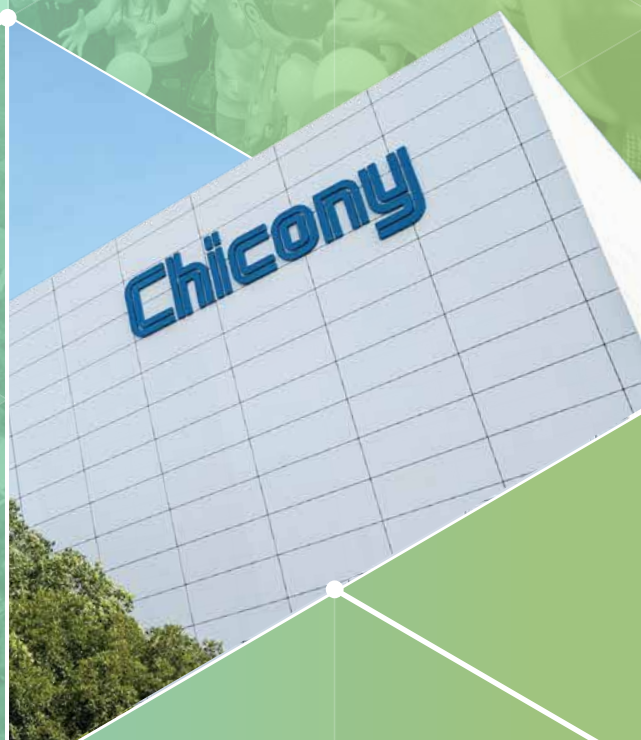


Chicony 群光電子

2025

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	08
2025年群光永續成果	09
利害關係人與重大主題	10
邁向永續與財務連結：IFRS & TCFD/TNFD	15

1

透明治理

1.1 營運總覽	20
1.2 公司治理架構與運作	24
1.3 永續治理	28
1.4 風險管理	30
1.5 誠信經營與法遵	31
1.6 資訊與隱私安全	33

2

綠色智造

2.1 環境管理制度與沿革	40
2.2 氣候暨自然相關財務揭露	42
2.3 生物多樣性	48
2.4 溫室氣體與能源管理	53
2.5 降低環境衝擊	60
2.6 綠色研發與創新推動	66

3

價值串聯

3.1 永續供應鏈推動策略	73
3.2 產品有害物質管理	83
3.3 客戶關係管理	87
3.4 國際倡議與公協會參與	90
3.5 社會共好與在地影響力	92

4

永續人才

4.1 多元平等與共融	100
4.2 薪資與福利	108
4.3 人才培育與發展	111
4.4 員工溝通	117
4.5 職場安全與健康	120

5

附錄

5.1 各項永續相關政策與認證	131
5.2 重大主題對照表	131
5.3 GRI準則對照表	133
5.4 SASB對照表	137
5.5 國內外永續準則對照表	138
5.6 溫室氣體盤查及確信情形	142
5.7 保證聲明書	143

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	08
2025年群光永續成果	09
利害關係人與重大主題	10
邁向永續與財務連結： IFRS & TCFD/TNFD	15

關於本報告書 經營者的話 群光永續策略藍圖 2025 年群光永續成果 利害關係人與重大主題 邁向永續與財務連結：IFRS & TCFD/TNFD

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 2026 年 6 月發行，揭露群光電子於 2025 年 1 月 1 日至 2025 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。

● 2025 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 ）	主要生產據點
	✓	茂瑞牛山廠（面積：731,773 ft ² ）	
	✓	蘇州吳江廠（面積：1,517,107 ft ² ）	
	✓	重慶江津廠（面積：419,515 ft ² ）	
	✓	泰國廠（面積：1,062,570 ft ² ）	
	✓	捷克廠（面積：31,463 ft ² ）	
		楊梅倉庫、台中辦公室、高雄辦公室、美國分公司、日本分公司	其他據點
		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：

1. 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。
2. 本公司茂瑞牛山廠於 2025 年下半年啟動遷廠計畫，並於 2026 年 1 月完成遷廠至東莞清溪廠，實體法人仍分別存續，惟共同於同一地址、廠區內。
3. 本公司泰國廠於 2025 年完成泰國二廠並啟用，與泰國一廠於同一廠區、但設置不同地址。

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 [「5.8 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。

	2022	2023	2024	2025
人民幣	4.4228	4.3939	4.4566	4.3294
泰銖	0.8507	0.8954	0.9117	0.9475
美元	29.8512	31.1765	32.1265	31.1324

資料差異說明

第二章	上一版資訊誤植修正：累計專利獲證數
第四章	上一版資訊定義調整：工傷事故統計

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://esg.chicony.com/chicony/>

經營者的話

在AI與永續的交會點，實踐群光的韌性成長

2025年是生成式AI從技術爆發轉向實質應用的一年。地緣政治的動盪、歐盟碳邊境調整機制（CBAM）的壓力，以及國際對自然資本（TNFD）的重視，讓企業競爭從單純的獲利表現，全面進入「韌性競爭」。

群光電子在這一年，不僅在多變的供應鏈局勢中站穩腳步，更積極以AI賦能永續，將環境挑戰轉化為長期成長的複利。2025年我們持續圍繞「雙軸轉型」核心，取得多項超越預期的成果。



數位轉型：AI賦能的治理革命

隨著AI滲透到群光產品線，從視訊鏡頭的智慧人臉與動態辨識到生產端自動化，我們更將其應用於治理端。我們正規劃運用AI技術協助永續資訊稽核，透過自動化辨識數據異常，確保ESG數據的最高品質。此外，為強化供應鏈透明度，我們已完成「衝突礦產管理平台」設計，預計於2026年上線，深化對關鍵原料來源的追蹤與治理。

永續轉型：超越目標的綠色實績

2025年再生電力使用比例（RE）達到61%，大幅超越原定RE38之目標，其中約20%為直購綠電，確保能源來源的純淨與穩定，並持續進行太陽能電廠盡職調查。溫室氣體盤查部分，我們已完成全公司範疇一至三盤查，相較2020年範疇1+2減碳達66%、範疇3減碳達53%，兩者均顯著超越原設定目標。

2025年12月，我們發布首本對標TCFD與TNFD的報告書，揭露氣候與自然議題對公司的具體財務影響比例。同時，我們同步推進IFRS S1/S2永續揭露準則專案，目前已完成質化分析並定義出核心永續議題，為未來的財務量化揭露做好全面準備。此外，四大廠區全數取得UL 2799A零掩埋白金級認證，邁向循環經濟。

組織變革與人才資本：以人為本的價值

ESG永續辦公室運作屆滿周年，戰果斐然。2025年10月全新的ESG官網上線，有效強化利害關係人溝通，截至年底已完成50餘次有效互動。我們亦完成覆蓋營收占比逾8成的客戶滿意度調查，並首次進行結合量化與質化的員工滿意度訪談。

群光深知同仁是核心資產。今年我們不僅透過量化分析，更針對30餘位同仁進行質化訪談，深入了解需求並具體調整制度，包括推動全面彈性上下班，並維持優於同業之平均薪資與生育補助（首胎6.6萬至第四胎12.8萬）。此外，為提前因應歐盟《企業永續盡職調查指令》（CSDDD），群光於2025年完成首次全集團規模的人權盡責調查（HRDD），踏出保障勞動權益的第一步。

績效穩健與外部肯定

2025年雖面臨全球景氣調整，群光依然繳出穩健成績，全年度合併營收956.6億元、稅後淨利65.4億元、每股盈餘（EPS）9.05元。在外部評比上，我們蟬聯天下永續公民獎大型製造組第30名，並榮獲TCSA永續報告書銀獎、百大典範獎及氣候領袖獎。

在國際指標性CDP評比中，氣候變遷（ClimateChange）問卷維持A-（Leadership Level）領導級別、水安全（Water Security）則由B提升至A-領導級別、供應鏈議和（SER）由A-提升至最高等級A。

此外，群光持續入選「台灣永續指數」與「FTSE4Good新興市場指數」成分股，證明我們的韌性已成為投資市場的長期首選。

未來展望：共創光芒

展望2026年，群光將秉持誠信經營，積極因應廠區整合與資源優化等挑戰。我們深信，永續是一個持續演進的過程。群光將攜手利害關係人，在AI領引的數位新時代中，持續發光、共創價值。



總經理

呂進宗

關於本報告書 經營者的話 群光永續策略藍圖 2025 年群光永續成果 利害關係人與重大主題 邁向永續與財務連結：IFRS & TCFD/TNFD

群光永續策略藍圖



永續願景

成為全球電子製造產業的永續領導者

透明治理，照亮未來



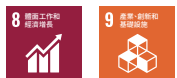
完善公司治理機制，確保決策過程透明、並與利害關係人保持積極對話，積極參與各類永續發展倡議、公開企業永續績效，打造負責任的永續企業形象。



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。



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 價值串聯

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 2025 年群光永續成果 利害關係人與重大主題 邁向永續與財務連結：IFRS & TCFD/TNFD

2025 年群光永續成果



透明治理，照亮未來

- 0件誠信經營相關訴訟案件
- 架設全新ESG官網，強化利害關係人溝通
- 制定個資保護政策強化隱私權管理



綠色智造，低碳未來

- 溫室氣體排放範疇1+2較2020年降低64%、較2024年降低26%
- 再生電力使用比例達RE61
- 完成100%合併財報範疇溫室氣體盤查與查證
- 輸入裝置及視訊模組/鏡頭80%以上產品使用環保包材；50%以上產品使用再生塑料



永續人才，形塑未來

- 育嬰留停留任率達100%
- 生育獎勵補助金規模提升
- 2025年ESG相關訓練達760人次，時數共計1,417小時



價值串聯，共創未來

- 舉辦2場次線上供應商大會、共計85%供應商共同出席
- 完成498家書面稽核、426家實地稽核
- 在地採購家數比例接近7成

永續榮耀與肯定



2025年CDP
氣候變遷問卷-領導等級 (A-)



2025年CDP
水安全問卷-領導等級 (A-)



2025年CDP
供應商議和問卷-領導等級 (A)



2025年台灣企業永續獎
永續報告書-銀級
(電子資訊製造業第1類)



2025年台灣企業永續獎
永續綜合績效-百大典範



2025年台灣企業永續獎
單項績效獎-氣候領袖獎
(製造及能源產業)



2025年天下永續公民獎
大型製造組第30名



FTSE4Good臺灣指數公司
臺灣永續指數成分股



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，影響組織實現永續目標之情形，因此本公司積極與各類利害關係人進行溝通，持續擴展各類利害關係人溝通管道，積極推動利害關係人關注之重大議題，並及時修正各類議題推動情形，以回應利害關係人期待。

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。2025 年依照 IFRS S1 之規定，由於我們沒有（1）價值鏈中之重大變動（2）經營模式活動或公司結構之重大變動（3）永續相關風險與機會之曝險之重大變動，因此利害關係人及重大主題均未更動。

● 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、主管機關、股東 / 投資人、供應商 / 經銷商 / 通路商（2023 年為「供應鏈」），2025 年末重新評估調整。

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

關於本報告書 經營者的話 群光永續策略藍圖 2025 年群光永續成果 利害關係人與重大主題 邁向永續與財務連結：IFRS & TCFD/TNFD

我們不定期發放利害關係人關注度問卷，2024 年更新關注議題及其結果，故 2025 年沿用，預計 2026 年重新發放問卷：

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

供應商評比（年/季/月）、RBA 稽核（年/二年）、永續報告書（年）、股東會年報（年）、客戶滿意度調查（年）

不定期

稽核、業務會議、技術研討會、國際展覽、客戶滿意度調查、公司ESG官網

- 榮獲客戶Lenovo「卓越支持獎」肯定
- 榮獲客戶LCFC（聯寶科技）「卓越支持獎」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）、員工滿意度調查（年）、勞資會議（季）、工廠勞工代表大會（月/周）

不定期

佈告欄、直訴信箱、訓練課程、申訴電話、政策宣導會議

- 育嬰留停留任率達100%
- 生育獎勵補助金規模提升
- 2025年ESG相關訓練達760人次，時數共計1,417小時

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
- 誠信經營與法遵
- 資訊安全與隱私保護
- 政府政策與社會參與

不定期

公文、政策宣導會議、現場查核、投資人信箱、公司ESG官網

- 2025年無誠信經營（賄賂、貪污、勾結等等）相關訴訟案件發生。
- 參加4場公開說明會
- 舉辦1場股東會、11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（4-5次）、股東會年報（年）、永續報告（法說會）、財務報告（季）、永續報告書、營收報告（月）

不定期

公開資訊觀測站、公司官網、公司ESG官網

- 2025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。
- 2025年合併營收達956.60億元、稅後純益65.85億元，每股盈餘9.05元。
- 入選天下雜誌天下永續公民獎「大型企業組第30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、直訴信箱、申訴管道、供應商輔導、技術研討會

- 舉辦2場次線上供應商大會、共計85%供應商共同出席
- 在地供應商家數比例接近7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。

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（如下）、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、EcoVadis

2. 評估

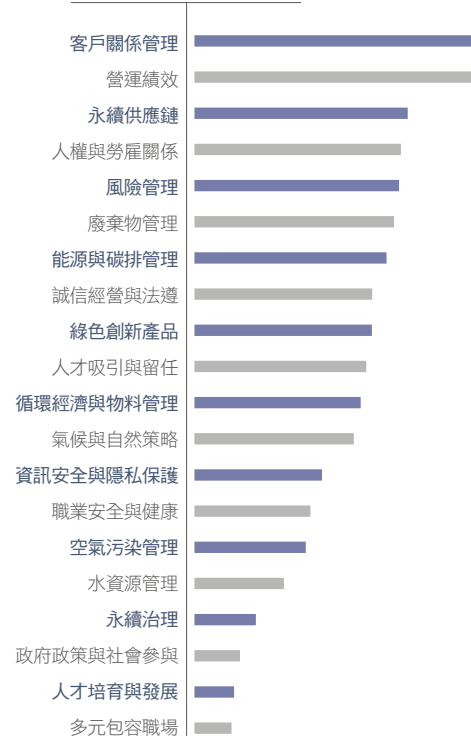
(1) 對群光的營運衝擊

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。

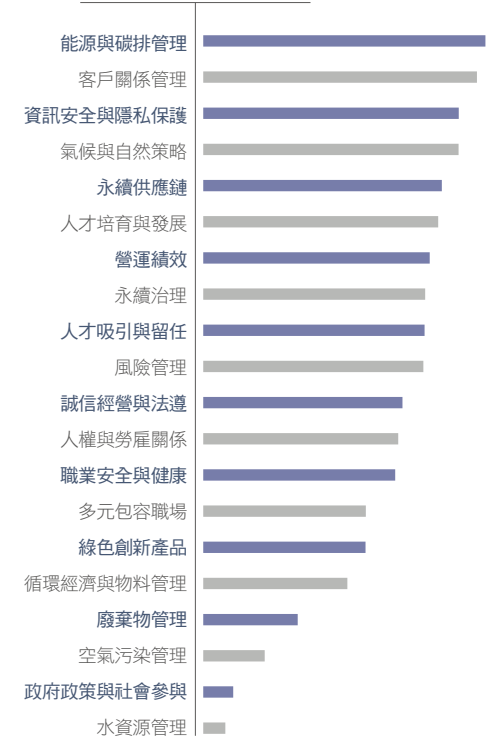
(2) 對永續發展的衝擊

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。

對群光的營運衝擊



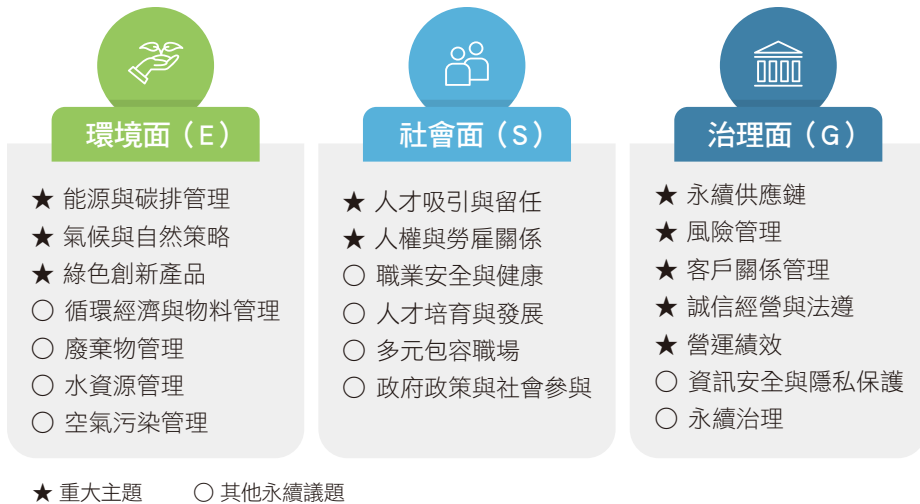
對永續發展的衝擊



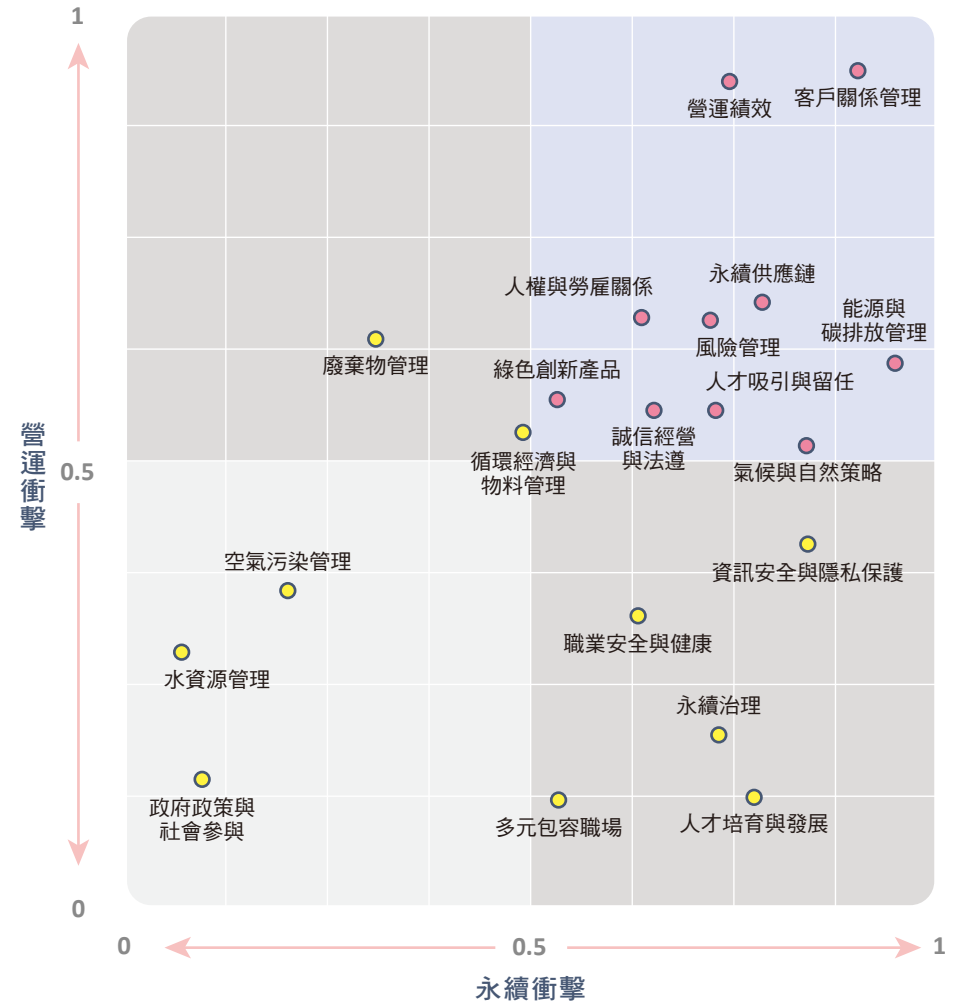
3. 確認

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，同時也是本公司 IFRS S1 分析對群光集團財務影響之基礎，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。

● 20 項永續議題與 10 項重大主題



● 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
 <p>申訴管道</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 直訴信箱 2. 員工年度座談會 3. 公司ESG官網 4. 執行職務遭受不法侵害預防管理程序 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 直訴信箱 2. 員工年度座談會 3. 公司ESG官網 4. 執行職務遭受不法侵害預防管理程序 5. 工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒管理辦法 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 直訴信箱 2. 員工年度座談會 3. 公司ESG官網 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 直訴信箱 2. 員工年度座談會 3. 公司ESG官網
 <p>處理流程</p>	<p>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。</p>	<p>負責處理案件之相關人員負有保密責任，申訴人及相關人員則有忠實答覆及提供相關資料之義務，檢舉受理、調查過程、調查結果需以書面或電子文件保留。</p>	<p>如違反公司內部規定，依違反事項進行裁決懲處，如涉及違法事宜，則由法制室提供專業法律意見進行後續處理。</p>	<p>對於確認之申訴檢舉案件，有關單位應檢討並提出改善措施。</p>
 <p>2025 年直訴信箱申訴情形</p>	<p>直訴信箱</p> <ul style="list-style-type: none"> • 共計收受2件員工貪腐申訴事件、2件非員工貪腐事件申訴事件，2025年完成調查、結果均為不需受處分之事件。故無升級至法律訴訟事件層級之案件。 • 共計收受1件與員工之非貪腐申訴事件、0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當下即已完成改善。 • 相關結果均依規定期向總經理、董事會報告。 <p>台北總部員工座談會</p> <ul style="list-style-type: none"> • 共計收受56件員工建議事項，其中34件已依員工建議調整，21件因與實務狀況有差或不易操作而無法配合，另有1件至截稿前尚待討論。 • 各類建議事項多為工作日常生活所需，包括清潔、餐廳、停車場、廁所、電梯、尾牙等議題，2025年整合座談會意見及首次台北員工滿意度調查結果意見，將上下班制度調整為全面彈性上下班制度，上午9點30分前打卡上班即可。 			

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。

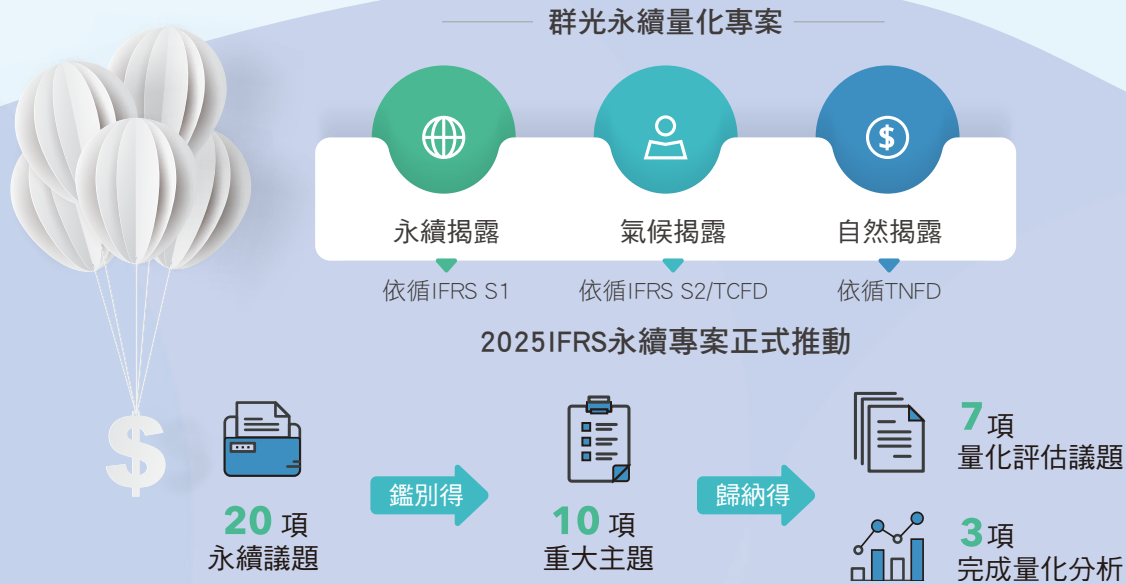
邁向永續與財務連結：IFRS & TCFD/TNFD

建立企業永續量化管理，整合氣候與自然揭露

隨著全球永續揭露制度逐步與財務揭露接軌，企業對氣候與自然議題的管理，亦逐步由資訊揭露走向量化分析與財務連結。2025 年，群光電子依循國際永續揭露準則精神，啟動 IFRS 永續專案，除啟動盤點各類永續議題量化，更在既有氣候、自然風險成果下，深化量化與營運轉型過程中潛藏的風險與機會。

透過跨部門資料整合與營運分析，群光辨識出七項需進行量化評估的重要永續議題，其中三項議題已在既有的氣候與自然揭露專案中完成量化分析，為公司建立永續量化管理奠定基礎。

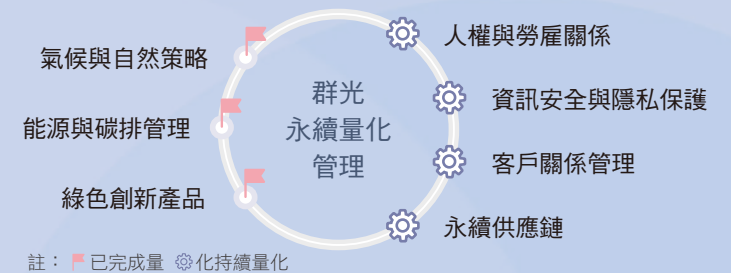
IFRS 永續揭露整合架構



本次 IFRS 永續專案中，群光電子從企業營運與永續議題的關聯性出發，辨識出七項需進行量化評估的重要議題。這些議題涵蓋氣候轉型、產品創新、供應鏈管理以及企業治理等不同面向，並逐步建立與企業營運之間的管理連結，更規畫未來逐步強化內部數據流。

目前三項議題已透過既有氣候與自然揭露專案完成量化分析，其餘議題亦將隨著資料成熟度逐步推動量化評估。

七大永續量化議題



整合氣候與自然相關財務揭露

2025 年我們依循 IFRS 準則以及 TCFD、TNFD 建議，完成首次量化可能的自然風險與機會，探討各風險機會對本公司之影響，並作為公司未來持續改善與策略韌性之基礎。然而所揭露之所有財務量化數據、預期衝擊與效益，皆為基於公司目前資訊及特定情境假設所作之預測與估算。實際結果可能因市場、法規、技術發展等因素而與預期產生重大差異。詳細分析方法與情境假設，請參考本公司 [《2024 年群光電子氣候暨自然相關財務揭露報告書》](#)。

● 自然與財務量化流程



● 氣候與自然風險機會量化成果

	風險與機會項目	對合併營收影響	財務影響方向
風險	永續產品設計規範引入	營收佔比 0.67% (高曝險產品)	▼ 營業收入減少
	自動化與智慧轉型	約當每年 0.098% (2025-2026 年投資活動現金流出)	▲ 資本支出 (CAPEX) 增加
	再生能源成本波動	額外支出佔 0.001 - 0.011%	▲ 銷貨成本 (COGS) 增加
	再生材料成本波動	預期影響佔 1.67%	▲ 銷貨成本 (COGS) 增加
機會	符合下游客戶綠色產品需求	(註：涉及營業機密，不便揭露)	+ 營業收入成長 + 商譽
	提升生產設施能資源使用效率	相當於每年 0.30% (營運支出減少)	- 銷貨成本 (COGS) 減少 - 營業費用減少
	與下游客戶合作回收產品	平均每年佔 0.017% (回收價值)	- 銷貨成本 (COGS) 減少 + 營業外收入增加

註：

1. 本表量化數據之財務衝擊，係依據 2024 年合併營收為基礎進行估算。
2. 表列數字代表在所選情境「Ahead of the game」下之預期衝擊或效益，非歷史實際結果。
3. 財務影響方向：▲ 增加 (壓力 / 流出)；▼ 減少 (損失)；+ 增加 (效益 / 收入)；- 減少 (節省 / 支出減項)。
4. CAPEX：資本支出；COGS：銷貨成本；OPEX：營業費用。

具體行動回應氣候與自然議題

群光除進行量化分析外，亦透過具體行動回應氣候與自然議題，使永續管理從數據分析延伸至實際營運決策。

再生電廠盡職調查

2024 年首次針對泰國再生電力廠進行盡職調查，2025 年擴大至中國大陸地區，盡職調查使用之再生電力來源。



紅樹林與濕地復育

2024 年首次與泰國當地組織共同復育場區鄰近紅樹林，2025 年在台同事響應共同耕耘五股溼地。



1 透明治理

1.1 營運總覽	20
1.2 公司治理架構與運作	24
1.3 永續治理	28
1.4 風險管理	30
1.5 誠信經營與法遵	31
1.6 資訊與隱私安全	33

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	資訊安全事件	社交工程演練	ISO27001	公司治理評鑑	產品地位
2025年目標	0 件	< 7 %	維持台北總部證書有效	前 20 %	主要產品維持領導地位
2025年績效	1 件	9 %	達標 維持台北總部證書有效	達標 前 20 %	達標 主要產品維持領導地位
2026年目標	0 件	< 7 %	台北總部證書有效	前 20 %	主要產品維持領導地位
中長期目標	0 件	< 5 %	新設生產據點皆取得ISO 27001	前 5 % 永續績效成為企業典範	主要產品維持領導地位

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

- 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

- 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。

- 各事業部業務單位
- 財務管理部
- 投資人關係處

註：1. 社交工程演練未達標，將強化宣導教育、實施釣魚郵件演練，並針對高風險人員進行再訓練與持續追蹤改善。
 2. 有關1月2日資訊安全事件係針對分散式阻斷服務（DDoS）攻擊，公司已依照應變SOP進行即時處置，並於攻擊結束後進行全面檢視及防火牆強化，規劃於2026年導入專業DDoS防護機制進行改善。

1.1 營運總覽

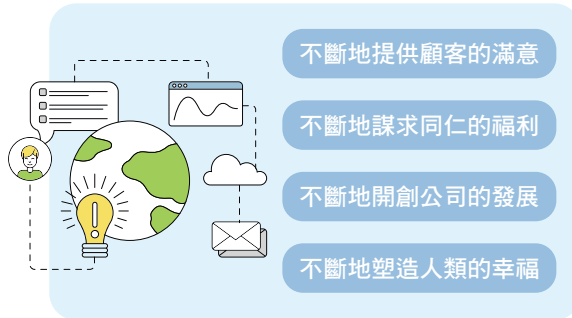
群光電子 (Chicony) 創立於 1983 年 2 月、1999 年在台灣證券交易所上市 (股票代號: 2385)，至今已逾 40 年，據點橫跨亞洲 (台灣、中國大陸、泰國、日本)、歐洲 (捷克)、美洲 (美國)，旗下子公司群光電能、展達通訊亦為台灣上市企業，我們秉持「No Quality, No Sales」為企業經營原則，提供客戶最高品質的服務，持續創造營收獲利之增長，以回饋利害關係人之期待。

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，我們將完成的产品販售給下游組裝廠或者品牌廠等科技業龍頭。

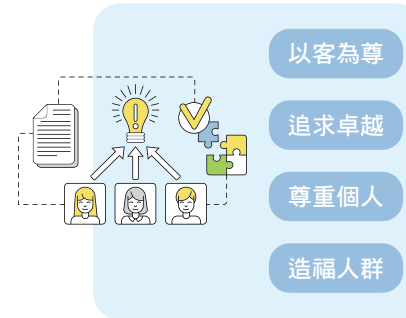
● 營運據點



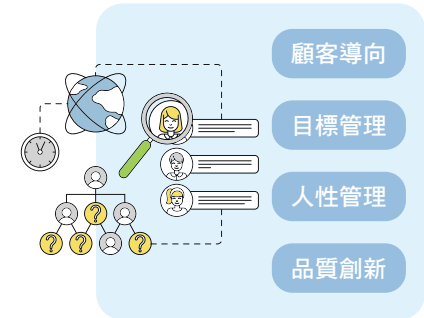
● 經營理念



● 企業文化



● 管理方式



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 2026 年全球經濟展現韌性，NB 市場進入 AI PC 實質替代期，預期滲透率將突破五成，帶動高階背光鍵盤與零售市場高單價電競裝置出貨。影像事業方面，公司深耕 Edge AI 視覺方案，結合 VLM 模型使攝影機具備理解與回覆能力，廣泛應用於安防、車隊管理及醫療場域。子公司群電則持續穩居 NB 電源產業關鍵企業，並積極透過「虛擬垂直整合」切入 AI 資料中心基礎建設；展達通訊則聚焦 AI 物聯網與軍工新產品，可望成為營收成長新引擎。

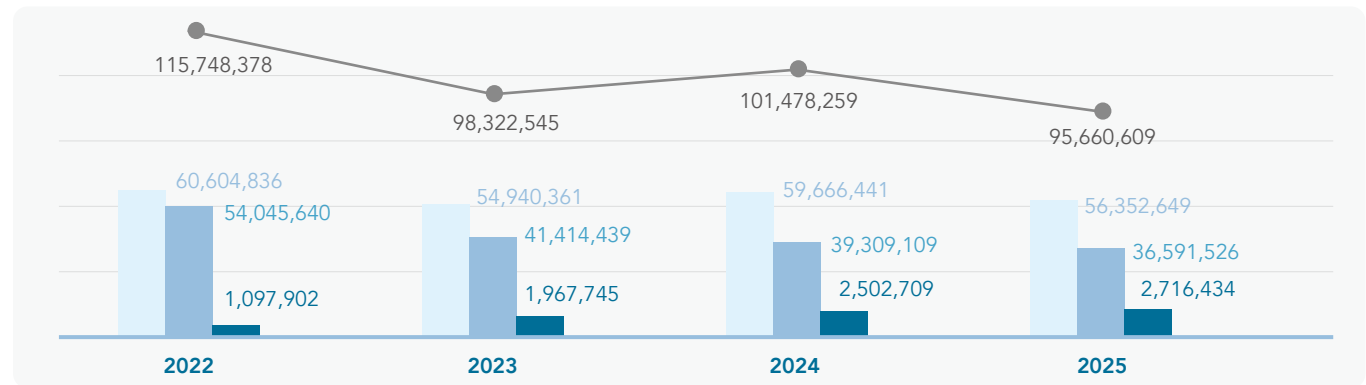
本公司積極面對 2026 年零組件價格波動與全球供應鏈去風險化的挑戰，整合集團資源，致力於固有鍵盤、電源及影像利基產品之研發。隨電競、伺服器、智慧家庭及衛星通訊等非 PC 領域穩健發展，資源將精準投放在高附加價值應用，可望抵銷筆電出貨量微幅下修之影響。預計 2026 年群光電腦週邊、數位影像及電子產品銷售量約 1.802 億台，子公司群電及展達之相關電子產品銷售量則約各為 1.36 億台及 650 萬台。

● 主要產品



● 主要產品營收

單位：新臺幣仟元



註：產品產銷量、值請參閱本公司企業年報

■ 電子零組件 ■ 消費性及其他電子產品 ■ 其他 ● 營業收入

● 經濟價值分配

單位：新臺幣仟元

	2022	2023	2024	2025
直接經濟價值（營業收入）	115,748,378	98,322,545	101,478,259	95,660,609
分配經濟價值（5 總和）	108,985,013	94,558,374	96,413,010	94,112,905
· 支付出資人款項 （利息費用與現金股利）	5,536,684	6,779,534	6,962,712	8,615,277
· 營業成本	95,172,451	79,294,233	81,008,683	78,416,164
· 員工薪資與福利	5,701,773	5,544,408	5,924,956	5,379,133
· 支付政府款項	2,564,839	2,932,310	2,504,657	1,696,018
(1) 台灣	1,298,220	1,417,737	1,328,094	1,208,056
(2) 中國大陸（人民幣仟元）	261,788	322,195	242,444	93,795
(3) 泰國（泰銖仟元）	2,399	2,682	37,924	38,102
(4) 其他地區	106,742	96,479	61,512	45,785
· 社區投資	9,266	7,889	12,002	6,314
留存的經濟價值（保留盈餘）	6,763,365	3,764,171	5,065,249	1,547,704

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

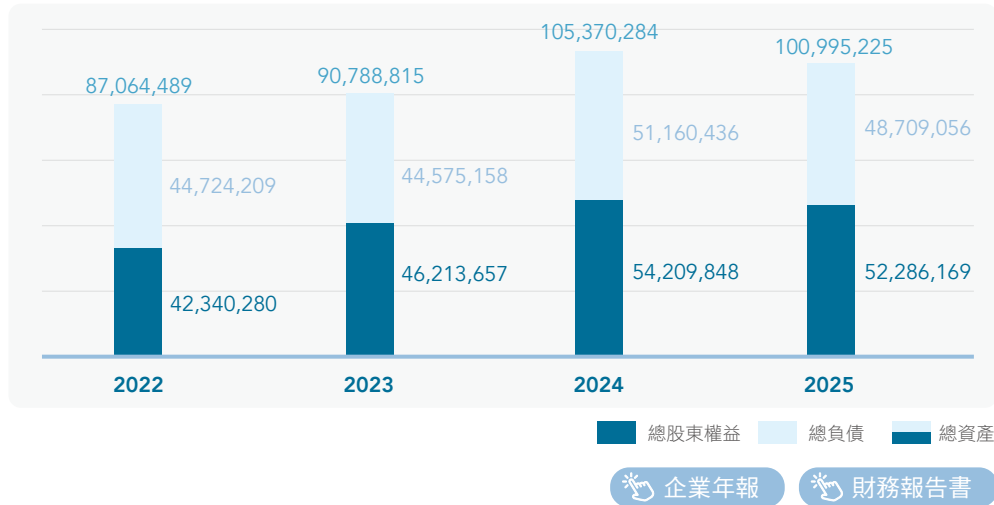
營運財務績效

本公司持續以健全的財務體質為重點營業員則，並且為永續經營的關鍵，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。

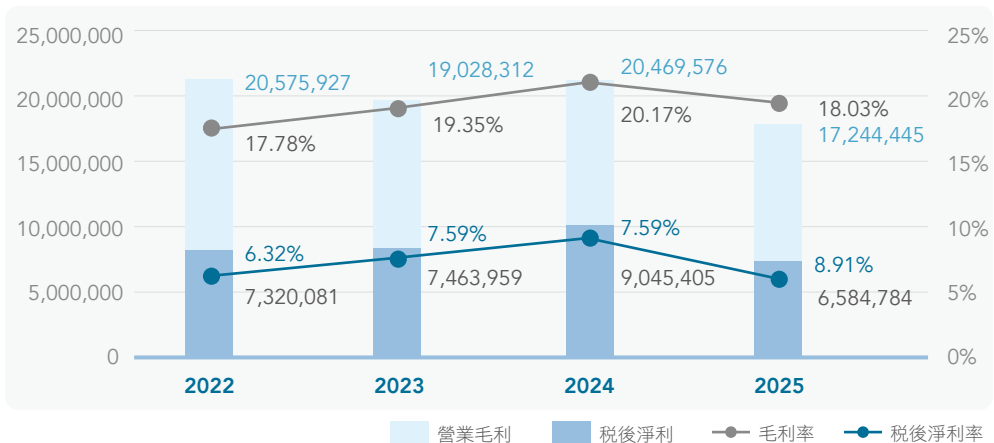
財務摘要

單位：新臺幣仟元



營運績效

單位：新臺幣仟元



註：合併報表數據；稅後淨利為歸屬母公司業主

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。

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。

● 稅務資訊

	2022	2023	2024	2025
稅前淨利 (新臺幣百萬元)	11,197	11,273	13,296	9,125
所得稅費用 (新臺幣百萬元)	2,181	2,273	2,592	1,470
支付所得稅 (新臺幣百萬元)	2,014	2,522	2,140	1,697
有效稅率 (%)	19.5%	20.2%	19.5%	16.11%
現金稅率 (%)	18.0%	22.4%	16.1%	18.60%

註：

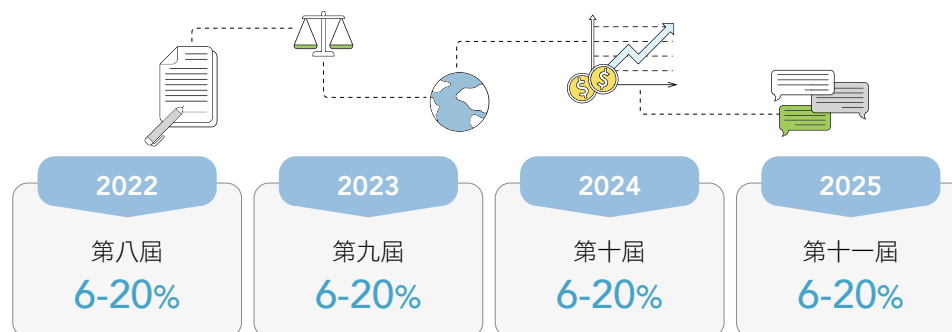
1. 有效稅率 = 所得稅費用 ÷ 稅前淨利 × 100%

2. 現金稅率 = 支付所得稅 ÷ 稅前淨利 × 100%

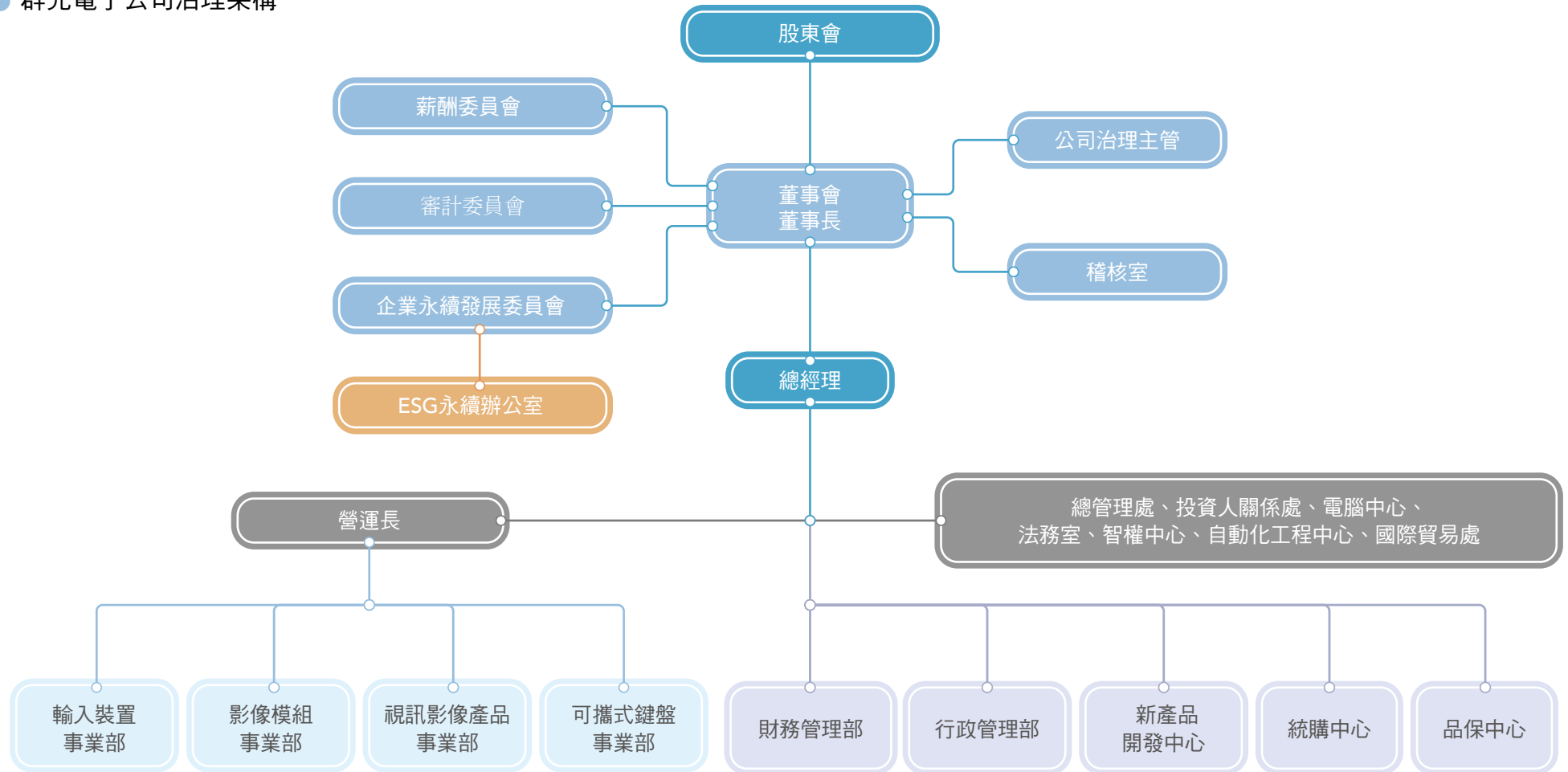
△ 1.2 公司治理架構與運作

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。

● 歷屆公司治理評鑑成績







● 群光電子公司治理架構




註：

1. 資料日期為 2026 年 3 月 31 日
2. 各部門業務範圍請參考本公司企業年報

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》。

2025 年本公司重新改選董事會，第十五屆共計有 8 席董事，包括 2 席女性董事、占比 25%，相較前一屆增加 1 席、12.5 個百分比。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）

● 功能性委員會



審計委員會

由 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 3 名獨立董事組成，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。

 《薪資報酬委員會組織規程》

註：各功能性委員會詳細執行情形請參考本公司  企業年報

● 第 15 屆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	6	2	2	4
女	2	1	1	2

	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	5	2	2	4
71-75 歲	2	0	0	0

● 2025 年第 14、15 屆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
第 14 屆 會議次數 / 平均出席率	3 100%	4 100%	1 100%	1 100%
第 15 屆 會議次數 / 平均出席率	3 100%	3 100%	2 100%	1 100%
2025 年總 會議次數 / 平均出席率	6 100%	7 100%	3 100%	2 100%

註：其他為本公司公司治理主管。

董事會運作情形

2025 年共召開 6 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。2025 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。

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》](#)，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](#)）

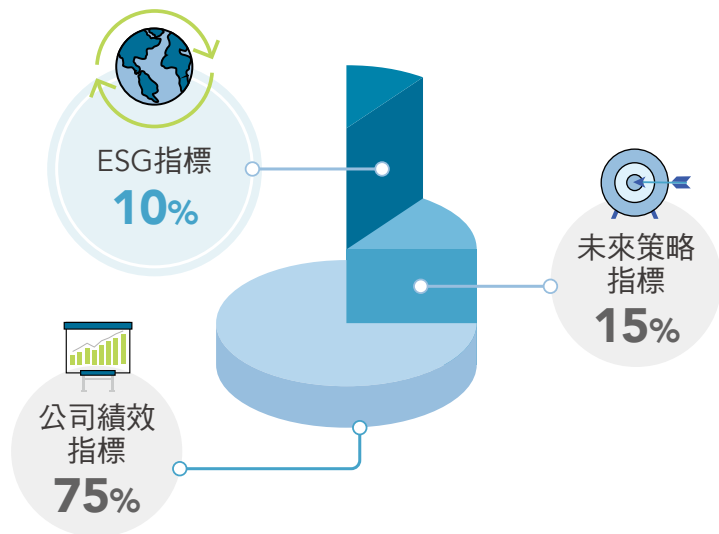
董事與經理人之薪酬政策

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》](#) 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。2025 年董事酬金、員工及董事酬勞佔稅前獲利 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。

△ 1.3 永續治理

2021年我們依循本公司《公司治理實務守則》，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》、《永續發展實務守則》、《永續報告書編制與申報管理辦法》、《企業永續發展委員會績效評估自評問卷》。

2025年本公司永續治理重點強化作為

- 訂定企業價值提升計畫，並完成申報作業。
- 持續精進永續內控制度，完成2次永續內控稽核作業。
- 訂定個人資料及隱私權管理相關作業，並明確化權責部門分工。
- 完成風險管理權責部門分工。
- 架設全新ESG官網，全面強化與利害關係人溝通管道，並由專人負責對應。

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。2025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7日第一次會議

- A 2024年11月企業永續發展委員會討論案執行情形
- B 2024年11月至2025年4月企業永續重點成果報告
- C 推動永續供應鏈，建立永續供應鏈管理架構報告
- D 氣候暨自然相關財務揭露執行進度報告
- E 2025年5月至2025年10月企業永續重點工作預計完成事項報告

報告案

- A 提報本公司2024年度「利害關係人溝通情形」
- B 提報本公司2024年度「永續報告書」
- C 修訂本公司《永續發展實務守則》
- D 修訂本公司《永續報告書編製與申報管理辦法》

討論案

11月12日第二次會議

- A 2025年5月企業永續發展委員會討論案執行情形
- B 2025年5月至2025年11月企業永續重點成果報告
- C 2025年風險管理政策運作情形報告
- D 2025年誠信經營運作執行情形報告
- E 2026年企業永續重點工作預計完成事項報


- A 提報本公司配合金管會要求，推動IFRS S1/2專案報告
- B 提報氣候暨自然相關財務揭露（TCFD & TNFD）執行進度報告
- C 提報第一期內部碳定價（ICP）專案結果報告，並規劃啟動第二期試行、並將ICP納入每月財務管理報表專案
- D 提報台灣地區據點再生電力推動推遲至2028年進行

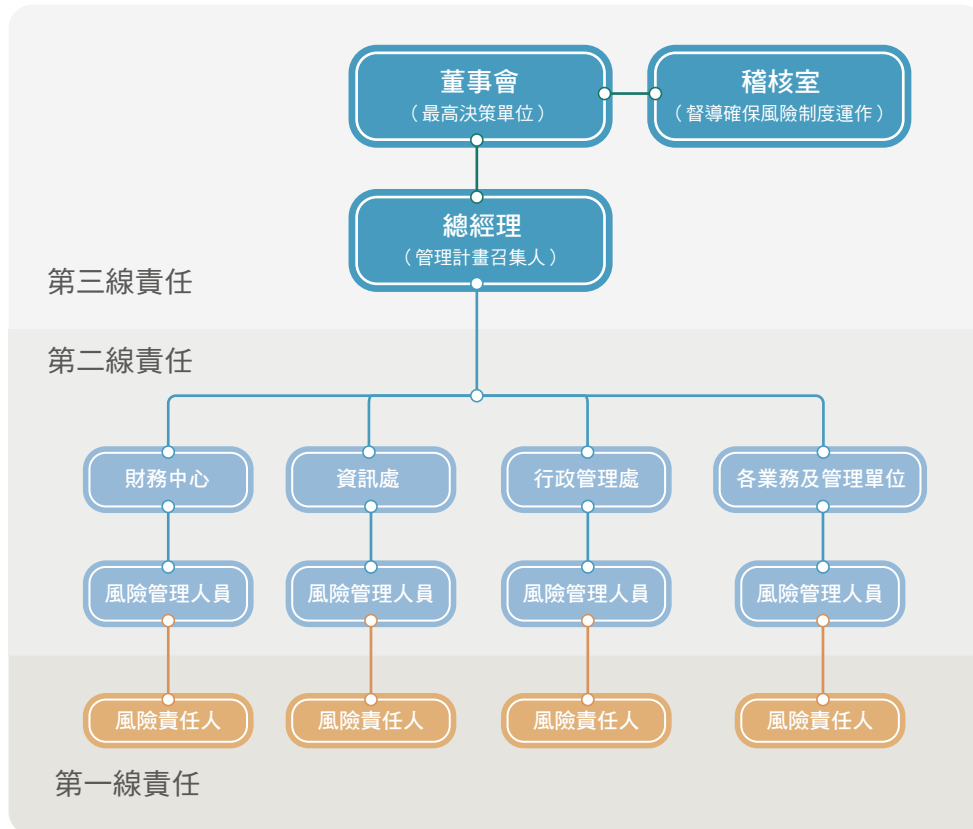
3. ESG 永續辦公室

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。







1.4 風險管理

群光訂定有  《風險管理政策》，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，2025 年運作情形提報於 2025 年 11 月董事會。






● 重大風險辨識與 2025 年因應情形

權責單位	風險類別	潛在風險	管控策略與 2025 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)
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描檢查及改善，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。
	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)
各業務及管理單位	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)
	營運風險		(請參閱本公司  企業年報)

1.5 誠信經營與法遵

1.5.1 誠信經營落實情形

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。2023-2025 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


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。

2025 年 12 月本公司導入線上「群光集團學習系統」，並即時進行誠信經營數位課程教育訓練，依據本公司課程誠信經營相關規範設計課程內容及考題，共計 238 位報名參加，204 位通過，通過率高達 85% 以上。

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。

● 2025 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
97	2,722	2,728	13	348	348

註：

1. 資料範圍涵蓋群光電子全球各地據點，不含線上數位課程。
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。

1.5.2 法規遵循

個資保護政策

2025 年下半年，群光公司因應外部個資保護法令趨嚴，秉持遵法經營原則，落實個人資料保護管理，以避免人格權受侵害，並促進個人資料之合理利用，我們主要依循台灣《個人資料保護法》、歐盟《一般資料保護規則（GDPR）》制訂相關辦法，並同步完成各項政策宣導、組織設置。

1. 《個人資料暨隱私權保護政策》

適用於群光集團之最高指導原則，從屬公司若有額外需求，其相關政策或內規不得低於本政策規範，界定保護範圍包含：供應商或客戶所屬人員、訪客（包含造訪本公司網站者）、投資人、簽約及訴訟對象、應徵者、產品或服務使用者。

2. 《個人資料保護管理辦法》

內部管理辦法，定義個資定義、運用原則，並界定權責單位、個資保管單位及專責窗口（privacy@chicony.com）。

3. 《個人資料保護管理執行小組設置要點》

本公司營運長擔任管理代表，置召集人（總管理處特助）及執行秘書，小組成員包含 ESG 永續辦公室、人力資源處、集團電腦中心、法務室，若有任何申訴案件，則視情節嚴重情形召開小組會議，進行後續處理因應情形。

4. 《個資事故通報及應變處理作業程序》

訂有相關通報、處理、因應、獎懲、稽核程序。

法令遵循情形

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。

1. 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。

2. 2025 年

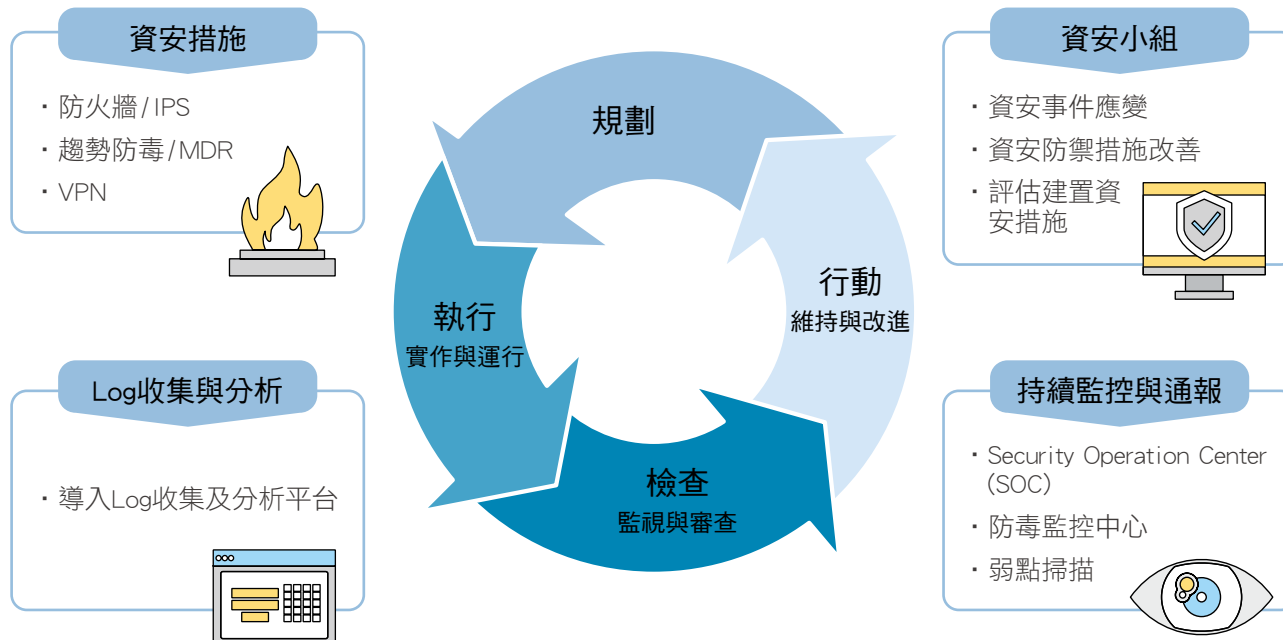
配合集團財務規劃，進行股權移轉，因申報項目有誤，受金融監督管理委員會裁罰 42 萬元，已完成改善並建立內部經驗傳承，確保為未來不再因類似事件受罰。

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。此外，因應國際標準更新，本公司已於 2025 年順利完成 ISO 27001:2022 新版標準轉版驗證，現行證書有效期至 2026 年 7 月 19 日。

2025 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。

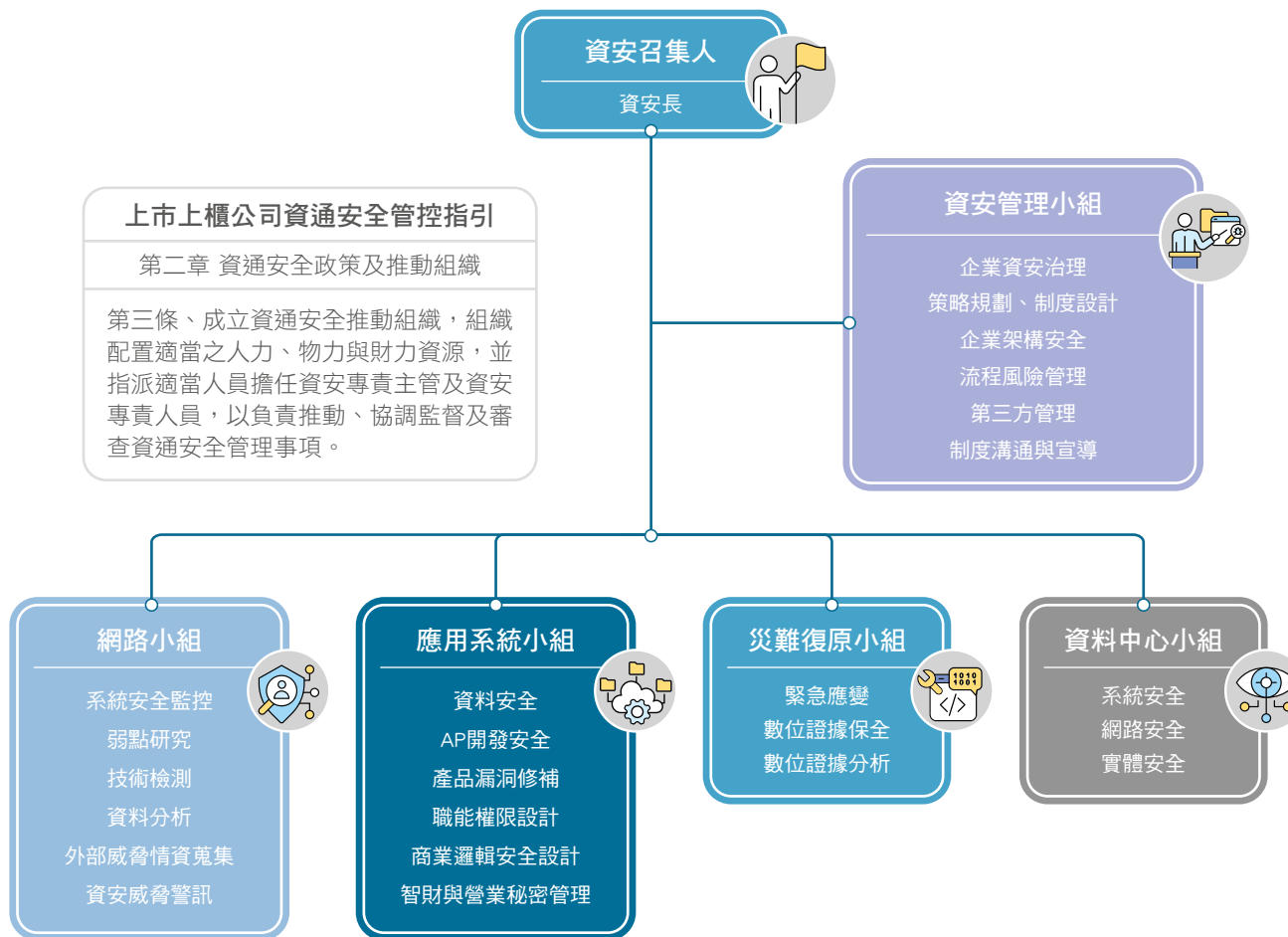
● PDCA 方法



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。2025 年重點聚焦於資訊資產盤點與風險管理機制強化、資安教育訓練與人員意識提升、存取權限與帳號管理制度落實、系統備援與營運持續管理強化，以及多層次資安防禦與監控機制優化，持續完善制度面、技術面與管理面之整體資安治理架構，確保資訊安全符合企業內部需求與國際標準。

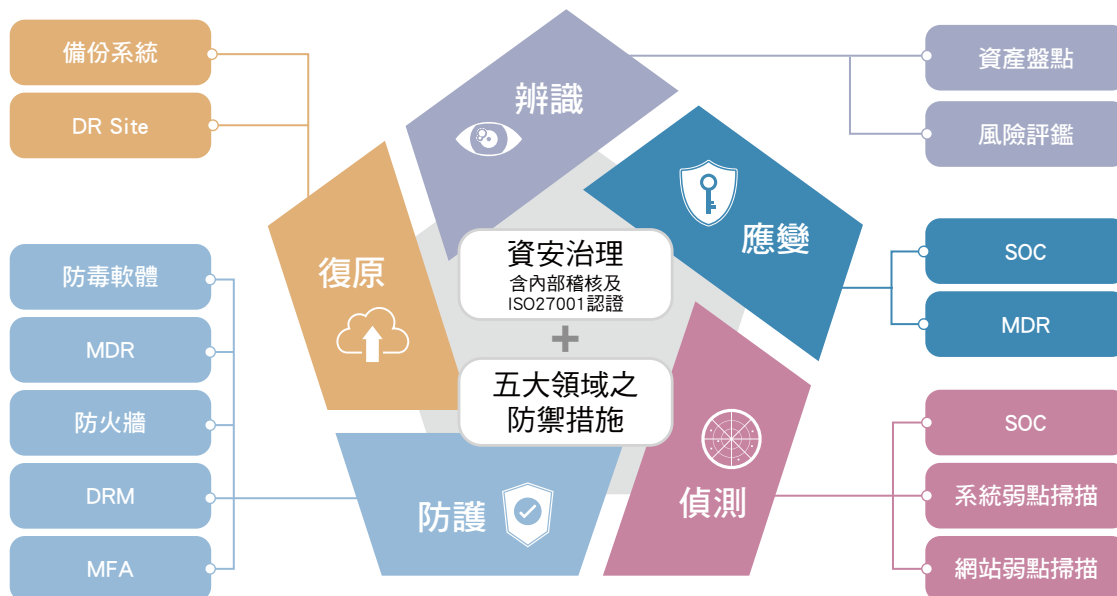
● 資訊安全組織架構



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。

● 資訊安全五大領域與主要措施



除遵循 ISO 27001 架構進行管理外，群光之資訊安全管理作為可分類為制度與風險管理、教育訓練與人員管理、技術防護與監控，以及外部聯防與督導等面向，透過制度建置、風險控管與技術強化並行，持續提升整體資通安全防護能力與應變韌性。茲彙整如下表。

管理作為	重點描述
制度與風險管理	<ul style="list-style-type: none"> 建立 ISO 27001 架構之資安管理制度。 定期盤點資訊資產並進行風險評鑑與管控。 建立資安事件通報與應變程序。
教育訓練與人員管理	<ul style="list-style-type: none"> 每年 2 次資安教育訓練及年度社交工程演練。 新進人員須完成資安訓練並簽署保密協定。 全體員工與委外廠商簽署保密文件。
技術防護與監控	<ul style="list-style-type: none"> 建置多層次資安防禦與備援機制。 定期弱點掃描與修補，導入 MDR 監控系統。 終端設備安裝防毒軟體並控管帳號權限。
外部聯防與督導	<ul style="list-style-type: none"> 委外專業廠商 24 小時監控。 主管督導資安政策落實。 參與「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。

1.6.3 資訊安全推動成果

導入 O365，啟用 MFA

- ✓ 群光於 2025 年導入 Office365，並強制啟用多因素認證 (MFA)，加強帳號認證的安全性，保護公司機敏資料。

官網網站弱點掃描

- ✓ 官網每年定期進行網站弱點掃描，修補漏洞，避免網站遭駭客入侵
- ✓ 廠區 VPN 導入 MFA
- ✓ VPN 為公司同仁從外部存取內部資訊的重要資安設備，台北總部的 VPN 已於 2024 年全面啟用多因素認證 (MFA)，各廠區 VPN 則於 2025 年完成啟用。

持續提升員工資安素養

- ✓ 2025 年台灣同仁均參與 1 小時之基本資安教育訓練。
- ✓ 完成 2 次釣魚社交工程演練，點擊率分別為 2% 及 16%，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 2026 年持續提升，達全體 7% 以下。

資安防護及異地備援演練

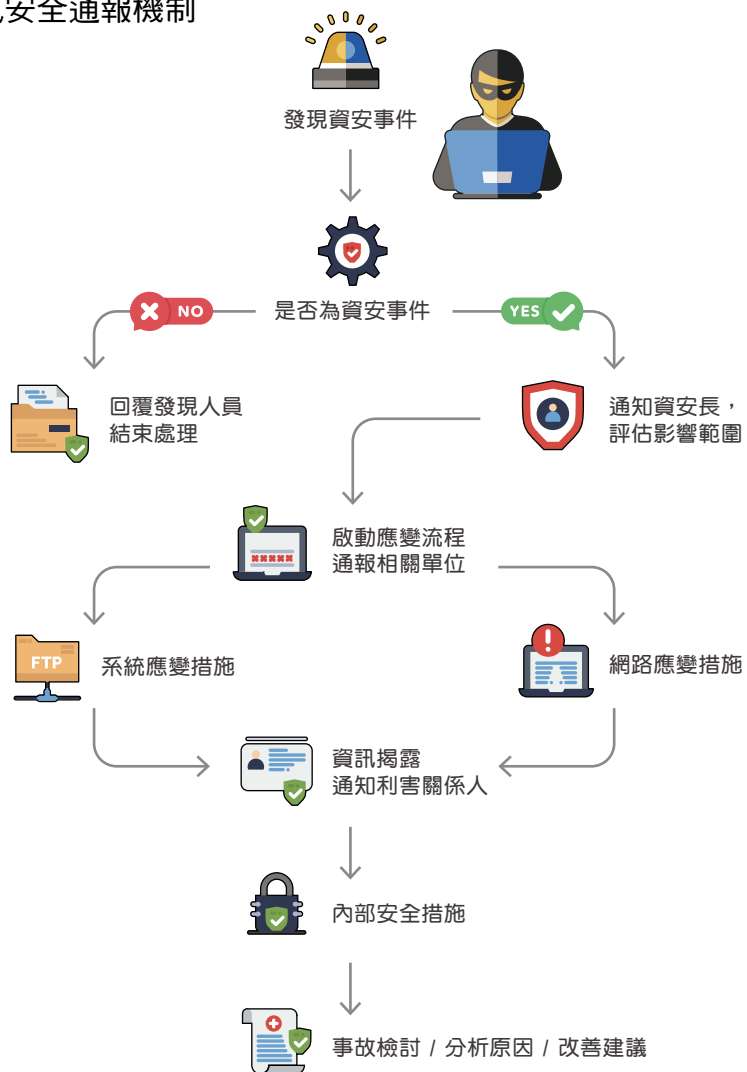
- ✓ 重要資訊系統建置備援或監控機制及演練，每年定期進行弱點掃描，對中高風險的弱點進行修補，2025 年重點系統均至少完成 2 次的災難復原模擬演練。

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。

當確認發生資安事故時，立即通報資安長、盤點影響範圍，並啟動 ERS 應變機制。處理過程嚴謹涵蓋網路隔離（如設備斷網、關閉 VPN）與系統防護（如變更密碼、確認備份還原）等應變措施，並同步收集資料交由資安廠商進行鑑識與證據保存。在資訊透明與法規遵循方面，除即時通知受影響之事業部主管及相關利害關係人，並視事件性質，由法務、財務（發言人）及公關單位共同評估是否啟動報案程序及依法發布重大訊息，確保對外揭露之即時性與合規性。同時，我們持續強化內部資安意識與通報紀律：同仁若發現電腦異常或檔案遭加密，須立即斷網關機、變更密碼並通報 Helpdesk 協助；若接獲勒索訊息，則應立即通報 MIS，且嚴禁點擊任何附件與網址，以全面防堵損害擴散。

● 資訊安全通報機制



2025 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。

● 2025 年重大資訊安全事件回應



事發原因

2025年1月2日，群光電子偵測到官網存取異常情形。經與委外資安公司共同分析，確認官網遭受來自約40餘個國家IP位址之分散式阻斷服務（DDoS）攻擊，大量異常流量導致網站服務短暫受影響。經評估，本次事件僅影響對外官網存取功能，未涉及內部系統入侵或資料外洩，亦未影響公司核心營運及客戶資訊安全。



後續處理

1. 立即啟動資安應變機制，召開緊急會議並於防火牆層級限制境外流量，優先開放台灣地區正常存取，以降低營運影響。
2. 持續監控攻擊流量變化，並與委外資安廠商合作進行流量分析與防護調整，確保系統穩定運作。
3. 於攻擊結束後全面檢視網路架構與防火牆規則，強化對異常流量之辨識與阻擋機制。
4. 規劃於 2026 年導入專業 DDoS 防護機制，提升對大規模流量攻擊之預防與緩解能力，強化整體網路韌性。

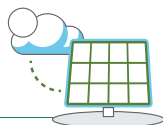
2

綠色智造

2.1 環境管理制度與沿革	40
2.2 氣候暨自然相關財務揭露	42
2.3 生物多樣性	48
2.4 溫室氣體與能源管理	53
2.5 降低環境衝擊	60
2.6 綠色研發與創新推動	66

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



綠色創新產品

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

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)	累計專利累計獲證數
2025年目標	降低 37 %	降低 15 %	38 %	90,000 GJ	80 件	主要生產據點 達 90 %	降低 20 %	1,200 件
2025年績效	★ 達標 降低 64 %	★ 達標 降低 52 %	★ 達標 58 %	★ 達標 96,437 GJ	75 件	★ 達標 重慶、泰國、清溪、吳江廠 達 100 %	★ 達標 降低 27 %	★ 達標 1,260 件
2026年目標	降低 48 %	降低 17 %	50 %	96,000 GJ	88 件	主要生產據點 達 90 %	降低 26 %	1,358 件
中長期目標	2030年 降低 96 %	2030年 降低 30 %	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 %	1,750 件

政策承諾

- 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

- 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

權責單位

- ESG永續辦公室
- 行政管理部

- 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。

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

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。

● 環境管理方針



● 認證體系涵蓋率



註：UL 2799A 針對主要生產據點進行，另 2025 年茂瑞廠進行遷廠作業，故未納入比例計算。

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

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

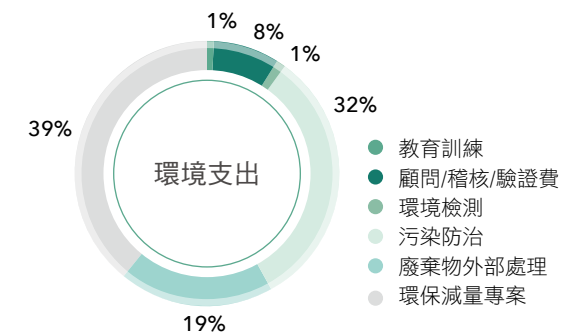
2.1.2 群光氣候暨自然沿革



2.1.3 環境支出

本公司積極投入環境管理，2025年環境支出總計新臺幣44,518仟元，較去年提升33%。項目涵蓋污染防治、廢棄物處理、環保減量、環境檢測等面向。近40%用於環保減量，聚焦降低資源消耗與環境負擔，並提升再生能源使用率；32%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19%，確保符合法規並妥善處理；顧問、稽核、檢測與驗證費用約為8%，確保環境管理系統的有效運行。此外，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。

2025 群光環境支出統計



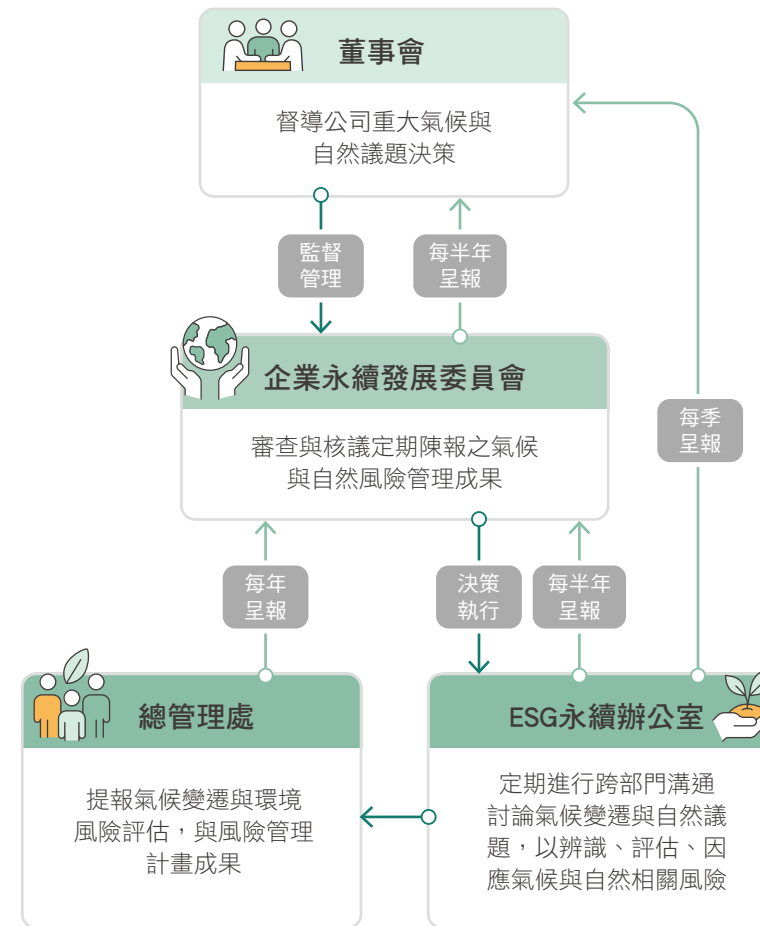
2.2 氣候暨自然相關財務揭露

群光電子股份有限公司以「綠色智造，低碳未來」為藍圖，將氣候變遷納入自然資本核心議題，整合至治理與營運決策，並依循 TCFD 與 TNFD 建構自然相關風險與機會管理架構。公司承諾 2050 年淨零排放與 2030 年達成 RE100，依 SBTi 1.5°C 情境推動減碳路徑，結合永續與數位轉型優化能源與製程；同時發布 🌿《生物多樣性暨不毀林政策》，導入 TNFD LEAP 方法評估營運及價值鏈對自然之依賴與衝擊，並於 2025 年底完成首本 🌿《群光電子氣候暨自然相關財務揭露報告書》。產品面以全生命週期思維推動低碳設計，2025 年我們啟動「全產品碳足跡」調查專案，以此查找碳排熱點，做為未來減碳之依據，朝「淨零損失」與「淨正向影響」邁進，強化永續與財務資訊整合揭露。

2.2.1 氣候暨自然治理架構


群光電子股份有限公司之氣候暨自然治理架構以「董事會」為最高治理單位，督導氣候與自然相關議題之策略與決策，每年召開 4 次會議；管理階層由「企業永續發展委員會」統籌，下設 ESG 永續辦公室，由永續長與副永續長負責執行，委員會每年召開 2 次會議，並將決議提報董事會。ESG 永續辦公室定期召集各事業單位辦理工作坊，評估氣候與自然相關風險與趨勢，並以專案推動跨部門合作，每季向董事會報告成果與因應措施，確保風險與機會納入有效管理與監督。

● 群光電子氣候暨自然治理架構



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。

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。



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，對群光電子之影響可參照本公司首本  《群光電子氣候暨自然相關財務揭露報告書》。

● 氣候暨自然風險管理流程

- 01 風險辨識**
 2.2.3 氣候暨自然風險辨識
 根據產業價值鏈，全面評估潛在氣候暨自然相關風險與機會，辨識各項風險、機會傳導路徑對公司所造成的衝擊影響。
- 02 情境分析**
 2.2.4 氣候暨自然情境分析
 由重大轉型風險與實體風險及相對應的機會，依據情境建立分析結果，納入既有因應措施決策，加強營運韌性。
- 03 風險評估**
 2.2.5 重大氣候暨自然相關風險與機會
 考量各議題發生之時間區間，參酌ISO 31000衡量各議題的發生可能性與影響程度，藉以評估出重大風險與機會議題。
- 04 風險因應措施**
 2.2.5 重大氣候暨自然相關風險與機會
 對重大風險與機會訂定風險管理因應措施，透過指標目標進行追蹤。

● 氣候暨自然風險辨識

	類別	關聯之價值鏈	類別	關聯之價值鏈	
轉型風險	 政策與法規	群光製造階段/下游客戶	機會	 資源效率	群光營運
	 科技發展	群光營運		 市場	群光營運/能源供給
	 市場	上游供應商/群光營運/下游客戶		 產品與服務	群光營運/能源供給/下游客戶
	 聲譽	群光營運		 自然資源的永續利用	群光營運/下游客戶
實體風險	 立即性風險	上游供應商/群光營運/能源供給		 生態系保護、恢復與再生	群光營運
	 長期性風險	群光營運			

2.2.4 氣候暨自然情境分析

因應氣候暨自然相關議題之高度不確定性，群光電子股份有限公司採用情境分析（Scenario Analysis）作為風險評估工具，建構背景假設，檢視極端風險下之因應策略，並評估對財務與非財務面之潛在衝擊，納入策略韌性規劃，本年度參考 TNFD 正式版建議，依各情境假設模擬營運影響。

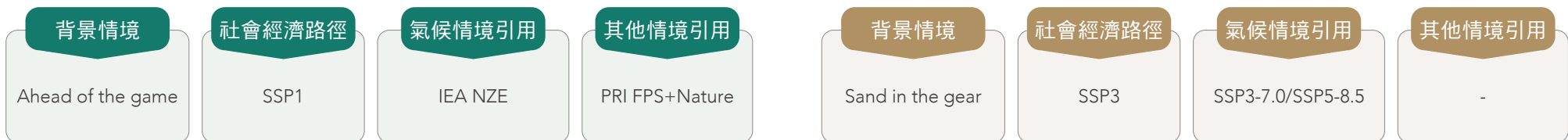
- (1) 核心變因：實體風險（如：生態系服務損失）與轉型風險（如：市場驅動力）。
- (2) 四大情境：「Ahead of The Game」、「Go Fast or Go Home」、「Sand in The Gears」及「Back of The List」。

經內部評估，公司策略定位與「Ahead of The Game」情境一致；惟若總體經濟或政策趨於保守，則可能朝「Sand in The Gears」情境發展。

在「Ahead of the Game」情境下，產品設計逐步轉向低資源消耗與低碳材料，降低對化石燃料及特定地區資源的依賴，並隨著產品標準趨於一致而提升供應彈性。市場對環境友善產品的需求持續成長，消費者願意為永續價值支付溢價，加上綠色技術成熟與成本下降，使低碳產品競爭力明顯提升。企業亦透過供應鏈分散布局與市場多元化策略，降低地緣與資源風險。然而，轉型過程中，部分關鍵自然資源可能因需求攀升而出現稀缺與價格波動，各區域亦同步強化監管與自然韌性基礎建設，以回應環境風險。

相較之下，「Sand in the Gears」情境則以產量與成本為優先考量，再生材料應用程度有限，區域間貿易壁壘提高，各國強化自給自足。進口成本上升帶動本地市場擴張與在地資源開採，供應鏈逐漸轉向國內集中式生產，使生產規模與集中度提高。在此情境下，實體風險衝擊加劇，環境品質持續惡化，生態系服務供給下降，長期而言將對產業營運韌性與資源穩定性形成更大壓力。

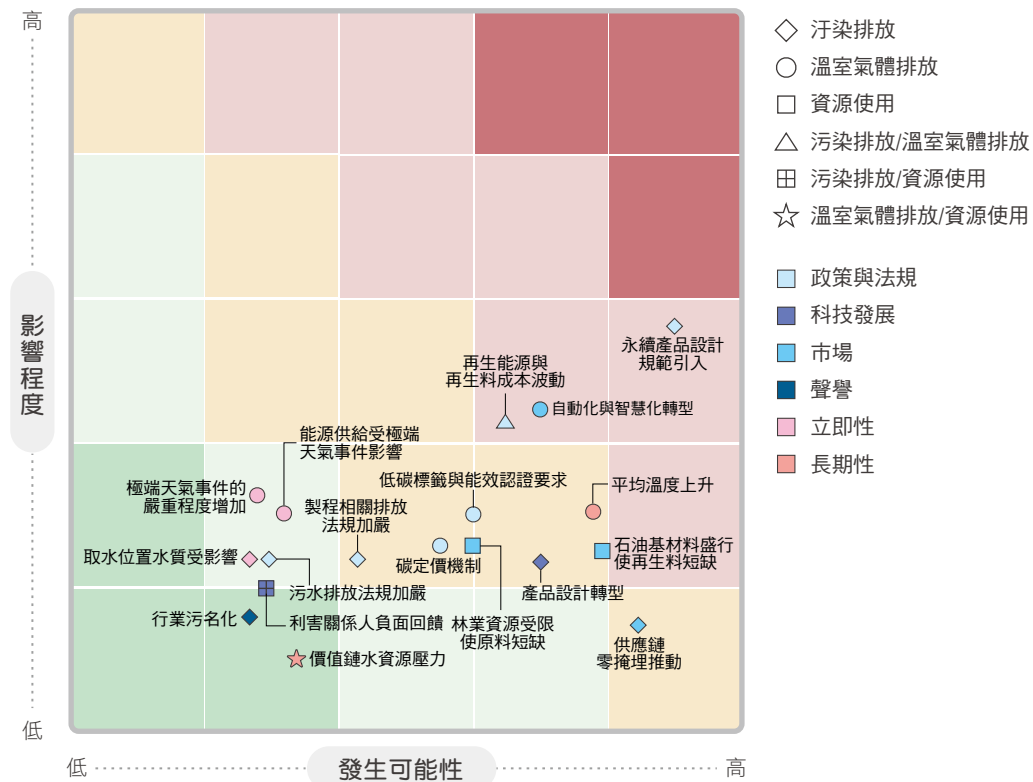
● 氣候暨自然風險情境使用



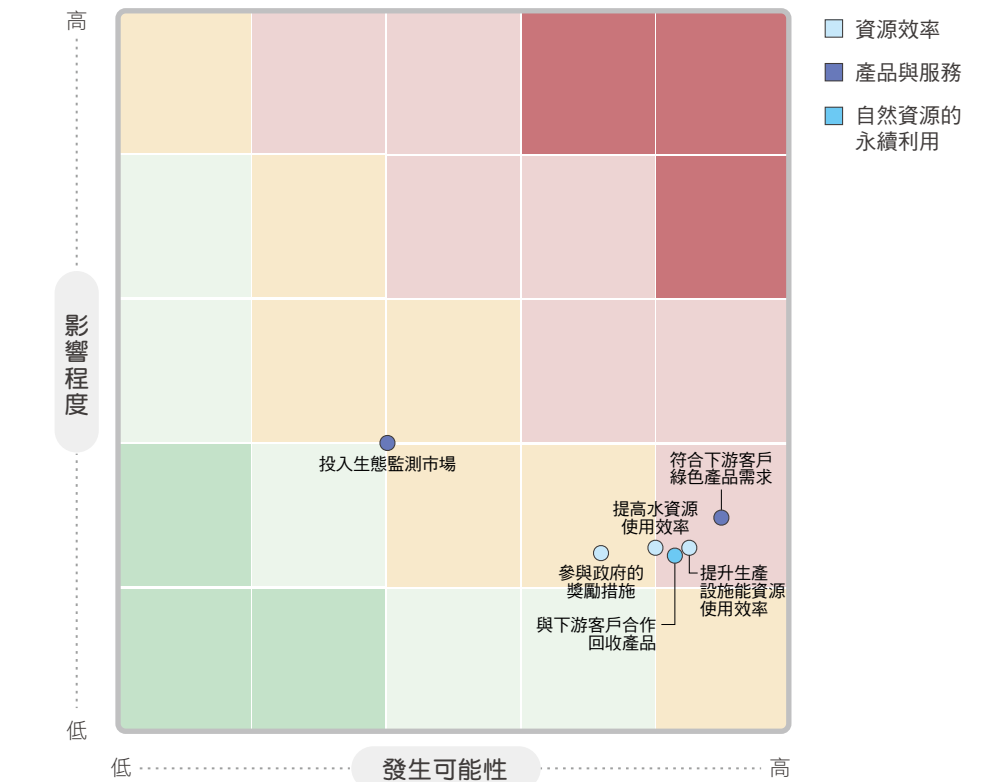
2.2.5 重大氣候暨自然相關風險與機會

為有效管理營運過程中可能面臨之氣候與自然相關風險及機會，公司依循本公司《風險管理政策與程序》，並以「發生可能性 × 影響程度」之乘積進行風險值計算，以此得到群光氣候暨自然風險矩陣、機會矩陣，並鑑別出 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，詳細說明可參照本公司首本 [《群光電子氣候暨自然相關財務揭露報告書》](#)。




● 氣候暨自然風險矩陣



● 氣候暨自然機會矩陣









● 重大氣候暨自然風險

氣候暨自然相關風險	影響驅動因子	對群光之營運衝擊
 <p>T3 政策與法規 - 永續產品設計規範引入</p>	污染排放	<ul style="list-style-type: none"> 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。
 <p>T6 技術 - 自動化與智慧轉型</p>	溫室氣體排放	<ul style="list-style-type: none"> 為減少碳排並提高能源使用效率，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。
 <p>T9 市場 - 再生能源與再生料成本波動</p>	污染排放 / 溫室氣體排放	<ul style="list-style-type: none"> 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。

● 重大氣候暨自然機會

氣候暨自然相關機會	對群光之營運正向影響
 <p>O4 產品與服務 - 符合下游客戶綠色產品需求</p>	<ul style="list-style-type: none"> 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。
 <p>O2 資源效率 - 提升生產設施能源使用效率</p>	<ul style="list-style-type: none"> 群光電子透過提升能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。
 <p>O6 自然資源的永續利用 - 與下游客戶合作回收產品</p>	<ul style="list-style-type: none"> 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。

● 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
 <p>T3 政策與法規 - 永續產品設計規範引入</p>	<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。
 <p>O4 產品與服務 - 符合下游客戶綠色產品需求</p>	<ul style="list-style-type: none"> 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
 <p>T6 技術 - 自動化與智慧轉型</p>	<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。
 <p>O2 資源效率 - 提升生產設施能資源使用效率</p>	
 <p>T9 市場 - 再生能源與再生料成本波動</p>	<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作為因應，並針對新原料即早佈局
 <p>O6 資源效率 - 與下游客戶合作回收產品</p>	<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。


2.3 生物多樣性

2.3.1 生物多樣性政策與倡議

2023 年研究指出，人類已突破 6 項地球限度（Planetary boundary），其中包含生物多樣性喪失，2024 年世界自然基金會（World Wide Fund for Nature, WWF）發布的《地球生命力報告》（Living Planet Report 2024）亦指出自 1970 年以來，全球野生動物的族群數已減少 73%。

群光電子依循 TNFD 建議之 LEAP 方法學，第一層次從供應鏈與自有廠區切入，透過營運位置與行業層級的 ENCORE 分析，掌握各據點周邊的自然敏感度，以及行業對自然環境的依賴與影響，並據此識別供應商與自營廠區的優先地點；第二層次則將行業層級的依賴與影響進一步細化至據點層級，針對優先地點進行在地營運活動分析，以評估具自然敏感度據點與其周遭環境的交互關係。持續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）」。

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，詳細說明可參照本公司首本  《群光電子氣候暨自然相關財務揭露報告書》。

定位分析

我們依循 LEAP 方法學之「定位（Locate）」分析，針對本公司各營運據點及重大供應商廠區進行區位盤點與資料整合，以判斷價值鏈活動是否在地理位置上接觸、疊合於生態敏感區或具保育價值的自然關鍵區域，進而辨識出需優先關注之自然互動地點。此定位階段規劃為四個主要步驟，分析供應鏈上游前 50 家關鍵供應商以及全數自營廠區。

● 定位（Locate）分析流程



定位分析結果



1. 2.5 公里緩衝區範圍內

與重要生物多樣性區域有重疊的關鍵供應商及自營廠區占比為 14.7%，包含 2 個自營廠區、6 個供應鏈據點。

2. 5 公里緩衝區範圍內

與重要生物多樣性區域有重疊的關鍵供應商及自營廠區占比為 22%，包含 3 個自營廠區、10 個供應鏈據點。

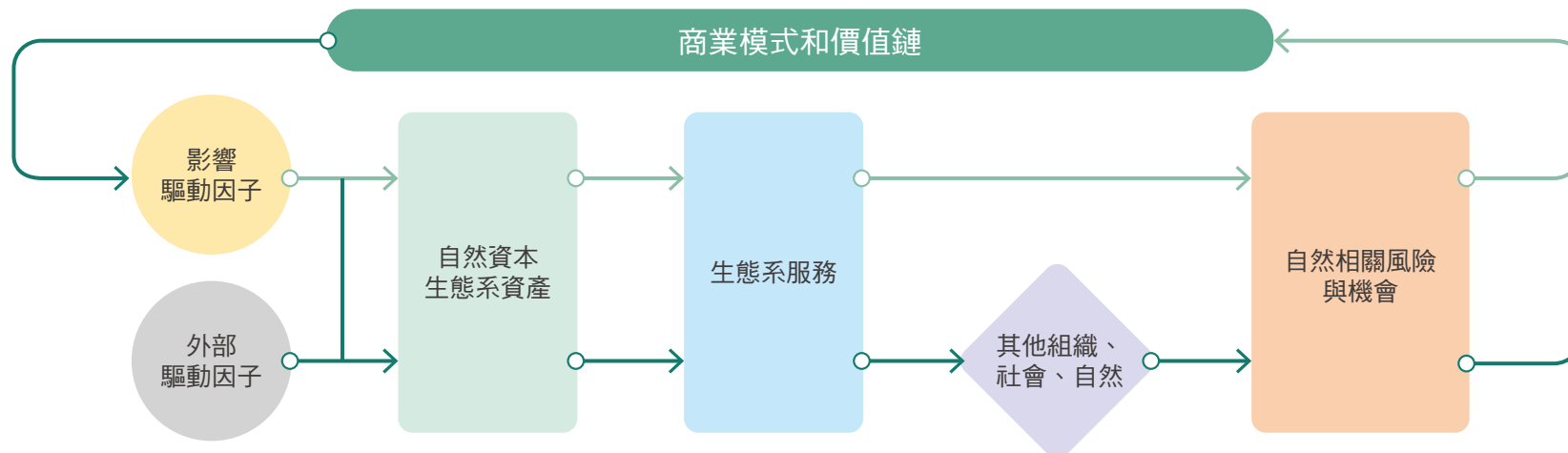
依賴影響分析

延續定位階段所辨識之優先地點，我們展開「評價（Evaluate）」分析，剖析營運活動與自然資本間的依賴與影響關係，運用 ENCORE 工具並導入關鍵供應商採購權重，透過投入產出模型精確鑑別價值鏈中的自然互動熱點，發現營運對「水資源」與「大氣污染稀釋」具高度依賴，且主要影響驅動因子集中於污染、資源利用、溫室氣體排放及棲地干擾。

後續我們進一步結合生物群系（Biome）分析，針對廠區周邊的聚落與稻田生態系統，並參考《自然資本議定書》，建構涵蓋物種、大氣、土壤及水資源四大資本的「依賴路徑」與「影響路徑」，透過「依賴路徑」與「影響路徑」的建構，我們系統性地將複雜的自然資本狀態變化轉化為具體的營運因果鏈結。

此階段成果，界定企業與自然資源的共生深度，更直接轉化為後續重大性分析的數據基礎，藉由衡量各項生態系統服務受損的「發生機率」與「潛在財務損失」，據以產出重大依賴與影響矩陣，精準鎖定核心風險與轉型機會。

● 依賴與影響示意圖



重大依賴與鑑別結果

基於鑑別結果，評估若營運依賴的自然資本或生態系服務受到干擾，或營運活動對生態系統造成影響，可能引發供應鏈中斷、營運成本增加或法規限制等潛在風險；同時，若能及早識別並因應相關議題，也有助於透過技術創新、提升資源效率及開發永續產品等方式，創造新的商業機會。

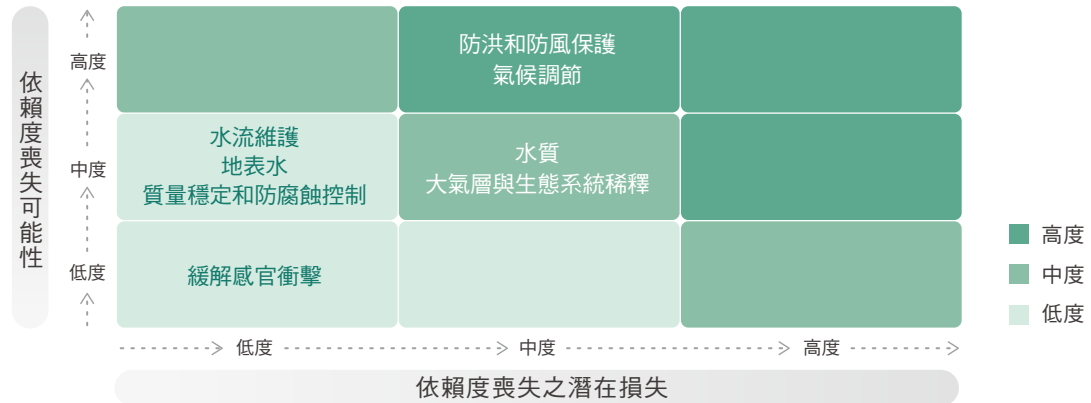
重大依賴與鑑別結果



1. 重大依賴鑑別結果

公司營運高度依賴的生態系服務主要集中於防洪與防風保護、氣候調節、水質與生態系統稀釋等，若遭受干擾將可能造成相關營運影響。

● 群光自身營運重大依賴矩陣



● 重大依賴因子說明

生態系服務	生態系服務受干擾導致製程功能損失的可能性	生態系服務喪失導致製程功能發生潛在損失的後果 (財務損失)
防洪和防風保護	廠區周邊環境開發可能造成植被喪失或破壞，進而降低土壤保水能力。 若遇暴風雨事件，植被裸露更可能引發土壤侵蝕，對廠區營運造成影響。	群光各廠區周遭生態系目前為草生或木生，過度開發將可能導致該生態系服務喪失，將可能衝擊群光地基、進一步影響生產。
大氣層與生態系統稀釋	廠區空氣與水污染排放可能降低植被吸收能力，並影響取水來源。 若水源或空氣品質惡化，將進一步衝擊員工日常工作、影響廠區營運。	群光各廠區雖僅排放少量空氣污染物，且生活污水大多已納入當地污水處理設施進行處理，但若當地相關生態系服務喪失，仍可能對群光生產造成衝擊，並伴隨政府法規監管等相關風險。
地表水	各廠每年均需使用工業用水，主要用途包含生活用水及冷卻水塔運轉。 若發生乾旱事件，將可能對廠區營運造成影響。	群光各廠區因生產相關用水量不大，且廠區皆實施水回收措施，評估不會影響生產。

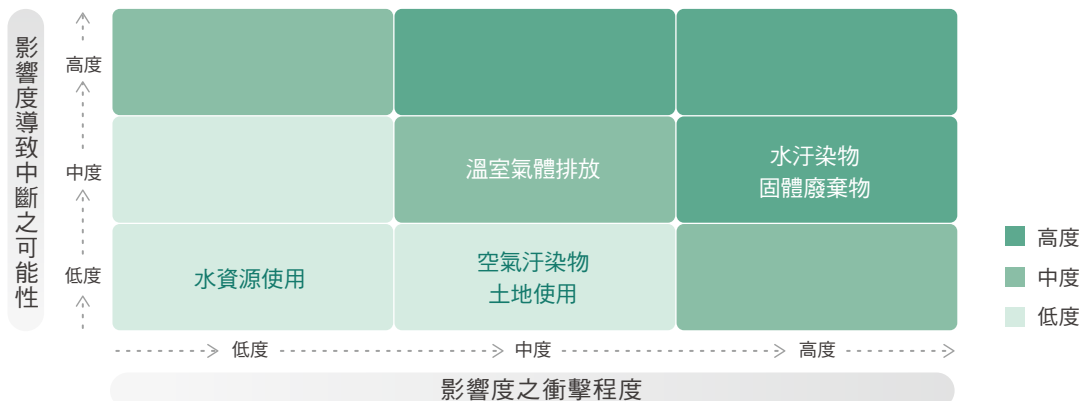
重大依賴與鑑別結果



2. 重大影響鑑別結果

公司營運高度依賴的生態系服務主要集中於防洪與防風保護、氣候調節、水質與生態系統稀釋等，若遭受干擾將可能造成相關營運影響。

● 群光自身營運影響度重大矩陣



● 重大影響驅動因子說明

生態系服務	自然資本	影響驅動因子	影響驅動因子導致生態系服務中斷之可能性	生態系服務喪失對社會之衝擊程度
防洪和防風保護	當地棲地	土地使用 溫室氣體排放	群光各廠區於當地並無大規模土地開發行為，且溫室氣體排放量相對有限，對當地環境之影響程度不顯著。	低窪地區如失去防洪和防風保護將造成區域經濟可能潛在影響當地社區。
地表水	水資源	水汙染物	群光各廠區主要排放水為生活用水水汙染物，如排放未經污水處理，可能導致當地水質惡化。	水質惡化將可能使周邊產業用水受衝擊，阻礙當地社區使用生態系服務。
		固體廢棄物	廢棄物如採取掩埋，滲出水未妥善處理將可能衝擊當地水環境。	
大氣層與生態系統稀釋	大氣水資源	水汙染物 空氣汙染物	群光各廠區部分製程可能有空氣汙染排放，排放量非屬顯著，影響當地有限。水汙染敘述如上所述。	如喪失大氣層與生態系統稀釋，部分廠區因位於工業區中，可能也無法獲得該生態系服務。

有關 Assess 評估成果，請參考邁向永續與財務聯結：IFRS & TC/TNFD、或本公司首本 [《群光電子氣候暨自然相關財務揭露報告書》](#)。

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。

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。2025 年我們擴展至中國地區發放，盡可能履行盡職調查之義務。

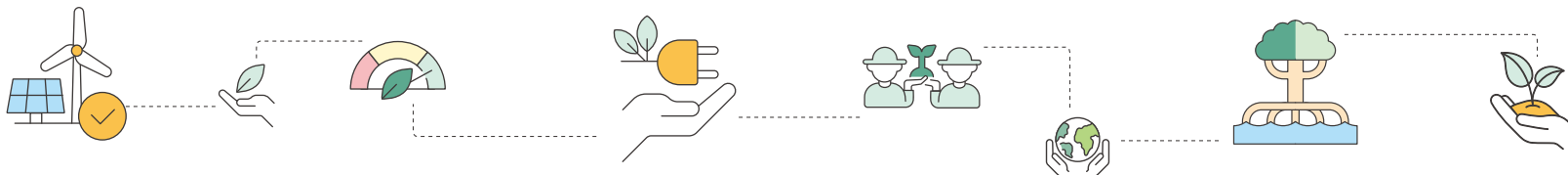
2024 年我們也號召泰國廠區 10 位同仁，與鄰近非營利組織、政府單位，共同在廠區臨近海邊進行紅樹林復育活動，將紅樹林樹苗栽種至河口溼地，期望能夠藉由復育紅樹林，長期降低廠區鄰近自然風險，並促進鄰里關係，2025 年我們則在台灣進行保育活動，詳請參考 3.5 社會共好。



與鄰近電廠討論廠址現況



紅樹林復育活動



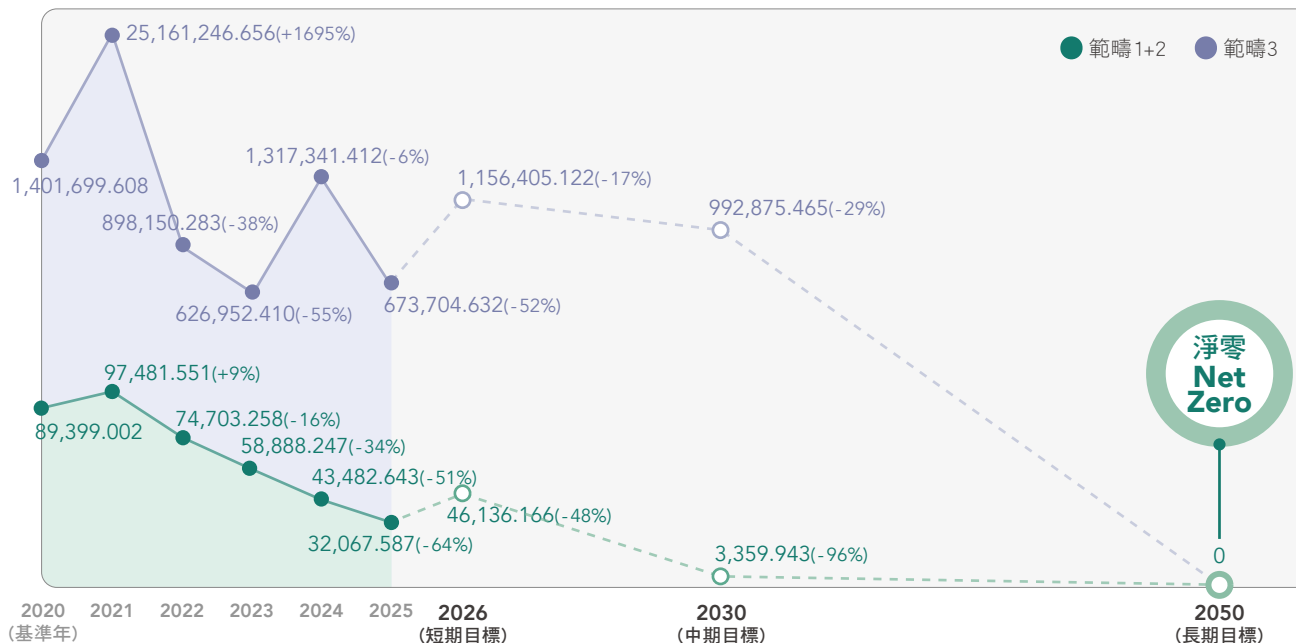
2.4 溫室氣體與能源管理

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

單位：tCO_{2e}



註：

- 括號內為相較基準年之差異。
- 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。

2025 年納入盤查之據點包含總部、海內外辦公室據點（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）及所有生產廠區（包含吳江廠、清溪廠、重慶廠、茂瑞廠及泰國廠），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。

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

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

2025 年群光電子全公司（範疇一、二、三）溫室氣體排放量為 705,772.219tCO_{2e}，較 2024 年 1,360,824.055 tCO_{2e} 降低 655,051.84 tCO_{2e}。

直接及能源間接（範疇一、二）溫室氣體排放量為 32,067.587tCO_{2e}，較 2024 年 43,482.643 tCO_{2e} 下降 26% tCO_{2e}，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，2025 年本公司總計使用 70,905.39 MWh 再生電力，較 2024 年增加 11,609.40 MWh，全年來自再生能源之減碳量約共計 37,183.79 tCO_{2e}，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。

2025 年其他間接溫室氣體排放量（範疇三）為 673,704.632 tCO_{2e}，較 2024 年明顯下降，主因公司持續強化事業部之數據治理，特定廠區之原物料計算，由過往概算進步至得以實測生產端使用量，致使結果產生較大變動，2025 年「採購商品與服務」排放量為 239,596.663 tCO_{2e}，占整體範疇三之 36%。另一方面，納入「銷售產品之使用」之產品數量增加，相關排放量上升至 361,128.030 tCO_{2e}，占整體範疇三之 54%。

展望未來，群光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，也將透過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、導入全原物料碳足跡計算、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（範疇一各溫室氣體類別）

單位：tCO_{2e}

	CO ₂	CH ₄	N ₂ O	HFCs	NF ₃	PFCs	SF ₆	合計
2024 年	2,555.482	2,828.188	15.155	11.467	0	0	0	5,957.669
2025 年	1,874.663	2,279.124	14.513	2,177.916	0	0	0	6,346.215

● 溫室氣體排放量（範疇一、二）

單位：tCO_{2e}

	2022	2023	2024	2025
範疇一（類別一）直接溫室氣體排放	7,555.208	6,827.888	5,957.669	6,346.215
範疇二（類別二） 輸入能源的間接溫室氣體排放市場別	67,148.049	52,060.360	37,524.974	25,721.371
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	58,297.752
範疇一 + 二 排放量市場別	74,703.258	58,888.247	43,482.643	32,067.587
範疇一 + 二 排放量區域別	N/A		72,799.730	64,643.967
排放強度 - 市場別	1.09	1.00	0.70	0.53

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. 排放強度 = 總排放量 ÷ 合併營收，單位：tCO_{2e}/新臺幣百萬元。

● 其他間接溫室氣體排放量（範疇三）

	2022	2023	2024	2025	
（類別三） 運輸產生之間接溫室 氣體排放	上游運輸和配送（4）	9,541.072	10,617.751	13,915.497	7,610.257
	商務旅行（6）	190.408	603.027	980.305	1,541.421
	員工通勤（7）	2,605.204	1,420.538	2,247.233	2,905.883
	下游輪配排放（9）	22,441.985	11,001.680	17,108.972	32,275.317
（類別四） 使用的產品之間接溫 室氣體排放	採購商品與服務（1）	449,068.360	283,407.128	1,005,689.865	239,596.663
	資本財（2）	6,920.226	3,601.773	2,864.387	11,294.869
	燃料及能源相關之活動（3）	6,397.792	5,775.200	11,983.628	5,869.123
	營運產生之廢棄物（5）	935.381	688.161	804.810	4,750.058
（類別五） 使用組織相關產品的 間接溫室氣體排放	上游資產租賃（8）	1,111.309	955.604	822.485	823.064
	銷售產品之使用（11）	389,194.337	299,245.820	255,154.305	361,128.030
	下游資產租賃（13）	9,559.131	7,366.914	5,769.925	5,909.945
總排放量	897,965.205	624,683.596	1,317,341.412	673,704.632	

註：

1. 統計方法為營運控制法，GWP 值採用 2023 年 IPCC AR6。
2. 2022-2023 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 年後，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 年後，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。
6. 2025 年後，特定廠區原物料計算方式由估算精進成依實際生產使用量計算。基於一致性原則，過往年度數據仍保留原查證之估算邏輯，本年度起則採取更高精確度之實測值作為後續績效追蹤之基礎。惟基準年將不調整，以符合可比性原則。

ISO 14064 & ISO14067 碳管理系統

為配合公司淨零排放目標，群光自 2023 年起啟動碳管理制度建置作業，並於 2024 年正式導入符合 ISO14064 之溫室氣體管理系統，同步建構 ISO14067 產品碳足跡管理架構，以系統化方式整合溫室氣體與產品碳排相關數據，簡化內部管理流程並提升資料蒐集與管理效率。



2025 年起，群光已將 ISO14064 溫室氣體管理系統全面納入日常營運管理機制，並應用於各主要營運據點之溫室氣體盤查與排放數據管理，強化排放資訊之即時性、一致性與可追溯性，作為後續減碳策略規劃、績效追蹤與目標管理之重要依據。此外，為深化內部碳管理文化並提升全體員工對環境議題之理解，群光電子亦透過公司內部電視牆平台，定期揭露各主要廠區之溫室氣體排放概況與環境績效指標，將碳管理成果以視覺化方式呈現，促進跨部門資訊透明與員工參與，進一步將低碳管理理念內化於日常營運決策之中。

展望未來，公司將於 2026 年啟動「產品碳足跡係數查詢及碳熱點分析專案」，在既有 ISO14067 產品碳足跡管理系統的基礎上，進一步完善全物料的關鍵排放係數，系統性辨識產品之主要碳排熱點。透過碳熱點分析，群光將優先鎖定高排放物料及設計，作為產品設計優化、材料替代、製程改善及供應鏈減碳溝通之依據，逐步由「碳盤查與揭露」邁向「以數據驅動的產品減碳決策」，強化產品層級減碳成效，持續推動低碳轉型。

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，為把轉型成本內生化並提高決策可比性，群光導入內部碳定價機制作為營運與投資的參考價格。

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，推估碳成本為每噸 NTD 4,722.97 元 (USD 154.64 /tCO_{2e})，用以評估外部法規政策之衝擊及減量活動之財務評估。

2025 年我們計算過往實際節能減碳專案帶來之效益 (隱含成本)，同時參考所在廠區之碳價成長趨勢，以及全球國際情境路徑之預測軌跡 (影子價格)，訂定群光內部碳定價之價格為 NTD 1,100 元 /tCO_{2e}，預計逐年上漲至 2030 年 NTD 2,600 元 /tCO_{2e}。2026 年我們將逐步啟動納入管理報表之專案，使各單位得以提早應對未來碳有價時代，該數據亦已通過董事會之核可。

2.4.3 能源管理績效

群光自 2022 年推動 ISO 50001 能源管理系統，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。2025 年總能源消耗量為 451,458.64 GJ，較 2024 年下降 15.4%，能源密集度亦較 2024 年下降 13.3%，主要因為本公司擴大太陽能發電設施建置、節能措施實施及產量變動等原因，導致本年度整體能源使用量較去年下降。

● 2025 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	11,261.12	104,903.10	47,709.31	703.85	164,577.38	36.5%
再生電力	-	209,045.04	46,193.95	-	255,238.99	56.5%
外購蒸氣	-	-	-	906.83	906.83	0.2%
天然氣	-	22,071.93	-	-	22,071.93	4.9%
汽油	416.50	3,725.99	-	-	4,142.49	0.9%
柴油	38.95	3,449.46	926.14	106.47	4,521.02	1.0%
總能源耗用量	11,716.57	134,150.48	48,635.45	1,717.16	196,219.65	100.0%
	11,716.57	343,195.52	94,829.39		451,458.64	

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

● 能源耗用量

單位：吉焦耳 (GJ)

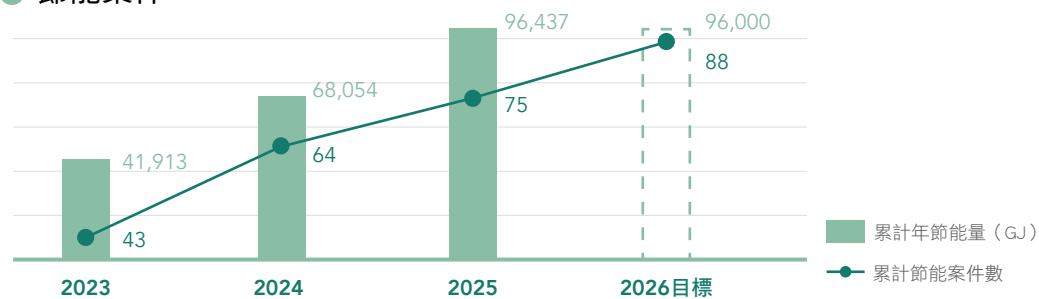
	2022	2023	2024	2025
總電力耗用量	428,994.17	391,807.66	485,305.14	419,816.37
外購非再生電力	370,883.47	222,821.34	271,856.66	164,577.38
外購再生電力 (憑證)	57,923.36	164,190.58	201,371.71	231,477.60
自發自用再生電力	187.34	4,795.74	12,076.77	23,761.39
外購蒸氣	0	0	906.83	906.83
液化石油氣	830.62	0	0	-
天然氣	36,038.18	32,031.49	38,915.69	22,071.93
汽油	3,020.83	3,981.25	4,743.95	4,142.49
柴油	3,331.50	3,097.71	3,836.54	4,521.02
總能源耗用量	472,215.44	430,918.53	533,708.15	451,458.64
能源耗用強度 (GJ/M NTD)	6.88	7.29	8.64	7.31

註：

- 2022-2023 年資料範疇：總公司、主要生產據點。
- 2024 年後資料範疇：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。
- 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。

2025 年公司持續提升能源使用效率，透過能源管理設備優化等達成節能目標，共執行 11 件能源管理專案，節能量總計達 28,383.31 GJ，投入成本約 20,610.45 仟元、創造效益達 18,832.53 仟元，減少碳排放達 4,166.76 tCO_{2e}。2023 年群光 8 綠專案推動迄今，已完成 75 件能源管理專案，累計節能量較 2022 年達 96,437.41 GJ，短期目標於 2026 年底累計完成 88 件能源管理計畫，節能量估計可達 96,000 GJ。

● 節能案件



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。



清溪廠節能亮點案例

清溪廠 A 廠房頂樓六號空調水塔併入七號運轉，透過負載整併與單塔最佳化控制，降低風扇與水泵耗能，同時保留備援機制，提升設備效率與能源管理效益。

✓ 年節能量：278.26 GJ

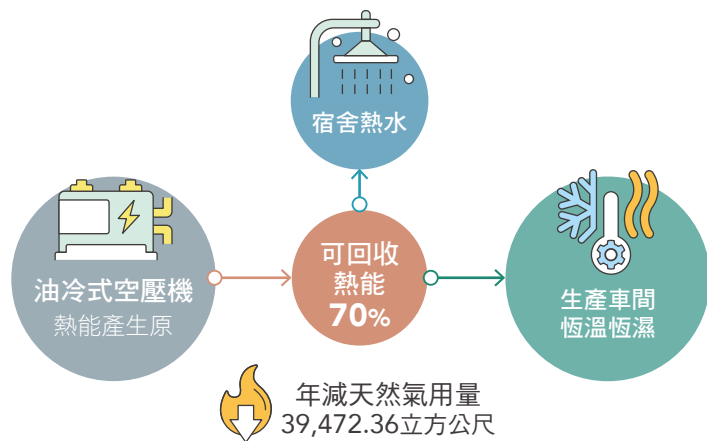
✓ 減碳效益：34.16 tCO_{2e}



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，本案件另一亮點為採 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：1,329.90 GJ
- ✓ 減碳效益：74.75 tCO₂e



空壓機可回收熱能達 70%



重慶廠節能亮點案例

重慶廠將原 45W 天花燈全面更換為 20W 節能燈，在維持原有照明配置與使用習慣不變的情況下，直接以低瓦數燈具取代高耗能燈具。單盞燈具用電量降低約 55%，可立即減少整體照明用電需求與電費支出，同時降低因用電產生之溫室氣體排放，達到設備汰換型節能與長期穩定減碳之管理成效。

- ✓ 年節能量：778.79 GJ
- ✓ 減碳效益：120.74 tCO₂e



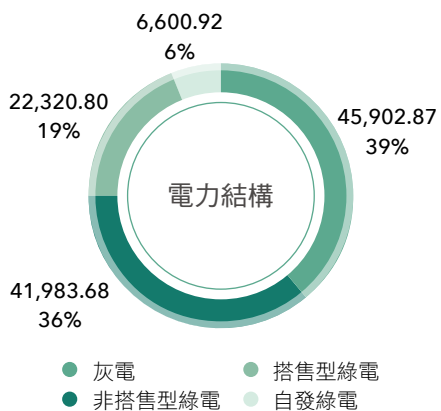
更換後廠區實際情形

2.4.4 電力使用與 RE100 推動

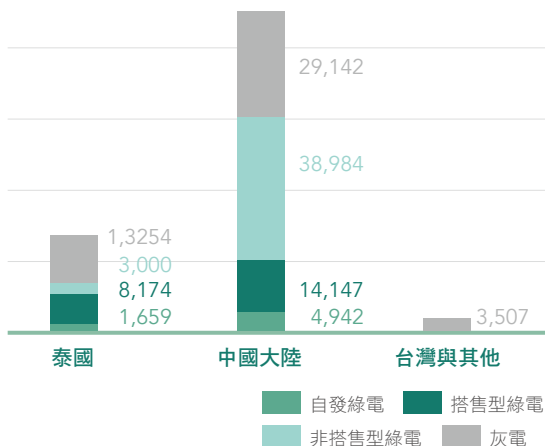
群光集團於 2023 年宣布加入全球再生電力倡議組織 RE100，並宣示 2030 年達成全集團 100% 使用再生電力。我們主要透過自建太陽能板、再生能源購電協議 (Power Purchase Agreement, PPA) 與購買再生能源憑證 (Energy Attribute Certificate, EAC) 逐步增加再生能源使用量。

2025 年參照 RE100 之綠電分類方式，彙整群光電子總用電量為 116,808.264 MWh (千度)，再生電力使用量為 70,905.39 MWh，較 2024 年為 59,295.99 MWh 大幅成長 19.58%，整體再生能源比例達 61%。群光電子再生電力來源包含自建太陽能板 6,600.92 MWh (6%)、再生能源憑證 (I-REC & GEC) 64,304.48 MWh (55%)，包含搭售型憑證 (直購綠電、電證合一) 22,320.80 MWh (19%)、非搭售型憑證 41,983.68 MWh (36%)。此外，群光集團整體再生能源比例達 58%，已提前達成 2026 年 RE50 的目標，持續朝 2030 年的 RE100 目標邁進。

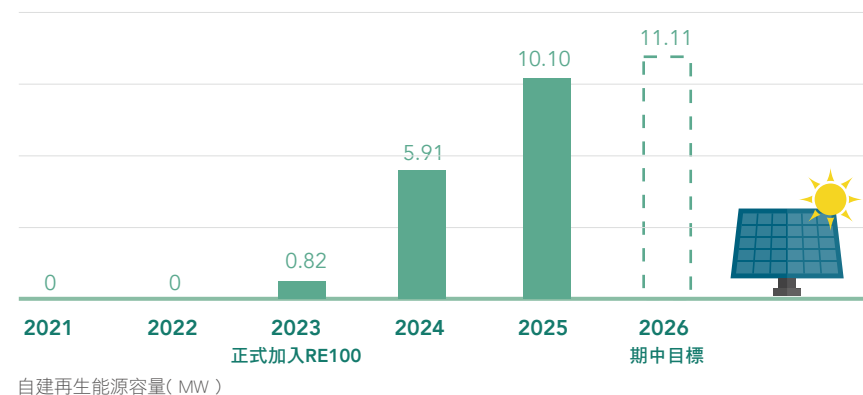
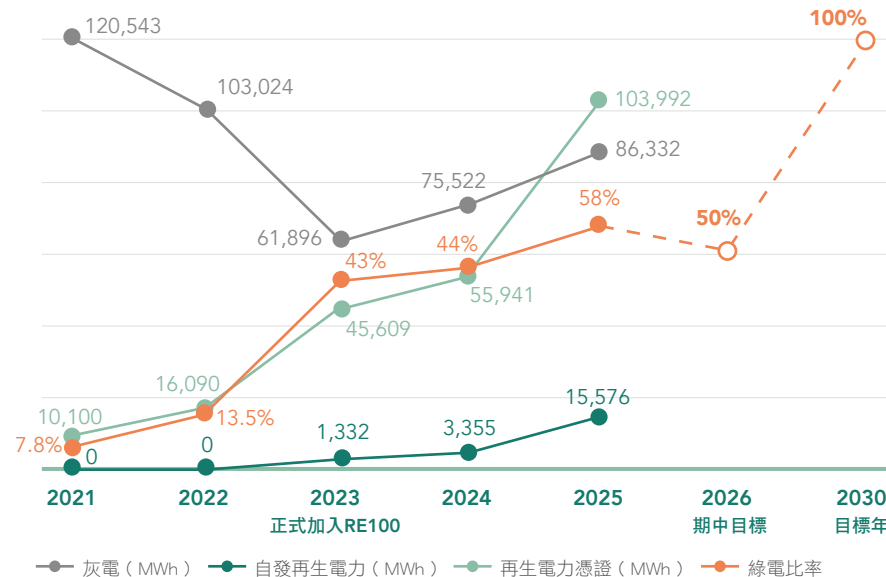
● 2025 年群光電子電力結構



● 2025 年群光電子電力使用分布

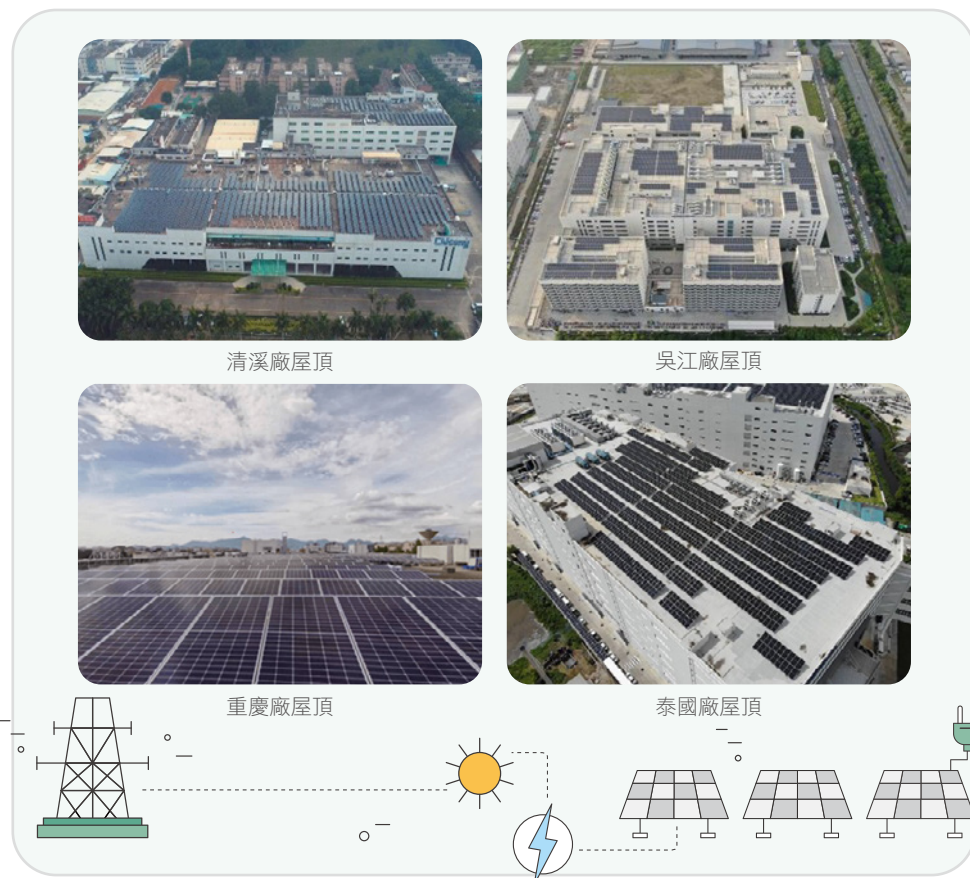


● 群光集團再生電力使用路徑圖



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2025年底共累計10.10 MW的裝置量，較2023年大幅成長，預計於2026年底可達11.11 MW。

● 各廠區太陽能板屋頂



2.5 降低環境衝擊

2.5.1 水資源管理

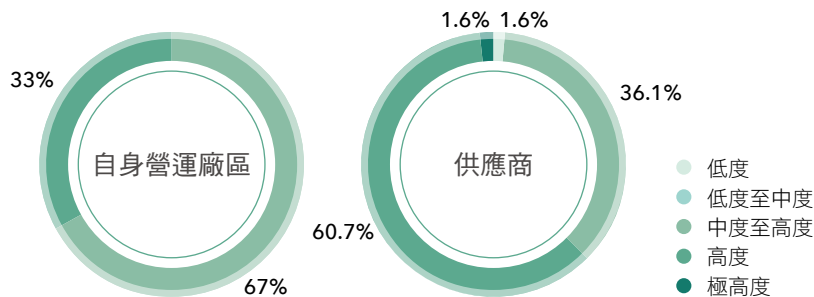
群光總公司及各主要生產據點均取得 ISO 14001 環境管理系統驗證，並結合 TCFD/TNFD 架構架構建立水資源管理制度，進行水資源管理、水資源風險辨識、目標設定與實際節水行動。

群光除落實《水安全政策》，訂定百萬產值耗水量每年下降 5% 之目標，並透過完善的水管理機制預防安全風險。2025 年起，更進一步推動水回收計畫，旨在逐年提升生產廠區的回用率，落實水資源永續。

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。

● 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。

水資源指標中的水資源壓力經評估吳江廠與泰國廠位於高水資源壓力地區，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 (萬噸/日)	2025 廠區年取水量 (萬噸/日)	區域用水占比
吳江廠	1,099.79	0.171	0.016%
泰國廠	4,508.09	0.043	0.001%

水資源管理績效

群光電子主要取水來源為自來水，少部分來自雨水回收再利用。用水用途以員工生活用水、空調用水及廠區設備用水為主，除極少數設備需使用純水外，其餘均直接使用自來水。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。2025 年總取水量為 1,128.324 百萬公升，較 2024 年增加 15.55%；水密集度為 0.0187 百萬公升 / 新臺幣百萬，較 2024 年下降 13.45%，已達本公司《水安全政策》目標。主要因為持續推動水管漏水檢修、節約用水措施、製程節水及廢水回收再利用。此外，清溪廠、重慶廠、吳江廠及泰國廠陸續啟用水回收再利用系統，並配合公司內部水回收目標，使回收量與回收率持續提升。回收雨水經處理後用於澆灌及冷卻水塔，製程回收水則回用於製程作業。

● 取水量與耗水量

單位：百萬公升（仟度）

	2022	2023	2024	2025
河水、湖水及溪水	0	0	0	0
自來水	1,586.066	1,288.394	1,335.354	1118.176
井水及地下水	0	0	0	0
雨水	0.009	0.116	0.653	10.148
再生水	0	0	0	0
總取水量	1,586.074	1,288.510	1,336.007	1,128.324
總排水量	1,366.173	1,038.962	1,015.230	903.136
總耗水量	219.893	249.548	326.650	225.189
回收水量	0.009	38.745	61.067	20.891
水回收率	0.0006%	3.01%	4.37%	1.83%
取水密集度	0.0231	0.0218	0.0216	0.019

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 80% 推估。
- 回收水量包含雨水回用、泳池水回用、製程 / 廠務回收水等。水回收率 = 回收水量 ÷ (自來水 + 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，2025 年總取水量為 622.51 百萬公升、總耗水量為 121.25 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，2025 年共完成 6 件節水措施，節水量達 27,902 立方公尺，投入成本共計 18,183 元，創造 703,116 元之年節水效益，茲彙整亮點專案如下。



吳江廠節水亮點案例

群光吳江廠於 2025 年 5 月進行老舊管線更換，以減少不必要之用水浪費。並將部分管線更換為明管，以更好進行後續的用水情形監測，經統計，2025 年生活區 6~12 月的取水量較 2024 年 6~12 月之取水量下降 19.88%。

施工後照片：



年節水量：38,677 立方公尺



泰國廠節水亮點案例

群光泰國廠 2025 年透過三項實務措施落實節水目標：

1. 調整廠區廁所用水壓力，在不影響同仁使用品質的前提下，有效減少瞬間出水量，避免不必要的資源浪費，年節水量 7,010.9 立方公尺。
2. CET1 空調箱冷凝水回收，將空調產生的冷凝水轉為補充水源，減少自來水取用，年節水量 3,250.7 立方公尺。
3. CET2 建立雨水回收再利用系統，收集雨水用於植栽灌溉與沖廁，減少自來水取用，年節水量 3,427.5 立方公尺。

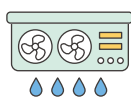
CET1+CET2 節水措施成效



廁所用水壓力調整

年節水量

7,010.9 立方公尺



CET1 冷凝水回收

年節水量

3,250.7 立方公尺



CET2 雨水回收

年節水量

3,427.5 立方公尺



年節水量：13,689 立方公尺

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，2025 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 1	泰國廠 2	泰國廠區標準
排放量 (百萬公升)	31	0	663	42	-	59	18	-
PH	7.4	7.1	7.5	7.2	6~9	7.8	7.8	5.5~9
COD (mg/l)	108	221	180	129	500	43	59	120
BOD (mg/l)	46	0	98	55	300	13	18	20
SS (mg/l)	39	11	46	85	400	6	26	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	-	Khleng 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

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，除落實《廢棄物減量政策》，訂定百萬元產值每年降低 5% 之目標，持續推動廢棄物減量作為。於產品設計初期即重視材料選擇與減量設計，降低生產階段廢棄物的產生；在製程執行上，持續優化製程效率，提升材料使用率，減少邊料與瑕疵品，並審慎降低有害物質的使用。同時，確保各類廢棄物皆依法妥善處理，嚴選合格處理業者，並積極推動回收再利用與再販售機制，以延長物料使用壽命，提升資源循環效益。

2025 年本公司總廢棄物量為 5,310.03 公噸，較 2024 年降低 14.75%；廢棄物密集度為 0.088 公噸 / 百萬元營收，較 2024 年下降 12.63%，於非有害廢棄物及有害廢棄物量均下降，達到《廢棄物減量政策》目標。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。

2024-2025 年廢棄物總量統計

單位：公噸

年份	2024	2025	
非有害廢棄物	再利用	0.00	494.51
	資源回收	2,000.18	2310.12
	廚餘	0.00	422.37
	掩埋	0.00	0.00
	焚化（能源用途）	2,554.12	1814.31
	焚化（無能源回收）	1,214.13	0.00
小計	5,768.43	5,041.31	
有害廢棄物	暫存	2.25	0.87
	回收再利用	106.50	66.81
	廠外處置	351.31	125.86
小計	460.06	193.54	
廢棄物總量	6,228.49	5,234.85	
回收 / 再利用總量（率）	2,053.43 (33.0%)	3,293.81 (62.9%)	
廢棄物密集度	0.101	0.087	
非有害廢棄物密集度	0.093	0.084	
有害廢棄物密集度	0.007	0.003	

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%。
- 回收 / 再利用總量 = 再利用 + 資源回收 + 回收再利用
- 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
- （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。
- 本年度將再利用與廚餘處理量自焚化數據中獨立分類，以提升整體廢棄物揭露之完整性。

● 2024-2025 年廢棄物總量統計

單位：公噸

報廢產品	可回收 / 再利用	104.09
	不可回收 / 再利用	0.00
	總重量	104.90
電子廢棄物	可回收 / 再利用	69.79
	不可回收 / 再利用	0.00
	總重量	69.79

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，2025 年清溪廠、吳江廠、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 2026 年陸續取得認證，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，2025 年總計回收價值達 2,833 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

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 2025 年總空氣污染物中揮發性有機化合物 (VOC) 為 2.68 公噸、粒狀污染物 (PM) 為 0.02 公噸。

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，因此不列入為主要排放源。

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、PCR 塑膠、再生包材降低碳排放，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。

● 產品設計流程與成果

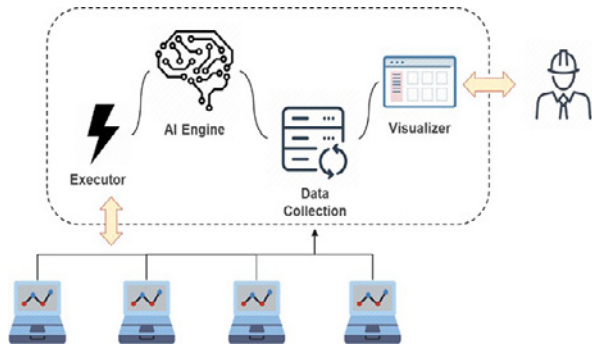
階段	質化成果	量化成果
 分析與設計	於產品設計初期即導入節能與材料減量理念，例如採用低功耗高效能IC以降低整體能耗，並透過PCB最小化設計減少物料使用，在兼顧產品性能的同時，有效降低產品碳足跡與資源消耗	<ul style="list-style-type: none"> 100%產品完成評估，優化設計減少材料使用 持續往USB4.0推展
 材料選擇	採用無鹵素、無鉛材料與回收材料，如PCR塑料、回收鋁、再生包材等，減少新材料需求，降低供應鏈環境影響	<ul style="list-style-type: none"> 100%產品符合標準 輸入裝置機種PCR原料占比達100%；網路攝像頭產品PCR原料占比達35%
 製造流程	優化生產流程提升效率，導入無鉛焊接降低有害物質排放，並透過潔淨電力、廢水循環與自動化測試流程，減少製程能耗、工時與人為誤差	<ul style="list-style-type: none"> 100%影像產品、部分鍵盤產品導入自動化生產，提高流程控制精準度與產品良率 循環冷卻水及綠電使用、減少用水及用電量，2025年群光再生電力使用比例達58%
 產品測試	引入半/全自動化測試流程，減少人為操作誤差，並減少測試階段的工時&能耗	<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。此外，亦規畫在地採購、綠能物流車輛選用等方式降低碳排放	<ul style="list-style-type: none"> 輸入裝置機種及網路攝像頭產品之包材再生與可回收材料站比分別達100%與99%
 回收/廢棄物處理	透過鼓勵將舊產品回收再利用、廢棄物分類處理、生產廢料再投入製造及電子廢棄物妥善處理，提升回收率與再生利用，朝廢料零丟棄目標邁進	<ul style="list-style-type: none"> 輸入裝置機種與2家客戶合作，建構報廢/退貨產品再回收機制 網路攝像頭產品可回收率達82%，再生率可達90%，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。



產品亮點案例 - 智慧攝影機

2025 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 ✓ 可整機回收



產品亮點案例 - 背光鍵盤

群光電子於鍵盤鍵帽及剪刀腳等組件中導入回收海洋廢棄物與天然牡蠣殼粉再生材料，降低原生塑膠、化石資源及化學物料使用，並促進資源循環。原料已通過 UL 第三方認證，成品經驗證後品質穩定，無品質疑慮。此外，所使用之牡蠣殼材料已取得 BOKEN 抗菌認證，可減少抗菌塗層使用；同時因未採用額外噴塗設計，有助於提升回收後之塑膠再生品質，提升產品回收之可行性。

- ✓ 再生材料（海廢）搭配天然材料應用，減少廢棄物產生
- ✓ 減少塗層使用，增加產品可回收性





產品亮點案例 - 背光塗層減少的鍵盤

群光電子於鍵盤產品設計中導入「塗層減量優化」機制，透過減少一道底噴塗層，在不影響產品外觀與使用體驗的前提下，提升製程效率並縮短生產 lead time，同時協助客戶降低成本。相較原設計，本方案以製程優化取代材料堆疊，達成環境與營運效益兼具之改善。此設計可有效降低化學塗料與 VOC 使用量，每年可減少約 4,000 kg 油漆使用量，進一步減少相關環境衝擊。此外，由於塗裝製程能耗同步下降，預估每年可節省約 150,000 kWh 用電量。

- ✓ 減少塗層使用，降低材料使用及提升製程效率
- ✓ 降低化學品使用及節省用電



產品亮點案例 - 太陽能無線鍵盤

2025 年群光鍵盤研發團隊持續致力於環保設計與產品創新，積極克服材料應用上的挑戰，廣泛導入再生塑膠與回收金屬材料，以降低對原生資源的依賴。同時，部分產品亦導入太陽能板設計，藉此降低產品使用階段之耗電量。此外，產品上下蓋採用螺絲固定設計，提升產品可拆解性，有助於後續回收處理與資源再利用，進一步強化產品循環經濟之可行性。

- ✓ 採用環保包材、易拆解回收
- ✓ 導入太陽能供電設計，減少產品用電



● 群光永續產品推動情形

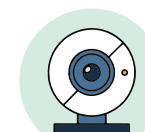
輸入裝置 (IPD事業部)

- 1 80%產品使用環保包材
- 2 20%產品使用回收金屬
- 3 100%產品使用再生塑膠



視訊模組/鏡頭 (CM事業部)

- 1 100%產品使用環保包材
- 2 25%產品使用回收金屬
- 3 50%產品使用再生塑膠



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，截至 2025 年底，已有 5 件產品已全數完成盤查，其中 3 件產品取得 ISO 14067 產品碳足跡查證證書。

產品	碳足跡	說明
電腦視訊鏡頭模組 C7FME28[K31.1] (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，盤查範圍涵蓋搖籃到大門 (Cradle to Gate) 「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，盤查範圍涵蓋搖籃到墳墓 (Cradle to Grave) 本產品低功耗、製程相對不複雜，碳足跡有87%來自「原料」階段
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，故盤查範圍僅涵蓋搖籃到大門 (Cradle to Gate) 「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，盤查範圍涵蓋搖籃到大門 (Cradle to Gate) 原料階段與製造階段碳足跡大致相同，分別佔52%及48%排放量
鍵盤 KGR1568	13.1170 kgCO ₂ e	<ul style="list-style-type: none"> 本產品為完整產品，盤查範圍涵蓋搖籃到墳墓 (Cradle to Grave) 本產品低功耗、製程相對不複雜，碳足跡有86%來自「原料」階段

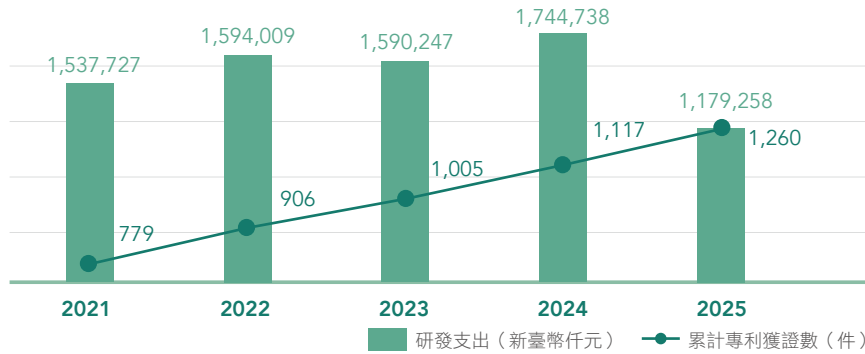
根據產品碳足跡盤查結果，已完成盤查之核心產品其環境衝擊主要集中於「原料」階段，其次為「製造」階段，顯示產品多屬低功耗、節能設計，使用階段排放相對較低。此結果明確指出未來減碳應優先聚焦於原料端管理與製程優化。為此，群光持續於產品研發中深化永續設計思維，針對包材、金屬與塑膠等關鍵材料提升永續性與低碳化程度，以有效降低整體產品碳足跡。

2025 年群光在既有 ISO 14064 碳管理系統與 ISO 14067 產品碳足跡管理架構下，啟動「產品碳足跡係數查詢及碳熱點分析專案」，預計以國內外各資料庫為基礎，建構完整物料排放係數資料庫，並辨識碳排熱點。透過分析成果，優先鎖定高排放物料與設計項目，作為材料替代、設計優化、製程改善及供應鏈減碳溝通之決策依據，逐步由碳盤查導向數據驅動之減碳管理模式，強化產品層級之減碳成效，推動企業低碳轉型。

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，公司每年度均固定提撥研發資源，至 2025 年，群光累計獲證專利數則較 5 年前大幅成長 61.7%，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。

● 研發支出與專利投入



註：專利獲證件數，於 2025 年開始，以官方公告獲證日為準進行統計，2020-2024 的累計數字均同步調整。

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「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，2025 年最佳發明人獎項由 IPD、VIP 二個事業部共二位同仁取得，於尾牙上公開頒獎表揚。

● 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

在全球專利佈局方面，群光近年積極強化國際智慧財產佈局，目前已在全球各國累計維護約 906 件核准公告專利，另有約 333 件專利申請案正在審查中。主要申請及佈局國家包含台灣、中國大陸、美國，充分展現對核心技術保護及全球市場競爭力的重視。



2025 年度群光電子「最佳發明人」得主與呂總經理合影

3

價值串聯

3.1 永續供應鏈推動策略	73
3.2 產品有害物質管理	83
3.3 客戶關係管理	87
3.4 國際倡議與公協會參與	90
3.5 社會共好與在地影響力	92

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 社會共好與在地影響力

目標設定與達成進度



永續供應鏈



客戶關係管理



政府政策與社會參與 (非重大主題)

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會
- 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

- 跨部門團隊 (CFT) 提供完整且專業需求
- 建置客戶滿意度調查機制
- 強化資安防護機制，確保客戶資料安全性
- 制定客戶權益政策及申訴程序

-

關鍵指標	永續供應鏈	新供應商填寫 《供應商ESG風險 評估問卷》	原物料供應商填寫 《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
2025年 目標	100%供應商完成簽署 《供應商ESG同意書》	100 %完成	• 100%完成 • 完成風險評估	5 場	100 %完成	未使用	3 項	2 場次
2025年 績效	原材料供應商完成簽署	52 %完成	重大原材料供應商 完成風險評估	2 場 達標	100 %完成 達標	追蹤調查及 改善措施 90%完成	4 項 達標	3 場次 達標
2026年 目標	• 100%供應商完成簽署 《供應商ESG同意書》	• 100%完成 • 完成風險評估	• 100%完成 • 完成風險評估	2 場	• 100%完成 • 使用衝突礦產平台 系統 • 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	• 志工社中期生態規劃 • 推動3場公司主辦之 全體員工志工活動
中長期 目標	• 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

政策承諾 • 《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

權責單位 • ESG永續辦公室 • 統購中心 • 各廠採購單位 • 品保中心

• 137制度 • 交易資料得到妥善保護

• 各事業部業務單位 • ESG永續辦公室
• 總管理處

註：1. 永續供應鏈相關目標未達標係因供應鏈體系龐大，將持續優化管理機制，以期達成目標。 2. 供應商大會未來將持續增加實體供應商大會。

3.1 永續供應鏈推動策略

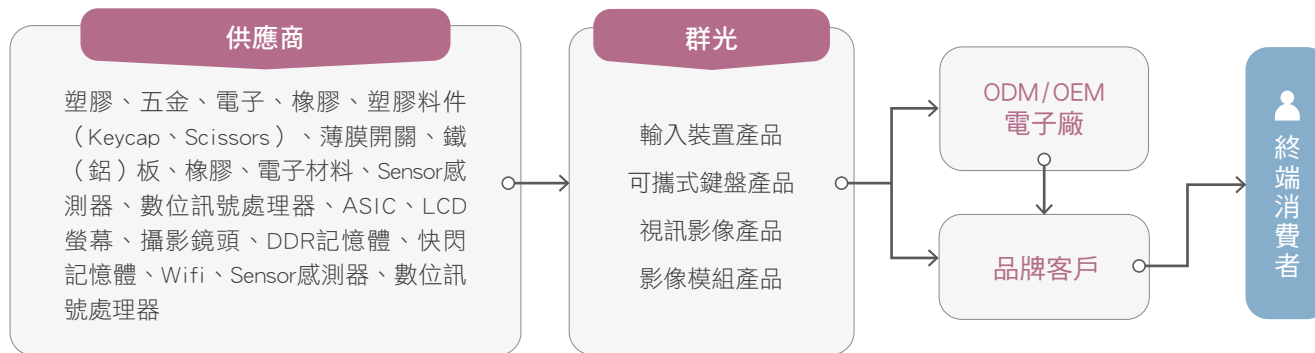
3.1.1 永續供應鏈管理架構

群光為全球電子零組件領導廠商，為提供客戶最具價值的產品與服務，致力配合客戶要求、整合上下游供應鏈，並落實環境（Environmental，E）、社會（Social，S）、治理（Governance，G）三方面價值，群光積極與供應鏈合作，強化內部供應鏈管理制度，創建永續供應鏈。

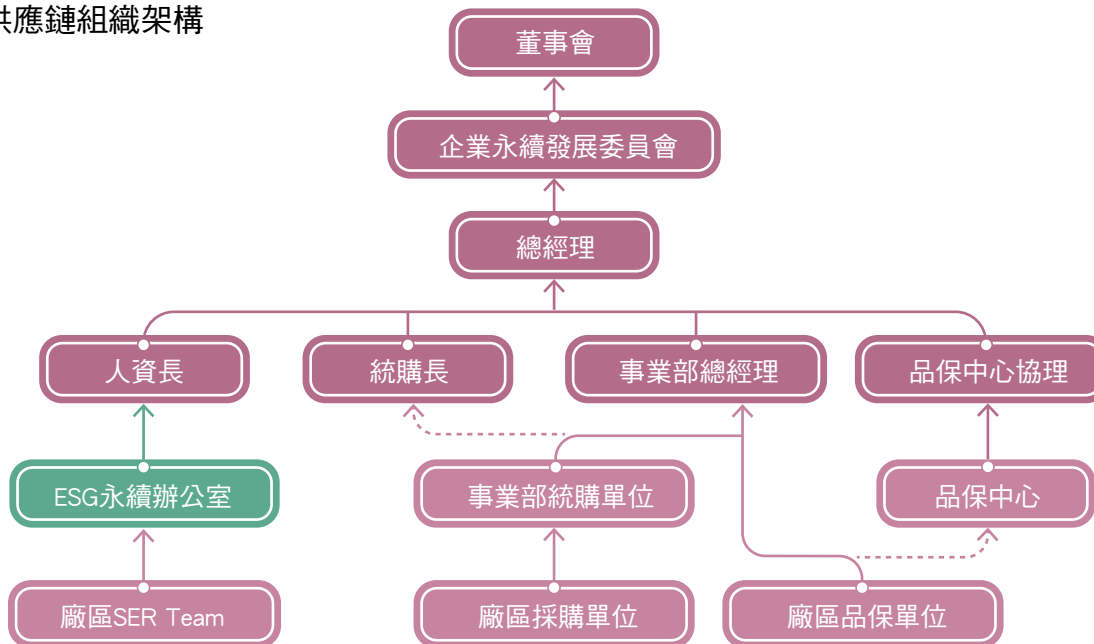
組織架構

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。

● 群光價值鏈



● 永續供應鏈組織架構



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》、📄《衝突礦產政策》、《廉潔承諾書》、📄《人權政策》、《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) 2025 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 56%。

● 供應鏈管理流程



1 規範遵循

要求供應商簽署各類文件，不同供應商有其不同要求



2 風險調查

- 1- 新供應商加入應進行基本資料調查
- 2- 現有供應商依據 ESG 風險評估問卷進行風險調查
- 3- 特殊情況則參考異常管理辦法



3 各類稽核

- 1- 依據風險高低進行書面、視訊或實體稽核
- 2- 依照供應鏈管理權責單位，對供應商進行專項稽核



4 輔導改善

根據各類稽核結果要求供應商提報改善計畫，並適時提供輔導

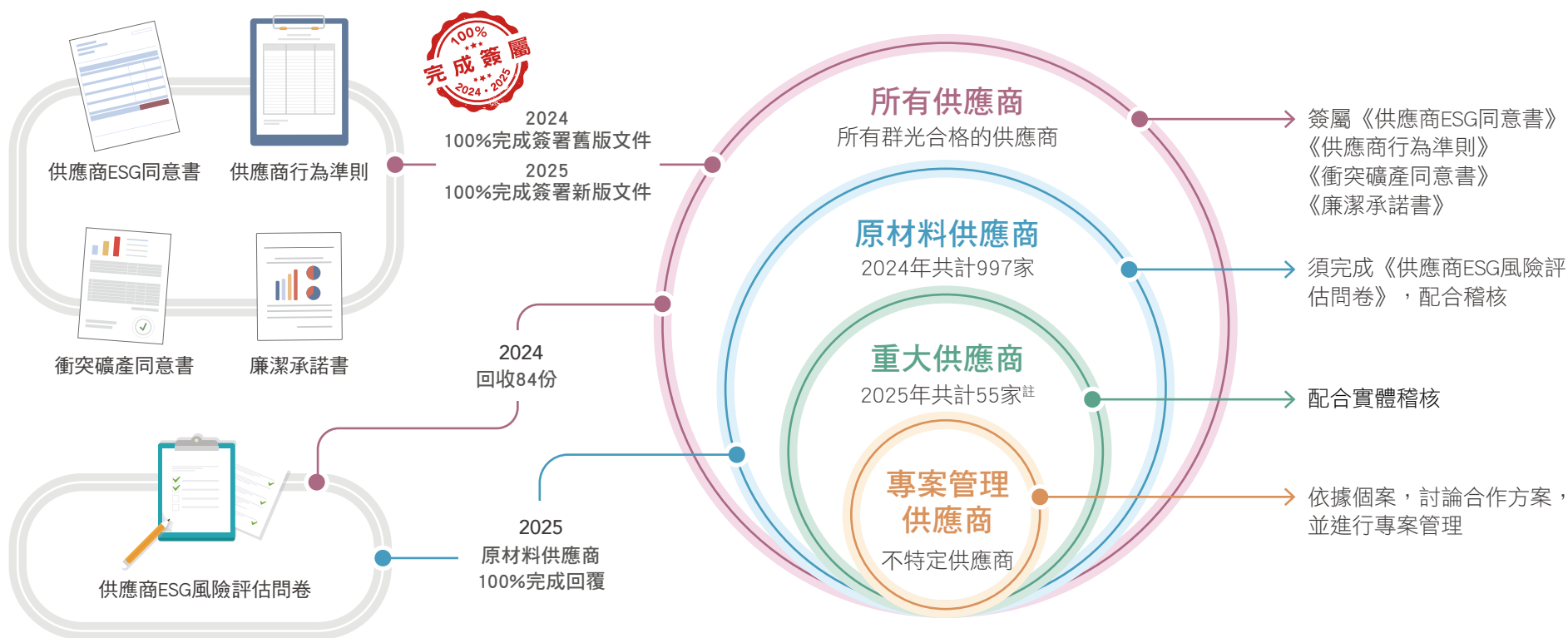


5 獎勵汰除

每季進行供應商評比、年度進行 ESG 風險評估評比，依據評核結果或異常情形進行獎勵汰除

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。



專案管理重點供應商，減碳粗估逾 5,100 tCO₂e

2025 年群光專案管理 67 家重點供應商，管理重點包括：實體稽核、提升 ISO 認證、無碳電力（CFE）使用、廢棄物減量專案等，以群光自身經驗，向 67 家重點供應商分享並要求其共同推動永續供應鏈之目標，並依據供應商特性進行分類管理。

1. 提升 ISO 認證：包括 ISO14001、45001、50001，強化供應商內部管理之機制。
2. 無碳電力使用：群光公司自身已響應推動 RE100，要求供應商針對提供群光原物料之產線達成 CFE100 之目標。
3. 廢棄物減量專案：群光吳江廠已取得 UL 12799A 廢棄物零掩埋認證，要求供應商針對提供群光原物料之產線達成廢棄物轉化率提升之目標。

相關推動不定期透過線上會議、實體會議、實體稽核，進行分享討論，確保提升供應鏈穩定性、原物料品質，以及共同推動永續之願景，2025 年供應商夥伴總計使用近 900 萬度無碳電力，推估總計減碳逾 5,100 tCO₂e、2,000 噸廢棄物進行轉化，我們將持續推動供應鏈管理，並以永續供應鏈為目標，與價值鏈共好。

● 供應商證書取得、稽核情形（目標家數 67 家）

	ISO14001 證書	ISO45001 證書	ISO50001 證書	UL2799A 證書	實地稽核家數與成果
供應商 達標情形	48 家取得	15 家取得	22 家取得	4 家取得	27 家進行實地稽核、 15 家達成標準

註：
 1. 由於供應商所在地複雜，故以該供應商提供給群光之特定廠區之電力排放係數估算減碳量。
 2. 廢棄物轉化率係依照本公司取得 UL 2799A 之經驗分享，盡可能參照標準要求，但並非由第三方單位以該標準進行稽核或換算。

● 供應商 CFE、廢棄物轉化率執行情形

	CFE100	廢棄物轉化率超過 90%
供應商 達標情形	23 家達標	20 家達標
成果	使用無碳電力 近 900 萬度	轉化廢棄物近 2000 噸

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，其他二等地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。2025年無被取消之供應商、各項缺失項目亦完成追蹤。

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。

● 2025 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
書面稽核家數	151	52	291	0
實地稽核家數	194	128	24	49
主要缺失概述	多為現場 5S 管理不足。			

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。

● 2025 年稽核方式

	提供 RBA 報告	書面審核	實地稽核
家數	15	4	31

● 2025 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	19	34	232	219	73	26
結案比率	36%		51%		74%	
總缺失項目	603					
總結案率	54%					
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。					



供應鏈變動差異及韌性強化措施

2025 年我們因應各類供應鏈變動差異，推動各項韌性強化措施：

年度數據落差

2025 年供應鏈稽核總結案率降至 54%，且重大 / 主要缺失數上升，主要受本公司稽核策略升級與全球供應鏈重組雙重影響。

1. 稽核深度與強度升級

2025 年大幅削減表層「書面審核」（65 家驟降至 4 家），轉向要求第三方 RBA 報告及高標準的「實地稽核」。審查深度加深，使過往隱含的系統性問題真實浮現。

2. 供應鏈重組陣痛期

配合產業南向趨勢，東南亞新進供應商在 ESG 管理意識與當地合規基礎上相對薄弱。缺失多涉及廠房硬體改善、跨國勞動力政策建置及法定許可申請，修復週期較長，導致短期內未結案比例攀升。

重大、優先缺失類別總整

2025 年重大與優先 (Priority / Major) 缺失主要集中兩大面向，且多發生於東南亞廠區。

1. 社會面（人權與勞工）

浮現強迫勞動高風險指標（如：企業扣留移工護照、員工承擔仲介費），另有嚴重超時加班、合約語系隔閡、以及缺乏申訴管道與基礎勞權政策等制度性缺失。

2. 環境與安衛面（EHS）

多為缺乏基礎法定許可與風險評估，包含消防安全設備與演練缺失、化學品與危廢管理未合規、未實施職業危害檢測，以及尚未建立溫室氣體（GHG）盤查機制。

未來改善與議合方向

針對上述鑑別出之供應鏈脆弱節點，本公司將秉持「永續共榮」的合作夥伴精神，採取以下具體行動，協助供應鏈提升整體韌性：

1. 啟動高風險區（東南亞）專案輔導

針對人權與勞工缺失，導入人權盡職調查（HRDD）與 RBA 實務培訓，協助供應商建立「零強迫勞動」政策與多語系溝通申訴機制。

2. 建立「先輔導、後評估」的供應商賦能機制

引進新進供應商或供應商建置新廠初期，不以單一 ESG 門檻作為排除條件，而是由 ESG 永續辦公室主動介入，針對法定環衛許可、消防安全及勞工權益等潛在風險，提供前置的法規宣導與教育培訓資源，陪伴供應商從源頭建立正確的永續管理意識。

3. 分級展延與採購績效連動

針對需投入大量資本支出的安衛或環境硬體改善缺失，將與供應商共同制定階段性的改善計畫，並給予合理展延期；惟經過長期專案輔導且給予充分資源後，仍消極面對或拒絕改善者，將提供給採購單位，做為採購策略調整之參照，以落實輔導與風險控管並重的管理機制。


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 社會共好與在地影響力

2024 年下半年改版為《供應商 ESG 風險評估問卷》，2025 年開始適用。2024 年依照《供應商 ESG 問卷》進行社會、環境衝擊評估，無重大衝擊之供應商。

● 供應商 ESG 風險評估問卷新舊版改版

	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

群光電子長期深耕永續治理，以最高標準落實企業社會責任。2025 年，我們迎來重要的永續里程碑： 主要生產據點已 100% 成功取得「責任商業聯盟精選工廠」（RBA Factory of Choice, FOC）認證，具體展現本公司在尊重人權、勞工權益、環境永續與商業道德上的卓越營運韌性。

本公司的責任管理體系歷經多年穩健升級。自 2011 年加入電子行業公民聯盟（EICC，RBA 前身）以來，我們始終響應其核心價值，為全面接軌國際標準，2021 年首度啟動 RBA FOC 認證專案，於 2023 年完成 5 個主要生產據點的認證。奠基於此成功經驗，2024 年底推動全廠區認證計畫，透過系統化的標準評核與持續改善機制，成功於 2025 年達成全廠區達標之承諾。未來我們將持續強化 ESG 競爭力，落實「責任營運、共創價值」的企業願景。

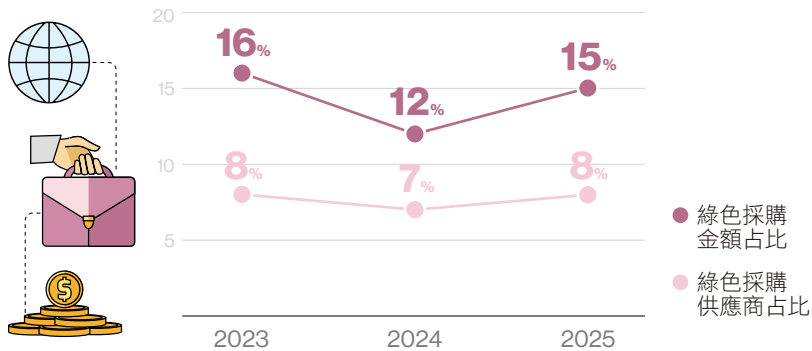
3.1.4 低碳供應鏈

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。

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。2025 年因各事業部部分產線已逐步轉移至泰國，對於泰國市場綠色採購之選擇性逐漸熟悉，使整體綠色採購金額或家數呈現緩步回升。

● 綠色採購金額與家數占比



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. 綠色採購家數比例 = 對該供應商進行綠色採購的家數 ÷ 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 AI 需求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，2025 年因各事業部產線已逐步完成轉移至泰國，對於當地供應商漸趨熟悉，並善用集團集體採購力量，使當地採購金額、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	2025 年	2023 年	2024 年	2025 年
A 事業部	80%	81%	73%	90%	83%	87%
B 事業部	90%	87%	87%	92%	90%	89%
C 事業部	9%	6%	8%	28%	30%	27%
D 事業部	32%	35%	62%	76%	37%	76%
合計	58%	49%	54%	72%	61%	69%

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%

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。2025 年共計召開 2 場線上供應商大會，共計 85% 供應商共同出席。



群光線上供應商大會，永續同行 共創價值

群光持續深化永續供應鏈夥伴關係，2025 年由本公司 ESG 永續辦公室與事業部統購單位聯合舉辦「線上供應商大會」，共計 85% 的供應商共同出席線上會議。會中除佈達群光 ESG 策略與環境目標外，強化於勞工權益專題，深入探討永續供應鏈推動作法、RBA 行為準則與常見缺失、人權盡職調查及衝突礦產調查等關鍵實務議題；同時透過低碳案例分享，激發供應商淨零實踐動能。

為強化雙向議合品質，本次大會特設「會前徵問、現場回覆、會後回饋」機制，藉此精準對焦供應商實務痛點，作為本公司持續優化輔導策略之依據；會後亦將完整問答集發送予全體供應商，確保資訊透明零時差。根據會後調查顯示：高達 80% 供應商對會議實用性及議程安排給予「非常滿意」肯定，另有 20% 表示成效「超出期望」，充分展現群光落實永續倡議之溝通成效。未來，我們將持續透過深度交流，攜手夥伴共推永續供應鏈與綠色低碳未來。



3.2 產品有害物質管理

本公司致力於環境永續，產品除通過歐盟 RoHS 與 REACH 認證外，亦同步整合全球各市場之環境法規與客戶專屬禁限用物質清單，確保產品之國際合規性。本公司由品保中心制定《環保物質管理規範》，供各事業單位研發部門參閱。並由各事業單位 RSC (Restricted Substance Control) 負責單位依據產品特性與客戶需求，轉化為內部管制標準。透過源頭管理、實驗室檢測及供應鏈管理系統 (GPM) 三大機制，確保產品對環境及人體健康之安全性。2025 年本公司產品於客戶端及市場端均未發生有害物質超標之違規事件。

3.2.1 法規遵循與新興議題對應

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

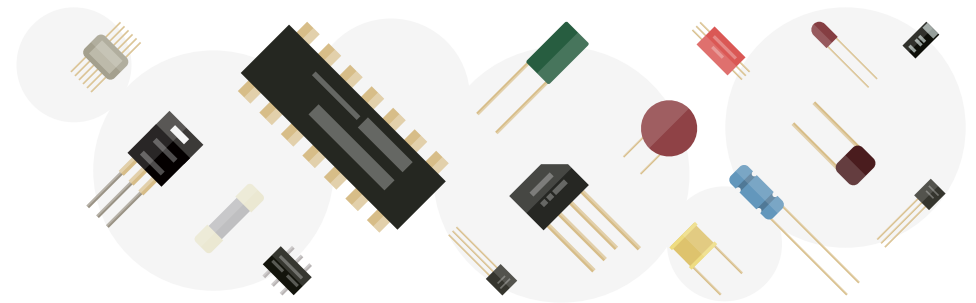
採用 GPM 系統進行有害物質的統一管控，確保所有材料符合限用物質要求。

4. 合規性驗證

建立有害物質檢測實驗室，檢測範圍涵蓋 RoHS2.0 及無鹵 (HF, HalogenFree)，及時管控來料及廠內各項直接、間接材料狀況。

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

群光電子建立 FMD 追蹤與管理機制，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 IEC62474 申報物質，同時提升有害物質管理的精確度與效率。



全氟 / 多氟烷基物質 (Per- and Polyfluoroalkyl Substances, PFAS) 管控專案

鑑於 PFAS 議題與客戶之要求，群光電子採取「階梯式測試 (Tiered Testing)」策略以有效管控風險與成本。

01 階段 總氟篩檢

利用燃燒離子層析法 (C-IC) 測試樣品中的「總氟」含量。如果總氟低於 50ppm，通常被視為不含 PFAS。群光電子清溪廠、蘇州廠、泰國廠 (群光電能)，皆有配備 IC (離子色譜) 及前處理室，可進行第一階段的總氟篩選。

02 階段 精確標靶測試

若總氟超標，則針對特定的高風險物質 (如 PFOA、PFOS、PFHxS) 進行精確的 LC-MS (液相層析質譜儀) 定量分析。

03 階段 風險評估與替代

針對高風險零組件 (如：鐵氟龍電線、防水密封環、防油塗層) 進行重點抽查，並推動替代材料 (如從 PTFE 轉換為 PEEK 或矽膠)。

● 法規符合性管理

因應中國大陸 GB 改版，GB3098.1.2-2025 (塗料中有害物質限量，第 2 部分：工業塗料) 於 2025 年 5 月 30 發布、2026 年 6 月 1 日實施。各事業單位 RSC 部門已著手與供應商密切合作，為能符合最新地區法規要求。

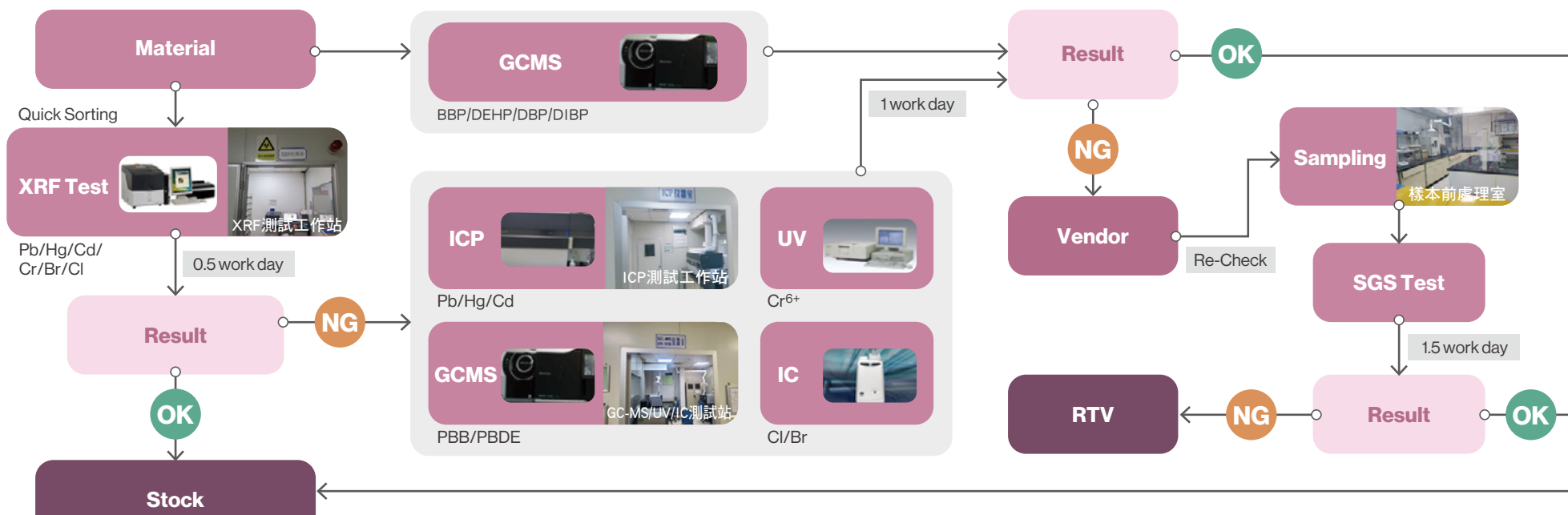
法規	說明
歐盟 RoHS 指令 2011/65/EU	限制電子電機設備中特定有害物質的使用指令
歐盟 REACH 法規 (EC) No 1907/2006	規範化學品註冊、評估、授權和限制的法規
台灣毒性及關注化學物質管理法	管制毒性與關注化學物質之製造、輸入及使用
中國大陸 GB 標準體系 (包含 VOCs 相關標準)	中國國家標準體系，含揮發性有機物管制標準 (GB 3098.1.2-2025、GB 33372-2020、GB 38507-2020 及 GB 38508-2020)
有害物質禁用管理 (鹵素 HF)	限制產品中鹵素含量的國際環保管制規範
客戶特定環保規範	符合客戶制定的環保要求與限制標準 (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、吳江廠及泰國廠（群光電能）均設有符合 ISO 17025 資格之專業檢測實驗室，並通過客戶稽核認證。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 限用物質、無鹵（Halogen Free, HF）及 PFAS 總氟篩檢項目檢測，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，會送至群光集團內部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 RoHS 2.0、HF、REACH 各項法規標準。經由各項嚴格管控機制，2025 年度於客戶及市場端均未發生任何有害物質超標之違規事件。

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



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

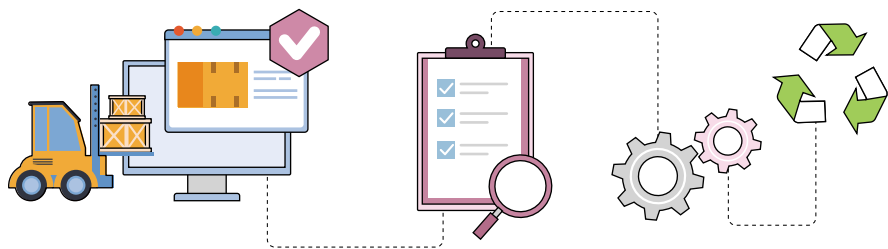
根據供應商產品特性，要求通過對應體系認證，並針對關鍵物料進行年度 RSC 自評及現場複評。

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

依據產品特性，由各事業單位訂定抽檢頻率，對供應商的材料進行抽檢。



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，防止不合格品進入生產流程，有效預防有害物質污染最終產品。

3. 風險處理

針對重複違規之供應商，則實施訂單減量或取消合格供應商資格，以落實供應鏈環境績效管理。

4. 有害物質替代計劃

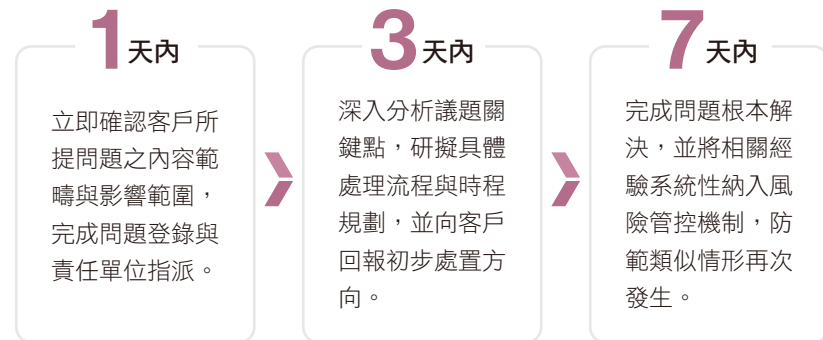
本公司針對現有物料，我們建立轉換機制，要求供應商在規定期限前完成新環保規格轉換；對客戶指定之環保產品材料，依客戶訂定期限進行替換。我們透過 BOM 編碼系統明確標識環保合規物料，確保產品全面符合 RoHS、REACH 等國際環保規範，實現產品環境足跡最小化。

3.3 客戶關係管理

群光電子各事業單位持續深化市場洞察能力，系統性追蹤產業趨勢與客戶需求演變，據以制定前瞻性產品研發策略。在客戶溝通機制上，公司維運多元互動管道，涵蓋定期月會與週會、群光 ESG 官網、客服專線及電子郵件系統，確保各層級訊息傳遞之即時性與有效性。客戶需求之處理原則以系統化、標準化方式進行，避免因人而異所產生之服務落差；遇重大問題時，亦備有完整之向上報機制，確保高階管理層能及時掌握並介入處置。

針對客戶於生產製程、品質管控、交貨排程及 SER（社會環境責任）等面向所提出之議題，公司持續執行「137 快速回應制度」，以結構化方式確保問題獲得迅速且徹底的處理。

● 137 制度



業務部門持續安排與客戶之固定定期會議，除全面檢視現有合作進展外，亦同步向客戶介紹公司最新研發成果與技術創新方向，為新專案推展預先整合所需資源，確保雙方合作關係持續深化。此外，高階管理層與主要客戶之間維持緊密聯繫，透過定期互訪及隨時溝通之管道，確保客戶各層面需求均能快速傳達至決策層級，進行即時回應與資源調配。

客戶每季執行之供應商季度業務評審（Quarterly Business Review, QBR）機制，持續作為群光推動技術精進、優化系統效能及強化組織運作之重要參考依據。QBR 涵蓋品質（Quality）、成本（Cost）、交期（Delivery）及永續（Sustainability）等多元構面之供應商考核，公司各事業單位亦以 QBR 評分結果作為內部重要改善依據，透過高階主管親自出席客戶 QBR，直接聆聽客戶回饋並當場確認改善方向，致力與客戶建構長期穩定、互惠共贏之策略合作夥伴關係。

● 客戶肯定與授獎



3.3.1 客戶服務

群光電子各事業單位均依所服務客戶之需求，組建跨部門專屬服務團隊（Cross Function Team, CFT），整合業務、研發、製造、品質、物流及永續等各專業職能，確保客戶需求獲得全方位且專業的支援與回應。

在客戶需求處理機制上，公司透過統一聯絡窗口（單一聯絡人）集中接收客戶意見，並依問題類型（品質異常、交期、技術支援等）進行分類與優先順序排定。各客戶案件設有明確之跨部門協調機制，由業務窗口主責協調品質、工程、生產等相關部門共同解決；每月彙整客訴數據進行趨勢分析，重複發生之問題列入矯正預防措施（CAPA）計畫，確保改善成效具有系統性與持續性。另外，透過直接參與客戶會議及定期聚會，即時聽取客戶反饋；高階主管每半年親自出席重點客戶 QBR，確保改善方向與客戶期待充分對齊，並每月於高階管理會議及業務與研發月會中，將客戶回饋與新產品開發狀況列為固定報告項目，確保管理層掌握最新客戶動態。

在產品安全與負面衝擊防範方面，各事業單位於新案報價前即系統性評估產品規格與設計，確認其是否符合消費者人體工學及軟硬體使用習慣，以降低產品上市後發生負評或退貨之風險。鍵盤等輸入裝置產品之設計依循 ISO 9241 人因工程規範，並符合人因安全標準；所有出口產品定期執行 EMC（電磁相容）及電氣安全測試，確保符合目標市場之法規要求，包含 CE、FCC 及 RoHS 等國際認證。

客戶矯正預防措施

當客戶就產品品質或服務缺失提出改善需求時，相關事業單位依客戶指定之格式，提交系統性矯正預防措施報告（Corrective Action Plan），運用結構化問題解決方法，從根本原因分析著手，制定具體改善對策及預防措施，並於約定期限內完成改善驗證與成效確認。改善進度之後續執行狀況須持續通知客戶，確保客戶全程掌握處理進展，以負責任之態度回應每一項客戶期待。

交易糾紛與服務危機應變機制

當發生交易糾紛或服務危機事件時，公司依事件類型進行分類，由問題發生之部門主導內部討論，層級視情況提升至事業部總經理；同步請求法務部門介入支援，協調跨部門共同處理，並以最快速度補救客戶商譽風險。所有處理進程於系統列表中進行歸檔，並持續追蹤至問題完全解決。對外溝通方面，協同法務、財務及公關部門評估重大訊息之對外發布，並主動通知受影響之事業部與客戶，確保利害關係人資訊透明。

客戶資訊安全與隱私保護

為保障客戶資訊安全與資料隱私，群光電子已取得 ISO 27001 資訊安全管理系統國際認證，建立完善之資訊安全管理框架。在合約管理方面，公司於合作前與客戶及供應商簽署保密協議（NDA），明確規範資料使用範圍、保密義務與責任歸屬，確保客戶資料之蒐集、使用與保存僅限於合約約定之業務目的；針對適用之客戶與合作方，依其要求簽訂資料處理附錄（Data Processing Agreement, DPA），明確界定資料控制者與處理者之責任；並定期對所有 NDA 及資料保護相關合約進行審查更新，確保符合最新法規要求。

在組織管理面，各事業單位內部依客戶別設置專責窗口並分組管理，同時依「最小必要原則」處理客戶資料，以降低隱私風險。工廠生產區域實施嚴格門禁管制，人員及場域安全依保密等級分區管理；對於涉及新產品開發之採購、研發及製造等各功能部門，定期宣導保護新產品資訊之基本工作準則。

在隱私風險評估方面，公司定期配合主要客戶進行資訊安全自評問卷及工廠現場安全性防護審核，為其識別隱私相關風險並追蹤改善；涉及客戶資料之新業務流程或資訊系統導入前，執行隱私影響評估（Privacy Impact Assessment, PIA）而評估結果納入管理審查，確保風險受控並持續追蹤改善進度。

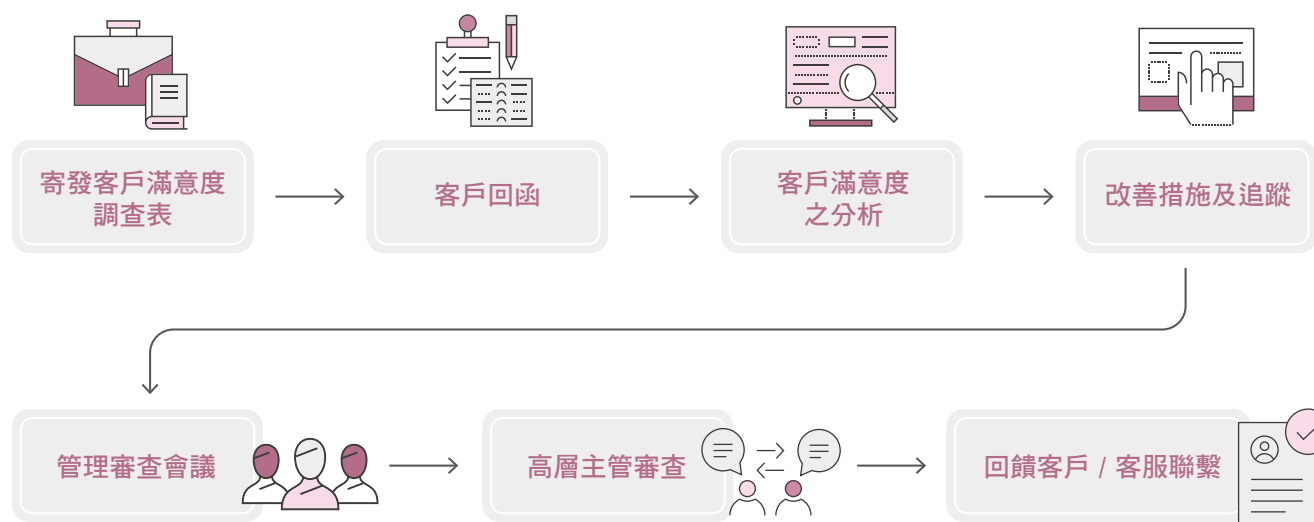
在資安事故應變機制方面，公司建立完整之資安事故應變處理標準作業程序（SOP）。全體同仁均接受資安應變準則教育訓練，嚴禁點擊任何可疑連結或附件。過去一年裡，群光電子未曾因違反客戶隱私相關法規而受到任何書面或財務上之處罰或制裁。

3.3.2 客戶滿意度

客戶滿意度為群光持續精進產品品質與服務水準之核心依據。公司以客戶定期評比結果、稽核評分及產品管理系統作為客戶回饋之基礎，同時針對主要客戶主動執行年度客戶滿意度調查，業務端亦每半年向客戶執行滿意度訪查及每月定期聯繫確認，確保各層面之客戶聲音均能被系統性收集與回應。

調查結果由各相關單位提出具體改善措施，業務部門負責追蹤改善進度，於規定時間內完成改善方案後，送請事業部主管審查，由權責單位納入次年度部門經營計畫執行，形成完整之持續改善閉環（PDCA 循環）。

● 客戶滿意度調查流程



客戶滿意度調查結果

客戶的真實回饋是驅動我們持續成長的核心動力，2025 年度我們針對佔整體營運規模 80% 以上之主要客戶，進行首次完整規模之年度滿意度調查，調查問卷涵蓋四大構面：「業務層面」、「研發層面」、「品質層面」及「ESG 永續發展層面」。

調查結果顯示，客戶整體滿意度平均分數為 77.02 分（滿分 100 分）；100% 之間卷回收率亦體現了主要客戶對本公司客戶關係管理工作之重視與積極參與。相關成果均已呈報至最高營運主管，並責成業務部門已協同相關單位進行差異分析，並將客戶回饋轉化為具體的改善方案，確保服務品質持續精進以持續強化客戶滿意度。

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。

● 2025 年群光參加之組織公協會

台灣區電機電子工業同業公會	東莞市電子資訊產業協會
台北市電腦商業同業公會	東莞市台商投資企業協會清溪分會
責任商業聯盟（Responsible Business Alliance, RBA）	東莞市台商投資企業協會東城分會
台灣氣候聯盟	蘇州市吳江區台灣同胞投資企業協會
RE100	蘇州市吳江區外商投資企業協會
TNFD Adopters	

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，2025 RE100 台灣、泰國會員大會

本公司自 2023 年 8 月承諾 2030 年達成再生電力使用 100%、RE100 目標，並同時成為 RE100 倡議正式會員，三年來致力於推動再生電力之使用，包括：

1. 屋頂太陽能板：各主要廠區屋頂，均已布置完成太陽能板。
2. 地面儲能系統：清溪廠已布置完成，吳江廠進行布置中，其他主要廠區則評估中。
3. 外購再生電力：初期以電證分離之再生電力憑證（REC）為主，並逐步轉換至電證合一，使用之再生電力約有 30% 為電證合一、70% 為電證分離。

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 2025 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，2025 年除專題代表，邀請政府代表、企業代表擔任分組討論之桌長，共進行二倫、討論 7 大議題：「跨部會協作」、「公私協力方向」、「需求側法規」、「供給側法規」、「國際標準接軌」、「前瞻能源規劃」、「綠電商品」，群光電子集團包括群光電子、群光電能均有派員參加，與會員討論分享自身成果。

2025 年 RE100 泰國會員大會首次舉辦，邀請會員有在泰設點之企業，共同參與會議，群光集團推動之成果豐碩，亦受邀共同與會，分享之專題包括「商業案例」、「全球再生能源推動情形」、「泰國本地再生能源市場」。

兩場會議舉辦於 2025 年 12 月 12 日同一天舉辦，在台、在泰同步有同仁與會 [KC1.1]，共同推動群光集團再生電力 100% 使用之目標、共同邁向低碳、綠能的未來。



3.5 社會共好與在地影響力

群光電子秉持「取之社會、用之社會」的永續經營理念，將企業社會責任深化為組織文化核心；承諾在追求營運成長的同時，積極辨識在地社區的需求與潛在衝擊，透過策略性的社會投資，促進包容性成長、消弭不平等，並致力於生態環境的共存共榮。

我們除了支持體育賽事、醫療基金會、社福團體，以及延續與研揚文教基金會合作畫展、捐贈先嗇宮等在地文化傳承外，2025 年更進一步拓展至偏鄉教育、自然生態保育與公益藝文等多元領域，於 2025 年 4 月正式成立「群光志工服務社」，將社會參與制度化，成功建構出結合「資金投入、物資捐贈、員工志願服務」三位一體的公益行動網，期盼透過實際行動支持社會多元需求，將愛與關懷傳遞到每個角落，並與在地社區共創永續價值。

3.5.1 策略性社會投資：四大公益主軸

2025 年，群光電子針對國內外各項社會需求，整合本公司文化、策略方向，進行精準資源投入四大主軸，台灣總部全年總計提撥新臺幣 5,819,000 元作為社會公益捐款。

● 四大公益投入主軸

精進醫研守護健康

國民健康為國家發展與企業經營之本，我們長期投注資源於基礎醫學研究，並實質支援弱勢醫療照護體系，築起穩健的社會健康防護網。

贊助體育帶動競技

持續支持國內女子職業高爾夫等體育賽事，透過資源挹注帶動國內運動風氣，並協助優秀選手於競技舞台展現卓越實力。

深耕文化永續生態

深耕營運據點之在地社區，積極支持地方文化慶典與民俗推廣，同時配合環境保育計畫維護在地生態，厚植共榮共好的文化底蘊。

扶助教育關懷弱勢

關注偏鄉及特殊教育需求，透過捐助改善教學環境與贊助學生活動，縮短教育資源落差，落實多元包容的平等受教權。



● 台灣總部策略性社會投資與捐款

四大投入主軸	捐贈組織	總金額 (仟元)
精進醫研守護健康	財團法人肝病防治學術基金會	5,819
	財團法人全民健康基金會	
贊助體育帶動競技	財團法人慈桂肝膽醫學研究基金會	
	社團法人台灣女子職業高爾夫協會 (2025 緯創女子公開賽)	
深耕文化永續生態	財團法人新北市三重區先嗇宮	
	社團法人中華民國荒野保護協會 (五股濕地守護行動)	
	財團法人研揚文教基金會 (群光大樓藝術走廊畫展)	
	國立臺灣大學 EMBA 合唱團 (慈善音樂會)	
	財團法人慈懷社會福利基金會	
扶助教育關懷弱勢	屏東縣立瑪家國民中學	
	財團法人屏東縣私立青山育幼院	
	新北市立新北特殊教育學校 (校園環境改善暨學生活動經費)	

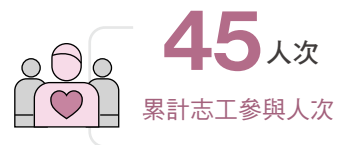
3.5.2 企業志工推動與社會參與

為鼓勵員工將專業與熱情轉化為社會貢獻，群光電子致力推動由下而上的公益參與機制，透過制度化的支持與員工自發性力量，大幅擴展企業的社會影響力。

群光志工服務社

群光電子於 2025 年 4 月正式成立「群光志工服務社」，吸引逾 30 位同仁主動加入，為公司社會參與工作樹立新的里程碑。志工服務社以推動系統性志工行動為目標，透過有組織的社區服務，讓員工在工作之餘實踐「取之社會、用之社會」的永續理念，以具體行動發揮企業公民精神。

2025 年志工服務社共舉辦三場志工服務行動，累計志工參與人次 45 人次、貢獻志工服務時數共 169 小時，展現公司員工投入社會的熱忱與行動力。





深耕文化永續生態（五股溼地守護行動）

群光電子始終秉持環境永續承諾，邀請社團法人中華民國荒野保護協會專業志工導師，共同發起「五股濕地守護行動」。五股濕地位於台北盆地西緣、淡水河與基隆河匯流處，是候鳥遷徙的重要生態驛站，曾記錄多達 94 種鳥類，是珍貴的都會型濕地生態系統。



五股濕地 自然生態保護

本次行動共有 35 位同仁及眷屬熱情參與，守護行動任務涵蓋清除外來入侵種小花蔓澤蘭、淨溪撿拾垃圾、維護水鳥灘地等勞力密集的棲地復育工作，期盼為這片珍貴土地逐步恢復豐富多樣的生態樣貌及長期生態教育推廣工作盡一份企業心力。

✓ 參與人次：19 人次、志工時數：累計 76 小時



深耕文化永續生態（先嗇宮神農祭）

群光志工服務社成立後啟動的首場社區服務行動，與新北市三重區先嗇宮慈暉志工團攜手合作，參與神農祭慶典的志工服務工作。活動當日，群光同仁們投入物品佈置、環境維護及現場桌椅擺設等多項任務，以熱忱的行動力為傳統文化活動貢獻一份心力，同時深化公司與在地社區的連結與情感。



2025.05.17 志工活動 先嗇宮神農文化祭

✓ 參與人次：11 人次、志工時數：累計 33 小時



扶助教育關懷弱勢（板橋玩具銀行）

群光志工服務社與新北市板橋玩具銀行攜手合作，共同實踐「延續玩具生命、傳遞無限溫暖」的理念。共計 16 位同仁們前往板橋玩具銀行物流中心，協助搬箱作業、整理包裹、確認進貨重量及捐獻來源，協助後續專業社工進行玩具的健康檢查與分類，讓承載孩子歡樂記憶的玩具重新賦予新的價值與意義。



2025.11.01 新北市玩具銀行

✓ 參與人次：15 人次、志工時數：累計 60 小時

群懷社

群光同仁自發成立的「群懷社」（公司內部募款 / 募資社團）是凝聚企業內部愛心的重要推手，透過積極推動多元公益行動，攜手外部 NGO 組織與社福團體，為弱勢族群帶來實質資源與關懷。

2025 年募集資源涵蓋點亮弱勢兒少團圓年、培力偏鄉青年、特殊教育、支持社福基金會園遊會及社區物資援助等面向，除提供資金挹注外，更開放總部大樓及年度家庭日等場合作為專屬販售空間，協助群懷社舉辦愛心募款義賣，將資源導入弱勢族群，2025 年共與逾 10 個 NGO 及社會福利團體攜手合作，全年舉辦約 30 場募款義賣活動。

公司持續推動公益捐血活動，鼓勵員工以熱血行動回饋社會。台北總部員工踴躍參與捐血活動，2025 年舉辦 2 場次，集團總計 273 捐血人次，為全台血荒之際獻上一份力量。



群懷社活動與捐贈



3.5.3 群光泰國廠在地社區參與及行動力

2025 年群光電子泰國廠深耕在地，秉持在地回饋精神，積極投入社區公益活動，全年共計舉辦 16 場次，涵蓋四大主軸與廠區周邊社區，建立深厚的互動與互助關係。



教育扎根與弱勢送暖

- ✓ 兒童節校園物資捐贈：於泰國兒童節，派遣代表赴春武里府及恰真沙省共 9 個地點，捐贈食物及體育器材（足球、籃球、排球等），受贈單位涵蓋學校、社區據點及地方機關，以實際物資支持在地兒童教育與體育發展。



- ✓ 勞工安全日物資捐贈：捐贈米糧予恰真沙省勞工保護及福利局，響應「在工作中安全」活動主題，以物資援助關懷勞工族群福祉。



生態保育與環境永續

- ✓ 放魚護生生態行動：與泰國工業省廳共同參與放魚護生活動，於邦巴功發電廠水域放流魚苗，響應水生生態保育，展現企業對自然環境的責任承諾。
- ✓ 環境教育物資支持：捐贈運動服裝予他坎市政環保營計畫，支持在地環境教育推廣。
- ✓ 永續環境管理教育活動：與 Bangpakong Bowonwittayayon School 共同參與永續環境管理 CSR 活動，將生態保育理念傳遞至在地校園，深化青少年環境意識。





醫療血庫支持

- ✓ 全年於邦巴功發電廠配合泰國電力局定期舉辦 4 次捐血活動，全力支持在地醫療血庫需求。
- ✓ 參與人次，共 338 人次；捐血量，共計 49,300 cc。



社區互助與急難救助

- ✓ 宋甘節（潑水節）公益支持：贊助潑水節期間道路執勤警察之物資需求，落實節慶期間社區安全維護。
- ✓ 地方公益贊助：支持邦巴功縣政府年度地方活動，強化企業與在地公部門的合作關係。
- ✓ 佛教入夏節文化傳承：捐贈蠟燭並參與傳統佛教文化活動，尊重並支持在地宗教文化傳承。
- ✓ 健康公園開幕公益支持：參與 Pak Khlong Phan Thong 健康公園開幕典禮並捐款，支持在地社區健康促進設施建置。
- ✓ 泰國紅十字會捐款：捐款 10,000 泰銖予恰真沙省紅十字分會，支持人道救援工作。
- ✓ 社區反毒能力建構計畫：派代表參與 Ban Khlong Phan Thong 社區「Tonkla 村落委員會能力發展計畫（Mae Pan Din Fund）」，支持在地社區推動反毒教育，共同守護社區安全與青少年健康。



4

永續人才

4.1 多元平等與共融	100
4.2 薪資與福利	108
4.3 人才培育與發展	111
4.4 員工溝通	117
4.5 職場安全與健康	120

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	違反人權之檢舉申訴事項	薪資競爭力	人權盡職調查涵蓋率	離職率	身心障礙員工雇用比例	女性管理層比例
2025年目標	0 件	員工薪資平均數、中位數同產業前三名	群光員工人權盡職調查涵蓋率 100 %	持續下降	持續提升	新設目標
2025年績效	達標 0 件	平均薪資下降 4.63% 中位數下降 3.52% <small>註</small>	達標 群光員工人權盡職調查涵蓋率 100 %	達標 下降 44.53 %	達標 提升 0.43 %	新設目標
2026年目標	0 件	提升	群光供應商與在地社區人權盡職調查涵蓋率100%	離職率下降	持續提升	持續提升
中長期目標	0 件	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	

政策承諾

- 確保零人權申訴事件，並升女性管理職與身心障礙員工雇用。
- 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。
- 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。

權責單位

- 人力資源處
- 健康中心
- 工業安全衛生處

註：2025年非主管職之平均薪資216.4萬元、中位數薪資192.0萬元，皆較前年衰退。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。

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

截至 2025 年底，群光電子全球員工總數達 17,785 人（含全職及兼職員工），相較 2024 年底增加 356 人，整體規模穩健成長；女性員工佔比約 59.1%，較 2024 年的 56.63% 持續提升。全球各營運據點中，製造廠區因生產線作業特性，女性勞動力比例普遍較高；而台北總公司以研發人才與管理決策層為主，男性比例相對偏高，符合電子製造產業特性。

在年齡分布方面，30 歲以下員工比例提升至約 49.0%，主要反映泰國廠擴增帶入大量青壯年製造人力；30 至 50 歲的核心人才庫仍維持約 47.4%，提供企業關鍵決策支持與知識傳承功能，為永續轉型的中堅力量。台北總公司 50 歲以上資深員工占比達 29.97%，充分體現本公司對中高齡人才的重視

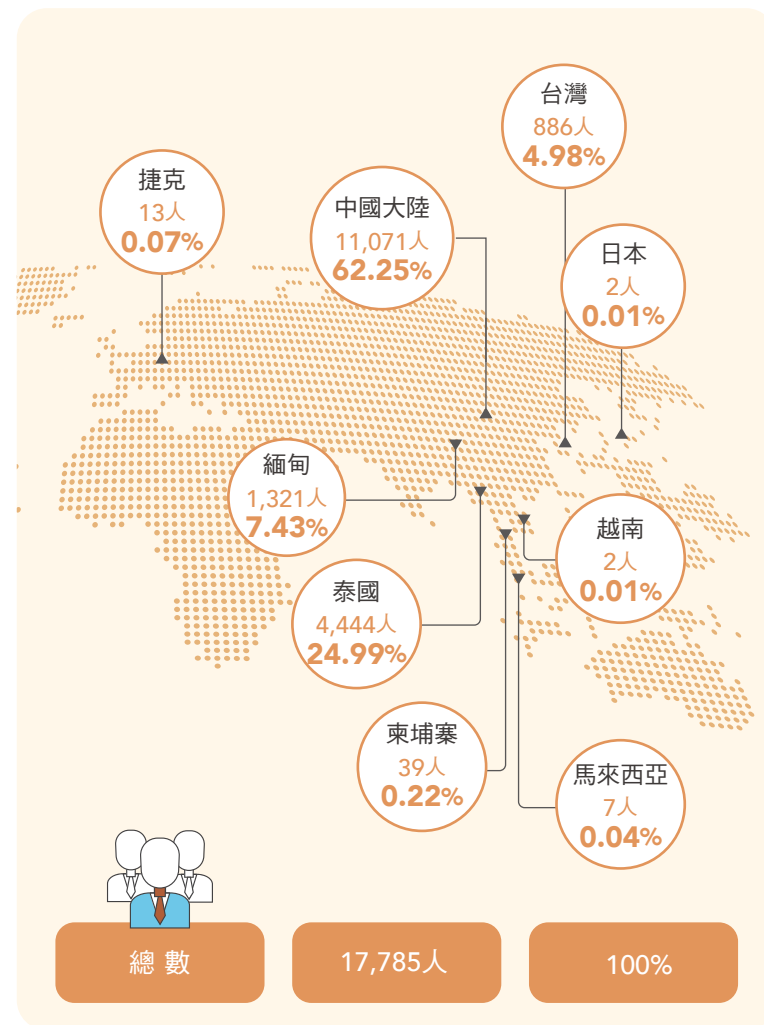
在促進職場多元共融方面，2025 年本公司持續積極推動身心障礙者雇用，全球身心障礙員工總計 192 人，比率達 1.08%，較 2024 年的 1.07% 持續提升，展現本公司對多元職場的長期承諾。

● 2022-2025 年人力結構

	2022		2023		2024		2025	
男	7,030	42.77%	7,899	42.52%	7,558	43.36%	7,263	40.84%
女	9,406	57.22%	10,675	57.47%	9,870	56.63%	10,522	59.16%
其他	1	0.01%	1	0.01%	1	0.01%	0	0%
男：女	0.75		0.74		0.77		0.69	
總計	16,437		18,575		17,429		17,785	
身心障礙員工數比率 (%)	39	0.24%	119	0.64%	187	1.07%	192	1.08%

註：男：女，女包括女性與其他性別員工。

● 2025 年員工籍別



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

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

	2022		2023		2024		2025	
身心障礙員工數比率 (%)	39	0.24%	119	0.64%	187	1.07%	192	1.08%

● 管理階層結構

	2022		2023		2024		2025	
	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
男	393	85.43%	420	84%	413	83.77%	426	84.02%
女	67	14.57%	80	16%	80	16.23%	81	15.98%
男：女	1：0.17		1：0.19		1：0.19		1：0.19	
總計	460		500		493		507	

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

● 2025 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	314	82.63%	79	86.81%	33	91.67%
女	66	17.37%	12	13.19%	3	8.33%
總計	380	74.95%	91	17.95%	36	7.10%

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。

● 2025 年人力結構

	台灣	中國大陸	泰國	其他	總計	
不定期契約人員 (永久聘僱員工)	男	632 71.74%	1,123 10.15%	1,514 26.08%	14 42.42%	3,283 18.46%
	女	237 26.90%	1,201 10.85%	4,292 73.92%	16 48.48%	5,746 32.31%
	其他	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%
定期契約人員 (臨時員工)	男	9 1.02%	3,970 35.88%	0 0.00%	1 3.03%	3,980 22.38%
	女	1 0.11%	4,771 43.12%	0 0.00%	2 6.06%	4,774 26.84%
無時數保證員工	男	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%
	女	2 0.23%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	2 0.01%
全職員工 (正式員工)	男	640 72.64%	5,093 46.03%	1,514 26.08%	14 42.42%	7,261 40.83%
	女	237 26.90%	5,972 53.97%	4,292 73.92%	16 48.48%	10,517 59.13%
	其他	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%
兼職員工 (非正式員工)	男	1 0.11%	0 0.00%	0 0.00%	1 3.03%	2 0.01%
	女	3 0.34%	0 0.00%	0 0.00%	2 6.06%	5 0.03%
年齡分布	<30 歲	57 6.47%	4,774 43.15%	3,880 66.83%	0 0.00%	8,711 48.98%
	30-50 歲	560 63.56%	5,957 53.84%	1,900 32.72%	19 57.58%	8,436 47.43%
	>50 歲	264 29.97%	334 3.02%	26 0.45%	14 42.42%	638 3.59%
總計	881	11,065	5,806	33	17,785	

註：當年底人數

4.1.2 人員招募

群光電子建構系統化且多元化的人才招募機制，持續優化全球各營運據點的人才吸引與甄選流程。在招募策略上，我們持續深耕產學合作，2025 年正式擴大數位招募佈局，新增 LinkedIn 國際人才平台，拓展海外優質人才的觸及範疇，強化集團在全球人才市場的品牌能見度，同步完善公司 ESG 官網上招募網頁。所有招募作業嚴格遵循各據點當地勞動法規，秉持平等機會原則，禁止任何形式的就業歧視。

● 招募方式



招募機制

總公司人力資源處統籌全球人才配置，依策略目標與業務需求制定年度人力資源規劃。2025年招募管道新增LinkedIn國際平台，既有管道包含104人力銀行、1111人力銀行等。人才甄選過程實施標準化評估流程，確保公平性與適任性。



員工調動機制

建立透明的員工調動程序，在單位主管與人力資源部門專業評估下，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，以確保內部人才流動順暢，符合組織與個人發展需求



離職、留職
停薪機制

1. 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。
2. 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。
3. 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。

● 2025 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	69	6,804	1,889	1	8,763
	女	17	6,890	5,514	2	12,423
年齡	<30 歲	34	7,944	5,880	0	13,858
	30-50 歲	49	5,613	1,519	0	7,181
	>50 歲	3	137	4	3	147
總計		86	13,694	7,403	3	21,186
新進員工雇用率		9.81%	122.16%	172.60%	9.38%	128.56%

註：

1. 新進員工人數為新進本公司的正式員工人數
2. 新進員工雇用率 = 新進員工人數 ÷ 平均員工總數

● 2025 年員工離職率

		台灣	中國大陸	泰國	其他	總計
性別	男	57	7,498	1,378	0	8,933
	女	21	7,574	4,019	0	11,614
年齡	<30 歲	22	7,836	4,144	0	12,002
	30-50 歲	44	6,798	1,249	0	8,091
	>50 歲	12	438	4	0	454
總計		78	15,072	5,397	0	20,547
離職率		8.89%	134.45%	125.83%	0%	125.23%

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 ÷ 平均員工總數。

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

回顧過去兩年（2024-2025 年），受全球供應鏈重組及勞動力市場結構改變影響，製造業普遍面臨人才流動與缺工挑戰；但本公司在 2025 年度全球整體員工離職率為 125.23%，相較於 2024 年度的 169.27%，展現逾 40% 的顯著降幅，顯示人才管理策略逐步發揮成效。

台灣廠區連續兩年離職率皆維持在 9% 以下（2024 年 7.77%、2025 年 8.89%），處於極度健康的流動水準。泰國廠區離職率則從 49.38% 大幅上升至 125.83%，主要因應國際客戶對供應鏈「中國加一（China Plus One）」的戰略要求，本年度兩個新事業單位相繼在泰國設立，承接新客戶群訂單而短期內大量擴招人力，人員培訓未能同步跟進，初期流動率因而明顯偏高；此外，全球製造電子廠商及供應商陸續進駐泰國建廠，外部人才拉力亦不容忽視。

連續兩年度的離職人員分佈，皆以「30 歲以下」的年輕族群為主（2025 年佔比約 58%），此現象也反映新世代對於職涯發展的靈活性要求較高。

針對上述情形，公司持續推動以下留才措施：定期進行市場薪資調查以確保薪酬競爭力、針對泰國新設事業單位建立系統性技術訓練課程，加速人員技能養成、員工職涯訓練規劃藍圖、並導入新進員工定期關懷訪談機制，及早識別並回應員工需求，以全面提升整體員工留存率。

● 2025 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	86	13,694	7,403	3	21,186
男	5	3,920	362	0	4,287
女	1	3,415	1,016	1	4,433
新進員工離職人數					
<30 歲	2	4,359	1,160	0	5,521
30-50 歲	4	2,947	218	1	3,170
>50 歲	0	29	0	0	29
總計	6	7,335	1,378	1	8,720
新進員工離職率	6.98%	53.56%	18.61%	33.33%	41.16%

註：新進員工離職率 = 新進員工離職總數 ÷ 新進員工數。

● 2024-2025 年員工離職率

	台灣	中國大陸	泰國	其他	總計
2024 年	7.77%	216.90%	49.38%	15.15%	169.27%
2025 年	8.89%	134.45%	125.83%	0.00%	125.23%

群光電子為實現公正轉型，於 2025 年著手盤點所有與氣候變遷相關議題之員工資訊，涵蓋再生能源、廢棄物回收、自動化、產線效率提升、產品設計、綠色產品及再生材料等相關領域。資料蒐集範圍包含 EHS、廠務、工程、研發（RD）、業務、採購及財務等部門，以全面掌握組織在人力資源配置與能力培育方面之情形。

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

● 2025 年氣候相關議題之員工概況

	性別		員工類型	
	男	女	全職	兼職
新招聘的員工總人數	2,016	5,518	7,531	3
解僱員工總人數	20	11	31	-
重新調派工作的員工總人數	42	13	55	-
接受職能提升與再培訓的員工總人數	786	572	1,358	-
新招聘的非正式員工		0		
解僱的非正式員工		0		
組織對當地社區與原住民造成衝擊的營運地點	已於 TCFD&TNFD 報告書中揭露評估結果。並無相關衝擊			

● 2022-2025 年育嬰留停人數統計

	2022			2023			2024			2025		
	男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計	男	女	合計
符合育嬰留停申請資格人數	54	17	71	58	22	80	46	17	63	56	21	77
實際申請人數	0	3	3	2	4	6	1	1	2	2	3	5
應復職人數	0	1	1	1	4	5	1	3	4	1	3	4
實際復職人數	0	1	1	1	4	5	1	3	4	1	2	3
復職率	0%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	67%	75%
前一年度育嬰留職停薪復職且當年度在職滿一年之人數	1	4	5	0	1	1	1	4	5	1	3	4
留任率	50%	80%	71%	0%	100%	100%	100%	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%

4.1.3 友善家庭職場與育嬰留職停薪

群光電子深知員工是企業永續發展的核心，致力於打造能讓員工兼顧工作發展與家庭照顧的「友善家庭 (Family-friendly)」職場環境。面對少子化議題，本公司提供從「生育獎勵」到「育嬰留職停薪」的完整支持網絡，給予有育兒需求的員工實質的關懷與照顧。

在育嬰留職停薪機制的推動上，我們確保員工能安心暫離職場照顧新生兒，更透過完善的復職銜接機制，協助員工平穩回歸工作崗位。2025 年度，本公司共有 5 位員工（男性 2 人、女性 3 人）申請育嬰留職停薪；在復職與留任表現方面，2025 年整體復職率達 75%，而前一年度育嬰留停復職且當年度在職滿一年之「留任率」更達到 100%（男性 100%、女性 100%）。「生育獎勵金」計畫推動至今已邁入第十年以上，累計支持 151 件申請案，總投入金額逾新臺幣 1,070 萬元，充分顯見本公司母性保護與家庭友善機制的實施，不僅有效減輕員工育兒負擔，更能協助員工順利渡過家庭生命週期的重要轉換期、深化員工對公司的認同感與向心力。

4.1.4 人權政策

群光深切理解並尊重人權為企業永續發展的基石。我們嚴格遵循《聯合國世界人權宣言》及國際勞工組織（ILO）基本公約。為進一步接軌國際人權趨勢與 IFRS 永續揭露準則要求，2025 年 11 月全面修訂並發布新版《人權政策》，將人權保障範疇深度延伸，展現高階管理層對落實人權治理的堅定承諾。此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，2025 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。

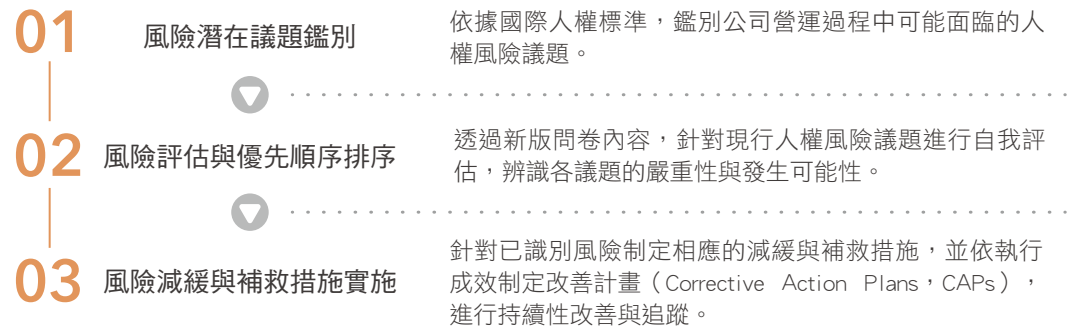
人權盡職調查

2024 年底群光正式啟動全面性的人權專案。

2025 年透過新版問卷調查題項進行群光台北及海外各廠之量化數據蒐集，針對潛在顯著人權風險進行深度分析。

2026 年我們將展開供應鏈、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



● 四大人權顯著議題之說明

 <p>工時過長</p> <p>員工的工作時數嚴重超出條件：每週工作時數超過60小時（含加班），或已經違反當地政府的規範。</p>	 <p>同工不同酬</p> <p>員工從事同樣的工作，具備相同的技術和熟練程度，卻會因性別、年齡等個人條件，而有不同的薪資報酬。</p>	 <p>職場騷擾與性騷擾/暴力與騷擾</p> <p>若員工在職場中遭遇騷擾或暴力舉止，將影響工作安全與人身尊嚴。</p>	 <p>職業健康與安全</p> <p>員工在執行工作任務過程中，可能因事故受傷或長期勞作引發職業病。</p>
---	--	--	--

註：參考國際人權相關研究報告，考量台灣與泰國針對該人權議題內涵有不同常用名稱，故議題分別為「職場騷擾與性騷擾」與「暴力與騷擾」。

● 四大人權顯著議題減緩與補救措施

易發生之工廠所在區域	減緩措施	補救措施	管理目標
<p>過長工時</p> <p>台灣 中國大陸</p>	<p>政策與制度</p> <ul style="list-style-type: none"> 制定人權政策，承諾合理安排生產計劃，提供員工合理的工作與休息時間。 工時制度符合當地法規的工時要求。 <p>溝通與訓練</p> <ul style="list-style-type: none"> 進行匿名員工問卷調查，若有非自願加班情形，員工可透過問卷提出，確保所有加班都是出於自願。 中國大陸工廠之產線，針對排班主管級員工進行工時規範之宣導。 <p>措施推行</p> <ul style="list-style-type: none"> 提前預測生產訂單，以進行合理地加班規劃與人力配置，避免過度加班情形。 建置考勤系統警示通知，員工加班超過工時管理標準時，系統自動通報員工本人及其主管提醒已過度加班。 落實職業安全衛生管理系統之風險評估，辨識異常工作負荷之員工（週工時超過 60 小時），納入追蹤並進行問卷調查。 持續培訓員工學習多種崗位技能，提升人力調度彈性，平衡各崗位員工的工作負荷。 台灣總公司設有彈性上下班機制，員工可透過電子平台查詢個人上班時間，進行自主管理。 	<ul style="list-style-type: none"> 加班需為員工自願配合，並事先向各事業單位或生產單位主管申請，且經廠區最高主管同意加班時數及工作天數報表，以定期監控各個員工加班情形。 加強組織內加班及請假原則，並強化主管溝通與人員管理技巧。 強化內部教育訓練、不定期宣導內部之工時與加班規範。 	<ul style="list-style-type: none"> 接獲工時相關申訴案件之調查完成率 100%。 針對潛在超時工作風險員工，關懷追蹤率 100%。 中國大陸廠：針對產線排班主管，進行工時規範宣導率 100%。
<p>同工不同酬</p> <p>台灣 中國大陸 泰國</p>	<p>政策與制度</p> <ul style="list-style-type: none"> 制定人權政策，承諾提供平等就業機會，禁止任何形式的差別對待，並給予公平合理的薪酬福利。 <p>溝通與訓練</p> <ul style="list-style-type: none"> 新進人員培訓增加說明與宣導人權政策，確保員工知悉各方面之相關權益。 <p>措施推行</p> <ul style="list-style-type: none"> 由人力資源部門參考市場薪酬標竿分析制定薪酬策略，並根據職級、專業能力、職務責任、績效表現決定薪資。 推動績效導向的薪酬結構。 關注薪酬公平指標，並定期揭露性別薪酬差距。 	<ul style="list-style-type: none"> 設有群光直訴信箱與員工意見信箱，提供員工申訴管道，當發生疑慮或權利侵害事件時，將依照「群光直訴信箱管理辦法」，由稽核室受理案件並進行偵查。 	<ul style="list-style-type: none"> 每年全體員工之人權政策完訓率 100%。 不平等薪酬相關申訴案件之調查完成率 100%。

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

易發生之工廠所在區域	減緩措施	補救措施	管理目標	
<p>職場騷擾與性騷擾 / 暴力與騷擾</p>	<p>台灣 泰國</p>	<p>政策與制度</p> <ul style="list-style-type: none"> 制定《執行業務遭受不法侵害預防管理程序》與《工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒管理辦法》，指派各單位作為不法侵害預防管理的權責單位。 制定《執行業務遭受不法侵害預防管理程序》與《工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒管理辦法》，建立職場遭受不法侵害處置以及性騷擾申訴之執行流程。 <p>溝通與訓練</p> <ul style="list-style-type: none"> 宣導禁止工作場所職場暴力，要求主管階層以身作則發揮監督功能，並鼓勵同仁若發覺任何侵害事件應立即通知公司相關單位進行調查。 針對新進員工、在職員工進行內部危害預防及溝通技巧教育訓練，針對主管亦著重於溝通技巧與問題處理能力的提升，協助主管能及早發現並妥善處理相關問題。 <p>措施推行</p> <ul style="list-style-type: none"> 定期每三年進行風險評估，辨識職場暴力高風險族群，權責單位根據辨識結果建立風險控制措施與實施時程。 檢視職場的物理環境與工作場所設計是否安全、舒適，例如照明設備完善、降低引發不適的噪音，避免成為潛在不法侵害的啟動因素。 適當分配工作負擔與人力分配，避免因工作壓力或員工私人關係而導致職場不法侵害事件發生。 	<ul style="list-style-type: none"> 當員工遭遇疑似職場不法侵害事件，公司將立即進行處理，協助受害者安置或就醫並執行後續申訴，並對加害者實施相關懲處程序，如職務調整、解僱等措施。 針對受害者，職護人員及人資主管將進行後續追蹤，包含提供工作調整建議、提供心理輔導與醫療協助。 相關事件發生後，加強推廣職場騷擾與性騷擾相關培訓，協助同仁瞭解如何預防與應對騷擾事件，維護自身權益。 	<ul style="list-style-type: none"> 員工每年接受 2 小時職場騷擾與性騷擾防治培訓，全體員工完訓率達 100%。 定期每三年完成職場暴力風險評估，以符合 ISO 45001 之審查規範。 若發生相關申訴事項，確保 100% 調查處理與結案。
<p>職業健康與安全</p>	<p>中國大陸 泰國</p>	<p>政策與制度</p> <ul style="list-style-type: none"> 制定《環境安全衛生政策》與建置職業安全衛生管理系統，並由專責人員負責實踐與通過 ISO 45001、CNS 45001、GB/T45001 職業安全衛生管理系統驗證。 建置安全生產管理組織架構，提升安全生產能力。 建立事故通報與緊急應變處理、事故調查與改善處理程序，降低事故發生時對生命、財產與環境的衝擊。 <p>溝通與訓練</p> <ul style="list-style-type: none"> 提供各項職業安全衛生教育訓練，包含職災預防訓練、緊急應變訓練、個人安全訓練。 每季執行高階主管與基層員工的面談機制（Top Interview），透過該機制瞭解基層需求與回饋。 <p>措施推行</p> <ul style="list-style-type: none"> 定期評估職場的物理環境與工作場所設計是否安全、舒適，且同仁上班過程中所需的個人防護設備是否齊全且可正常使用。 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，對身體狀況異常員工進行關懷追蹤。 不定期針對工作現場進行稽核，於每月會議中檢討稽核結果並隨時提醒、矯正。 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。 推動全方位健康設施與健康促進計畫，鼓勵員工藉由參與相關活動提升個人健康。 	<ul style="list-style-type: none"> 當職業災害事故發生時，依循內部程序進行事故通報、調查與檢討，並依事故嚴重程度提供適當協助，包括必要的醫療支援、工作調整或財務補償，同時檢討事故原因並採取改善措施，避免類似事故再次發生。 視職災事故性質，進一步增加硬體保護設備、員工個人防護措施及改善工作方法，提升職場環境之安全性，並加強相關同仁的安全衛生宣導與相關政策制定。 	<ul style="list-style-type: none"> 設置總公司及廠區之失能傷害頻率（FR）及失能傷害嚴重率（SR）KPI。 2026 年 EHS KPI 中，加入了 FR 及 SR 指標，目前標準以 2024 年勞動部全國統計資料，作為基準線。 新進員工接受 3 小時職業健康與安全相關的培訓，完訓率達 100%。 調查職災事故，100% 掌握事發原因。 維持廠區 100% 通過 ISO 45001。

註：參考國際人權相關研究報告，考量台灣與泰國針對該人權議題內涵有不同常用名稱，故「職場騷擾與性騷擾 / 暴力與騷擾」議題分別為「職場騷擾與性騷擾」與「暴力與騷擾」。

4.2 薪資與福利

4.2.1 員工薪酬

群光電子建立兼顧外部競爭力與內部公平性的薪酬管理機制，由人力資源部門依據市場薪酬標竿分析制定薪酬策略。本公司遵循《人權政策》，明確禁止因性別、種族、政黨、思想、宗教、性取向或婚姻狀況對員工薪酬產生差別對待，適用於所有營運據點之新進及在職員工。薪酬架構以高於各營運據點所在地法定最低工資為基準，綜合考量勞動市場供需動態及內部薪酬衡平，依組織職級、專業職能、職務責任、績效表現及企業整體營運成果，制定合理薪資水準，提供優於法規要求之整體薪酬，以有效吸引、留任並激勵人才，共創企業與員工的永續價值。

本公司薪酬制度經薪資報酬委員會獨立董事審核；董事及高階經理人薪酬政策亦依薪資報酬委員會規定提報審議核定（詳請參閱 [1.2 公司治理架構與運作](#)）本公司定期執行薪酬市場競爭力分析，確保薪酬定位具市場競爭性，並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量化指標，展現本公司對薪酬公平性的具體承諾。

本公司落實「同工同酬」原則，以職務價值、職能評估與績效貢獻作為薪酬決策核心依據，排除性別、年齡、族群等非職務相關因素之影響，持續關注薪酬公平性指標，致力建構多元共融的工作環境。展望未來，本公司將進一步優化績效導向薪酬結構，完善市場競爭力分析機制，並將 ESG 關鍵績效指標（KPIs）正式納入高階主管薪酬評核體系，強化永續發展策略與人才資本管理的整合連結，實踐責任投資人所關注的人才資本發展目標。

● 非擔任主管職務之員工薪資平均數及中位數

	2022	2023	2024	2025
年薪平均數	1,958,000	2,099,000	2,269,000	2,164,000
年薪中位數	1,676,000	1,808,000	1,990,000	1,920,000
非主管職全時員工人數	773	821	847	830

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。

● 2023-2025 年度總薪酬比較

	2023	2024	2025
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	43.5:1
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	-1.71:-1

註：本年度薪酬最高個人年度總薪酬下降，組織其他員工平均年度總薪酬亦下降。

● 男女薪資比例

	台灣	中國大陸	泰國	其他
副理級以上主管（男：女）	1:0.93	1:0.97	1:1.15	1:0.21
間接員工（男：女）	1:0.76	1:0.91	1:1.15	1:1.17
直接員工（男：女）	-	1:0.95	1:0.93	1:1

註：

- 比較方式為該職級男性平均基本薪資比女性平均基本薪資，不含其他獎金。
- 計算準則：男女薪資比例及薪資與市場水準比較：以 2025 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	1.77:1	2.03:1	1.73:1	1.58:1
女性基層人員敘薪高於基本薪資比	1.59:1	1.96:1	1.86:1	1.16:1

註：

- 員工薪資平均值 / 政府公布之基本工資。
- 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。

4.2.2 員工福利措施

群光電子設立「職工福利委員會」，統籌規劃與執行全方位員工福利方案，透過系統化的福利制度及多元員工活動，推動員工關懷計畫，以促進員工身心健康、強化組織向心力並維繫勞資和諧關係。

本公司提供涵蓋多個面向的福利措施：

1. 法定保障：依法辦理社會保險、勞工保險、退休金提撥及育嬰假等
2. 健康促進：提供優於法規要求的定期健康檢查、員工協助方案（EAP）及心理健康諮詢服務
3. 生活支持：提供員工餐廳、通勤接駁、節慶獎金與禮品等彈性福利措施。

上述福利制度旨在建構友善職場環境，增進員工整體福祉，提升工作滿意度與生產力，落實本公司「幸福企業」的永續發展願景。

● 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	<ol 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、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	<ol 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
	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151件，總補助金額10,702,000元</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 第1名小孩：66,000元 2. 第2名小孩：88,000元 3. 第3名小孩：128,000元 4. 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	<p>為響應政府《中高齡者及高齡者就業促進法》之政策方向，本公司積極推動中高齡及高齡者勞動參與，鼓勵世代合作與職場經驗傳承，致力營造友善中高齡者之工作環境。本公司針對屆齡退休員工規劃延續工作年資之留任機制，自2021年2月正式開放申請。截至2025年，符合申請資格者共計24人，預計可獲本公司補助6,192,000元</p>

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》訂定《員工退休準則》。2005年7月1日前選擇舊制之員工適用確定給付計畫

(Defined Benefit Plan)；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月薪資 6% 提撥至勞動部勞工保險局個人專戶，員工亦可依個人意願自提 0% 至 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。

2. 中國大陸地區

依據《中華人民共和國社會保險法》，本公司參與基本養老保險計畫，按當地規定之繳費基數及比例為員工繳納基本養老保險費，依社會統籌基金與個人帳戶相結合之模式運作。

3. 泰國地區

依據《社會保障法》(Social Security Act B.E. 2533) 及《勞動保護法》(Labour Protection Act B.E. 2541)，本公司參與社會保障基金，按規定為員工提撥社會保險金，並依法定遣散費規定確保員工退休權益。

本公司退休金政策反映對員工長期保障之承諾，確保員工於職涯各階段均受到合理保障，所有員工 (含總經理及各級經理人) 均適用相同退休福利標準，無額外優惠離職金或特殊退休福利制度，體現一致且公平的人才管理原則。

群光電子致力建構具競爭力且公平透明的薪酬福利體系，以增進員工幸福感與歸屬感，維繫健康的勞資關係，共創企業與利害關係人的永續價值。2025 年本公司所執行的員工滿意度調查及員工座談會，亦以優化薪酬福利策略，持續創造具包容性的工作環境與員工發展機會，落實以人為本的永續經營理念。



群光集團家庭日：員工關懷與企業公益責任的結合

群光電子每年舉辦員工家庭日活動，以凝聚組織向心力，讓員工及其家屬實際感受企業文化與關懷。

2025 年家庭日以「群光同樂 Family Day」為主題，特別融入公益元素，邀請「幸福基金會」身障學員擔任開場表演嘉賓，以台灣太鼓揭開序幕，將企業家庭同歡日與社會共融理念相互呼應，展現本公司不僅關懷內部員工，更積極支持弱勢族群融入社會的核心價值。



活動現場設有多元公益攤位，包括流浪動物認養公益互動、環保再利用 DIY 及公益謝卡繪製等，讓員工與家屬在參與同歡活動的同時，亦能為社會公益貢獻心力，體現企業社會責任的具體實踐。親子互動遊戲區涵蓋科技互動遊戲、動物互動探索及多元闖關體驗，相較以往更豐富全家大小的參與深度。

家庭日活動作為本公司員工關懷計畫的重要環節，透過兼顧員工、家庭與社會的活動設計，強化員工歸屬感與組織認同，體現本公司對員工整體生活品質的重視。本公司相信健全的員工關係，與積極的社會參與相輔相成，將企業家庭文化與社會共融價值融入日常運作，是實踐以人為本永續發展理念的重要基礎，亦是本公司人才吸引與留任策略的重要支柱。

4.3 人才培育與發展

● 訓練關鍵指標



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，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。

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	白天至企業單位實習（必修） 晚間及周末於學校上課

註：截至 2025 年實習生人數累計 32 人次。



台北科技大學電子工程系師長訪視

4.3.2 多元化訓練課程

本公司將人才培育視為核心發展動力，訂定《教育訓練管理辦法》，並透過「群光競爭力學院」建構理論與實務兼具的學習藍圖。

全方位培訓體系與機制

我們以「終身學習」為核心，發展出多元化的學習路徑與在職訓練（OJT）機制。

- 1. 培訓維度：**涵蓋新進引導、職能藍圖、管理訓練及跨功能專題講座。
- 2. 在職實踐：**結合職務輪調、專案歷練、海外派駐與「群光書坊」分享。
- 3. 外部資源賦能：**依據《派外訓練管理辦法》與《在職進修管理辦法》，補助同仁參與外部機構受訓，2025 年員工於外部機構受訓總計達 13,224.75 小時，補助金額達新臺幣 548,379 元。

● 群光電子訓練體系

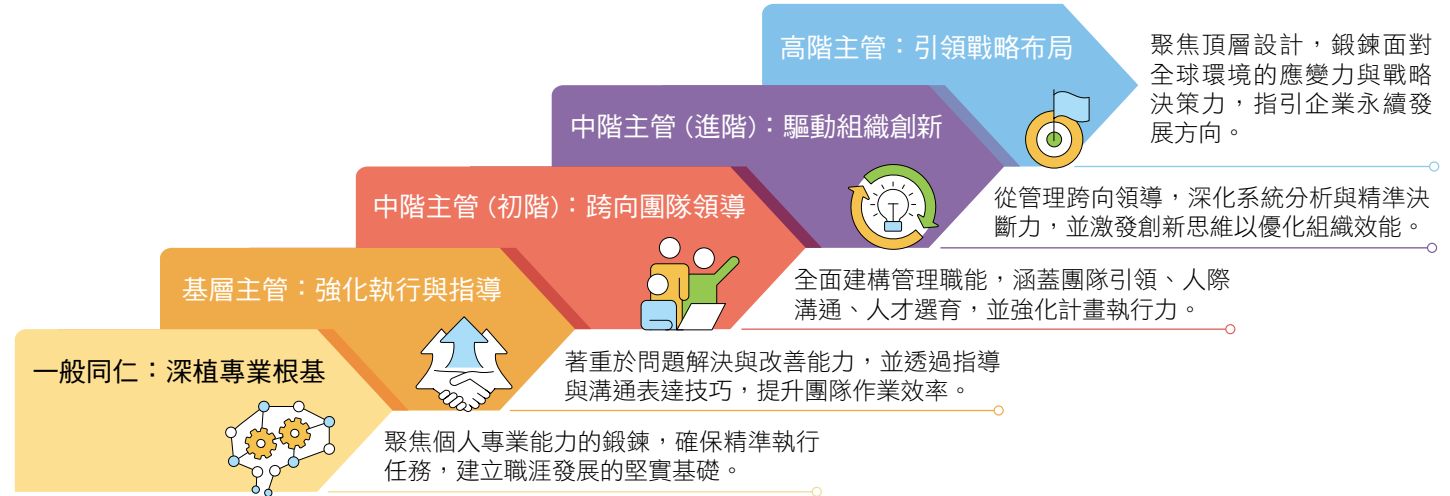


分層分級職能學習藍圖

我們依據員工的職涯發展階段，定義五大關鍵階層的培育核心，針對各功能別與職級設計明確的進修路徑，確保人才在各職涯階段皆能精準賦能，具備應對未來挑戰的綜合戰力。

ESG 永續學習藍圖

為推動「群光八綠」，2025年起全面落实針對RD與非RD人員的ESG必修路徑。



● 三階段永續賦能

一般人員	深植 永續基因	研發人員	聚焦永續趨勢與法規，並將綠色設計實務納入基礎職能，建立產品源頭減碳意識。
		非研發人員	著重於通用法規理解與永續實務經驗的導入，厚植全員人權政策與環安意識。
理級主管	強化 管理實踐	研發人員	接軌全球永續發展趨勢，深化低碳研發戰略，引領部門落實綠色產品開發。
		非研發人員	聚焦全球趨勢與減碳實務應用，強化氣候風險評估與部門永續行動規劃能力。
資深經理 以上主管	引領 戰略決策	側重於全球永續戰略布局與減碳趨勢觀測，形塑企業永續轉型願景。	

成果：2025年ESG相關訓練達760人次，時數共計1,417小時。

接班人計畫

我們建構嚴謹的接班人培育機制，結合數據分析與個人發展計畫（IDP），確保企業領導階層的穩健傳承與組織韌性。

1. 精準識別與模型建立

運用數據分析建構職能模型，精準評估潛力人才，並依據評估結果量身打造個人發展計畫，達成專業技能與領導力的雙向賦能。

2. 動態評估與持續成長

定期進行職能評估與成效追蹤，動態調整培育路徑，確保未來管理人才持續進化，落實企業永續與員工職涯發展的雙贏。

● 員工訓練平均時數

	台灣		中國大陸				泰國				其他				平均				
	2024		2025		2024		2025		2024		2025		2024		2025				
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	2024	2025			
管理職	處級以上	9.4	3.7	4.1	4.0	0.9	0.0	-	-	0.0	-	-	-	0.7	-	0.0	0.0	5.8	4.0
	理級主管	15.1	10.4	10.8	10.9	2.6	7.3	50.3	54.0	0.5	0.8	0.0	-	3.5	1.8	0.0	0.0	9.6	19.6
一般職	間接人員	5.7	5.1	6.2	7.8	38.5	48.1	40.6	42.8	4.8	4.7	10.9	15.3	0.9	10.7	5.2	6.4	29.7	28.8
	直接人員	-	-	-	-	48.4	34.0	36.8	31.1	5.8	5.6	12.5	10.1	167	6.2	22.0	16.0	32.0	25.4
平均訓練時數（小時）		8.2		7.7		40.1		35.0		5.5		11.0		9.9		8.1		31.0	25.7

3. 執行績效與量能

2024 年培育實績：共 229 人次參與職能發展訓練，累計時數達 1,156 小時。

2025 年推動成效：接班人計畫參與率顯著提升，達 62.17%。

學習激勵文化

為肯定同仁對自我成長的投入，群光設有「勤學獎」表彰年度受訓時數領先的標竿同仁。2025 年共計 8 位同仁榮獲此項激勵，展現對專業成長與職涯發展的高度重視。



2025 年度群光電子「勤學獎」得主與呂總經理合影



數位轉型引領人才培育 - 全新訓練平台上線

為提升企業人才競爭力並落實數位轉型，群光電子於 2025 年 11 月 17 日正式啟用全新數位訓練平台。透過導入數位學習系統，我們旨在建立數據驅動的培訓模式，確保組織知識能更精準、快速地傳遞至每一位員工，更是落實企業永續經營、打造自主學習組織的重要里程碑。

導入成果與影響

本平台率先於總公司上線，並在極短時間內展現優異的推廣成效。統計自上線起至 2025 年底，累計使用人次已達 2,605 人次。透過數位化平台，同仁可不受時空限制獲取專業知識，大幅提升了學習的靈活性與普及率，有效強化企業的人才競爭力儲備。

我們計畫於 2026 年將平台推廣範圍由總公司延伸至全球各廠區。

1. 管理標準化：確保全台各廠區之職能培訓皆能透過統一數位平台進行，實現訓練品質的一致性與標準化。
2. 學習數據化：系統化追蹤員工職能發展，整合為「人才發展大數據」，作為人才梯隊建設的科學依據。
3. 組織敏捷化：透過即時線上課程更新，縮短關鍵技術與政策傳達至一線作業單位的時差，建構具備高度適應力的敏捷組織。

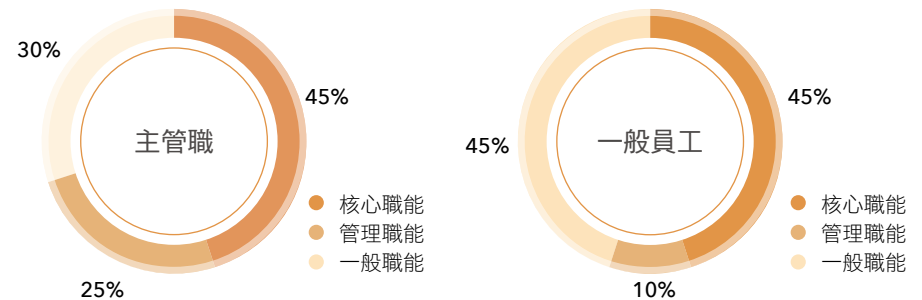
4.3.3 工作績效考核制度

群光電子秉持「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，致力為員工提供公平的晉升機會與明確的職涯發展路徑。本公司

績效管理系統以客觀、透明、發展性為核心原則，確保評估過程的公正性與有效性。透過結構化的績效面談，管理階層定期就員工實際工作成果進行評估與回饋，在肯定優秀表現的同時，協助員工釐清發展方向，並對具潛力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服務年資、職位層級與職能類別進行差異化設計，評估內容涵蓋共通核心職能、管理職能、專業職能及一般職能等面向，並依職務角色設定不同的評核比重分配，以確保評估結果能真實反映各職務之實際績效與能力要求。

● 績效評核比例



本公司績效評估結果全面涵蓋員工績效表現與能力發展情形，並作為薪資調整、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。每次績效面談均採雙向溝通模式，鼓勵主管與員工進行開放式對話與回饋，共同訂定未來發展目標與行動計畫，促進員工持續成長與職能提升。

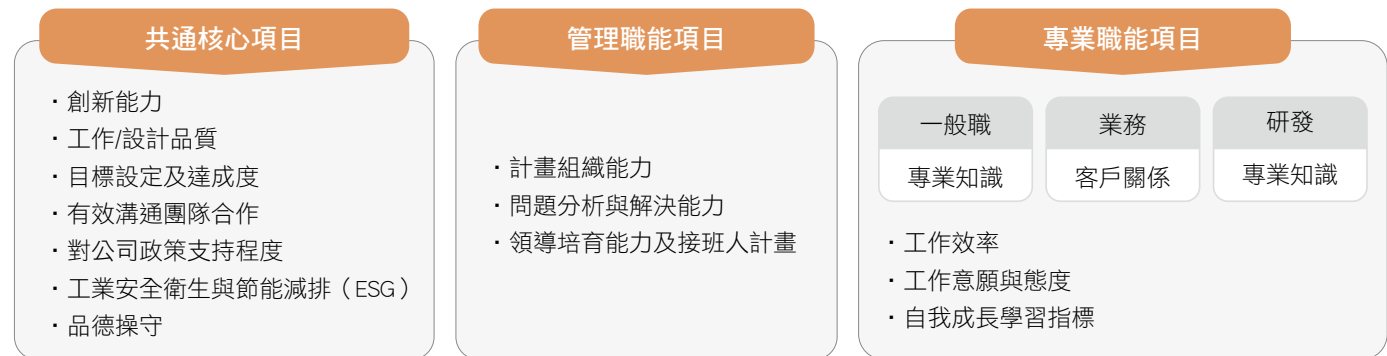
在永續整合方面，本公司自 2022 年起將 ESG 關鍵績效指標正式納入全體員工績效評估範疇，透過將環境、社會及治理面向的具體目標落實至個人績效考核，引導員工將永續思維融入日常工作決策與實踐，使 ESG 不僅是企業層級的策略方向，更成為每位員工可具體執行與追蹤的行動準則。此機制有效強化全員對永續議題的責任意識，並促進企業永續目標的由上而下落實與由下而上推動。

在制度落實方面，2025 年本公司達成 100% 正式員工完成績效考核的目標，確保績效管理制度的全面覆蓋。本公司全面採用電子化績效考核平台執行績效評分作業，除提升管理效率、優化人力資源配置外，亦實現無紙化減碳效益，將人才管理的數位轉型與環境永續目標有效整合，展現本公司在治理效能與環境責任方面的一致性承諾。

● 績效考核制度



● 績效考核項目



4.4 員工溝通

群光電子秉持「開放、透明、即時」的溝通文化，建構多元且系統化的員工溝通與申訴機制。我們相信暢通有效的員工溝通機制，是企業實現永續人才管理、維繫組織健康的核心基礎。我們致力於在全球每一個營運據點，依循當地法規要求，並視實際需要超越法規基準，建立多元且具實質效力的員工溝通與協商平台，確保每位員工的聲音都能獲得充分表達與真誠回應。

群光電子充分尊重員工的結社自由與集體協商權，此為本公司《人權政策》明文保障的核心員工基本權利，亦是本公司遵循聯合國《工商企業與人權指導原則》(UNGPs) 及責任商業聯盟 (RBA) 行為準則的具體實踐。本公司採取「因地制宜、等效保障」的策略，針對不同據點的法律環境與文化特性，建立具有同等保障效力的法定溝通協商機制：中國大陸四廠依法設立基層工會，展現完整合規性；台灣總公司及泰國廠則設有法定的替代性溝通機制，以對等代表比例確保員工集體協商權益不因無工會而有所減損；捷克廠透過人資單位與政府法定薪資機制進行協商。

● 溝通管道

日常溝通與資訊傳遞

- 員工意見信箱：提供員工反映意見與投訴之管道，由相關單位負責彙整回應。
- 電子郵件通知：定期宣達集團重要事項及高階管理階層致員工之訊息。
- 佈告欄：即時揭露勞工相關政策、職業安全衛生及企業活動等資訊。



雙向對話與勞資溝通

- 員工座談會：由行政管理部主責，協同各相關單位辦理，提供全體員工與高階主管進行雙向對談之正式場合。
- 工會及勞資會議：每季定期召開，由資方代表與勞工代表進行交流，共同討論勞資相關事務。



申訴與權益保障

- 直訴信箱 (CEO)：由稽核室專責受理、調查與審理，確保申訴處理之獨立性與客觀性。
- 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，保障員工於職場中免受不法侵害之權益。
- 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，落實職場性騷擾防治責任。



● 各廠區工會運作現況

廠區	台灣	清溪廠	茂瑞廠	蘇州廠	重慶廠	泰國廠	捷克廠
總員工人數		574	1,530	6,830	2,131		
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，員工透過人資單位或捷克政府，進行薪資調整
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		

依據國際人權準則與當地法令，本公司尊重員工自由結社與集體協商之權利。目前本公司全球各據點尚未普遍簽訂正式的《團體協約》。本公司在實質保障員工集體協商權益方面，為 100% 的員工提供優質的工作條件，並透過以下三個面向，確保全體員工權益不因缺乏形式協約而有所減損。

1. 薪酬福利政策優於法規

本公司各據點的薪酬水準及福利措施均維持優於當地法規最低標準，包含台灣新進員工即享特別休假、生育獎勵金、EAP 員工協助方案等；此承諾明文記載於本公司《人權政策》第 4 條工作環境與條件中，一體適用於所有同仁。

2. 多元正式溝通管道並行

雖無形式之團體協約，但我們透過勞資會議（台灣）、基層工會（中國大陸）、福利委員會（泰國）等法定機制，共同構成覆蓋全球 97% 以上員工的集體溝通網絡。我們將此網絡作為勞資議合的實質平台，確保任何重大勞動條件變更均經過充分的勞資對話與協商。

3. 申訴與反饋機制全方位保障

設有直訴信箱（CEO@chicony.com）、員工意見信箱及每年度員工滿意度調查，形成三層互補的員工聲音收集體系。任何員工均可透過適合自己的管道，安全且有效地表達意見與訴求，公司亦承諾予以保護並積極回應。



2025 年茂瑞廠廠區遷移事件

2025 年 10 月，茂瑞廠因應公司整體營運規劃進行廠區遷移，部分員工對相關補貼方案與福利安排希望獲得進一步說明。相關員工自發聚集於廠區接待大廳，由工會代表及勞方代表出面，就搬遷補貼標準、福利方案內容及後續作業時程等具體事項，與公司管理層代表進行面對面直接溝通並達成共識，員工隨即返回崗位恢復作業。

本次事件展現本公司工會集體協商機制的實際運作成效，勞資雙方在互信基礎上，透過正式溝通管道即時回應員工訴求，有效落實重大變革過程中的勞資協商責任。

員工滿意度調查與改善措施

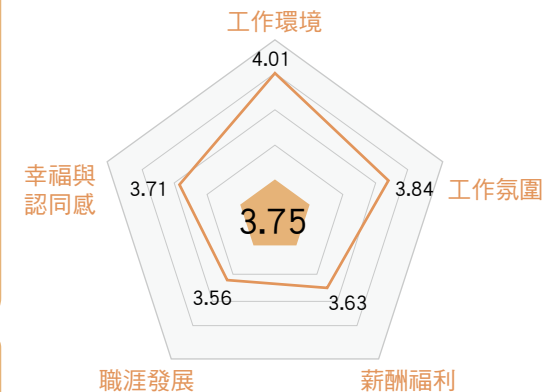
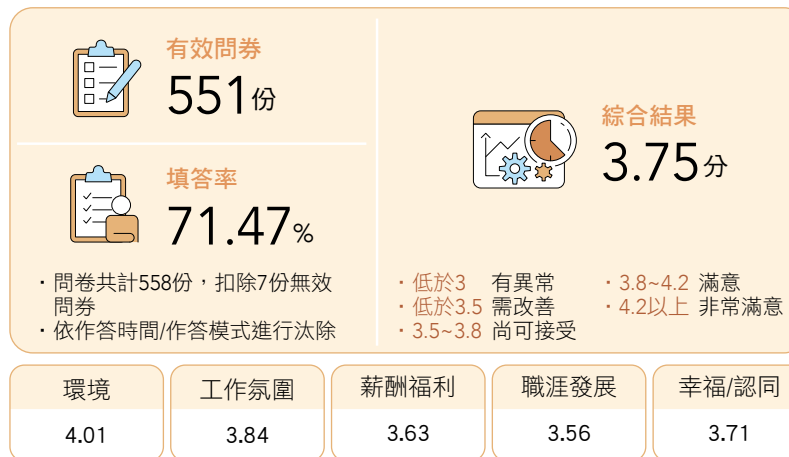
傾聽員工的真實聲音，是群光電子持續優化人才管理的核心驅動力。群光電子 ESG 永續辦公室於 2025 年 4 月完成「2024 年度員工意見調查」，這是本公司首次執行的全面性員工滿意度調查，建立重要基準年數據，為未來的人才管理政策優化提供系統性依據。

● 員工滿意度結果與改善措施

本次調查對象為台北總公司全體員工（涵蓋率 100%）、問卷回覆率為 71.47%；調查期間為 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日，主要針對薪酬福利、工作環境、職涯發展、工作氛圍及幸福 / 認同感 5 大構面進行深度量化評估，並依調查結果制定具體改善計畫，體現「傾聽→行動→回饋」的員工溝通完整閉環。

作為本公司首次全面性員工滿意度調查，2025 年建立的基準年數據將成為後續年度追蹤改善進度的重要參照基礎。本公司將於 2026 年再次執行員工滿意度調查，在既有問卷調查的基礎及員工深度訪談機制之下，透過一對一或小組訪談的方式，進一步深入了解和掌握員工內心的真實聲音與實際需要，使調查結果更具深度與質性洞察，讓每位員工的聲音都能真正被聽見、被重視，並轉化為具體的政策改善行動。

調查構面	主要改善方向	2025 年已執行改善措施
工作環境	持續維護友善職場氛圍，強化辦公硬體設備與環境品質	持續投入辦公環境優化；健康促進方案（健康檢查參與率 98%）
工作氛圍	深化跨部門合作文化，強化主管領導力培育	EAP 員工協助方案導入（心理諮詢）；家庭日凝聚組織向心力；彈性上下班時間制度
幸福 / 認同感	提升員工對企業永續使命的認同感，深化企業文化認同	家庭日（幸福基金會公益打鼓）；浪浪互動等公益活動
薪酬福利	優化薪酬競爭力；強化福利可及性與多元性	新進員工入職即享 3 天特別休假（優於勞基法規定）；建立學歷進修 / 專業證照調薪評估機制；建立海外出差加班補休申報新機制
職涯發展	建立清晰的職涯路徑與學習藍圖	導入新訓練平台、新增永續 / AI 相關課程
整體滿意度	全面提升員工幸福感；2026 年目標整體滿意度 ≥ 4 分	上述五大構面改善措施同步推進



4.5 職場安全與健康

職業安全衛生管理納入公司整體風險管理架構及永續治理議題，透過制度化
管理機制、績效監督與定期報告流程，確保安全治理目標與企業經營策略一致，
並持續提升營運韌性與組織風險承受能力。

依據核定之《環境安全衛生政策》，建構完整職業安全衛生管理制度，並透
過量化指標與數據分析機制，定期檢視各營運據點風險趨勢與改善成效，使安全
管理不僅止於法規遵循，更成為提升企業治理品質與競爭力的重要基石。

4.5.1 職業安全衛生管理系統

本公司依循國際標準建置職業安全衛生管理系統，並於總公司及各廠區設置
專責單位與專業人員，負責制度規劃、推動與監督。各據點皆通過 ISO45001、
CNS45001 及 GB/T45001 驗證，確保管理制度與國際接軌並符合所在地法規要求。

透過定期報告機制掌握以下管理重點：

1. 重大工傷事故及潛在高風險事件
2. 失能傷害頻率（FR）與嚴重率（SR）趨勢
3. 損失工時與缺勤率變動
4. 重大改善措施執行情形

管理制度採取風險導向循環管理模式，確保：

1. 各項營運活動之生理與心理健康風險皆納入辨識與控制

2. 組織變更、製程調整、設備導入及人員擴編皆經職安衛風險評估程序。
3. 承攬商與供應商納入一致管理標準。
4. 安全績效與營運效率及成本控制形成正向循環。

2025 年本公司未發生因職業傷害導致之死亡事件，亦無職業病案例。此結果
反映制度有效運作及治理監督機制發揮功能，我們持續以「零職災」為長期願景，
強化預防導向與數據化管理能力。

安全文化提升

本公司認為，成熟的職業安全衛生管理不僅仰賴制度與指標控管，更需透過
組織文化內化，使安全成為員工日常行為準則與決策優先順序。各管理階層將「安
全文化深化」列為中長期治理重點，要求各營運據點從制度遵循進階至自主管理
與預防導向思維。

2025 年，本公司各據點透過與主管機關合作及內部倡議活動，強化安全意識
滲透深度與廣度，包括：

1. 泰國廠參加入主管機關舉辦之「携手共建工作場域安全文化活動」，提升跨企
業交流與最佳實務學習能力。
2. 吳江廠辦理「消防運動大會」，透過競賽與實作演練結合，提高員工對消防應
變技能之熟悉度與參與度。
3. 清溪廠獲頒「全域文明執行官」及「消防宣傳大使」榮譽，顯示在推動安全文
化與消防管理方面獲得外部肯定。

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

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

本公司認為，外部認可並非終點，而是組織文化成熟度的階段性指標。真正的安全文化轉型體現在三個層面：

1. 由被動遵循轉為主動預防：員工能主動通報潛在風險與不安全行為。
2. 由制度驅動轉為價值驅動：安全成為工作判斷優先原則，而非事後補救。
3. 由個人責任轉為團隊承擔：透過安全幹事制度與月會機制，形成跨層級風險共識。

本公司相信，安全文化成熟度與企業永續競爭力高度相關。當組織能有效降低事故波動、壓低損失工時並強化風險前移管理能力，即可同步提升營運穩定性與利害關係人信任度。未來將持續透過跨區域經驗分享、最佳實務複製與數據化文化指標追蹤，逐步深化安全文化治理基礎。

工傷事故統計與改善

2025 年統計範圍擴充至全球所有生產及營運據點（含日本、美國、捷克），提升揭露透明度與管理完整性。工傷事故共計 33 件，較 2024 年 21 件增加，主要集中於：

1. 壓傷 / 砸傷
2. 被刺、割、擦傷
3. 被夾、被捲

2025 年未發生職業病案例，亦無職業病死亡事件。



泰國一廠「携手共建工作場域安全文化活動」證書

泰國二廠「携手共建工作場域安全文化活動」證書

吳江廠「消防運動會」實況

吳江廠「消防運動會」實況

清溪廠「全域文明執行官」獎狀

清溪廠「消防宣傳大使」獎狀

工傷事故區域分析

2025 年工傷事故分布呈現區域性差異，反映各據點營運規模、產線配置與人員結構變化對風險密度之影響。透過區域別數據監督，檢視事故件數、失能傷害頻率（FR）與嚴重率（SR）之趨勢變動，確保風險波動維持在可控範圍內。

1. 中國大陸

中國大陸據點 2025 年事故件數較 2024 年微幅增加 2 件，整體 FR 呈現溫和上升趨勢，但 SR 維持穩定水準，顯示事故嚴重程度未出現結構性變化。管理層已針對高發生類型作業強化現場巡檢與作業標準化措施，並持續追蹤改善完成率。

2. 泰國

泰國廠因應客戶需求擴產，新增設備與新進人員比例提高，導致事故件數與 FR 顯著上升。然而，從風險結構分析觀察，其失能傷害嚴重率（SR）維持低檔（SR=1），顯示事故多屬輕微傷害，未形成重大職災風險。



泰國廠 9 月管理階層安全衛生教育訓練

此類成長型風險屬「規模擴張階段性風險轉換」，重點不在於短期數字波動，而在於是否具備快速修正與風險前移能力。為此，本公司已著手因應措施：

- ✓ 強化新人安全實作訓練。
- ✓ 提升高風險作業之現場監督密度。
- ✓ 由總公司工安處於 9 月對當地管理階層實施專項安全衛生教育訓練。
- ✓ 要求重大風險改善納入管理審查。

3. 台灣與其他地區

台灣及其他地區持續維持低事故水準，未出現結構性變動。此結果顯示既有制度與文化基礎成熟穩定，但管理層仍要求避免「低事故 complacency（低風險鬆懈）」，持續透過教育訓練與稽核維持風險敏感度。

整體而言，2025 年區域差異主要來自營運規模變動與人員結構調整，而非制度失效。本公司持續以三項原則監督區域風險：

- ✓ 控制事故嚴重度，避免重大職災發生。
- ✓ 壓低 FR 波動幅度，維持趨勢穩定。
- ✓ 強化成長型據點之風險前移管理能力。

未來將持續透過跨區域經驗分享與最佳實務複製，降低各據點安全績效落差，使全球安全治理成熟度趨於一致。

工傷統計指標分析

2025 年全公司：

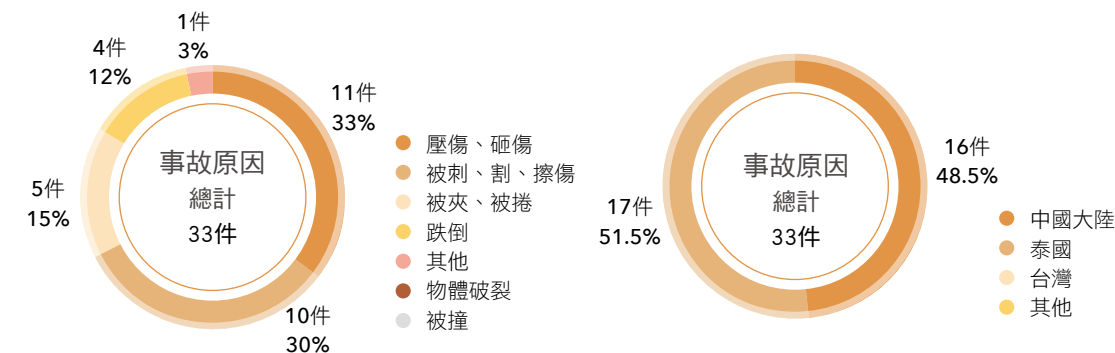
1. 失能傷害頻率（FR）：0.90
2. 失能傷害嚴重率（SR）：25
3. 總和傷害指數：0.15
4. 工傷及職業病死亡人數：0

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

雖因件數增加指標略有上升，但依據《勞動部 113 年勞動檢查統計年報》資料，本公司整體 FR 與 SR 仍顯著低於台灣電子製造業及全產業平均值，顯示整體安全管理水準仍具競爭優勢。

真正的成熟安全衛生文化不僅是「低於產業平均」，而是「持續壓低波動幅度並提升預防能力」，因此已將事故密度、損失工時及高風險作業改善完成率納入年度改善重點。

● 工傷事故（工作場所）傷害類型與區域分布統計



註：資料範疇涵蓋全球生產、營運據點；非員工工作者未統計。

● 工傷統計

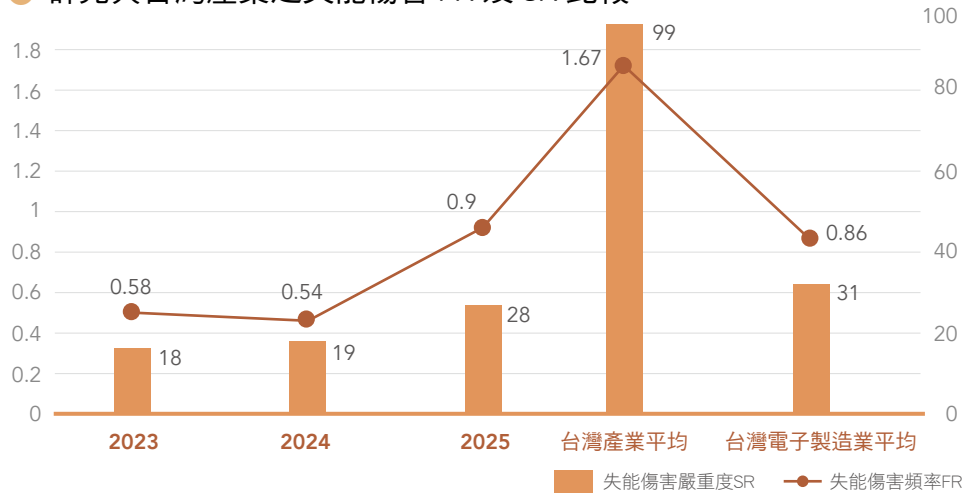
	台灣			中國大陸			泰國			捷克		全公司		
	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2023	2024	2025	2024	2025	2023	2024	2025
工傷事故件數	0	0	0	14	15	16	9	6	17	1	0	23	21	33
損失工作日數	0	0	0	724.5	776.5	897	2	3	16.3	0	0	726.5	779.5	913.3
失能傷害頻率 (FR)	0	0	0	0.49	0.51	0.73	0.95	0.65	1.32	35.13	0	0.58	0.54	0.90
失能傷害嚴重率 (SR)	0	0	0	25	26	41	0	0	1	0	0	18	19	25
總和傷害指數	0	0	0	0.11	0.12	0.18	0.014	0.014	0.04	0	0	0.10	0.10	0.15
缺勤率 (%)	0.58%	0.58%	0.62%	0.49%	0.14%	0.59%	11.51%	1.09%	0.001%	1.99%	0	3.12%	0.15%	0.38%
工傷、職業病死亡率	0	0	0	0.035	0	0	0	0	0	0	0	0.025	0	0
職業病數量	0	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	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。

● 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 113 年勞動檢查統計 _ 表 8-1 職業災害統計 P.273 & P.275》，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

本公司將安全教育視為前端風險控制最具投資效益之措施。透過制度化訓練體系，強化組織風險識別能力與第一線防範能力。

1. 職災預防訓練

建立安全幹事與安全員制度，透過：

- ✓ 月會分享
- ✓ 現場巡檢
- ✓ 缺失即時矯正
- ✓ 專業證照訓練

● 2025 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
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		
職災預防訓練	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	
	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	
	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	
	合計	338,936	259,745

強化風險識別、隱患排除與日常防護能力。總公司要求各廠區將高風險作業列為優先訓練項目，特別針對新人比例較高之據點強化實作型訓練。

2. 緊急應變演練

每年規劃消防演練與重點區域演練，並建立事故通報與調查改善流程。演練後進行成效檢討與程序修正，確保緊急應變能力與營運持續性計畫相互銜接。總公司要求重大演練結果須納入管理審查報告，確保風險情境具備實質驗證。

3. 個人安全訓練

針對交通安全、反詐騙、防溺水教育等議題加強宣導。此類訓練雖屬非製程風險，卻直接影響員工缺勤率與整體營運穩定性，屬企業隱性風險管理之一環。

4.5.3 全方位員工健康管理

我們承諾提供優於法規的職場健康照護，致力建構涵蓋「預防醫學、心理支持、職場安全與健康促進」的全方位網絡，積極營造支持健康發展的友善職場環境，並於總部及各主要生產據點配置專業護理人員，並定期安排醫師駐診照顧員工身心靈之健康。

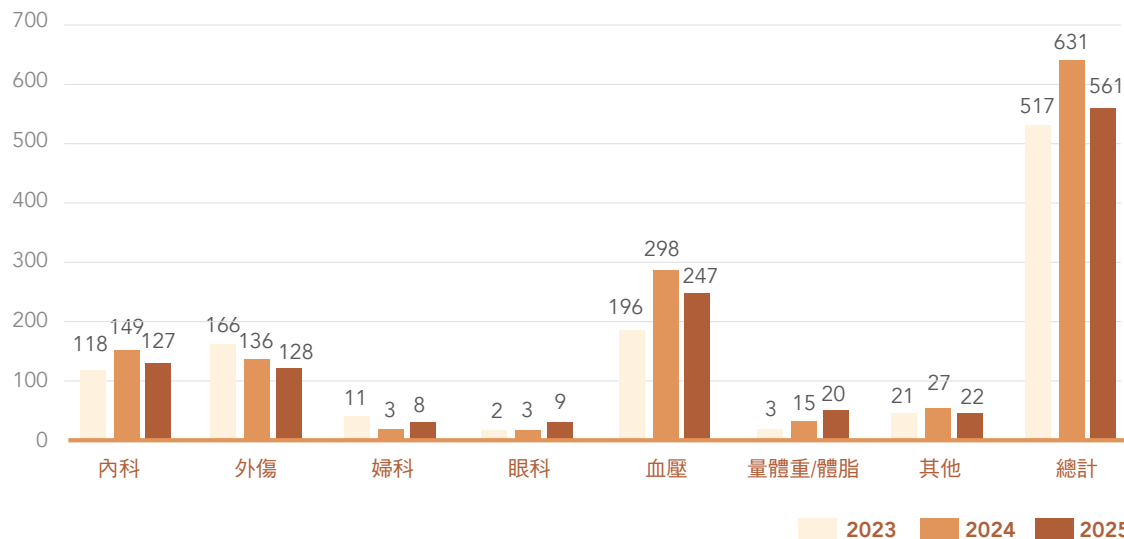
2025 年本公司持續強化健康照護措施、全額補助員工協助方案（EAPs）、放寬資深員工進階健檢補助門檻，並升級減脂健康促進計畫，更榮獲衛生福利部國民健康署頒發之「114 年健康職場促進自主評核合格證明」，充分肯定本公司在友善職場與全人健康管理上的持續投入。

系統化職業衛生與健康監測

1. 醫務室服務

本公司於總公司及各主要生產據點設有醫務室，配置專業護理人員，提供員工日常健康照護、血壓量測、傷口處理及健康諮詢等服務。

2023-2025 年醫務室服務項目統計



2025 年台北總部醫務室服務總計 561 人次，其中血壓量測為最主要服務項目（247 人次，占 44%），顯示員工持續重視自身心血管健康。公司亦透過日常健康關懷與衛教宣導，強化員工慢性疾病預防意識。

2. 醫師臨場服務

本公司台北總部安排臨場服務醫師每月進駐，2025 年度臨場服務醫師共服務 62 人次，提供健檢報告諮詢、適性配工建議，並對健康高風險同仁進行個案管理，同時執行母性健康保護、工作相關疾病預防及健康風險控管等措施，確保員工職場安全。

3. 員工定期健康檢查

本公司台北總部每兩年為全體員工安排一次一般健康檢查、優於法令要求，並針對異常者進行後續追蹤與個案管理，協助高風險員工持續改善健康狀況。

進階健檢方面，主管人員每兩年補助一次到院健康檢查，資深員工每三年補助一次到院健康檢查，健檢內容涵蓋腸胃鏡、電腦斷層等進階項目，強化重大疾病早期發現，2025 年共 76 位主管、53 位資深員工完成進階健檢，制度推動成效穩定。

2026 年起，資深員工補助資格由「年資滿 10 年且年滿 35 歲」擴大為「年資滿 5 年且年滿 35 歲」，預計新增約 180 人受惠；同步擴增兩家合作健檢中心，提升健檢可近性與選擇彈性，落實預防醫學理念。

4. 人因工程與職業危害管理

本公司依作業性質建立系統化職業病預防與健康監測機制。

辦公室作業以人因工程巡檢與健康調查為主，預防長時間固定姿勢與重複性作業引發之肌肉骨骼不適；測試 / 焊接作業透過局部排氣設備降低呼吸道風險，並每半年執行作業環境監測。

針對重複性或固定姿勢作業，本公司採系統化三步驟管理：

- ✓ 識別：醫護、職安衛人員定期巡檢，結合健康差勤記錄、職業病通報及肌肉骨骼症狀問卷，主動辨識高風險工作站。

- ✓ 評估：依風險程度分級管理，採用簡易人因工程檢核表或 KIM 等評估工具，鑑別主要危害因子。
- ✓ 改善：實施工程改善（工作站設計調整）與行政管理（調職）措施，改善後持續追蹤成效。

全方位身心支持系統

1. 舒壓小站 - 視障按摩服務

台北總部聘用具備專業證照之視障按摩師進駐、每周二日，於上班期間為員工提供專業按摩服務，協助紓解工作壓力、促進身心健康與工作效能。此舉不僅提升員工工作品質，更實質提供視障人士就業機會，落實多元、公平與共融（DEI）精神，體現企業社會責任承諾。



2. 母性健康保護

台北總部落實女性勞工母性健康保護，保護對象涵蓋妊娠中、分娩後未滿一年及哺乳中之女性勞工，並安排專業醫師進行個別面談與健康指導。

2025 年醫護衛教及諮詢完成率 100%、定期產檢率 100%、健康指導與促進達成率 100%。公司亦於員工懷孕期間提供「媽媽包」，展現對母性勞工的全方位關懷。

● 2025 年母性健康保護執行成果

	<p>保護對象</p> <ul style="list-style-type: none"> · 妊娠中之女性勞工：共1人次 · 分娩後未滿1年之女性勞工：共7人次 · 哺乳中之女性勞工：共2人次
	<p>醫師面談及健康指導</p> <ul style="list-style-type: none"> · 需醫師面談者：共7人次 · 已完成面談者：共7人次 · 醫護衛教/諮詢完成率：100%
	<p>執行成效評估</p> <ul style="list-style-type: none"> · 定期產檢率：100% · 健康指導或促進達成率：100%

註：資料範圍為總公司



懷孕同仁免費領取媽媽包、醫師面談及健康指導

3. 中高齡員工健康關懷

針對中高齡與高齡工作者，台北總部在健檢期間發放問卷，蒐集健康狀況與工作負荷資訊，依評估結果提供個別化關懷，包含醫師衛教、健康指導及適性配工建議，以降低職場健康風險，支持中高齡員工安全穩定就業。此舉同時符合《中高齡者及高齡者就業促進法》主動關懷之精神。

4. 員工協助方案 (EAPs)

2025 年 10 月 15 日，台北總部正式導入員工協助方案 (Employee Assistance Programs, EAPs)，與外部專業機構合作，由具備資格之心理師、律師、財務顧問及社工師提供多元支持，協助員工因應工作與生活壓力。

服務內容涵蓋心理諮商、法律諮詢、財務諮詢、健康問題諮詢、組織管理諮詢、壓力與職場適應輔導、家庭與親子關係諮詢。每位員工於首年內享有 2 次免費一對一諮詢 (面談 / 視訊 / 電話，每次 50 分鐘)，並設有多元求助專線 (週一至週六上午 9 時至晚間 9 時)，無使用次數限制。

在保密機制方面，所有諮詢內容與使用記錄採完全保密制度，本公司僅取得匿名統計資料，確保員工信任度與使用意願，我們透過多元管道積極推廣 EAPs，包括每季發布心理健康主題文章、發放服務小卡、電視牆播放宣傳海報，及結合健康講座推廣。

2025 年 10-12 月 EAPs 使用情形：

- ✓ 多元求助專線諮詢：42 人次
- ✓ 一對一專業顧問諮詢：7 人次「方案推行中，將持續追蹤使用成效」

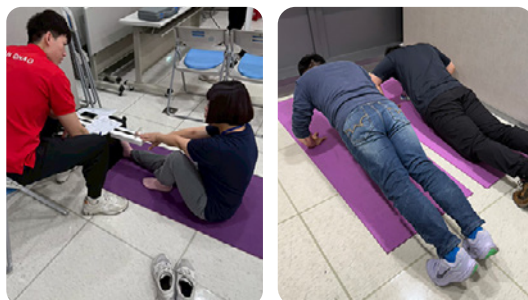
健康促進計畫與年度成效

本公司台北總部設有完善之室內健身房、游泳池等休閒設施，並結合醫護室與專業教練資源，將健康管理落實於員工日常，各主要生產據點則有對應之籃球場、運動場地。

2025 年台北總部依年度健康檢查結果規劃多項健康促進活動，健康促進活動總參與達 540 人次。

1. 晉升人員體適能測驗

為持續推動職場運動風氣，本公司規定台北總部晉升人員須參與體適能相關活動。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 洞，五項中選二項進行測驗。



2025 年體適能活動共計 134 人次參與，未通過者鼓勵持續進行體適能訓練，展現公司對員工健康生活型態的具體承諾。

2. 減脂挑戰賽

台北總部歷年舉辦以體重控制為核心的「體重管理挑戰賽」，2025 年升級推出「減脂挑戰賽」，活動重點轉向增肌減脂，以提升員工整體健康體能為目標。



2025 年共 67 位員工參與，整體總體脂下降 48.6%，約 51% 參與同仁成功減脂，累計減重 80.2 公斤。本活動結合健康知識宣導與營養師講座，協助員工建立正確飲食觀念，並與公司健康中心合作，提供免費健身器材、游泳池及專業教練指導之增肌減脂課程，強化員工持續運動與健康管理之支持資源。

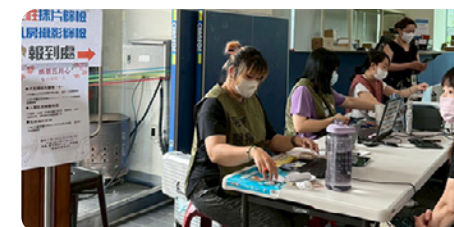
3. 流感疫苗接種

有本公司每年於流感好發季前辦理流感疫苗接種及衛教說明。2025 年共 119 人次完成接種，有效降低群聚感染風險，守護員工及其家人健康。



4. 癌症篩檢服務

2025 年台北總部提供免費女性癌症篩檢，包括子宮頸抹、人類乳突病毒（HPV）檢測及乳房攝影，協助員工



及早發現健康風險，落實癌症預防與早期診斷理念，實踐預防醫學之核心價值。

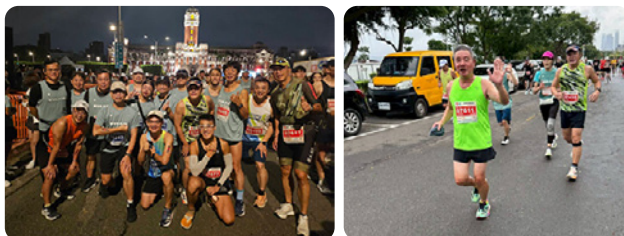
5. 健康講座

2025 年台北總部辦理 3 場健康講座，共計 83 人次參與，主題兼顧身體健康、心理健康與職場環境三大面向：

- ✓「意想不到的病況 - 職場暴力如何悄悄影響你的健康」
- ✓「享『瘦』飲食 - 不忌口的增肌減脂飲食攻略」
- ✓「從心開始：打造零霸凌、零騷擾的健康職場」

6. 馬拉松賽事

本公司積極推動職場運動文化，每年由台北總部高階主管率先參與，帶領員工共同投入路跑活動，以身作則推廣健康生活型態。透過集體



參與運動賽事，不僅有效提升員工體能健康意識，亦凝聚跨部門團隊向心力，落實「由上而下」的健康職場推動精神。

7. 倡導社團活動

為豐富員工工作之餘的生活品質，本公司積極鼓勵並補助員工自主成立多元社團，現設有慢跑社、羽球社、韻律舞社、籃球社等運動型社團。透過共同興趣凝聚跨部



門人際連結，促進同仁間的交流與歸屬感，進而強化員工身心健康與組織認同，體現本公司對員工全方位生活品質的重視。

8. 健康職場認證

2025 年台北總部通過衛生福利部國民健康署頒發之「114 年健康職場促進自主評核合格證明」，肯定本公司在員工健康管理、健康促進活動規劃及友善職場環境建立等方面的努力與成果。本公司亦持續推廣職場運動文化，獲得相關運動企業認證，彰顯對員工健康生活型態之重視與承諾。



5

附錄

5.1 各項永續相關政策與認證	131
5.2 重大主題對照表	131
5.3 GRI準則對照表	133
5.4 SASB對照表	137
5.5 國內外永續準則對照表	138
5.6 溫室氣體盤查及確信情形	142
5.7 保證聲明書	143

5.1 各項永續相關政策與認證

相關體系認證請參考  本公司 ESG 官網 - 管理政策與認證。

5.2 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
綠色智造	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 101：生物多樣性 2024 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
	能源與碳排管理	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
	綠色創新產品	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	人才吸引與留任	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
	人權與勞雇關係	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 價值串聯

4 永續人才

5 附錄

5.1 各項永續相關政策與認證 5.2 重大主題對照表 5.3 GRI 準則對照表 5.4 SASB 對照表 5.5 國內外永續準則對照表 5.6 溫室氣體盤查及確信情形 5.7 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
	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
透明治理	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

5.3 GRI 準則對照表

使用聲明	使用的 GRI 1	適用的 GRI 行業準則
群光電子已依循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日期間的内容	GRI 1：基礎 2021	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、20
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 5.7 保證聲明書	4、143
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	73
2-7 員工	4.1.1 人力結構	100
2-8 非員工的工作者	4.1.1 人力結構	100
治理		
2-9 治理結構及組成	1.2 公司治理架構與運作	24

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	24
2-11 最高治理單位的主席	1.2 公司治理架構與運作	24
2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.4 風險管理	30
2-13 衝擊管理的負責人	1.4 風險管理	30
2-14 最高治理單位於永續報導的角色	1.3 永續治理	28
2-15 利益衝突	1.2 公司治理架構與運作	24
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	10、31
2-17 最高治理單位的群體智識	1.2 公司治理架構與運作	24
2-18 最高治理單位的績效評估	1.2 公司治理架構與運作	24
2-19 薪酬政策	1.2 公司治理架構與運作	24
2-20 薪酬決定流程	1.2 公司治理架構與運作	24
2-21 年度總薪酬比率	4.2.1 員工薪酬	108
策略、政策與實務		
2-22 永續發展策略的聲明	經營者的話	6
2-23 政策承諾	經營者的話 群光永續策略藍圖 1.3 永續治理 4.1.4 人權政策 5.1 各項永續相關政策與認證	6、8、28、 105、131
2-24 納入政策承諾	群光永續策略藍圖 1.3 永續治理	8、28

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

5.1 各項永續相關政策與認證 5.2 重大主題對照表 5.3 GRI 準則對照表 5.4 SASB 對照表 5.5 國內外永續準則對照表 5.6 溫室氣體盤查及確信情形 5.7 保證聲明書

揭露項目	對應章節	頁碼
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	10、31
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	10、31
2-27 法規遵循	1.5 誠信經營與法遵 3.2.2 檢測流程與數據	31、85
2-28 公協會的會員資格	具備 11 個符合本指標報導建議組織公協會會員資格	
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	10
2-30 團體協約	團體協約涵蓋率 0%	

重大主題

揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 3：重大主題 2021		
組織及報導實務		
3-1 決定重大主題的流程	利害關係人與重大主題	10
3-2 重大主題列表	利害關係人與重大主題	10
3-3 重大主題管理	利害關係人與重大主題	10
重大主題：氣候與自然策略		
GRI 101：生物多样性 2024（對應章節係對應本公司《2024 年群光電子氣候暨自然相關財務揭露報告書》）		

揭露項目	對應章節	頁碼
101-1 政策以停止和逆轉生物多样性損失	1.1 自然與氣候之願景	20
101-2 生物多样性影響管理	5.2 邁向淨零目標與自然正向轉型 (Strategy / Prepare) 5.3 氣候暨自然相關影響後續指標追蹤 (Metrics and Targets)	131、133
101-3 取得與利益分享	不適用	
101-4 生物多样性影響識別	3 價值鏈之自然相關議題識別 (Locate / Evaluate) 4 氣候暨自然相關影響與風險管理 (Risk Management / Assess)	15、29
101-5 具備生物多样性影響的地點	3 價值鏈之自然相關議題識別 (Locate / Evaluate)	15
101-6 生物多样性喪失的直接驅動因素	3 價值鏈之自然相關議題識別 (Locate / Evaluate)	15
101-7 生物多样性狀況的變化	3 價值鏈之自然相關議題識別 (Locate / Evaluate)	15
101-8 生態系統服務	3 價值鏈之自然相關議題識別 (Locate / Evaluate)	15
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	53
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	53
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	53
305-4 溫室氣體排放強度	2.4.2 溫室氣體管理績效	53
305-5 溫室氣體排放減量	2.4.2 溫室氣體管理績效	53

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

5.1 各項永續相關政策與認證 5.2 重大主題對照表 5.3 GRI 準則對照表 5.4 SASB 對照表 5.5 國內外永續準則對照表 5.6 溫室氣體盤查及確信情形 5.7 保證聲明書

揭露項目	對應章節	頁碼
305-6 臭氧層破壞物質 (ODS) 的排放	2.5.3 空氣污染管理	65
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	65
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	56
302-2 組織外部的能源消耗量	2.4.3 能源管理績效	56
302-3 能源密集度	2.4.3 能源管理績效	56
302-4 減少能源消耗	2.4.3 能源管理績效	56
302-5 降低產品和服務的能源需求	2.4.3 能源管理績效	56
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	66
自訂 綠色產品涵蓋率	2.6.1 綠色產品設計製造流程	66
自訂 獎勵創新機制	2.6.3 研發投入與專利保護	69
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		
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	108
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	102、 111

揭露項目	對應章節	頁碼
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	109
401-3 育嬰假	4.1.3 友善家庭職場與育嬰留職停薪	104
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	112
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	112、 109
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	115
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	24、 100
405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比	4.2.1 員工薪酬	108
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	
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	105
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	105

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

5.1 各項永續相關政策與認證 5.2 重大主題對照表 5.3 GRI 準則對照表 5.4 SASB 對照表 5.5 國內外永續準則對照表 5.6 溫室氣體盤查及確信情形 5.7 保證聲明書

揭露項目	對應章節	頁碼																								
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	20																								
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	45																								
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	109																								
	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>台灣 (NTD)</th> <th>中國大陸 (RMB)</th> <th>泰國 (THB)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>稅收減免及抵減</td> <td>110,000,000</td> <td>-</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>補貼</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>投資補助、研發補助及相關補助</td> <td>-</td> <td>55,803,305</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>獎勵</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> </tr> <tr> <td>合計</td> <td>110,000,000</td> <td>55,803,305</td> <td>-</td> </tr> </tbody> </table>		台灣 (NTD)	中國大陸 (RMB)	泰國 (THB)	稅收減免及抵減	110,000,000	-	-	補貼	-	-	-	投資補助、研發補助及相關補助	-	55,803,305	-	獎勵	-	-	-	合計	110,000,000	55,803,305	-	
	台灣 (NTD)	中國大陸 (RMB)	泰國 (THB)																							
稅收減免及抵減	110,000,000	-	-																							
補貼	-	-	-																							
投資補助、研發補助及相關補助	-	55,803,305	-																							
獎勵	-	-	-																							
合計	110,000,000	55,803,305	-																							
201-4 取自政府之補助		總計新臺幣 351,594,829 元，其他地區未取得政府之補助																								
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	100																								

揭露項目	對應章節	頁碼
GRI 207：稅務 2019		
207-1 稅務方針	1.1 營運總覽	20
207-2 稅務治理、管控與風險管理	1.1 營運總覽	20
207-3 稅務相關議題之利害關係人議合	1.1 營運總覽	20
207-4 國別報告	1.1 營運總覽	20
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	30
自訂 風險管理機制	1.4 風險管理	30
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	31
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	31
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	10
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	

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

5.1 各項永續相關政策與認證 5.2 重大主題對照表 5.3 GRI 準則對照表 5.4 SASB 對照表 5.5 國內外永續準則對照表 5.6 溫室氣體盤查及確信情形 5.7 保證聲明書

揭露項目	對應章節	頁碼
重大主題：永續供應鏈		
GRI 204：採購實務 2016		
204-1 來自當地供應商的採購支出比例	3.1.4 低碳供應鏈	79
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	74、86
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	74
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	74
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	74
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	83
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	33

 5.4 SASB 對照表

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	33
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	100
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。	95%	
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，不符標章要求，無法申請	
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）。		
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	64
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	74

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

5.1 各項永續相關政策與認證 5.2 重大主題對照表 5.3 GRI 準則對照表 5.4 SASB 對照表 5.5 國內外永續準則對照表 5.6 溫室氣體盤查及確信情形 5.7 保證聲明書

代碼	指標	對應章節	頁碼
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	74
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	74
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	20
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%	

5.5 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
第四章 維護社會公益	3. 價值串聯 4. 永續人才
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 1. 透明治理
第六章 附則	1. 透明治理

上市公司編製與申報永續報告書作業辦法

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) 註1：包含下腳料賣出或其他回收處理，應提供相關說明。	量化	2.5.2 廢棄物管理	公噸 (t)、百分比 (%)
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

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

5.1 各項永續相關政策與認證 5.2 重大主題對照表 5.3 GRI 準則對照表 5.4 SASB 對照表 5.5 國內外永續準則對照表 5.6 溫室氣體盤查及確信情形 5.7 保證聲明書

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	5.7 溫室氣體盤查及確信情形

社會責任指引 ISO 26000

內容	對應章節
組織治理	1. 透明治理
符合法規並避免因人權問題造成之風險之查核	
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	
人權	4. 永續人才
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	
勞動實務	4. 永續人才
社會對話	
工作的健康安全	
人力發展與訓練	
環境	2. 綠色智造
污染預防	
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	

	內容	對應章節
公平運作實務	反貪腐	1. 透明治理
	負責任的政治參與	
	公平競爭	
	促進價值的社會責任	
消費者議題	尊重產權	1. 透明治理 3. 價值串聯
	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	
	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	
	教育和文化	
社會參與和發展	就業創造和技能開發	3. 價值串聯 4. 永續人才
	技術開發與獲取	
	財富與收入創造	
	健康	

TCFD 對照表

(對應章節係對應本公司《2024 年群光電子氣候暨自然相關財務揭露報告書》)

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	1.2 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	1.2 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	4.1 氣候暨自然相關風險與機會鑑別
	描述組織在業務、策略和氣候相關風險與機會的衝擊	5.1 財務影響與策略韌性 (Assess / Strategy)
	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 情境分析 4.3 風險管理傳導路徑與監測預警
風險管理	描述組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程	4 氣候暨自然相關影響與風險管理 (Risk Management / Assess)
	描述組織在氣候相關風險的管理流程	4 氣候暨自然相關影響與風險管理 (Risk Management / Assess)
	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	4 氣候暨自然相關影響與風險管理 (Risk Management / Assess)
指標與目標	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	5.3 氣候暨自然相關影響後續指標追蹤 (Metrics and Targets)
	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	5.2 邁向淨零目標與自然正向轉型 (Strategy / Prepare)
	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	5.3 氣候暨自然相關影響後續指標追蹤 (Metrics and Targets)

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

5.1 各項永續相關政策與認證 5.2 重大主題對照表 5.3 GRI 準則對照表 5.4 SASB 對照表 5.5 國內外永續準則對照表 5.6 溫室氣體盤查及確信情形 5.7 保證聲明書

TNFD 對照表

(對應章節係對應本公司《2024 年群光電子氣候暨自然相關財務揭露報告書》)

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	1.2 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	1.2 氣候暨自然治理架構
	描述組織在評估和應對與自然相關的依賴性、影響和風險時的人權政策與參與活動，以及董事會和管理層對原住民、當地社區、受影響者和其他利益相關者的監督和機會	3.4 依賴與影響重大性分析 (Evaluate) 5.2 邁向淨零目標與自然正向轉型 (Strategy / Prepare)
策略	描述組織在短期、中期和長期發現的與自然相關的依賴性、影響、風險和機會	4.1 氣候暨自然相關風險與機會鑑別
	描述與自然相關的依賴、影響、風險和機會對組織的業務模式、價值鏈、策略和財務規劃以及任何過渡計畫或分析的影響	5.1 財務影響與策略韌性 (Assess / Strategy) 5.2 邁向淨零目標與自然正向轉型 (Strategy / Prepare)
	考慮不同的情況，描述組織策略對自然相關風險和機會的適應能力	5.1 財務影響與策略韌性 (Assess / Strategy) 5.2 邁向淨零目標與自然正向轉型 (Strategy / Prepare)
	揭露組織直接營運中的資產和 / 或活動的位置，並在可能的情況下，揭露符合優先位置標準的上游和下游價值鏈	3.1 自然敏感點位分析 (Locate) 3.2 行業層級依賴與影響分析 (Evaluate)

面向	TCFD 建議揭露項目	對應章節
風險管理	描述組織在其直接運作中識別、評估和優先考慮自然相關依賴性、影響、風險和機會的流程	3.4 依賴與影響重大性分析 (Evaluate) 4.1 氣候暨自然相關風險與機會鑑別
	描述組織在其上游和下游價值鏈中識別、評估和優先考慮自然相關依賴、影響、風險和機會的流程	3.4 依賴與影響重大性分析 (Evaluate) 4 氣候暨自然相關影響與風險管理 (Risk Management / Assess)
	描述組織監測與自然相關的依賴性、影響、風險和機會的流程	3.4 依賴與影響重大性分析 (Evaluate) 4 氣候暨自然相關影響與風險管理 (Risk Management / Assess)
指標與目標	描述如何將識別、評估、優先排序和監控自然相關風險的流程整合到組織的整體風險管理流程中並為其提供資訊	4 氣候暨自然相關影響與風險管理 (Risk Management / Assess) 5.3 氣候暨自然相關影響後續指標追蹤 (Metrics and Targets)
	揭露組織根據其策略和風險管理流程評估和管理與物質自然相關的風險和機會所使用的指標	5.3 氣候暨自然相關影響後續指標追蹤 (Metrics and Targets)
	揭露組織用於評估和管理對自然的依賴性和影響的指標	5.3 氣候暨自然相關影響後續指標追蹤 (Metrics and Targets)
	描述組織用於管理與自然相關的依賴性、影響、風險和機會的目標和目標及其針對這些目標的績效	5.3 氣候暨自然相關影響後續指標追蹤 (Metrics and Targets)

5.6 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
- 資本額 50 億元以上未達 100 億元之公司
- 資本額未達 50 億元之公司
- 母公司個體盤查
- 母公司個體確信
- 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	確信情形說明
母公司	6,346.215	0.105	SGS	通過確信，符合 ISO14064-1 查證標準，合理保證等級
子公司	2,765.637	0.078	SGS	通過確信，符合 ISO14064-1 查證標準，合理保證等級
合計	9,111.853	0.095		

範疇二	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	25,721.371	0.427	SGS	通過確信，符合 ISO14064-1 查證標準，合理保證等級
子公司	24,257.832	0.685	SGS	通過確信，符合 ISO14064-1 查證標準，合理保證等級
合計	49,979.204	0.522		

範疇三	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	673,704.632	11.182	SGS	通過確信，符合 ISO14064-1 查證標準，有限保證等級
子公司	11,686,859.684	330.044	SGS	通過確信，符合 ISO14064-1 查證標準，有限保證等級
合計	12,360,564.316	129.213		

5.7 保證聲明書

本公司永續報告書業經內部作業完成後，依照內部評選廠商流程，委請符合金融監督管理委員會資格之外部第三方查證單位，依照 AA1000 AS v3 保證標準第一類型中度保證等級，2025 年度委請必維國際檢驗集團 (BV) 執行完成。



獨立機構保證聲明書

致：群光電子股份有限公司之利害關係人

簡介及工作目標

台灣地理國際保驗股份有限公司 (以下簡稱台灣衛理) 受群光電子股份有限公司之委託，執行群光電子2025永續報告書(以下簡稱2025永續報告書)之獨立公正第三方的評估及查證。本保證聲明適用於涵蓋在以下工作範圍之內的相關資訊。

本資訊及其現在2025永續報告書之內容由群光電子股份有限公司管理階層全權負責；台灣衛理並未參與此報告書的編定工作，我們的職責在於為其內容提供獨立保證。

我們的目標是為群光電子股份有限公司的利害關係人提供保證，確保報告資訊的準確性、可靠性和客觀性，並涵蓋對企業及其利害關係人而言重要的議題。

工作範圍

我們的工作範圍僅限於為2025永續報告書報告期 (2025年1月1日至2025年12月31日) 內的AA1000當責性原則提供保證。在以下章節所列之限制與排除條件的前提下，我們的審查包括：

- 2025永續報告書中所含數據與資訊；
- 用於收集、分析及審查報告資訊之基本報告系統和過程的適當性與穩健性；
- 評估報告書相對於AA1000 當責性原則 (2018) 的主要原則：
 - 包容性
 - 重大性
 - 回應性
 - 衝擊性
- 評估報告書相對於GRI永續性標準 (GRI Sustainability Reporting Standards) 中所定義之利害關係人包容性、永續性的脈絡、重大性、完整性、平衡性、可比性、準確性、時效性、清晰性及可查性的原則。


報告準則

2025 永續報告書的編制是參考 GRI (Global Reporting Initiative) 和 SASB (Sustainability Accounting Standards Board) 等有關之最佳實踐報告指南，以及群光電子股份有限公司內部制定用於追蹤和監測其 ESG (環境、社會、公司治理) 績效指標適度的規定。

限制與排除

我們的工作排除以下內容：

Bureau Veritas Certification (Taiwan) Co., Ltd. 114 15 April 2025



- 財務數據，包括計算永續報告書資訊所使用的財務數據，已由外部會計師審核，我們的工作範圍內不涵蓋其準確性。這包括但不限於任何資產、銷售、收入、薪酬、付款和財務投資相關的細項；
- 溫室氣體排放數據已由群光電子股份有限公司委託之查證單位查證，我們在工作範圍內不負責其準確性；
- 超過報告期或範圍外活動的相關資訊；
- 公司立場聲明 (包括任何意見、信仰、願景、期望、目標或未來意向的表述)，以及任何群光電子股份有限公司或第三方的敘事或證詞；
- 永續報告書中連結的外部網站或文件的內容，以及其他群光電子股份有限公司實體或合資企業的圖表或業務單位終端報告；
- 任何群光電子股份有限公司建立和傳達的聲譽、承諾和目標的適當性；及
- 群光電子股份有限公司採用的定義和任何內部報告準則的適當性。

當需注意下列限制：

我們的工作僅限於群光電子股份有限公司總部的活動，群光電子股份有限公司在此處整合和核對其市場、營運國家、供應商和其他第三方提供的數據。報告數據的可靠性取決於市場和現場層面的數據收集和監測安排的準確性，這不在本次保證範圍內。

中度保證等機件對於對永續報告書中以風險為基礎選定的根本資訊，以及其所涉及之相關限制。

查證

永續報告書的編制與呈現由群光電子股份有限公司管理階層全權負責。

台灣衛理並未參與此永續報告書的編定工作，我們的責任在於：

- 根據 AA1000 標準提供中度保證等級，確保永續報告書的準確性、可靠性和客觀性；
- 繼續執行保證程序及獲得的證據，形成獨立結論；及
- 在內部報告中向群光電子股份有限公司管理層報告我們的詳細結論和建議。

評估標準


保證過程依據 AA1000 認證標準 (AA1000AS v3) 類型1 中度保證等級的要求執行。

工作執行概況

台灣衛理執行下列活動，以作為獨立保證的一部分：

- 訪談群光電子股份有限公司相關人員；
- 審查群光電子股份有限公司所產出的文件證據；
- 在抽樣基礎上稽核群光電子股份有限公司之績效數據；

Bureau Veritas Certification (Taiwan) Co., Ltd. 314 15 April 2025



- 現場訪視位於台灣共1個廠區(新北市)；
- 評估內部數據收集、統合、分析和報告的系統、流程和控制的設計，包括評估所做徵收、使用的計算技術和報告邊界的適當性；
- 評估2025永續報告書揭露與呈現的資訊，確保保證的資訊一致。

我們的工作係依據群光電子Bureau Veritas對永續報告書外部保證標準程序與指引執行，基於現行最佳實務之獨立保證。

本次工作的規劃及執行方向是提供合理、但非絕對的保證，我們相信此為我們的結論提供合理之基礎。

我們的聲譽

依據我們方法的基礎及上述活動，我們的意見如下：

- 2025 永續報告書所包括的資訊及數據均為準確，可靠且無重大誤解或錯誤陳述；
- 報告對群光電子股份有限公司於報告期間的活動提供了公平的陳述；
- 資訊以清晰、容易理解及可獲取的方式呈現，使讀者對群光電子股份有限公司於報告期間的績效及狀態能作出平衡的意見；
- 報告適當的反映了組織運作對AA1000 認證標準 v3 中包容性、重大性、回應性及衝擊性原則的依據與執行。詳如下述：
- 群光電子股份有限公司已建立適當的系統以蒐集、統合及分析相關資訊。

AA1000 當責性原則 (2018) 遵循

包容性

群光電子股份有限公司已建立與主要利害關係人合作的過程，包括客戶、股東、員工、政府和供應商。並在2025年展開了一系列正式的利害關係人活動，涉及經濟、社會和環境等一系重大主題。

重大性

該報告書載明群光電子股份有限公司所關注環境、社會和經濟等被認為最重大的議題，重大主題的識別既考慮了風險的內部評估，也考慮了企業的機會，以及利害關係人的觀點和關注點。

回應性

群光電子股份有限公司對於所識別出的重大主題均提出回應，報告亦展現出組織據此所擬定的政策、目標及績效指標要求，報告所展現的資訊足以提供利害關係人一個合理的基礎以做出決策。

衝擊性

群光電子股份有限公司的管理系統能監督、量測並對其行動如何影響其更廣泛的生態系統負責。

持續管理員的團隊成員

Bureau Veritas Certification (Taiwan) Co., Ltd. 314 15 April 2025



基於已執行的工作，我們建議群光電子股份有限公司考慮下列：

- 對於開展的全產品碳足跡專案，為保證數據結果的準確可靠考慮外部第三方之認證。(重大性)

獨立、公正性及能力的聲明

Bureau Veritas 是一家專精於品質、健康、安全、社會及環境管理的獨立專業服務公司，超過195年的歷史中提供獨立保證服務。

保證團隊在執行環境、社會、道德及健康安全資訊、系統及過程單元的保證具有豐富的經驗，且充份理解Bureau Veritas永續報告書保證的標準方法。

Bureau Veritas 在整個企業中執行道德準則以使成員在日常活動中維持高道德標準，我們在防止利益衝突方面特別警惕。

保證團隊的成員無任何人和群光電子股份有限公司有關係，其主管或經理排除在保證團隊的要求之外，我們獨立地執行本次查證，無利益衝突事件發生。

Bureau Veritas Certification Taiwan 台灣地理國際保驗股份有限公司
台北華山廳南寧東路四段16號3樓3室
2026年04月21日

技術審查人員：劉建宏 *lin* 日期：2026/4/21

查證人員：張家帆、劉智鈞 *C.F. Chang, Anze Liu* 日期：2026/4/21




Bureau Veritas Certification (Taiwan) Co., Ltd. 414 15 April 2025

Chicony 群光電子

2025 永續報告書

Sustainability Report