2 GRI準則對照表	113
5.3 SASB對照表	117
5.4 國內外永續準則對照表	118
5.5 溫室氣體盤查及確信情形	120
5.6 保證聲明書	121



0 永續群光

1 透明治理

2 綠色智造

3 價值串連

4 永續人才

5 附錄

5.1 重大主題對照表

5.2 GRI 準則對照表

5.3 SASB 對照表

5.4 國內外永續準則對照表

5.5 溫室氣體盤查及確信情形

5.6 保證聲明書

5.1 重大主題對照表

永續策略 藍圖	重大主題	正面影響評估	負面影響評估	價值鏈衝擊評估			相關 GRI 準則	管理方針、對應章節
				上游	群光	下游		
氣候與自然策略	群光電子及早因應氣候與自然風險帶來的影響，降低氣候或自然災難時的衝擊，亦可轉型創造新的商業模型。	群光電子可能影響營運，供應鏈斷鍊，造成財務損失，員工也可能因熱浪、淹水、積水產生的傳染病，造成人權危害。		●	●	●	GRI 304：生物多樣性 2016 GRI 305：排放 2016	2.2 氣候暨自然相關財務揭露 2.3 生物多樣性
綠色智造	群光電子可降低實際費用支出，支持再生能源政策發展能促進經濟成長，公司冷氣能源管理，使員工於舒適環境下工作。	群光電子會有無謂的能源費用，過度的能源消耗，也會影響環境，造成全球暖化的上升。		●	●	●	GRI 302：能源 2016	2.4 溫室氣體與能源管理
	群光電子管理物料並推動循環經濟，可降低環境衝擊、節省成本、提升資源利用效率、符合環保趨勢。	群光電子如沒有進行物料管理或循環經濟，長期產生成本增加，未能符合客戶要求。		●	●	●	自訂：綠色創新產品	2.6 綠色研發與創新推動
永續人才	群光電子能夠吸引優秀人才、降低招募成本、提升組織活力、促進多元化。	群光電子招募困難、人才流失、薪資競爭力不足、工作環境不佳。		●			GRI 202：市場定位 2016 GRI 401：勞雇關係 2016 GRI 402：勞 / 資關係 2016 GRI 404：訓練與教育 2016 GRI 405：員工多元化與平等機會 2016	4.2 薪資與福利 4.3 人才培育與發展
	完善的關係能改善勞動條件、提升員工滿意度、降低勞資糾紛、提升群光電子公司形象。	群光電子若未能有效維繫關係，將可能發生違反勞動法規、歧視、剝削、工安事故、社會輿論壓力。		●	●		GRI 406：不歧視 2016 GRI 408：童工 2016 GRI 409：強迫或強制勞動 2016	4.1 多元平等與共融



0 永續群光

1 透明治理

2 綠色智造

3 價值串連

4 永續人才

5 附錄

5.1 重大主題對照表

5.2 GRI 準則對照表

5.3 SASB 對照表

5.4 國內外永續準則對照表

5.5 溫室氣體盤查及確信情形

5.6 保證聲明書

永續策略 藍圖	重大主題	正面影響評估	負面影響評估	價值鏈衝擊評估			相關 GRI 準則	管理方針、對應章節
				上游	群光	下游		
透明治理	營運績效	群光電子可降低成本，提高利潤。提升生產效率。拓展市場，增加營收。吸引人才，留住人才。	群光電子短期可能犧牲部分利益。需要調整既有營運模式。可能面臨來自競爭對手的壓力。	●	●	●	GRI 201：經濟績效 2016 GRI 202：市場地位 2016 GRI 207：稅務 2019	1.1 營運總覽
	風險管理	風險管理機制協助群光電子盤點各類風險議題，及早規劃應對方式，降低風險影響同時，更有望創造利益。	機制不完善將使群光電子無法預知可能風險，造成公司財務直接的損失，甚至是造成環境、人權的危害。	●	●	●	自訂：風險管理政策	1.4 風險管理
	誠信經營與法遵	完整的群光電子法律遵循制度，以誠信的原則，可提升公司形象、降低法律風險、吸引投資、穩定供應鏈。	群光電子若發生違法行為，可能面臨罰款、訴訟、損害品牌形象、失去客戶信任。	●	●	●	GRI 205：反貪腐 2016 GRI 206：反競爭行為 2016	1.5 誠信經營與法遵
價值串聯	永續供應鏈	群光電子確保產品交貨給客戶都能維持高品質、準時交期，同時也有望降低管理成本。	群光電子可能產生斷鏈風險，並難以符合客戶要求之產品品質與交期，進一步會使營收受到影響。	●	●	●	GRI 204：採購實務 2016 GRI 308：供應商環境評估 2016 GRI 414：供應商社會評估 2016	3.1 永續供應鏈推動策略
	客戶關係管理	有助提升群光電子的客戶滿意度、提高客戶忠誠度、增加營收、改善品牌形象。	群光電子不完善的客戶關係管理，將造成客戶服務品質不佳、產品或服務瑕疵、客戶資料洩漏，長期發生客戶流失。	●	●	●	GRI 418：客戶隱私 2016	3.3 客戶關係管理



0 永續群光

1 透明治理

2 綠色智造

3 價值串連

4 永續人才

5 附錄

5.1 重大主題對照表

5.2 GRI 準則對照表

5.3 SASB 對照表

5.4 國內外永續準則對照表

5.5 溫室氣體盤查及確信情形

5.6 保證聲明書

5.2 GRI 準則對照表

使用聲明

群光電子已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日期間的內容

使用的 GRI 1

GRI 1：基礎 2021

適用的 GRI 行業準則

無適用的 GRI 行業準則

揭露項目		對應章節	頁碼
GRI 2：一般揭露 2021			
組織及報導實務			
2-1	組織詳細資訊	關於本報告書 1.1 營運總覽	4、18
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	4
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	4
2-4	資訊重編	關於本報告書	4
2-5	外部保證 / 確信	關於本報告書 5.6 保證聲明書	4、121
活動與工作者			
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	3.1 永續供應鏈推動策略	67
2-7	員工	4.1.1 人力結構	88
2-8	非員工的工作者	4.1.1 人力結構	88
治理			
2-9	治理結構及組成	1.2 公司治理架構與運作	22

揭露項目		對應章節	頁碼
2-10	最高治理單位的提名與遴選	1.2 公司治理架構與運作	22
2-11	最高治理單位的主席	1.2 公司治理架構與運作	22
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.4 風險管理	28
2-13	衝擊管理的負責人	1.4 風險管理	28
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.3 永續治理	27
2-15	利益衝突	1.2 公司治理架構與運作	28
2-16	溝通關鍵重大事件	利害關係人與重大主題 1.5 誠信經營與法遵	9、29
2-17	最高治理單位的群體智識	1.2 公司治理架構與運作	22
2-18	最高治理單位的績效評估	1.2 公司治理架構與運作	22
2-19	薪酬政策	1.2 公司治理架構與運作	22
2-20	薪酬決定流程	1.2 公司治理架構與運作	22
2-21	年度總薪酬比率	4.2.1 員工薪酬	94
策略、政策與實務			
2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	6



0 永續群光

1 透明治理

2 綠色智造

3 價值串連

4 永續人才

5 附錄

5.1 重大主題對照表

5.2 GRI 準則對照表

5.3 SASB 對照表

5.4 國內外永續準則對照表

5.5 溫室氣體盤查及確信情形

5.6 保證聲明書

重大主題

	揭露項目	對應章節	頁碼
2-23 政策承諾	經營者的話		
	群光永續策略藍圖	6、7、	
	1.3 永續治理	27、92	
	4.1.4 人權政策		
2-24 紳入政策承諾	群光永續策略藍圖	7、27	
	1.3 永續治理		
2-25 補救負面衝擊的程序	利害關係人與重大主題 1.5 誠信經營與法遵	9、29	
2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	利害關係人與重大主題 1.5 誠信經營與法遵	9、29	
2-27 法規遵循	1.5 誠信經營與法遵 3.2.2 法規遵循與有害物質管控	29、77	
2-28 公協會的會員資格	具備 10 個符合本指標報導建議織公協會會員資格		
利害關係人議合			
2-29 利害關係人的議合方針	利害關係人與重大主題	9	
2-30 團體協約	4.4 員工溝通	101	

	揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 3：重大主題 2021			
3-1	決定重大主題的流程	利害關係人與重大主題	9
3-2	重大主題列表	利害關係人與重大主題	9
3-3	重大主題管理	利害關係人與重大主題	9
重大主題：氣候與自然策略			
GRI 101：生物多樣性 2024			
101-1	阻止和轉換生物多樣性喪失的政策	2.3.1 生物多樣性政策與倡議	46
101-2	生物多樣性影響管理	(預計於 2025 年 TC/TNFD 報告書說明)	
101-3	取得與利益分享	(預計於 2025 年 TC/TNFD 報告書說明)	
2.2.2 氣候暨自然風險管理流程			
101-4	生物多樣性影響識別	2.3.2 價值鏈生物多樣性敏感區與重大依賴影響管理	39、46
101-5	具備生物多樣性影響的地點	(預計於 2025 年 TC/TNFD 報告書說明)	
101-6	生物多樣性喪失的直接驅動因素	(預計於 2025 年 TC/TNFD 報告書說明)	
101-7	生物多樣性狀況的變化	(預計於 2025 年 TC/TNFD 報告書說明)	
101-8	生態系統服務	(預計於 2025 年 TC/TNFD 報告書說明)	
GRI 305：排放 2016			
305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	2.4.2 溫室氣體管理績效	49
305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	2.4.2 溫室氣體管理績效	49



0 永續群光

1 透明治理

2 綠色智造

3 價值串連

4 永續人才

5 附錄

5.1 重大主題對照表

5.2 GRI 準則對照表

5.3 SASB 對照表

5.4 國內外永續準則對照表

5.5 溫室氣體盤查及確信情形

5.6 保證聲明書

揭露項目	對應章節	頁碼
305-3 其它間接（範疇三）溫室氣體排放	2.4.2 溫室氣體管理績效	49
305-4 溫室氣體排放強度	2.4.2 溫室氣體管理績效	49
305-5 溫室氣體排放減量	2.4.2 溫室氣體管理績效	49
305-6 臭氧層破壞物質（ODS）的排放	2.5.3 空氣污染管理	60
305-7 氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx）， 及其它顯著的氣體排放	2.5.3 空氣污染管理	60
重大主題：能源與碳排管理		
GRI 302：能源 2016		
302-1 組織內部的能源消耗量	2.4.3 能源管理績效	52
302-2 組織外部的能源消耗量	2.4.3 能源管理績效	52
302-3 能源密集度	2.4.3 能源管理績效	52
302-4 減少能源消耗	2.4.3 能源管理績效	52
302-5 降低產品和服務的能源需求	2.6 綠色研發與創新推動	60
重大主題：綠色創新產品		
自訂		
自訂 綠色產品開發思維	2.6.1 綠色產品設計製造流程	60
自訂 綠色產品涵蓋率	2.6.1 綠色產品設計製造流程	60
自訂 獎勵創新機制	2.6.3 研發投入與專利保護	63
重大主題：人才吸引與留任、人權與勞雇關係		
GRI 202：市場定位 2016		

揭露項目	對應章節	頁碼
202-1 不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	4.2.1 員工薪酬	94
GRI 401：勞雇關係 2016		
401-1 新進員工和離職員工	4.1.2 人員招募 4.3.1 走入校園 - 產學合作與校園徵才	90、97
401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	4.2.2 員工福利措施	95
401-3 育嬰假	4.1.3 育嬰留停	91
GRI 402：勞 / 資關係		
402-1 關於營運變化的最短預告期	本公司依各據點法令規定進行預告	
GRI 404：訓練與教育 2016		
404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	4.3.2 多元化訓練課程	98
404-2 提升員工職能及過渡協助方案	4.3.2 多元化訓練課程 4.2.2 員工福利措施	98、95
404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	4.3.3 工作績效考核制度	100
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016		
405-1 治理單位與員工的多元化	1.2 公司治理架構與運作 4.1.1 人力結構	22、88
405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比	4.2.1 員工薪酬	94
GRI 406：不歧視 2016		
406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	未發生相關事件	



0 永續群光

1 透明治理

2 綠色智造

3 價值串連

4 永續人才

5 附錄

5.1 重大主題對照表

5.2 GRI 準則對照表

5.3 SASB 對照表

5.4 國內外永續準則對照表

5.5 溫室氣體盤查及確信情形

5.6 保證聲明書

揭露項目

對應章節

頁碼

GRI 408：童工 2016

408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險 4.1.4 人權政策

93

GRI 409：強迫或強制勞動 2016

409-1 具強迫或強制勞動事件重大風險的營運
據點和供應商 4.1.4 人權政策

93

重大主題：經濟績效

GRI 201：經濟績效 2016

201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值 1.1 營運總覽

18

201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險
與機會 2.2.5 重大氣候暨自然相關風險與機會

40

201-3 確定給付制義務與其他退休計畫 4.2.2 員工福利措施

95

	台灣 (NTD)	中國大陸 (RMB)	泰國 (THB)
--	-------------	---------------	-------------

稅收減免及 抵減	208,416,457	30,876,782	-
-------------	-------------	------------	---

補貼	654,768	7,009,747	-
----	---------	-----------	---

201-4 取自政府之補助

投資補助、 研發補助及 相關補助	-	4,685,900	-
------------------------	---	-----------	---

獎勵	-	5,839,188	149,400
----	---	-----------	---------

合計	209,071,225	48,411,617	149,400
----	-------------	------------	---------

總計新臺幣 424,958,645 元，其他地區未取得政
府之補助

揭露項目

對應章節

頁碼

GRI 202：市場地位 2016

202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例 4.1.1 人力結構

88

GRI 207：稅務 2019

207-1 稅務方針 1.1 營運總覽

21、22

207-2 稅務治理、管控與風險管理

1.1 營運總覽

21、22

207-3 稅務相關議題之利害關係人議合

1.1 營運總覽

21、22

207-4 國別報告

1.1 營運總覽

21、22

重大主題：風險管理

自訂

自訂 重大風險鑑別與管理

1.4 風險管理

28

自訂 風險管理機制

1.4 風險管理

28

重大主題：誠信經營與法遵

GRI 205：反貪腐 2016

205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點

1.5 誠信經營與法遵

29

205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練

1.5 誠信經營與法遵

29

205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動

利害關係人與重大主題

13

GRI 206：反競爭行為 2016

206-1 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法
律行動

未發生相關事件

重大主題：永續供應鏈

GRI 204：採購實務 2016



0 永續群光

1 透明治理

2 綠色智造

3 價值串連

4 永續人才

5 附錄

5.1 重大主題對照表

5.2 GRI 準則對照表

5.3 SASB 對照表

5.4 國內外永續準則對照表

5.5 溫室氣體盤查及確信情形

5.6 保證聲明書

5.3 SASB 對照表

揭露項目	對應章節	頁碼
204-1 來自當地供應商的採購支出比例	3.1.4 低碳供應鏈	73
GRI 308：供應商環境評估 2016		
308-1 使用環境標準篩選新供應商	3.1.2 永續供應鏈管理 3.2.3 供應鏈化學物質管理	72、78
308-2 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	3.1.2 永續供應鏈管理	72
GRI 414：供應商社會評估 2016		
414-1 使用社會標準篩選新供應商	3.1.2 永續供應鏈管理	72
414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	3.1.2 永續供應鏈管理	72
GRI 416：顧客健康與安全 2016		
416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	3.2.1 法規遵循與有害物質管控	76
416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	無相關事件發生	
重大主題：客戶關係管理		
GRI 418：客戶隱私 2016		
418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	1.6 資訊與隱私安全	32

代碼	指標	對應章節	頁碼
永續揭露主題與指標			
產品安全			
TC-HW-230a.1	說明鑑別及解決產品中資訊安全風險的方法。	1.6 資訊與隱私安全	30
員工多元化與包容性			
TC-HW-330a.1	管理人員、技術人員及其他員工的性別和種族 / 族裔群體的百分比。	4.1.1 人力結構	89
產品生命週期管理			
TC-HW-410a.1	包含 IEC 62474 應申報物質的產品的營收百分比。	97%	
TC-HW-410a.2	符合 EPEAT 申請或同等要求的合格產品的百分比（按營收）。	0%，非終端產品，不符標章	
TC-HW-410a.3	取得能源效率標章或同等要求的合格產品百分比（按營收）。	要求，無法申請	
TC-HW-410a.4	報廢產品中、電子廢棄料中，回收再利用的百分比（按重量）。	2.5.2 廢棄物管理	59
供應鏈管理			
TC-HW-430a.1	經過實體審查的一階供應商在 RBA 驗證審計流程（VAP）或等效標準中設施的百分比，其中包含 (a) 所有設施和 (b) 高風險設施。	3.1.2 永續供應鏈管理	70
TC-HW-430a.2	實體配合的一階供應商中 (1) 不符合 RBA 驗證審核流程 (VAP) 或等效標準的比率，以及 (2) 相關改善措施於 (a) 重大不符合項 (b) 其他不符合項的比率。	3.1.2 永續供應鏈管理	71
材料採購			
TC-HW-440a.1	描述使用關鍵材料有關的風險管理。	3.1.2 永續供應鏈管理	68
活動指標 (Activity Metrics)			
TC-HW-000.A	依照產品類別分類生產的產品數量。	1.1 營運總覽	19
TC-HW-000.B	製造設施面積。	關於本報告書	4
TC-HW-000.C	自有設施的生產百分比。	100%	4



0 永續群光

1 透明治理

2 綠色智造

3 價值串連

4 永續人才

5 附錄

5.1 重大主題對照表

5.2 GRI 準則對照表

5.3 SASB 對照表

5.4 國內外永續準則對照表

5.5 溫室氣體盤查及確信情形

5.6 保證聲明書

5.4 國內外永續準則對照表

上市上櫃公司永續發展實務守則

內容	對應章節
第一章 總則	1. 透明治理
第二章 落實公司治理	1. 透明治理
第三章 發展永續環境	2. 綠色智造

附表一之十二、永續揭露指標 — 電子零組件業

編號	指標	指標種類	年度揭露情形	單位
一	消耗能源總量、外購電力百分比及 再生能源使用率	量化	2.4.3 能源管理績效	十億焦耳 (GJ)、百分比 (%)
二	總取水量及總耗水量	量化	2.5.1 水資源管理	千立方公尺 (m³)
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	2.5.2 廢棄物管理	公噸 (t)、百分比 (%)
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	4.5.1 職業安全衛生管理系統	比率 (%)、數量
五	產品生命週期管理之揭露：含報廢 產品及電子廢棄物之重量以及再循 環之百分比（註 1）	量化	2.5.2 廢棄物管理	公噸 (t)、百分比 (%)
	註 1：包含下腳料賣出或其他回收處理， 應提供相關說明。			
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之 描述	質化 描述	3.1.2 永續供應鏈管理	不適用
七	因與反競爭行為條例相關的法律訴 訟而造成的金錢損失總額	量化	未發生相關事件	報導貨幣
八	依產品類別之主要產品產量	量化	請參考本公司股東會年報 依產品類型而不同	

內容	對應章節
第四章 維護社會公益	3. 價值串聯
第五章 加強企業永續發展資訊揭露	利害關係人與重大主題
第六章 附則	1. 透明治理

附表二、氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施。

項目	執行情形
1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	1.3 永續治理 2.2.1 氣候暨自然治理架構
2. 敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務 (短期、中期、長期)。	2.2.5 重大氣候暨自然相關風險 與機會
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	2.2.5 重大氣候暨自然相關風險 與機會
4. 敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	2.2.1 氣候暨自然治理架構 2.2.2 氣候暨自然風險管理流程
5. 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之 情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	2.2.4 氣候暨自然情境分析
6. 若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用 於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	2.2.5 重大氣候暨自然相關風險 與機會
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	2.4.2 溫室氣體管理績效
8. 若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範 疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源 憑證 (RECs) 以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及 數量或再生能源憑證 (RECs) 數量。	2.4.3 能源管理績效
9. 溫室氣體盤查及確信情形	5.6 溫室氣體盤查及確信情形



0 永續群光

1 透明治理

2 綠色智造

3 價值串連

4 永續人才

5 附錄

5.1 重大主題對照表

5.2 GRI 準則對照表

5.3 SASB 對照表

5.4 國內外永續準則對照表

5.5 溫室氣體盤查及確信情形

5.6 保證聲明書

社會責任指引 ISO 26000

	內容	對應章節		內容	對應章節
組織治理	執行目標時下決策與實施的系統 符合法規並避免因人權問題造成之風險之查核	1. 透明治理		反貪腐 負責任的政治參與	
人權	人權的風險處境 避免有同謀關係 - 直接、利益及沉默等同謀關係 解決委屈 歧視與弱勢族群 公民與政治權 經濟、社會與文化權 工作的基本權利 聘僱與聘僱關係 工作條件與社會保護	4. 永續人才		公平競爭 促進價值的社會責任 尊重產權 公平的行銷、資訊與契約的實務 保護消費者的健康與安全 永續消費	1. 透明治理
勞動實務	社會對話 工作的健康安全 人力發展與訓練 污染預防	4. 永續人才		消費者服務、支援、抱怨與爭議解決 消費者資料保護與隱私 提供必要的服務 教育與認知 社區參與	1. 透明治理 3. 價值串聯
環境	永續資源利用 氣候變遷減緩與適應 環境保護，生物多樣性與自然棲息修復	2. 綠色智造		教育和文化 就業創造和技能開發 技術開發與獲取 財富與收入創造 健康 社會投資	3. 價值串聯 4. 永續人才



0 永續群光

1 透明治理

2 綠色智造

3 價值串連

4 永續人才

5 附錄

5.1 重大主題對照表

5.2 GRI 準則對照表

5.3 SASB 對照表

5.4 國內外永續準則對照表

5.5 溫室氣體盤查及確信情形

5.6 保證聲明書

TCFD 對照表

面向	TCFD 建議揭露項目	對應章節
治理	描述董事會對氣候相關風險與機會的監督情況	1.3 永續治理 2.2.1 氣候暨自然治理架構
	描述管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色	1.3 永續治理 2.2.1 氣候暨自然治理架構
策略	描述組織所鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會	2.2.3 氣候暨自然風險辨識 2.2.5 重大氣候暨自然相關風險與機會
	描述組織在業務、策略和氣候相關風險與機會的衝擊	2.2.5 重大氣候暨自然相關風險與機會
風險管理	描述組織在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情境（包括 2 度 C 或更嚴苛的情境）	2.2.4 氣候暨自然情境分析
	描述組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程	2.2.2 氣候暨自然風險管理流程
指標與目標	描述組織在氣候相關風險的管理流程	2.2.2 氣候暨自然風險管理流程
	描述氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在組織的整體風險管理制度	2.2.2 氣候暨自然風險管理流程
	揭露組織依循策略和風險管理流程進行評估氣候相關風險與機會所使用的指標	2.2.5 重大氣候暨自然相關風險與機會
	揭露範疇 1、範疇 2 和範疇 3（如適用）溫室氣體排放和相關風險	2.4.2 溫室氣體管理績效
	描述組織在管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現	2.2.5 重大氣候暨自然相關風險與機會 2.4.2 溫室氣體管理績效 2.4.3 能源管理績效

5.5 溫室氣體盤查及確信情形

本公司基本資料		依上市櫃公司永續發展路徑圖規定至少應揭露		
◎ 資本額 100 億元以上公司、鋼鐵業、水泥業		● 母公司個體盤查		
● 資本額 50 億元以上未達 100 億元之公司		● 母公司個體確信		
◎ 資本額未達 50 億元之公司		● 合併財務報告子公司盤查		
		● 合併財務報告子公司確信		
範疇一	總排放量 (公噸 CO ₂ e)	密集度 (公噸 CO ₂ e/ 百萬元營業額)	確信機構	
母公司	5,957.669	0.096	SGS	通過確信，符合 ISO14064-1 查證標準，合理保證等級
子公司	2,361.361	0.059	SGS	通過確信，符合 ISO14064-1 查證標準，合理保證等級
合計	8,319.030	0.082		
範疇一	總排放量 (公噸 CO ₂ e)	密集度 (公噸 CO ₂ e/ 百萬元營業額)	確信機構	確信情形說明
母公司	37,524.974	0.608	SGS	通過確信，符合 ISO14064-1 查證標準，合理保證等級
子公司	24,008.794	0.604	SGS	通過確信，符合 ISO14064-1 查證標準，合理保證等級
合計	61,533.768	0.606		
範疇一	總排放量 (公噸 CO ₂ e)	密集度 (公噸 CO ₂ e/ 百萬元營業額)	確信機構	確信情形說明
母公司	1,317,341.412	21.336	SGS	通過確信，符合 ISO14064-1 查證標準，有限保證等級
子公司	19,689,468.615	495.523	SGS	通過確信，符合 ISO14064-1 查證標準，有限保證等級
合計	21,006,810.027	207.008		

5.6 保證聲明書

群光採用全球永續報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）永續性報導準則（GRI Standard）2021 版依循選項，通過 AA1000 AS v3 保證標準第一類型中度保證等級的第三方 - 台灣衛理國際品保股份有限公司之查證。



Chicony 群光電子
2024 永續報告書
Sustainability Report