

INNOLUX

INNOLUX

NEW SYSTEM

NEWS

ON SALE

ON SALE

ON SALE

INNOLUX

NEW SYSTEM
70%

INNOLUX
群創光電

2024
永續報告書





目錄

TABLE OF CONTENTS

Chapter 0 前言

0.1 關於報告書	3
0.2 董事長的話	5
0.3 公司簡介	6
0.4 永續績效	10
0.5 榮譽與肯定	11

Chapter 4 和諧職場 社會共好

4.1 人才吸引留任	92
4.2 人才培育發展	106
4.3 勞工權益與勞資關係	109
4.4 安全守護	116
4.5 共好社會	126

Chapter 1 聚焦永續 價值共創

1.1 永續願景與策略	14
1.2 利害關係人溝通與重大性分析	19
1.3 永續影響力	28

Chapter 5 綠色轉型 環境共榮

5.1 環境治理	133
5.2 環境風險管理與策略	140
5.3 溫室氣體管理	150
5.4 能源管理	154
5.5 水管理	160
5.6 污染物管理	164
5.7 循環綠工廠	167

Chapter 2 公司治理 誠信共贏

2.1 治理組織	33
2.2 風險管理	37
2.3 誠信經營與法規遵循	49
2.4 財務績效及稅務治理	53

Chapter 6 附錄

6.1 永續績效概覽	172
6.2 對照聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs) 索引	177
6.3 永續揭露框架內容索引	179
6.3.1 全球永續性報告準則 (GRI Standards)	179
6.3.2 永續會計原則委員會 (SASB)	185
6.3.3 「上市公司編制與申報永續報告書作業辦法」永續揭露指標 - 光電業	186
6.3.4 「上市公司編制與申報永續報告書作業辦法」上市上櫃氣候相關資訊	186
6.3.5 氣候相關財務揭露 (TCFD)	188
6.3.6 自然相關財務揭露 (TNFD)	189
6.3.7 WEF 「利害關係人資本主義」衡量指標	190
6.3.8 聯合國全球盟約 (UNGC)	191
6.4 勘誤表	192
6.5 獨立查證聲明書	193



0.1

關於報告書

—— GRI : 2-2、2-3、2-5

群創光電股份有限公司（以下簡稱群創光電）為向利害關係人說明本公司在公司治理（Governance）、社會（Social）及環境（Environmental）上之績效及重大主題的管理方法與因應作為，公開發行第 17 本永續報告書。

報告範疇

本報告書與財報揭露期間相同，主要呈現 2024 年度（2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日）本公司於永續策略下之行動與績效成果。

本報告書揭露實體以主要營運生產據點為主，其總營業額占集團合併營收 76%；考量重大性，財務數據與群創光電之合併財報數據邊界一致，環境與社會面向資訊揭露實體以生產製造服務公司為主，詳述如下：

組織內	<p>涵蓋群創光電各主要生產據點之營運活動，包括：</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 台灣廠區：群創光電股份有限公司、群創光電股份有限公司樹谷分公司 ▶ 寧波廠區：寧波群志光電有限公司、寧波群輝光電有限公司 ▶ 佛山廠區：佛山群志光電有限公司、佛山群輝物流有限公司 <p>註：南京群志光電有限公司與南京群友光電有限公司已於 2024 年 10 月公告處分，故本報告不納入該廠區之營運數據。</p>
組織外	涵蓋主要利害關係人之重大性議題，包括客戶、供應商、當地社區等。

編製原則

為接軌國際永續管理趨勢，本報告書參照及依循下列準則進行編制。

發布機構	遵循準則	發行版本
全球永續性標準理事會 (Global Sustainability Standards Board, GSSB)	全球永續性報告準則 (GRI Standards)- 群創光電依循準則進行編制	2021 年
AccountAbility 組織 (AccountAbility, AA)	AA1000 當責性原則 (AA1000AP Account Ability Principles : 2018)	2018 年
永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB)	SASB 行業準則，科技與溝通部門 (Technology & Communication sector) 之硬體 (Hardware) 標準	2023-12 版本
臺灣證券交易所	上市公司編製與申報永續報告書作業辦法	2024 年 1 月
金融穩定委員會 (Financial Stability Board, FSB)	氣候相關財務揭露 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 框架	2017 年 6 月
倡議保育森林的學術組織 Global Canopy、聯合國發展署 (United Nations Development Programme, UNDP)、聯合國環境保護署財務倡議組織 (United Nations Environment Programme Finance Initiative, UNEP FI) 及世界自然基金會 (World Wide Fund for Nature, WWF) 等 4 個機構	自然相關財務揭露 (The Taskforce on Nature-related Financial Disclosures, TNFD) 框架	2023 年 9 月
世界經濟論壇 (World Economic Forum, WEF)	利害關係人資本主義衡量指標 (Measuring Stakeholder Capitalism)	2020 年
聯合國全球盟約 (The United Nations Global Compact, UNGC)	全球盟約十項原則	2000 年 7 月



報告品質

本報告書之所有資料與數據，係由人資、法務、智慧財產、股務、財會、廠務、環安、行政管理、研發、自動化、採購、物流、資訊、品保、業務、公關、群創教育基金會等相關部門負責蒐集，並經各部門主管審閱覆核後，由永續發展部門統籌彙整與編製，針對內容之真實性與完整性進行審核。報告最終經第三方單位查證，並提報公司董事會通過後正式發行。相關「獨立查證聲明書」載於本報告書附錄。

查證 / 確信類型	查證 / 確信項目	查證 / 確信機構	查證 / 確信廠區			
			竹南	台南	寧波	佛山
永續報告	AA1000AS v3 第二應用類型高度保證	台灣檢驗科技股份有限公司 (SGS)	●	●	●	●
財務數據 ^{註1}	會計師查核簽證財務報表規則及中華民國審計準則	資誠聯合會計師事務所 (PwC)	●	●	●	●
資訊安全	ISO 27001：2022 資訊安全管理系統	必維國際檢驗集團 (Bureau Veritas)	●	●		
品質管理	ISO 9001：2015 品質管理系統	必維國際檢驗集團 (Bureau Veritas)	●	●	●	●
	ISO/IEC 17025：2017 實驗室管理系統	德國體系認證集團 (DQS)	●	●	●	●
	IATF 16949 全球汽車業品質管理系統 ^{註2}	必維國際檢驗集團 (Bureau Veritas)	●	●	●	
	AS 9100：D 航太品質管理系統	貝爾國際驗證股份有限公司 (Bellcert)	●	●		
	QC 080000：2017 有害物質流程管理系統	台灣檢驗科技股份有限公司 (SGS)	●	●	●	●
職業安全	ANSI ESD S20.20：2021 & IEC 61340-5-1：2016 靜電放電控制管理系統	德國體系認證集團 (DQS)		●	●	
	ISO 45001：2018 職業安全衛生管理系統	台灣 (台灣檢驗科技股份有限公司 SGS)/ 中國大陸 (中國質量認證中心 CQC)	●	●	●	●
環境管理	ISO 14001：2015 環境管理系統	台灣 (台灣檢驗科技股份有限公司 SGS)/ 中國大陸 (中國質量認證中心 CQC)	●	●	●	●
	ISO 50001：2018 能源管理系統	台灣 (英國標準協會 bsi)/ 寧波 (上海英格爾認證有限公司 ICAS)/ 佛山 (方圓標誌認證集團 CQM)	●	●	●	●
	ISO 14064-1：2018 溫室氣體盤查	立恩威國際驗證股份有限公司 (DNV)	●	●	●	●

註 1：本報告書揭露之財務數據與群創光電 2024 年度合併財報內容一致。

註 2：IATF 16949 於竹南通過驗證廠區為 T3；台南通過廠區為 FAB A、FAB B、FAB C、FAB D 及 FAB F。

發行期間

群創光電每年定期發行中、英文版永續報告書，您可從公司官網下載電子檔。

現行版本：2025 年 8 月發行

前期版本：2024 年 8 月發行

下期版本：預定 2026 年 8 月發行



報告書下載專區

聯絡資訊

若對本報告書內容有任何疑問，歡迎您與我們聯繫。聯絡資訊如下：

永續報告書編輯小組

▶ 聯繫電話：+886 6 505 1888

▶ E-mail：csr@innolux.com

▶ 網址：www.innolux.com

▶ 總部地址：35053 新竹科學園區苗栗縣竹南鎮科學路 160 號

永續資訊溝通平台



「ESG 永續」
群創光電官方網站



「群創永續 DNA」
Facebook 粉絲專頁



「群創永續 DNA」
Instagram 商業帳號



「INNOLUX 群創光電」
LinkedIn 公司專頁



「群創光電 Innolux Corp.」
Youtube 官方頻道

版權所有：群創光電保留本報告書所有權利，文章如需轉載，請徵詢群創光電同意及書面授權。

0.2

董事長的話

—— GRI : 2-22

2024 年對群創光電而言，是面對挑戰、推動變革的一年。當全球正處於產業轉型的關鍵時刻，經濟波動、地緣政治影響與供應鏈重組，使科技產業面臨前所未有的變數。面板市場亦承受著價格競爭與需求結構改變的壓力。然而，真正決定企業未來的，從來不是外在變化，而是我們選擇以何種態度迎向挑戰。

群創光電選擇迎難而上，果敢推動轉型。透過技術創新與永續經營，我們積極開拓新的成長動能。這條路並不輕鬆，但我們深知，唯有突破框架、打破慣性，企業才能在變局中穩健前行，並持續為員工、客戶、股東與社會等利害關係人創造價值。

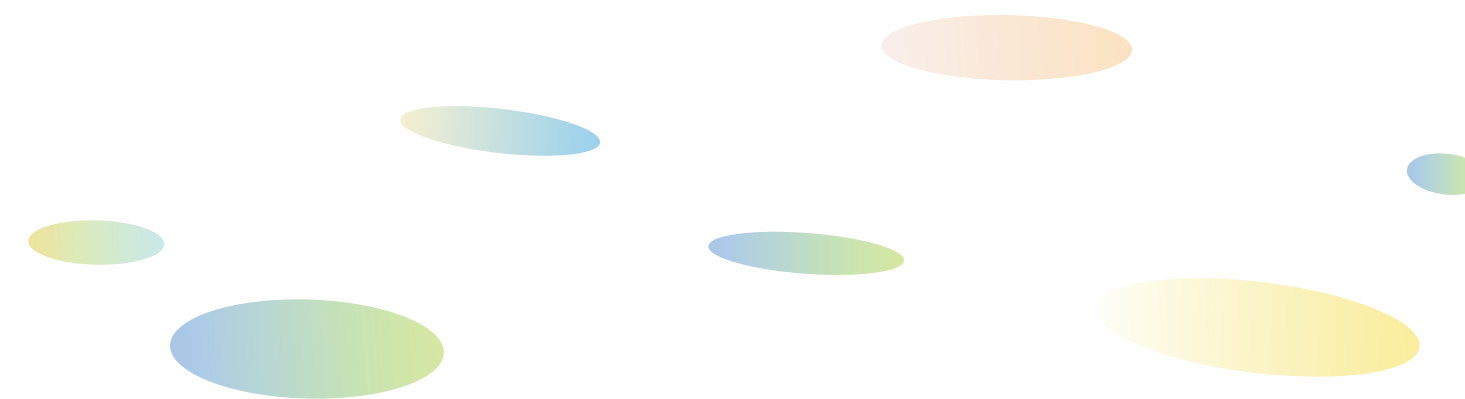
突圍，需要因應變革的勇氣。2024 年，我們重新檢視營運策略，進行組織重塑、資源整合與產線調整。部分廠區的異動雖帶來短期陣痛，但其本質，是為了將資源投注在最具潛力的領域。我們持續強化車載顯示、半導體先進封裝、智慧醫療與低軌衛星應用的佈局，導入核心技術，拓展高附加價值市場，鞏固群創光電的競爭優勢。這些調整，並非退縮，而是邁向穩健未來的長遠準備。

轉型，需要技術突破與市場洞察。全球產業正加速朝智慧化、數據驅動邁進，我們的 Micro LED、Mini LED、LTPS 與透明顯示技術，已廣泛應用於智慧座艙、醫療設備與工業顯示領域，並深獲市場肯定。CarUX 事業群不僅是技術的革新者，更是產業變革的推動者，透過智慧座艙與車載人機互動技術，與國際車廠共同打造更智能的駕駛體驗。此外，我們在半導體領域的發展也逐步深化，透過 FOPLP 技術，搶占 AI 運算、高速處理與低軌衛星應用領域，讓群創光電從顯示技術跨足更高附加價值的市場，開啟嶄新的成長曲線。

永續，更需要堅持企業責任與長期價值創造。面對快速變動的市場環境，我們在追求成長與獲利的同時，也積極回應環境、社會與公司治理的期待。2024 年，我們提前達成 Scope 1 與 Scope 2 溫室氣體排放量減量 15% 的 SBTi 目標，並呼應聯合國永續發展目標（SDGs），整合利害關係人意見，設定集團 2030 永續發展目標。這些不只是數字，更展現我們對全球減碳行動與企業責任的實踐與堅持。我們持續推動綠色採購、循環經濟、智慧製造與責任供應鏈管理，並獲得國際肯定— 2024 年連續七年入選道瓊永續世界指數，創下 2016 年以來最佳成績；同年更在 CDP 氣候變遷與水安全管理雙項評比中，獲得雙 A 領導級榮譽。我們深信，企業的成功不僅在於財務表現，更來自於是否能夠為環境與社會帶來正向影響。

未來，全球市場的不確定性仍將持續，科技產業的變革亦將加劇。但我對群創光電的未來深具信心。我們將以更宏觀的視野、更穩健的策略，推動轉型、堅守價值，持續做對的事。我相信，群創光電的未來不僅止於突圍，而是將開創全新的可能。

—— 群創群力，面板永續。 ——



董事長暨執行長

惠進騰



0.3

公司簡介

GRI : 2-1、2-28

More than Panel

群創光電成立於 2003 年，作為全球領先的 TFT-LCD 液晶面板供應商，我們擁有從 3.5G 到 8.6G 最完整的各世代生產線，是全球唯一涵蓋大中小尺寸 LCD 面板與觸控面板的一條龍全方位顯示器解決方案提供者。我們以台灣為研發核心，匯聚創新技術，並在中國大陸寧波及佛山設有製造據點，同時於日本、韓國及美國等地設有服務據點，滿足全球客戶需求。

群創秉持「超越面板 More than Panel」的核心經營理念，推動組織轉型升級，聚焦於「顯示器領域群 (Display)」及「非顯示器領域群 (Non-Display)」兩大方向。在顯示器領域，我們持續深耕垂直整合技術，提供 8K4K 超高解析度、Micro LED、AM miniLED 及 LTPS 等先進顯示技術方案；在非顯示器領域，積極拓展車用、醫療及先進半導體封裝（如 PLP 及玻璃核心基板）等應用，提供客戶從終端需求到多元解決方案的整合服務。

同時，群創打造全球最大尺寸的扇外型面板級封裝廠 (FO-PLP)，實現垂直整合生產技術，涵蓋從 Wafer 測試到晶片產出的一站式服務，助力客戶提升競爭力並創造更高價值。我們深知永續經營的重要性，群創透過創新研發與差異化技術，持續引領市場趨勢，滿足客戶需求，同時為利害關係人創造長期穩健的價值。

歷年大事紀





公司概況

SASB : TC-HW-000.A

 <p>群創光電股份有限公司</p>	創立時間 2003年1月	股票代碼 3481	資本額 新台幣 799 億元	主要產品 各式 TFT-LCD (薄膜電晶體液晶顯示器)、液晶面板模組 (modules) 及觸控模組
	董事長 洪進揚 先生	員工人數 全球約 33,616 人	總部地址 新竹科學園區苗栗縣竹南鎮科學路 160 號	產品產量 大尺寸 (10 吋及以上) 面板： 111 百萬片 中小尺寸 (10 吋以下) 面板： 249 百萬片
	2024 年營業額 新台幣 2,165 億元 (資料來源 https://www.innolux.com/tw/ir/financials/monthly_sales.html)			

全球佈局 ^註

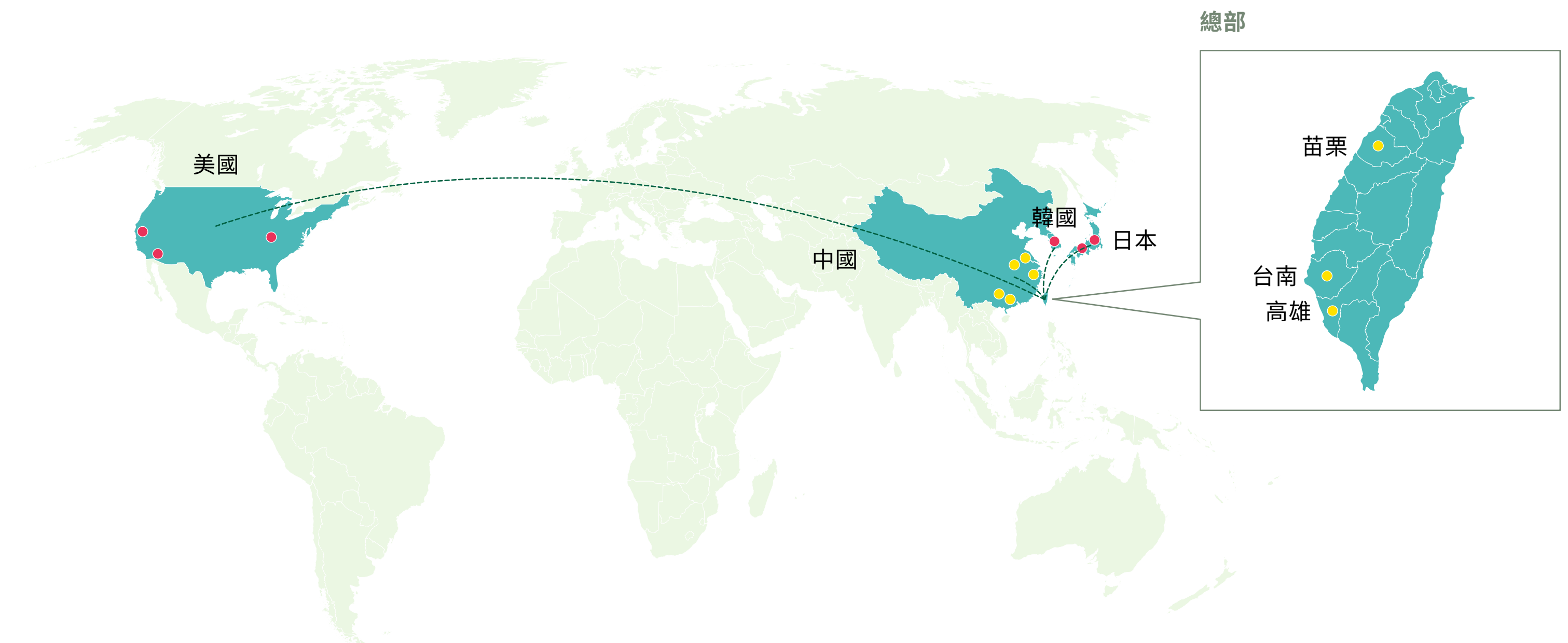
製造據點

台灣：苗栗、台南、高雄
中國大陸：寧波、佛山

銷售 / 服務據點

台灣、中國大陸、日本、韓國、美國

● 製造平台
● 銷售 / 服務平台



註：只揭露營運之據點，若據點未有實際業務作業，則不列於此。



參與組織

群創光電秉持政治中立立場，所有參與過程皆謹守《群創光電行為準則執行規範》第四條：公司禁止透過政治獻金謀取商業利益或交易優勢，避免不當之慈善捐款造成變相之行賄，且未有支持利益團體或組織進行政策遊說之行為。我們積極參與觀點或價值觀相同的產業公協會等非營利組織，致力於增進產業經驗與意見分享，並持續關注公司治理、科技創新、環境永續、人權與供應鏈管理等重要議題。亦定期檢視所參與組織對重要議題（如《巴黎協定》）的立場，若有與公司立場不同之現象，將討論持續參與必要性。

2024 年，群創光電共投入約新台幣 604 萬元參與不同的產業公協會。

類型	組織	2024 參與形式			近年投入費用 (新台幣元)				
		角色	會員	參與專案或委員會	2024	2023	2022	2021	2020
產業發展	台灣顯示器暨應用產業協會 (TPSA)	理事長 (董事長)	●	●	3,680,000	3,680,000	3,680,000	2,460,000	2,520,000
	台灣科學園區科學工業同業公會		●	●	810,000	810,000	810,000	810,000	810,000
	新竹科學工業園區科學工業同業公會	副召集人	●	●	774,000	774,000	-	-	-
公司治理	台灣上市櫃公司協會				-	-	100,000	100,000	100,000
科技創新	國際資安事件應變組織 (FIRST)		●		86,730 ^{註1}	86,730	77,450	-	-
環境永續	企業永續發展協會 (BCSD)		●	●	60,000	60,000	60,000	60,000	60,000
	天下永續會		●		100,000	100,000	100,000		
	台灣淨零行動聯盟 (TANZE)				-	105,000	105,000	-	-
	台灣氣候聯盟 (TCP)	監事 (總經理)	●	●	50,000	50,000	150,000	-	-
	台灣碳補存在利用協會 (TCCSUA)	理事 (永續長)	●		100,000	-	-	-	-
人權與供應鏈管理	責任商業聯盟 (RBA)			●	564,189 ^{註2}	1,480,496	413,049	1,023,969	278,362
政治獻金					0	0	0	0	0
政策遊說					0	0	0	0	0
	總計				6,224,919	7,146,226	5,495,499	4,456,969	3,768,362

註 1：依 2024/12/31 匯率進行國際資安事件應變組織 (FIRST) 年費計算，年費為美金 2,800 元。

註 2：依 2024/12/31 匯率進行責任商業聯盟 (RBA) 年投入費用計算，2024 年共投入美金 17,068 元。

氣候相關組織參與與政策倡議

群創光電響應《巴黎協定》，制定淨零減碳目標與路徑。除了企業內部推動淨零行動外，亦積極參與外部氣候變遷及自然資源倡議，交流最新碳管理趨勢，並進行相關倡議，以表達公司在實現淨零碳排放與保護自然資源上的堅定決心。

因此，我們針對氣候相關組織參與與政策倡議建立了一套管理機制，期望透過永續發展委員會的系統化評估與管理，以及永續長的監督，確保群創光電及其子公司全球營運據點能夠符合公司政策與《巴黎協定》，共同邁向淨零碳排的目標。

行業組織參與管理機制

群創光電積極參與價值觀相同的產業公協會等非營利組織，針對氣候相關行業協會的參與，建立了一套管理與監督程序。

1 篩選機制

我們定期審查所參與的產業協會，確保其核心目標與氣候變遷應對相符，並在政策對話、倡議與教育推廣方面發揮影響力。符合條件的協會將納入氣候相關組織管理系統，以確保其目標與群創光電的永續策略一致。

2 評估與監督機制

每年，我們針對這些組織進行評估，檢視其公開聲明與倡議內容是否符合《巴黎協定》的目標，例如全球升溫控制低於 2°C 或 1.5°C、2050 淨零排放等。同時，監測協會的政策倡議、推廣活動及教育訓練，確保其方向與群創光電的永續策略一致。

3 應對與調整機制

若組織立場與公司政策一致，群創光電將持續參與並深化合作；若立場有所偏離，則透過內部討論與協商，努力達成共識。若在期限內未能取得一致意見，則考慮退出該產業協會，以確保參與符合長期永續發展方向。

政策倡議與遊說活動管理機制

當群創光電有氣候相關政策的直接倡議需求時，將遵守各營運據點的法規規範，並透過內部管理機制確保倡議活動符合公司氣候變遷政策與《巴黎協定》目標。目前，台灣應對氣候變遷及碳排放的主要法規是《氣候變遷因應法》。這項法規涵蓋了 2050 淨零排放目標、碳費徵收機制、碳盤查與管理、能源轉型及自願減量計畫等要點。群創光電認同該政策引導企業制度改革，支持相關法規的制定，並積極行動作出回應。

1 倡議前審核

所有政策倡議活動需進行事前評估，確保內容符合群創光電的氣候策略與減碳目標，並提報永續發展委員會進行審查。

2 內部監督與報告機制

倡議活動需定期向永續發展委員會報告進度與成果，確保過程透明、符合公司政策。

3 應對與調整

若倡議成果符合預期，群創光電將持續推動並深化影響力；若結果與預期不符，則透過協商調整策略，必要時重新評估參與方式。若倡議內容與公司政策嚴重偏離，則考慮中止該倡議活動，以確保政策參與符合群創光電的永續原則。

2024 年評估結果

2024 年，群創光電參與 8 個產業協會，涵蓋產業發展、公司治理、科技創新、環境永續及供應鏈管理等多個面向。經篩選後，其中 5 個產業協會與氣候變遷相關，占所有參與組織的 62.5 %。這些協會均通過氣候相關組織管理機制的評估，評估結果如下：

組織	評估結果
企業永續發展協會 (BCSD)	推動企業永續發展，接軌國際市場與研究機構在永續領域的準則及相關議題，目標一致
天下永續會	認同淨零排放目標，推動企業永續發展，舉辦相關倡議與活動，目標一致
台灣氣候聯盟 (TCP)	認同淨零排放目標，推動企業永續發展，目標一致
台灣碳補存在利用協會 (TCCSUA)	認同淨零排放目標，推動企業永續發展，目標一致
責任商業聯盟 (RBA)	認同淨零排放目標，推動供應鏈永續發展，目標一致



0.4

永續績效



經濟



總營收
2,165 億元



智慧財產權累計
14,145 件



客戶滿意度分數達滿意占比為
96.70%



資安成熟度評級為最高等級
A 級防護



台灣廠區通過 TIPS 之
AA 級認證



社會



外籍移工仲介費依返還計畫執行達成率
100%



RBA SAQ 自評問卷人權評分
≥ 93.8 分



員工敬業度調查分數
> 83 分



累計 **1,771 位** 學生
參與淨零推廣課程



未有因工作造成職業疾病之個案，
職業疾病發生率為 **0**



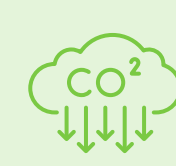
環境



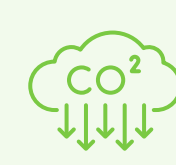
氣候變遷、水安全與供應鏈參與三面向
榮獲 CDP **A List** 評等。



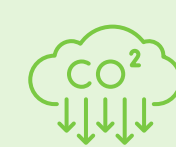
Scope 1+2 累積減量 **33.6%**，
提前達成 2030 減碳目標 CO₂e



溫室氣體排放強度年減 **9.87%**，
碳管理成效持續提升



FCs 排放強度降至 0.0013 tCO₂e/m²，
較 2016 年削減 **90%**



製程水回收率達 **97.3%**，
展現高效率水資源循環





0.5

榮譽與肯定

永續評比



道瓊永續指數

- ▶ 連續七年入選世界指數 (World Index) 成分股，為電子設備、儀器和零組件業表現前 1%
- ▶ 2025 S&P 全球永續年鑑



CDP

- ▶ 氣候變遷 (Climate Change) 取得 **A List** 名單
- ▶ 水安全 (Water Security) 取得 **A List** 名單
- ▶ 供應商參與評估 (Supplier Engagement Rating, SEA) 取得 **A List** 名單



Sustainalytics ESG 風險評級

- ▶ 獲評為低風險，為電子元件行業別前 10% 企業



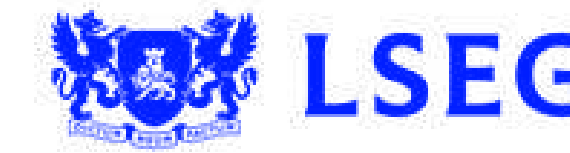
MSCI(Morgan Stanley Capital International) ESG 評級

- ▶ 持續獲評為 **A** 級



ISS (Institutional Shareholder Services) ESG 企業評等 B-

- ▶ 電子元件行業別前 10% 企業



LSEG(London Stock Exchange Group plc) ESG 評比

- ▶ 獲評為 84 分，為電子設備及零件行業別前 5% 企業



ecovadis ESG 評比

- ▶ 電子元件 TOP15%

台灣永續評鑑

- ▶ 獲評為 **AAA**，為受評企業前 5%



2024 年碳競爭力 100 強



獲獎榮耀



Asia Sustainability Reporting Awards

- ▶ 獲三項大獎
 - Asia-Best-Supply-Chain-Reporting-Gold
 - Asia-Best-Diversity-Reporting - Silver
 - Asia-Best-Environmental-Impact-Reporting - Silver



資源循環績優企業 - 金質獎

- ▶ 台南及竹南均獲得環境部頒發「資源循環績優企業 - 金質獎」



全球企業永續獎 (GCSA)

- ▶ Sustainability Reporting
- ▶ Great Practice



台灣企業永續獎 (TCSA)

- ▶ 獲四項大獎
 - 台灣百大永續典範企業
 - 水資源管理領袖獎
 - 永續報告書獎 - 金級
 - 高齡友善領袖獎

2024 天下永續公民評鑑

- ▶ 入選「天下永續公民評鑑 35 強」，獲得企業永續績效肯定



第 33 屆台灣精品獎 (Taiwan Excellence Award)

- ▶ 連續十九年獲「台灣精品獎」佳績肯定
- ▶ 榮獲三項「台灣精品獎」標章殊榮
- ▶ 以「130 吋 P0.75 4K AM miniLED 摺疊 TV」奪得「台灣精品銀質獎」

永續倡議



科學基礎減量目標倡議 (SBTi)

- ▶ 以科學方法降低溫室氣體排放對環境衝擊，設定減碳目標及減排路徑，通過 W2BC 減碳路徑之審查。



商業自然聯盟 Call to Action

- ▶ 共同為自然呼籲國際採取具雄心的行動，支持推動《聯合國生物多樣性公約》和《聯合國氣候變遷綱要公約》相關政策，旨於 2030 年前扭轉對自然的喪失。

商業自然聯盟 It's Now for Nature

- ▶ 通過 Business for Nature 審核，遵循《自然策略手冊 Nature Strategy Handbook》，制定發布公司 SMART 策略，展現對保護自然資源之決心。



自然相關財務揭露採用者

- ▶ 自願性支持依循「自然相關財務揭露工作小組」所制訂之規範框架，按財政年度進行一致性揭露自然相關財務資訊。



Chapter

1

聚焦永續 價值共創



1.1

永續願景與策略

GRI : 2-9、2-12、2-13、2-14、2-16、2-23、2-24、2-25

群創光電致力於落實企業永續發展，透過明確的治理架構與管理機制，推動符合國際標準的 ESG 策略。我們依據《永續發展政策》與《永續發展行為準則》，建立全面的永續管理架構，透過風險識別與利害關係人溝通機制，結合外部資源，推動企業社會責任，確保 ESG 目標與全球趨勢接軌，並落實於企業決策與日常營運。

為確保企業營運與全球永續發展趨勢保持一致，群創光電採用聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs，以下簡稱 SDGs) 作為企業發展基礎，鑑別優先議題，並制定 2030 年永續發展目標，以確保企業發展與社會責任並行，並強化產業與價值鏈的永續影響力。

1.1.1 永續發展政策

願景

“

創造多元共享價值，
實現永續共榮未來

”

發展主軸



1.1.2 永續發展推動組織

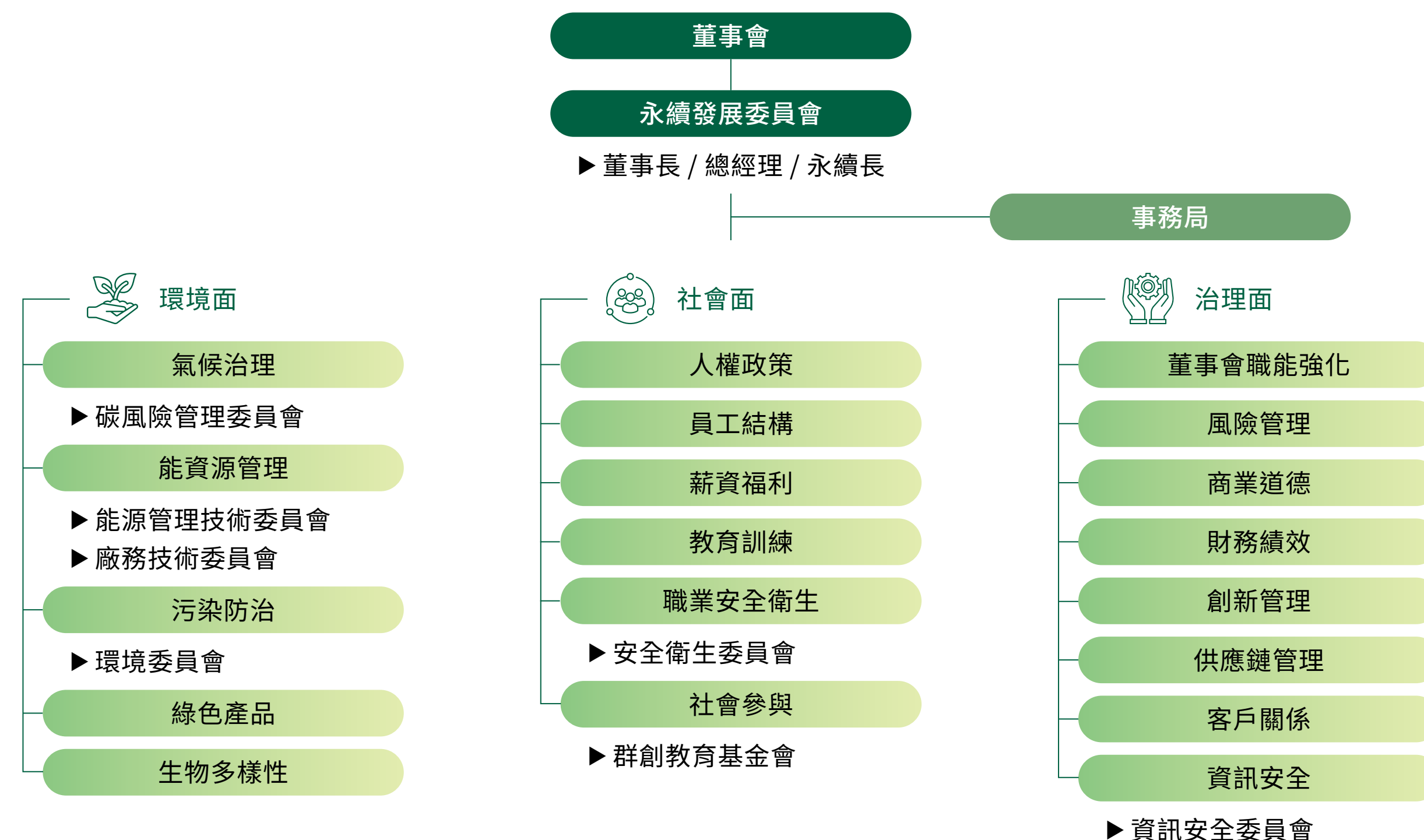
永續發展委員會

永續發展委員會為公司內部最高層級之永續發展決策中心，於 2011 年成立；該委員會由董事長擔任主任委員，總經理擔任副主任委員，2019 年設立永續長一職，與多位不同領域的高階主管共同檢視公司的核心營運能力，訂定中長期的永續發展計畫。各任務小組辨識攸關公司營運與利害關係人所關注的永續議題，擬定對應策略與工作方針、編列各組織與永續發展相關預算、規劃並執行年度方案，同時追蹤執行成效，確保永續發展策略充份落實於公司日常營運中。

永續發展事務局

由企業永續單位擔任事務局角色，負責每年撰寫永續報告書，了解利害關係人需求，分析國際永續發展趨勢，並與各任務小組及功能部門合作，規劃具體行動方案，確保永續發展策略的有效執行。

永續發展委員會組織架構





1.1.3 以 SDGs 為核心的永續策略

為實現永續與公平的未來，群創光電積極響應聯合國制定的《2030 永續發展議程》及 17 項永續發展目標（SDGs），並依循聯合國全球盟約（UNGC）與全球永續性報告倡議組織（GRI）之指引，建構完善的永續發展管理框架，推動企業社會責任。

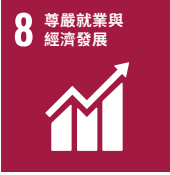


群創光電秉持「創造多元共享價值，實現永續共榮未來」的願景，並以「Go Green 環境保育 恆久決心」、「Go Sharing 共利社會 關懷不息」及「Go Responsible 落實誠信 責任經營」三大發展主軸為基石，展現對環境、社會與治理三大構面的核心承諾。

公司參考聯合國開發計劃署（United Nations Development Programme, UNDP）所發布的《企業永續發展目標影響力標準》（SDG Impact Standards for Enterprises），從策略規劃、目標承諾、行動落實、績效檢視到跨界合作，確保將永續性充分融入組織運作，並在決策過程中發揮實質作用。在此管理框架下，群創光電鑑別出 11 項優先 SDGs，並細化至子目標層級後，制定具可量化的 2030 永續目標。該目標亦經由 2,051 位利害關係人參與評估，希冀透過設定與實踐，為 SDGs 的推進做出積極貢獻。

2030 永續發展目標

SDGs 目標	2030 永續發展目標	目標值	關聯重大主題 ^{註1}	
 3 良好健康與福祉 健康與福祉	3.4 促進心理健康與福祉	心衛高關注族群及時調適比例	≥ 90%	職業健康與安全
	3.D 強化各國能力應對健康風險	慢性病潛在風險族群比例	≤ 12.5%	職業健康與安全
 4 優質教育 優質教育	4.4 增加具備技術及專業技能的人數	專業技術人才留任率	≥ 85%	人才招募與留才
	4.7 確保所有學習者具備可持續發展相關知識與技能	員工每年平均學習時數	≥ 160 小時	人才發展與訓練
 6 潔淨水與衛生 潔淨水與衛生	6.4 提升用水效率	製程用水回收率	≥ 97%	水資源管理
	6.A 改善水和衛生設施	製程用水回收率	≥ 97%	水資源管理
 7 可負擔的潔淨能源 可負擔清潔能源	7.3 提高能源效率	Scope1 及 Scope2 減量	≥ 25%	氣候策略與能源
		關鍵供應商減碳 (vs.2020)	≥ 20%	氣候策略與能源
	7.A 擴大再生能源技術	再生能源使用率	≥ 20%	氣候策略與能源



SDGs 目標		2030 永續發展目標	目標值	關聯重大主題 ^{註1}
 體面工作與經濟成長	8.4 提高資源效率	Scope1 及 Scope2 減量	≥ 25%	氣候策略與能源
		關鍵供應商減碳 (vs.2020)	≥ 20%	氣候策略與能源
	8.5 促進所有人的全面生產性就業及體面工作	專業技術人才留任率	≥ 85%	人才招募與留才
		敬業度調查覆蓋率	>80%	人才發展與訓練
		敬業度調查分數	>80	人才發展與訓練
	8.8 保護勞工權益	失能傷害頻率 (FR)	≤ 0.22	職業健康與安全
		承攬商失能傷害頻率	≤ 0.25	職業健康與安全
		關鍵供應商 ESG 稽核改善率	≥ 85%	供應鏈管理
		RBA SAQ 自評問卷人權評分	≥ 90 分	客戶關係管理
	 工業、創新與基礎建設	9.1 發展品質、可靠、永續且具韌性的基礎設施	ISO 27001 比例	100%
SECPASS 評級			A 等級	資訊安全
無重大資安事件			0	資訊安全
9.4 升級基礎設施並改造產業以提高永續性		揮發性有機物 (VOCs) 處理效率	≥ 92%	空氣污染防治
		Scope1 及 Scope2 減量 (vs.2020)	≥ 25%	氣候策略與能源
		關鍵供應商減碳 (vs.2020)	≥ 20%	供應鏈管理
9.5 強化科研與創新		全球專利累計	≥ 15,000 件	創新研發
9.B 支援本地技術開發、研究及創新		全球專利累計	≥ 15,000 件	創新研發
 永續城市與社區	11.A 促進都市與鄉村之間的經濟、社會和環境連結	志工服務累計	≥ 8,500 小時	註2



SDGs 目標		2030 永續發展目標	目標值	關聯重大主題 ^{註1}
 12 負責任的消費與生產 責任消費與生產	12.2 促進資源的可持續管理和高效利用	有害事業廢棄物資源循環率	≥ 95%	廢棄物與循環經濟
		製程用水回收率	≥ 97%	水資源管理
		產品使用循環再生料比例	100%	永續製造
	12.4 確保廢棄物安全管理	有害廢棄物循環率	≥ 95%	廢棄物與循環經濟
		12.5 大幅減少廢棄物的產生	有害事業廢棄物資源循環率	≥ 95%
	產品使用循環再生料比例		100%	永續製造
	12.6 推動可持續報告	關鍵供應商 ESG 稽核改善率	≥ 85%	供應鏈管理
12.8 提升可持續發展意識	供應商參與 ESG 增能家數累計	≥ 100%	供應鏈管理	
 13 氣候行動 氣候行動	13.3 提升氣候變遷應對能力	關鍵供應商減碳 (vs.2020)	≥ 20%	氣候策略與能源
 16 和平、正義與健全制度 和平、正義與健全制度	16.7 確保決策具包容性、參與性與代表性	RBA SAQ 自評問卷人權評分	≥ 90 分	客戶關係管理
 17 夥伴關係 全球夥伴關係	17.16 強化全球夥伴合作以支持可持續發展	客戶滿意度達滿意佔比	≥ 98%	客戶關係管理
		關鍵供應商 ESG 稽核改善率	≥ 85%	供應鏈管理
		供應商參與 ESG 增能家數累計	100%	供應鏈管理

註 1：本報告所列之重大主題係依 2024 年重大性分析結果揭露，與前一年主題項目略有異動，包含名稱調整、主題合併與揭露範疇精簡。完整重大性分析流程與對應說明，請參見本章節 1.2 利害關係人溝通與重大性分析。



註 2：2024 年未列為重大主題，但為 2030 年永續目標之一。




1.1.4 2030 永續發展目標

群創光電依據 2030 永續發展目標，設定短中期年度目標，由永續發展委員會定期檢視執行成效，監督永續行動之執行情形，確保在需要時敦促執行團隊進行調整。2024 年執行成果與 2025 年目標，整理如下。

2030 永續發展目標執行成效

ESG	重大主題	2030 目標	2024 目標	2024 執行成果	達標	2025 目標
 環境面	溫室氣體排放	≥ 25%	GHG S1+S2 絕對減量 ≥ 10% (vs.2020)	↓ 28.9%	●	≥ 16.8% (vs.2021)
		≥ 20%	逐年平均遞減 2% (vs.2020)	↓ 13.4%	●	依供應商目標監管
	能源管理	≥ 20%	大中華廠區再生能源使用率 ≥ 5%	5%	●	≥ 6%
	空氣污染管理	≥ 92%	VOCs 處理效率 BACT ≥ 92%	95.3%	●	≥ 92%
	廢棄物管理	≥ 95%	有害廢棄物資源循環率 ≥ 95%	99.4%	●	≥ 95%
	水資源管理	≥ 97%	製程用水回收率 ≥ 97%	97.3%	●	≥ 97%
	綠色產品管理	100%	15% 產品包含循環再生材料	73%	●	15%
	 治理面	創新研發	≥ 15,000 件	累積全球專利件數 ≥ 13,690	14,145 件	●
客戶關係管理		100%	營運據點及子公司 100% 通過 ISO 27001	完成轉版	●	維持證書有效性
		A 級	SECPASS 評級維持 A 級	A 級	●	A 級
		0	無重大資安事件	無發生	●	無發生
供應鏈管理		≥ 98%	客戶滿意度達滿意占比 >95%	96.7%	●	>95%
		≥ 85%	關鍵供應商 ESG 稽核改善率 ≥ 85%	100%	●	≥ 85%
	≥ 100%	關鍵供應商 ESG 增能達 50%	66%	●	60%	

ESG	重大主題	2030 目標	2024 目標	2024 執行成果	達標	2025 目標
 社會面	多元與平等	>80%	敬業度調查涵蓋範圍 >15.0%	28.2%	●	>20%
		>80	敬業度調查分數 >80	83 分	●	>80
	人才招募與留才	≥ 85%	專業技術人才留任率 ≥ 80.0%	87.1%	●	≥ 80.0%
	人才發展與訓練	≥ 160 小時	員工每年平均學習時數 ≥ 110	124.5 小時	●	≥ 110
	人權	≥ 90 分	RBA SAQ 人權評分 ≥ 90	93.8 分	●	≥ 90
	社會關懷	-	累計企業志工時數 ≥ 3,450 小時	5,230 小時	●	≥ 5,500 小時
	職業健康與安全	≤ 0.22	失能傷害頻率 (FR) ≤ 0.26	0.15	●	≤ 0.25
		≤ 0.25	承攬商失能傷害頻率 (FR) ≤ 0.25	0.00	●	≤ 0.25
		≤ 12.5%	慢性病潛在風險族群 ≤ 12.5%	12.2%	●	≤ 12.5%
		≥ 90%	心衛高關注族群及時調適比例 ≥ 90%	100%	●	≥ 90%

註：● 表示 2024 年目標已達成，◆ 表示部分達成，X 表示未達標。



1.2

利害關係人溝通與重大性分析


GRI : 2-26、2-29、3-1、3-2、3-3

群創光電每年依據 GRI 通用準則 2021 (GRI Universal Standards 2021) 與 AA1000 SES 利害關係人議合標準 (Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES 2015)，執行重大性分析，建立以包容性、重大性、回應性與影響性為核心的分析流程。流程包含鑑別、分析與確認三個階段，用以辨識群創光電的重要議題，並確定永續資訊揭露的邊界與範疇，同時亦作為公司訂定永續長期目標的依據。

此重大性分析結果經由台灣檢驗科技股份有限公司 (SGS Taiwan Ltd.) 依 AA1000 AS v3 第二類型、高度保證等級，進行獨立查證，以確保其可靠性與完整性。相關結果每年提報永續發展委員會及董事會，說明利害關係人溝通情形與重大性分析結果，並納入風險管理流程，作為公司研擬永續發展策略之重要參考依據。

1.2.1 利害關係人溝通

群創光電重視利害關係人溝通，依循 AA1000 SES 利害關係人議和標準，辨識與營運相關性最高的六大主要利害關係人，包括員工、客戶、股東 / 投資人、供應商 / 承攬商 / 外包商、政府 / 公協會及社會 (學校、社區、媒體、非政府組織)，做為主要的溝通對象。

 員工		
議和目的 人才是永續發展的基石，完善人力資源制度，打造跨界培育管道，與員工共同成長，創造友善職場。		
關注議題 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 人才招聘與留才 ▶ 人權 ▶ 人才發展與訓練 ▶ 職業健康與安全 ▶ 多元與平等 ▶ 誠信經營 	溝通方式 / 頻率 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 勞資會議 / 每季 ▶ 單位座談會 / 不定期 ▶ 員工關愛專線及信箱 / 不定期 ▶ 滿意度調查 / 不定期 ▶ APP- 員工協助方案 (EAPs) / 不定期 ▶ 服務信箱：hr.jn@innolux.com 	2024 年溝通實績 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 191 場勞資溝通會議 ▶ 1,270 件內部溝通管道處理件數

 客戶		
議和目的 以客戶滿意為最高營運宗旨，提供最具價值的整體解決方案，深化信任，共創雙贏。		
關注議題 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 創新研發 ▶ 客戶關係管理 ▶ 資訊安全 ▶ 供應鏈管理 ▶ 誠信經營 ▶ 永續製造 	溝通方式 / 頻率 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 客戶會議 / 雙周 ▶ 客訴處理與檢討 / 每月 ▶ 客戶聲量 (VOC) 系統 / 每季 ▶ 客戶滿意度調查分析 / 每年 ▶ 客戶稽核 / 不定期 ▶ 客戶服務信箱 / 不定期 ▶ 服務信箱：sales@innolux.com 	2024 年溝通實績 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 10 多場大型客戶合作開發暨品質會議 ▶ 100 多場 VIP 客戶品質成果評核會議 ▶ 1,000 多場日常運作交流會議



 股東 / 投資人			議和目的 股東及投資人提供資金支持，群創秉持資訊透明化原則，建立信任並提升股東價值。		
關注議題 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 誠信經營 ▶ 財務績效 ▶ 風險管理 ▶ 永續製造 ▶ 資訊安全 ▶ 創新研發 	溝通方式 / 頻率 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 投資人論壇 / 每季 ▶ 法人說明會 / 每半年 ▶ 股東常會 / 每年 ▶ 年報、永續報告書 / 每年 ▶ 投資人、分析師溝通會議 / 不定期 ▶ 法人服務信箱 / 不定期 ▶ 股東服務信箱 / 不定期 服務信箱：ir@innolux.com	2024 年溝通實績 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 9 場券商舉辦之投資人論壇 ▶ 2 場法人說明會 ▶ 1 場股東常會 ▶ 30 多場投資人、分析師溝通會議 ▶ 100 多件投資人專線及信箱回覆 			

 政府 / 公協會			議和目的 群創光電遵循各營運據點之政府規範，配合政策推行，與政府及公協會溝通協作，透過產官學交流及專家意見掌握趨勢，精準回應需求，共創安全合規的經營環境。		
關注議題 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 人才發展與訓練 ▶ 永續製造 ▶ 客戶關係管理 ▶ 誠信經營 ▶ 資訊安全 ▶ 職業健康與安全 ▶ 人權 	溝通方式 / 頻率 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 會議 (研討會、說明會、公聽會、座談會) / 不定期 ▶ 公文往來 / 不定期 ▶ 公關服務信箱 / 不定期 服務信箱： pr@innolux.com csr@innolux.com	2024 年溝通實績 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 12 次政府相關會議 ▶ 20 場政府經驗分享交流會議 			

 供應商 / 承攬商 / 外包商			議和目的 供應鏈是群創光電提升競爭力與永續影響力的重要夥伴。透過嚴格的供應鏈管理，群創與供應商建立穩健的合作關係，共同推動永續製造與社會責任，並確保供應鏈的穩定性與合規性。		
關注議題 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 誠信經營 ▶ 客戶關係管理 ▶ 創新研發 ▶ 職業健康與安全 ▶ 供應鏈管理 ▶ 永續製造 	溝通方式 / 頻率 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 供應商定期溝通會議 / 雙週與每月 ▶ 供應商夥伴大會 / 每年 ▶ 供應商自評問卷 / 每年 ▶ 反貪腐舉報信箱 / 不定期 ▶ 現場稽核輔導 / 不定期 服務信箱：speak-up@innolux.com	2024 年溝通實績 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 328 場供應商 CIP 會議 ▶ 1,912 場供應商溝通會議 ▶ 30 件外部舉報處理件數 			

 社會 (學校、社區、媒體、非政府組織)			議和目的 群創光電秉持「共利社會」的永續願景，持續與社會大眾建立長期的合作關係，以一加大於二的力量發揮企業影響力。		
關注議題 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 人權 ▶ 誠信經營 ▶ 人才發展與訓練 ▶ 社會參與及關懷 ▶ 資訊安全 ▶ 人才招聘與留才 	溝通方式 / 頻率 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 志工服務 / 不定期 ▶ 媒體 (記者會、新聞稿、專訪) / 不定期 ▶ 專案合作與參訪 / 不定期 ▶ 社區鄰里溝通 / 不定期 ▶ 活動與論壇舉辦 / 不定期 ▶ 「群創永續 DNA」臉書 / Instagram 官方粉絲專頁 / 不定期 ▶ 專線與信箱 / 不定期 服務信箱： pr@innolux.com csr@innolux.com Foundation@innolux.com	2024 年溝通實績 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 18 場「淨零碳排」環境教育活動 ▶ 3 場「淨零碳排」線上營隊， ▶ 4 場媒體活動 (記者會 / 活動導覽) ▶ 10 場媒體專訪 ▶ 47 篇新聞稿發佈 ▶ 134 篇粉絲專頁文章發佈 ▶ 300 多次媒體溝通 (信件、簡訊與電話) 			

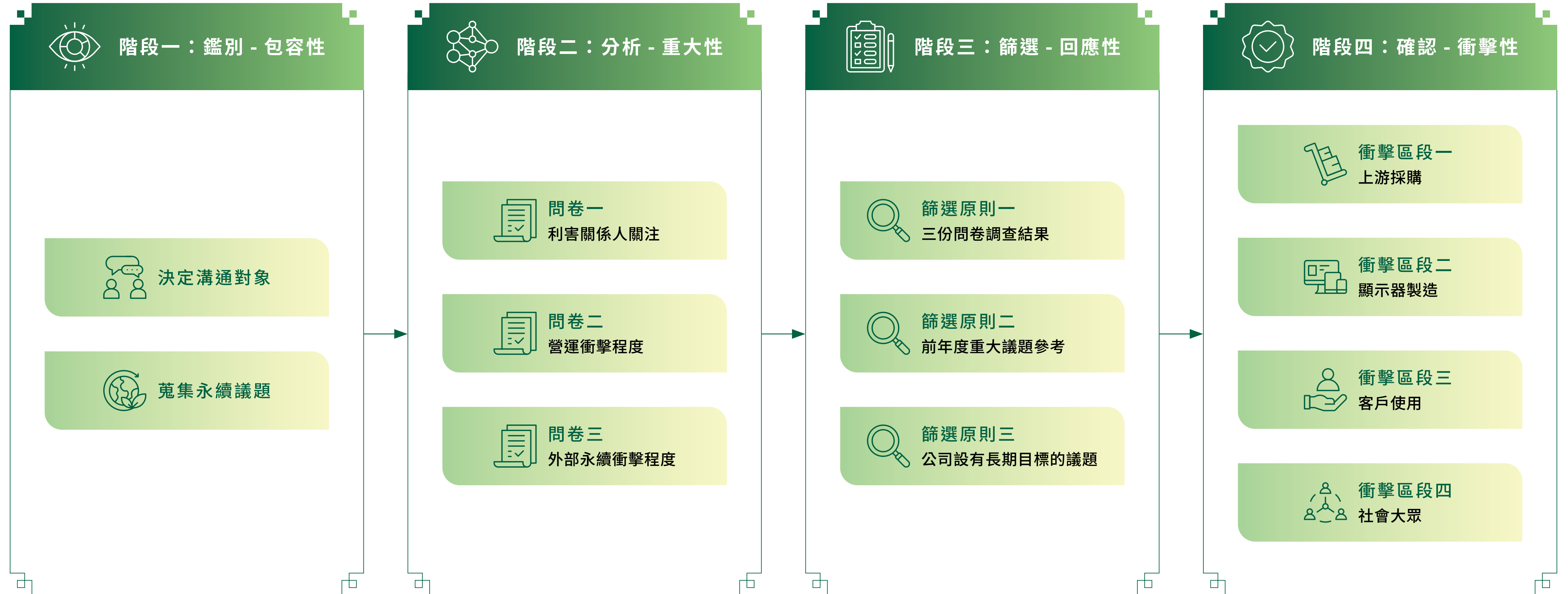
註：詳細聯絡窗口資訊請參閱本公司年報 p.49-50 頁「利害關係人溝通」章節。



1.2.2 重大性分析流程

群創光電依據 GRI 通用準則與 AA1000 SES 利害關係人議合標準，建構以包容性、重大性與回應性為核心的重大性分析流程，並納入雙重大性思維，據以辨識重大主題，確定永續資訊揭露的邊界與範疇，同時亦作為公司制定長期永續策略目標的重要依據。

重大性鑑別階段





階段一：鑑別 - 包容性

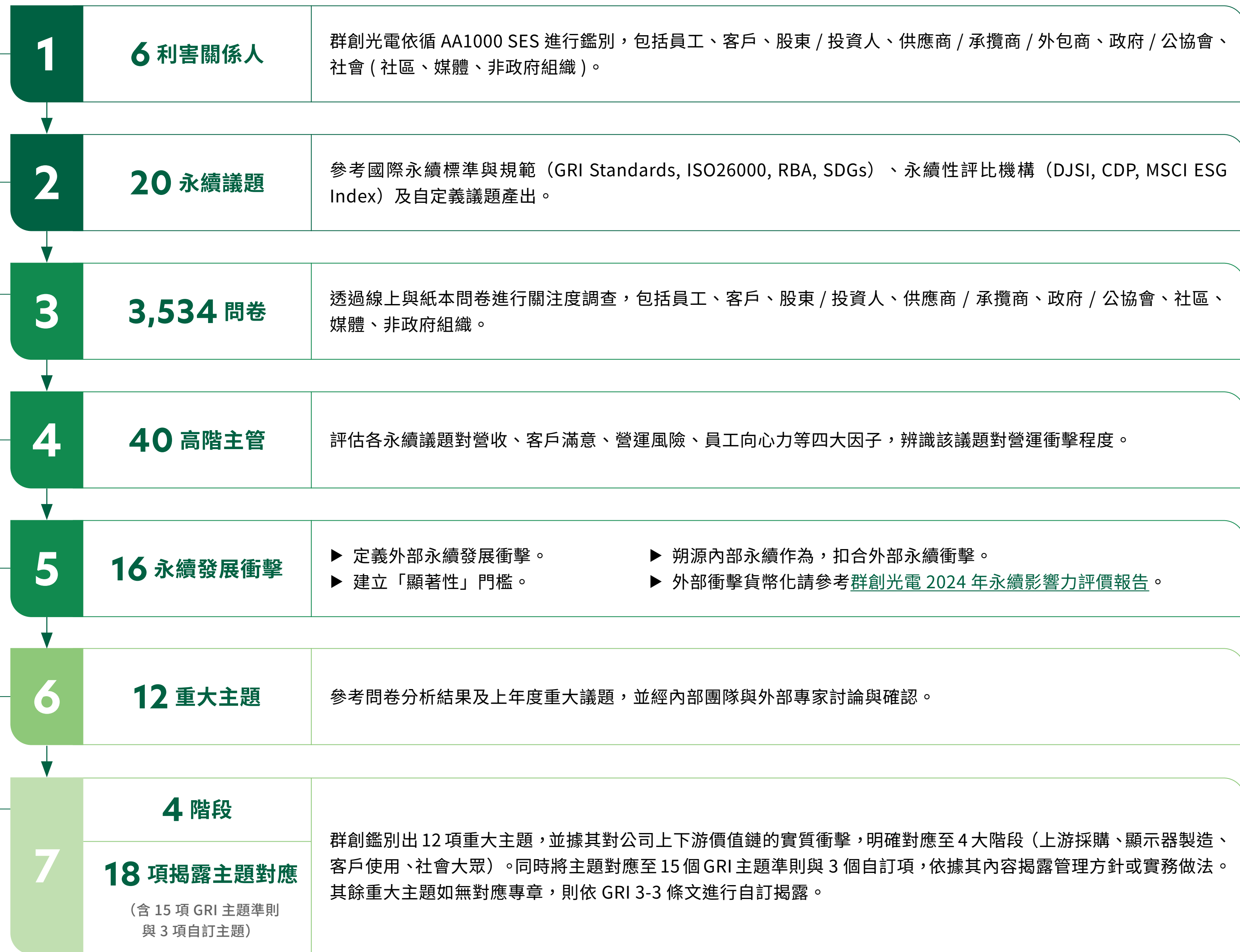
階段二：分析 - 重大性

群創光電透過多元視角進行重大主題的分析，採用「利害關係人關注」、「營運衝擊」及「外部永續衝擊」三大框架作為基礎。在「利害關係人關注」的評估中，我們依據互動性、重要性與影響性原則，篩選問卷調查對象，確保樣本數據具代表性。在「營運衝擊」方面，邀請高階主管憑藉專業經驗，評估各永續議題對營收成長、客戶滿意度提升、員工凝聚力增強及營運風險降低的影響，並確認各永續議題對公司營運的重要性。最終，經內部團隊與外部專家討論與確認後，選定 12 項重大主題，較前一年度減少 3 項。

階段三：篩選 - 回應性

階段四：確認 - 衝擊性

群創依據 GRI 2021 要求，於階段四分析 12 項重大主題於價值鏈各階段的實質衝擊，並建立對應之揭露架構。各主題共對應至 15 項 GRI 主題準則與 3 個自訂項，合計 18 個主題；若無 GRI 專章者，則依 GRI 3-3 條文揭露其管理方式，以強化重大主題與衝擊、揭露與管理間的連結。





衝擊評估 - 非貨幣化

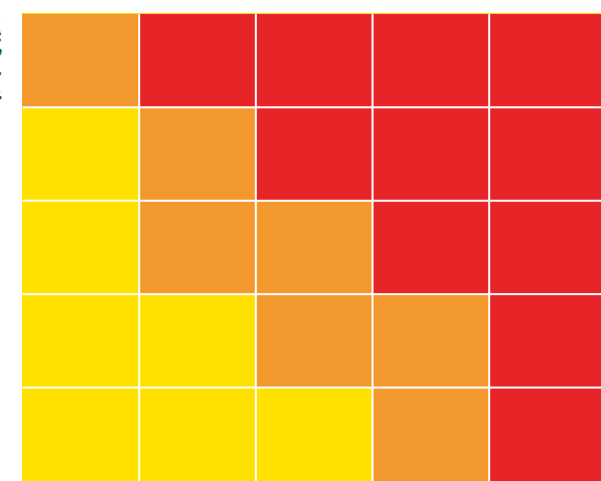
定義正向與負向衝擊

定義衝擊

衝擊	正向	負向
經濟	3	1
環境	2	3
人 / 人權	5	2

衝擊來源：
 (1) VBA 價值平衡聯盟
 (2) 哈佛商學院影響力加權會計
 (3) 倫敦標竿群組 (LBG)
 (4) 群創定義

機率



嚴重度

嚴重度 = (1)+(2)+(3)
 (1) 程度
 (2) 範疇
 (3) 無法補救

顯著性衝擊分析

10 項顯著性衝擊

- + 產品創新研發
- + 採購創造上游產值
- + 納稅支持政府建設
- 客戶資訊洩漏
- + 產品增加環境效益
- + 使用再生能源
- 耗用資源造成人與環境衝擊
- 使用不可再生資源
- 溫室氣體，造成極端氣候
- + 多元共融，避免就業不平等



影響顯著性衝擊的永續議題

ESG 議題 次數

- 創新研發 5
- 客戶關係管理 3
- 供應鏈管理 4
- 財務績效 2
- 誠信經營 2
- 資訊安全 1
- 公司治理 2
- 風險管理 3
- 永續製造 8
- 空氣污染防治 3
- 水管理 2
- 氣候策略與能源 5
- 廢棄物與循環經濟 7
- 生物多樣性 1
- 人才招募與留才 1
- 人權 1
- 多元與平等 1
- 人才發展與訓練 1
- 社會參與及關懷 2
- 職業健康與安全 0

衝擊程度	永續議題
極高衝擊	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 永續製造 ▶ 廢棄物與循環再生
高衝擊	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 創新研發 ▶ 氣候策略與能源 ▶ 供應鏈管理 ▶ 客戶關係管理 ▶ 風險管理 ▶ 空氣污染防治
具衝擊性	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 財務績效 ▶ 誠信經營 ▶ 公司治理 ▶ 水管理 ▶ 社會參與及關懷 ▶ 資訊安全 ▶ 生物多樣性 ▶ 人才招募與留才 ▶ 人權 ▶ 多元與平等 ▶ 人才發展與訓練



重大主題排序

重大主題	排序	Top 5 總次數 ^{註1}	對組織營運衝擊程度 ^{註2}	利害關係人關注度 ^{註3}	永續發展衝擊 ^{註4}
永續製造	1	11	*	**	***
創新研發	2	10	**	**	**
供應鏈管理	3	9	***	**	**
客戶關係管理	4	8	**	**	**
人才發展與訓練	5	5	*	**	*
人才招募與留才	6	3	*	*	*
資訊安全	7	5		***	*
職業健康與安全	8	4	*	**	
廢棄物與循環經濟	9	7			***
氣候策略與能源	10	5			**
空氣污染防治	11	3			**
水資源管理	12	2			*

註1：「Top 5 總次數」代表該議題，在組織營運衝擊程度、利害關係人、永續發展衝擊等三份問卷統計中，位列前五名的重大主題次數，意即加總三份問卷中各利害關係人、營運衝擊、永續發展衝擊排序前五名的議題，並統計單一個重大主題總次數。

註2：「對組織營運衝擊程度」代表該重大主題對公司四大營運衝擊：「營收增加」、「提高客戶滿意」、「提高員工向心力」及「降低營運風險」的影響性；其中「***」代表該議題對三項以上的營運衝擊有影響，「**」代表該議題對兩項的營運衝擊有影響，「*」代表該議題對一項的營運衝擊有影響。

註3：「利害關係人關注度」代表該議題被「員工」、「供應商」、「客戶」、「股東/投資人」、「政府/公協會」及「社會(媒體+非營利+社區)」等利害關係人關注程度；其中「***」代表該議題被四類以上的利害關係人以前五名的關注度被關注，「**」代表該議題被二至三類的利害關係人以前五名的關注度被關注，「*」代表該議題僅被一類的利害關係人以前五名的關注度被關注。

註4：「永續發展衝擊」代表公司透過衝擊路徑圖，鑑別出公司內部所推動的重大主題會影響外部永續發展衝擊，請見「群創光電衝擊評估-非貨幣化」。「永續發展衝擊」代表公司鑑別出10個與群創具有顯著相關性的永續發展衝擊；其中「***」代表該議題同時對六項以上的永續發展衝擊有影響，「**」代表該議題同時對三至五項的永續發展衝擊有影響，「*」代表該議題僅對一至二項的永續發展衝擊有影響。各重大主題所影響的永續發展衝擊詳情，請見下表「重大主題對營運與外部永續經濟、環境、人(人權)的衝擊」。






重大主題對營運與外部永續經濟、環境、人（人權）的衝擊

組織營運衝擊 (財務重大性)				重大主題	外部永續發展衝擊 (衝擊重大性)									
營收增加	提高客戶滿意	營運風險	員工向心力		正向：產品與技術協助產業技術發展	正向：群創採購創造上游產值	正向：群創繳納稅務	負向：不當使用數據	正向：產品環境效益	正向：提升再生能源	負向：耗用資源	負向：使用不可再生自然資源稀缺	負向：排放溫室氣體造成極端氣候	正向：多元聘僱減少就業不平等
●	●			創新研發	◎	◎			◎			●	○	
●	●			客戶關係管理	◎	◎		◎						
●	●	●		供應鏈管理	◎	◎			◎			●		
				資訊安全				◎						
	●			永續製造	◎	◎	○		◎	●	●	●	○	
				空氣污染防治						●	●		○	
				水資源管理						●	●			
				氣候策略與能源			○		◎	●	●		○	
				廢棄物與循環經濟	◎	◎			◎	●	●	●	○	
			●	人才招聘與留才										●
			●	人才發展與訓練										●
			●	職業健康與安全										

註：● - 直接衝擊；○ - 間接 / 促成衝擊；◎ - 商業關係衝擊



重大主題與價值鏈

面向	重大主題	GRI 對應	SASB 對應	價值鏈階段與關係 ^註			
				採購階段	生產製造	客戶使用	社會
 經濟面	創新研發	群創自訂			●	◎	
	客戶關係管理	客戶隱私 (418)、顧客健康與安全 (416)			●	◎	
	供應鏈管理	採購實務 (204)、供應商環境評估 (308)、供應商社會評估 (414)	TC-HW-430a.1、TC-HW -430a.2、TC-HW-440a.1	◎	●		
	資訊安全	群創自訂	TC-HW-230a.1		●		
	永續製造	物料 (301)、群創自訂	TC-HW-410a.1/ TC-HW-410a.2/ TC-HW-410a.3/ TC-HW-410a.4		●		
 環境面	空氣污染防治	排放 (305)			●		○
	水資源管理	水與放流水 (303)			●		○
	氣候策略與能源	能源 (302)、排放 (305)		◎	●	◎	○
	廢棄物與循環經濟	廢棄物 (306)、物料 (301)			●		○
 社會面	人才招聘與留才	勞僱關係 (401)、員工多元化與平等機會 (405)	TC-HW-330a.1		●		○
	人才發展與訓練	訓練與教育 (404)			●		
	職業健康與安全	職業安全衛生 (403)		◎	●		

註：● - 直接衝擊；○ - 間接 / 促成衝擊；◎ - 商業關係衝擊



重大主題與 ERM 風險評估

群創光電以永續發展為核心，透過雙重大性分析流程，辨識並管理重大主題。公司借鑒國際最佳實踐風險管理原則，並建立符合企業特性的風險管理機制，將重大性分析結果融入風險評估流程，聚焦內外部風險的識別與應對，確保在氣候變遷、供應鏈管理及資安等關鍵議題上，能制定有效策略並持續優化。重大性分析結果由高階管理層審視後呈報董事會確認，以確保決策方向與策略一致。

「2030 永續發展目標」由永續發展委員會每年檢視執行進度與成效，並依營運策略滾動調整各項目標重點，透過年度審查機制持續優化永續治理與營運對齊成效。

以下為 2024 年度群創重大主題與 ERM 風險評估的結果與對應措施：

面向	重大主題	風險描述	減緩 / 控制措施	發生頻率 ^註	嚴重程度 ^註
 經濟面	創新研發	技術創新不足可能導致市場競爭力下降，進而影響營收表現。	增加研發資源投入，推進綠色技術與產品創新，提升專利申請數量。	中	高
	客戶關係管理	無法及時回應客戶技術服務需求，可能導致客戶滿意度下降及客戶流失。	提升技術服務能力，建立快速回應機制，滿足不同類型客戶需求；強化與客戶的合作。	中	中
	供應鏈管理	供應鏈中斷或供應商未達到 ESG 標準可能影響公司生產與品牌聲譽。	建立 ESG 供應商審查機制，定期評估供應鏈合規性；與關鍵供應商共同制定永續發展目標。	高	高
	資訊安全	資安漏洞可能導致公司機密數據洩漏，造成財務與聲譽損失。	加強資訊安全管理系統，推進 ISO 27001 認證；定期網路安全演練，提升員工資安意識。	高	高
	永續製造	生產過程未符合環保法規可能導致法律風險和成本上升。	採用節能減排技術，提升資源使用效率；推廣綠色製程技術，降低碳足跡。	中	中
 環境面	空氣污染防治	空氣污染排放超標可能導致法律罰款及社會責任風險。	採用先進的污染防治技術，強化監測系統；定期審查排放標準合規性。	中	中
	水資源管理	水資源短缺或排放水質不合規可能影響公司運營及品牌聲譽。	推進廢水循環利用技術，降低水資源消耗；確保排放水質達到環保標準。	中	中
	氣候策略與能源	能源價格波動與碳排放法規可能導致運營成本增加。	增加再生能源採用比例，優化能源使用效率；將氣候風險納入公司策略決策流程。	高	高
	廢棄物與環經濟	廢棄物處理不當可能導致環境與法律風險。	增加廢棄物回收率，推進循環經濟模式；與處理商合作，確保廢棄物妥善處理。	中	中
 社會面	人才招聘與留才	關鍵人才流失可能影響業務穩定與創新能力。	提供有競爭力的薪酬福利，設計吸引力強的職業發展路徑；建立人才留任計畫，提升員工滿意度。	中	中
	人才發展與訓練	員工技能不足可能限制公司長期發展。	提供多元化的培訓機會，建立內部人才培養機制；加強與學術機構合作，提升員工技術能力。	低	中
	職業健康與安全	工傷事故或職安違規可能導致法律風險與生產中斷。	建立全面的職安管理系統，提供定期安全培訓；定期檢查安全設備，確保符合法規要求。	中	中

註：基於三份問卷結果：「利害關係人關注程度」、「議題對營運的影響」及「外部永續衝擊」，並經由內部同仁討論，以及國內外同業趨勢後產出並定義高、中、低三個尺度。



1.3

永續影響力

GRI : 203-2

群創光電永續影響力

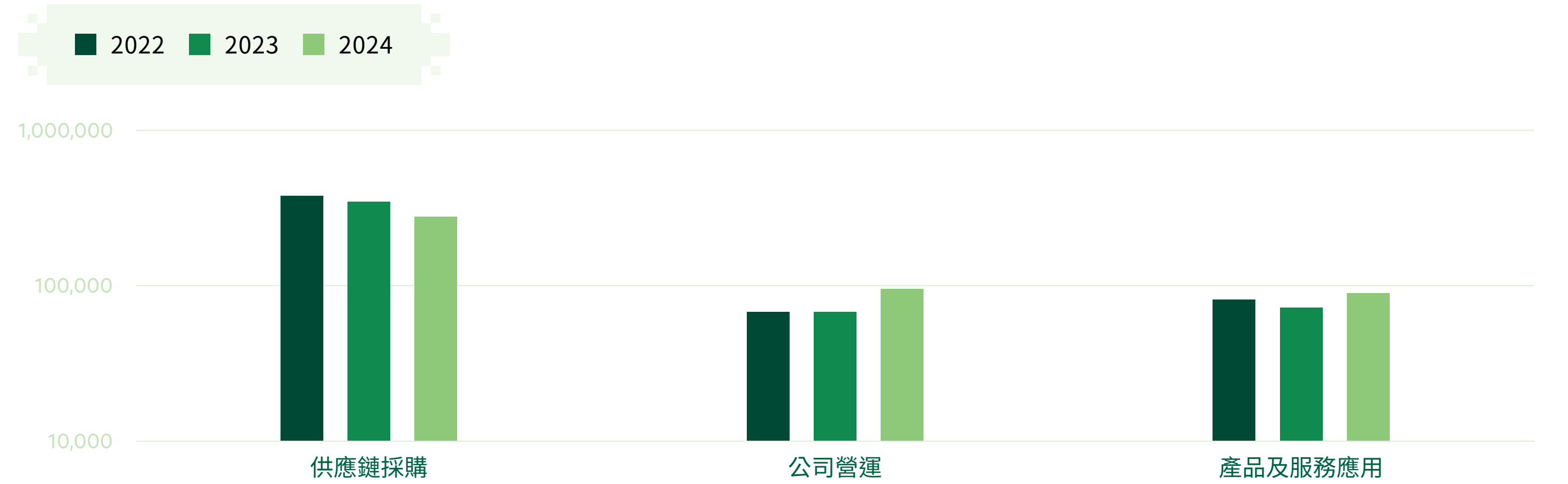
為利害關係人創造長期價值是群創光電實踐企業永續的宗旨。我們透過財務損益 (Profit & Loss) 觀點，結合六大資本及經濟、環境與社會的三重盈餘 (Triple Bottom Line, TBL) 管理思維，衡量因價值鏈活動而直接或間接為人類福祉及社會經濟帶來的正向 (效益) 及負向 (成本) 影響。



2024 年，群創光電在營運階段共創造新台幣 2,165 億元的營業收入，繳納稅額、員工薪酬、研發投入、折舊及攤銷則為利害關係人帶來新台幣 898 億元的正向影響，亦促進社會經濟力成長，而職業災害帶來新台幣 455 萬元的社會成本，及因生產過程衍生的環境足跡與資源耗用造成新台幣 46 億元的环境成本，但透過佈局再生能源及水資源再利用則創造新台幣 2.6 億元的环境效益。在上游供應鏈階段，除帶動新台幣 2,831 億元供應鏈產值，亦間接創造 1.8 萬個就業機會及新台幣 67 億元的工作者薪資收入，同時因能資源耗用也衍生新台幣 92 億元的环境成本，未發生因承攬商職災衍生損失工時的社會成本。在下游銷售階段，群創光電的產品應用於電視、桌上型電腦、筆記型電腦、手機及其他商用等終端產品，為客戶產業創造新台幣 1,759 億元產值，但在終端產品使用階段則衍生新台幣 850 億元的环境成本。

從整體價值鏈活動來看，2024 年群創光電共為利害關係人創造新台幣 5,666 億元的正向影響，主要以採購及產品銷售帶動上游供應鏈及下游產業產值的推升最顯著；同時，伴隨而來的環境足跡及職災事件則產生新台幣 987 億元的負向影響，其中以終端產品使用階段因能源耗用帶來的環境外部性為最。未來，我們除了持續精進及深化永續影響力管理架構，辨識降低環境衝擊與提升社會福祉的機會，更將著力於供應鏈轉型及節能產品開發，帶動我們對永續的影響力，為社會創造更顯著的正向價值。

歷年衝擊價值



4,591 億
帶動價值鏈上 / 下游產值

採購需求推升產業鏈發展，創造 3.1 倍經濟價值；液晶面板模組的銷售則為客戶產業創造 1.4 倍的產值

1.8 萬個
供應鏈就業機會

採購需求創造供應鏈就業機會，為工作者帶來新台幣 67 億元薪資收入，其中以電子零組件及電腦製造業佔比最高

95%
環境外部成本發生在上 / 下游

供應鏈及產品使用階段產生的環境衝擊突顯群創光電推動綠色供應鏈管理及產品節能節材對人類社會福祉的重要性

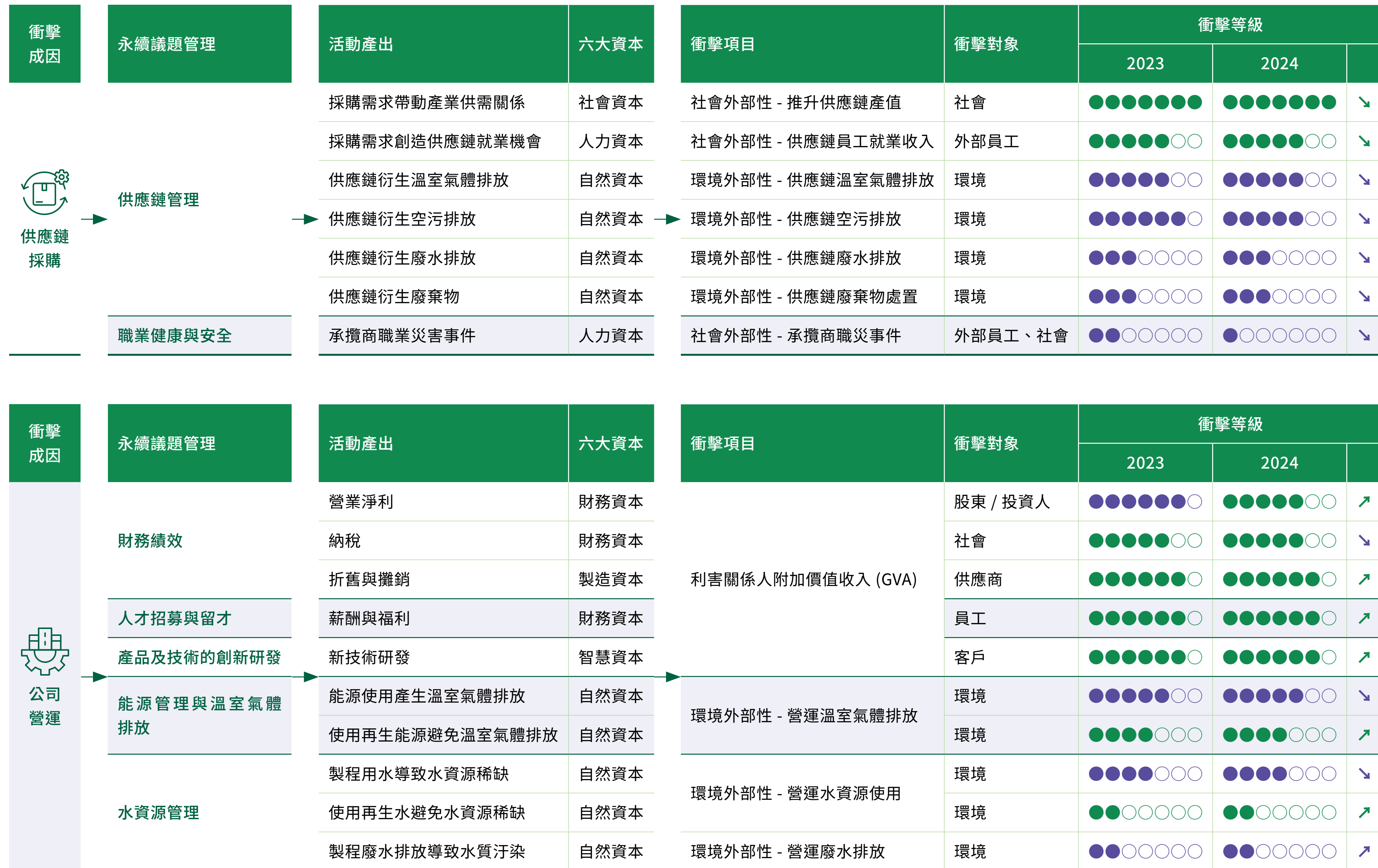


群創光電永續衝擊路徑

● 正向衝擊 ● 負向衝擊

正向衝擊	
貨幣價值 (新台幣百萬元)	影響力級別
>100,000	●●●●●●●●
10,000-100,000	●●●●●●●○
1,000-10,000	●●●●●●○○
100-1,000	●●●●●○○○
10-100	●●●○○○○○
1-10	●●○○○○○○
0-1	●○○○○○○○

負向衝擊	
貨幣價值 (新台幣百萬元)	影響力級別
>100,000	●●●●●●●●
10,000-100,000	●●●●●●●○
1,000-10,000	●●●●●●○○
100-1,000	●●●●●○○○
10-100	●●●○○○○○
1-10	●●○○○○○○
0-1	●○○○○○○○





衝擊成因	永續議題管理	活動產出	六大資本	衝擊項目	衝擊對象	衝擊等級		
						2023	2024	
 公司營運	空氣污染防治	製程氣體排放造成空氣污染	自然資本	環境外部性 - 營運空汙排放	環境	●●●○○○○	●●●○○○○	↘
	廢棄物與循環經濟	廢棄物處理過程造成環境衝擊	自然資本	環境外部性 - 營運廢棄物處置	環境	●●●○○○○	●●●○○○○	↗
	職業健康與安全	員工職業災害事件	人力資本	社會外部性 - 員工職災事件	員工、社會	●●●○○○○	●●○○○○○	↘
		具心血管疾病風險人數	人力資本	社會外部性 - 員工健康管理	員工、社會	●●●●○○○	●●●○○○○	↘
	人才發展與訓練	培訓獲得技能與收入增長	人力資本	社會外部性 - 員工未來收益	員工、社會	●●●●●○○	●●●●●●○	↗

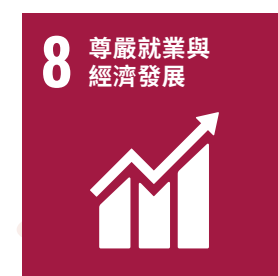
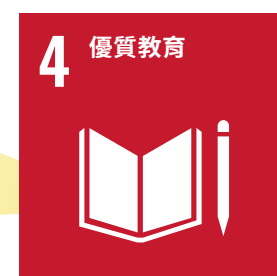
衝擊成因	永續議題管理	活動產出	六大資本	衝擊項目	衝擊對象	衝擊等級		
						2023	2024	
 產品及服務應用	客戶關係管理	產品銷售帶動下游產業供需關係	社會資本	社會外部性 - 推升產業鏈產值	社會	●●●●●●●	●●●●●●●	↗
	綠色產品管理	產品使用過程產生溫室氣體排放	自然資本	環境外部性 - 產品使用	環境	●●●●●●○	●●●●●●○	↘

- 註：
1. 推升供應鏈產值採投入產出分析模型 (Input-Output Model) 計算，包含因採購需求帶動產業鏈供需效應衍生的經濟效益，以及伴隨而來的環境議題及創造的就業機會與薪資收入，參考來源包含產業關聯統計編製報告 (主計處，2020)、綠色國民所得帳編制報告 (主計處，2021)、能源平衡表 (能源局，2021) 及 EXIOBASE 2 資料庫等。
 2. 附加價值收入 (Gross Value added, GVA) 是評估企業營運過程的中間投入與最終產出之間的差異，同時考量原始投入及公共支出，這些經濟活動為不同利害關係人帶來的利益，包括營業淨利 (股東 / 投資人)、薪酬與福利 (員工)、納稅 (社會)、研發費用投入 (客戶)、折舊與攤銷 (供應商) 等。
 3. 環境外部性影響因子包含溫室氣體、空汙、廢水、廢棄物及水資源耗用所衍生的碳社會成本、人體健康損失成本及生態系統損害成本，貨幣價值轉換參考 US EPA (2016) 及 OECD (2012)。
 4. 員工健康管理是透過定期健康檢查提早發現高血壓、高血脂、高血糖及肥胖族群，並制定各項計畫使員工發生心血管疾病風險得到適當的控制，相關係數參考 WHO (2008) 及 Chieh-Hsien Lee (2009)。
 5. 職災事件衍生的社會成本考量因工傷造成的生產力損失、職災補償及避免職災的願付價值等因子進行計算，方法學參考 UK HSE (2017)、Jiune-Jye Ho (2005) 及勞工安全衛生研究所 (2013)。
 6. 產品及服務聚焦液晶面板模組的四大終端應用產業，包括電視、桌上型螢幕、可攜式電腦、手機與商用產品，考量銷售金額與客戶產業產值之供需關係，評估產品銷售創造的間接經濟價值，以及產品使用階段之環境外部性影響。
 7. 考量各國經濟條件差異，價值化係數以各地區購買力平價 (Purchasing Power Parity, PPP) 衡量的人均國民總所得 (Gross National Income, GNI) 進行調整，並將時間邊界拉齊至以 2017 年為基準之貨幣價值，方法學參考 OECD (2012) 及 PwC UK (2015)。
 8. 關於永續影響力方法學及分析結果的進一步資訊，請參考《[群創光電 2024 永續影響力評價報告](#)》。

Chapter

2

公司治理 誠信共贏



連續七年入選 DJSI 世界指數

董事會由 9 位董事組成，包含 5 席獨立董事，**獨董席次過半**

1 席女性董事，董事席次占比為 11.11%

未收到任何違反營業秘密及機密資料保護之投訴

無因反競爭行為條例、環境及治理面相關的法律訴訟而造成金錢損失

SECPASS 資安成熟度評級為 92 分，為最高等級 **A 級** 防護



管理方針

重大議題	2024 年策略目標	2024 年執行成果	是否達標	2025 年目標	中長期 (2030 年) 目標
 公司治理 落實公司治理及保障利害關係人利益，提升資訊透明度	公司治理評鑑排名 6%-20%	排名為前 6%-20%	●	公司治理評鑑排名前 20%	
 誠信經營與法規遵循 杜絕所有非法商業行為，確保公司合法合規	針對全公司各應用別前二十大供應商 / 客戶進行反貪腐、廉潔誠信政策宣導	宣導完成	●	持續針對全公司各應用別前二十大供應商 / 客戶進行群創反貪腐、廉潔誠信政策宣導	持續深化落實廉潔、反貪腐政策，不論員工、客戶或供應商均嚴格遵守公司相關準則，根除一切不法行為，形塑誠信與當責之文化，使群創光電成為一個善盡社會責任及強調倫理之企業，確保永續經營與成功。
	「營業秘密、個資法、反貪腐政策概要暨防範內線交易」及反托拉斯課程之大中華廠區完訓率達 98%	「營業秘密、個資法、反貪腐政策概要暨防範內線交易」課程完訓率達 98.35%	●	新進員工「商業道德與誠信」教育訓練課程（包含營業秘密、個資法、反貪腐政策概要暨防範內線交易課程）完訓率達 100% 間接員工「商業道德與誠信」教育訓練課程（包含營業秘密、個資法、反貪腐政策概要暨防範內線交易課程）年度回訓率達 98%	
 資訊安全 強化人員認知、避免資料外洩、落實自我監督、確保服務可用	進行 ISO 27001:2022 轉版作業並取得驗證	完成 ISO 27001:2022 轉版作業並取得驗證	●	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 營運據點及子公司通過 ISO 27001:2022 比例達 70% ▶ SECPASS 資安成熟度評級達 B 級防護 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 營運據點及子公司通過 ISO 27001:2022 比例達 100% ▶ SECPASS 資安成熟度評級達 A 級防護
				<ul style="list-style-type: none"> ▶ 無影響企業營運之重大資安事件 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 無影響企業營運之重大資安事件



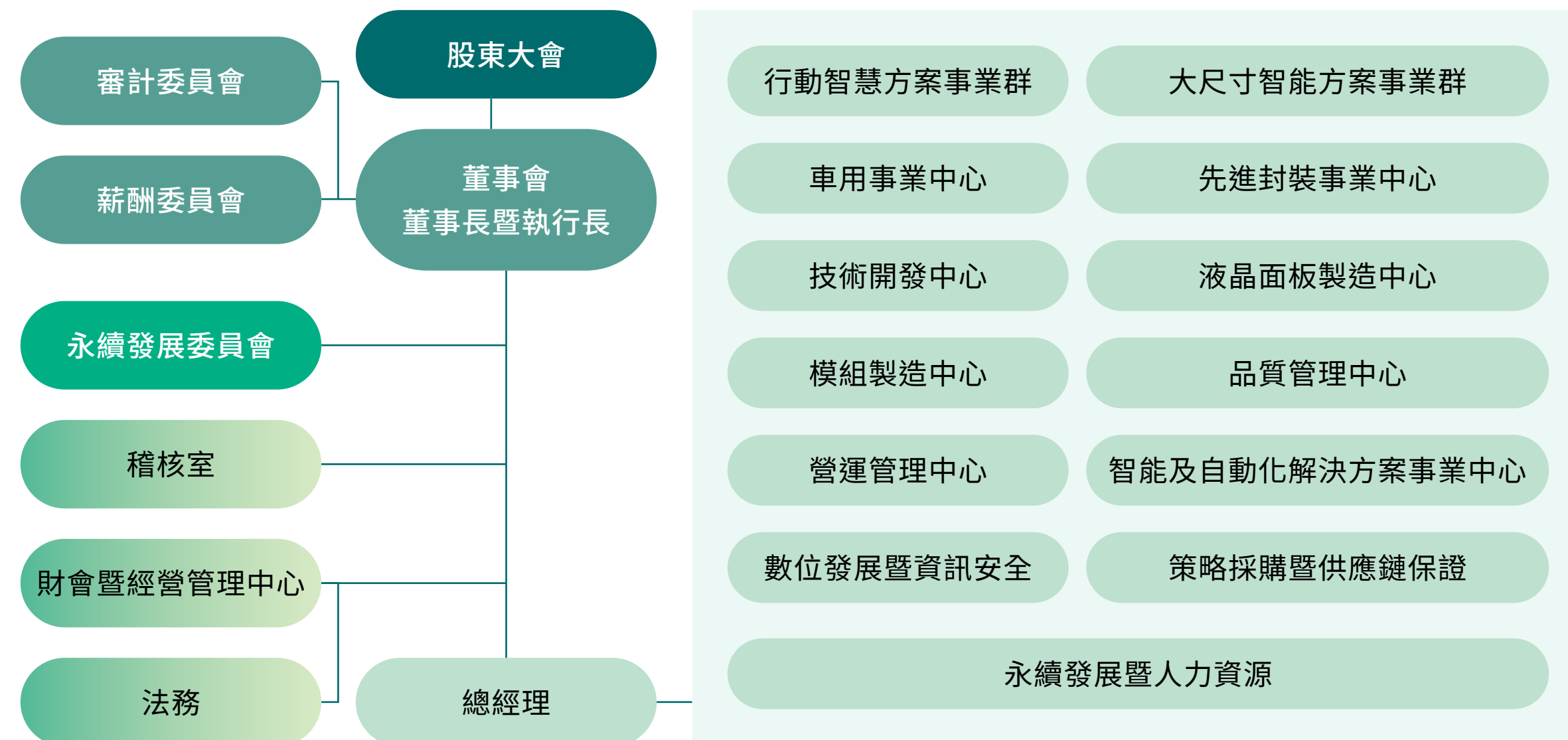
2.1

治理組織

— GRI : 2-9、2-10、2-11、2-12、2-15、2-16、2-17、2-18、2-19、2-20、405-1

群創光電秉持成為公司治理標竿企業之理念，保障股東權益、強化董事會職能、兼顧利害關係人利益、提升資訊透明度，強化營運韌性，增加市場競爭力，並持續將公司治理的理念落實到每一個經營的環節，達到永續經營的目標，同時亦恪遵《公司治理 3.0- 永續發展藍圖》、OECD 公司治理原則、公司法、證券交易法及其他相關法令。本公司連續七年入選道瓊永續指數 (Dow Jones Sustainability Index) 世界指數 (DJSI World)，並於第十一屆上市公司治理評鑑排名為前 6-20%。公司治理相關內容請參閱本公司 113 年度年報。

組織架構



2.1.1 董事會運作

群創光電董事會負責指導公司策略、監督管理階層、對公司及股東負責，並依照法令、公司章程或股東會決議行使職權，致力於股東權益極大化。為健全董事會治理制度、提升監督功能及強化管理機能，公司訂有《董事會議事規範》，明定董事利益迴避制度，針對具利害關係之議案，董事依法應予以迴避並未參與表決，以保護公司利益。



群創光電董事會議事規範

2024 年度（民國 113 年度），公司共召開 4 次董事會，全體董事實際出席率達 97.22%。會議中完成多項重大決議，包括但不限於年度營運計畫、盈虧撥補案、經理人薪酬制度、簽訂永續連結聯貸案、資產處分及內控聲明書等。詳細資料請參閱本公司 113 年度年報第 34 頁及公司網站。

董事會董事出席情形

委員名單	會議次數		出席率
	應出席	實際出席	
洪進揚	4	4	100%
楊柱祥	4	4	100%
王志超	4	4	100%
丁景隆	4	4	100%
謝其嘉	4	4	100%
吳志毅	4	4	100%
吳志偉	4	3	75%
申心蓓	4	4	100%
黃啟模	4	4	100%

資料來源：本公司 113 年報第 34 頁。

董事提名與選任

公司章程明訂公司董事（含獨立董事）選舉採候選人提名制度，獨立董事候選人之專業資格、持股、兼職限制、提名與選任方式，悉依公司法及證券交易法等相關法令規定辦理。董事會任期 3 年，現任董事於 2022 年 6 月 24 日選任，全面改由自然人擔任，以符合現行公司治理趨勢。現任董事會中，獨立董事占比達 55.56%，符合《公司治理 3.0- 永續發展藍圖》及公司治理實務守則之建議，展現高度治理獨立性。



群創光電董事選任辦法



董事會多元化及獨立性

為強化公司治理並促進董事會組成與結構之健全發展，本公司《公司治理實務守則》第二十條第三項董事會成員多元化政策指出：董事會成員組成應考量多元化，並就公司運作、營運型態及發展需求擬訂適當多元化方針，涵蓋以下兩大面向：

- (1) 基本條件與價值：性別、年齡、國籍及文化等；
- (2) 專業知識與技能：專業背景（如法律、會計、產業、財務、行銷或科技）、專業技能及產業經歷等。

公司現任董事會由 9 位董事組成，包含 4 位非獨立董事與 5 位獨立董事。成員均具備財金、商務、產業知識及國際市場觀，且長於領導、營運判斷、經營管理、危機處理（含風險管理）等專業能力，無證券交易法第 26 條之 3 第 3 項及第 4 項規定情事，符合群創光電營運需求。

董事會多元化組成方面，具員工身分之董事占比 22.22%，獨立董事占比 55.56%，女性董事占比 11.11%。在獨立董事任期年資部分，有 4 位任期在 3 年以下，另有 1 位任期在 9 年以上。年齡結構方面。董事成員中有 1 位在 40 至 49 歲、3 位在 50 至 59 歲、4 位在 60 至 69 歲，以及 1 位在 80 至 89 歲，展現董事會成員在年齡、性別、職務屬性與專業背景上的多元組成，確保公司治理效能及決策品質。

董事會成員

職稱	姓名	性別	員工身分	獨立董事任期年資			功能性委員會		專業知識與技能								年齡 (歲)					兼任其他公司獨立董事家數 ^{註2}	
				<3	3-9	>9	審計委員會	薪酬委員會	領導決策	營運判斷	經營管理	產業知識	財務會計	危機管理	商學經濟	國際市場觀	永續治理	40-49	50-59	60-69	70-79		80-89
董事長	洪進揚	男	●						●	●	●	●	●	●	●	●			●				0
總經理	楊柱祥	男	●						●	●	●	●	●	●	●	●			●				0
董事	王志超	男							●	●	●	●	●	●	●	●				●			0
	丁景隆	男							●	●	●	●	●	●	●	●				●			0
獨立董事	謝其嘉	男			●		●	●	●	●	●	●	●	●	●	●						●	0
	吳志毅	男		●			●		●	●	●	●	●	●	●	●			●				0
	吳志偉	男		●			●	●	●	●	●	●	●	●	●	●				●			3
	申心蓓	女		●			●		●	●	●	●	●	●	●	●	●	●					0
	黃啟模	男		●			●	●	●	●	●	●	●	●	●	●				●			1

註 1：董事會成員具備專業知識及產業經歷等多元化背景，詳細資料請參閱本公司 113 年度年報第 25 頁及公司網站。

註 2：依《公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法》規定，獨立董事兼任其他公開發行公司獨立董事不得逾 3 家，現任獨立董事兼任情形均符合法規。



董事會績效評估

本公司董事會於民國 108 年通過「董事會暨功能性委員會績效評估辦法」，每年進行內部評估，並至少每三年委託外部專業機構進行評估，以確保董事會運作效能。

董事會績效評估涵蓋對公司營運參與、決策品質、組成與結構、董事選任與進修、內部控制等面向。個別董事評估關注其職責履行、專業發展進修及內部溝通、內部控制。功能性委員會評估則涵蓋前述指標，以確保職能發揮。

113 年度內部評估結果顯示，「董事會」、「董事會成員」、「審計委員會」及「薪資報酬委員會」之內部自評結果分別為優、優、優、優，結果將於 114 年第一季提報薪資報酬委員會及董事會，作為績效、薪酬及續任參考。

111 年度外部評估由社團法人臺灣誠正經營學會執行，結果肯定本公司獨立董事占比達 56%，優於「公司治理 3.0-永續發展藍圖」標準。建議未來董事改選時納入性別考量，以提升多元性，並評估設立風險管理及提名委員會的必要性。此外，亦建議強化企業風險管理與推進永續發展。

本公司將依據評估建議，推動董事會多元化，並評估設立相關委員會，以提升治理效能。同時，持續強化風險管理，深化 ESG 治理，確保永續發展目標落實。

董事專業職能精進

為接軌國際永續趨勢、加強董事專業職能與知識素養，並深化風險管理概念，群創光電每年安排董事進修課程，強化董事在關鍵議題上的洞察與決策能力，促進公司治理效能提升。

進修課程主題涵蓋公司治理、內部控制、風險管理、財稅法令遵循、營運策略、資訊安全、數位轉型、人工智慧應用、氣候變遷、碳管理、供應鏈永續、職業健康安全、性別平權與多元共融 (DEI) 等多元面向，緊扣公司營運發展及永續策略需求。

根據 113 年度年報揭露，2024 年董事平均受訓時數為 6.3 小時。

董事進修情形請參閱本公司 113 年度年報第 73 頁。



群創光電董事會暨
功能性委員會績效
評估辦法

2.1.2 功能性委員會組成及運作

為完善董事會結構，群創光電在董事會下依職權設置「薪酬委員會」、「審計委員會」及「公司治理暨提名委員會」等功能性委員會，皆依照法令、公司章程或股東會決議行使職權。功能性委員會均由群創光電獨立董事組成，使委員會之決策與建議具獨立性、專業性與客觀性，有效執行監督公司運作，積極強化董事會職能，為提升利害關係人及企業價值而努力。

審計委員會

群創光電於 2016 年 7 月設置「審計委員會」，行使證券交易法、公司法及其他法令規定之職權，協助董事會履行其監督公司在強化內部監控機制、財務報表之允當表達、簽證會計師之委任、解任或報酬、公司內部控制之有效實施、法令遵循及風險管控。

審計委員會由全體獨立董事組成，任期 3 年，皆符合公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法規定，並由全體委員推舉召集人，本屆召集人由謝其嘉獨立董事擔任。本公司審計委員會每季至少召開 1 次，2024 年共召開 4 次，整體實際出席率約 94%。審計委員會運作情形，請參閱公開資訊觀測站或本公司 113 年度年報第 37-38 頁。

委員名單	會議次數		出席率
	應出席	實際出席	
謝其嘉 (召集人)	4	4	100%
吳志毅	4	4	100%
吳志偉	4	3	75%
申心蓓	4	4	100%
黃啟模	4	4	100%



群創光電審計
委員會組織規程

薪酬委員會

群創光電於 2011 年 8 月設置「薪資報酬委員會」，負責定期檢討薪資報酬委員會組織規程，訂定並定期檢討董事及經理人績效評估標準、年度及長期績效目標，與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。

依據《薪資報酬委員會組織規程》規定，由董事會決議委任 3 位獨立董事擔任委員，並經全體委員推舉召集人，本屆召集人由謝其嘉獨立董事擔任。本公司薪資報酬委員會每年至少召開會議 2 次，2024 年合計召開 3 次，整體委員實際出席率約 89%。薪資報酬委員會運作情形，請參閱公開資訊觀測站或本公司 113 年度年報第 51-52 頁。



群創光電薪資報酬委員會組織規程

委員名單	會議次數		出席率
	應出席	實際出席	
謝其嘉 (召集人)	3	3	100%
吳志偉	2	3	67%
黃啟模	3	3	100%

公司治理暨提名委員會

為強化公司治理架構，回應國際永續治理趨勢，群創光電設置「公司治理暨提名委員會」，完善董事提名政策與治理機制，進一步提升董事會多元性、專業性及獨立性。該委員會的設立，有助於強化公司治理效能，並將依據實際運作進展，適時揭露相關資訊，以持續提升治理透明度及責任。



群創光電公司治理暨提名委員會組織規程

2.1.3 內部稽核

群創光電建立內部控制制度，並依規模、業務情況、管理需要及其他相關法令規定，設置直接隸屬董事會之專責部門「稽核室」，配置適任及適當人數之專任內部稽核人員，且為提升內部稽核人員之稽核品質及能力，每年持續進行專業進修。

內部控制制度之建立為促進公司運營健全，合理確保下列目標得以持續有效實施：

- ▶ 衡量公司營運 (含獲利、績效及保障資產安全等) 之效果及效率。
- ▶ 報導具可靠性、及時性、透明性及符合相關規範。
- ▶ 相關法令規章之遵循。

稽核室為確保內部控制制度之有效性，進行下列評估：

內部稽核

依董事會核准之稽核計畫執行各項實地查核或書面審查，透過法令遵循、流程設計、制度遵循、財報正確、營運效果效率等面向之稽核，適時提供各單位改善建議，以協助董事會及經理人合理確保內部控制制度得以持續有效實施，並定期將相關稽核結果予審計委員會及董事會報告。

自行評估

為落實公司自我監督機制，每年進行各單位內部控制制度自評作業，並由稽核室覆核各單位之自評報告，併同稽核缺失及異常事項改善情形，作為董事會及總經理評估整體內部控制制度有效性及出具內部控制制度聲明書之依據。

2.1.4 經理人薪酬與永續績效連結

群創光電高階經理人薪酬依據經理人獎酬辦法及薪資報酬委員會組織規程辦理，薪酬結構綜合考量公司經營績效、個人職責與表現，並納入經濟、環境及社會 (ESG) 績效，同時參考產業發展趨勢、經營風險、外部薪酬市場及同業水準，經薪資報酬委員會審議後提請董事會決議。

績效評估涵蓋財務與非財務指標，財務面包括年度營收、每股盈餘 (EPS) 等關鍵績效，非財務面則涵蓋環境、社會及治理 (ESG) 三大構面，例如碳排放管理、供應鏈永續、職業健康安全、治理效能等項目，與公司經營策略緊密結合。

其中，ESG 績效參考 DJSI 等國際永續評比結果及國內外永續獎項表現，並納入薪酬掛鉤考量，整體薪酬掛鉤比例最高可達 5%，以強化公司治理與永續經營目標之結合。

此外，自 2019 年起，公司針對高階主管設有持股信託機制，透過三年以上持股返還安排，強化經理人與公司長期績效及股東價值之連結，進一步落實永續經營理念。

註：高階經理人薪酬結構與 ESG 績效權重比例 (0~5%)，詳見公司 113 年度年報第 33 頁。



2.2

風險管理

GRI : 2-23、2-24、2-25、203-2、403-7

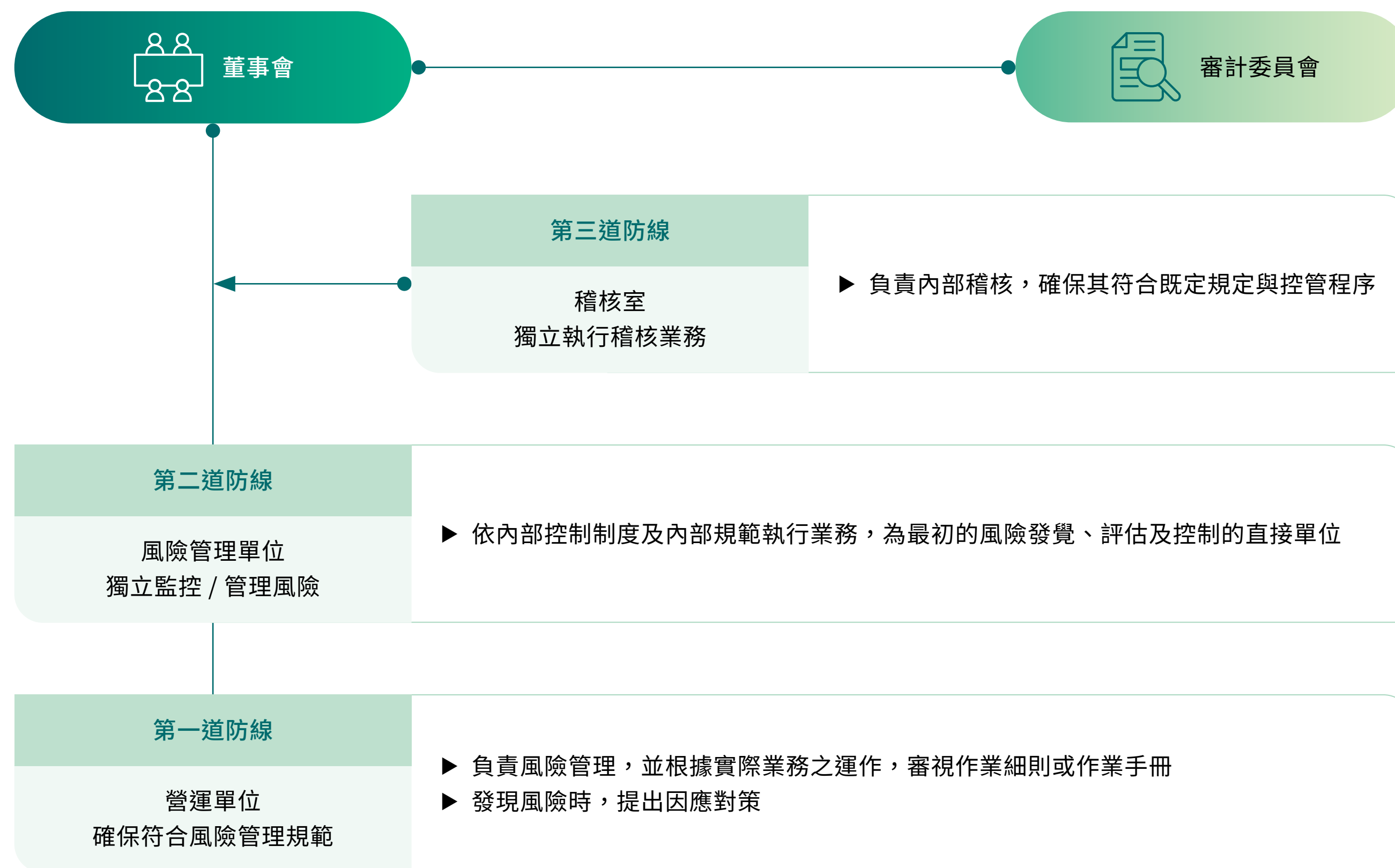
面對全球經濟變動、國際政治紛擾及極端氣候挑戰，企業經營環境日趨複雜，風險管理成為確保營運穩健與永續發展的關鍵。群創光電秉持穩健經營原則，導入系統化的風險管理機制，確保企業能及時辨識、評估與因應各類風險，以強化組織韌性，提升競爭優勢。

風險治理與管理機制

群創光電的風險治理架構由董事會擔任最高治理機關，根據整體營運方針與外部環境變化，核定風險管理政策並作出重大決策。各營運單位負責識別與管理自身風險，確保能即時應對潛在挑戰，並定期回報風險狀況與因應措施。風險管理單位透過衡量、監控與報告機制，持續追蹤整體企業風險，提出控管建議，協助各單位降低風險影響。稽核室則負責檢視風險管理機制的執行情形，並定期向審計委員會及董事會報告，確保風險治理透明且持續優化。

為強化風險治理架構，群創光電參考國際常見之 COSO 企業風險管理 (ERM) 框架理念，建構「三道防線」管理模式，推動風險辨識、監控與因應作業，持續提升營運韌性與治理效能。

風險治理架構





2.2.1 風險管理政策與程序

群創光電依循董事會於 2022 年核定之《風險管理政策與程序》，建構全方位風險管理機制，確保企業在快速變動的市場環境中維持穩健經營。公司依據整體營運方針，推動涵蓋「辨識、衡量、監控、報告與揭露、回應」等五大核心流程的系統化管理，精準掌握風險範疇，並採取適當措施降低潛在衝擊。

公司亦持續優化風險管理機制，動態調整策略與監測機制，強化對策略風險、營運風險、財務風險，以及氣候變遷與環境風險等關鍵議題的整體控管。透過風險胃納評估、內部控制強化及前瞻性預警機制，群創光電致力於培育具韌性的風險文化，將風險管理深度融合至企業營運思維，提升整體組織韌性與應變能力。

風險管理流程



2.2.2 風險辨識與管理

面對全球經濟變遷、供應鏈挑戰、監管要求升級及極端氣候衝擊，群創光電結合永續經營策略與重大性議題，並參考世界經濟論壇（WEF）發佈之《全球風險報告》，建構全面性的風險辨識與管理機制，涵蓋策略風險、營運風險、財務風險、氣候與災害風險。為提升前瞻性風險管理，群創光電亦關注未來 1 至 5 年可能對企業造成重大衝擊的新興風險，並在策略風險範疇中標示「*」作為區分。

公司透過內部風險評估機制（ERM），結合市場趨勢與內外部專業資訊，協助各單位主管識別潛在風險，並依據風險胃納、發生頻率、衝擊程度及管理控制能力，進行質性與量化評估。各類風險經由相關部門擬定因應措施，持續監控並定期檢視策略成效，確保企業治理效能與營運韌性。

風險管理強化措施

強化方向	具體措施
風險治理架構	提升跨部門協作機制，強化風險辨識、評估與應對策略的制度化與執行力，確保風險管理具整體性與落實性。
風險管理能力	增進主管與單位負責人風險辨識與應對能力，依據 IFRS 永續揭露準則，設立由稽核、財務、營運、法務、資安等部門組成的風險管理工作小組，聚焦於營運與策略風險之跨部門推動。
動態監測風險趨勢	參考 GRI、COSO 等風險準則，導入數據監測與外部分析機制，掌握潛在風險情境演變，提升 ESG 風險管理之前瞻性與有效性。
供應鏈與營運韌性	強化供應鏈管理與應變標準作業程序（SOP），降低原料斷鏈與非預期營運中斷風險，並提升緊急應變與極端事件因應能力。
風險辨識與績效管理	建立風險事件通報與檢討制度，持續優化風險應變計畫，結合內控與管理稽核，確保風險應對成效具備可追蹤性與實效性。

2024 年風險分類與管理對策

群創光電針對以下主要風險類別 (部分為新興風險，已於下表以 * 標示)，制定完整的因應對策，確保企業營運穩定。

策略風險

風險類別

地緣政治衍生企業投資風險 *

風險說明

美中競爭升溫、兩岸關係緊張，全球政經情勢與政策環境不確定性攀升，貿易壁壘與地緣政治風險逐步加劇，對企業市場佈局與長期競爭力構成挑戰。

潛在衝擊

地緣政治局勢及政策變動加劇市場不確定性，影響企業策略布局、投資回報與全球競爭力；
隨著國際貿易壁壘與產業去風險化趨勢擴大，供應鏈重組壓力升高，導致營運波動與長期財務風險，投資組合價值亦可能隨市場劇烈波動。

因應對策

- ▶ 2024 年持續監控全球政經與貿易政策變動，靈活調整投資策略與供應鏈布局，強化多元市場佈局，降低區域集中風險，穩固營運韌性。
- ▶ 深化供應鏈整合，優化原物料採購與物流調度，強化產業聚落合作，降低政策變動對營運成本與交期穩定性的衝擊。
- ▶ 持續推動數位轉型，導入即時風險監控機制，提升決策效率與供應鏈彈性，應對地緣政治與市場環境的不確定性。

風險類別

經濟景氣影響，客戶需求改變

風險說明

全球經濟波動、高通膨與消費需求變化，導致面板產業市場需求與價格競爭加劇，增加營運挑戰。

潛在衝擊

消費者預算縮減，終端商品銷售受阻，影響客戶訂單與公司營收；市場競爭升溫，價格壓力與產能過剩風險加大，進一步衝擊獲利能力。

因應對策

- ▶ 2024 年持續強化技術研發，拓展高附加價值產品線，推動 Mini/Micro LED 技術應用，提升產品競爭力。
- ▶ 調整產品組合，布局新興應用與利基市場，降低景氣循環對營運的影響，穩定訂單來源。
- ▶ 提升供應鏈反應能力，靈活應對市場需求變動，確保交期與服務穩定。
- ▶ 透過子公司合作，強化國際市場布局，深化產業價值鏈，提高競爭優勢。

風險類別

人工智慧帶來的倫理風險 *

風險說明

隨著 AI 技術廣泛應用於製造、決策支持與自動化流程，數據隱私、決策透明性與演算法偏見等倫理風險逐漸浮現，對企業信譽與合規性構成挑戰。

潛在衝擊

- ▶ 信任與商譽風險：AI 若出現決策偏見或數據隱私爭議，可能削弱客戶與社會對企業的信任。
- ▶ 法規與合規風險：若 AI 技術未符合個資保護（如 GDPR）或公平競爭法規，可能導致企業面臨監管機構的罰款或法律訴訟。
- ▶ 決策品質風險：若 AI 演算法未經嚴格驗證，可能導致錯誤決策，影響企業營運與競爭力。

因應對策

- ▶ 確保 AI 透明性與問責機制：在 AI 設計階段導入公平性測試與數據偏差檢測，確保決策過程透明。
- ▶ 加強 AI 合規監管：定期審查 AI 系統是否符合全球數據隱私與公平競爭法規，避免法律風險。
- ▶ 推動 AI 倫理教育：制定內部 AI 風險管理指導原則，提升員工對 AI 倫理問題的認知與應對能力。



營運風險 —— SASB：TC-HW-440a.1

風險類別

地緣政治與貿易政策變動，影響全球供應鏈布局

風險說明

全球政經局勢動盪，區域衝突、貿易壁壘與極端氣候頻發，衝擊供應鏈穩定性。美中貿易緊張、關稅與出口管制增加企業營運不確定性。隨國際去風險化趨勢擴大，客戶要求供應鏈多元化、去中國化，進一步加重成本、交期與韌性壓力。

潛在衝擊

- ▶ 供應鏈路線變更導致運輸時間及成本大幅增加，影響產品交期與營運成本。
- ▶ 客戶對交貨穩定性產生疑慮，可能影響接單量。
- ▶ 政策變動可能提高供應鏈管理與合規成本，進一步影響財務表現。

因應對策

- ▶ 2024 年持續追蹤國際政策與市場動態，調整供應鏈布局，分散原物料來源，降低單一市場依賴。
- ▶ 深化供應鏈整合，聚焦台灣及大陸生產據點，落實材料在地化，優化物流調度，降低成本與中斷風險，兼顧永續目標。
- ▶ 推動數位轉型，導入即時風險監控與採購整合平台，提升決策透明度與風險掌控能力，靈活應對營運環境變動。

風險類別

技術轉型與市場競爭加劇，企業面臨人才短缺挑戰

風險說明

隨全球科技產業發展，半導體、顯示技術及 AI 等領域對高技能人才需求攀升，推升市場競爭。群創光電推動技術轉型，對專業人才依賴增加，面臨供需失衡，招募與留任壓力日益加劇，影響企業轉型與競爭力。

潛在衝擊

- ▶ 技術人才供應不足，影響公司轉型進程與競爭力。
- ▶ 人才流動率升高，組織穩定性與知識傳承受影響。
- ▶ 招募與留才成本提升，增加營運負擔。

因應對策

- ▶ 設立半導體學院，深化技術人才培訓，支援轉型發展。
- ▶ 優化薪酬與獎酬機制，強化人才留任，提升組織穩定性。
- ▶ 擴大國際招募，深化校園深耕計畫，與學術機構合作，提前建立人才連結，提高留才率，強化人才供應鏈。

詳見 4.1 人才吸引留任、4.2 人才培育發展

風險類別

數位轉型與 AI 應用普及，企業資安風險升級

風險說明

數位轉型與 AI 技術應用快速發展，企業數據資產價值提升，資安風險同步增加。駭客攻擊、數據外洩與勒索軟體攻擊頻率上升，威脅企業營運與信譽。

潛在衝擊

- ▶ 資安漏洞可能導致企業與客戶機密資料外洩，影響品牌信譽與客戶信任。
- ▶ 病毒攻擊可能癱瘓公司系統，影響營運並產生額外的修復成本。

因應對策

- ▶ 2024 年持續強化資安防護，導入 AI 驅動的資安防禦機制，提升異常行為監測與應變能力。
- ▶ 加入國內外資安聯盟，定期交換資安威脅情報，提升防禦前瞻性。
- ▶ 定期執行資安演練，完善自動化告警與應變流程，強化企業資安韌性，確保數據與營運安全。

詳見「2.2.4 資訊安全管理」

風險類別

財產及營運中斷風險

風險說明

企業面臨天災、不可抗力或意外事故（如地震、颱風、火災等），可能對廠房、設備、貨物等資產造成損失，影響正常生產與營運。

潛在衝擊

- ▶ 重大災害可能造成產線停擺，影響客戶交期與營收。
- ▶ 廠房、設備受損可能導致額外維修或重建成本，提高財務負擔。

因應對策

- ▶ 透過保險機制轉移風險，購買財產保險、營運中斷險等，以降低財務損失。
- ▶ 建立營運持續計畫（BCP），確保災害發生時能快速恢復營運，減少對供應鏈的影響。



財務風險

風險類別

匯率風險管理與財務穩定性

風險說明

全球政經環境變動加劇，主要貨幣如美元、日圓等匯率波動頻繁，企業營收、資本支出及製造成本易受影響。利率政策亦趨不穩，恐增加融資成本，影響公司財務穩定性與營運靈活性。

潛在衝擊

- ▶ 匯率變動擾動營收與成本結構，導致財務報表波動，影響獲利表現及市場信心。
- ▶ 利率上升可能推高融資成本，加重資金調度壓力，限制投資與營運彈性。

因應對策

- ▶ 2024年由財務部門持續動態監控主要貨幣匯率與利率走勢，針對市場波動及早布局，靈活運用避險工具（遠期外匯、貨幣交換等），穩定資金流向，降低財務表現波動。
- ▶ 定期檢視資本運作策略，強化資金配置效率，確保財務穩健支援營運及投資發展，提升企業應對市場變動的韌性。

風險類別

信用風險與應收帳款管理

風險說明

全球經濟波動與金融市場不穩定，恐影響客戶財務狀況，增加應收帳款回收風險。若客戶付款能力下降，將衝擊公司資金流動性，影響營運穩定。

潛在衝擊

- ▶ 客戶財務惡化導致帳款回收困難，增加呆帳風險，影響現金流與營運穩定性。
- ▶ 信用市場收緊，企業資金調度壓力升高，限制營運與擴展計畫。

因應對策

- ▶ 2024年持續強化信用評估與應收帳款管理，透過定期審查客戶信用狀況，靈活調整信用交易條件，降低回收風險。
- ▶ 建立預警機制，結合催收流程，確保資金回籠，穩定現金流。
- ▶ 分散客戶組合，降低單一客戶財務問題對公司的衝擊，提升資金安全性與營運彈性。

風險類別

流動性風險與資金管理

風險說明

全球經濟情勢變化快速，突發金融事件或市場收緊，可能導致資金調度困難，影響企業營運資金流動性，增加短期資金壓力，影響營運穩定。

潛在衝擊

- ▶ 若資金流動性不足，恐影響日常營運與投資計畫，甚至產生短期融資困難，影響企業信用與市場信心。
- ▶ 金融市場動盪，可能推高融資成本，削弱資本結構與財務韌性。

因應對策

- ▶ 2024年持續強化資金調度與流動性管理，靈活運用多元融資來源，確保營運資金充足，降低資金緊縮風險。
- ▶ 定期檢視資金結構與調度計畫，強化現金儲備，靈活因應市場變動，確保企業穩健營運與財務穩定。

風險類別

企業投資管理與財務穩定性

風險說明

公司轉投資事業與本業位處相似產業環境與地理區域，易受全球政經情勢、供應鏈調整、通膨與升息等因素影響，導致投資回報波動，影響財務穩定性與長期競爭力。

潛在衝擊

- ▶ 全球政經環境不確定性增加，投資標的財務表現受波動，拉高投資組合風險，影響資本運用效率。
- ▶ 若投資與企業策略不符，可能削弱企業競爭力，拖累財務表現，限制長期發展。

因應對策

- ▶ 2024年持續檢視投資組合與策略適配性，強化投資風險控管，確保資本運用與公司財務目標一致。
- ▶ 針對高風險或低效益投資標的，適時調整或退出，提升投資效益與財務穩健。
- ▶ 強化投資分散策略，降低單一產業或區域波動對整體財務表現的衝擊，提升資本配置彈性。



氣候變遷與環境風險

群創光電依據 TCFD（氣候相關財務揭露）框架，參考世界經濟論壇（WEF）全球風險報告，每年系統性辨識及評估涵蓋營運、財務、氣候、環境等層面的風險，進行質性與量化分析，提出因應措施，確保風險控管之完整性與有效性。其中，氣候風險依循 TCFD 四大要素（治理、策略、風險管理、指標與目標）進行評估，揭露於報告書第 5 章「環境風險管理與策略」。

本表彙整與氣候變遷相關的物理風險、轉型風險及其他環境風險，透過具體案例說明可能對公司營運造成之衝擊，並搭配管理措施進行應對。

風險類別

因天災而致使營運中斷

風險說明

台灣位處地震帶及颱風熱區，天災發生頻率高，恐造成廠區設備損壞或營運中斷，影響生產與供應鏈穩定。

潛在衝擊

- ▶ 重大災害可能導致產線停擺、交期延遲，影響客戶滿意度與營收。
- ▶ 廠房、設備損壞增加維修或重建成本，影響財務負擔。

因應對策

- ▶ 2024 年持續執行營運持續計畫（BCP），定期檢討災害應變機制，確保災害發生時能迅速復原，降低營運中斷風險。
- ▶ 透過保險轉嫁財產損失風險，定期檢討保險覆蓋範圍與額度，確保災後資源充足支援營運恢復。

風險類別

水資源短缺風險

風險說明

受氣候變遷影響，極端氣候事件增加，台灣近年頻繁面臨旱災，水資源調度困難，恐衝擊製程用水，影響工廠運作與供應鏈穩定性。

潛在衝擊

- ▶ 製程用水不足影響生產計畫與交期，可能造成供應鏈中斷與客戶流失。
- ▶ 長期水資源短缺將提高營運成本，影響企業永續發展。

因應對策

- ▶ 2024 年持續依據《缺水抗旱備援指引》，推動開源、節流、調度、備援四大策略，提升用水韌性。
- ▶ 積極導入再生水使用，提升節水與循環回收能力，並透過廠區間聯合調度，穩定供水，降低缺水衝擊。
- ▶ 強化基礎設施建置，增加儲水量與外部水源採購靈活性，確保生產穩定。

風險類別

再生能源建置風險

風險說明

因應政府「用電大戶綠電政策」，公司需建置一定比例的再生能源設備，若施工管理不當或規範不符，可能產生安全疑慮、影響設施運轉，衝擊營運與企業信譽。

潛在衝擊

- ▶ 設備設置若不符規範，可能引發安全問題，影響生產運作與財務穩定。
- ▶ 屋頂結構耐重不足，恐造成廠房或設施損壞或安全風險，影響企業形象。

因應對策

- ▶ 2024 年持續依據公司內部《太陽能建置規範》，強化設施查勘與安全檢測，確保設置品質符合政府與業界標準。
- ▶ 加強併聯前檢測與緊急應變演練，降低再生能源發電系統運行風險，確保供電穩定與安全。
- ▶ 提供專業教育訓練，提升管理與作業人員對再生能源設備的操作與維護能力，確保設施運行效能。

風險類別

自然資源與生物多樣性風險

風險說明

企業生產過程涉及自然資源使用，若未妥善管理，恐造成資源枯竭、生態破壞，影響環境永續與企業營運穩定。隨著國際環保法規趨嚴，企業需更積極回應自然資源保護與生物多樣性議題，避免品牌聲譽與合規風險。

潛在衝擊

- ▶ 資源過度開採或生態破壞，恐影響原物料取得，導致生產成本上升與供應鏈不穩定。
- ▶ 生物多樣性損失或環境議題爭議，將提升監管壓力與品牌聲譽風險，影響企業永續經營。

因應對策

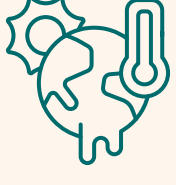
- ▶ 2024 年持續推動《生物多樣性暨零毀林政策》與《永續水資源管理政策》，加強資源使用管理，落實生態保護。
- ▶ 執行供應鏈自然資源依賴與衝擊分析，評估原物料來源對生態系統的影響，強化資源永續策略。
- ▶ 設定關鍵環境指標（能源、水資源、廢棄物），並與外部單位合作，推動生態修復與生物多樣性保育行動，提升環境管理績效。

詳見「5.1 環境治理」

隨著全球產業環境快速變遷，傳統風險管理框架已難以全面因應新興挑戰。群創光電除關注當前營運關鍵風險外，亦積極識別未來 1 至 5 年可能對企業造成重大衝擊的新興風險，確保在產業轉型、技術創新及環保法規變革中持續維持競爭優勢。

本章列示之風險類型，皆經內部風險評估機制（ERM）辨識，並參考世界經濟論壇（WEF）《全球風險報告》、DJSI 指標及 GRI 標準進行對比，強化前瞻性風險管理，提升企業韌性。公司亦透過定期檢視應對策略與成效，結合國際趨勢持續監控風險，確保治理效能，強化營運韌性。

重大主題與風險管理

風險類別	對應重大主題	議題面向
 策略風險	地緣政治衍生企業投資風險	供應鏈管理
	經濟景氣影響，客戶需求改變	創新研發
	人工智慧帶來的倫理風險 ^註	以 GRI 一般揭露方式管理
 營運風險	地緣政治與貿易政策變動，影響全球供應鏈布局	供應鏈管理
	技術轉型與市場競爭加劇，企業面臨人才短缺挑戰	人才招聘與留才
	數位轉型與 AI 應用普及，企業資安風險升級	資訊安全
	財產及營運中斷風險	供應鏈管理
 財務風險	匯率風險管理與財務穩定性	以 GRI 一般揭露方式管理
	信用風險與應收帳款管理	以 GRI 一般揭露方式管理
	流動性風險與資金管理	以 GRI 一般揭露方式管理
	企業投資管理與財務穩定性	以 GRI 一般揭露方式管理
 氣候變遷與環境風險	因天災而致使營運中斷	氣候策略與能源
	水資源短缺風險	水管理
	再生能源建置風險	氣候策略與能源
	自然資源與生物多樣性風險	廢棄物與循環經濟

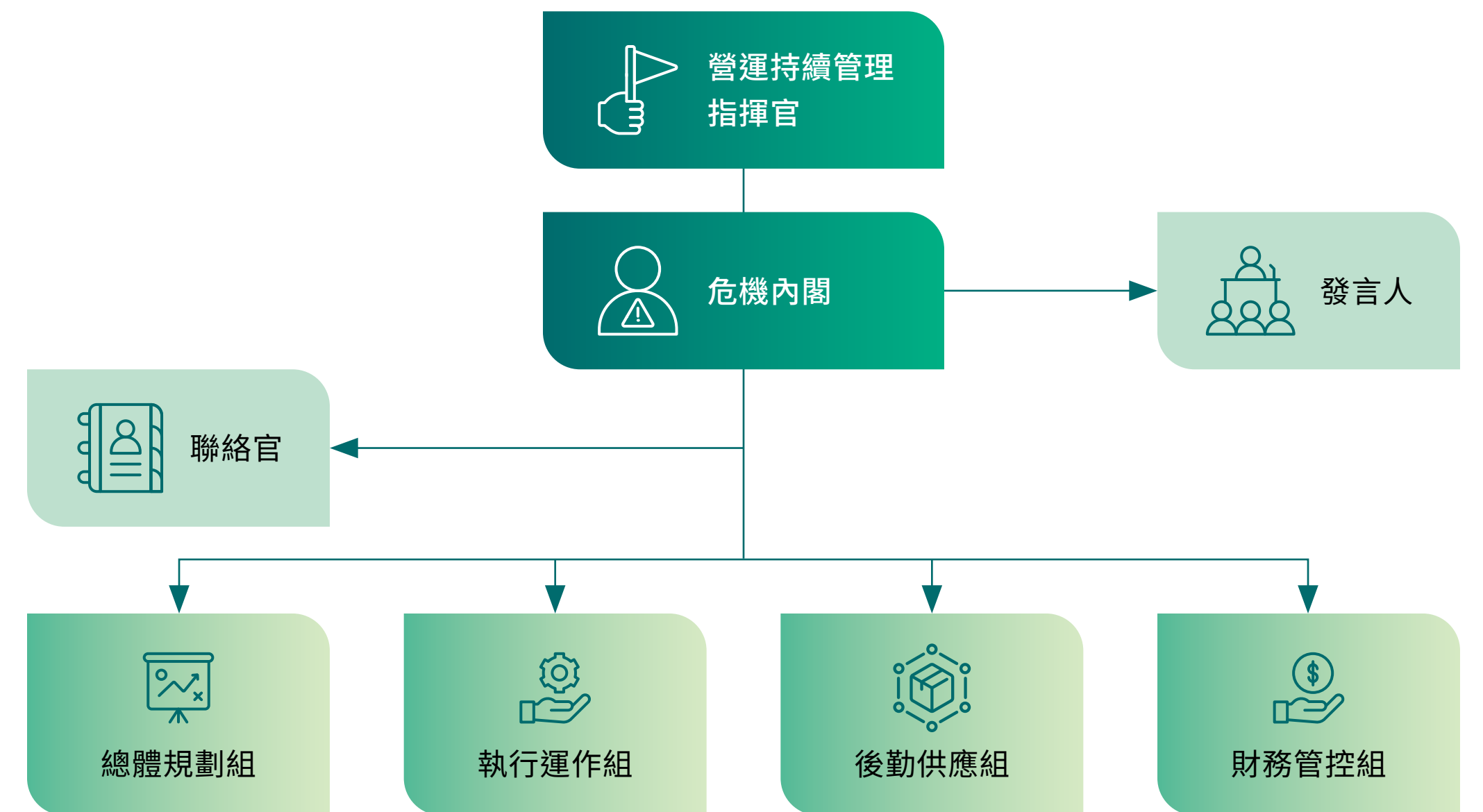
註：針對尚未歸入重大 ESG 主題的新興風險（如新型原物料、人工智慧倫理等），本公司已納入整體風險評估機制，並持續關注其潛在影響。

2.2.3 營運持續管理

隨著全球風險日益升高，群創光電將營運持續管理（Business Continuity Management, BCM）納入日常運作，以降低天災、人為事故對生產運作、物料供應及服務的影響，確保業務不中斷，維持企業永續經營，並提供客戶穩定可靠的服務。

群創光電設立營運持續管理小組，由執行長或廠區最高主管擔任指揮官，並由各功能單位的高階主管組成危機應變內閣。該小組在營運中斷時負責決策策略與復原計畫，確保企業迅速回應，保障利害關係人權益及公司聲譽。

營運持續管理組織圖



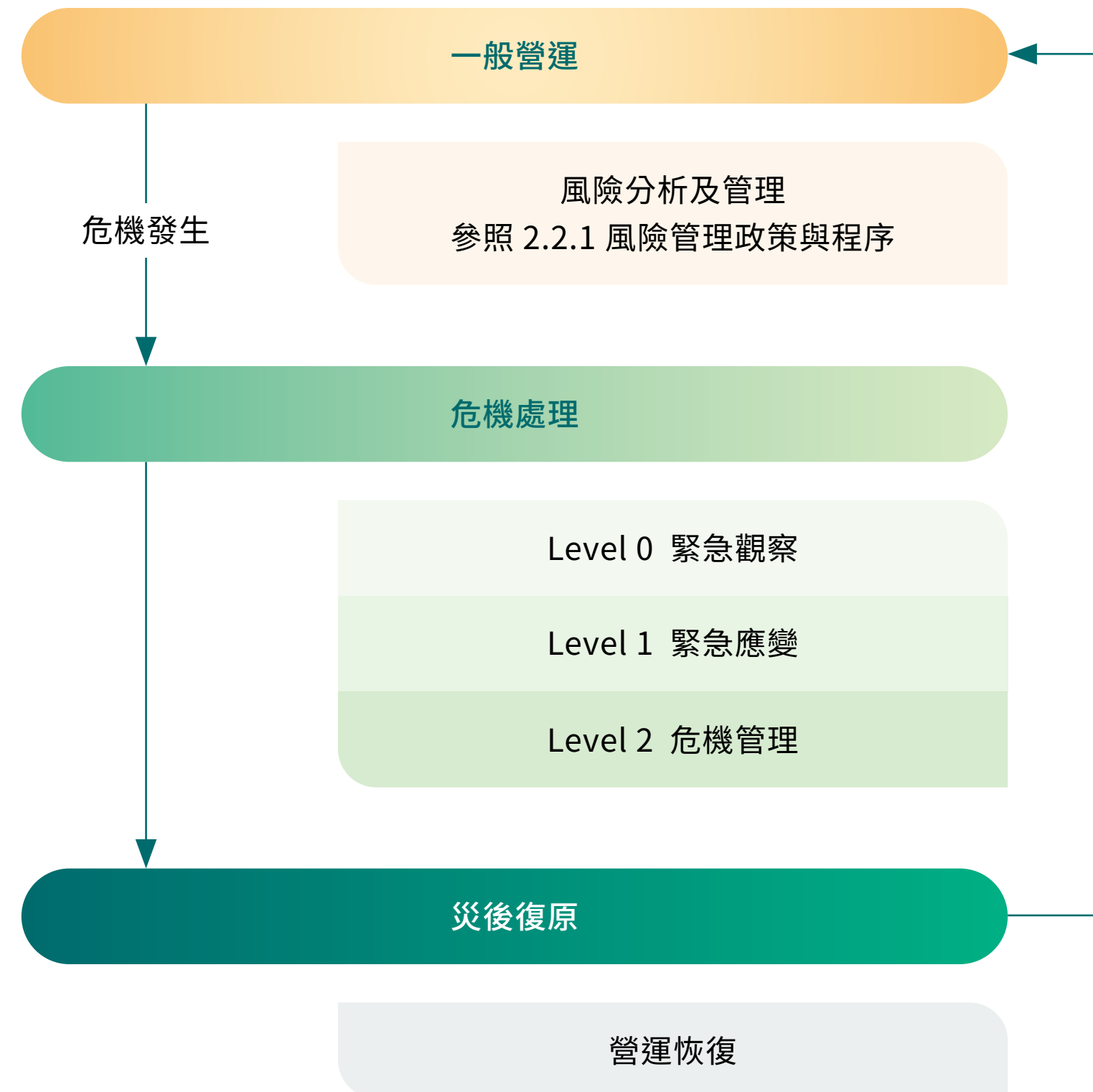


2.2.3.1 營運持續計畫

群創光電部署營運持續計畫 (Business Continuity Plan, BCP)，建立應變與復原作業流程，確保在危機事件或災害發生時能迅速應對，降低營運中斷風險，減少衝擊。

為強化營運韌性與生產穩定性，群創光電於全球生產據點設立 12 座防災中心，配備廠房安全監控系統，並成立專業緊急應變小組 (Emergency Response Team, ERT)，確保即時應對各類突發狀況。2024 年，群創光電共舉辦超過 1,420 場應變演練，累計參與人次逾 15,740，持續強化廠區安全與災害應變能力。

營運持續計畫



營運持續計畫演練成果

群創光電不僅積極強化本質安全防護與備援機制，亦定期針對特定事件主題進行演練，透過滾動式調整策略、應變計畫及危機處理流程，確保營運持續管理機制的有效運作。

每年，群創光電針對公共設施中斷、自然災害、傳染病、原物料供應中斷等潛在風險，制定危機情境並進行營運持續計畫 (BCP) 演練。2024 年，考量極端氣候衝擊日益嚴重，特別選定缺水、限電及廠務設施外氣空調箱火災等可能導致生產中斷的情境，進行沙盤推演及測試，共舉辦 11 場次，確保計畫的適用性與有效性。

缺水抗旱



外氣空調箱火災



2.2.4 資訊安全管理

隨著數位轉型加速與資安風險提升，企業須建立穩健的資訊安全管理機制，以確保營運穩定與資料安全。群創光電深知資安對企業永續經營與利害關係人信任的重要性，致力於建構完整的資訊安全管理體系，涵蓋營運資料、客戶機密、供應鏈資訊與員工隱私的保護。公司依循國際標準與產業最佳實務，制定資訊安全政策，並落實風險管理、資安事件應變及員工培訓，以確保資安策略的有效性與持續性。



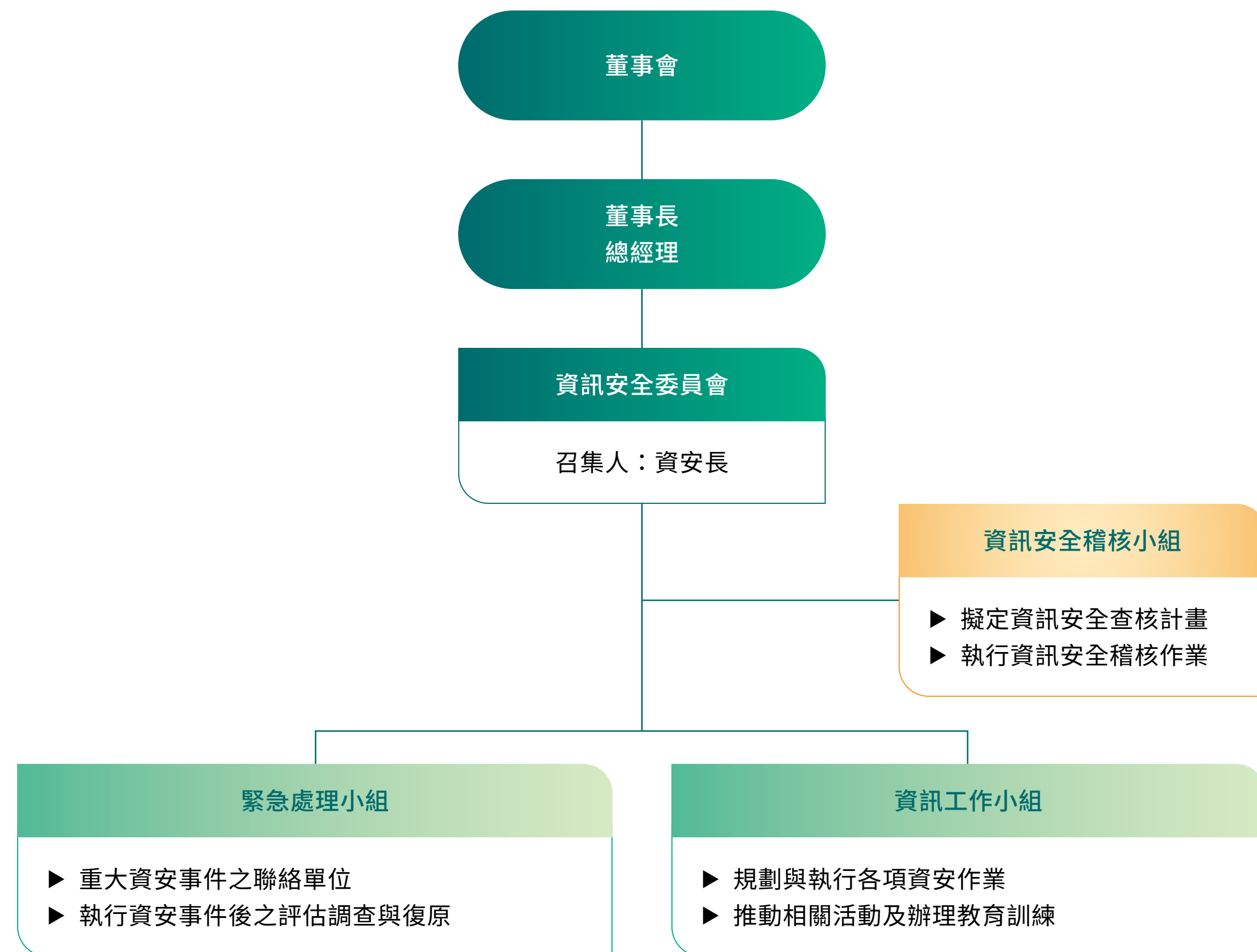


資訊安全治理架構

為強化資訊安全治理，公司設立資訊安全委員會，負責制訂整體資安策略與行動方案，並由資訊安全長（CISO）擔任召集人，帶領跨部門團隊推動各項資安防護機制。資訊安全委員會定期召開會議，檢視資安政策執行狀況，並依據最新資安威脅與法規要求進行調整，以確保資訊安全管理體系（ISMS）的適用性與有效性。

公司資訊安全委員會設有資訊工作小組及緊急應變小組，前者負責日常資安監測、內部稽核及風險評估，後者則針對重大資安事件啟動應變機制，確保風險控制與損害降低的即時性。

組織架構與職責



董事會監督機制

為確保資訊安全治理機制的最高效益，群創光電每年第四季定期向董事會報告資安治理情形，內容涵蓋資安風險評估結果、關鍵防護措施落實情況、重大資安事件回顧及未來強化計畫，確保高層管理層對資安風險擁有充分掌握，並確保決策過程與企業整體風險管理（ERM）機制相符。此外，重大資安策略與應變計畫需經董事會審議，以符合公司治理原則及國際標準。

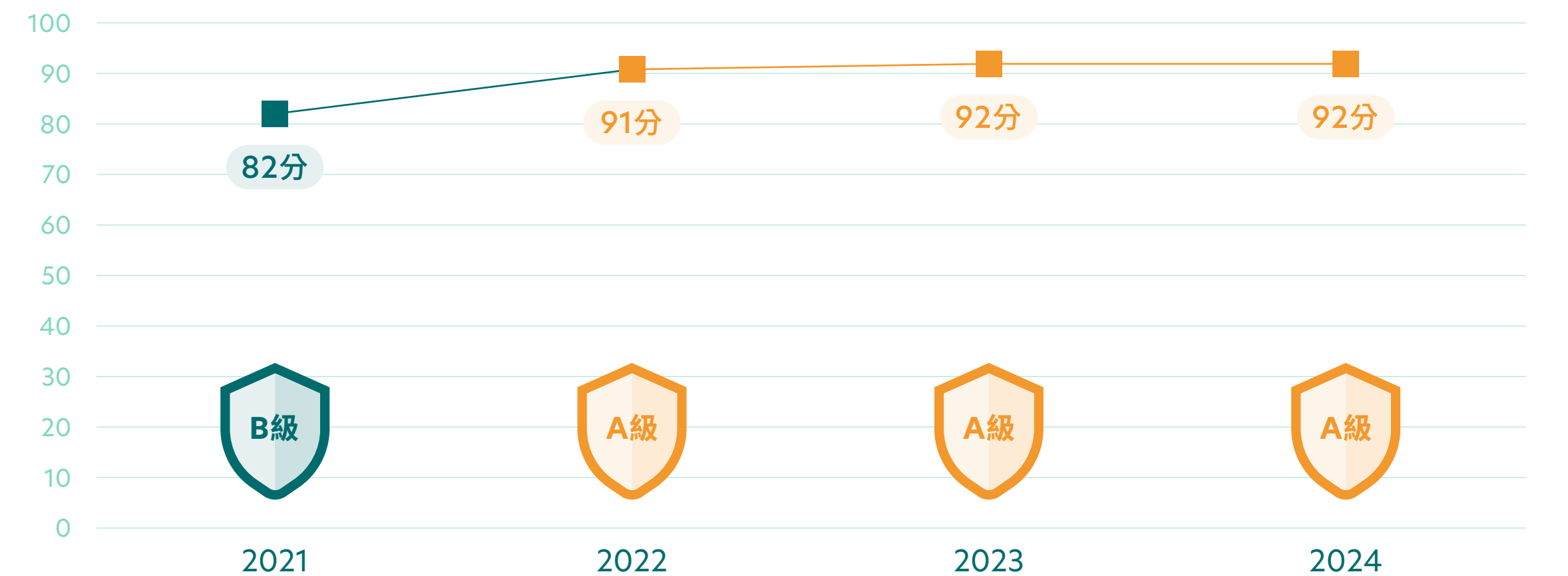
年度資安成熟度評比

群創光電每年進行資安成熟度評比，透過量化指標評估資安政策落實度、風險管理機制、技術應用強度、員工資安意識、供應鏈資安防護等面向，以檢視企業資訊安全管理體系的有效性與持續改善方向。

自 2020 年起，群創光電導入工研院資安整合服務平台（Security Platform as a Service, SECPAAS），透過該評量掌握資安弱點，適時調控廠區網路安全規劃，以強化資訊韌性並因應資安威脅。2023 年，公司進一步導入美國國家標準技術研究所（NIST）網路安全框架（Cybersecurity Framework, CSF），透過辨識（Identify）、保護（Protect）、偵測（Detect）、回應（Respond）、復原（Recover）五大面向強化資安環境，提升資安應變能力與數位韌性。

2024 年，SECPASS 公司資安成熟度評比維持在 92 分，為最高等級 A 級防護，展現卓越的資安防護能力，顯示群創光電在風險防護、事件應變與資安治理方面達到產業領先水準，並透過持續優化資訊安全技術與管理流程，以確保企業營運的穩定性與資訊安全防護的前瞻性。

資安成熟度評分圖





資訊安全政策與組織

群創光電依據 ISO 27001 及 NIST Cybersecurity Framework (CSF)，建構資安管理體系，落實識別 (Identify)、保護 (Protect)、偵測 (Detect)、回應 (Respond)、復原 (Recover) 五大核心策略，確保資訊資產的完整性、機密性與可用性。公司定期進行資訊資產盤點與風險評估，強化機敏資料存取控管，確保 IT 設備與關鍵數據的安全性。遵循 ISO 27001 標準，群創光電強化存取權限管理，並推動內網安全強化計畫及原始碼檢測機制，提升內部網路防禦能力。

透過網路安全監控機制持續監測異常流量與潛在威脅，公司定期執行電子郵件社交工程演練，提升員工資安意識，降低釣魚郵件攻擊風險。針對資安事件，公司建立資安事件應變計畫 (IRP)，確保即時應對，並透過營運持續計畫 (BCP) 與災難復原機制，降低對營運的影響。



資安策略與未來發展目標

時間框架	說明
短期 2025 年	<p>資訊安全發展目標</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 定期資安通報演練，提升事件應變與處置能力。 ▶ 執行社交工程演練，有效降低釣魚郵件與社交攻擊風險。 ▶ 完成 ISO 27001:2022 轉版驗證，確保系統與流程政策合規性。 ▶ 推動零信任架構，強化存取控管，提升防護層級。 ▶ 強化原始碼檢測機制，確保軟體開發流程安全。
中長期 2030 年	<p>資訊安全發展承諾</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 強化 DMZ 區域網路防護，提升資安邊界 ▶ 內網系統與網站安全強化，降低內部風險 ▶ 優化雲端環境資安，保護企業數據 ▶ 導入更完善的程式開發安全測試機制 ▶ 強化供應鏈資安管理，確保供應商符合標準



資安事件管理與應變機制

群創光電依據 ISO 27001 及 NIST CSF 標準，建立資安事件應變計畫 (IRP)，確保企業能即時應對資訊安全事件、降低影響，並維持營運穩定。透過 SOC 監控中心及 APT 偵測系統，全天候監測潛在資安威脅，並依照事件等級進行通報與應變作業，降低業務衝擊。

公司至少每半年進行一次資安事件通報與應變演練，確保各單位具備即時應變能力。2024 年，針對關鍵核心系統進行 13 次演練，涵蓋不同類型的資安威脅與應變流程，確保企業在面對各類攻擊時能迅速回應，不影響營運服務。

公司於 2024 年 4 月進行駭侵攻擊模擬演練 (Breach and Attack Simulation, BAS)，模擬多面向駭客攻擊，測試防禦機制的有效性。演練內容涵蓋駭客入侵、網路攻擊，透過真實攻擊手法進行測試，驗證企業資安架構及資通訊設備的安全性。演練後，公司針對防護設備的設定進行優化，確保資安機制的即時性與防禦能力。

2024 年，公司未發生重大資安事件，亦無因資安違規遭官方罰款，展現穩健的資安管理成效。



資安事件法規遵循與通報

群創光電依循 ISO 27001、DJSI 及 GRI 等國際標準，確保資安管理合規。針對資安事件，公司建立完整的通報機制，確保在發生可能影響企業營運的資安事件時，能即時依照政府規範進行回應與處理，並確保資訊透明化。透過強化監控、應變及復原機制，公司不僅提升資安韌性，也確保營運穩定與永續發展。

資安事件通報與應變流程





災難復原與營運持續計畫 (BCP)

群創光電建立關鍵系統備援機制，並透過 DR 演練驗證應變能力。此外，公司導入營運持續計畫 (BCP)，確保即使發生重大資安事件，企業營運仍可迅速恢復，降低風險。

資安教育與內部合規

群創光電持續推動資訊安全教育訓練，透過社交工程演練與釣魚郵件測試，提升員工的資安意識。2024 年，公司導入了釣魚郵件識別培訓計畫，共有 11,454 名員工參與，完訓率達到 100%，確保全體員工具備基礎的資安防護能力。此外，公司發布了 22 篇資安公告，並舉辦線上教育訓練，完訓人數達到 100%，確保資訊安全合規與內部能力的建置。透過上述措施，群創光電確保資訊安全管理的合規性，並持續提升員工的資安意識與能力，為公司的永續發展奠定堅實基礎。

為了持續提升資安教育訓練的成效，公司設定了資安教育訓練 KPI，目標達成率為 80%。2024 年，實際合格率達到 100%，超越預定目標。

年度資安訓練合格率

年度	資安教育訓練 KPI 目標	實際合格率
2022	≥ 80%	100%
2023	≥ 80%	100%
2024	≥ 80%	100%

供應鏈資安管理

為降低供應鏈資安風險，群創光電建立供應鏈風險管理平台 (SCRM)，針對供應商資安防護層級進行分級與審查，確保合作夥伴符合企業資安標準。所有入廠人員需經過資安工作站設備檢核，防止機密資訊外洩，並要求供應商與合作夥伴簽署保密協議 (NDA, Non-Disclosure Agreement)，確保資訊安全管理規範落實。此外，透過 MDM (Mobile Device Management) 系統強化行動裝置管理，進一步確保資訊存取安全。

為強化供應鏈資安監督，群創光電定期針對供應鏈夥伴進行資安審查與培訓，確保供應商的資安防護能力能夠與公司標準保持一致。透過與供應商的協作，公司持續提升供應鏈的整體資安成熟度，降低因供應鏈資安漏洞導致機密資訊外洩的風險。

供應鏈資安推動成果

為進一步提升供應鏈的資安能力，群創光電於 2024 年推動多項供應鏈資安強化措施，並透過活動與交流，促進供應商資安防護水平的提升。2024 年，公司與供應鏈夥伴共同舉辦以下資安活動：

活動名稱	2024/02/20 供應鏈資安提升
參加企業	誠美材料、奇美實業、群創
活動目的	供應鏈資安提升
效益	提升供應鏈資安管理能力，降低企業因供應商資安漏洞導致機密資料外洩的風險
對外部的助益	獲得企業資安管理及監控經驗，建構更全面資安防禦措施

活動名稱	2024/05/27 資安交流
參加企業	盟立、群創
活動目的	資安管理交流
效益	協助供應鏈提升資安管理能力
對外部的助益	獲得企業資安管理及監控經驗，並有效應用於實作

透過這些活動，公司不僅強化了內部資安防護，也提升了供應鏈夥伴的資安管理能力，降低因供應商資安漏洞可能帶來的風險，確保企業營運的穩定性與數據安全。



未來發展與國際趨勢

隨著數位轉型加速，群創光電持續強化雲端與工控資安（OT Security），確保生產製造環境的資訊安全，並推動 AI 驅動資安防護，透過行為分析與機器學習技術，提升異常行為偵測與自動應變能力。

資安聯盟合作與聯防

為提升企業資安韌性，群創光電積極參與國內外資安聯盟，透過情資共享與聯防機制，加強威脅監控與應變能力，確保企業資訊安全與供應鏈穩定。

台灣資安主管聯盟
(Taiwan Chief Information Security Officer Alliance, CISO)

參與目的
資訊安全技術應用與經驗交流

國際資安應變組織
(Forum of Incident Response and Security Team, FIRST)

參與目的
資安情資搜集、國際資安情報交流

台灣電腦網路危機處理暨協調中心
(Taiwan Computer Emergency Response Team, TWCERT)

參與目的
資安情資搜集、國際資安情報交流

科學園區資安資訊分享與分析中心
(Science Park Information Sharing and Analysis Center, SP-ISAC)

參與目的
資安情資搜集、國際資安情報交流

法務部調查局
(Ministry of Justice Investigation Bureau)

參與目的
簽署國家資通安全聯防與情資分享合作備忘錄，提升防禦能量

專案合作與產官聯防

群創光電積極與政府機構合作，共同提升資安防禦能量。2024年6月14日，群創與法務部調查局簽署國家資通安全聯防與情資分享合作備忘錄（MOU），透過產官聯手，交流資安威脅情資與駭客滲透攻擊等新興科技犯罪手法，強化防禦能力，提升數位安全韌性。



透過這些國際與區域合作，公司能夠即時獲取最新入侵威脅指標（IOCs），強化資安監測能力，並優化事件應變機制，進一步提升企業資安韌性。

2.3

誠信經營與法規遵循

—— GRI : 2-23、2-24、2-25、2-27、205-1、205-2、205-3、418-1

群創光電嚴格遵守所在國家法律與政策，建立健全的內部規章制度，杜絕非法商業行為，確保營運合法合規，落實誠信經營。

2.3.1 誠信經營

誠信正直是群創光電最重要的經營基石，公司致力於以公平透明的方式推動商業活動，落實誠信與當責文化，並根除一切不法行為，以贏得客戶、股東、員工、供應商及社會的信任與尊重。

為強化誠信經營，群創光電制定誠信經營與反貪腐政策，並要求員工入職時簽署「服務約定書及誠信廉潔暨智慧財產權約定書」。同時，供應商須遵守「群創光電供應商行為準則」，並在建立供應商資料時簽署「廠商承諾書」，2024 年簽署比率達 85%。

群創光電期許成為善盡社會責任、強調企業倫理的標竿企業，並透過誠信經營機制，持續深化企業永續發展。

2.3.1.1 誠信經營及商業道德管理機制

政策程序

群創光電秉持誠信經營原則，依據《上市上櫃公司誠信經營守則》、《責任商業聯盟行為準則》（Responsible Business Alliance Code of Conduct）及相關法令，制定《誠信經營守則》、《董事及經理人道德行為準則》及《員工行為準則》，並透過公司官網、公開資訊觀測站及內部 GLOBAL DCC 系統公告，確保所有員工及子公司共同遵循。

公司明確規範商業行為準則，嚴禁提供、承諾、要求或收受任何不正當利益，並要求代理商、供應商、客戶及其他商業夥伴遵循誠信經營與反貪腐政策。為確保政策落實，公司每年依循 RBA 行為準則進行內部稽核，2024 年未發現重大風險事件，並持續強化內部監督與供應鏈合規管理。

公司設有內外部申訴機制，提供員工及商業夥伴匿名舉報管道，以揭露貪腐、不當交易或其他違規行為。所有舉報案件均由法務部門獨立調查，並避免舉報人遭受報復。2024 年舉報案件的詳細統計與處理情形，請參見 2.3.1.2 申訴管道及吹哨者保護機制。

法規鑑別

公司建立商業道德與法規遵循鑑別機制，定期檢視國內外與誠信經營、反貪腐、競爭法（反托拉斯）、企業治理等相關法規之變更，確保內部政策與作業流程符合最新法規要求，並適時修訂。此外，群創光電亦依循 ISO 45001、ISO 14001、ISO 9001、ISO 27001、ISO 50001、QC 080000 及 RBA VAP 等標準，確保各領域合規管理的有效性。

風險評估

群創光電依據法規鑑別結果，透過內部法規遵循機制與商業道德管理機制，持續進行商業道德與反貪腐風險評估，確保誠信經營政策的落實與合規性。

2024 年，公司透過反貪腐舉報機制、供應商承諾書、員工反貪腐問卷調查等措施，監測潛在風險，並落實風險管理目標。未來將依據營運需求與外部環境變化，適時調整管理機制，確保商業道德與合規管理的有效性。

2.3.1.1 誠信經營及商業道德管理機制

教育訓練


內部 (員工)

群創光電除透過公司官網、開機畫面進行宣導外，亦針對大中華廠區間接員工舉辦商業道德與誠信教育訓練，課程內容涵蓋營業秘密、個資法、反貪腐政策概要暨防範內線交易及反托拉斯等議題。透過法規說明與案例分析，使員工深入理解合規要求，強化商業道德與誠信經營意識，達成知法、守法、落實誠信原則的目標。

2024 年，公司完訓人數共計 10,871 人，完訓率達 98.35%，符合年度目標 98%。

2025 年目標，新進員工教育訓練完訓率達 100%；全體大中華區間接員工年度回訓率達 98%。

2024 年教育訓練

對象	項目	營業秘密、個資法、反貪腐政策概要暨防範內線交易	反托拉斯 ^註	RBA 宣導 ^註
 員工	應訓人數 ^註	11,053	2,935	20,968
	完訓人數	10,871	2,857	20,968
	完訓率	98.35%	97.34%	100%
	完訓率目標	98%	98%	100%
	目標達成	●	X ^註	●

註：

「營業秘密、個資法、反貪腐政策概要暨防範內線交易」之訓練對象為大中華廠區之所有間接員工。

「反托拉斯」之訓練對象為 L50 以上主管 (含技術職) 及以下職位同仁含業務行銷、採購品質 / 銷售品質、外包採購暨管理 / 銷售管理、採購、客戶授信、公關。

「反托拉斯」未達標的部分會持續稽催學員完訓以達課程目標。

「RBA 宣導」之訓練對象為新進人員、一般員工及生產線組線長。

外部 (供應商 / 客戶)

每年針對各應用別前二十大之供應商 / 客戶進行反貪腐、廉潔誠信政策宣導，透過政策的宣導，讓合作夥伴可直接與公司法務最高主管舉報不法貪腐或不公平交易對待，杜絕不法之商業行為，建造公平之交易平台。2025 年，我們也將持續針對各應用別前二十大供應商 / 客戶進行反貪腐、廉潔誠信政策宣導。





2.3.1.2 申訴管道及吹哨者保護機制

群創光電鼓勵員工及外部人士透過反貪腐舉報信箱及員工關懷管道，反映任何違反公司規範的行為。公司建立檢舉制度，由法務、人資及稽核單位組成跨部門調查小組，依循《群創光電貪腐事件調查及管理作業規範》進行嚴謹調查，舉報人可匿名提交舉報、對收到的舉報詳情保密，同時公司承諾對報復行為採取零容忍政策，保護吹哨者免受任何報復，並提供員工申訴專線 (#67885)，確保申訴機制暢通且有效運作。



舉報申訴管道

反貪腐舉報

 信箱：speak-up@innolux.com

員工申訴

 信箱：67885.tw@innolux.com

 專線：#67885

舉報申訴情形

2024 年共接獲 40 件舉報案，12 件檢舉內容涉及貪腐之案件提交予調查小組進行調查，其餘 28 件未涉及貪腐，故轉交相關權責單位接續處理。

針對 2023 年調查中之 5 件舉報案件，截至 2024 年報告期間結束，已有 4 件結案，1 件持續調查中。公司持續追蹤前期案件處理進度，確保申訴案件獲得妥適處理，強化誠信治理實踐。

2024 年舉報申訴案件

項目	總件數	類別	
		貪腐	非貪腐
內部反應 ^註	10	8	2
外部反應	30	4	26
合計	40	12	28

註：內部反應係為員工或自稱為員工者所舉報。

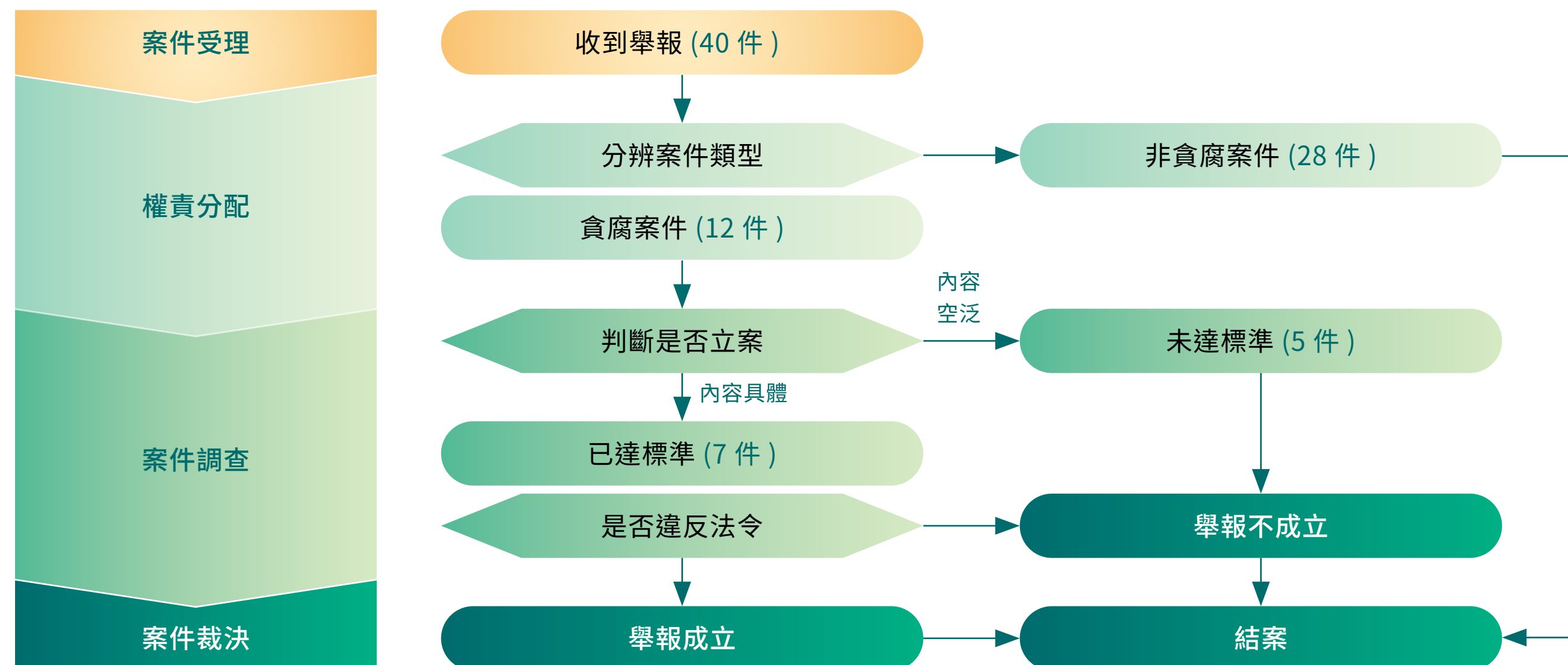
舉報申訴調查結果

對於經查證屬實的舉報案件，群創光電已對涉案員工採取適當懲處措施，包括警告、降職或終止僱傭關係，並對涉及的供應商終止合作關係，以維護誠信經營原則。此外，公司同步優化管理流程及內部控制機制，並加強案例宣導，以提升員工廉潔意識，防範類似事件發生。

案件類別	件數	舉報	調查中	結案		
				未達立案標準	舉報不成立	舉報成立
貪污或賄賂		12	7	5	0	0
歧視或騷擾		9	0	0	0	9
客戶數據隱私		0	0	0	0	0
利益衝突		0	0	0	0	0
洗錢或內線交易		0	0	0	0	0

針對 2023 年調查中之 5 件舉報案件，截至 2024 年報告期間結束，已有 4 件結案，1 件持續調查中。公司持續追蹤前期案件處理進度，確保申訴案件獲得妥適處理，強化誠信治理實踐。

舉報申訴調查流程



2.3.2 法規遵循

為確保營運合規並降低違規風險，群創光電設置法務部門，專責法令遵循之規劃與執行。公司持續關注對營運具潛在影響之法規與修法動態，並依情況即時調整內部制度與作業流程，落實合規管理。

法令遵循落實情形

2024 年，群創光電持續遵循相關法規及 RBA 行為準則，並推動環境保護、誠信經營及商業道德管理。年度內未發生因環境衝擊、反貪腐、個資保護、營業秘密或反托拉斯相關事項遭受裁罰，亦無個資洩漏或侵犯隱私之情事。然而，於勞動及職業安全合規方面，2024 年公司因加班費報支及安全作業規範違反勞動基準法與職業安全規定，累計裁罰金額為新台幣 39 萬元。針對前述情形，公司已修正工時管理制度、強化安全防護措施，並提升員工訓練，確保作業流程符合法規要求。整體而言，現有違規事件對公司營運影響有限，群創光電已建立完整內部控制與合規管理架構，未來將持續精進相關制度，以降低潛在風險。

近年違規裁罰

類型		2021	2022	2023	2024
環境保護	違反法規之重大案件數 ^{註1} / 總件數 ^{註2}	0/4	0/0	0/0	0/1
	違反法規之裁罰金額 (新台幣元)	300,000	0	0	30,000
勞工權益及健康安全	違反法規之重大案件數 / 總件數	1/1	0/2	0/1	0/3
	違反法規之裁罰金額 (新台幣元)	800,000	130,000	100,000	360,000
誠信經營及商業道德	違反法規之重大案件數 / 總件數	1/1	0/0	0/0	0/0
	違反法規之裁罰金額 (新台幣元)	603,452	0	0	0
違反法規之重大案件數 / 總件數		2/6	0/2	0/1	0/4
總裁罰金額 (新台幣元)		1,703,452	130,000	100,000	390,000 ^{註3}

註 1：重大案件指違反相關法規，而致罰款金額超過美金 10,000 元之單一案件。

註 2：總件數指違反相關法規之總數量，當中包含重大案件。

註 3：四案件罰款金額分別為：新台幣 30,000、110,000、50,000、200,000 元。

營業秘密及機密資料保護

為因應產業快速變遷，群創光電以「More than panel」為營運策略，深耕醫療、車載及面板等多元領域，積極強化研發技術優勢，故維持營運競爭力，降低經營管理風險，保護營業秘密及機密資料至關重要。

公司已制定《員工行為準則》、《永續發展行為準則》及《群創光電供應商行為準則》，確保內部營運及供應鏈均符合政府法規與客戶要求，以維持企業競爭優勢並保障客戶權益。2024 年，公司未收到任何違反營業秘密或機密資料保護之投訴。

為提升員工對營業秘密與機密資訊保護的意識，群創光電要求大中華區全體間接員工參與營業秘密法教育訓練，並透過螢幕保護程式及開機畫面等方式持續宣導，確保員工皆能遵循保密承諾。針對違反營業秘密規範之行為，公司將依獎懲機制進行處理，並依法追訴，以維護企業與客戶的合法權益。

營業秘密及機密資料保護機制

 遵循法令規範	<ul style="list-style-type: none"> 訂定《員工行為準則》、《永續發展行為準則》及《群創光電供應商行為準則》，確保員工及供應鏈夥伴嚴格遵循法規，落實機密資訊管理。
 落實內部教育與管理	<ul style="list-style-type: none"> 每年定期對員工進行營業秘密與機密資訊保護訓練，2024 年員工完訓率達 98.35%。 依員工帳號權限進行分級管控，確保資訊存取依職責授權，並記錄製造與交易機密資料之存取紀錄，強化內部保密管理。
 完善資安保護技術	<ul style="list-style-type: none"> 取得 ISO 27001：2022 資訊安全管理系統認證，並依標準落實資訊安全防護措施。 投保資安保險，降低資安風險帶來的財務損失，確保價值鏈夥伴權益。 參與國內外資安聯盟，推動跨組織資安聯防機制，提升企業資安韌性。
 完善外部管理機制	<ul style="list-style-type: none"> 透過與客戶簽訂 NDA，明確定義數據交換內容、期限及各方責任，確保資訊共享安全性。 嚴格管理外部人員行動資訊設備，入廠前須安裝智慧型手機自動化管理系统，並經資安工作站檢核通過，防止機密資訊外洩。



2.4

財務績效及稅務治理

GRI : 2-23、2-24、2-25、201-1、203-2

健全的財務基礎及誠實的稅務治理是企業永續經營的基礎。面對全球國際局勢動盪，群創光電迎面挑戰，迅速調整經營策略，以期能創造穩定的經濟績效。

2.4.1 財務績效

2024 年全年合併營收總計為新台幣 2,165 億元，營業毛利為新台幣 142 億元，營業毛利率為 6.55%。營業損失為新台幣 79 億元，營業利益率 -3.66%，稅後淨利新台幣 67 億元。每股盈餘為新台幣 0.76 元。

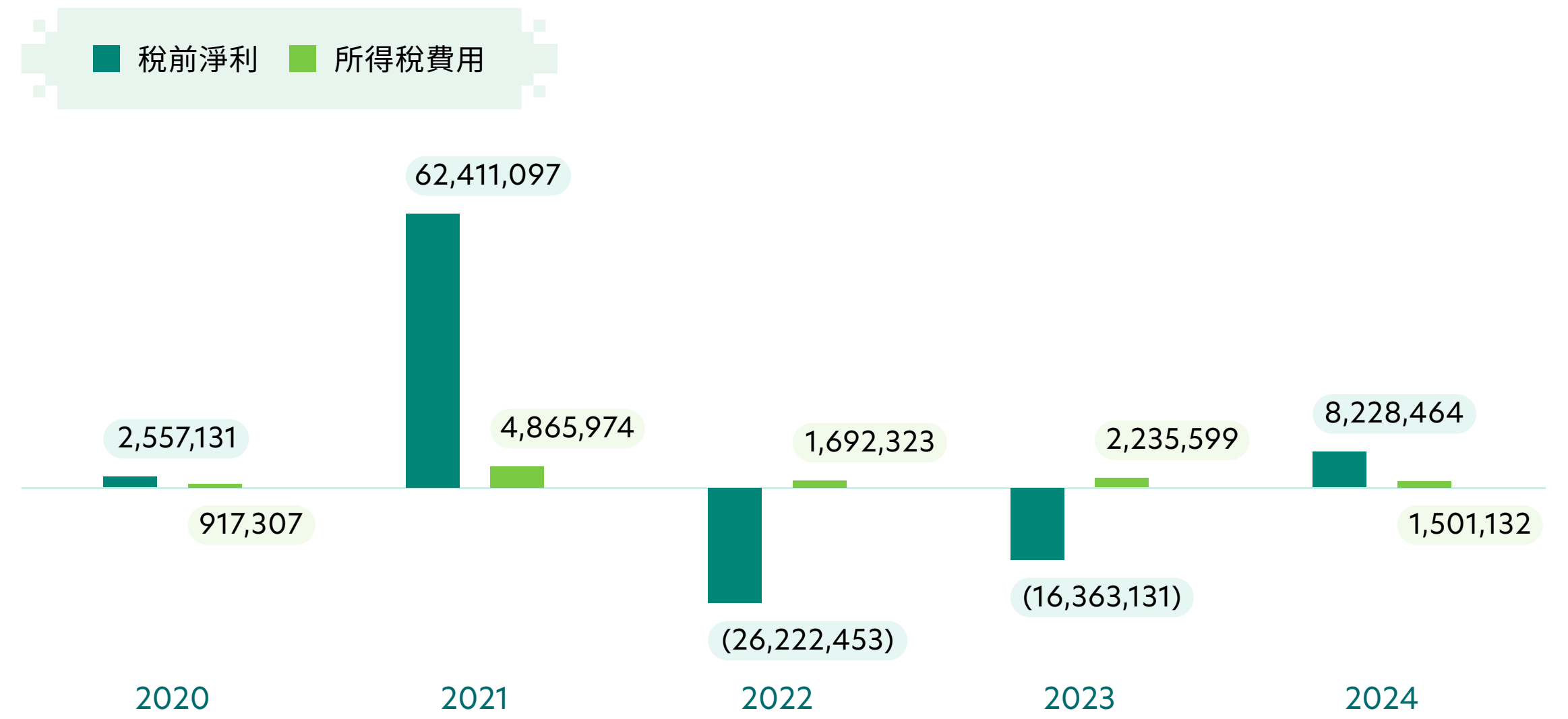
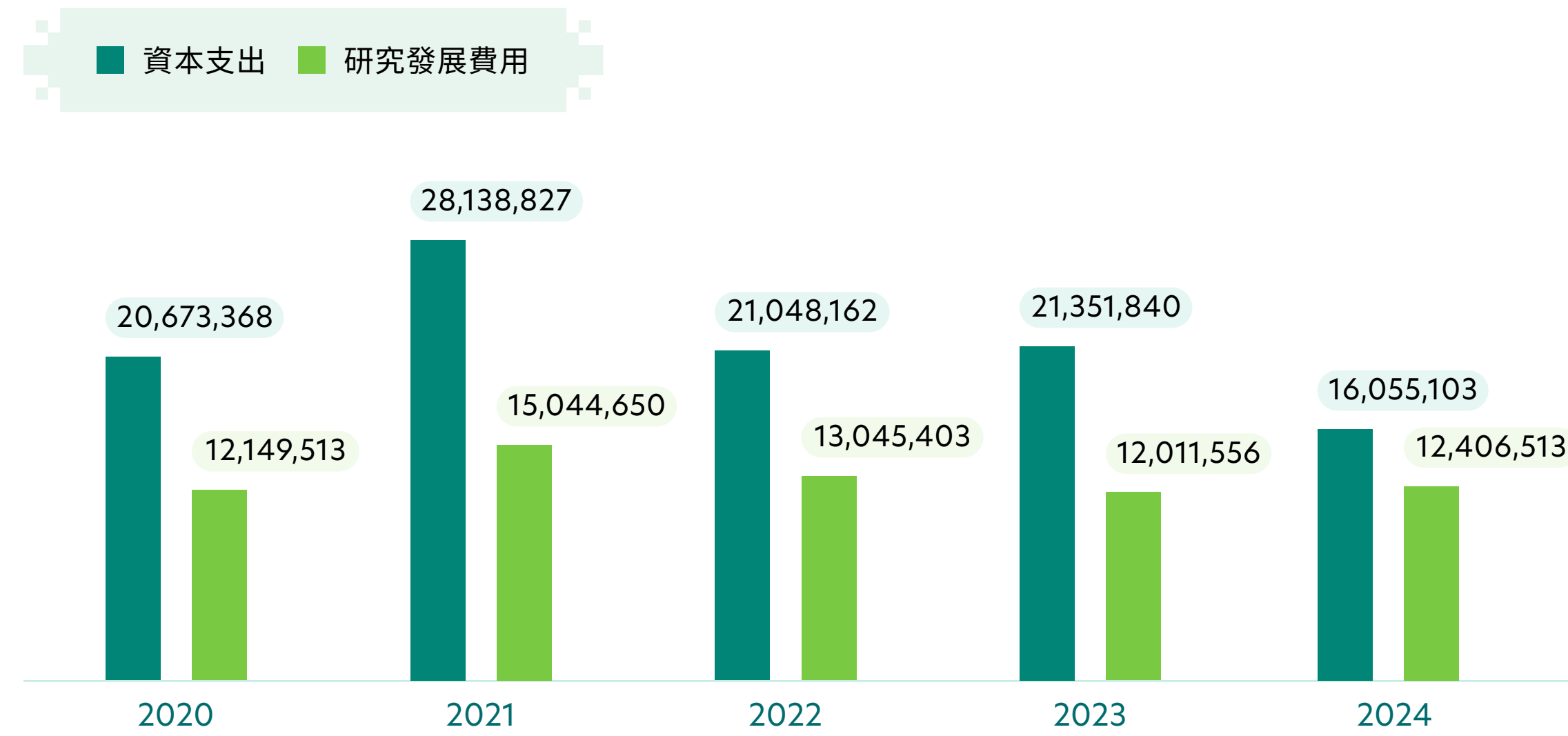
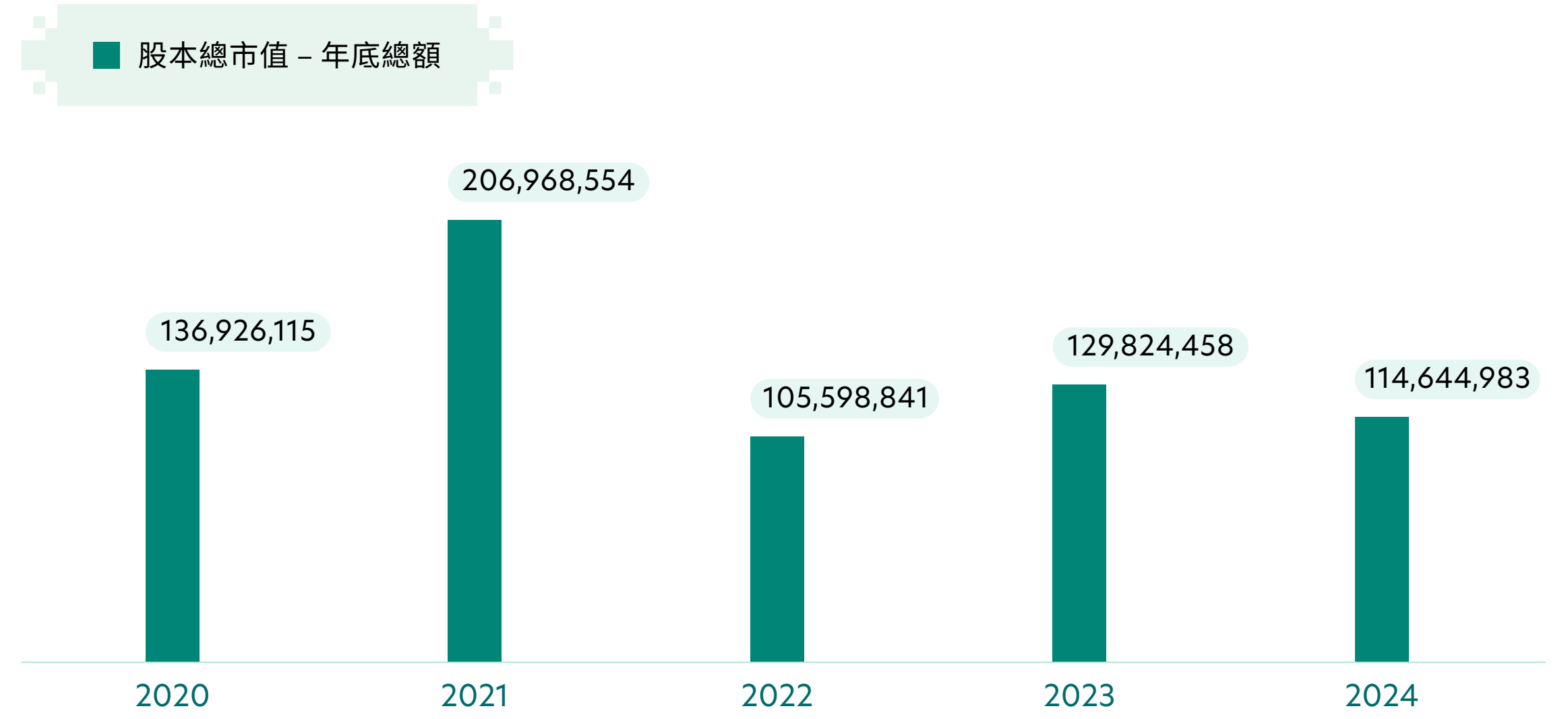
2024 年營運表現





近五年營運表現

單位：新台幣仟元





支持永續金融



綠色授信：運用金融資源推動永續發展

群創光電積極運用金融機構之綠色授信與永續金融機制，將資金導入具體的綠色發展計畫。2023 年至今，群創光電成功獲得台北富邦商業銀行主辦行之綠色專項貸款，支持公司持續推動環境保護的承諾。



永續績效連結貸款聯貸案

群創光電攜手台北富邦商業銀行、中國信託商業銀行、兆豐國際商業銀行、華南商業銀行等 18 家聯貸銀行，簽署永續指數連結貸款（Sustainability-Linked Loan, SLL），透過金融機構支持企業推動永續轉型。

本貸款條件將依契約連動永續指標表現與環境、社會及治理（ESG）相關績效表現，若達成約定標準，將可調降貸款利率，強化企業資金彈性與永續經營韌性。透過永續績效連結貸款，群創光電深化與金融機構之合作，提升財務靈活度，並展現將 ESG 價值融入營運策略的承諾，持續推動環境保護、社會責任與公司治理的全面發展。

2.4.2 稅務治理

群創光電因應稅務治理之國際趨勢，落實企業永續發展、風險控管、稅務法規遵循、提升股東價值及善盡社會責任，制定《集團稅務政策及管理辦法》，要求公司及子公司共同遵循此政策。

集團稅務政策及管理辦法



法令遵循

承諾遵循各營運地區稅務法規及符合國際租稅準則之規範下：

- ▶ 備妥移轉訂價相關文據以符合移轉訂價規範。
- ▶ 不以避稅為目的，使用避稅天堂或進行租稅規劃。
- ▶ 不將創造的利潤轉移至我國所得稅法定義之境外低稅負國家或地區。
- ▶ 充分了解及遵循當地稅務法規及其立法精神，正確計算稅負、誠實申報並於法定期限內完納稅負，善盡納稅義務人之社會責任。



資訊透明

稅務揭露應遵循相關規定及準則要求處理，並定期於財報、年報及永續報告書等公開管道揭露稅務資訊予利害關係人知悉，確保資訊透明化。



誠信溝通

建立與稅捐稽徵機關互信及誠實溝通關係，適時進行稅務議題溝通及釋疑，並維持和諧良好關係。



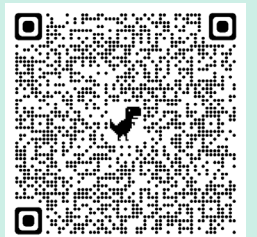
風險控管

重大交易及決策審慎評估稅務相關風險及影響，運用管理機制執行有效風險控管。



人才培訓

面對攸關的稅務法規變化能評估影響及應變，快速擬定因應的決策，並完善稅務人才之專業職能培訓。



集團稅務政策及管理辦法

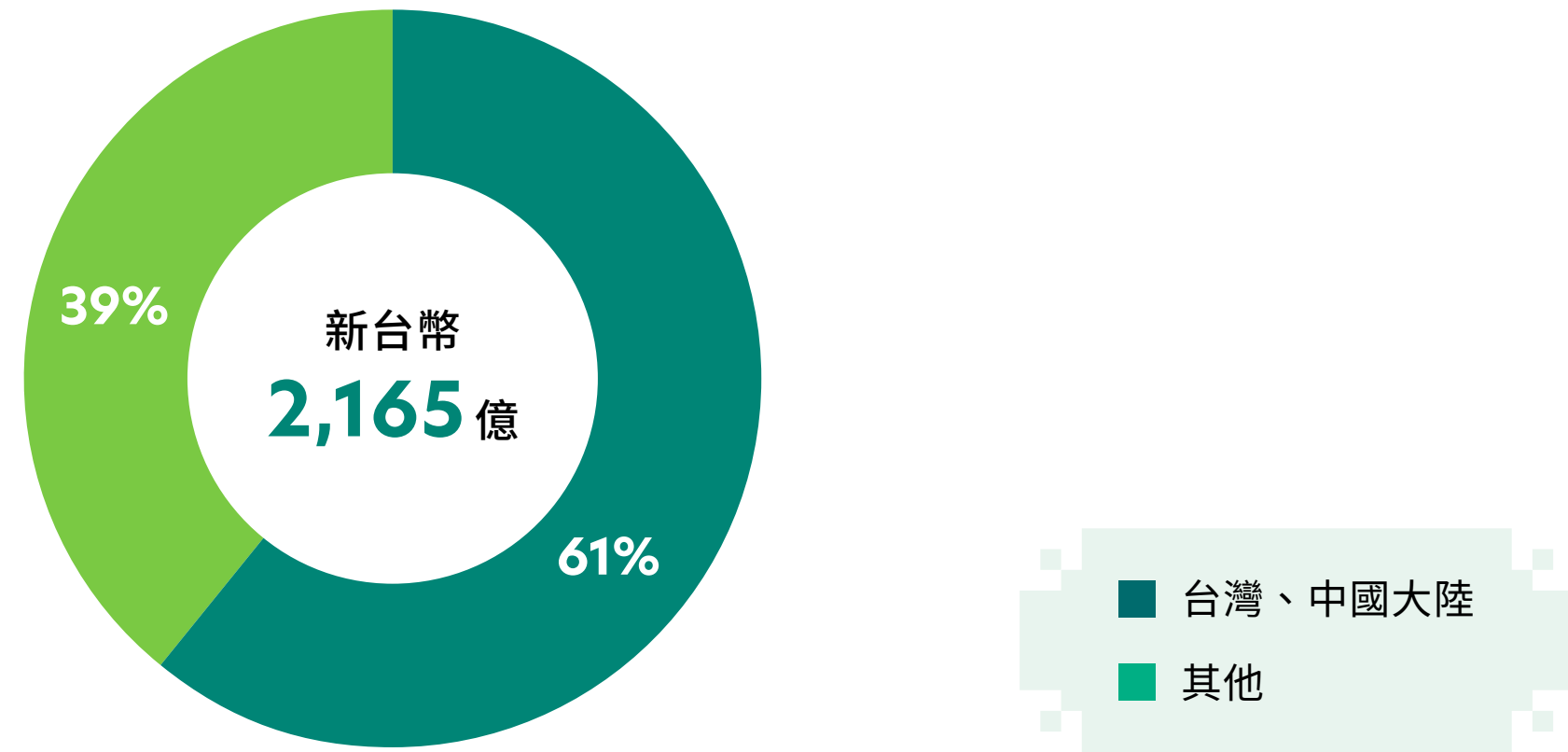


稅務資訊

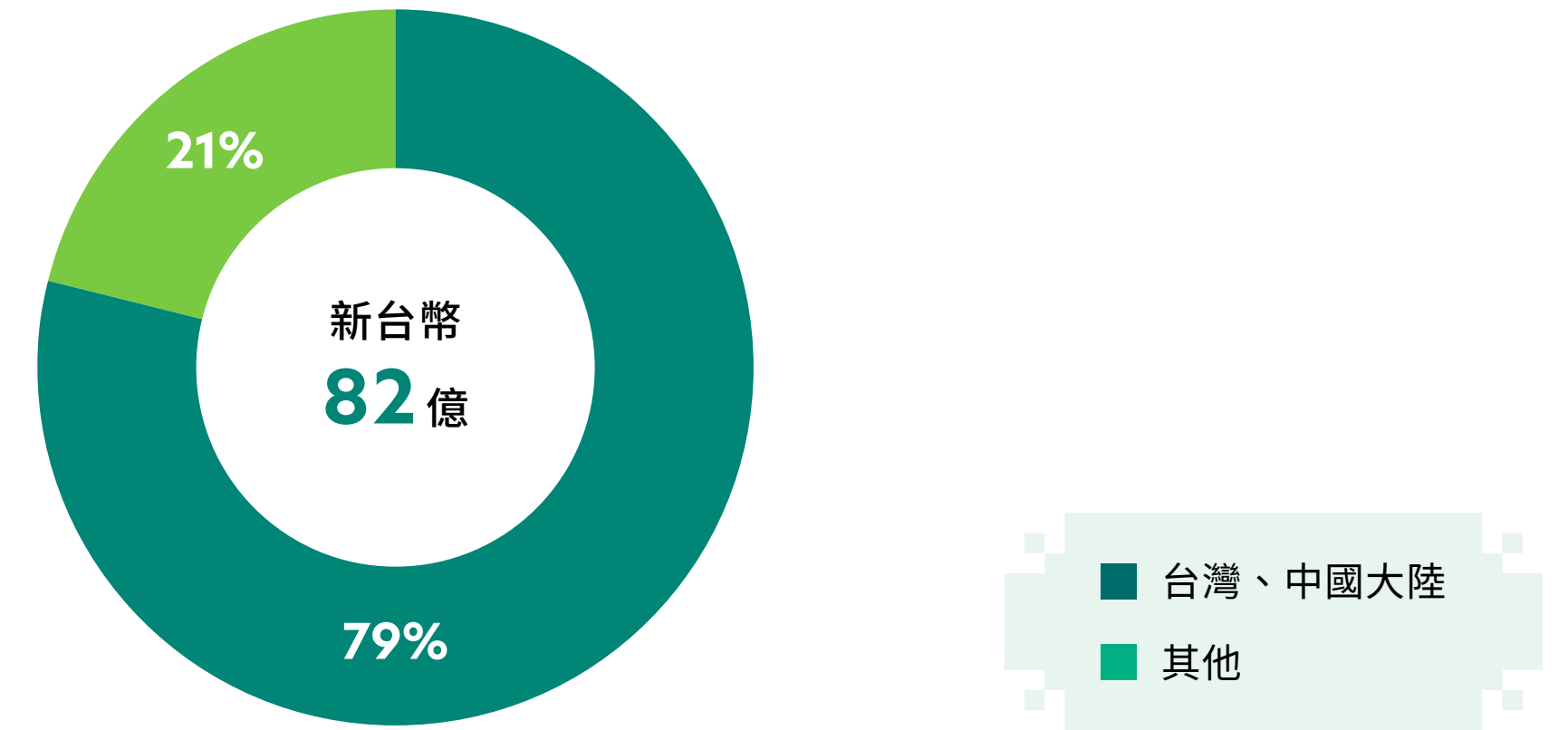
▶ 2024 年，群創光電主要營業收入、稅前淨利、所得稅費用及已繳納所得稅以台灣企業總部及中國大陸製造子公司貢獻為大宗，其法定稅率分別為 20% 及 25%，另由於台灣企業總部尚有前期之虧損扣抵，故足以抵減所得稅支付。

▶ 2024 年營業收入、稅前淨利、所得稅費用及已繳納所得稅依營運據點圖示如下：

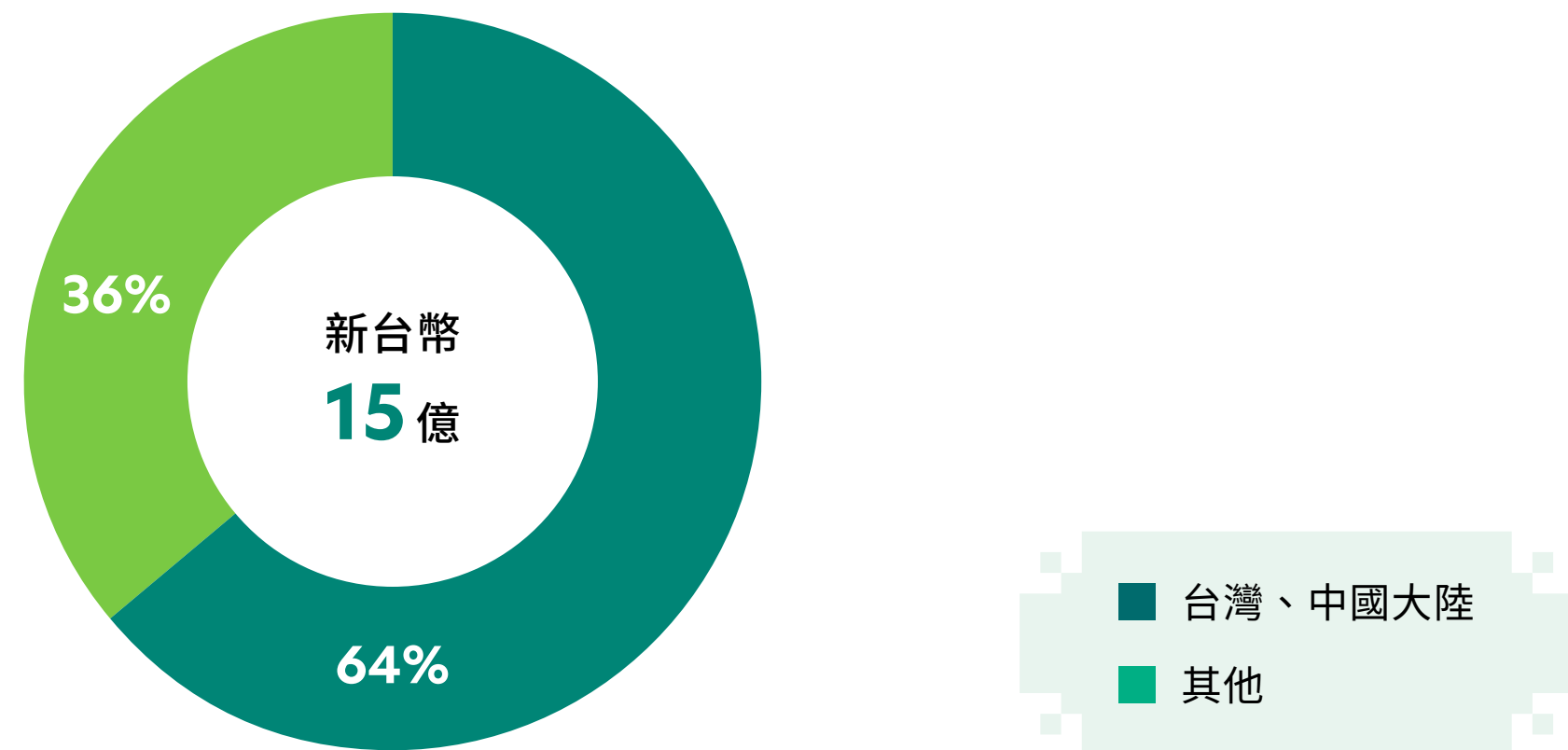
營業收入



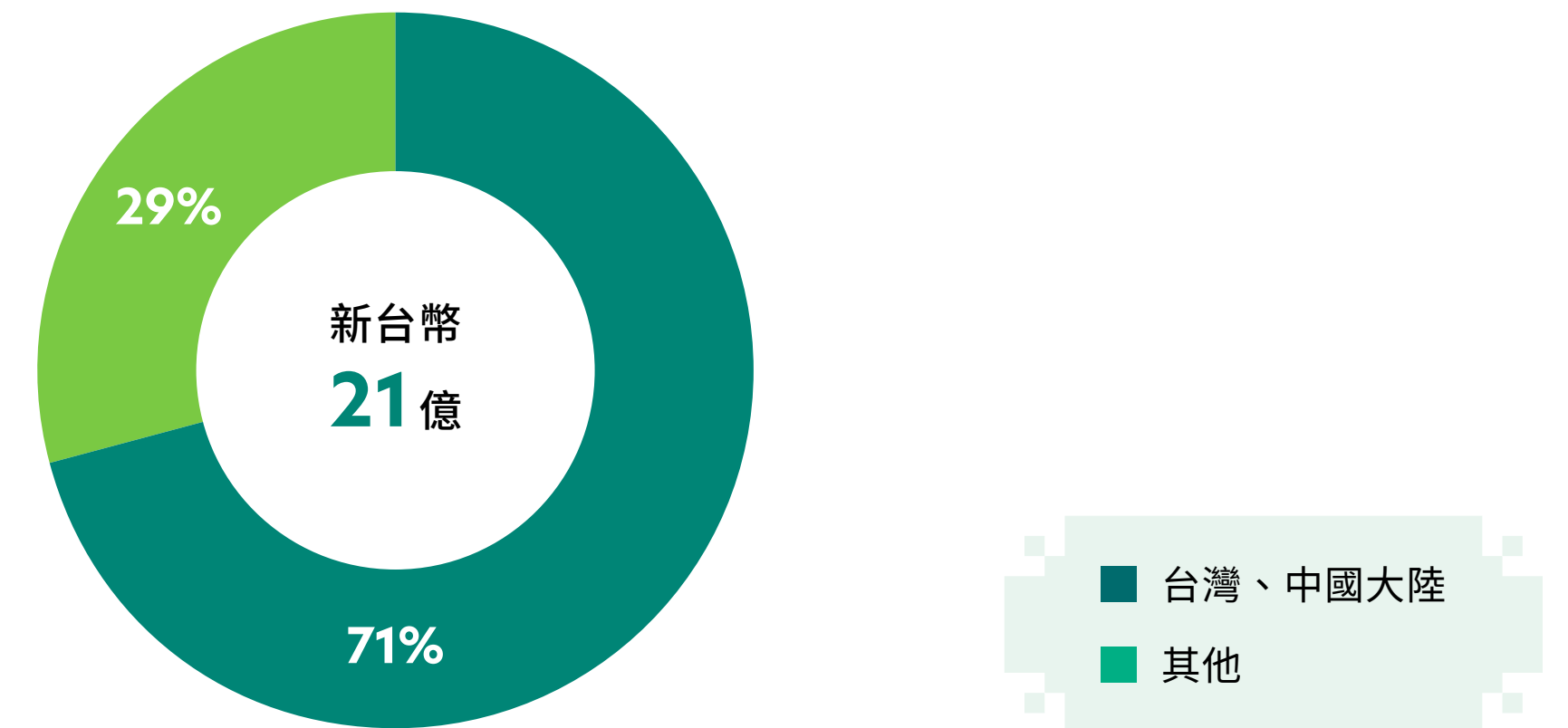
稅前淨利



所得稅費用



已繳納所得稅





Chapter

3

創新轉型 採購共行



台灣廠區通過「台灣智慧財產管理規範 (TIPS)」之 **AA 級** 認證

連續 6 年 美國前 300 大專利權人，並且為台灣專利 **第 10 大** 申請人

107 件 全球綠色產品獲准專利，累計達 590 件

未 收到任何侵犯客戶隱私及遺失客戶資訊之投訴

4 家 高風險供應商完成 CSR 現場稽核，無供應商列入禁用名單

105 家 供應商完成溫室氣體盤查，累計減碳達 26,207 tCO₂e



管理方針

重大議題	2024 年策略目標	2024 年執行成果	是否達標	2025 年目標	中長期 (2030 年) 目標
 產品及技術的研發創新 轉型再造，價值躍進	累積全球專利件數 >13,690	全球新增專利獲准約 729 件，累計達 14,145 件	●	累積全球專利 >14,700 件	累積全球專利 >15,000 件
	啟動台南 3.5 代線 PLP 產線，導入 FOPLP 技術，活化舊世代 TFT-LCD 產線，拓展半導體供應鏈布局	提供 700×700mm 大尺寸金屬基板封裝，提升 AI、通訊、車用 RF 微波晶片競爭力，實現產業升級	●	PLP 持續量產	擴充產能並投入量產
 客戶關係管理 提升滿意度，深化客戶信任	客戶滿意度達滿意占比 >95%	客戶滿意度分數達滿意占比為 96.7%	●	客戶滿意度分數達滿意占比 >95%	客戶滿意度分數達滿意占比 >98%
 供應鏈管理 創造價值，你我共好	依供應商目標監管	關鍵供應商減碳達 13.4% (vs.2020)	●	依供應商目標監管	關鍵供應商減碳 ≥ 20% (vs.2020)
	中高風險供應商 3TG 動態合格冶煉廠認證率 ≥ 90%	中高風險供應商 3TG 動態合格冶煉廠認證率 ≥ 95.4%	●	中高風險供應商 3TG 動態合格冶煉廠認證率 ≥ 90%	持續致力於負責任採購，並力行盡職調查，以確保產品可符合無衝突要求
	中高風險供應商鈷及雲母盤查率 ≥ 98%	中高風險供應商鈷及雲母盤查率 ≥ 100%	●	中高風險供應商鈷及雲母盤查率 ≥ 98%	
	關鍵供應商 ESG 稽核改善率 ≥ 85%	關鍵供應商 ESG 稽核改善率 ≥ 100%	●	關鍵供應商 ESG 稽核改善率 ≥ 85%	關鍵供應商 ESG 稽核改善率 ≥ 85%
	關鍵供應商參與 ESG 增能 50% (vs.2023)	關鍵供應商參與 ESG 增能 66% (vs.2023)	●	關鍵供應商參與 ESG 增能 60% (vs.2023)	關鍵供應商參與 ESG 增能 100% (vs.2023)



3.1

創新研發

— GRI : 2-23、2-24、2-25、203-2

群創光電持續秉持「More than Panel」經營理念，於 2023 年重塑業務架構，聚焦「顯示器」與「非顯示器」兩大領域，深化顯示技術本業並跨足半導體、智慧醫療、智慧交通，推動雙軌轉型，強化市場競爭力與永續發展韌性。2024 年，全球面板市場進入新一輪調整期，通膨趨緩、降息預期及國際運動賽事推升 TV 需求，AI 應用亦帶動 IT 產品換機潮，加上中國「以舊換新」補貼政策挹注，供需逐步趨於平衡。然而，全球經濟變數仍存，面板業者須強化產品高值化策略，提升競爭力以應對市場變化。

本業深耕 跨業轉型

2024 年，全球面板市場進入新一輪調整期，通膨趨緩、降息預期、國際運動賽事推升 TV 需求，AI 應用亦帶動 IT 產品換機潮，加上中國「以舊換新」補貼政策挹注，供需逐步趨於平衡。然而，全球經濟變數仍存，面板業者須強化產品高值化策略，提升競爭力以應對市場變化。

群創光電秉持「More than Panel」的核心理念，深化車載顯示、智慧零售、裸視 3D 顯示等高附加價值技術，拓展市場滲透率，同時跨足半導體封裝、智慧醫療、衛星通訊等非顯示領域，打造新成長曲線，提升企業競爭力。在顯示技術領域，群創光電推動 Mini LED、Micro LED、低功耗顯示，擴展智慧座艙、醫療影像、高階電競等應用，並導入 AI 驅動顯示技術，滿足新世代智慧終端需求。此外，公司積極導入低碳材料與綠色製造技術，降低產品碳足跡，強化永續競爭力。



顯示技術領域

群創光電持續投入 TFT-LCD、Mini LED、Micro LED 等核心顯示技術，推動廣視角、輕薄化、窄邊框、超低反射、量子點色轉換、無縫拼接、曲面顯示及軟板貼合等創新應用，拓展智慧座艙、醫療影像、高階電競、智慧零售、裸視 3D 顯示等高附加價值市場，並導入 AI 驅動顯示技術，滿足新世代智慧終端需求。產品尺寸涵蓋 1.36 吋至 120 吋，應用領域橫跨電視、手機、車載、醫療、航太、工控、智能家居、戶外顯示等多元場景，展現市場領先地位。Mini LED、Micro LED 等核心顯示技術，推動超低反射、量子點色轉換、無縫拼接及軟板貼合等創新應用，拓展智慧座艙、醫療影像、高階電競、智慧零售、裸視 3D 顯示等高附加價值市場，並導入 AI 驅動顯示技術，滿足新世代智慧終端需求。產品尺寸涵蓋 1.36 吋至 120 吋，涵蓋電視、手機、車載、醫療、航太、工控、智能家居等多元應用，展現市場領先地位。



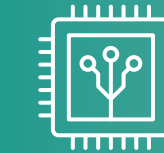
智慧醫療領域

推動智慧化療藥物調配設備、AI 醫療影像處理、健康監測技術等創新應用，結合 AI 技術，提升化療藥物調劑精準度與作業效率，擴展智慧醫療市場。



智慧交通領域

研發玻璃微機電製程紅外線熱像儀，應用於汽車駕駛輔助系統，提升行車安全，深化智慧座艙顯示技術與液晶窗戶、後視鏡、遮陽板等車載應用，強化智慧交通布局。



半導體封裝領域

積極推進先進封裝產業布局，導入面板級扇外型封裝（FOPLP）技術，結合既有 TFT-LCD 產線優勢，切入 AI、高效運算、5G 通訊及車用 RF 微波晶片等高成長市場。2024 年，正式啟動台南 3.5 代線 PLP 產線，提供 700×700mm 大尺寸金屬基板封裝，具備低損耗、高密度、高散熱等技術優勢，助力 AI 晶片、通訊晶片及車用晶片提升競爭力。透過 FOPLP 技術，活化舊有產能，強化半導體供應鏈協同，拓展產業價值鏈，推動企業轉型升級，搶佔半導體封裝藍海市場，鞏固多元化發展基石。



低碳製程與綠色技術

致力於低碳製造與智慧節能，優化 LCD Source PCB 厚度、Tcon IC 能耗，提升能源效率，減少材料用量，降低產品碳足跡。同時推動鐵件、鋁件、塑膠件回收再生，強化循環經濟。未來將拓展 Micro LED 技術於透明顯示、廣告拼接屏與穿戴式設備，深化 PFAS 管制與永續材料回收，持續推動綠色科技創新，確保技術發展與永續經營並行。

為支援技術發展，群創光電於 2024 年預計投入研發費用 140 億元，持續布局 PLP 先進封裝、AR/VR、Sensor、Antenna 及新能源應用等高價值領域，並視全球市場狀況彈性調整，深化多元產業發展。

展望未來，群創光電將持續深化高附加價值技術開發，推動 FOPLP 技術量產規模化，拓展 AI、高效運算、車用晶片等封裝應用市場，鞏固半導體封裝產業布局。同時，加速 Micro LED、透明顯示、智慧座艙等顯示技術創新，強化在車載、醫療、裸視 3D、智慧零售等高潛力市場的滲透率，實現企業永續發展與市場競爭力同步提升。

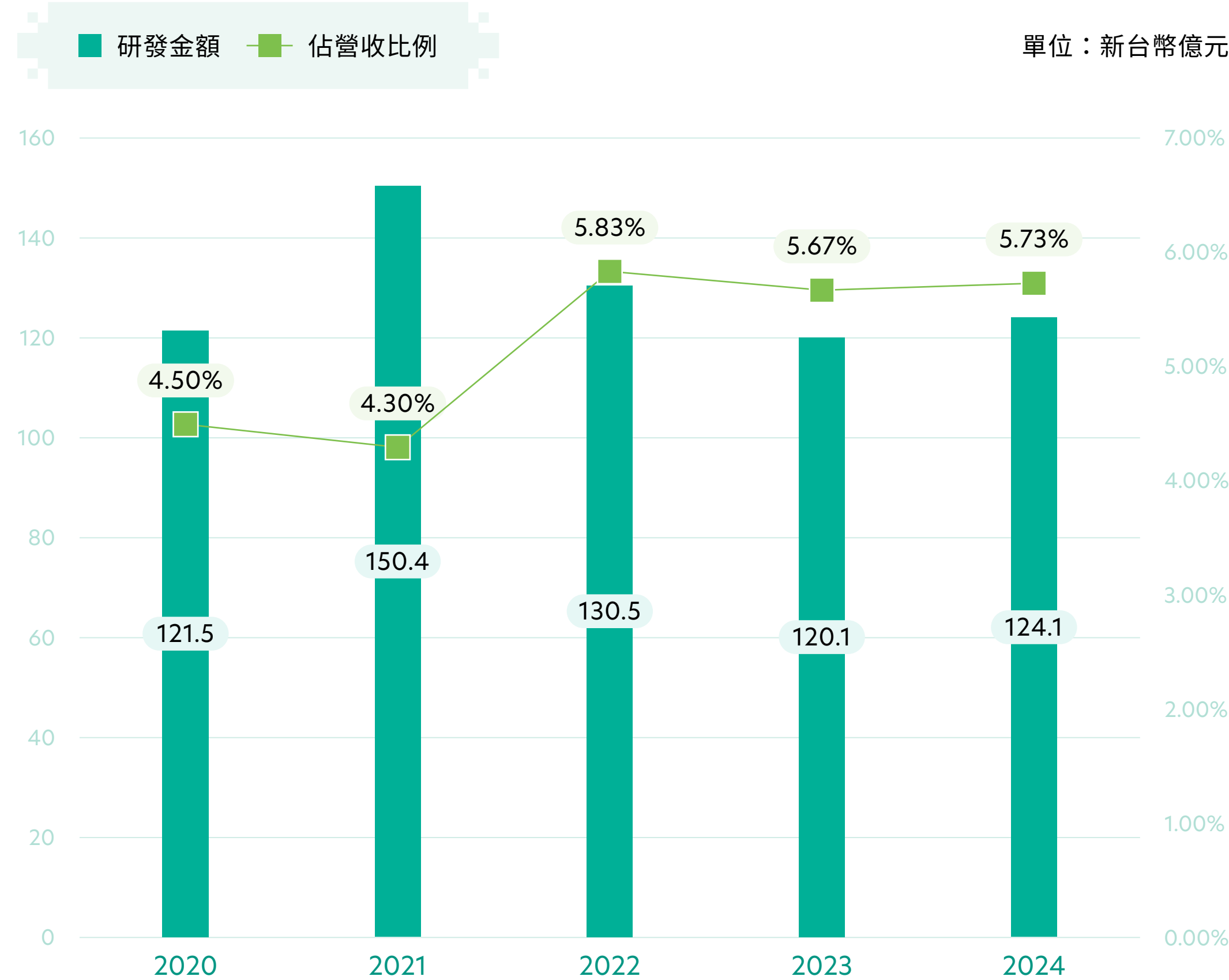


3.1.1 創新技術突破

隨著消費性電子產業日趨成熟，面板產業的產品應用亦來到關鍵轉型期。群創光電積極推動多角化經營，持續強化研發能量，從顯示技術本業拓展至先進封裝等半導體應用領域，開創嶄新商機，展現企業轉型的深度與價值。

2024 年，群創光電研發投入達新台幣 124.1 億元，占總營收 5.73%；研發人力達 3,593 位，占總員工數的 10.69%，均較去年增加，顯示公司持續加大技術創新投資力度。

歷年研發經費



研發成果與應用布局

群創光電在顯示技術領域持續創新，推動多項核心技術，並將其應用於各類產品。以下是幾項主要技術的概述和應用：

MICRO LED 技術	說明
超低反射技術	透過抗反射塗層與內部光學結構優化，將反射率降低至 1% 以下，有效減少環境光反射，提升顯示清晰度與色彩準確度，並達到節能效果。適用於戶外顯示、辦公與娛樂需求，以及視覺舒適度提升。
量子點色轉換技術	該技術可有效解決 LED 來料色不均問題，並克服紅色 LED 效率低落及耐熱性差的挑戰，提供極佳的色彩表現。搭配高精度噴塗技術，可減少 90% 量子點材料的使用，顯著降低碳足跡。
無縫拼接技術	採用主動 TFT 驅動背板設計，實現極微小像素間距與四邊拼接特性，並加上薄膜線路封裝技術提升產品性能。適用於大型公共顯示、商業展示、展覽場地等需要大範圍顯示的場合。
軟板貼合技術	通過自主結構模擬系統技術，優化柔性顯示器的彎曲性能，並開發超低溫多晶矽製程技術，有效避免高溫對軟性基板材料的損害。

群創光電積極將技術創新落實於產品開發，透過高效能與高品質的解決方案，在顯示器市場拓展多元應用。這些技術的突破不僅提升產品價值，也促進智慧育樂、商用顯示、車載應用等領域的發展，為市場帶來更具競爭力的創新產品。以下為群創光電 2024 年在顯示器領域的主要產品與應用布局。



顯示器領域

大尺寸智能方案


產品名稱	技術亮點
 <p>187吋無縫拼接 QD 色轉換 Micro LED 顯示器</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 採用主動 TFT 驅動背板，具四邊拼接設計，全彩化方案採藍光晶片搭配 QD 量子點色轉換技術，達色域 BT2020 90%。 ▶ 大型沉浸式體驗場域、戶外高亮度顯示器等應用。
 <p>130吋 P0.75 4K AM mini LED 摺疊 TV</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 全球最大尺寸的摺疊式 mini LED TV，採用 PAM 調光模式，具備高清晰度、超低反射、柔光護眼及低功耗特性。 ▶ 「摺疊功能」設計，使購買者無須承受安裝期間的不便與困擾。
 <p>無限拼接 mini LED 公眾顯示器</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 採用 mini LED COB 封裝技術，平整度及色彩均勻度表現更佳，並有效抑制摩爾紋，具備螢幕尺寸無限制特性。 ▶ 可有效廣泛運用於商場廣告、音樂會等商業與娛樂活動場域。
 <p>InnoGallery 藝術顯示器</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 27吋與 42吋藝術顯示器，具備智能亮度調節、優化展示效果，提供真實顯示品質。 ▶ 提升品牌形象並實現智能化、自動化展示。

行動智慧方案

產品名稱	技術亮點
 <p>8K VR 液晶顯示器方案</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 8K4K 世界最高解析度，無色偏低耗能，提供單眼大螢最佳視覺沉浸感，超廣可視角，適用於高階 VR 設備。 ▶ 適用於未來高階 VR 顯示標準。
 <p>Graph Eyewear 顯示眼鏡</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 透過 Liqxtal™ Graph 顯示技術，可在鏡片表面顯示彩色數位影像，不影響佩戴者視線。 ▶ 個人風格與商業廣告應用。
 <p>14吋 FHD+ 雙模式防窺顯示器</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 採用新一代防窺技術，可一鍵快速切換隱私模式與共享模式，適用於商業與個人隱私保護需求。 ▶ 適用於銀行、醫院、機場安檢等場景。

非顯示器領域

智慧醫療

產品名稱	技術亮點
 <p>智慧化療藥物調配設備</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 具備安全、精確、可追溯、效率提升、緩解藥師人力短缺五大優點，提升藥物調劑的精確性，提供藥師更安全的作業場域。 ▶ 提升醫院安裝彈性。

先進封裝

產品名稱	技術亮點
Chip First FOPLP	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 採用 700X700mm 金屬基板，厚銅線路可降低阻抗，提升 RF 微波晶片電氣特性，6 面模封提高機械強度，特別適用於車用 RF 微波晶片封裝高功率 IC 應用市場突破。
RDL Substrate	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 以面板產線進行 IC 封裝，相較傳統晶圓技術，提升基板利用率至 95%，適用於 AI、高性能運算等應用。 ▶ 半導體高階封裝應用。

車載智慧顯示

產品名稱	技術亮點
 <p>智慧液晶窗戶 - 天窗軟板</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 可隨汽車外觀設計需求撓曲變形，具備快速反應、阻隔紫外線、低能耗等特性，提升駕駛體驗與車內舒適度。
 <p>智慧液晶調光後視鏡</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 可降低來自後方的強光眩光干擾，提升行車安全，影像清晰、反應快速，適用於高端車款。
 <p>智能液晶遮陽板</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 可根據外部光線強度，即時自動調整遮陽板透光度，保護駕駛者視線，避免傳統遮陽板的視線死角。



低碳製程與節能創新

群創光電透過低碳製造與智慧節能技術，降低製造碳排放並提升能源使用效率，確保生產符合永續發展目標。公司持續強化空調、空壓、生產、管理、照明等領域的節能專案，並導入智慧能源管理系統，以數據驅動節能策略。

2025年前，群創光電透過減少 LCD Source PCB 厚度、優化 Tcon IC 能耗，以減少材料用量並提升能源使用效率。此外，提升包裝箱體的回收再利用率，降低廢棄物產生，Hard Box 可達 70~80%，EPS/EPO/EPP 可達 40%。同時，積極推動鐵件、鋁件與塑膠件的回收再生計畫，目標於 2025 年前將鐵件 PIR 提升至 13%、鋁件 PIR 至 80%、塑膠 PCR 至 50%，導光板 (LGP) PIR 達 30%。

2030年前，群創光電將投入材料創新與環境管理，開發低碳製程技術，如導入 PI-less 液晶材料，以消除傳統 LCD 製程中的配向膜使用，減少製程用電消耗。同時，針對 NPVA LCD 產品，發展 UV2-less 液晶材料，以降低 UV2 製程能耗超過 50%。此外，提升 LCD 面板穿透率，以降低終端產品的功耗並強化能源效率。

在 Micro LED 技術方面，公司將拓展應用至次世代透明顯示、廣告拼接屏與穿戴式設備，進一步提升市場競爭力。環境管理層面，深化 PFAS 管制與永續材料回收方案，確保技術發展與永續經營並行，持續推動綠色科技創新。

產品市占率

根據 Omdia 調查報告的統計，群創光電各產品別的市占情形如下：

2024 顯示器領域全球出貨市占

大尺寸智能方案

應用產品	市占率	排名
液晶電視面板	15.0%	4
液晶螢幕面板	4.9%	6

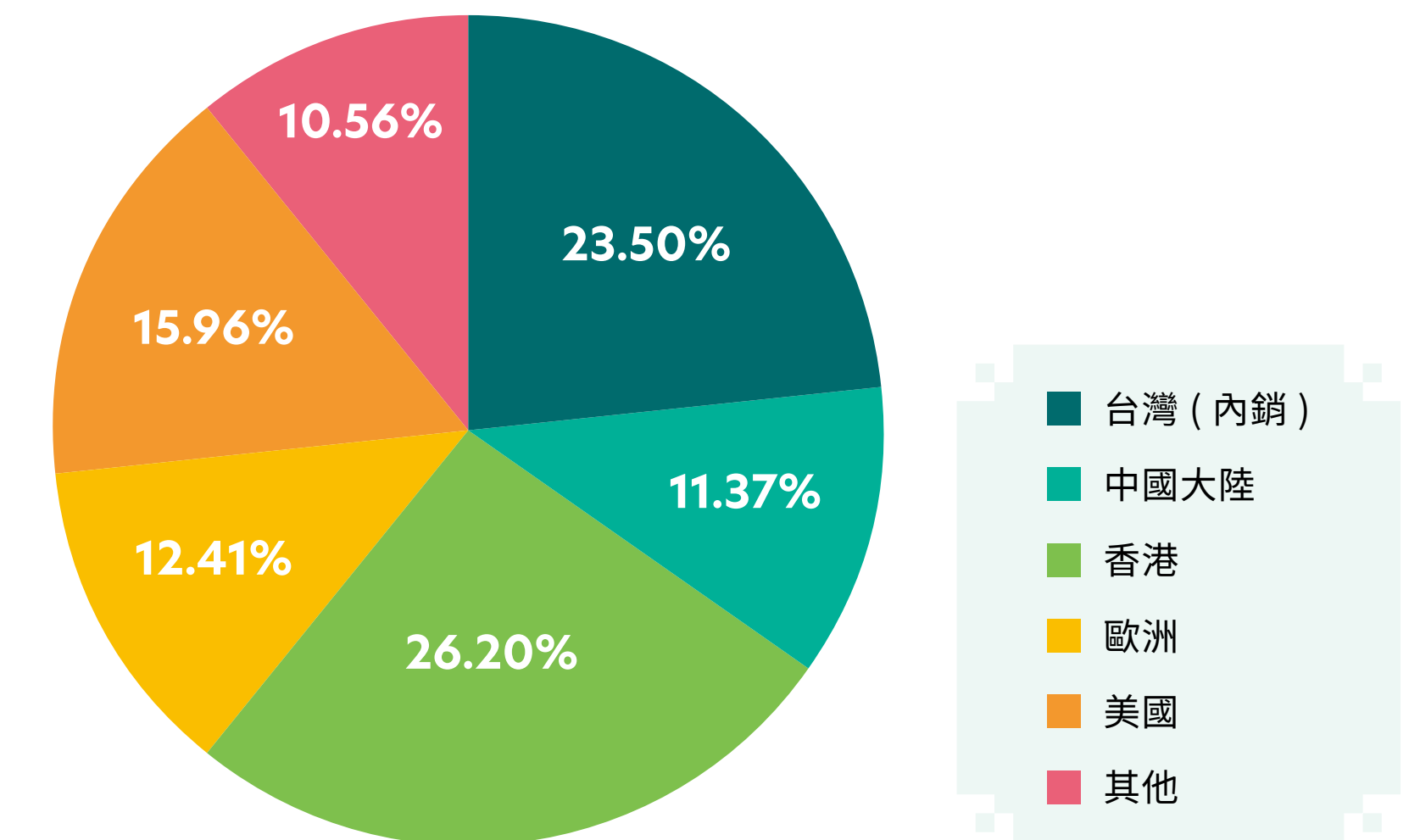
行動智慧方案

應用產品	市占率	排名
筆記型電腦面板 (不含平板電腦)	17.6%	3
平板電腦面板	10.7%	2
智慧型手機面板	4.9%	6
車載用面板	5.6%	8

資訊來源：

- ▶ 液晶電視面板 / 液晶螢幕面板 / 筆記型電腦面板 (不含平板電腦) :
Omdia_Large Area Display Market Tracker 1Q25 Database with 4Q24 Results (2025/4/2 發布)
Sheet : Shipment Share
- ▶ 平板電腦面板 :
Omdia_Tablet and Notebook Display OEM Market Tracker 1Q25 Database with 4Q24 Results(2025/3/21 發布)
Sheet : Panel Shipment Pivot
- ▶ 智慧型手機面板 :
Omdia_Smartphone Display Market Tracker History 1Q25 Pivot with 4Q24 Results (2025/3/10 發布)
Sheet : Unit Share
- ▶ 車載用面板 :
Omdia_Automotive Display Market Tracker Pivot History 4Q23 (2024/3/8 發布)
Sheet : Shipment Share

2024 年主要商品銷售地區





持續創新，引領未來

群創光電以 More than Panel 為核心理念，持續拓展技術邊界，推動智能顯示、智慧醫療、先進封裝及車載應用發展，致力於為市場帶來高效能、永續與智能化的創新解決方案。

3.1.2 智慧財產管理

強化競爭優勢，推動永續發展

群創光電秉持智慧財產管理與企業營運深度融合的策略，持續推動智財佈局，結合 ESG 發展目標，透過專利策略與技術創新，建立技術壁壘，以提升企業競爭力、降低營運風險，並促進專利價值轉化。公司聚焦於顯示技術、半導體封裝、智慧醫療與低碳技術等關鍵領域，並於 2024 年通過台灣智慧財產管理規範 (TIPS) AA 級驗證，展現對智財管理與永續經營的長期承諾。

在環境 (E) 領域，群創光電積極拓展低碳製程與綠色技術專利，推動低功耗顯示技術、環保材料應用與綠色製造技術，以降低產品生命周期對環境的影響。此外，公司透過技術轉型，將現有顯示面板產線改造成面板級扇外型封裝 (FOPLP) 生產線，成為全球首例顯示面板產線轉型封裝應用，實現更高 I/O 數量、更小體積、更高效能與更低功耗的技術優勢。同時，群創光電加速發展低碳製造與循環經濟相關專利，提升產品 ESG 競爭力，透過創新技術落實環境永續發展。

在社會 (S) 領域，群創光電深耕智慧醫療專利技術，攜手奇美醫院開發智能化療調配機器手臂，結合 AI 技術，有效提升化療藥品的精準調配與作業效率，顯著提高藥品調配的準確性，同時降低人工作業可能導致的微生物污染與誤差風險。此外，公司持續推進 AI 醫療影像處理與健康監測技術，促進智慧醫療產業發展。群創光電與智慧交通策略夥伴合作研發玻璃微機電製程紅外線熱像儀，應用於汽車駕駛輔助系統，以提升行車安全並減少交通事故發生。為深化產業影響力，公司積極參與產學合作與產業智財推廣，強化員工與合作夥伴的智財意識，推動智財共享，促進產業創新與社會責任實踐。

在公司治理 (G) 領域，群創光電持續優化智慧財產管理制度，透過專利審查機制、風險控管流程與獎勵機制，確保智財策略與企業營運緊密結合。公司內部網站設立智財法務知識管理平台，定期彙整智財法規變動、產業智財爭議新聞與智財管理應用案例，以提升公司內部智財知識管理水平。此外，公司積極導入數據化管理技術，提升專利價值評估與應用效益，並強化全球專利風險應對機制，以確保企業在快速變化的市場環境中維持競爭優勢。

智慧財產目標

- 1 持續全球智慧財產權佈局。
- 2 強化資訊安全，持續 ISO27001 驗證整備。
- 3 進行智財盤點，強化專利商業化運用。
- 4 強化員工智財知識，提升專利應用能力。
- 5 完善智慧財產權管理機制，提高專利價值轉化效益。



中長期發展承諾與 2030 年願景

短期內，群創光電將持續擴大智慧財產權佈局，推動專利商業化運用，並透過數據分析強化智財管理機制。同時，公司將深化低碳技術專利佈局，推動 ESG 與智財管理的深度融合，以確立產業智財管理標竿地位。

長期而言，群創光電將進一步強化研發與專利策略的連結，靈活運用專利購買、銷售與授權機制，以確保專利價值最大化。此外，公司將持續強化員工的智財知識與專利策略布局能力，推動智慧財產管理邁向國際水準，為企業永續發展奠定穩固基石。

智慧財產權運作示意圖





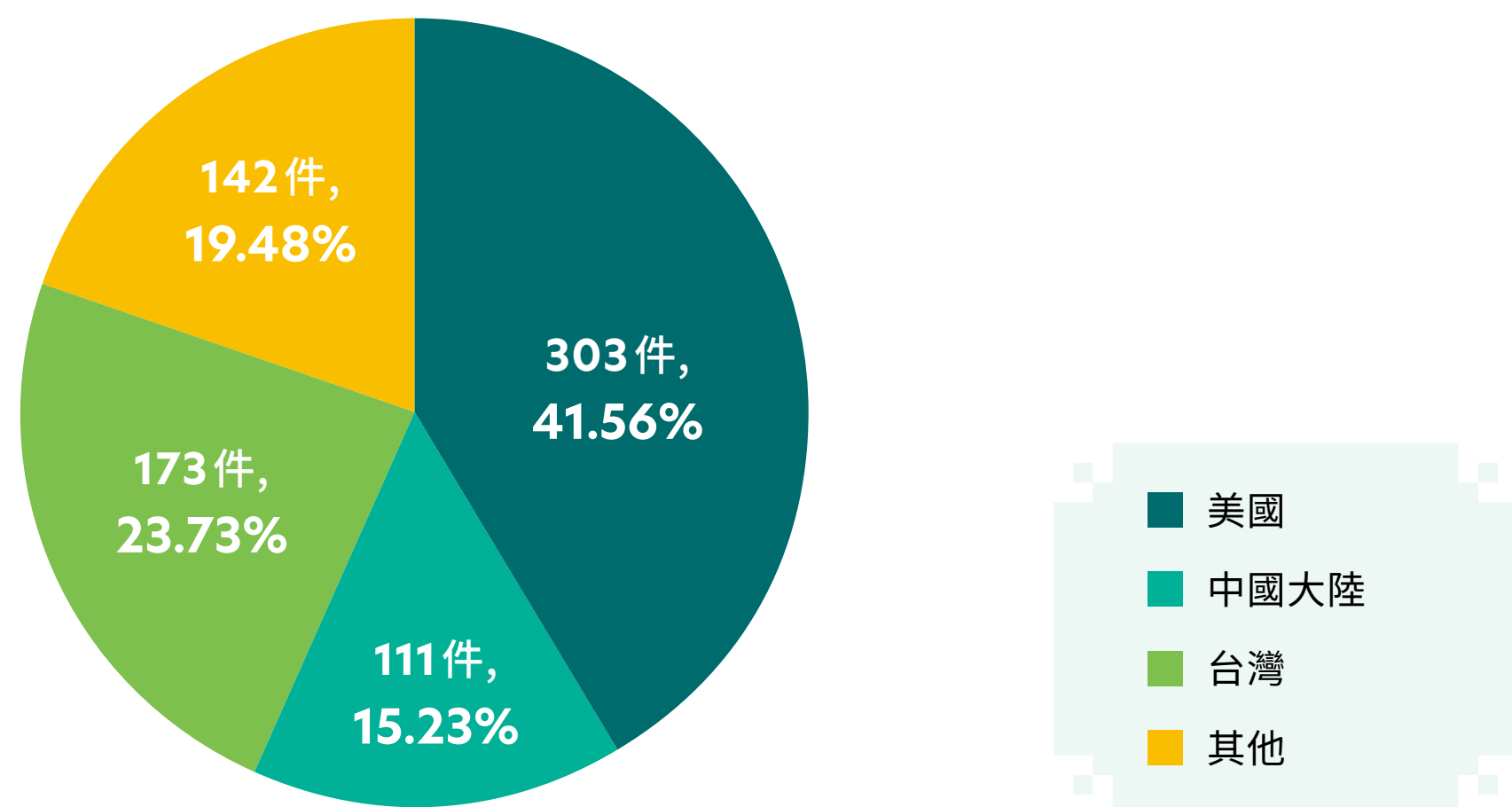
研發專利佈局

群創光電持續深化專利戰略佈局，透過專利管理制度、人才培育、提案評審、績優獎勵、專利核准後評估及活化應用等機制，構築完整的專利管控框架，以提升智財競爭力、確保技術領先優勢，並強化市場應用價值。

截至 2024 年，公司全球專利總累計約 14,145 件，當年新增獲證約 729 件專利，其中美國專利 303 件，展現國際智財競爭力。群創光電已連續 6 年名列美國前 300 大專利權人，並連續 2 年擠進前 150 大，躋身台灣前 10 大專利申請人，充分展現專利佈局的廣度與深度，為技術創新與永續經營奠定堅實基礎。

2024 年，公司進一步推動高價值專利佈局，當年申請 762 件重點技術專利，佔全年專利申請總量的 55.02%，顯示公司聚焦於關鍵技術領域的深度佈局，進一步提升技術競爭門檻，確保市場領導地位。

2024 年獲准專利



專利提案及獎勵制度

為激發研發創新動能，提升專利品質並強化智財管理效能，群創光電制定《專利管理辦法》，規範專利提案、申請及獎勵制度，以確保技術研發成果轉化為高價值專利。

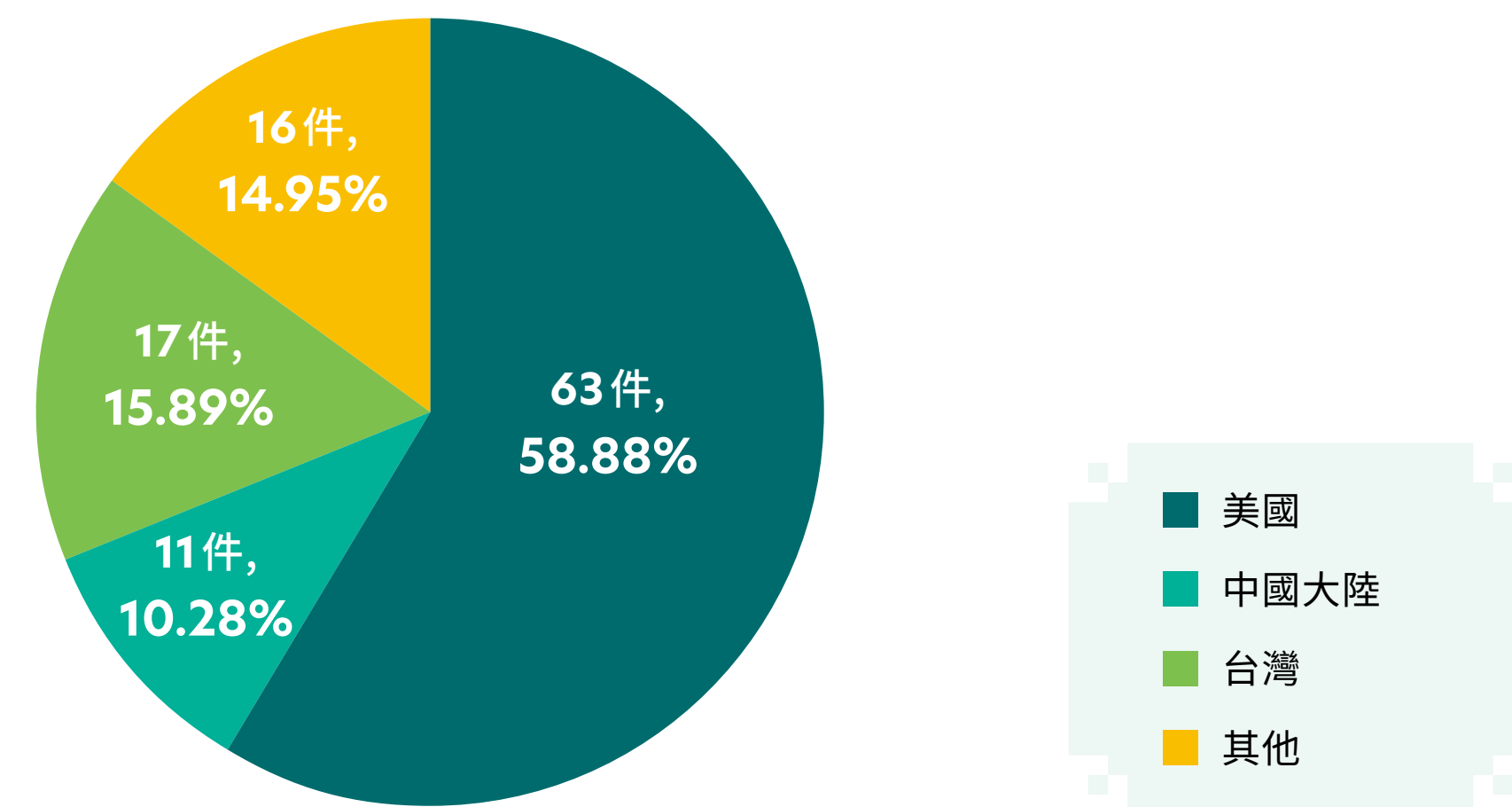
公司設立專利評審會，由智權處主管擔任召集人並遴選具技術專業及熟悉市場資訊之主管為評審委員，召集人定期或不定期召開專利評審會，評估專利提案的技術價值與市場潛力，並決定適宜申請之國家與專利類別。通過審查的提案將獲得專利申請支持，公司亦對發明人提供獎勵機制，鼓勵研發團隊持續創新，構築企業專利競爭力。

綠色產品專利與技術應用

群創光電致力於低碳製程與綠色產品技術創新，透過智慧財產佈局落實 ESG 承諾，提升產品環保效益並降低環境衝擊。根據世界智慧財產權組織 (WIPO) 綠色專利分類標準，截至 2024 年，公司全球獲准綠色技術專利 107 件，累計 590 件，展現其在低碳技術領域的研發與專利保護成果。

在顯示技術領域，群創光電積極發展 Micro LED 技術，憑藉其超低功耗、長壽命與高效能特性，回應未來節能減碳趨勢。此外，公司透過節能背光設計、材料減量與循環經濟技術專利，降低產品碳足跡並提升能源效率，推動顯示產品向永續發展轉型。

2024 年綠色產品獲准專利





綠色產品技術應用與成效

項目	減碳措施	具體成效
 材料減量與低碳製造	LCD 產品 Source PCB 板厚度減薄	厚度從 1.0t 降至 0.8t，板寬縮減 20~45%，有效降低材料消耗
	背光模組光學 Prism 結構優化	兩張 Prism 改為單張複合 Prism，總厚度減少 45%，降低塑膠用量
	Light Bar 板寬縮減	12mm 縮減至 10mm，厚度減少 16%，進一步降低資源使用
 循環再生材料應用	提升包裝箱體回收率	Hard Box 回收率 70~80%，EPS/EPO/EPP 回收率 40%，減少包裝廢棄物
	鐵件製品 PIR（工業回收材料）應用	13%（2025 年目標），推動再生材料應用
	塑膠件 PCR（消費後回收材料）應用	50%（2025 年目標），促進循環經濟發展
 運輸碳足跡減少	優化包裝設計與裝載效率	減少貨櫃使用量，進一步降低運輸階段碳排放

透過專利技術的佈局與創新，群創光電推動顯示產品向低碳、節能與循環永續發展，不僅強化綠色產品競爭力，也提升智慧財產在 ESG 戰略中的價值，為企業永續經營奠定堅實基礎。





3.2

永續製造

GRI : 2-23、2-24、2-25、302-5、403-7、416-1、416-2、417-1、417-2

產品永續轉型

面對全球永續發展的趨勢與挑戰，永續已成為企業不可或缺的核心價值與責任。群創光電科學地推動產品永續轉型，將低碳經濟與綠色創新視為發展關鍵，並借助產品生命週期管理，從設計、製造到廢棄回收，全面考量環境衝擊與資源使用。

群創光電認知到，通過設計優化、資料創新及資源效率化，能有效降低環境負擔。全面將永續原則融入產品形成過程，還從體系相近進化，支援其他系統企業也能有效對應永續要求。

永續產品及服務

台灣金融監督管理委員會與環境部、經濟部等部會參考歐盟永續分類標準 (EU Taxonomy)，於 2022 年發布「永續經濟活動認定參考指引」，並在 2024 年底公告之第二版一般經濟活動中，納入「平面顯示器面板」之適用範圍。群創光電依據指引內容，以「面板及其組件製造」之技術篩選標準盤點廠內之主要經濟活動，若符合「對氣候變遷減緩、氣候變遷調適、水及海洋資源的永續性及保育、轉型至循環經濟、污染預防與控制、生物多樣性保育及復育等六項環境目的中任一項具有實質貢獻，且對六項環境目的及社會保障未造成重大危害」之條件，即認定符合永續經濟活動。2024 群創光電主要營運活動符合永續經濟活動認定指引。

永續經濟活動之認定條件		2024 盤點結果
1. 對任一環境目的具有實質貢獻		符合
經濟活動	技術篩選標準	
一般經濟活動 - 平面顯示器面板	最近一年單位投入基板面積溫室氣體排放量 (範疇一 + 範疇二) 符合以下標準：(1) 3.5 代以下 ≤ 0.600 噸 CO ₂ e/ m ² 、(2) 4 代以上 ≤ 0.150 噸 CO ₂ e/ m ²	
2. 對六項環境目的未造成重大危害		符合
3. 對社會保障未造成重大危害		符合
衡量結果		符合

3.2.1 產品永續政策

群創光電於 2024 年更新《永續產品與材料政策》，並將 ESG 原則融入產品設計與製造過程。政策強調低碳設計、節能減排、減少材料使用與提升生態效率，以達到環境保護與資源高效利用。政策內容強調無毒、合規及生態友善，並致力於利用創新技術與循環設計來提升產品的市場競爭力。

該政策由董事長暨執行長簽署，承諾以產品生命週期管理來實現節能減碳、資源永續與無毒設計，並推動材料循環，選擇經第三方認證的環保材料，並杜絕衝突礦產與非法木材的使用，履行環境與社會責任。

永續產品與材料政策



群創光電永續產品與材料政策

群創光電以 ESG 三大構面審視產品的永續價值，開發節能、節材、無毒、低碳設計產品，並執行責任採購，禁止使用衝突材料，確保產品合規積極推動源頭減量與材料循環，使用供應鏈認證的回收再生料，透過價值鏈管理平台 and 共學，建構產品 ESG 績效溝通橋樑，強化與供應商的全球夥伴關係，鼓勵員工參與、建立智能系統、發揮創新精神及持續精實管理為執行框架，以優化企業經營成本、提高企業綠色競爭力與善盡企業社會責任為管理願景。進而關心地球 (planet) 未來、關心人類 (people) 前途、關心公司利潤 (profit) 與公司治理 (policy)，持續推動企業、人類及地球之永續發展。

群創光電承諾

- 以產品生命週期為核心精神，考量節能、節材、無毒材料的生態化低碳設計，降低環境與社會衝擊的影響，同時減少價值鏈碳排放
- 禁止使用衝突材料並落實供應鏈盡職調查
- 避免使用來自生態保護區材料，禁止使用非法木材以落實森林資源的保育與維護生物多樣性
- 推動產品使用第三方認證之環境友善材料
- 落實產品全球合規管理，保護環境與消費者安全
- 與利害關係人建立多元夥伴關係，針對產品與原材料進行務實合作，協力達成原材料永續性的目標

董事長 洪進發

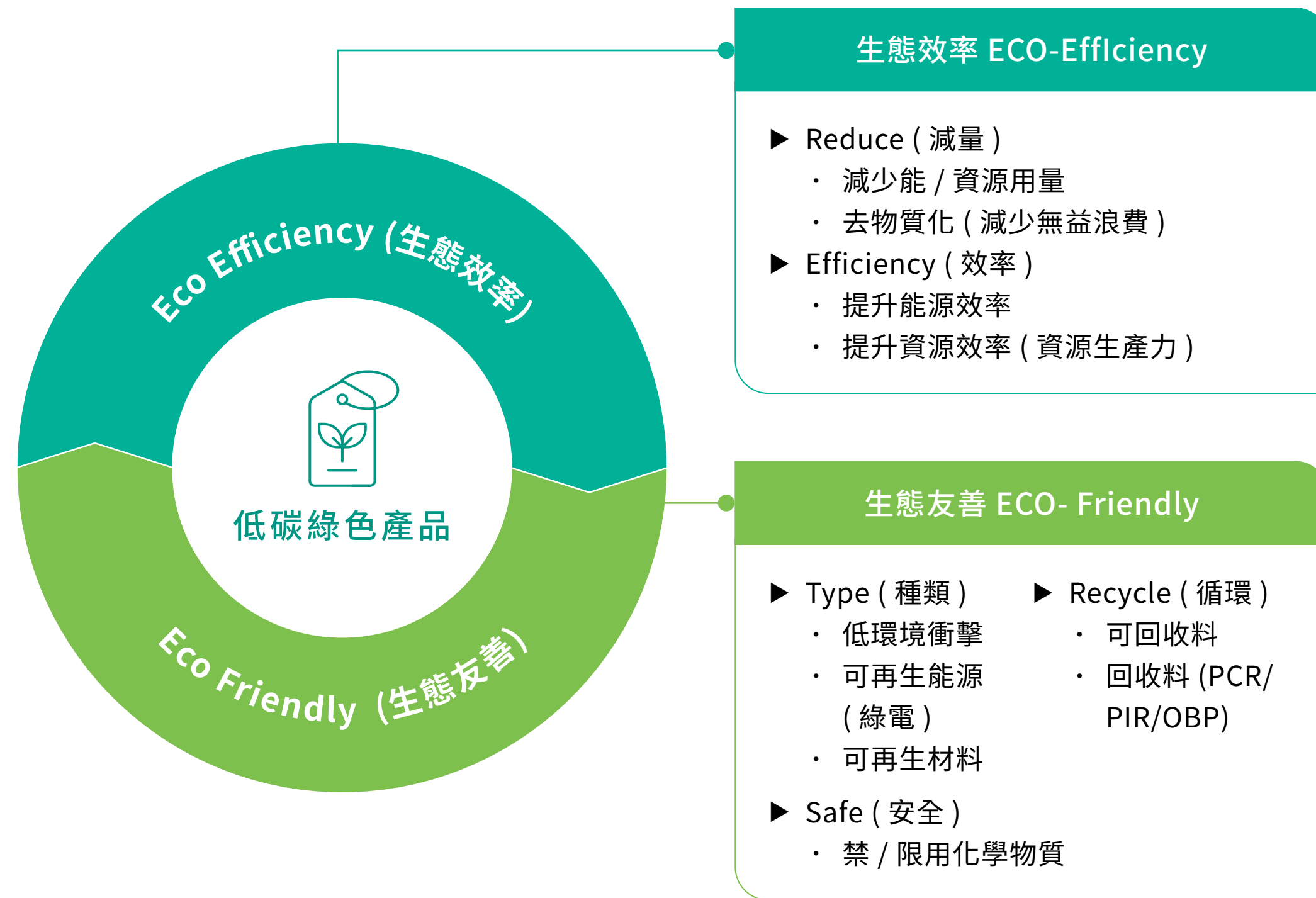


永續產品與材料政策推行

在既有的節材、節能與無毒三大要素基礎上，群創光電將低碳設計納入產品開發策略，為實現淨零碳排目標奠定基礎。公司制定具體的低碳綠色產品實踐方針，提升生態效率 (Eco-Efficiency) 並促進生態友善 (Eco-Friendly)。

為降低能源與資源使用，並減少環境衝擊，群創光電致力於擴大再生能源使用，優先選擇可再生材料、回收材料及再生料，並排除禁用及限用化學物質。公司通過具體行動，推動環保永續產品的生產與應用，展現對永續發展與環境責任的承諾。

低碳綠色產品設計架構



註 1：PCR: Post-Consumer Recycled (消費後回收再生塑料)
 註 2：PIR: Post-Industry Recycled (工業後回收再生塑料)
 註 3：OBP: Ocean-Bound Plastic (海洋廢棄塑料)

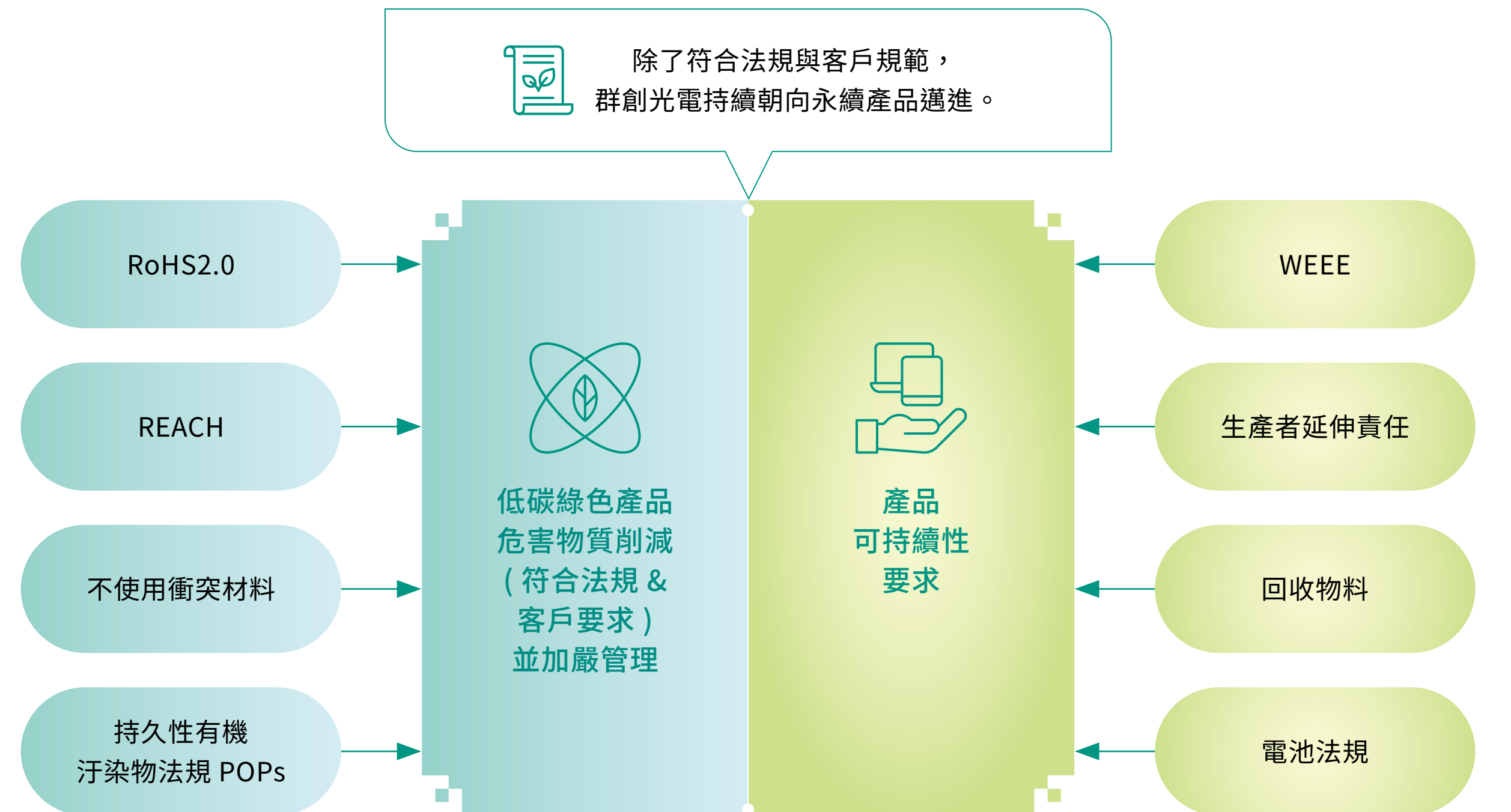
3.2.2 產品永續與合規管理

群創光電制定並實施《產品合規政策》，推動有害物質削減計劃，並通過 QC 080000 有害物質管理系統認證，確保產品符合環境與法規要求。公司也積極取得產品安全認證，提升市場競爭力，並導入回收材料，減少產品生命週期對環境的影響，持續滿足全球永續標準及利益相關方期望。

危害物質削減

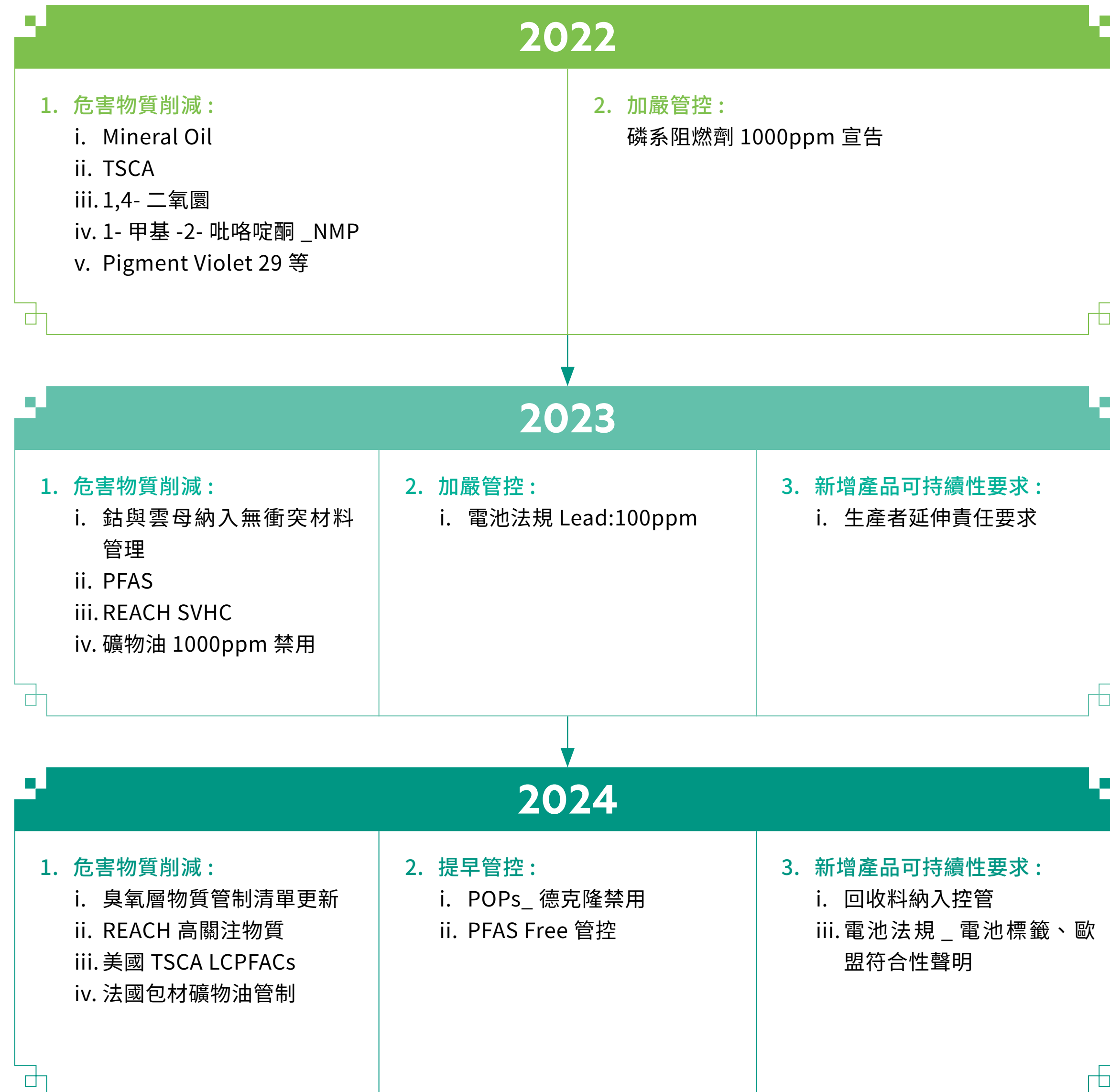
群創光電每年更新《管制物質作業規範》，確保符合法規與客戶要求。遵循國際法規（如 RoHS2.0、REACH、WEEE、POPs 及無衝突材料），並將回收物料納入管理，推動永續發展。2024 年更新項目包括：德克隆、新增臭氧層物質管制、REACH 法規更新、TSCA LCPFACs 清單、法國礦物油管制、電池標籤規範及歐盟符合性聲明。群創光電將持續監控法規變化，定期更新管理規範，並持續投入預算尋求逐步淘汰危險物質（如 UV-328 預計早於規範在 2029 年淘汰使用），致力於環境保護與生態衝擊減少。

產品合規永續管理架構





群創光電每年檢視管制物質作業規範，減少危害物質。

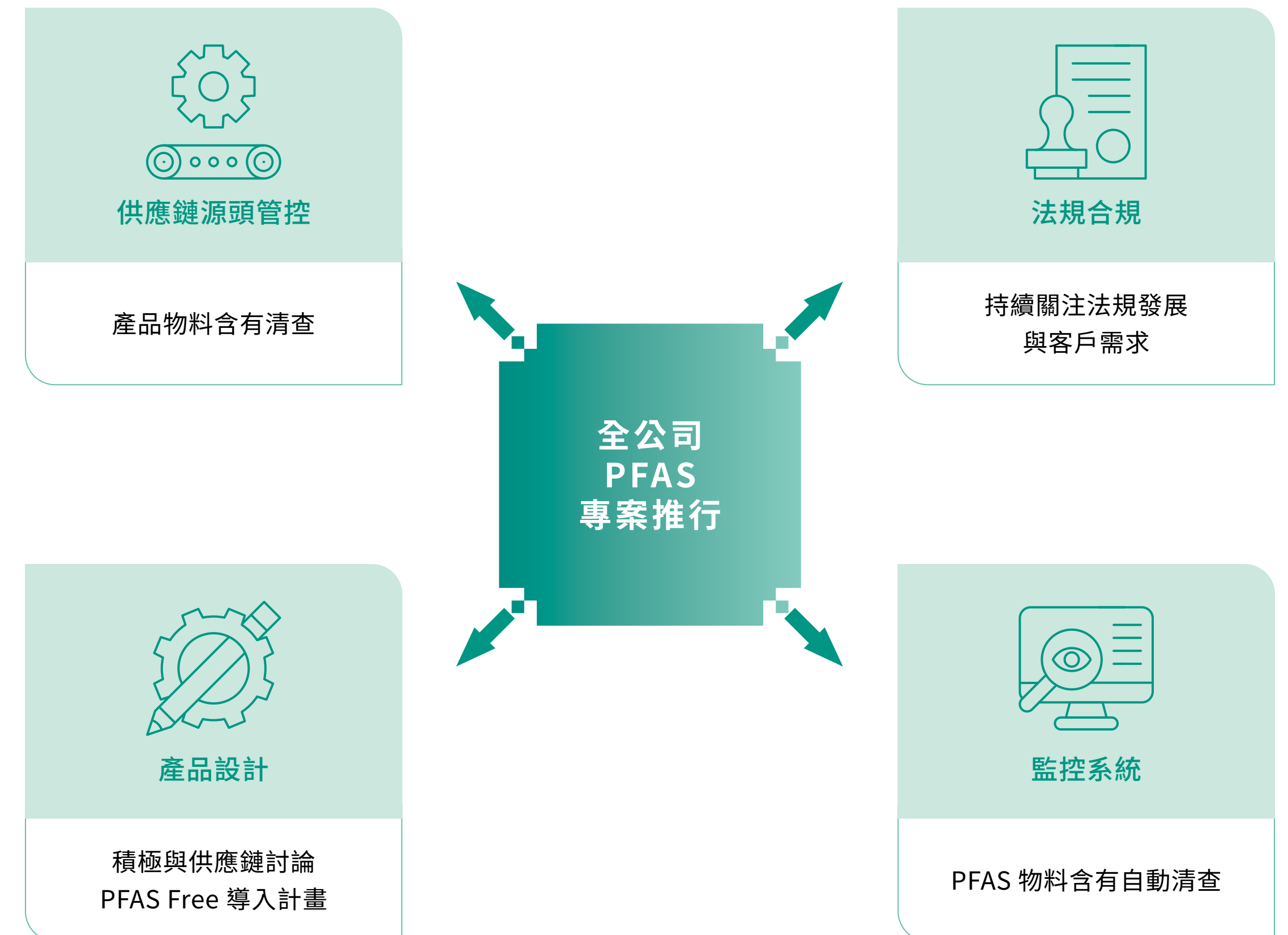


PFAS 專案

群創光電高度重視持久性有機污染物對環境的影響，並自早期將 PFOS、PFOA 及 2022 年新增的 PFHxS 列入禁用清單。隨著 2023 年歐盟化學總署 (ECHA) 對 PFAS 的限制提案，群創光電啟動全公司應對計劃，專注於物料清查、監控系統建置、法規合規確認及環保替代技術推動，降低 PFAS 對環境與健康的影響。

具體計劃包括供應鏈源頭管控、產品監控系統建置、設計優化與法規合規監控，確保符合國際要求並推動 PFAS Free 的目標。根據 PFAS Free 推行時程，群創光電將於 2024 年完成 PFAS Free 的初步實施，並於 2025 年進一步完成整體的 PFAS Free 推行，確保 2026 年禁用 PFAS 物質，詳細計劃見 PFAS Free 推行時程。

PFAS 專案推行架構





PFAS Free 推行時程

歐盟法規

2月
歐盟公告 PFAS 限制提案

- ▶ 2024/1/12、3/1、5/10、7/10、12/10 法規追蹤
- ▶ Jan. 歐盟風險評估委員會公開諮詢意見，提出 PFAS 禁限用執行建議
- ▶ Mar. 歐盟對持久有機污染物法規 PFOS 提出修訂草案
- ▶ May 美國緬因州將開始強制產品報告 PFAS 含量
- ▶ Jul. 美國國會擬禁止 PFAS 的所有非必要用途
- ▶ Dec. 歐盟 2025 將進行電子產品與半導體 PFAS 細節討論

歐盟_2025 公告決議
(持續關注法規發展)

2023

- ▶ 3-5月 啟動評估與物料清查
- ▶ 4-6月 擬定推行計畫、啟動供應鏈調查
- ▶ 8月
 - ▶ 管制物質作業規範 v.23
 - ▶ 公告 2026 Q1 PFAS Free

群創因應

2024

- ▶ 1-12月
 - ▶ 產品設計與供應鏈 PFAS Free 替代計畫討論
 - ▶ 產品 PFAS 查詢系統建置
 - ▶ 產品 PFAS Free 持續推廣_各事業群間 (BG) 會議說明與對話
 - ▶ 客戶需求回饋
 - ▶ 持續教育訓練
 - ▶ Dec. 第二階段供應鏈調查

2025

- ▶ 2025/1 供應鏈對策回饋
- ▶ 產品設計與供應鏈 PFAS Free 替代計畫討論
- ▶ 群創預定 2025/3-12 過渡期間 (允宣告 + 禁用)

2026

2026 Q1
PFAS Free

國際標準與認證_QC 080000 認證

群創光電自 2008 年導入 QC 080000 有害物質流程管理系統 (HSPM)，透過完善的管理程序確保有效管控有害物質並防止污染。2024 年，群創光電成功通過第三方重審與換證稽核，延續 QC 080000 證書有效性，彰顯對危害物質管理的高度重視。隨著面板級扇出型封裝的指標廠也取得該認證，群創光電展示了對有害物質管理的承諾，並將持續推動有害物質管理體系，朝向無毒、合規的永續願景穩步邁進。

QC 080000 2024 認證通過



面板級扇出型封裝 QC 080000 認證





產品認證

群創光電持續提升產品品質，從設計到測試及上市，不斷創新研發高規格產品。隨著產品應用拓展至顯示器、電視、智能液晶窗戶等多領域，群創光電突破既有框架，並為不同產品類別制定標準，確保符合國際法規及客戶需求。2024 年，群創光電與合作夥伴設計生產的 130 吋 Mini LED 折疊電視，成為市售最大尺寸的折疊式家用電視，不僅突破設計框架，還確保產品安全，為消費者帶來創新視覺體驗。

群創光電 2024 年共取得 318 支產品的安規認證，符合國際安全標準，展現對產品安全的高度重視與承諾。

產品認證符合性



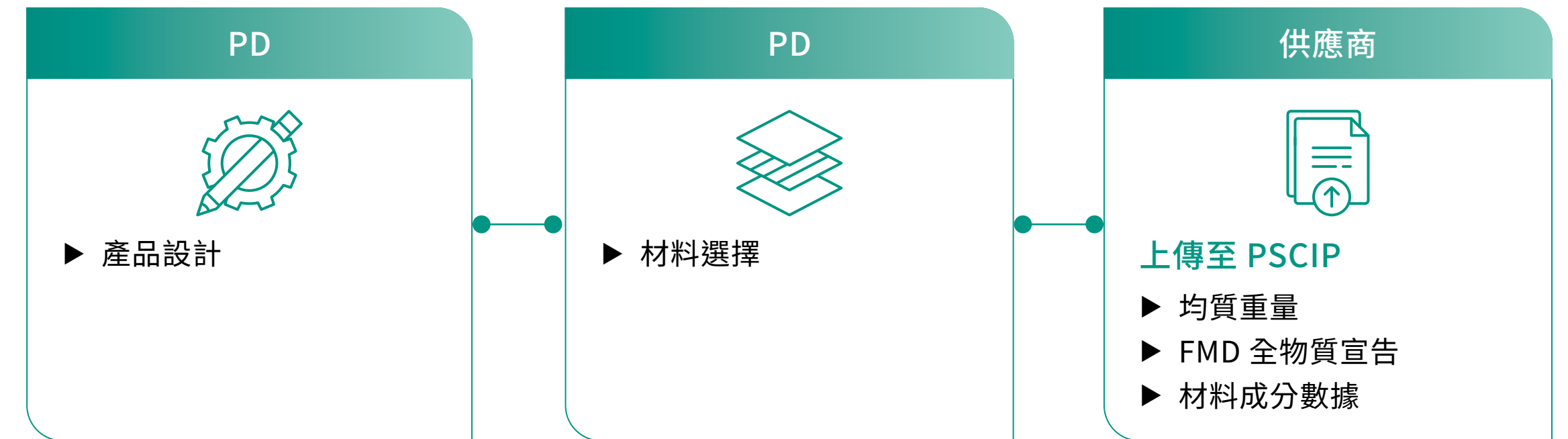
回收物料納入系統管控

為提升供應商物料驗證作業效率，群創光電建置了 Product Sustainable and Compliance Intelligent Platform (PSCIP) 平台，並於 2024 年啟用。該平台以自動化與智能化為核心，持續優化系統功能，並納入永續材料管理。平台已建立 8,724 個料號的回收物料資訊，涵蓋 Post-Industrial Recycled Material (PIR)、Bio-based Material (BIO)、Post-Consumer Recycled Material (PCR)、Ocean Bound Plastic (OBP) 及 閉環回收 (Closed Loop Recycling)，滿足客戶對回收料的要求，並提升作業效率。

原料可追溯性管理流程

透過 PSCIP 平台，群創光電實現了對回收物料使用情況的全程監控與管理，從產品設計到材料選擇再到供應商管理，全面提升回收物料的追蹤與管理效率。

原料可追溯性管理流程



PSCIP 功能簡介

平台提供多條件查詢功能，協助使用者篩選與追蹤零件資訊，強化供應商物料管控，實現供應鏈管理的自動化與高效率，確保時程控管嚴謹，提升作業精準度並降低營運風險。

綠色產品創新

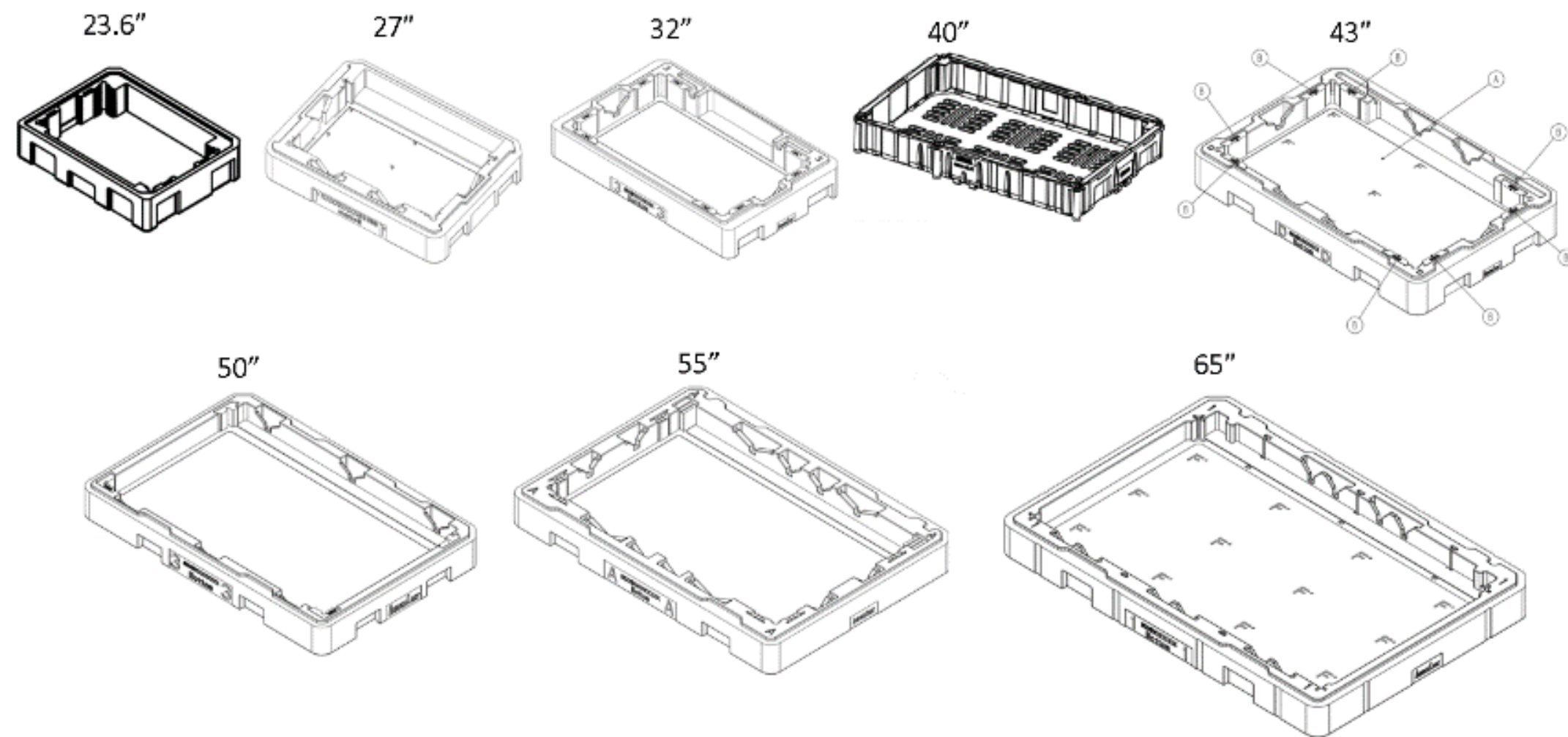
群創光電致力開發環保友善的綠色產品，延續無毒、節能及節材的核心理念，並導入產品生命週期思維。從原物料選擇到生產、運輸、產品使用及最終處置，各階段均考量資源耗用與環境衝擊，致力於降低碳排放和資源使用，最大程度減少環境影響，滿足客戶對永續產品的需求，並為環境永續貢獻力量。

節材實踐案例：包裝箱體回收

項目	具體行動	回收率 ^{註1}	效益	節碳量
各尺寸包材回收利用	535 支液晶面板導入回收料，回收 614,000 個包裝箱	52.895%	節省成本 1.4 億元	減少 5,685 噸 CO ₂ e 碳排放 ^{註2}

註 1：回收率計算方式：813,608（回收數量） / 1,538,156（出貨數量） = 52.895%

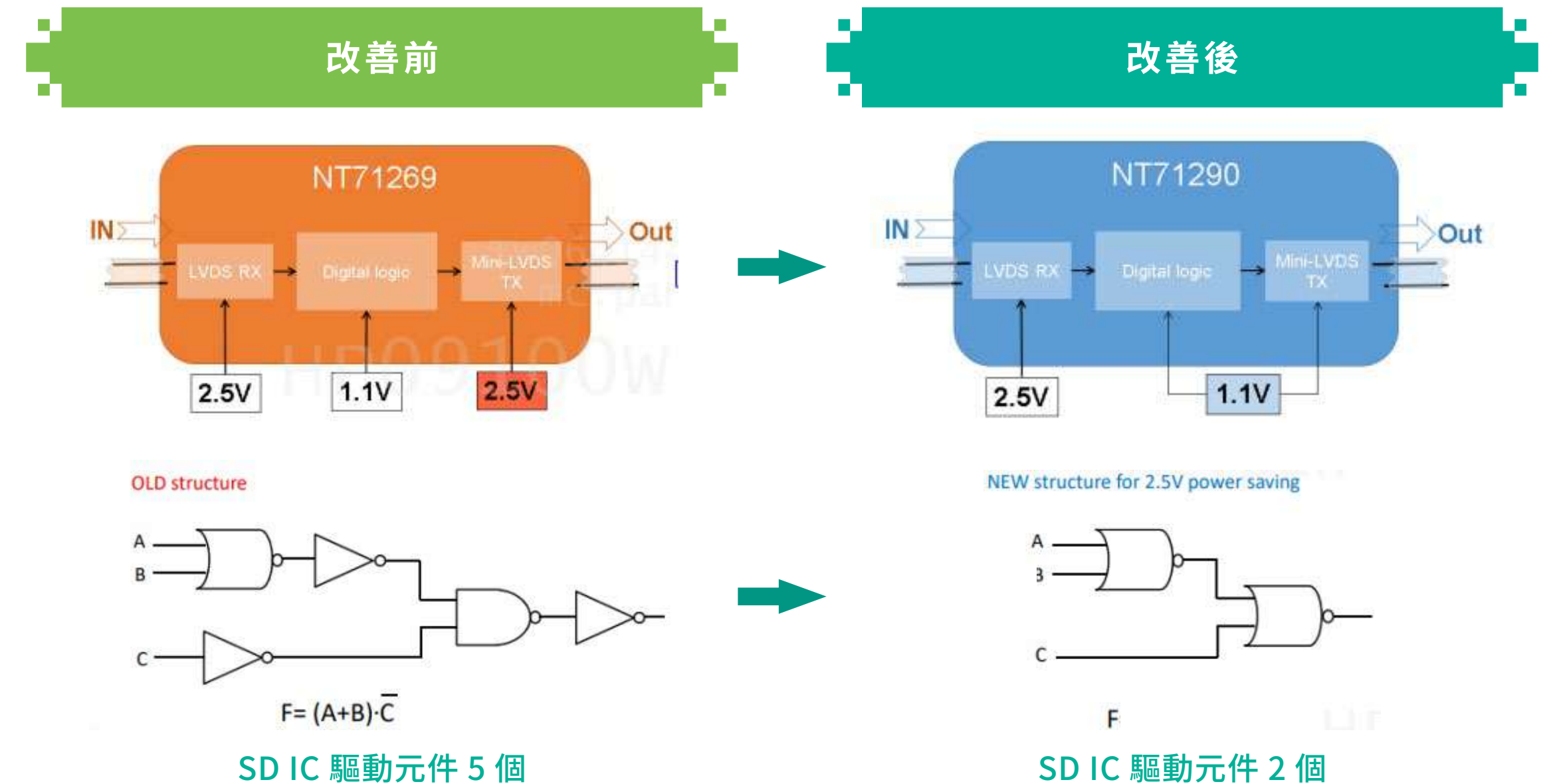
註 2：減碳效益 = 產品碳排量 x 年度包材回收數量



節能實踐案例：降低 IC 功耗

項目	技術	說明	效益
降低 IC 功耗	新設計 Tcon & SD IC	時序控制晶片 (Timing Controller, Tcon) 作為顯示器的控制核心，負責接收影像數據並轉換格式供驅動器源極晶片 (Source Driver IC, SD IC) 使用	節能 19.5%，減少 49.8mW 功耗
	Tcon Mini-LVDS TX 電壓優化	Tcon Mini-LVDS TX 輸入電壓由 2.5V 降低至 1.1V，重載畫面下功耗由 227.7mW 減少至 183mW，節能 44.7mW，節能率達 19.5%	節能率達 19.5%
	SD IC 元件優化	SD IC 驅動元件由 5 個減少至 2 個，重載畫面下功耗由 1,197.5mW 降低至 1,185mW，節能 12.5mW，節能率達 1%，每年節省 5.1mW 電力	每年節省 5.1mW 電力

註：European Commission DG TREN Preparatory studies for Eco-design Requirements of EuPs Lot3 Personal Computers (desktops and laptops) and Computer Monitors Final Report(Task1-8)





3.2.3 產品生命週期 ESG 績效監控

群創光電為實現淨零碳排目標並提升管理透明度，積極建置碳管理平台，推動系統自動化與智能化應用，提升產品 ESG 績效。從環境永續 (Environment)、責任採購 (Society) 與合規管理 (Governance) 三大層面入手，群創光電透過數據驅動永續管理，強化產品 ESG 績效與整體價值。

在環境層面，群創光電以產品生命週期評估 (Life Cycle Assessment, LCA) 為核心，建立智能化平台，從原料、製造、運輸、使用、回收與處置五大階段尋求減碳機會，推動循環再生與低碳設計的最佳平衡。在社會層面，持續推動負責任採購，執行禁止使用衝突礦產政策，並要求供應鏈實施碳揭露與減碳管理。合規方面，群創光電要求供應鏈遵循國際法規、標準與認證，確保產品安全與合規性。

產品碳足跡智慧管理系統

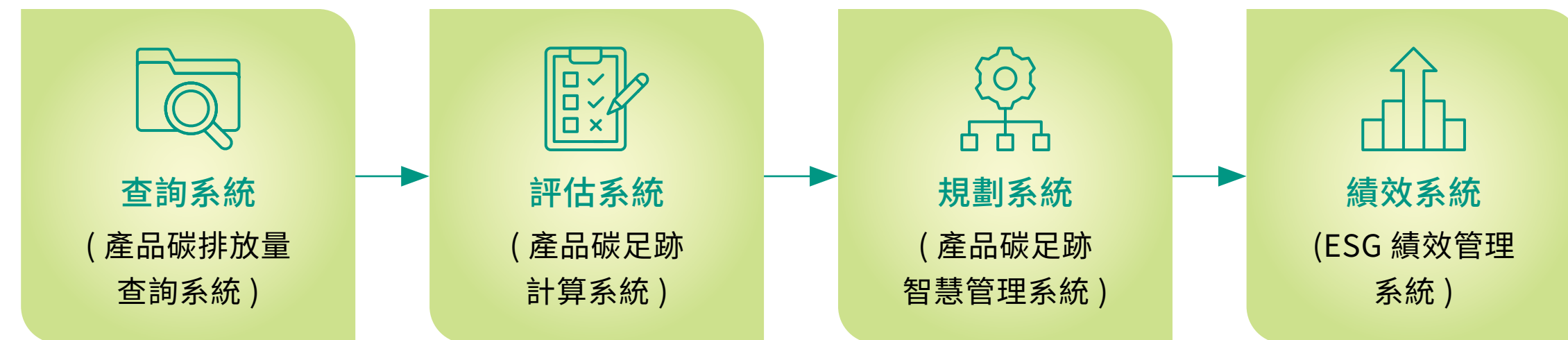
群創光電持續優化產品碳足跡智慧管理系統，透過查詢、評估、規劃和鎖定系統，實現全面監控產品生命週期各階段的碳排放量。該系統評估原物料採購、生產製造、運輸配送等環節的永續表現，並有效追蹤產品在各項永續指標上的表現。

ESG 績效管理系統結合數據分析與智能化管理，提升能源與資源使用效率、降低營運成本並減少碳排放。從設計階段起，系統即納入 ESG 評估機制，確保產品開發過程中兼顧環境影響、社會責任與公司治理要求，並結合聯合國永續發展目標 (SDGs) 進行量化與追蹤。

產品碳足跡智慧管理系統



產品碳足跡的 ESG 管理流程

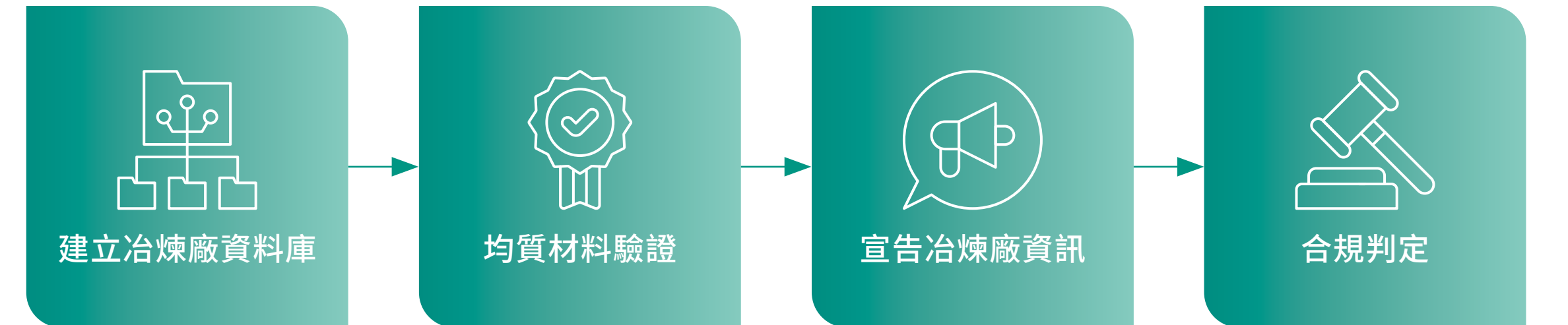


衝突礦產管理系統

群創光電強化衝突礦產管理，將冶煉廠宣告作業整合至物料承認系統，並與產品永續與合規智能平台 (PSCIP) 中的材料組成數據進行連動。此舉確保了供應鏈從供應商到零件物料層級的全面管理，並提升資料透明度與合規性。

PSCIP 平台定期串接責任礦產倡議組織 (RMI) 名單，並於驗證階段監控冶煉廠的合格狀態，確保供應鏈中無衝突材料，實現永續供應鏈管理。供應商可以在平台內提交冶煉廠資料，並由認證中心進行審核與管理。系統自動化運行，並提供多層次查詢功能，這使得供應商能夠實時監控冶煉廠的合格狀況。此舉確保了供應鏈中無衝突材料，並提升了資料的透明度與合規性，從而實現永續供應鏈管理。

衝突礦產管理流程





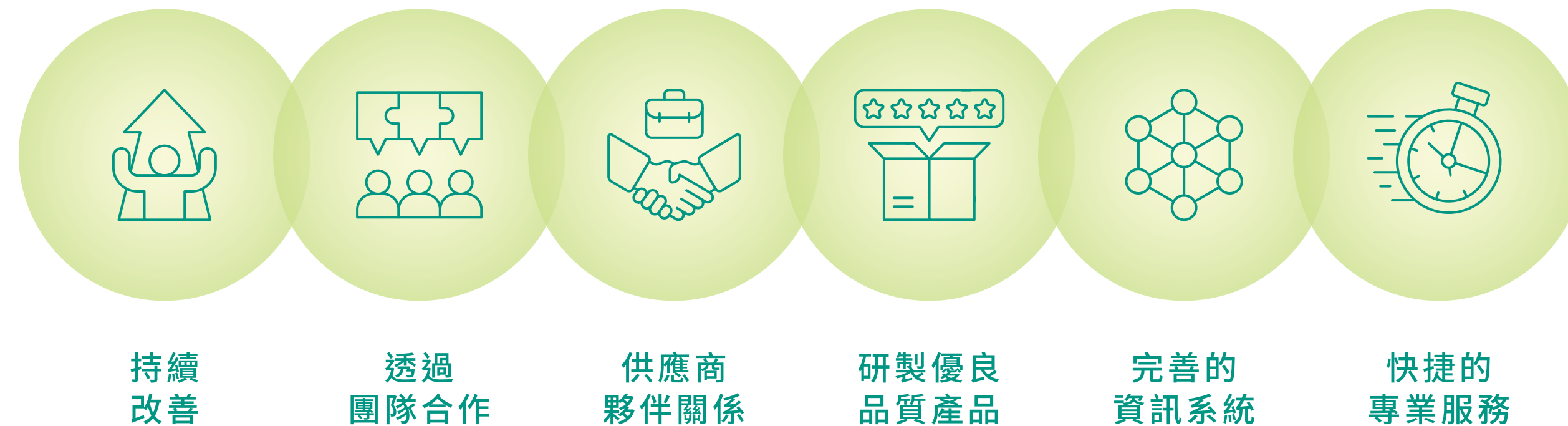
3.3

客戶關係

GRI : 418-1

群創光電重視客戶需求，滿足顧客期望，運用智能化工具進行彈性決策，藉以提供優質產品及實踐終端軟硬體結合需求的服務，取得客戶信任，建立長期且穩固的夥伴關係，共創雙贏。

客戶滿意



3.3.1 客戶品質管理

群創光電秉持「More than Panel」和「雙軌轉型」的核心理念，除了深耕傳統面板領域，亦積極進行創新轉型，拓展至智慧自動化、車用、半導體及醫療等多元應用領域。公司根據不同產品領域建立針對性的品質管理系統，並依據 PDCA (Plan-Do-Check-Act) 循環持續優化，確保品質管理系統的有效運行與持續改善。

除面板及智能整合自動化產品符合品質管理標準外，群創光電亦規劃於 2025 年為新事業群 PLP (Panel-level Packaging) 導入 IATF 16949 認證。為了應對醫療產品製造及銷售的特殊需求，公司亦計劃於 2025 年導入醫療器材品質管理系統 (QMS) 準則，以確保其產品能符合多元應用領域的高標準，滿足客戶的需求與期望。

品質政策

● **群**體合作，賦能創新

善用智能科技，優化技術力與管理力，
 協同關鍵夥伴，提供全方位解決方案，
 持續推動改善，締造卓越品質新視界，

攜手客戶，價值共**創**

技能精進

為了提升員工職能與專業素養，並增強個人競爭力，群創光電推出品質培訓計劃，包括品質工程師、可靠度工程師、綠帶 (Green Belt, GB) 及黑帶 (Black Belt, BB) 等課程。透過團隊合作競賽，員工能將所學應用於實際操作中，進一步增進專業能力。同時，群創光電鼓勵員工積極參與專業認證，並支持他們考取中華民國品質學會品質工程師 (CQE) 及可靠度工程師 (CRE) 證照。於 2024 年，群創光電成功培育出 11 位品質工程師 (CQE) 與 1 位可靠度工程師 (CRE)。



3.3.2 客戶服務

群創光電積極建置完善的情資蒐集系統，並結合智能分析與診斷工具，迅速推動各項改進措施，滿足客戶需求。公司透過品質指標進行風險預警，並透過深入的客戶關係管理，精準預測客戶需求及市場動態，確保客戶滿意度與群創光電的業務利益相符。這一過程不僅有助於提升客戶滿意度，也使群創光電成為創造價值的智慧信息中心。

客戶滿意度調查

客戶的回饋與滿意度評比是推動持續改善與提升服務的關鍵。群創光電每年針對具發展潛力、在應用領域具指標性與領導地位的客戶，以及出貨量較大的代工廠，進行客戶滿意度問卷調查。評核範疇涵蓋品質、技術與服務三大指標，並同步蒐集客戶建議，透過回饋分析與彙整，制定適當的改善計畫，以持續提升產品品質並深化客戶關係。

2024 年客戶滿意度調查回覆率為 82.5%，較 2023 年的 85% 略有下降。經分析，主要因為客戶組成變動，隨著 2024 年產品出貨模式及應用組成的調整，部分受調客戶已非直接與群創合作，導致未填寫調查表。為提升調查精準度，2025 年將重新檢視並調整客戶清單，以確保調查結果更具代表性。

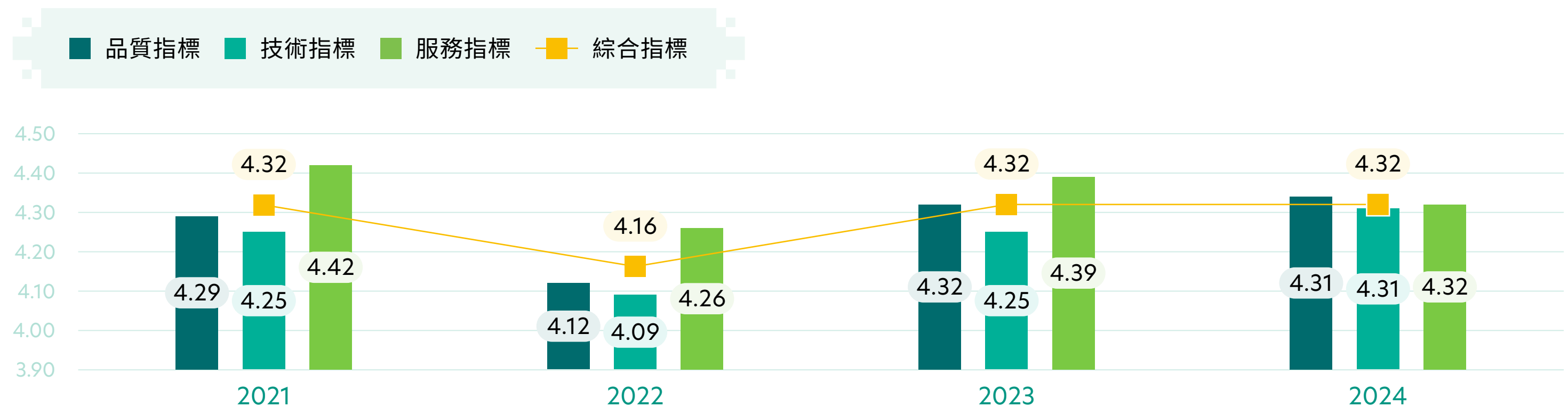
客戶滿意度回覆率



群創光電致力於提升客戶滿意度，持續優化產品品質，並透過 Onsite Check 及技術人員現場服務，迅速且妥善處理客戶反映的問題。此外，針對重大事件，群創光電成立 Task Force Team，與客戶同步推動品質改善專案，確保問題獲得有效解決。

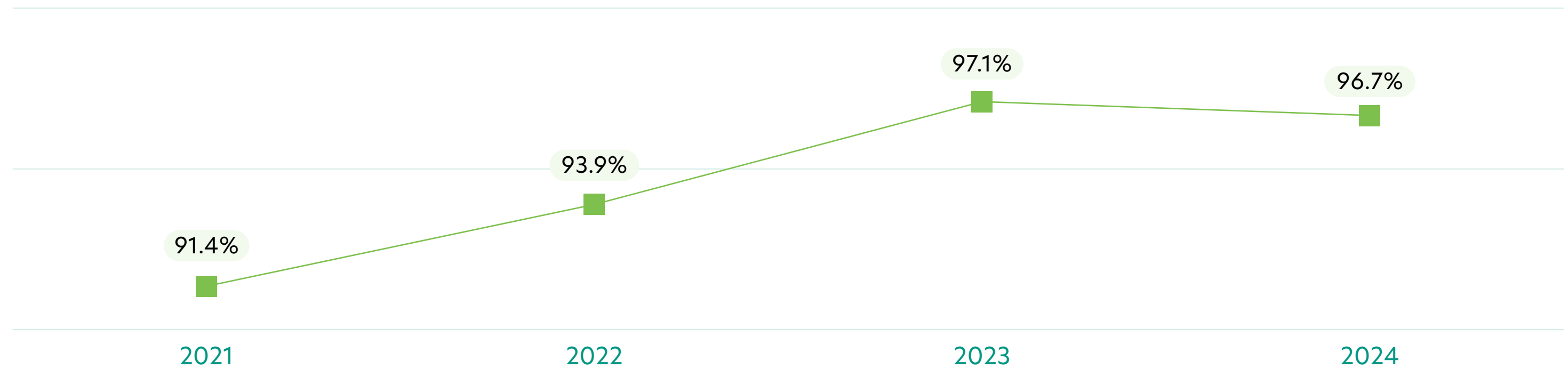
2024 年客戶滿意度調查結果顯示，總體滿意度與 2023 年相當，各項指標維持穩定水準。隨著 2022 年疫情結束，客戶反映的問題可透過 Onsite Check 及技術人員出差迅速處理，並透過 Task Force Team 強化出貨品質管理，持續推動品質改善專案，進一步提升客戶滿意度。

客戶滿意度分析



近四年來，群創光電客戶評比分數達「滿意」的占比整體呈上升趨勢。2024 年為 96.7%，雖較 2023 年的 97.1% 略有下降，但仍優於年度目標 95%。公司將持續精進產品品質、深化客戶信賴，並朝 2030 年永續發展目標：客戶評比分數滿意占比達 98% 穩步邁進。

客戶評比達滿意占比





客戶稽核永續性需求回應

群創光電秉持《責任商業聯盟行為準則》（Responsible Business Alliance, RBA）核心精神，持續優化永續策略與管理機制，以回應客戶對最新標準的需求與期待。2024 年，群創光電因應客戶要求共進行 9 場永續性稽核，其中 3 場依據 RBA 準則執行，並同步積極回覆客戶永續性問卷。

因應 RBA 8.0 版更新、TCO Certified 第十版上路，以及國際社會對維吾爾族人權議題與供應鏈盡職調查的高度關注，群創光電全面強化永續實務，持續深化責任經營。

客戶 ESG 關注議題

面向	關注議題	群創光電回應
 勞工人權	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 強迫勞動 ▶ 自由擇業 ▶ 工時與出勤管理 ▶ 申訴與溝通管道 	群創光電積極應對強迫勞動、自由選擇職業、工時管理及申訴機制等議題，確保整體運作符合最新規範要求。我們進一步加強供應鏈的盡職調查，特別針對服務性供應商的人權管理與契約制度進行全面檢視，以降低風險並確保供應鏈的透明性與責任管理。
 健康與安全 (Health & Safety)	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 作業安全 ▶ 員工健康促進 ▶ 緊急應變管理 	群創光電致力提供安全健康的工作環境，依據 ISO 45001 職業安全衛生管理系統進行作業風險辨識與管控，並定期實施教育訓練與緊急應變演練。我們亦推動員工健康促進方案，提升身心福祉與職場安全文化。
 環境	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 科學基礎減量目標 (Science Based Targets initiative, SBTi) 設定進度 ▶ 再生能源使用狀況 ▶ 產品碳足跡揭露 	在環境面向，群創光電隨著客戶對再生能源使用比例及產品碳足跡揭露要求的提高，積極推進碳管理行動。我們透過碳揭露專案 (CDP) 與 ESG 報告，公開減碳成果與永續承諾，並與客戶共同打造綠色供應鏈，促進環境永續發展。
 道德 (Ethics)	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 商業誠信 ▶ 防止賄賂與貪腐 ▶ 衝突礦產 	群創光電恪守誠信經營原則，設有《企業誠信經營守則》與內部稽核制度，防範任何舞弊、賄賂與不當利益輸送。我們依循 RBA 對負責任礦產採購的要求，建立衝突礦產管理流程，並透過第三方稽核與供應商承諾書，落實供應鏈道德風險控管。
 供應鏈管理	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 供應鏈管理 	群創光電將持續以最新國際規範為指引，深化在環境、社會與治理 (ESG) 各層面的實踐。我們與客戶及供應鏈攜手，應對全球永續挑戰，朝更高標準的負責任經營邁進，持續提升業務的社會責任與環境影響。



客戶肯定

群創光電產品品質與服務深受客戶青睞，2024 年榮獲 6 家客戶的肯定，顯示公司與客戶間良好的互動關係管理。

2024 年客戶獎項

客戶	獎項名稱	獲獎說明
DELL	最佳品質獎 Best Quality Performance Award	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 「2024 年度最佳品質獎」，肯定群創品質穩定與卓越執行力。 ▶ FIR 表現全年度排名 TOP1，專案執行 (AI、Particle、R2R) 成效優異，連續三季無 HSR 問題。
廣東長虹	2024 最佳質量獎	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 「2024 年度最佳質量獎」，肯定群創品質穩定、服務積極。 ▶ 全年工廠與市場端皆無重大問題，品質管控得宜。 ▶ 客訴處理迅速、資訊串接完善，展現高度專業與可信賴度。
Skyworth	最佳品質獎	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 獲 Skyworth 首度頒發「最佳品質獎」，肯定群創於品質管理上的卓越貢獻。 ▶ 2024 年品質表現穩定，於產線與市場端皆展現優異成果。
MTC	最佳品質服務獎	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 「最佳品質服務獎」，表彰群創於服務效率與配合度上的優異表現。 ▶ 2024 年品質穩定，客戶滿意度維持高水準。
TPV	卓越品質獎	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 「卓越品質獎」，肯定群創品質穩定與持續精進。 ▶ 2024 年全面達成品質目標，品質管理系統持續優化。
Dynabook	最佳品質獎 最佳質量服務獎	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 「最佳品質獎」，肯定群創在 2024 年展現穩定且優於同業的品質表現。 ▶ 同時獲頒發「最佳質量對應獎」，表彰 CQE 團隊於服務應對方面的優異表現。



3.3.3 客戶隱私

群創光電為落實個人資料及隱私保護，訂定《隱私權及個人資料保護政策》、《員工行為準則》、《永續發展行為守則》及《群創光電供應商行為準則》，要求所有員工、承攬商及外包商等協力廠商確實遵守，確保內外部工作夥伴均遵循營運所在地之法規及客戶要求。公司亦要求各項業務之承辦人員應對與其有業務往來的所有人士（包含供應商、客戶、消費者和員工）之個人資料時，應在符合法令及公司相關規範的情況下予以保密，嚴禁任何侵犯隱私及竊取個人資料之行為發生，且未有對蒐集到的客戶資料進行二次目的的使用。2021 年至 2024 年未收到任何侵犯客戶隱私及遺失客戶資訊之投訴，亦無發生來自外部單位有關隱私權申訴或裁罰事件。



3.4

永續供應鏈

GRI：2-6、2-23、2-24、2-25、203-2、204-1、305-5、308-1、308-2、414-1、414-2

供應鏈的有效管理是提升組織競爭力的重要基礎。為深化供應鏈韌性，群創光電依循聯合國《工商企業與人權指導原則》（UN Guiding Principles on Business and Human Rights, UNGPs）與《全球盟約供應鏈永續性之持續改善實用指南》（Supply Chain Sustainability: A Practical Guide for Continuous Improvement），並參考 ISO 20400 標準，與供應商密切合作在重視品質、成本、交期與服務的同時，群創亦將永續性納入供應商管理核心，透過負責任採購實踐，攜手供應商共創永續價值。

3.4.1 供應鏈概況

群創光電提供全球尖端資訊與消費電子領域的客戶全方位的產品組合與解決方案，並透過全球化布局，實現最即時且最完整的服務。主要的生產據點集中在台灣及中國大陸。

為了有效管理供應商採購，群創光電將供應商分為機器設備、原物料、關鍵零組件^註、委外加工、運輸及服務類等。原物料和關鍵零組件供應商對公司生產及營運最為關鍵，且主要分布於台灣、中國大陸、美國、日本和韓國等地。

註：關鍵零組件供應商：提供玻璃基板、彩色濾光片、偏光板、背光模組、驅動 IC、印刷電路板及材料等供應商。

產業價值鏈





在地化採購^註

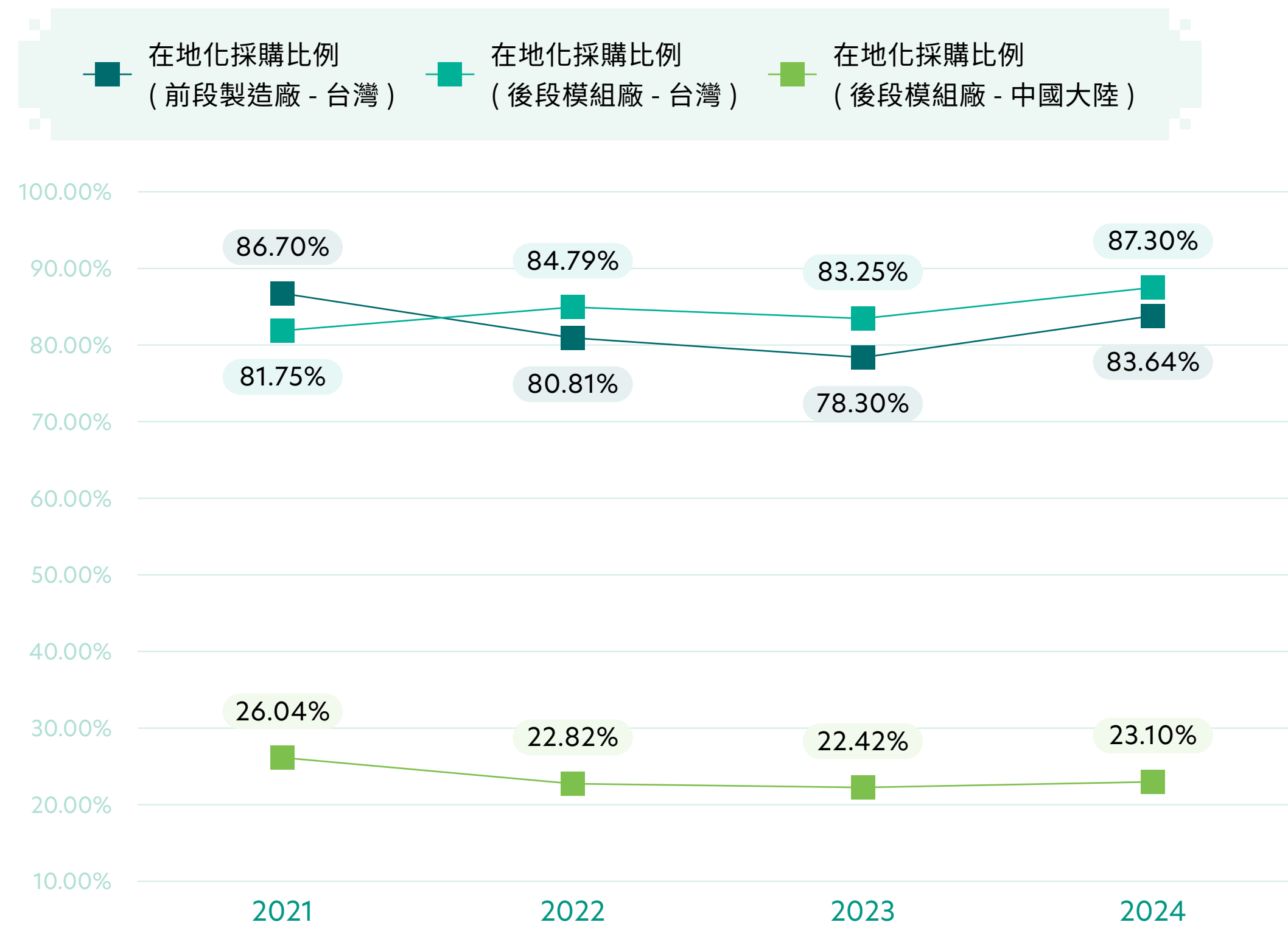
群創光電積極推動產業聚落發展，強化在地供應鏈，旨在降低運輸成本、減少碳排放並促進當地經濟發展。公司依據製造基地區域及前後段製程進行採購分析，確保供應鏈的穩定性和韌性。

台灣廠區涵蓋前段製造及後段模組，2024 年在地採購金額占比分別為 83.64% 和 87.30%，顯示出台灣當地供應鏈已具備高度自主性。

而在中國大陸廠區，主要以後段模組生產為主，2024 年在地採購金額占比為 23.10%，較 2023 年有所提升。這一變動主要反映了供應鏈風險管理、成本效益優化和永續發展的考量，並特別關注碳足跡管理的需求。

註：在地化採購是指供應商產品生產地與群創光電製造據點為同一區域，以其採購金額進行分析。

近四年在地採購金額占比



綠色採購

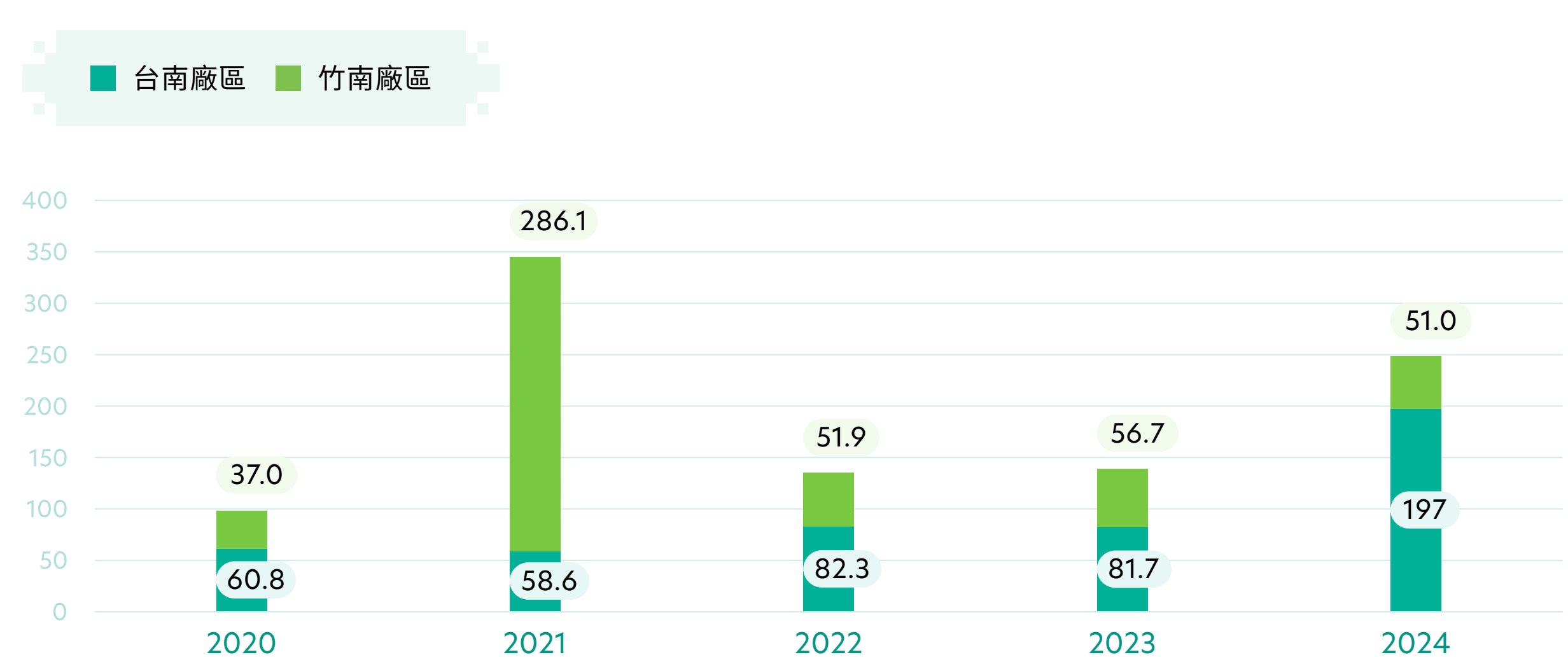
綠色採購是群創光電落實永續發展的重要行動之一，公司採購策略優先考量具備環保標章、低污染、可回收及節能特性的產品或服務。2024 年，群創光電綠色採購金額達 248 百萬元，其中台南廠區為 197 百萬元，竹南廠區則為 51 百萬元。

綠色採購項目中，綠色餐廳消費仍為主要項目，占比達 79%，其次為綠色運輸、綠點及包材紙箱，各占 7%；資訊產品占 5%，總務庶務則占 2%。

群創光電長期致力於推動綠色採購，並深化環境永續理念至各單位及個人，以期打造符合企業責任的綠色供應鏈。憑藉這些努力，公司多次獲得台南、高雄及竹南等地環境保護局頒發「績優綠色採購單位」的肯定，展現對綠色採購的承諾與成果。

台灣廠區歷年綠色採購金額^註

單位：百萬元 (NTD)



註：費用來源包含上下游關係成本及含綠色標章之採購物品。



綠色物流

隨著企業對永續發展要求的提高，群創光電積極推動綠色物流。通過低碳運輸模式、智慧倉儲管理和環保車輛汰換等策略，公司致力於減少物流運作中的碳排放，優化物流成本，並提升供應鏈韌性。此外，這些措施有助於減少運輸過程中的環境衝擊，確保物流系統在可持續發展框架下運行。

綠色物流戰略推動與績效成果

階段	重點項目	內容
2024 年執行成果	貨櫃管理優化	提升貨櫃進轉出比率，減少空櫃往返運輸，2024 年貨櫃轉運量達 755,818 個，達到減碳效益 1.9 噸 CO ₂ e。
	運輸模式調整	降低快船使用率，提升海陸聯運比重，減少高碳排放運輸方式，2024 年空運轉海運（快船與普瑞均勝）減碳效益達 755,816.4 噸 CO ₂ e。
	環保車輛推動	推動供應商汰換使用 10 年以上老舊車輛，優先選用第五期與第六期環保車，並納入定期稽核機制。
2025 年目標	低碳運輸推進	推動拖車電動化，降低運輸碳足跡。
	貨櫃運輸優化	維持貨櫃進轉出數量，深化低碳運輸策略。
2030 年長期目標	智慧物流管理	強化供應鏈減碳技術，提升物流效率。
	供應鏈碳中和	推動供應商落實碳中和策略，降低運輸對環境的影響。

智慧物流與低碳運輸策略

群創光電導入智慧物流管理系統（INX），與運輸供應商合作，優先選擇低碳運輸模式，如海陸聯運和低碳拖車頭，通過數據分析優化貨櫃管理，提升物流效率並減少碳排放。

此外，公司還通過供應商管理機制推動車輛環保升級，鼓勵供應商汰換老舊車輛，並選擇符合環保標準的車輛，確保運輸過程符合環境標準。

展望 2030 年，群創光電將深化供應鏈碳中和策略，持續優化運輸與倉儲管理，並與供應商合作推動低碳運輸技術，逐步邁向淨零排放目標。

3.4.2 供應鏈永續管理

供應鏈管理政策

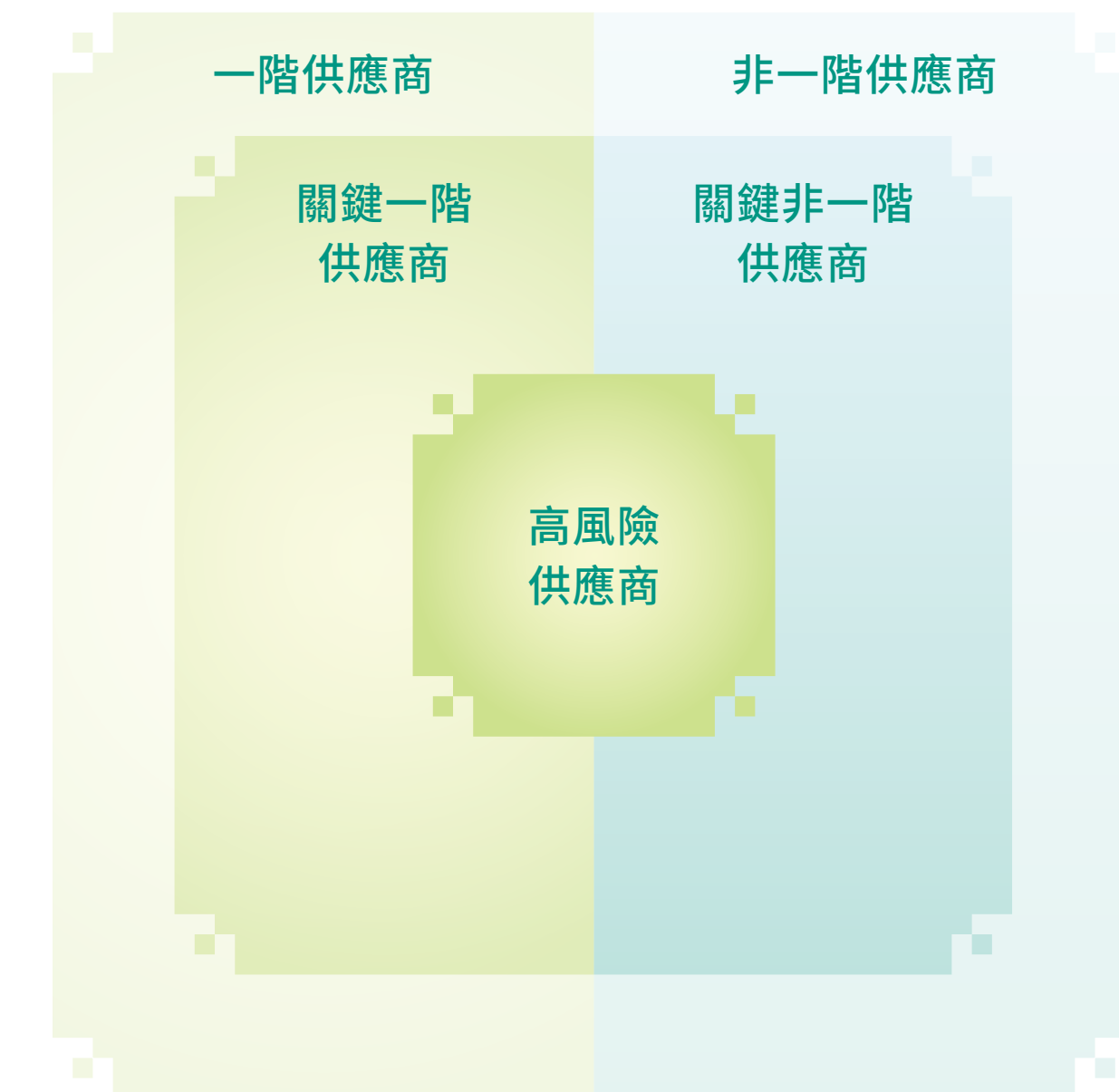
群創光電依據 RBA 行為準則，參照國際規範（如《聯合國企業與人權指導原則》、《國際勞工組織基本原則》及《OECD 多國籍企業指導綱領》），制定《群創光電供應商行為準則》及《供應商永續性風險評估表》，要求供應商依法合規，並向下游供應商傳達相關要求，實現永續承諾。我們秉持「創造共享價值」的理念，透過制度化管理與深化合作，構建穩健的供應鏈體系，引領供應商強化營運韌性，共創永續。

供應商組成與型態

群創光電擁有遍布全球的供應鏈夥伴，2024 年與群創交易之供應商達 600 家。群創光電將供應商區分為機器設備、原物料、關鍵零組件、委外加工、運輸及服務類等，其中關鍵零組件類包括玻璃基板、彩色濾光片、偏光板、背光模組、驅動 IC、印刷電路板及材料等。群創根據供應商的重要性與風險性，將供應商分類並進行重點管理，根據年度採購金額、不可取代性等原則識別關鍵供應商，確保供應鏈穩定並有效運行。

供應商分類

供應商類別	家數	定義
一階供應商	600	直接提供交易之供應商；2024 年共 600 家。
關鍵一階供應商	99	(1) 年採購金額前 91% 之原物料供應商及代理商 (2) 不可取代性； (3) 客戶指定；
關鍵非一階供應商	23	(1) 年採購金額前 91% 之原物料供應商及代理商 (2) 為指定代理商或上游廠商進行交易之供應商

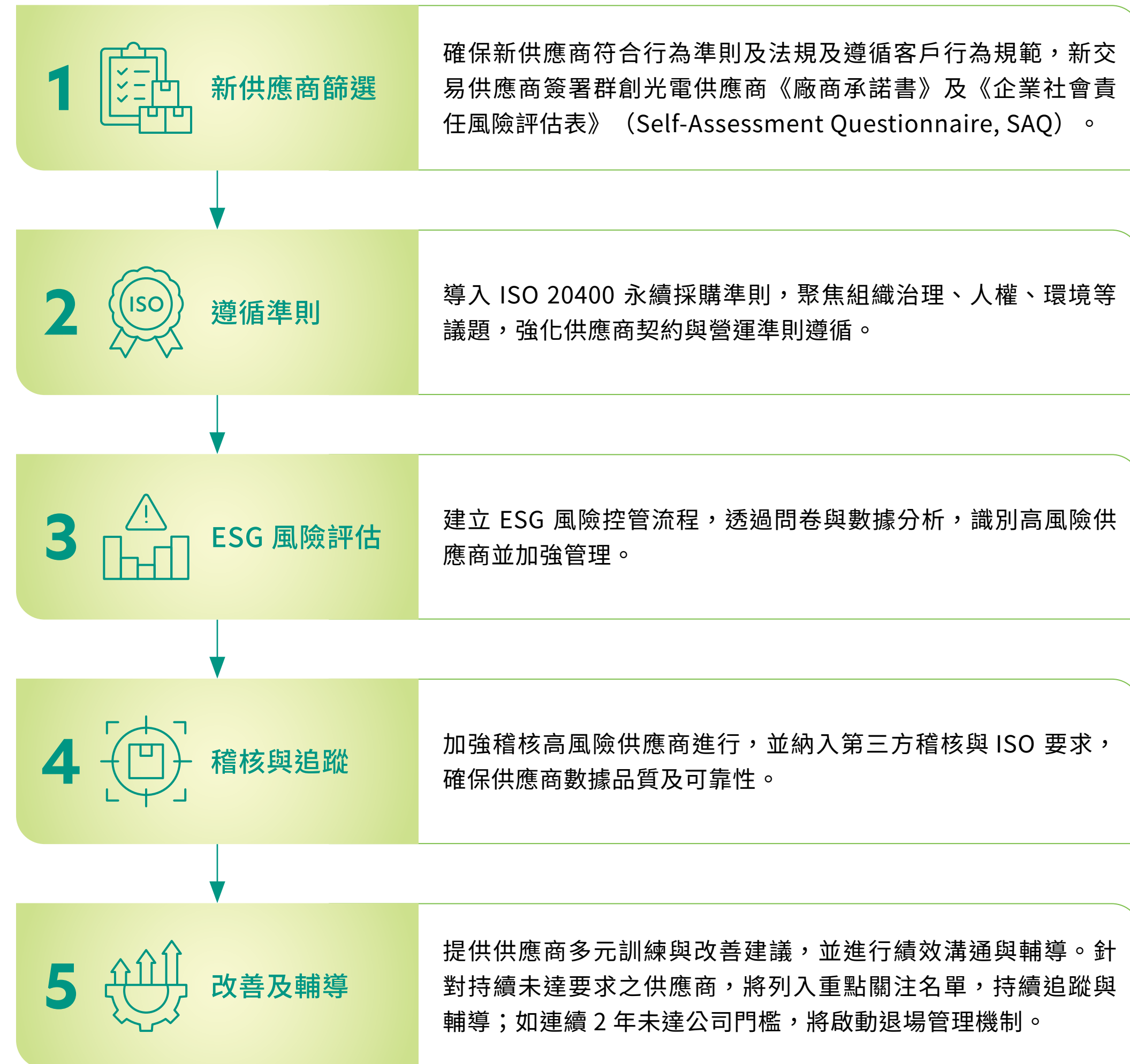




永續供應鏈管理流程

群創光電之永續供應鏈管理由採購單位與永續單位協同推動，確保供應商的選擇與管理符合公司永續發展政策。公司亦透過行前審查與定期稽核機制，確保供應鏈實質落實環境、社會與治理（ESG）要求。

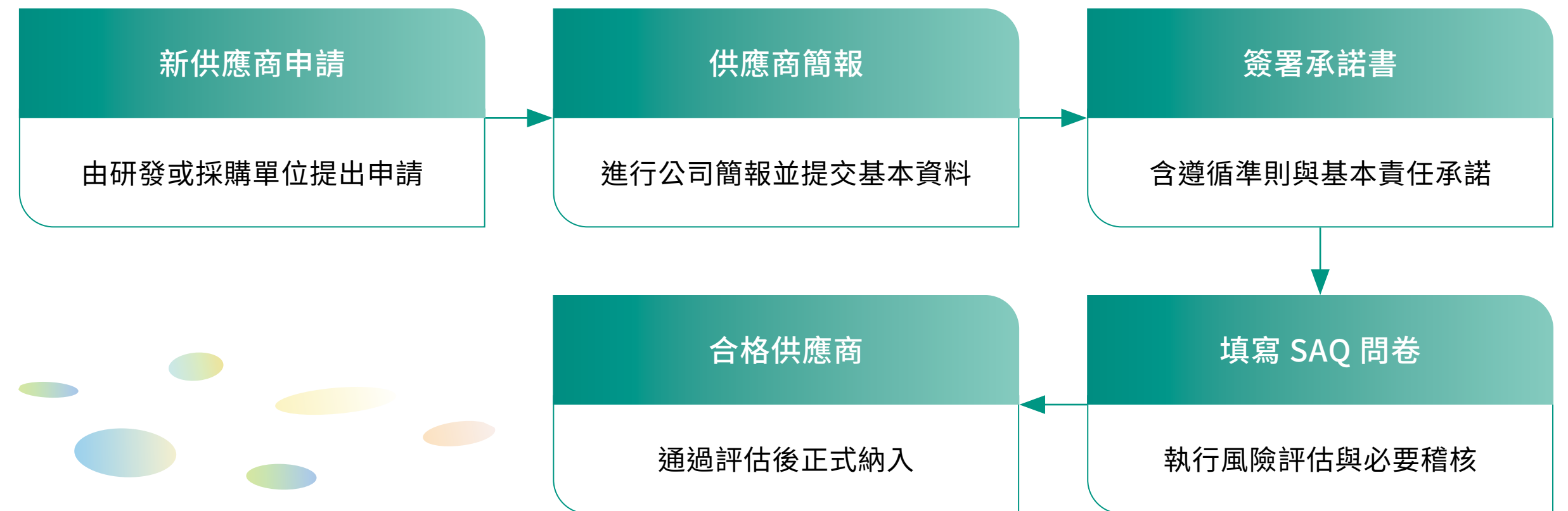
相關管理流程如下所示：



STEP 1 新供應商篩選

在選擇新供應商時，包括對供應商的採購、品質、技術和永續要求的前期審核，並要求供應商填寫《供應商永續性風險評估表》（Self-Assessment Questionnaire, SAQ），在所有條件皆相同之狀況下，優先選用永續性風險評比較低之供應商，確保符合群創光電永續發展政策。

新供應商篩選流程



STEP 2 遵循準則

群創光電參考 ISO 20400《永續採購指南》作為管理指引，聚焦組織治理、人權與勞工、環境、公平交易、消費者權益及社區發展等核心議題，結合風險控管與成本優化策略，將永續管理概念導入採購政策與日常實務。

公司對童工、強迫勞動、非法排放及導致員工立即性危害等行為採取零容忍原則，2024 年度未發現相關中止合作案例。

群創要求供應商取得 ISO 9001、ISO 14001 與 ISO 45001 等管理系統認證，並鼓勵關鍵供應商通過 RBA VAP 認證，以提升整體永續供應鏈競爭力。



供應商專區



STEP 3 ESG 風險評估

群創光電將 ESG 風險管控納入採購制度，透過多面向分析進行供應商風險鑑別。首先，檢視並調查供應商所在的國家 / 區域、行業及商品潛在風險，並以年度採購金額篩選需納入管控的供應商。接著，透過年度自評問卷，評估供應商在環境、社會及治理 (ESG) 層面的風險高低及控制狀況，進一步挑選出具有潛在高風險的供應商，列為重點管理對象，進行加強監控與輔導。

面向	評估項目
 國家面	▶ 禁止使用衝突礦產來源國
 行業面	▶ 依據行業與業務屬性，針對服務流程或特定關注製程，評估使用資源強度或涉及的勞動力狀況
 商品面	▶ 依零件或材料分類，篩選出含有特殊管控金屬、有害物質材料之零件或材料
 業務面	▶ 依採購金額分類
 環境面	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 曾有工業安全事故導致嚴重傷害、死亡、財產損失事件 ▶ 曾有違反環境保護相關法規遭政府單位判罰或勒令停工等事件 ▶ 供應商消防安全、污染處理、環安衛系統導入狀況
 社會面	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 曾有違反勞動、人權、勞工健康與安全相關法規遭政府單位判罰等事件 ▶ 曾有強迫勞動、任用童工等事件 ▶ 供應商勞工人權、個資保護、道德規範等遵循程度
 治理面	▶ RBA 行為準則遵循、營運持續計畫等管理狀況

供應商風險評估流程



供應商風險評估結果

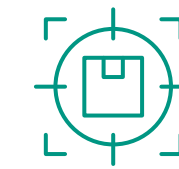
群創光電每年針對關鍵一階及關鍵非一階供應商發送《供應商永續性風險評估表》，進行環境、社會與治理（ESG）面向之風險評估。若供應商評核結果為高風險，則啟動現場稽核程序，查核範疇涵蓋勞工權益、健康與安全、環境管理、商業道德與供應鏈管理等項目。

2024 年度共回收 109 份評估表，經分析有 4 家供應商評為高風險，均已完成現場稽核並實施風險控管措施。此外，群創亦同步針對與重大業務關聯性高之關注供應商，主動執行現場查核以強化供應鏈監督。

供應商風險評估

執行方式	受評估 / 稽核家數	占應評估 / 稽核比例	目標評估 / 稽核比例	評估 / 稽核結果		
				高風險家數	其他	
風險評估	書面評估	109	89.3%	80%	4	
實體稽核	第二者稽核	15 ^註	100%	100%	終止合作家數	0
					需改善輔導家數	4

註：高風險 4 家及高關注 11 家。



STEP 4 稽核與追蹤

SASB：TC-HW-430a.1、TC-HW-430a.2

群創光電為瞭解供應商在 RBA 行為準則的落實狀況，依據《供應商永續性現場稽核規範》由公司相關部門同仁進行高風險廠商現場查核，並持續追蹤輔導改善，若為重點關注供應商則視情況委由獨立認可第三方單位進行現場稽核，降低供應鏈風險。

於 2024 年，共篩選出 4 家高風險、11 家高關注供應商，占所有供應商之 2.5%、占關鍵供應商之 13.8%；截至 2024 年 12 月 31 日共完成 15 家供應商稽核，共開立 54 項缺失，包含 4 項重大缺失、32 項主要缺失，以及 18 項其他缺失；供應商需於收到稽核結果 30 天內提出不符合事項之矯正及預防報告 (Correction Action Report, CAR)，內容經群創光電確認後，得以依缺失改善計畫進行改善，並於完成日提供結案報告進行缺失關閉。

供應商稽核缺失占比

稽核項目	勞工	健康安全	環境	商業道德	供應鏈管理
不符合率 ^{註1}	20%	0%	0%	0%	0%
	80%	93%	13%	0%	40%
	100%	93%	13%	0%	40%
改善率 ^{註2}	100%	NA	NA	NA	NA
	100%	100%	100%	NA	100%

註 1：不符合率 = (缺失家數 / 總稽核家數) × 100%。

註 2：改善率 = (缺失改善家數 / 總缺失家數) × 100%。

針對 2024 年於 15 家供應商所開立之缺失進行分析，有 2 家被開立環境面缺失，主要為危廢倉排水溝積水及化學品管理程序未落實；有 12 家供應商被開立勞工面缺失，主要為工時及外籍勞工支付仲介費問題；健康與安全面主要為緊急疏散動線不明確及逃生出口被阻擋等問題。



STEP 5 改善及輔導

針對稽核所發現之缺失，群創光電採用實體或遠端輔導方式，協助供應商提出改善計畫並要求於期限內完成改善，並透過持續追蹤改善進程，瞭解改善計畫的落實狀況，確保所有缺失皆如期且有效的改善完成。若有經輔導後仍無法符合群創光電要求之供應商，於第一年我們將持續溝通及輔導，並列入重點關注供應商名單，並視情況降低採購數量；若連續 2 年皆無法符合要求者，將取消其合格供應商資格，以符合群創光電於永續供應鏈之 ESG 要求。

截至 2024 年 12 月 31 日，15 家受稽核廠商皆已提列 CAR，其中 54 項缺失已全部改善完成。經評估後，未有供應商因不符合群創光電之規範而中止合作關係，取消合格供應商資格。

RBA 稽核缺失與改善措施

面向	RBA 條款	稽核發現缺失	改善措施
 勞工	工時	員工一周工作時數超過 60 小時。	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 依生產排程補足所需人力。 ▶ 由系統監控人員出勤狀況，並於異常發生時，發送提醒通知。
		無法有效管理員工工時。	完善工時管理系統，通過系統控制每日加班、月加班不超過 RBA 規定。
	自由選擇職業	外籍勞工須支付相關費用（仲介費及服務費）。	要求供應商提供零付費規劃時程。
	不歧視 / 不騷擾 / 人道待遇	管理文件提到若患有精神病 / 傳染病或疑是精神病 / 傳染病應停職之字眼。	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 修正管理文件。 ▶ 檢視相關政策是否符合 RBA 要求及當地勞動法律。
 健康與安全	職業健康與安全	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 噪音場所未配戴耳塞等防護具。 ▶ 化學品與危險場所標示不清。 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 提供防護具並加強使用監督。 ▶ 完善標示並定期檢查。
		<ul style="list-style-type: none"> ▶ 作業人員未正確使用防護具；設備未上鎖。 ▶ 特殊作業文件管理不足，高風險區域上鎖不完善。 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 加強防護具與設備上鎖管理。 ▶ 完善特殊作業文件，強化高風險區域管理。
	應急準備	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 逃生出口門上鎖、指示燈不亮，逃生圖設置不當。 ▶ 宿舍逃生門不符規範，集合點不足或未設立。 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 移除逃生門上鎖功能，檢修指示燈，調整逃生圖位置。 ▶ 改善宿舍逃生門設置，增設內外集合點並定期檢查。
工業衛生	錫膏櫃、化倉及危廢倉等化學品管理未落實，缺乏作業說明書、防洩漏措施及緊急應對設備，並存放未經記錄的化學品，增加火災風險。	完善化學品管理，配置說明書、防洩漏與緊急設備，加強員工培訓與定期檢查，確保操作安全與合規。	
 環境	固體廢棄物	危廢倉排水溝積水。	新增檢查表，落實月檢制度；雨天後即時巡查排水情況並快速處理積水。
 供應鏈管理	供應商的責任	未建立供應商 ESG 風險評估程序與稽核制度。	建立其供應商 ESG 風險評估程序與稽核制度。



攜手合作夥伴 強化永續韌性

在全球永續發展的推動下，供應鏈管理已成為企業實現環境、社會與治理（ESG）目標的關鍵。群創光電積極推動永續供應鏈管理，涵蓋物料合規審核、採購團隊訓練、供應鏈共學、溫室氣體盤查及衝突材料調查，確保供應鏈的 ESG 策略與公司的採購實務之間的一致性。

採購團隊 ISO20400 教育訓練

為強化採購團隊對永續採購理念與實務的理解，2024 年特邀外部專家講授 ISO 20400 指南，課程涵蓋標準架構、條文解析及實務案例，協助同仁深化永續採購知識與應用能力。課程進一步引導採購團隊將永續思維融入日常決策與流程，對齊公司永續供應商管理計畫與行為準則，並強化與 ESG 要求的一致性與前瞻性作法，提升整體風險意識與治理品質。

未來也期望藉由持續培力，強化供應商關係管理效能與採購決策品質，厚植企業永續競爭力。

供應鏈共學計畫

群創光電持續推動「供應鏈共學計畫」，以前瞻視角協助供應商掌握產品合規、ESG 趨勢及永續應對策略，強化供應鏈風險意識、責任治理能力與合作韌性，逐步提升整體供應生態系的永續成熟度。

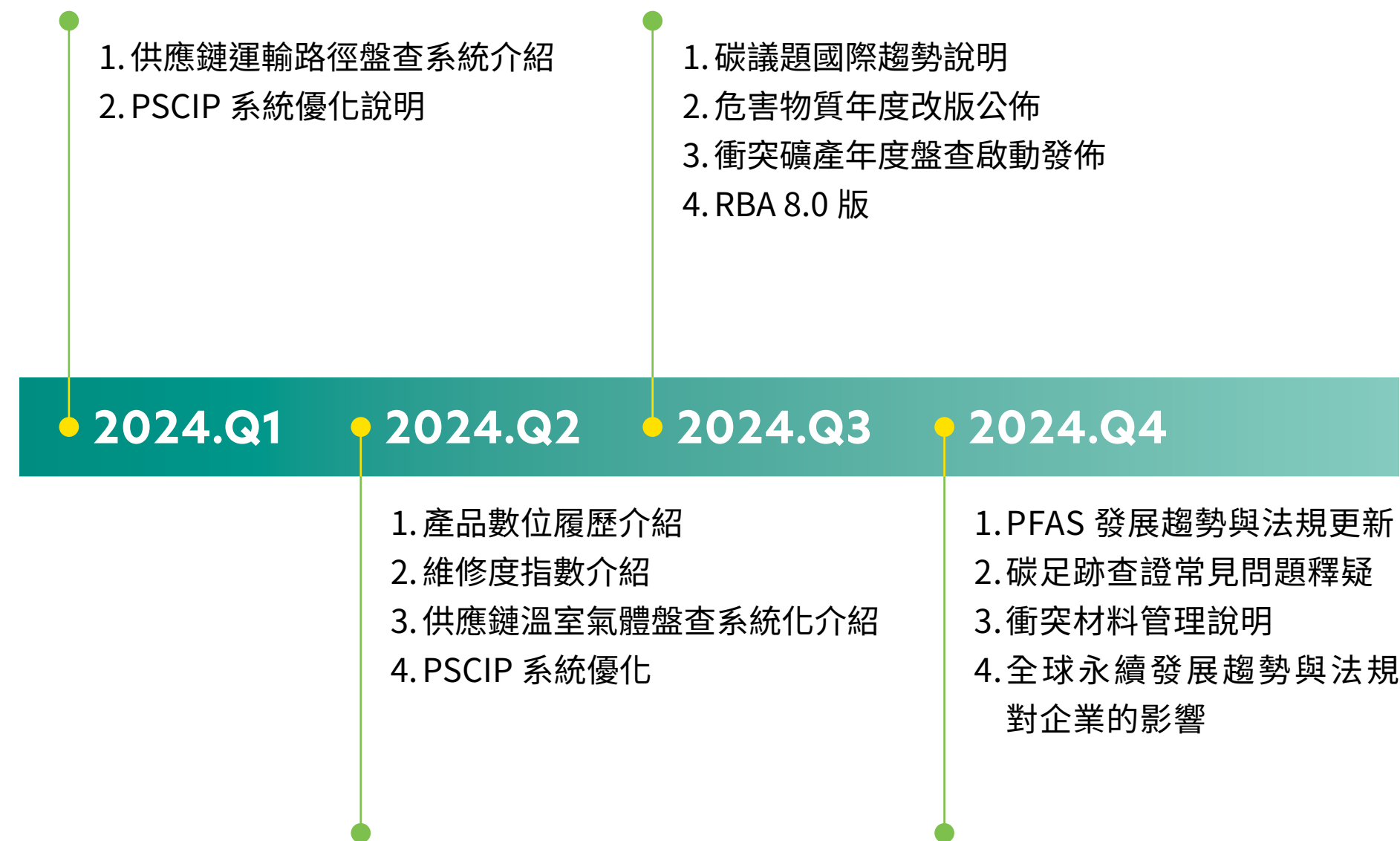
2024 年共辦理多場主題課程，涵蓋國際法規、物料管理、RBA 8.0 行為準則、人權盡職調查、強迫勞動、氣候風險與責任採購等議題，兼顧國際準則導入與實務操作應用。其中，產品合規課程共吸引 220 家供應商^{註1} 參與，較 2023 年顯著成長（113 家）；兩場 ESG 課程共吸引 115 家供應商參與，整體共學參與的廣度與深度持續拓展，展現供應鏈合作培力的多元綜效。

為深化供應鏈責任治理並強化永續韌性，公司亦訂定「2030 年關鍵供應商 ESG 增能達成率 100%^{註2}」之中長期目標，並以 ESG 教育訓練參與情形作為衡量依據。2024 年，已有 66% 關鍵一階供應商完成至少一場 ESG 課程，超越原訂年度目標 50%，並穩健朝 2025 年 60% 的進程目標邁進。

註 1：同一供應商若參與多場課程，僅計為一家。

註 2：指關鍵一階供應商增能達成率。

2024 Q1-Q4 共學課程議題



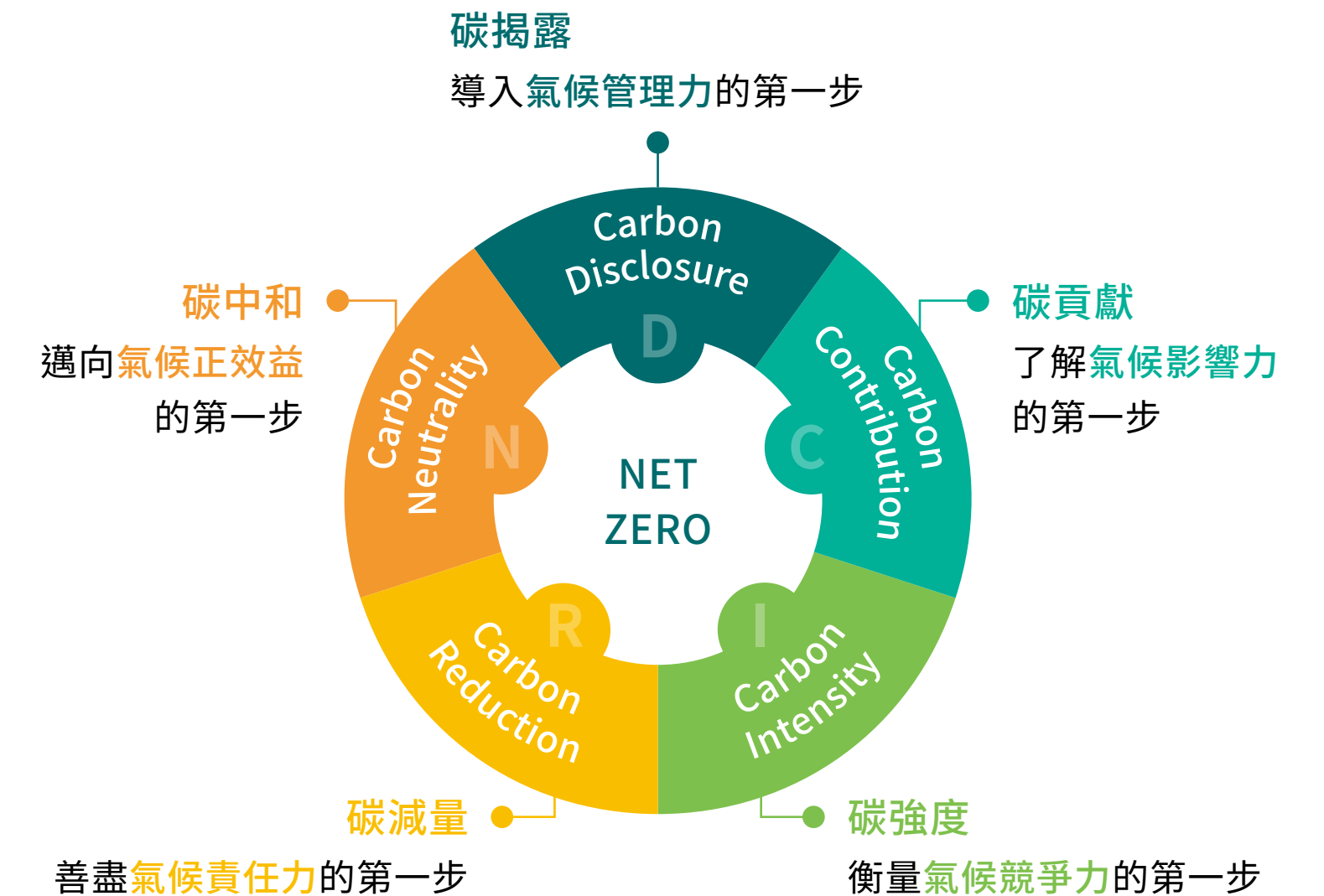
供應商溫室氣體盤查

為應對全球氣候變遷與供應鏈減碳趨勢，群創光電多年來致力於推動供應商溫室氣體盤查，並逐步實施低碳管理策略（DCIR），最終邁向淨零管理目標（DCIRN）。

2024 年，我們導入了系統化的供應商盤查流程，顯著提升了數據蒐集效率與準確性。新系統支持關鍵供應商以 2020 年為基準年，力求在 2030 年達成減碳 20% 的目標。迄今為止，群創光電已完成對採購金額前 91% 供應商的盤查，並將關鍵供應商納入減碳績效追蹤。

群創光電只接受經 ISO 14064-1 查證的報告、提交至政府機構的文件，或於官方網站及公開報告書中揭露的數據。供應商在提交排放數據時，需提供碳管理風險表單、減排計畫、再生能源使用及水資源管理說明。至今，我們已完成 105 家供應商的盤查，碳強度減量達 26,207 噸 CO₂e，其中 14% 的供應商已採用再生能源。未來，群創光電將在此基礎上深化供應鏈減碳管理，攜手供應商共同推動永續發展目標。

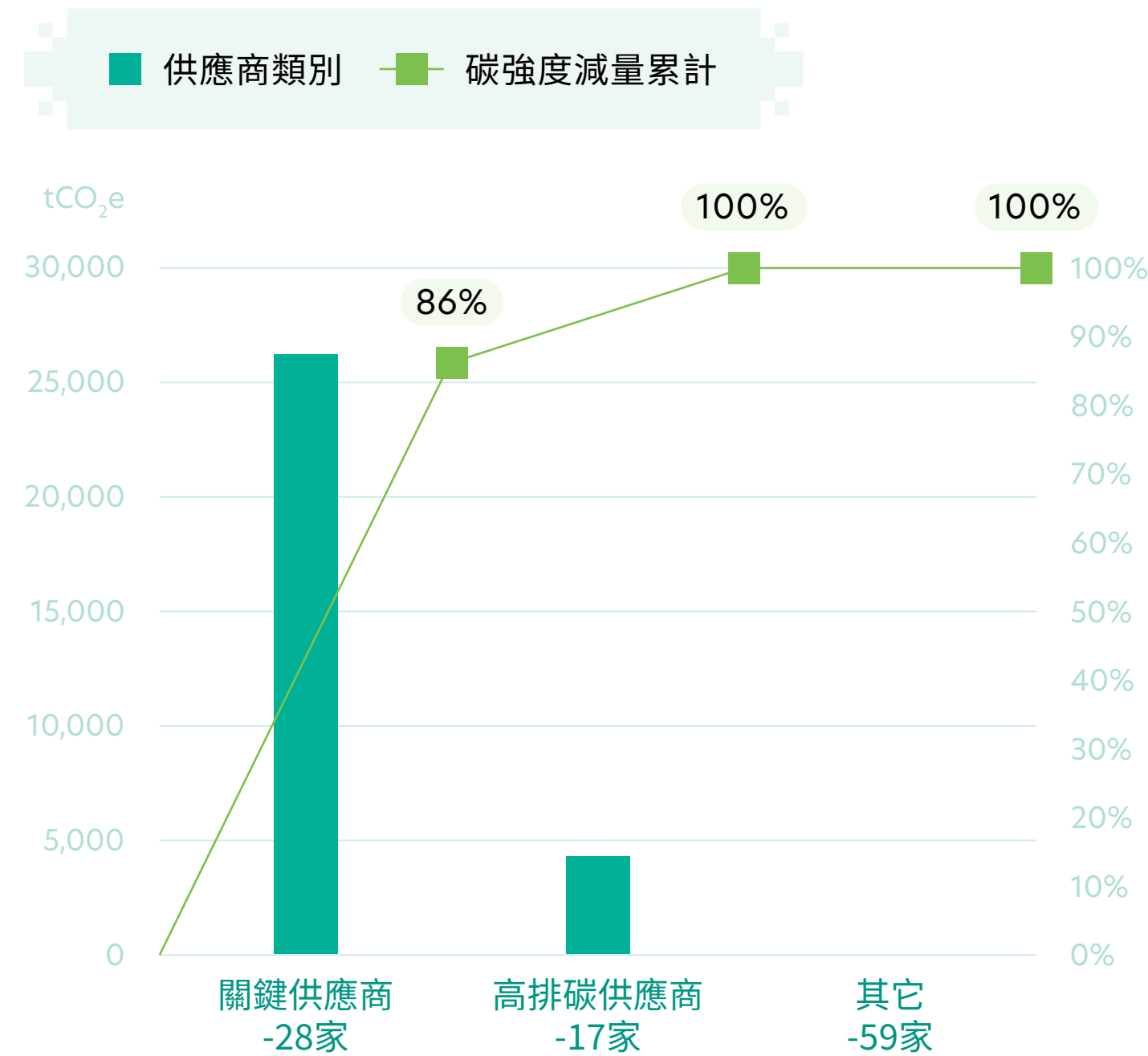
DCIRN 碳管理架構





供應商溫室氣體減量

2023 各類供應商溫室氣體減碳量



衝突礦產管理

群創光電產品中含有鈹 (Tantalum)、鎢 (Tungsten)、錫 (Tin)、金 (Gold)、鈷 (Cobalt) 及雲母 (Mica) 等金屬，但群創光電嚴格把關其來源，禁止使用來自剛果民主共和國及其鄰近地區，以侵犯人權方式非法取得之衝突礦產 (Conflict Minerals, CM)。

制定《人權暨多元共融政策》，要求群創光電及其子公司共同遵循並致力於人權保護，承諾責任採購與責任生產，確保供應鏈中不使用衝突礦產及非法木材之情形，打造永續供應鏈。為強化衝突礦產管理，將冶煉廠宣告作業整合至物料承認系統，並與產品永續與合規智能平台 (PSCIP) 中的材料組成數據進行連動。此舉確保了供應鏈從供應商到零件物料層級的全面管理，並提升資料透明度與合規性。

PSCIP 平台定期串接責任礦產倡議組織 (RMI) 名單，並於驗證階段監控冶煉廠的合格狀態，確保供應鏈中無衝突材料，實現永續供應鏈管理。群創光電推行無衝突供應鏈政策，確保所使用的材料合法合規，並提供 CMRT 及 EMRT 等衝突礦產資訊，以滿足客戶的合規要求，履行企業的社會責任。

衝突礦產風險鑑別流程



2024 衝突礦產達成狀況與未來推動目標

目標	達成狀況	實績	未來推動目標
中高風險供應商 3TG 動態合格冶煉廠認證率 ≥ 90%	✓ 達成	95.4%	中高風險供應商 3TG 動態合格冶煉廠認證率 ≥ 90%
中高風險供應商鈷及雲母盤查率 ≥ 98%	✓ 達成	100%	中高風險供應商鈷及雲母盤查率 ≥ 98%

2024 年成果 | 衝突礦產系統上線 | 2025 年目標 / 推動重點 | 中長期發展方向

使用冶煉廠皆為認證冶煉廠

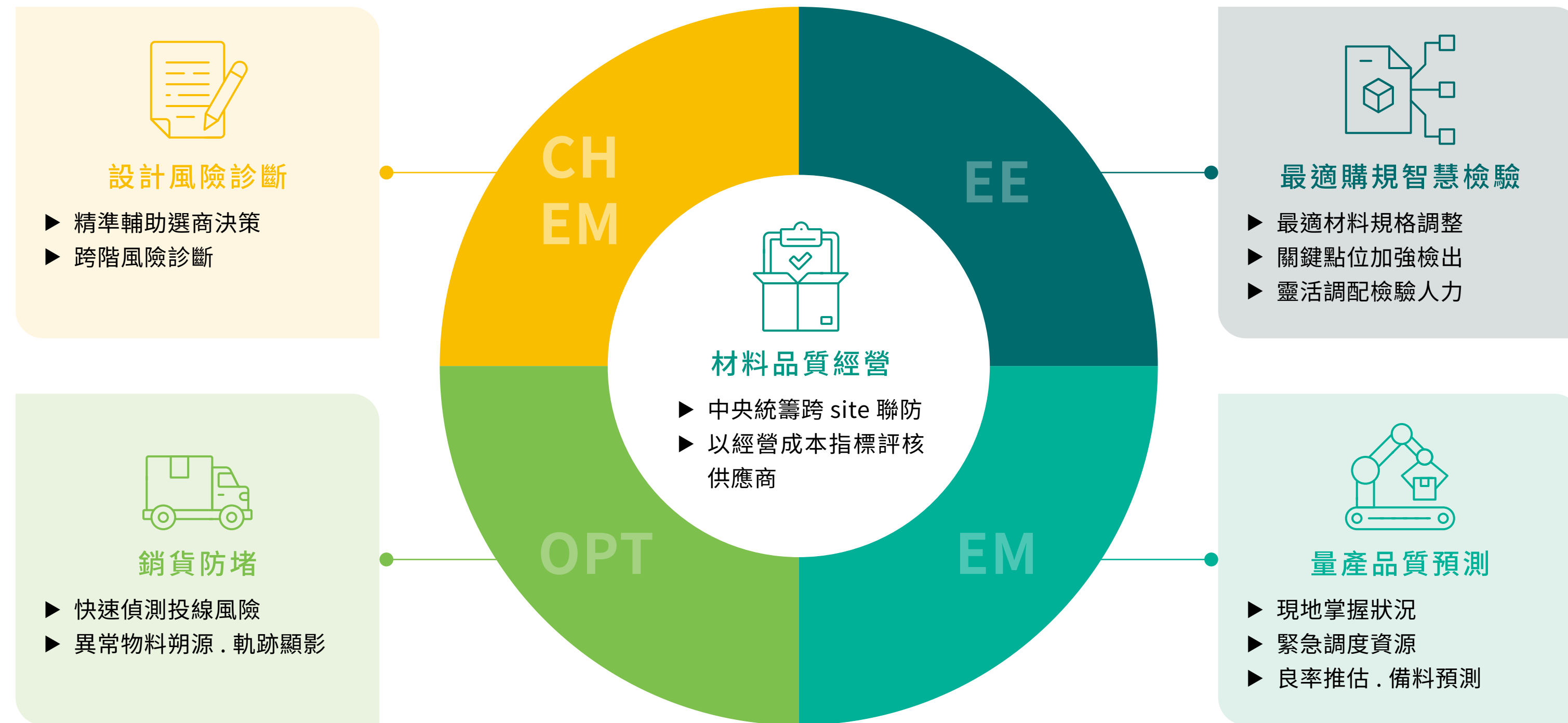


3.4.3 供應鏈品質管理

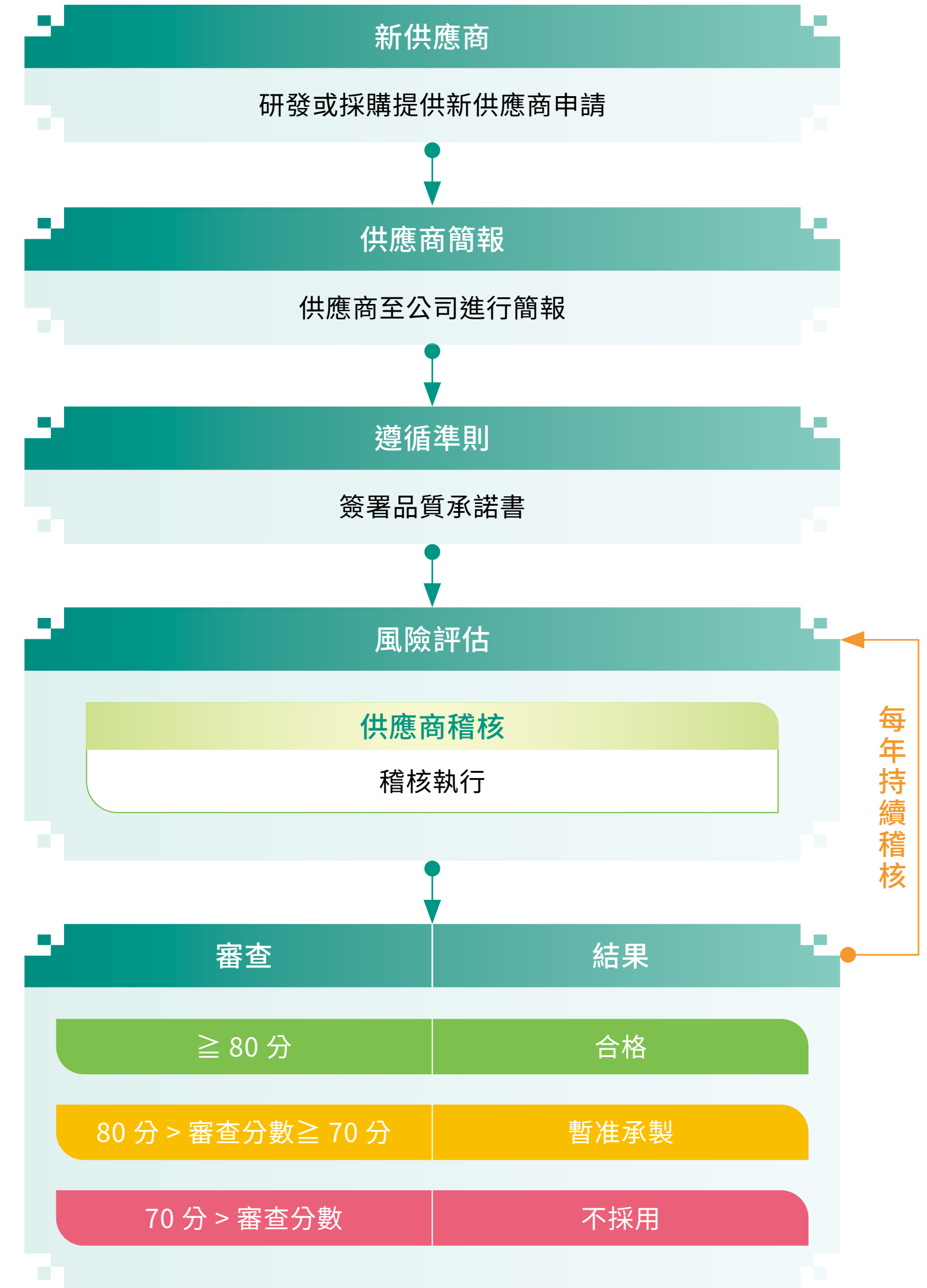
群創光電從設計、採購、生產、銷售及經營管理等環節，建立供應鏈品質管理機制，透過智慧化管理主動診斷風險，動態調整檢驗策略，並強化品質先期管控，以確保材料決策最佳化、來料與生產順暢及部材品質穩定。

公司運用供應商評核資料與選商系統，精準決策並進行設計風險診斷，透過材料規格調整與智能允差分析，提高檢驗效率與品質適配性。資訊管理系統則強化數據應用，進行良率推估與備料預測，降低斷料風險並提升生產品質。

此外，群創光電建立投線風險偵測、來料良率模擬與異常物料追溯機制，全程掌控品質履歷，確保異常防堵，提升供應鏈品質管理效能。



供應鏈品質管理流程



新供應商篩選與管理

群創光電以品質、技術、財務、價格及永續等關鍵指標作為新供應商篩選標準，透過嚴謹評核機制，確保選出符合要求的優質供應商。為維持供應鏈管理規範，公司亦定期執行稽核，以確保供應商持續符合管理要求。2024 年度共稽核 52 家新供應商，其中 48 家通過審核，4 家獲暫准承製，無不合格供應商。

新供應商篩選結果

合格 ^{註1}	暫准承製 ^{註2}	不合格 ^{註3}	總計
48	4	0	52

註 1：稽核分數 ≥ 80 分，合格供應商。

註 2：80 分 > 稽核分數 ≥ 70 分，暫准承製供應商，需再次稽核。

註 3：70 分 > 稽核分數，不合格供應商，列入不採用名單。

品質年度稽核

群創光電依據部材屬性，每年制定年度稽核計劃並執行稽核，確保供應商符合品質與管理要求。對於稽核發現的缺失，要求供應商提出適當的改善方案、改善目標與時程，以滿足群創光電的管理期望。

2024 年，公司已完成 152 場次海內外年度稽核，其中 150 家供應商合格，2 家獲暫准承製，無不合格供應商。

供應商品質年度稽核結果

合格 ^{註1}	暫准承製 ^{註2}	不合格 ^{註3}	總計
150	2	0	152

註 1：稽核分數 ≥ 80 分，合格供應商。

註 2：80 分 > 稽核分數 ≥ 70 分，暫准承製供應商，需再次稽核。

註 3：70 分 > 稽核分數，不合格供應商，列入不採用名單。

供應商品質評鑑與輔導

群創光電透過每季供應商品質表現排名 (SQPR) 評比，將供應商分為 A、B、C、D 四級註，其中 A、B 級為合格供應商，C、D 級則列入警告供應商清單 (WSL)，並須接受輔導與改善。2024 年，公司輔導 21 家供應商，召開 30 次改善會議，以降低異常事件發生風險。

對於 WSL 供應商，群創光電要求提交弱項改善報告，並進行長期追蹤以確保改善有效性。此外，公司亦執行禁 / 限用決議，進而影響採購決策，以確保供應鏈品質管理的嚴謹性與穩定性。

註：A：評比分數 ≥ 95 分；B：95 分 > 評比分數 ≥ 85 分；C：85 分 > 評比分數 ≥ 65 分，列入輔導；D：評比分數 < 65 分，列入輔導並調整產量。

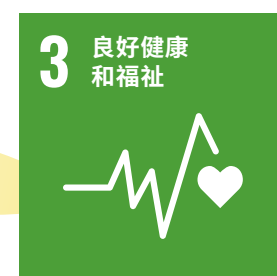
SQPR 評比四大關鍵面向



Chapter

4

和諧職場 社會共好



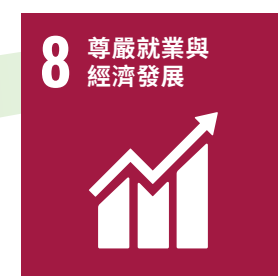
3 良好健康
和福祉



4 優質教育



5 性別平等



8 尊嚴就業與
經濟發展

外籍移工仲介費依返還計畫執行達成率 **100%**

近三年女性晉升比例皆 **高於** 男性，未因性別而發展受限

未有因工作造成職業疾病之個案，職業疾病發生率（ODR）為 **0**

健康照護費用達新台幣 **1.92 仟萬元**

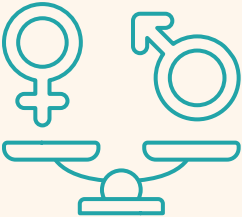
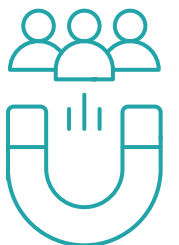
群創大學三學院一中心，總共 **24** 學程，**144,768 人次** 完訓

全年失能傷害頻率（FR）**0.15**，整體表現達近年 **最優**

承攬商失能傷害頻率（FR）為 **0**，顯示職安管理 **卓越成效**





管理方針

重大議題	2024 年策略目標	2024 年執行成果	是否達標	2025 年目標	中長期 (2030 年) 目標
 人權 轉遵守國際勞動標準，保障員工平等就業機會與無歧視及無不人道對待與騷擾	RBA SAQ 自評問卷人權評分 ≥ 90	RBA SAQ 自評問卷人權評分 ≥ 93.8 分	●	RBA SAQ 自評問卷人權評分 ≥ 90 分	RBASAQ 自評問卷人權評分 ≥ 90 分
		無重大違法情事 ^註	●	無重大違法情事	
 多元與平等 落實性別平等及多元包容之友善職場	多元的員工溝通管道	員工申訴回覆率 100%	●	員工申訴回覆率 100%	員工申訴結案率 100%
	持續進用身障員工	聘用身障員工經加權計算後的人數為 673 人，優於當地法規	●	身障員工進用率 ≥ 1.2%	身障員工進用率 ≥ 1.2%
	員工敬業度調查涵蓋率 >15.0%	員工敬業度調查涵蓋率 >29.4%	●	員工敬業度調查涵蓋率 >20%	員工敬業度調查涵蓋率 >80%
	員工敬業度調查分數 >80 分	員工敬業度調查分數 >83 分		員工敬業度調查分數 >80 分	員工敬業度調查分數 >80 分
 人才吸引留任 完善的人力資源制度與規劃，獲得事實、適量與適用的人才規格	專業技術人才留任率 ≥ 80%	專業技術人才留任率 ≥ 87.1%	●	專業技術人才留任率 ≥ 75%	專業技術人才留任率 ≥ 85%

註：罰金超過新台幣 100 萬元。



重大議題	2024 年策略目標	2024 年執行成果	是否達標	2025 年目標	中長期 (2030 年) 目標
 人才發展與訓練 透過數位轉型、智能化策略推展，位員工打造跨界多元發展	員工年平均學習時數 ≥ 110	員工年平均學習時數為 124.5 小時	●	員工年平均學習時數 ≥ 110 小時	員工年平均學習時數 ≥ 160 小時
			●		
 社會影響力 發揮企業影響力，讓愛延續、幸福傳遞	累計企業志工服務時數 ≥ 3,450 小時	累計志工服務時數 5,230 小時	●	累計企業志工服務時數 ≥ 6,000 小時	累計企業志工服務時數 ≥ 8,500 小時
 職業健康與安全 建構職業健康安全文化，降低職業災害	失能傷害頻率 (FR) ≤ 0.26	失能傷害頻率 (FR) 為 0.15	●	失能傷害頻率 (FR) ≤ 0.24	失能傷害頻率 (FR) ≤ 0.22
	承攬商失能傷害頻率 (FR) ≤ 0.25	承攬商失能傷害頻率 (FR) 為 0.00		承攬商失能傷害頻率 (FR) ≤ 0.25	承攬商失能傷害頻率 (FR) ≤ 0.25
	慢性病潛在風險族群比率 ≤ 12.5%	慢性病潛在風險族群比率為 12.2%		慢性病潛在風險族群比率 ≤ 12.5%	慢性病潛在風險族群比率 ≤ 12.5%
	心衛高關注族群及時調適比例 ≥ 90	心衛高關注族群及時調適比例為 100%		心衛高關注族群及時調比例 ≥ 90%	心衛高關注族群及時調比例 ≥ 90%

4.1

人才吸引留任

— GRI : 2-7、2-8、2-21、201-3、202-1、202-2、203-2、401-1、401-2、401-3、404-2、404-3、405-1、405-2

永續人才發展與佈局

群創光電視人才為推動永續發展的核心動能，積極透過內外部策略，深化人才佈局與培育。

對外招募方面，群創將永續理念延伸至校園端，透過數位化招募與創新溝通管道，打造多元且友善的求職環境，提升應徵體驗與品牌吸引力。對內培育方面，群創推動多元共融的職場文化，提供彈性工時與遠距工作選擇，並導入優於法規的友善福利措施，致力於營造高品質、具包容性的工作環境，強化員工職涯發展動能。

4.1.1 人才佈局

全球人才佈局 – 吸引與發展國際菁英

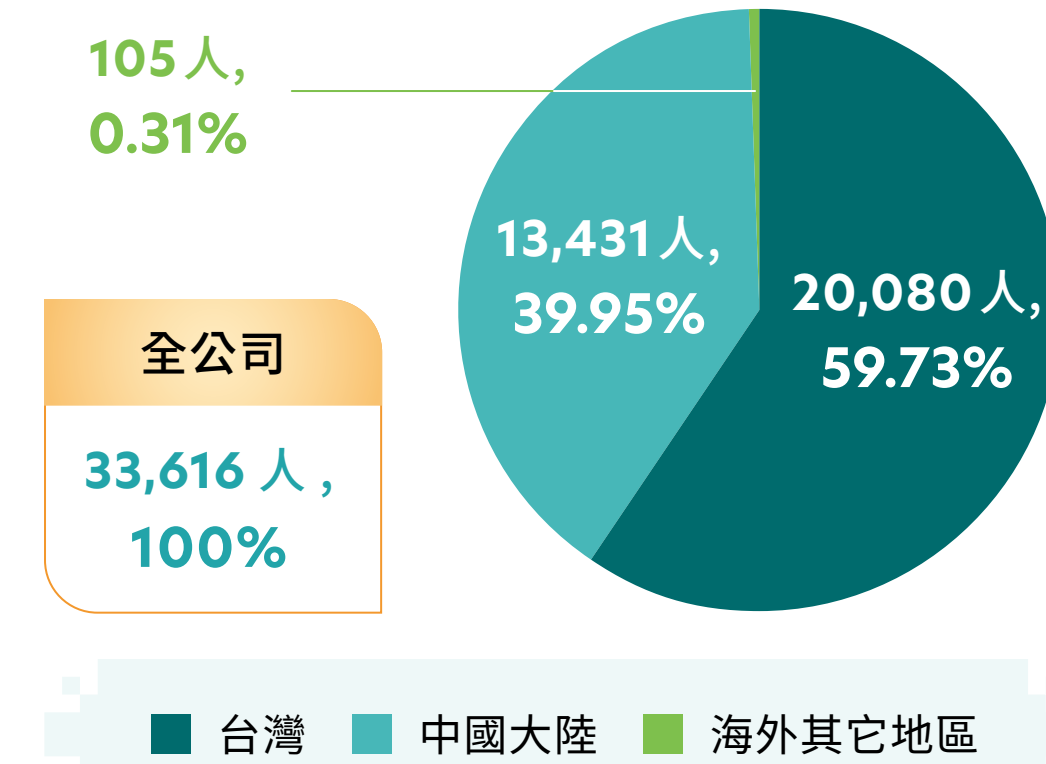


2024 年，群創光電深化全球人才佈局，推動「海外人才落地」與「全球人才招募」策略，積極吸引國際菁英，拓展企業國際競爭力。透過數位化招募與校園深耕計畫，精準延攬專業人才，提供創新且友善的求職體驗。對內則聚焦永續人才培育，營造多元共融的職場文化，鼓勵員工跨領域發展，並推動「海外員工交換」機制，培育具國際視野的專業人才，厚植企業長遠發展動能。

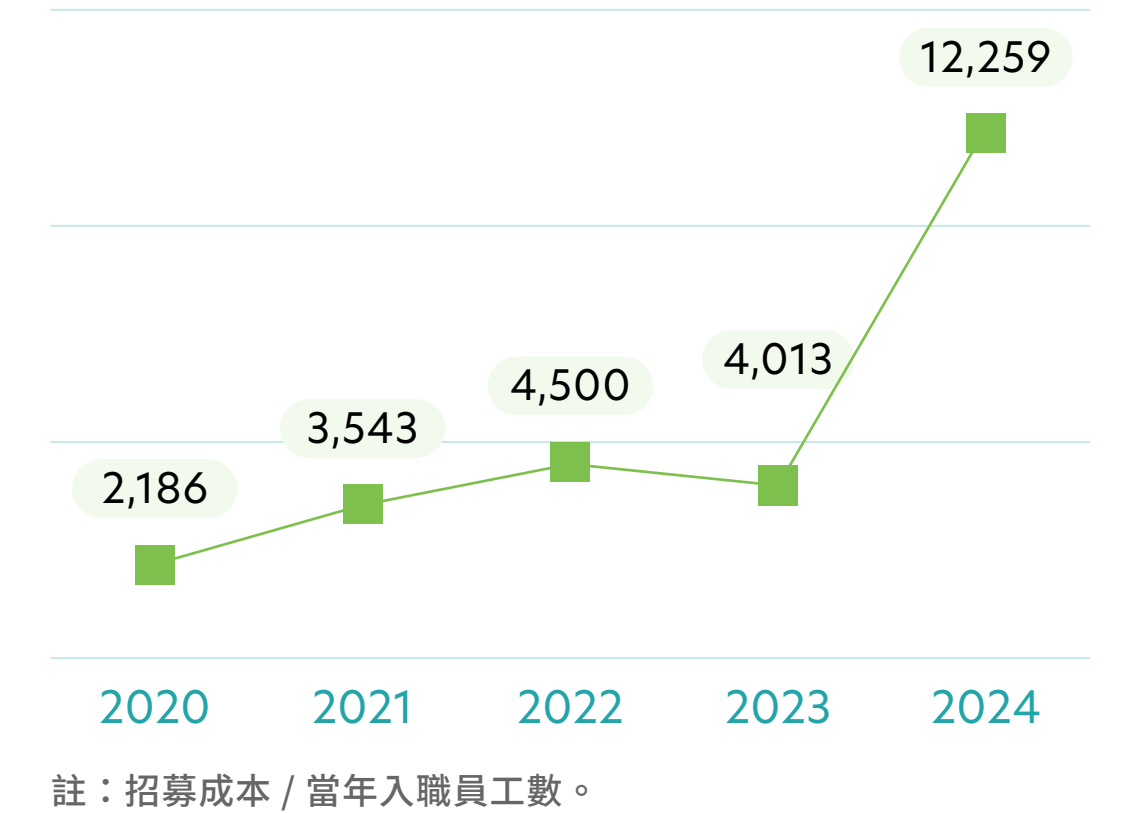
群創光電持續推動「國際多元菁英 (GlobalTalent) 計畫」，擴大東南亞科技人才招募，涵蓋馬來西亞與印尼等地。為協助國際人才順利落地，公司提供具競爭力的薪資與補助方案，包括搬遷補助、返鄉機票、免費員工宿舍、購車補助及電信津貼，並持續拓展國際人才網絡，強化企業全球佈局。

此外，公司亦積極推動「國際生在台留任」策略，與各大學合作設立專屬招募攤位，提供職涯諮詢與快速面試通道，搭配完整的培訓與職涯發展機制，吸引海外優秀學生留台深耕，拓展全球關鍵人才網絡，進一步提升國際市場競爭優勢。

全球人力分佈



人均招募成本



深化校園合作，培育未來人才

因應雙軌轉型，2024 年群創光電針對 Non-display 人才擴大招募，透過強化僱主品牌曝光與深化校園連結，提前鎖定理工科相關系所人才，並推動產學合作。今年的實習計畫涵蓋不同國籍、多元性別與學科領域，其中女性實習生占比達 45%，並吸引 2 名外籍學員參與，促進科技產業的多元化發展。

為培育具備創新能力的專業人才，公司推出研發菁英獎學金，碩士生最高可獲得 40 萬元獎助，博士生則可獲得 100 萬元獎助。此外，企業提供實習機會與到職獎金，確保學員能夠無縫接軌職場，並持續支持台灣大學重點科技學院，深化產學合作，提升人才培育效能。

公司積極推動校園深耕計畫，參與台灣大學、清華大學及交通大學等頂尖學府博覽會，鎖定電機、電子、資工、材料等領域人才，並推動產學合作、研發獎學金、企業參訪與暑期實習等方案，以提前佈局未來科技菁英，強化學用鏈結。2024 年 InnoStarPlus 暑期實習計畫則聚焦 AI、大數據、光電、電機、電子及半導體等關鍵技術領域，提供二對一導師指導，並安排雙週導師講座，涵蓋顯示技術、AI 應用、半導體封裝及車用智慧創新等主題。該計畫 2024 年共招募 20 名學生，女性占比達 45%，推動科技業性別多元化，並透過獎學金與轉正機會，助優秀人才無縫接軌職場，強化企業技術人才儲備。

研發替代役與預聘計畫

群創光電長期推動研發替代役與預聘計畫，2024 年預聘 16 名優秀技術人才，透過獎金合約模式提前鎖定關鍵技術人力，確保企業持續創新發展。該計畫提供完整的職涯發展規劃，結合專業訓練與內部培育資源，強化人才技能與實務經驗，為公司未來技術升級與研發動能奠定堅實基礎。

當地人才擔任主管職比例

群創光電重視全球市場的人才發展，並推動在地化管理，提升當地人才的職涯發展機會。透過內部培訓、職缺媒合與長期發展機制，公司持續強化當地人才晉升至管理職的比例，確保企業與當地市場的深度連結，並提升經營決策的在地適應性。

當地主管比例

廠區 ^{註1}		當地主管	非當地主管	當地主管比例 %
台灣		1,574	2	99.87%
中國大陸	寧波	304	27	91.84%
	佛山	243	27	90.00%

註：資料基準為 2024 年 12 月 31 日在職人力。

註 1：台灣廠區之當地主管係指台灣籍主管人員（含課部副理級以上）；中國大陸廠區之當地主管係指中國籍主管人員（基層主管以上）。

4.1.2 員工發展與流動性

群創光電致力於提供員工穩定的發展環境，並透過內部職涯發展、人才流動機制及員工關懷計畫，提升組織韌性與適應力。在全球產業變革及企業轉型的背景下，公司強調內部晉升與調動機會，優化人力資源配置，確保人才適才適所，同時降低企業轉型對員工的影響，進一步提升企業整體競爭力。

內部人才發展與流動

內部職缺平台，確保員工能夠在企業內部獲得適合的發展機會。此外，公司導入「新人關懷系統」，透過導師（Mentor）機制，在新進員工入職前即規劃學習路徑，並在職後持續追蹤與回饋，以提升員工適應度與職涯發展效率。

公司亦透過「海外員工交換」，支持員工前往海外據點短期或長期輪調，強化專業技能與國際競爭力，拓展職涯發展空間。該計畫提供短期專案交流（3-6 個月）及長期駐點派遣（1-3 年）機會，促進內部專業知識的共享，提升企業全球佈局能力。

2024 年，公司內部職缺遞補率達 41.84%，較 2023 年的 32.04% 明顯提升，展現公司持續強化內部晉升與人才轉調機制的成效，不僅提升員工穩定發展的機會，也有助於降低企業轉型所帶來的人力調整衝擊。

內部職缺遞補率

內部職缺遞補率 (%)	41.84%	
性別	男性	19.70%
	女性	22.14%
年齡	未滿 30 歲	3.94%
	30-50 歲	38.83%
	50 歲以上	2.06%
管理職	管理職	1.50%
	非管理職	40.34%

員工流動性分析

群創光電持續監測員工流動情況，並根據產業變化與組織需求調整人力資源配置。2024 年整體離職率較 2023 年下降，自願離職率亦低於前一年，顯示員工穩定性提升。然而，由於企業生產策略調整，2024 年仍有部分廠區發生人力變動，公司透過內部調動與轉職輔導，減少轉型對員工的影響。

註：2024 離職人數統計（按年齡層）請參閱附錄。

新進員工率

項目	2021	2022	2023	2024
總招募人數	11,413	4,661	4,259	4,593
新進率 ^{註1}	21.7%	11.1%	11.7%	13.7%
平均招募成本 ^{註2} NTD	3,543	4,500	4,013	12,259

註：資料基準為 2024 年 12 月 31 日在職人力。

註 1：新進率 = (新進員工總人數 / 年底總人數) × 100%。

註 2：平均招募成本 = 招募成本 / 當年入職員工。

新進員工組成分析

新進人員分佈 ^{註1}	2021	2022	2023	2024	
性別	男	7,571	3,121	2,904	3,393
	女	3,842	1,540	1,355	1,200
年齡	<30 歲	7,983	2,947	2,897	3,102
	30-50 歲	3,418	1,707	1,356	1,486
	>50 歲	12	7	6	5
區域	台灣	1,533	1,477	1,067	232
	中國大陸	9,880	3,184	3,167	4,353
	海外其他 ^{註2}	0	0	25	8

註：資料基準為 2024 年 12 月 31 日在職人力。

註 1：海外地區相關資料自 2023 年起正式拆分統計。

組織轉型與員工安置

2024 年，群創光電因應全球市場變化，進行生產據點調整，包括出售南科 5.5 代廠房及關閉南京廠。為減少人力調整對員工的影響，公司提供優於法規的離職補償方案，並與當地政府及人力資源機構合作，協助受影響員工順利轉職，確保其就業穩定。群創光電秉持企業社會責任，確保組織調整過程符合勞動法規，並提供完善的轉職支持，以維護員工權益及企業永續發展。

4.1.3 多元共融

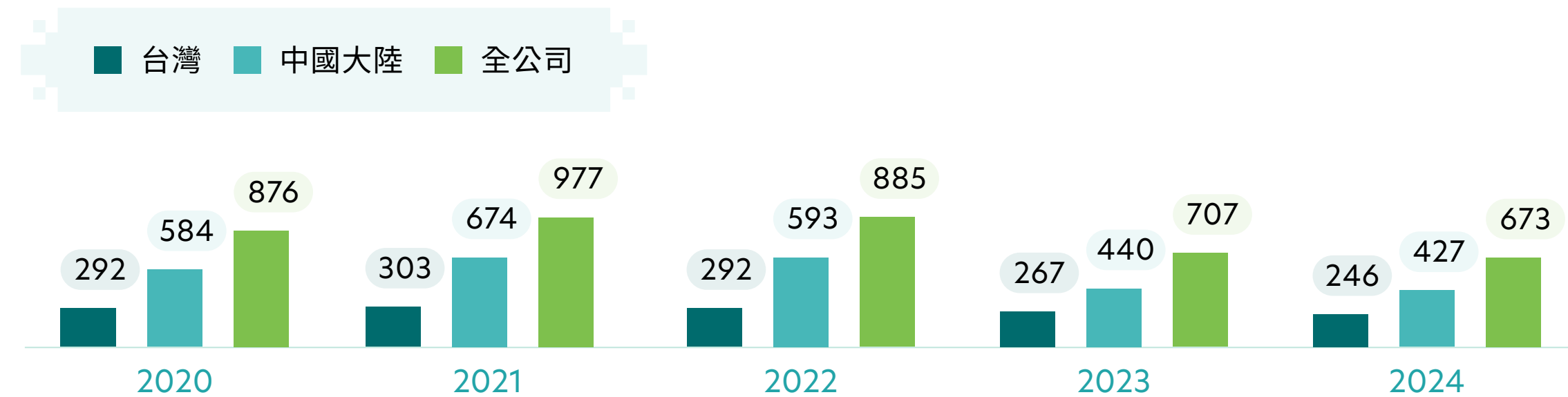
群創光電致力於打造多元 (Diversity)、公平 (Equity) 與共融 (Inclusion) 的職場環境，確保所有員工在聘僱、薪酬、晉升及職涯發展方面皆享有公平待遇，並積極促進文化共融與人才多樣性，以提升企業競爭力與創新能力。

推動身障者友善職場

群創光電為促進身障者就業，率先於科技業導入「職務再設計」，讓身心障礙者能夠在無塵室內安心工作，提供穩定且友善的職場環境。透過標準作業流程 (SOP) 進行適性分析，確保身障員工能夠發揮專長，並獲得適切的工作支援。這項舉措不僅符合法規要求，更強調身障者的職能發展，使其工作表現與一般同仁無異，進一步提升職場認同感與歸屬感。

2024 年，群創光電聘用的身心障礙員工（經中重度加權計算）人數為台灣廠區 246 人（占比 1.23%）、中國大陸廠區 427 人（占比 3.18%），皆高於當地政府標準，展現企業在促進身障就業方面的積極作為。此外，公司持續推動中國大陸廠區的身障就業計畫，其中寧波群輝光電 2024 年聘用比例達 1.8%，超越 1.5% 目標，並榮獲「全國殘疾人按比例就業基地」稱號。佛山群志光電亦在 2024 年提升身障員工比例 0.2%，並獲得 CNY102 萬元政府補助，以表彰其在促進身障就業方面的貢獻。

身心障礙員工總數



促進性別平等與女性職涯發展

群創光電承諾為女性員工提供公平的職涯發展機會，確保員工不因性別、族群、年齡或身心障礙等因素影響其聘僱、薪酬與升遷。公司透過完善的申訴機制、性騷擾防治措施及母性關懷計畫，營造友善職場，協助女性員工兼顧工作與家庭，並確保職涯發展不受影響。

在 STEM（科學、技術、工程、數學）領域，群創光電女性員工比例為 21.11%，公司目標於 2030 年提升至 22%，並透過人才培育與內部支持機制，積極促進女性在科技產業的發展，落實性別多元與共融。

女性員工^{註1} 比例

項目	2020	2021	2022	2023	2024
全體	39.84%	40.54%	40.65%	38.44%	36.85%
管理職	18.81%	19.47%	19.61%	19.60%	17.94%
基層管理職	20.30%	20.96%	20.89%	20.77%	18.77%
高階管理職	6.25%	6.25%	7.69%	9.09%	11.48%
業務管理職	41.03%	41.30%	30.43%	32.56%	31.25%
STEM ^{註2} 員工	20.53%	21.53%	21.52%	21.57%	21.11%

註：全體員工：所有女性員工；管理職：所有女性主管；基層管理職：所有女性基層主管；高階管理職：距 CEO 兩層內女性主管；業務管理職：業務部門中，高 / 中 / 基層各級女性業務主管。

註 1：統計涵蓋為台灣及中國大陸廠區女性員工。

註 2：STEM (Science, technology, engineering, mathematics) 職位包括主任工程師、高級工程師、工程師、副工程師。



外籍員工的職場適應與發展

群創光電現有 2,805 名菲律賓籍及越南籍同仁，為確保其安心在台發展，公司自 2021 年起全面實施「零付費」政策，並自 2022 年起返還入職前後支付的各項費用，以符合 RBA 及國際勞工公約。此外，公司提供多元照護措施，協助外籍同仁適應職場與生活環境。

人權與就業保障

- ▶ 入職零付費：公司承擔海外入境及國內仲介、體檢、辦證等費用。
- ▶ 費用返還：返還海外仲介費、國內服務費、辦證費、體檢費、機票費及證件費，減輕經濟負擔。
- ▶ 期滿離境無費用：期滿離職返國機票等費用由公司支付。

語言與文化適應

為促進外籍同仁的在地化適應與職場融入，公司自 2022 年起開設華語課程，共辦理 10 梯次，累計培訓人數達 206 人次，協助外籍同仁提升語言能力，強化其在工作與生活中的溝通便利性。

健康與安全保障

自 2023 年起，公司將護理師納入外籍移工管理機制，協助強化健康照護與交通安全宣導，並實施道路交通安全測驗。2024 年外籍同仁交通事故件數由 33 件降至 18 件，減少 45%，展現相關管理措施之成效。同時，公司持續推動健康與安全活動，2024 年參與人數達 255 人，進一步提升職場安全與健康意識。

國際友誼週

為推動國際化與多元共融的職場文化，深化本籍與外籍同仁的交流互動，群創舉辦「國際友誼週」系列活動，藉由文化體驗、語言學習與永續手作三大主題，強化文化理解，營造友善職場氛圍。

活動期間於廠區設置 DEI 主題佈展，設計文化遊戲、美食分享與默契挑戰等體驗，促進本外籍員工之間的互動與交流。並推出經過公司試菜把關的菲式特色餐點，展現對多元文化的重視與用心。

語言學習面向則辦理以「在地趣聞」與「文化分享」為主題的華語文競賽，提升外籍同仁的語言表達能力與跨文化理解。另結合生產製程之廢資材與菲律賓傳統 Parol 工藝，開設創意手作課程，邀請員工共同參與，體驗兼具文化意涵與永續精神的活動。

透過多元文化互動與創新參與，活動有效促進語言與文化的相互理解與尊重，營造更加包容的職場環境。本次活動累計參與人數達 3,755 人。



居住品質與社會參與

為提供更優質的居住環境，2024 年完成兩間大型宿舍翻新，並計畫於 2025 年新增宿舍，讓外籍同仁在台工作更安心。企業活動方面，外籍同仁積極參與運動季、音樂嘉年華、年貨大街等，公司團隊於運動季表現優異，榮獲 2 冠軍 2 亞軍，展現高度凝聚力與歸屬感。

員工多元性分析

SASB：TC-HW-330a.1

多元性

項目	人數	比例	
台灣	身障人員	246	1.23%
	外籍人員 ^{註1}	45	0.22%
中國大陸	身障人員 ^{註2}	427	3.18%
	少數民族 ^{註3}	2,410	17.85%
	外籍人員 ^{註4}	68	0.50%

- 註 1：外籍人員：台灣聘雇之正職非當地國籍人員。
 註 2：身障人員：經中重度加權計算後之身障人數。
 註 3：少數民族：中華人民共和國之非漢族之民族。
 註 4：外籍人員：中華人民共和國聘雇之正職非當地國籍人員。

國籍

國籍	員工占比 ^{註1}	主管層占比 ^{註2}
台灣	51.28%	74.62%
中國	39.99%	24.97%
海外其它地區 ^{註3}	8.73%	0.41%

- 註：除台灣及中國外皆納入統計。
 註 1：員工占比 = 該國籍員工人數 / 所有員工人數。
 註 2：管理職占比 = 該國籍所有主管 (含基層, 中階, 高階) 人數 / 所有主管 (含基層, 中階, 高階) 人數。
 註 3：包含台灣、中國大陸及海外其他地區所有員工。

性別、人種^{註1}

員工類型	性別		人種	
	女性	男性	亞洲	其他
中階主管以上 ^{註2}	31	231	262	0
技術人員 ^{註3}	9,539	12,865	22,404	0
其他 ^{註4}	2,816	8,134	10,929	21
總計	12,386	21,230	33,595	21
比例	36.8%	63.2%	99.9%	0.1%

- 註 1：因人種統計困難，目前以國籍進行分類；其他人種以亞洲以外的國籍統計。
 註 2：中階主管：指副理級 (含) 以上之管理層。
 註 3：技術人員：指生產線具備操作技能或專業技術之人員，如製程操作員、設備維護技術員等。
 註 4：其他指包含行政、支援、業務與一般作業人員等。

2024 員工雇用類型與結構

台灣廠區聘僱類型

項目	永久聘僱_正職		定期契約 ^{註1}		實習生		派遣		外包 ^{註2}		合計
	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	
人數	6,036	11,221	2,107	698	2	16	0	0	0	0	20,080
合計	17,257		2,805		18		0		0		20,080
占員工人數比例	85.94%		13.97%		0.09%		0.00%		0.00%		100%

註：資料基準為 2024 年 12 月 31 日在職人力。

註 1：包含外籍移工、實習生、建教生等。

註 2：指廠區內保全、清潔及團膳人員。

中國大陸廠區聘僱類型

項目		永久聘僱_正職		派遣		實習生		定期契約 ^{註1}		外包 ^{註2}		合計
		女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	
人數	寧波	2,415	5,333	186	696	0	0	0	0	0	0	8,630
	佛山	1,601	3,072	20	108	0	0	0	0	0	0	4,801
	合計	12,421		1,010		0		0		0		13,431
占員工人數比例		92.48%		7.52%		0.00%		0.00%		0.00%		100%

註：資料基準為 2024 年 12 月 31 日在職人力。

註 1：包含外籍移工、實習生、建教生等。

註 2：指廠區內保全、清潔及團膳人員。

員工流動性

離職人數統計 (年齡)

項目		台灣	中國大陸	海外其他	總計
2020	<30 歲	1,500	22,287	NA	23,787
	30-50 歲	2,227	6,992	NA	9,219
	>50 歲	34	18	NA	52
	總計	3,761	29,297	NA	33,058
2021	<30 歲	989	23,843	NA	24,832
	30-50 歲	1,698	7,882	NA	9,580
	>50 歲	45	6	NA	51
	總計	2,732	31,731	NA	34,463
2022	<30 歲	1,277	13,728	7	15,012
	30-50 歲	1,996	6,013	10	8,019
	>50 歲	55	28	8	91
	總計	3,328	19,769	25	23,122
2023	<30 歲	889	5,976	4	6,869
	30-50 歲	2,302	3,367	9	5,678
	>50 歲	217	14	6	237
	總計	3,408	9,357	19	12,784
2024	<30 歲	670	4,923	2	5,595
	30-50 歲	1,668	1,962	9	3,639
	>50 歲	137	17	3	157
	總計	2,475	6,902	14	9,391

註：海外其他之數據自 2022 年開始統計。

4.1.4 薪酬福利

公司致力於薪酬與福利政策的設計，確保市場競爭力並兼顧內部公平性，以吸引並留任優秀人才。為維持薪酬的競爭力，公司定期參考市場薪資與福利調查，適時調整薪酬策略，並依據職務、經歷與專業技能等因素評估薪資水平。此外，公司承諾在薪酬制度上，確保不因性別、年齡、婚姻狀況、種族、國籍、宗教或政治立場等因素產生差異，以促進公平與包容的工作環境。

2024 年，台灣廠區非擔任主管職務之全時員工薪資平均數達新臺幣 1,008 仟元，較 2023 年增加 12.4%，顯示薪酬調整與市場趨勢相符。同時，該類員工的薪資中位數為新臺幣 785 仟元，進一步反映公司在薪酬結構上的持續優化，以確保內部公平與外部競爭力並重。

非擔任主管職務全時員工薪資

廠區	項目	2023	2024	YoY 變動率 ^{註 1}
台灣	非主管職全時員工總數	22,830	20,450	(10.4%)
	非主管職全時員工薪資平均數 ^{註 2}	897	1,008	12.4%
	非主管職正職員工薪資中位數 ^{註 2}	724	785	3.0%
中國大陸	非主管職全時員工總數	9,967	8,519	(14.5%)
	非主管職全時員工薪資平均數 ^{註 2}	414	431	4.1%
	非主管職正職員工薪資中位數 ^{註 2}	399	408	2.3%

註：統計資料同主管機關揭露範圍，採應計基礎制，歸屬當年度之員工薪資所得，含本薪與按月給付之伙食、輪班津貼等經常性薪資、加班費，及非按月給付之獎金、依公司法第 235 條之 1 第 4 項及公司章程規定，以當年度獲利狀況分派之員工酬勞等非經常性薪資。

註 1：YoY 變動率 = (揭露年度 - 前一年度) / 前一年度。

註 2：新台幣仟元。

群創光電依據非主管全時員工之薪資資訊，計算 2024 年與 2023 年最高薪酬與中位數之倍數差異，並綜合考量公司營運成長與獎酬政策調整之影響。其中，台灣廠區最高薪酬與中位數之倍比增加 21.7 倍，而中國大陸廠區則減少 47.3 倍，顯示不同廠區因經營策略與市場環境變化，薪酬結構呈現顯著差異趨勢。

薪酬比率分析

廠區 / 年度	最高薪酬與年薪中位數的比率		最高薪酬與中位數的變動幅度 ^{註 1}
	2023	2024	2024
台灣	18.9 倍	44.8 倍	21.7
中國大陸	9.5 倍	8.1 倍	-47.3

註 1：薪酬變動幅度倍比 = A / B。

A：(揭露年最高薪酬 - 前一年最高薪酬) / 前一年最高薪酬。

B：(揭露年薪酬中位數 - 前一年薪酬中位數) / 前一年薪酬中位數。

群創光電確保台灣地區員工的起薪標準與薪酬條件無論性別皆保持一致，並定期檢視性別薪資差距，以維持公平性，實現無論男女同工同酬。在男女平均薪酬方面，2024 年高階管理階層的女性平均薪酬略高於男性，女 / 男平均全薪比率達 115%；而女性主管階層的平均薪酬則略低於男性，平均全薪加酬勞比率為 89%。整體而言，公司提供具市場競爭力的薪酬與福利，並為員工提供多元的福利項目與完善的設施，確保其能維持穩定的工作與生活品質。

女男薪酬比

廠區	職務 ^{註 1}	女性	男性	
台灣	間接員工	高階管理職	1.15	1.00
		管理職	0.89	1.00
		專業職	0.89	1.00
		助理職	0.97	1.00
中國大陸 ^{註 2}	間接員工	技術職	0.93	1.00
		管理職	1.02	1.00
		專業職	0.95	1.00
		助理職	NA	無此類人員
	直接員工	技術職	0.94	1.00

註 1：高階管理職為距 CEO 兩層內主管；管理職員為基層主管人員以上 (不含高階主管)；技術職為本國籍技術人員。

註 2：中國大陸廠區無高階主管。



基層人員標準薪資與當地最低薪資比

性別	台灣	中國大陸	
		寧波	佛山
女性	1.30	1.41	1.78
男性	1.31	1.44	1.83

註：產線人員標準薪資包含本薪、伙食津貼、輪班津貼。

留才作為

公司薪酬福利政策兼顧市場競爭力與內部公平性，透過定期檢視薪資與福利，確保薪酬水準足以吸引並留任優秀人才。2024 年，公司針對不同職務類別調整薪酬策略，其中亦參考當地消費者物價指數 (Consumer Price Index, CPI)，評估項目包含食物類、衣著類、居住類等基本支出，以確保其生活工資 (living wage)。對於直接人員，公司確保薪資標準高於政府最低工資，並根據物價波動適時提高伙食津貼，以提升員工生活品質與收入水準。對於間接人員，公司參照市場薪資調整幅度 (4%~5%) 進行年度調薪，維持薪資競爭力，並持續推動年金定存方案，由公司與員工共同出資，以支持員工的長期財務規劃。

展望 2025 年，公司將進一步強化薪酬與福利政策，並增設多元福利措施，以確保薪酬水準保持市場競爭力，進而提升人才吸引力與留任率。長期而言，公司目標在 2030 年前維持薪酬水準於業界前 25%~50%，並落實公平薪酬策略，確保薪酬結構兼具市場競爭力與內部公平性，促進企業與員工共同成長，實現永續經營。

優質的薪酬制度

工作與生活平衡的假勤制度

公司致力於打造兼顧工作與生活的友善職場，除依法提供年休假、婚假、喪假、產假、陪產假等各類有薪假期外，更優於法令設置陪讀假 1 日、陪產檢假 9 日、孝親假 1 日等福利假，讓員工可彈性規劃休假，平衡個人與家庭需求。

在台灣廠區，公司提供優於《勞基法》標準的有薪特別休假制度，員工到職即享有預給特休，確保其有更大的休假彈性。中國大陸廠區則依當地法令提供有薪假期，使員工能夠在兼顧工作與生活的同時，依據個人需求合理安排休假。「為關注員工心理健康與職場壓力管理，公司已於 2024 年底完成內部制度盤點與新假別規劃，預計於 2025 年推動更具支持性的假別制度，以回應員工多元需求。」

彈性工作制度

群創光電致力於提升員工工作與生活的平衡，透過彈性上班時間與彈性工作地點的機制，提供靈活的工作安排，確保員工在兼顧家庭與工作的同時，仍能維持高效產出。

在彈性工時安排上，員工可根據需求選擇合適的上下班時段，並針對需照顧直系親屬或配偶因突發事故無法自理者，提供每季可申請一次的彈性工時延長。此外，對於適合遠端作業的職務，公司每年提供 10 日彈性工作地點調整，並支援遠端連線設置，包括網路與 VPN 服務，確保工作順暢進行。

全方位的保險及退休制度









群創光電提供各地員工符合當地法令之社會保險，以保障員工基本之權益。台灣廠區除依法提供同仁勞工保險（含就業保險）及全民健康保險，並額外為群創光電所聘僱之員工提供團體保險，包括壽險、重大疾病險、醫療險、意外險、癌險，及因公出差之海外旅遊平安險，保障同仁的工作及生活安全。針對員工眷屬，群創光電亦提供眷屬團體保險方案。

智能薪酬管理平台

台灣廠區透過 WingHR APP 提供員工進行薪資、行事曆、假額、個人所得稅等查詢功能外，亦可執行到離廠打卡、請假申請、眷屬健保加退保、勞退自提率變更、薪轉帳戶變更、所得稅扶養親屬變更等，禮券 E 化多元選擇，線上學習不斷電，持續開發新功能，全面推展職場生活智能化，整體薪酬查詢界面，讓同仁更加了解個人整年度領取薪資、獎金及福利項目等各項金額。

中國大陸廠區透過微信平臺，方便員工查詢個人薪資明細、剩餘假額、班表安排，並可得知公司舉辦之各項活動與最新公告等，讓同仁即時掌握公司最新動態。

優於法規的升級福利

項目	法令標準	2024 優於法定標準作法
 彈性工作地點	無此規定	依工作屬性與個人需求，每年可申請 10 日彈性調整工作地點。
 彈性工作時間	無此規定	員工如需照顧直系親屬或配偶突發事故，可申請彈性調整工作時間。
 孝親假	無此規定 如需陪伴父母須請家庭照顧假（無薪）	優於法定，員工父母年滿 70 歲者，每年每位父母各提供 1 日有薪孝親假，鼓勵彈性安排時間陪伴家人。
 陪產檢假	陪產檢及陪產假 7 日	提供每次妊娠 9 日的有薪陪產檢假，優於法定規定的 7 日，展現對孕早期員工的實質支持與超前承諾。
 陪讀假	無此規定 如需陪伴父母須請家庭照顧假（無薪）	優於法定，於子女首次就讀幼兒園及小學新生入學時，各提供 1 日有薪陪讀假，協助員工兼顧家庭與工作。
 國民法官法	員工獲選為國民法官執行職務期間，應給予公假；而各地政府之「國民法官模擬法庭」演練，新法正式實施前的過渡時期，給假原則由公司自行決定。	優於法規，對於「國民法官模擬法庭」演練期間亦提供公假，鼓勵員工參與公共事務，發揮社會責任。
 保險	自勞工到職日起加保勞工保險、全民健康保險、勞工退休金。	優於法規，除依法投保外，另提供多項團體保險（壽險、意外險、醫療險、癌症險、海外差旅險等），並提供優惠眷屬自費方案；傷病留職停薪期間亦持續提供保障。
 特別休假	滿半年年資後，給予符合年資的特休假日數。	優於法規，新進人員於入職當日即預給滿半年年資之特休，滿半年後預給滿一年特休，以此類推，保障員工提早享有休假權益。

註：病假：員工如果因為普通傷害、疾病或生理原因必須治療或休養，可以申請普通傷病假。如未住院，1 年內合計不得超過 30 日；病假 1 年內未超過 30 日部分，工資折半發給。

信託持股

公司秉持共好共榮的精神，透過持股信託計畫與年金定存方案，讓員工共享經營成果並提早規劃長期財務儲蓄。持股與年金機制的推動，有助於提升企業向心力與員工留任率，確保人才穩定發展，進而促進組織的永續經營。

廠區	2024 持股 / 年金總人數	2024 持股 / 年金留任人數	2024 持股 / 年金留任率
台灣 - 持股信託	9,490	8,925	94.0%
中國大陸 - 年金定存	1,795	1,534	85.5%

退休理財協助

台灣

公司每年委託精算師辦理勞工退休金制度精算作業，並提出精算報告。於年度終了前，公司亦預估勞退專戶餘額，若不足以支付次一年度內預估達成退休條件之員工，將主動一次性提撥其差額，以確保員工退休金之請領權益。

中國大陸

除依法辦理之養老保險與社會保險外，公司另設有年金定存方案（儲蓄信託），由公司與員工共同出資，員工可依個人意願參與並選擇提撥額度，每年公司為參與員工預先準備約當一個月薪資之退休金，於員工退休時一次給予，協助員工提前累積退休資源。



支持生育與職場友善

群創光電致力於打造友善職場環境，支持員工平衡工作與家庭，並鼓勵員工申請育嬰留職停薪，以確保育兒期間的保障與職涯穩定發展。員工任職滿半年後，即可依據《性別工作平等法》及《育嬰留職停薪實施辦法》提出申請，公司亦全力配合政策，協助員工順利度過育兒階段。

2024 年，群創光電台灣廠區共有 200 位員工申請育嬰留職停薪，全年預計復職人數達 189 人，其中 126 人如期或提前復職，復職率達 67%。此外，2023 年復職的 149 位員工中，111 位於 2023 年底仍留任，留存率達 74%，顯示公司在育嬰期間及復職後提供有效支持，幫助員工順利回歸職場。

群創光電將持續優化育嬰支持措施，確保員工在兼顧家庭與職涯發展的同時，能夠享有穩定且包容的工作環境。2024 年，群創光電台灣廠區員工新生兒人數達 342 人，占竹南與台南地區新生兒總數的 3%，反映公司福利制度對員工家庭支持的積極影響。

母性關懷與育兒貼心協助

項目	2024 優於法定標準作法
孕期前後	<ul style="list-style-type: none"> 依據法規：依《女性勞工母性健康保護規則》及相關指引，建立母性健康保護評估與管理措施。 友善措施：提供愛心停車位、優先取餐提醒、愛心座位、優先使用電梯等便利設施，支持孕期與育兒員工。 陪產檢假：提供員工陪同伴侶產檢的假期，促進家庭支持。 育嬰假：員工可依需求申請半年 24 週給付 8 成投保薪資的育嬰假 <ul style="list-style-type: none"> 員工於懷孕、生產期間，每名子女可享 9 至 11 日有薪假 (孕婦本人 9 日；孕婦之配偶 11 日)；撫養子女期間另有 24 週有薪育嬰假。故主要照顧者^{註1}或非主要照顧者^{註2}，皆可於孕期前後享有優於法定共 26 週有薪育兒假。 健康管理：針對台灣與中國大陸廠區內通報妊娠及分娩後一年內的女性員工，進行母性健康風險評估與分級。 <ul style="list-style-type: none"> 2024 年累計評估 491 名員工，並協助 4 名女性員工進行適性配工。 管理率達 100%，確保職場健康保護全面落實。
哺乳室與托育資源	<ul style="list-style-type: none"> 友善設施與托育支持：設置哺乳室、提供托育措施，並舉辦親子活動、休閒課程及育兒講座，協助員工平衡家庭與職場。 陪讀假：針對首次入學孩童的員工，提供陪讀假，以降低孩童初次入學的不安全感。
特約幼兒園與課後照護	<ul style="list-style-type: none"> 特約幼兒園：提供特約幼兒園合作方案，並開放娃娃車到廠接送服務，減輕員工接送負擔，降低育兒壓力。 小小群創成長室：提供員工子女上下課接送服務及安心的課後等待環境，讓員工能專注工作，無後顧之憂。
支持育嬰留職停薪與復職關懷	<ul style="list-style-type: none"> 復職輔導：育嬰留職停薪期滿前，主動關懷員工，確認復職意願，並協助職務或班別調整，降低適應障礙，提升復職順利度。 留存率成效：復職後持續工作滿一年之留存率達 74%。2024 年累計 200 人次申請育嬰留職停薪，顯示企業提供的復職支持具有效益。
生育補助津貼	2024 年群創光電迎來 342 名新生兒，發放生育補助津貼總額約 70 萬元，展現對員工育兒的實質支持與關懷。

註 1：主要照顧者：指於子女出生、收養或撫養期間，實際負擔主要照護責任之一方，無預設性別或身份。

註 2：非主要照顧者：指與主要照顧者共同扶養子女，惟非日常主要照護負責人者。

育嬰假分析

台灣廠區	女性	男性	合計
2024 符合育嬰留停申請資格人數	381	892	1273
2024 實際申請育嬰留停人數	111	89	200
A：育嬰留停預計 2024 年復職人數	121	68	189
B：2024 育嬰留停復職人數	86	40	126
C：2023 育嬰留停復職後持續工作一年人數	81	30	111
D：2023 育嬰留停復職人數	106	43	149
復職率 %=B/A	71%	59%	67%
留任率 %=C/D	76%	70%	74%

註：享有育嬰假員工數為依據 2022 至 2024 年已申請產假及陪產假者，以符合 2024 年育嬰留停申請資格人數推算。

生育補助申請





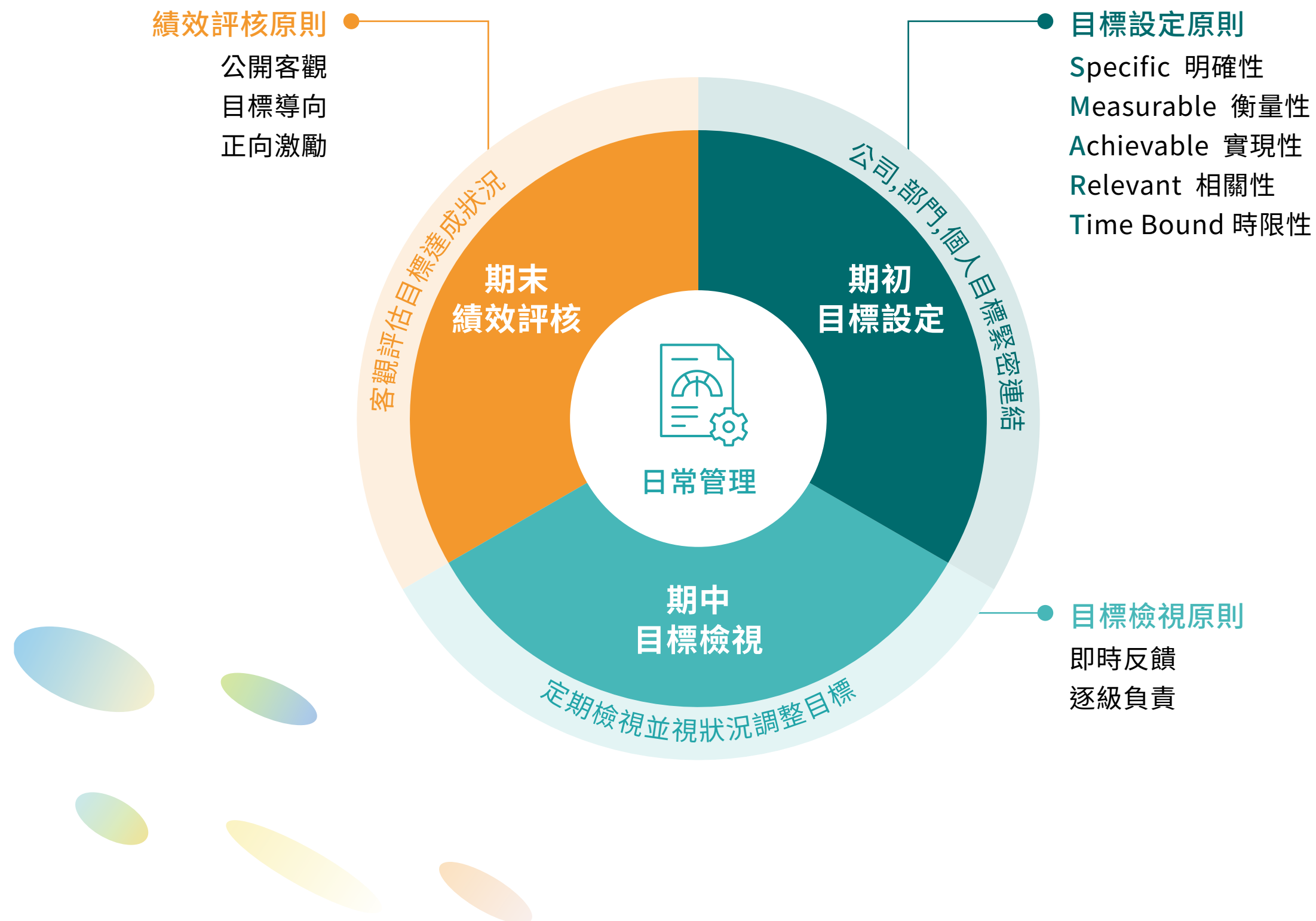
4.1.5 績效管理與發展

績效管理對提升個人表現、組織效能與企業價值創造具有關鍵作用。群創光電持續優化績效制度，將六大職能融入評核規劃，並結合日常管理與績效評核，促進人才多元發展。

績效管理與發展循環

群創光電推動系統化的績效管理流程，涵蓋期初目標設定、期中檢視與期末評核，並透過日常管理與持續回饋機制，協助員工聚焦重點任務、對齊組織方向，並提升執行成效。期初目標須對應公司、部門與個人年度策略，並符合 SMART 原則，期中則可視執行情形進行適度調整。期末由主管綜合評估成果表現，透過面談提供具體回饋與後續發展建議。整體評核亦與職能導向整合，作為發展規劃與人才盤點之參考。2024 年全球正式員工績效評核完成率達 100%。

PMD Cycle



績效評核架構

1 年度工作目標

- ▶ 針對期初設定目標進行達成狀況說明
- ▶ 增設工作成果報表連結，透過報表清楚展現個人績效

2 職能行為指標

- ▶ 職能行為具體展現說明
- ▶ 是否具備群創人的特質

3 個人發展項目

依據績效評核結果，從部屬本身的能力需求出發，結合組織需求，訂定個人發展項目

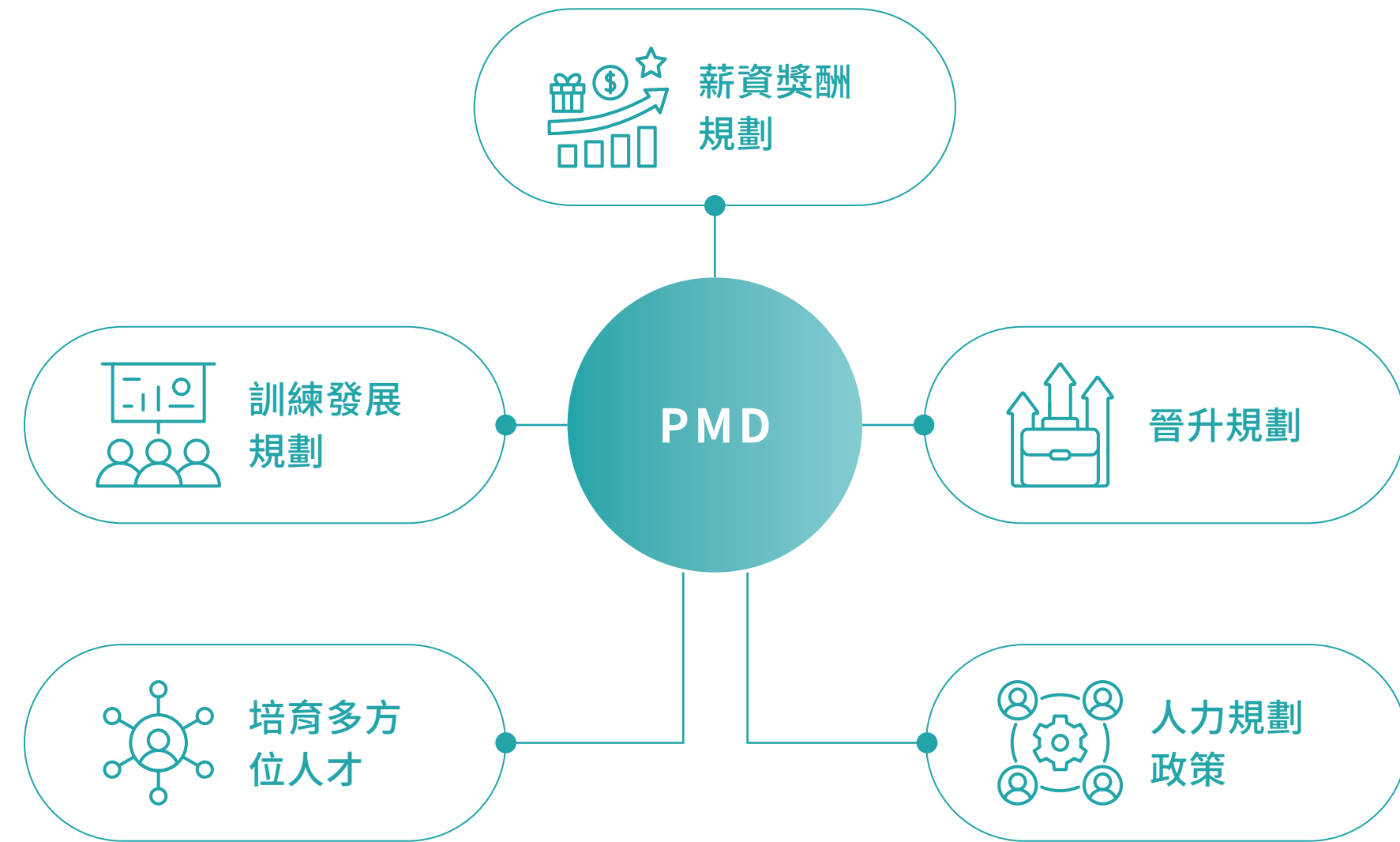
員工考核方式

考核方式	對象	適用員工	頻率	做法說明
目標導向	所有員工	100%	1次/年	績效評核內容與架構，分為三項：年度工作目標、職能行為指標及個人發展項目；其中年度工作目標由員工於期初時設定該年度目標，期末時檢核執行成果。
自評回饋	所有員工	100%	1次/年	由員工進行先進行自我評核後，再由上級主管評核檢視，比起單向由主管評核，多面向評核更可提高評核結果精準度。
評核分級	所有員工	100%	1次/年	群創光電績效評核等級分為四等第，由主管針對人員年度表現狀況進行等第評核。
團隊評估	高階主管 中階主管	1.13%	1次/年	高階主管營運策略 Workshop 明定未來公司營運策略方向與組織的年度績效目標。 中階主管管理戰鬥營進行團隊目標佈達，增強管理 DNA，推升經營管理格局。 每季定期舉辦責任有約，向全體主管及參加的員工，分享營運成果與展望，並聚焦成長契機與動能，檢視團隊目標執行成果。
	全體主管	5.68%	1次/季	
敏捷評估	-	-	持續進行	定期各層級組織會議（通常每周、每月、每季），進行團隊與個人之績效評估與反饋，且進行必要的調整以確保目標達成。 運用即時通訊及專案管理系統之相關工具，進行工作團隊資訊串流、問題與解決方案討論，以及主管決策佈達。



PMD 績效管理發展

群創光電透過 PMD 績效管理發展機制，每年針對全體員工進行績效評核，整合多項關鍵人才發展策略，強化組織成長動能與競爭力。



績效評核統計

對象	女性	男性	合計	比例
高階管理職	4	6	10	100%
中階管理職	30	244	274	100%
基層管理職	442	1,880	2,322	100%
專業技術職	1,005	1,537	2,542	100%
其他	10,477	16,125	26,602	100%
合計	11,958	19,792	31,750	100%

註：評核對象不包括任職未滿 4 個月之同仁、當年度請假或留停超過 240 天者。

職涯發展雙軌制及性別平等

群創光電推動雙軌職涯制度與性別平等政策，持續優化人才發展策略，並致力打造公平、適性的人才成長環境。

目標 自我請願 職務輪調

內容 員工可依工作表現與意願，選擇管理或專業發展路徑，並透過職務輪調累積經驗，提升競爭力。

目標 多元學習 技能培養

內容 提供跨領域學習機會，納入晉升評量因子，確保內部人才活化與發展。

目標 公平晉升 性別平權

內容 2022-2024 年間，女性晉升比例穩定提升，對比男性晉升比例約為 1.1-1.3 倍；員工晉升標準皆以工作表現為依據，不因科技業以男性為主，女性因性別而發展受限。

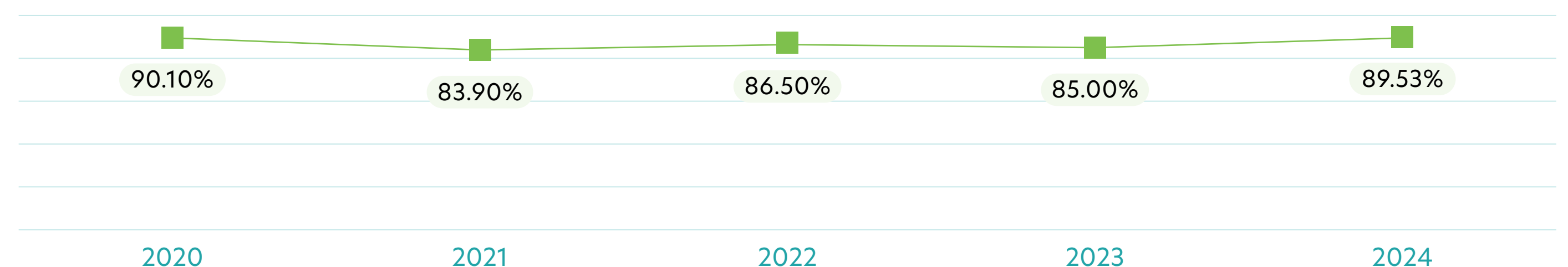
職等晉升率 單位：%

年份	男 (%)	女 (%)
2022	11.1	12.3
2023	9.2	11.6
2024	8.7	11.9

註：職等晉升率 = 職等晉升人數 / 平均人數。

透過雙軌職涯發展與性別平等政策的推動，公司持續優化人才發展策略，並訂定明確的 2024 年發展目標與執行計畫。雙軌職涯發展與性別平等政策的推動，使公司能夠持續優化人才發展策略，並確保員工在公平的環境下獲得適合的職涯發展機會。基於此，2024 年公司制定了明確的發展目標與執行計畫，以進一步強化人才培育與組織競爭力。

管理職內部晉升率



註：管理職內部晉升率 = 主管人數 / (晉升主管數 + 新進主管數)。

2024 年策略目標與執行成效

項目	內容
策略目標	結合職能與員工未來發展，依據職能行為設計認證與發展計畫，再藉由訓練以強化行為，達到個人發展與企業競爭力同步提升。
執行成效	群創光電「績效管理與發展」，將六大職能融入評核規劃，以期末評核銜接日常管理，積極推動人才多元發展。

群創光電透過強化績效管理機制，確保高績效人才的識別與培育，並將其納入關鍵業務發展計畫，以促進組織生產力與競爭力。同時，透過內部人才發展與績效管理的整合，建立穩定的組織環境，進一步提升員工留任率與企業競爭力。2024 年整體離職率為 27.8%，其中自願離職率為 27.1%，均較 2023 年 33.44% 及 32.86% 均下降，顯示內部發展機制對員工留任產生正面影響。

2030 年發展策略

 人才發展多元化	針對新任主管提供職能訓練計畫，確保組織傳承與領導發展。
 職涯發展平權化	持續推動性別平等機制，確保女性在技術與管理職位的發展機會。
 績效管理智能化	導入數據分析技術，提升績效評估的精準度與公平性。

群創光電將持續推動績效管理與人才發展，結合 ESG 目標，強化組織韌性、公平性與職涯發展機制，打造具備永續競爭力的企業。

4.1.6 職場心感受

群創光電致力於打造幸福職場，透過健康與福利計畫、樂齡發展、多元共融（Diversity, Equity and Inclusion, DEI）及社團文化，強化員工滿意度與企業競爭力，並促進員工職涯成長。



樂齡發展

群創光電率先業界首創以「守護員工的工作、生活、健康、家庭、財富，精彩活出人生下半場」為理念，全方位推動樂齡發展，協助員工在職場持續發展，並安心規劃人生下半場。透過樂齡職涯發展、健康促進計畫、友善環境建設等策略，提供資深員工多元支持，進一步提升組織韌性。

2024 年，群創光電獲得 TCSA 高齡友善獎，肯定公司在樂齡發展與全齡職場建設方面的努力與成果。為進一步確保樂齡發展措施的持續優化，我們聚焦以下核心領域，展現企業在全齡職場建設的積極作為與卓越成果。

發展重點與未來展望

項目	2024 執行成果	2025-2030 發展目標
樂齡教育	舉辦 2 堂「樂齡 5 好命」課程，完訓 32 人，滿意度 4.71。	擴大課程範圍，深化職涯與退休規劃輔導，增設個人理財與心理健康講座
公益行動	1. 「INNOWARM 送暖行動」，串聯企業與社會資源，共 129 組編織品，捐贈予獨居長者及弱勢族群，累積 2,147 小時志工服務。 2. 「INNOWARM 群愛玩酷」，DIY 手作小香包暨大埔里老人家包粽技藝體驗活動，共計 72 名志工參與，製作 159 組香包捐贈予華山孤老，並透過包粽技藝傳承促進青銀共融。	推動企業社會責任，建立長期樂齡志工機制，深化公益行動，強化跨世代共融計畫
跨世代共融計畫	透過企業與社會資源合作，推動青銀共融活動，如志工服務與技藝傳承計畫，促進不同世代員工及社區互動，強化組織凝聚力與社會影響力。	深化青銀共創計畫，擴展合作範圍，推動長期世代共融行動，促進永續發展與企業社會責任
健康支持	提供 8,733 份樂齡健康餐，確保員工均衡飲食。	進一步擴展健康餐選擇，導入個人化健康管理計畫
工作環境優化	因應視力退化，發將近 50 台大尺寸個人電腦螢幕，擴大樂齡輔具專案至子公司同步實施，優化樂齡標識與按摩小站。	持續改善職場設施，確保友善辦公環境，導入 AI 技術優化職場適應性



服務升級

群創光電致力於打造健康、安全、多元共融的職場環境，並透過數位轉型、綠色餐飲、循環經濟等策略，提升員工福祉，降低營運對環境的影響，落實 ESG 永續發展目標。

數位轉型：提升管理效能

智慧巡檢與報修系統

為優化設備管理與環境維護，導入一鍵報修 / 巡檢系統，整合巡檢與維修作業流程，透過數位化管理減少紙本作業，提升問題處理效率，並強化廠區與辦公室環境管理機制。

智慧交通與住宿預約系統

全面導入 Wing_HR 智能預約系統，取代傳統電話與紙本通知，優化員工交通與住宿調度，減少溝通成本，提高預約準確度，落實無紙化作業，有效降低營運資源消耗。



健康永續

樂齡健康餐

持續推動員工健康餐飲計畫，2023 年樂齡健康餐月均供應 1,494 份，較 2022 年增長 12%，顯示員工對健康餐食的需求提升。2024 年調整供應模式，月均維持 735 份，確保健康飲食推廣的可持續性。

水雉米友善耕種

為維護水雉鳥生態並復育瀕臨絕種的水雉族群，群創光電採用無農藥、無化學肥料的友善耕種方式，種植有機水雉米，並導入員工餐廳使用，落實生態永續與健康飲食雙重目標。

減碳與資源循環行動成果

群創光電積極落實減碳與資源循環目標，2024 年推動多項環保行動，結合低碳飲食、環保材料應用與循環經濟，優化營運碳足跡並提升員工福祉。

行動項目	措施與內容概述	減碳效益與成果
循環餐具導入	竹南廠導入循環餐具，取代一次性用品，投入 NTD 63 萬元推動實施。	預計使用 478,518 套
環保材料與紙品優化	全面導入 PEFC/FSC 認證紙品，改用美耐皿餐具取代紙盒與免洗筷。	每季減碳 148-157 公噸 CO ₂ e
周一無紅肉計畫	推動低碳飲食，減少紅肉與豬肉用量，兼顧營養與環保。	年減碳 675.6 公噸 CO ₂ e，相當於 27,000 棵樹

群創光電結合數位管理、低碳飲食與資源循環等措施，持續提升營運效率與環境責任，並積極對應 DJSI、GRI 等國際永續評比指標，朝向智能化、低碳化的永續企業邁進。



樂活職場

群創光電推動 DEI 文化，透過性別、年齡、國籍、無障礙四大行動，促進員工、職場及家庭層面的融合。公司舉辦競技比賽、親子活動、健康促進體驗、多元學習講座，提升身心健康與團隊凝聚力。

針對異國籍員工，透過文化體驗、華語競賽、異國料理活動促進團隊合作，縮短文化差距。此外，針對樂齡與無障礙族群，設計無障礙冰壺競賽等友善活動。

自 2011 年起，公司聘用視障按摩師，提供穩定的工作環境與專業按摩服務，目前共有 5 名視障按摩師。透過這些舉措，群創光電持續推動多元共融與幸福職場。



音樂嘉年華 [4,296 人參與]



群創運動季 [4,306 人次參與]



寧波廠 - 2024 年家庭日活動



DEI 漫讀時光 [3,483 人參與]



寧波廠 - 夏日多巴胺派對 [4,700 人參與]



佛山廠 身障員工團建活動

社團活力

群創光電積極支持社團活動，2024 年社團成員數成長 10%，活動場次增加 24%。公司編列超過 200 萬元預算，鼓勵同仁參與社團，以擴展人際網絡、提升合作能力，並促進專業成長。

社團活動涵蓋運動、休閒、文化與公益參與，讓員工在工作與家庭之間取得平衡，提升團隊向心力與整體幸福感。此外，公司透過社團參與深化社會連結，促進企業社會責任 (CSR) 與跨企業夥伴關係。

社團	參與成果
台南廠龍舟社	參與臺南國際龍舟錦標賽，榮獲工商團體組企業組冠軍，展現團隊精神與競爭力，提升員工士氣。
寧波廠足球社	群創光電足球社自 2010 年成立以來，持續推動員工體育文化，已舉辦九屆五人制足球賽，並代表公司參與市級與區級賽事，曾獲「外企杯」第四名及北崙區全運會亞軍等佳績。2024 年參加寧波「社區杯——阿拉一起踢球去」活動，並舉辦年度「群創光電足球杯」內部賽事，展現團隊凝聚力與企業活力。
佛山廠跑團社	2024 年佛山廠群創跑團參加佛山市三山半程馬拉松團體賽，成員攜手完賽，展現群創人團結一心、持續挑戰的精神風貌。外表低調，步伐堅定，INX 跑團以實際行動詮釋熱情、勇敢與不懈的運動信念。



台灣廠區 [龍舟社]



寧波廠區 [足球社]



佛山廠區 [跑團]



4.2

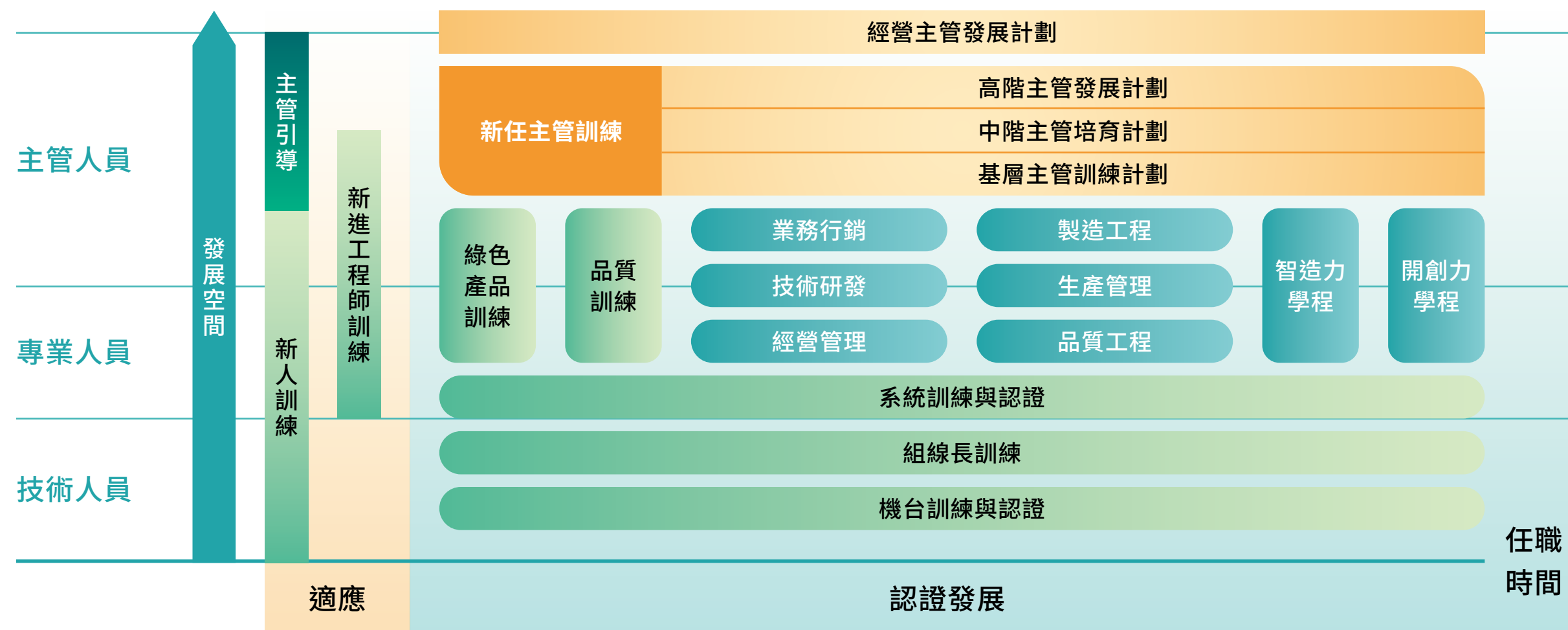
人才培育發展

GRI : 404-1、404-2

群創光電透過「群創大學」推動數位與跨界人才培育，依據「員工時空發展概念圖」提供新進人員訓練、在職訓練與自我研修，確保員工在不同職涯階段獲得發展機會。透過「領導發展路徑」培養管理人才，並提供晉升主管對應職級的領導力訓練，近五年內部晉升管理職比例穩定超過 80%，展現對人才發展的承諾。

2024 年，公司聚焦管理能力養成、全球化人才培養與半導體人才發展，透過「群創大學」推動多元培訓，確保員工具備應對產業變革的能力。強化半導體專業課程與認證機制，提升技術人才競爭力，並推動全球化人才發展計畫，提升語言與跨文化職能訓練。全年總訓練時數突破 417 萬小時，人均受訓 124.5 小時，展現對人才培育的持續投入。

展望 2025 年，公司將深化半導體學院，強化高階技術人才培育，並擴充 ESG 與 DEI 教育資源，推動氣候變遷與永續供應鏈課程，促進企業永續發展。同步擴大「群創大學」數位學習資源，提升自主學習與內部培訓效率。強化「領導發展路徑」，完善管理職能訓練與晉升機制，確保人才與企業競爭力同步提升。



訓練統計

依員工

平均受訓 (小時)	主管人員 (課級以上)		間接人員		直接人員		
	女性	男性	女性	男性	女性	男性	
台灣廠區	19.0	24.5	21.4	22.1	1.1	2.6	
中國大陸廠區	寧波	6.2	5.2	4.0	4.0	1.5	1.3
	佛山	20.1	20.1	17.6	14.4	8.7	12.4

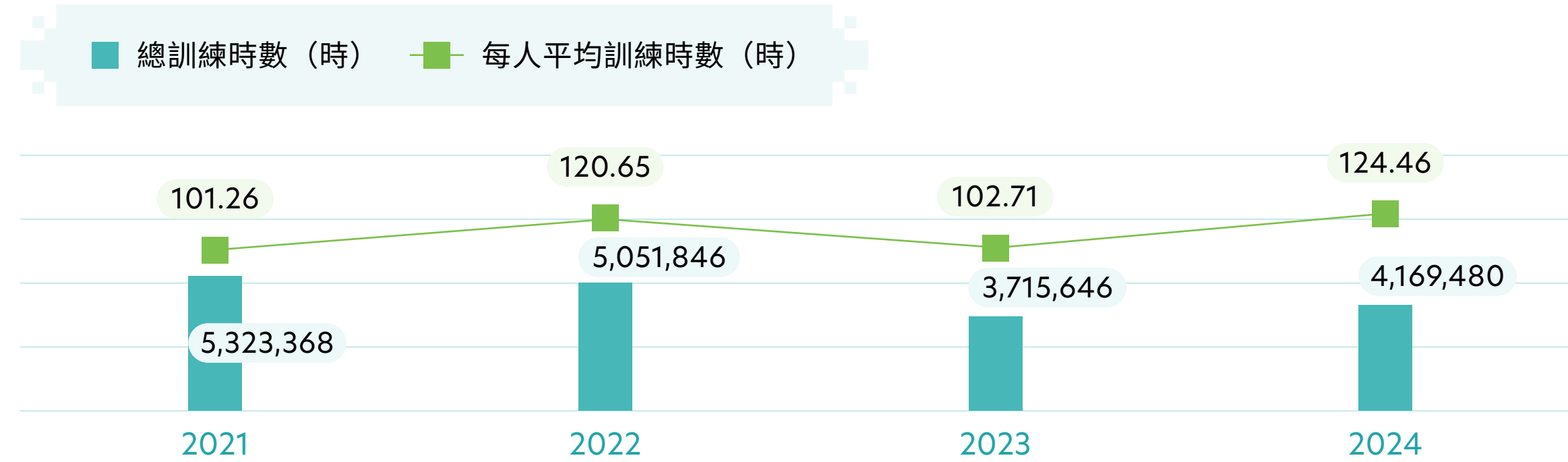
註 1：人均時數 = 總訓練時數 / 該類別人數。
 註 2：上述訓練時數包括離職人員訓練時數。
 註 3：上述訓練對象不包括建教生、實習生。

依課程

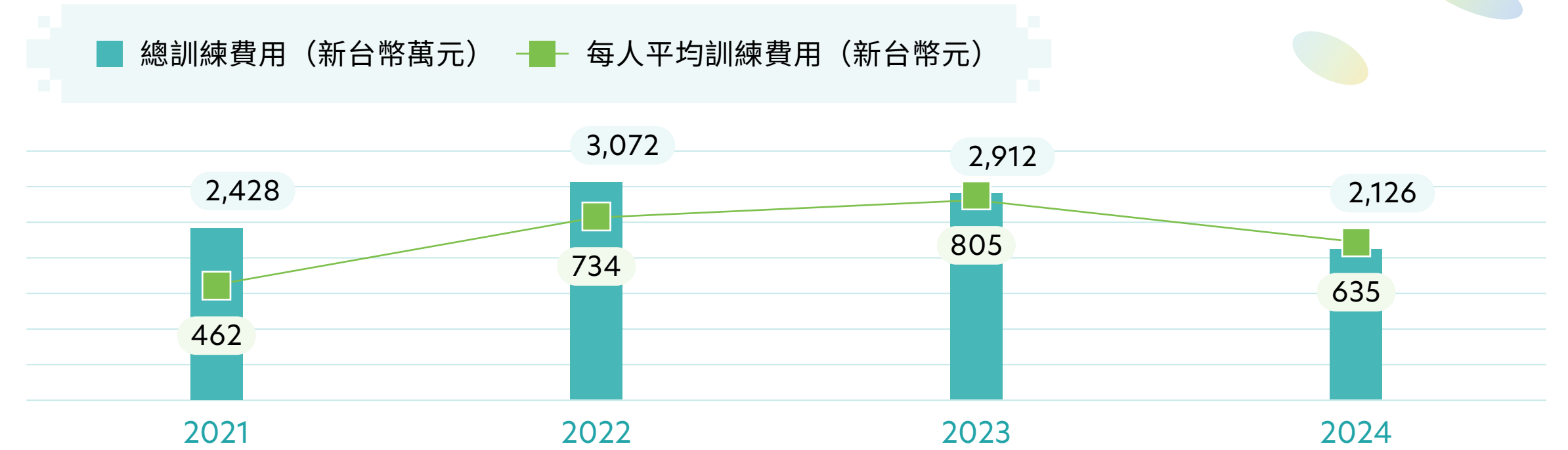
受訓人次	台灣廠區	中國大陸廠區	
		寧波	佛山
管理學院	5,514	1,396	184
半導體學院 NEW	1,871	5	0
顯示器學院	10,775	23,635	225
運營學院 NEW	51,767	11,678	6,984
開創學院	5,328	156	116
通識教育中心	15,735	6,643	2,756
組線長 - 勞動法規與員工關係	120	1,031	0
RBA 責任商業聯盟行為準則課程	6,146	768	692



訓練時數



訓練費用



訓練成效檢視

專案名稱	品質技術精進課程																						
課程主軸	品質技術類課程 (含品質基礎工具課程及綠帶、黑帶課程)，藉由品質技術訓練，以提升員工品質意識與品質技能。																						
課程主軸	訓練對象	訓練效益																					
品質技術類課程 (含品質基礎工具課程及綠帶、黑帶課程)，藉由品質技術訓練，以提升員工品質意識與品質技能。	技術研發、工程、品保品質、客服、製造工程師。 2024年品質技術類課程，總參加學習達 23,333 人次。	提升人員品質能力與意識，降低產品退貨率。																					
評估架構與成效	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Level1</th> <th>Level2</th> <th>Level3</th> <th>Level4</th> <th>Level5</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>反應評估 (Satisfactory)</td> <td>學習評估 (Examination)</td> <td>行為評估 (Behavior)</td> <td>結果評估 (Result)</td> <td>投資報酬率評估 (ROI)</td> </tr> <tr> <td>學員課後進行課程、講師，整體服務滿意度評估</td> <td>學員課後進行有效性評估</td> <td>確認學員所學習到的知識、技能應用於工作中</td> <td>訓練後所帶來對組織成本效益之影響</td> <td>訓練後所帶來的投資報酬 ROI</td> </tr> <tr> <td>▶ 滿意度 4.3(滿分 5 分)</td> <td>▶ 有效性評分 87.7(滿分 100 分)</td> <td>▶ 執行 CIP 專案數 11 件，專案內容包含提升生產效率及精進產品品質</td> <td>▶ 節省成本效益 NTD8,830,898 元</td> <td>▶ ROI=62.1</td> </tr> </tbody> </table>			Level1	Level2	Level3	Level4	Level5	反應評估 (Satisfactory)	學習評估 (Examination)	行為評估 (Behavior)	結果評估 (Result)	投資報酬率評估 (ROI)	學員課後進行課程、講師，整體服務滿意度評估	學員課後進行有效性評估	確認學員所學習到的知識、技能應用於工作中	訓練後所帶來對組織成本效益之影響	訓練後所帶來的投資報酬 ROI	▶ 滿意度 4.3(滿分 5 分)	▶ 有效性評分 87.7(滿分 100 分)	▶ 執行 CIP 專案數 11 件，專案內容包含提升生產效率及精進產品品質	▶ 節省成本效益 NTD8,830,898 元	▶ ROI=62.1
Level1	Level2	Level3	Level4	Level5																			
反應評估 (Satisfactory)	學習評估 (Examination)	行為評估 (Behavior)	結果評估 (Result)	投資報酬率評估 (ROI)																			
學員課後進行課程、講師，整體服務滿意度評估	學員課後進行有效性評估	確認學員所學習到的知識、技能應用於工作中	訓練後所帶來對組織成本效益之影響	訓練後所帶來的投資報酬 ROI																			
▶ 滿意度 4.3(滿分 5 分)	▶ 有效性評分 87.7(滿分 100 分)	▶ 執行 CIP 專案數 11 件，專案內容包含提升生產效率及精進產品品質	▶ 節省成本效益 NTD8,830,898 元	▶ ROI=62.1																			

群創大學

群創大學承接營運策略 3Vs-「CreateValue, DriveValue, ShareValue」及人才培育需求，設立五學院一中心，總共 24 學程，提供主管 / 同仁學習，提升數位轉型、管理素養、職能專業、多元語文等不同領域知識學習，成效如下：

學院 / 中心	課程類別	培訓概述	辦理成效
管理學院	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 培力學程 ▶ 執行力學程 ▶ 領導力學程 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 依據各職務層級管理要求，結合群創管理職能與營運策略，建立分層分級的管理課程。 ▶ 2024 年透過「群創大學－管理學院」持續推動軟硬實力培育，強化管理效能與組織競爭力。 ▶ 涵蓋五大學程，針對不同層級主管提供系統性訓練： <ul style="list-style-type: none"> • 經營力：培養戰略思維與客戶經營能力。 • 策略力：促進創新變革與影響力發揮。 • 領導力：強化團隊發展與人才培育能力。 • 執行力：提升專案管理與績效推動能力。 • 培力：培養管理者的思維、情緒與行為覺察，優化互動模式。 	1,140 完訓人次
半導體學院	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 品質要求 ▶ 專業知識 ▶ 職位認證學習 	承接公司半導體－先進封裝業務，建立完整學習發展架構，提升技術專業與品質管理能力。	939 完訓人次
顯示器學院	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 工程師普拉斯 ▶ 多元技能提升 	舉辦『工程師普拉斯』活動，提供多元學習主題，如簡報技巧、語言能力及生成式 AI 應用。	10,775 完訓人次
運營學院	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 業務基礎 ▶ 銷售談判 ▶ 簡報技巧 	強化業務人員的基礎知識與實戰能力，採用線上課程建立知識基礎，搭配實體訓練強化銷售與談判技巧。	129 完訓人次
開創學院	<ul style="list-style-type: none"> ▶ AI 學程 ▶ BI 學程 ▶ 數位轉型講座 	持續舉辦 AI、BI 學習課程，並透過數位轉型講座推動技術應用與創新思維。	1,886 完訓人次
通識教育中心	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 國際化語言培訓 	培養國際化人才，2024 年整合學習資源，制定英文學習架構，推動多元語言學習方案。	1,078 完訓人次

聚焦戰略人才，打造特色課程

因應轉型與 ESG 發展，群創推動四大核心課程，強化管理、技術與永續職能。

1



半導體學程

建構品質、技術與職能三大領域學習藍圖，導入先進封裝技術發展課程。

共 20 梯次，939 人次

2



高潛人才養成計畫

搭配測評工具鑑別中高階潛才，並引導規劃個人發展藍圖，深化接班梯隊建構。

測評 80 人，展開發展計畫

3



永續發展課程

依 ESG 戰略推動「領導、創新、認同、理解」四階課程，深化永續文化。

共 2 梯次，9,704 人次參與

4.3

勞工權益與勞資關係

— GRI : 2-23、2-24、2-25、2-26、406-1、408-1

4.3.1 尊重人權

人權暨多元共融政策

群創光電承諾尊重與保障人權，依循《聯合國世界人權宣言》(UDHR)、《聯合國全球盟約》(UN Global Compact)、《聯合國工商企業與人權指導原則》(UNGPs)、《國際勞工組織》(ILO) 相關規範，以及《責任商業聯盟行為準則》(RBA)，並遵循營運據點當地法規，確保經濟活動符合人人享有公平與良好工作條件的基本權利。

群創光電制定《人權暨多元共融政策》，適用於公司本體及子公司，涵蓋全體員工、契約員工、供應商、外包商與承攬商等價值鏈夥伴，共同落實企業社會責任行動。公司透過內部規範與治理機制推動人權保障，並將相關要求納入《行為準則》、《員工手冊》、《工作規則》、《招募與任用辦法》、《性騷擾防治措施申訴及管理作業規範》、《執行職務遭受不法侵害防治辦法》及《大中華區員工關懷協助作業規範》等制度中，明確規範就業自由、人道待遇、禁止歧視與騷擾、申訴機制等項目，確保公平對待與尊重多元差異，並定期檢視與更新相關制度，以確保與時俱進。

同時，透過永續供應鏈管理機制，確保合作夥伴遵循《供應商行為準則》，共同落實人權責任與勞動尊嚴。



群創光電人權暨多元共融政策

執行方針

人權政策適用於群創光電和其子公司，包含全體員工和整體營運活動，和我們的供應商、外包商、承攬商、客戶等價值鏈夥伴共同維護人權。

- ▶ 平等就業機會與待遇，不因種族、族裔、膚色、國籍、性別、性傾向、性別認同、身體殘疾、婚姻、懷孕、年齡、政治傾向、宗教等身分因素而有歧視或差異，實踐多元共融職場價值。
- ▶ 禁止營業活動或供應鏈中有強迫勞動、雇用童工及人口販運之情事。
- ▶ 恪守所有適用的薪資福利及工時法規，並確保就業自由。
- ▶ 提供安全健康、人道對待、禁騷擾霸凌的工作環境，並協助員工維持工作生活平衡。
- ▶ 尊重員工自由結社及加入各類社團組織的權利。
- ▶ 維護正向勞資關係，提供多元的溝通平台。
- ▶ 尊重保護個人資料的蒐集及使用符合法規要求。
- ▶ 秉持誠信與公正原則，並遵守營業所在地國家之反貪腐法令，禁止任何形式的不正當收益。
- ▶ 責任採購與責任生產，確保供應鏈中不使用衝突礦產及非法木材之情形，打造永續供應鏈。
- ▶ 定期檢視和評估人權相關風險、擬定減緩與補救措施，提供多元申訴管道。

人權風險管理

群創光電每年依據「人權風險管理流程」進行盡職調查，透過系統性的方式鑑別、預防及減緩對人權的負面影響，針對已造成或促成的負面衝擊進行減緩或補救措施，將影響降至最低。





人權盡責調查

群創光電參考國際人權公約、當地法規及產業相關規範，針對營運過程中可能面臨的人權議題進行風險鑑別與管理。主要涵蓋 14 項人權議題，包括：自由選擇職業、青年勞工、工時、薪資福利、人道待遇、不歧視、自由結社、職業安全、緊急應變、工傷與職業病、工業衛生、體力勞動工作、機器防護、公共衛生與食宿等。

公司每年辦理人權盡責調查，以鑑別實際或潛在風險，並將調查結果提報永續發展委員會，落實人權治理，致力打造互信且尊重人權的企業環境。

人權風險矩陣



人權議題	風險群體	調查管理	發生機率	衝擊程度	議和管道
自由選擇職業	<input checked="" type="checkbox"/> 員工 ^{註1} <input checked="" type="checkbox"/> 新創事業 ^{註2} <input type="checkbox"/> 供應商 ^{註3} <input checked="" type="checkbox"/> 客戶 <input type="checkbox"/> 鄰近社區	▶ 年度 CSR 內稽 ▶ RBASAQ 自評問卷及 VAP 稽核 ▶ RBA 稽核 ▶ 永續議題問卷調查	低	高	▶ 內部員工關愛信箱 ▶ 內部員工熱線 (#67885) ▶ 內部 WingHRAPP 申訴溝通 ▶ 外部 CSR 聯絡信箱 (csr@innolux.com)
青年勞工	<input type="checkbox"/> 員工 <input type="checkbox"/> 新創事業 <input type="checkbox"/> 供應商 <input checked="" type="checkbox"/> 客戶 <input type="checkbox"/> 鄰近社區	▶ RBA 稽核 ▶ 永續議題問卷調查	低	高	▶ 外部 CSR 聯絡信箱 (csr@innolux.com)
工時	<input checked="" type="checkbox"/> 員工 <input checked="" type="checkbox"/> 新創事業 <input type="checkbox"/> 供應商 <input checked="" type="checkbox"/> 客戶 <input type="checkbox"/> 鄰近社區	▶ 年度 CSR 內稽 ▶ RBASAQ 自評問卷及 VAP 稽核 ▶ RBA 稽核 ▶ 永續議題問卷調查	高	高	
薪資福利	<input checked="" type="checkbox"/> 員工 <input checked="" type="checkbox"/> 新創事業 <input type="checkbox"/> 供應商 <input checked="" type="checkbox"/> 客戶 <input type="checkbox"/> 鄰近社區	▶ 年度 CSR 內稽 ▶ RBASAQ 自評問卷及 VAP 稽核 ▶ RBA 稽核 ▶ 永續議題問卷調查	低	中	▶ 內部員工關愛信箱 ▶ 內部員工熱線 (#67885) ▶ 內部 WingHRAPP 申訴溝通 ▶ 外部 CSR 聯絡信箱 (csr@innolux.com)
人道待遇	<input checked="" type="checkbox"/> 員工 <input checked="" type="checkbox"/> 新創事業 <input type="checkbox"/> 供應商 <input checked="" type="checkbox"/> 客戶 <input type="checkbox"/> 鄰近社區	▶ 年度 CSR 內稽 ▶ RBASAQ 自評問卷及 VAP 稽核 ▶ RBA 稽核 ▶ 永續議題問卷調查	低	中	

註 1：「員工」涵蓋本國籍與外國籍 (Foreign Nationals, 含 Migrant Workers) 員工、女性、原住民族 (Indigenous Peoples) 與青年勞工等群體；公司禁止聘用童工 (Child Labour)。

註 2：新創事業包含合併、收購、合資事業。

註 3：供應商包含關鍵零件供應商、人力仲介、現場服務廠商。



人權議題	風險群體	調查管理	發生機率	衝擊程度	議和管道
不歧視	<input checked="" type="checkbox"/> 員工 <input checked="" type="checkbox"/> 新創事業 <input type="checkbox"/> 供應商 <input checked="" type="checkbox"/> 客戶 <input type="checkbox"/> 鄰近社區	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 年度 CSR 內稽 ▶ RBASAQ 自評問卷及 VAP 稽核 ▶ RBA 稽核 ▶ 永續議題問卷調查 	低	中	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 內部員工關愛信箱 ▶ 內部員工熱線 (#67885) ▶ 內部 WingHRAPP 申訴溝通 ▶ 外部 CSR 聯絡信箱 (csr@innolux.com)
自由結社	<input checked="" type="checkbox"/> 員工 <input checked="" type="checkbox"/> 新創事業 <input type="checkbox"/> 供應商 <input checked="" type="checkbox"/> 客戶 <input type="checkbox"/> 鄰近社區	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 年度 CSR 內稽 ▶ RBASAQ 自評問卷及 VAP 稽核 ▶ RBA 稽核 ▶ 永續議題問卷調查 	低	中	
職業安全	<input checked="" type="checkbox"/> 員工 <input checked="" type="checkbox"/> 新創事業 <input checked="" type="checkbox"/> 供應商 <input checked="" type="checkbox"/> 客戶 <input type="checkbox"/> 鄰近社區	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 年度 CSR 內稽 ▶ RBASAQ 自評問卷及 VAP 稽核 ▶ 年度衝突礦產盤查 ▶ 年度供應商 CSR 風險評估 ▶ RBA 稽核 ▶ 永續議題問卷調查 	中	中	
緊急應變	<input checked="" type="checkbox"/> 員工 <input checked="" type="checkbox"/> 新創事業 <input checked="" type="checkbox"/> 供應商 <input checked="" type="checkbox"/> 客戶 <input checked="" type="checkbox"/> 鄰近社區	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 年度 CSR 內稽 ▶ RBASAQ 自評問卷及 VAP 稽核 ▶ 年度衝突礦產盤查 ▶ 年度供應商 CSR 風險評估 ▶ RBA 稽核 ▶ 永續議題問卷調查 ▶ 持續空污、廢水排放相關監察 	中	中	
工傷和職業病	<input checked="" type="checkbox"/> 員工 <input checked="" type="checkbox"/> 新創事業 <input checked="" type="checkbox"/> 供應商 <input checked="" type="checkbox"/> 客戶 <input type="checkbox"/> 鄰近社區	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 年度 CSR 內稽 ▶ RBASAQ 自評問卷及 VAP 稽核 ▶ 年度衝突礦產盤查 ▶ 年度供應商 CSR 風險評估 ▶ RBA 稽核 ▶ 永續議題問卷調查 	高	中	

人權議題	風險群體	調查管理	發生機率	衝擊程度	議和管道
工業衛生	<input checked="" type="checkbox"/> 員工 <input checked="" type="checkbox"/> 新創事業 <input checked="" type="checkbox"/> 供應商 <input checked="" type="checkbox"/> 客戶 <input type="checkbox"/> 鄰近社區	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 年度 CSR 內稽 ▶ RBASAQ 自評問卷及 VAP 稽核 ▶ 年度衝突礦產盤查 ▶ 年度供應商 CSR 風險評估 ▶ RBA 稽核 ▶ 永續議題問卷調查 	中	中	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 內部員工關愛信箱 ▶ 內部員工熱線 (#67885) ▶ 內部 WingHRAPP 申訴溝通 ▶ 外部 CSR 聯絡信箱 (csr@innolux.com)
體力勞動工作	<input checked="" type="checkbox"/> 員工 <input checked="" type="checkbox"/> 新創事業 <input checked="" type="checkbox"/> 供應商 <input checked="" type="checkbox"/> 客戶 <input type="checkbox"/> 鄰近社區	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 年度 CSR 內稽 ▶ RBASAQ 自評問卷及 VAP 稽核 ▶ 年度衝突礦產盤查 ▶ 年度供應商 CSR 風險評估 ▶ RBA 稽核 ▶ 永續議題問卷調查 	低	低	
機器防護	<input checked="" type="checkbox"/> 員工 <input checked="" type="checkbox"/> 新創事業 <input checked="" type="checkbox"/> 供應商 <input checked="" type="checkbox"/> 客戶 <input type="checkbox"/> 鄰近社區	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 年度 CSR 內稽 ▶ RBASAQ 自評問卷及 VAP 稽核 ▶ 年度衝突礦產盤查 ▶ 年度供應商 CSR 風險評估 ▶ RBA 稽核 ▶ 永續議題問卷調查 	低	中	
公共衛生和食宿	<input checked="" type="checkbox"/> 員工 <input checked="" type="checkbox"/> 新創事業 <input type="checkbox"/> 供應商 <input checked="" type="checkbox"/> 客戶 <input checked="" type="checkbox"/> 鄰近社區	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 年度 CSR 內稽 ▶ RBASAQ 自評問卷及 VAP 稽核 ▶ RBA 稽核 ▶ 永續議題問卷調查 ▶ 持續空污、廢水排放相關監察 	中	中	



人權風險減緩與補救機制

2024年，群創光電持續透過多元溝通管道廣泛收集利害關係人意見，並運用人權風險矩陣，針對竹南、台南、寧波、佛山四個廠區盤點重大人權風險議題。評估結果顯示，「工時」因高發生機率與重大影響，成為優先處理的人權議題，影響對象涵蓋員工、新創事業及客戶。群創光電將針對該議題採取減緩與補救措施，降低風險影響。

風險群體	員工 / 新創事業		供應商	
風險議題	工時			
風險減緩	優化生產規劃： 要求相關部門提早提供生產需求，使 使用人單位同步調整人力配置。	每季	明確執行標準： 提供《供應商企業社會責任行 為準則作業規範》，作為合規 依據。	例行
	工時管理稽核： 於年度 CSR 內部稽核中檢視工時管控 執行成效。	每年	強化承諾機制： 要求供應商合作前簽署廠商承 諾書，確保遵循 RBA 行為準則。	例行
	工時合規教育： 舉辦新人教育訓練、主管教育訓練等， 強化工時要求與標準認知。	不定期	風險監管與評估： 每年執行供應商企業社會責任 風險評估，落實監督機制。	例行
補救措施	工時監控機制： 透過內部工時系統管理，關注員工出 勤紀錄與留廠時間，同時確保其獲得 應有報酬（加班費或補休）之權利。 通報後將由專責單位於時限內調查與 處理。	例行	高風險供應商稽核： 對高風險供應商執行現場稽核， 識別應急準備相關問題。	例行
	異常預警與管理： 當工時異常時，系統自動發送提醒， 由部門主管即時介入管理。	例行	改善與處置機制： 要求供應商提交改善方案，嚴 重違規者將考慮終止合作。	例行

上述人權風險對應措施已納入群創光電人權盡責調查制度，並於必要時提報永續發展委員會審視與追蹤，作為持續改善與高階治理參與之依據。

人權教育訓練及成效追蹤

為提升員工對人權管理的認識，群創光電依循《責任商業聯盟（RBA）行為準則》，在新進員工報到時即納入人權教育訓練，使其了解全球電子產業供應鏈在人權、環境與道德方面的行為規範。同時，公司透過內外部稽核機制，監督企業內部及供應鏈夥伴的人權管理狀況，確保所有工作者的權益獲得保障。

新人訓	人權議題訓練時數 ^註	稽核	
2,351 小時	60,857 小時	▶ 內部稽核 5 場次	▶ 外部稽核 15 場次 (供應商問卷 109 份)

註：含防治職場霸凌與性騷擾。

群創光電持續強化人權教育與管理監督，透過訓練時數統計與稽核場次追蹤，檢視內部與供應鏈人權風險落實情況，作為後續改善與治理參考依據。

預防職場不法侵害與性騷擾防治

群創光電保障員工不受任何形式的歧視、性騷擾或霸凌，並訂立完整訓練及管理機制。

項目	管理機制			
規範	《性騷擾防治措施申訴及管理作業規範》，確立預防與處理機制。			
教育訓練	新人訓、組線長訓練：宣導職場禮儀與群創光電 零容忍政策，涵蓋歧視、性騷擾與霸凌議題，並 強調各類申訴與溝通管道。	預防職場霸凌宣導與性騷擾防治課程		
		堂數	人次	總時數
		463	11,795	60,857
宣傳	防護宣導海報、開機畫面：定期推廣友善職場環境，降低歧視、性騷擾及霸凌風險。			
申訴管道	▶ 專線：67885 ▶ 信箱 /WingHRApp/ 微信 / 人資幫幫站			
處理機制	▶ 專責單位受理申訴，督導權責單位依時程處理並擬定改善方案。 ▶ 權責單位調查事件，遵守保密、保護、不公開原則，結果提交性騷擾申訴處理委員會決議。 ▶ 案件審議：委員會依迴避原則成立 5-7 人小組，女性委員占二分之一以上。 ▶ 懲處措施：若調查屬實，依《獎懲作業規範》視情節對相關人員進行懲處。			
內部補正措施	▶ 制度面：視情況調整工作安排、站點或班別。 ▶ 精神面：提供心理諮商資源。			



4.3.2 員工溝通零距離

群創光電重視員工權益與聲音，建置單向與雙向溝通機制，提供完整管道，打造開放透明的交流環境。員工可即時掌握公司動態，並就職場相關事項表達意見或疑慮。公司設有匿名反映機制，確保員工可自由表達意見。舉報者身分與內容皆受保密，嚴禁因申訴或舉報行為產生不公平對待或報復。

單向宣導

- ▶ WingHRApp：發布公司最新消息與員工福利資訊。
- ▶ 電子郵件通知：公告公司規範，傳達高階管理階層訊息。
- ▶ 佈告欄：提供勞工政策、健康與安全衛生資訊及企業活動公告。
- ▶ 電視牆資訊：播放員工福利相關內容。
- ▶ 群創人電子報：宣導公司政策、凝聚員工情感，並作為離退員工交流管道。

雙向溝通

- ▶ 責任有約：高階主管報告營運狀況，員工可針對公司現況提問。
- ▶ 關愛訴專線 / 信箱：24 小時受理員工投訴並回應。
- ▶ 員工 / 外籍員工座談會：定期舉辦，分享與討論工作經驗。
- ▶ 諮詢室：提供一對一輔導。
- ▶ 電子郵件信箱：總廠長 / 廠長信箱。
- ▶ 工會 / 勞資會議：定期與員工代表交流。

勞資溝通運作

面對面溝通

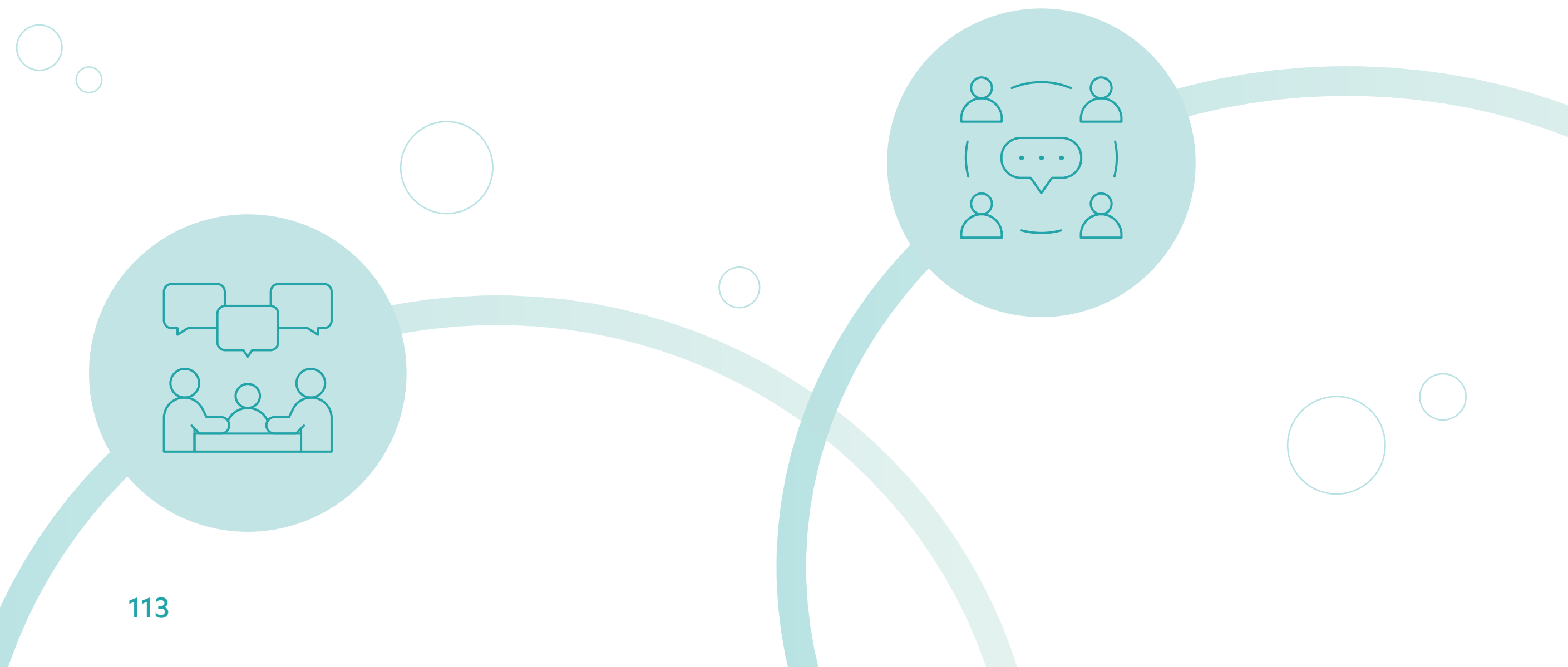
台灣	會議名稱	勞資會議 ^{註1}	職工福利委員會	直接人員座談會	責任有約
	場次	36	4	36	3

寧波	會議名稱	直接人員座談會	責任有約	職工福利委員會
	場次	89	4	2

佛山	會議名稱	直接人員座談會	責任有約	職工福利委員會
	場次	12	4	1

註：工會：依據相關法令及《責任商業聯盟（RBA）》政策要求，員工享有自由組織工會之權利。2024 年台灣廠區目前未成立工會，寧波與佛山廠區則已依法設立工會。

註1：台灣事業場所之勞資會議，勞方代表由全體同仁公告知悉後透過線上投票方式產生。每季會議召開前一個月將公告徵集勞資議題，內容可涵蓋勞資合作事項、勞動條件調整、福利措施建議等。所有議題將於會議中討論，並形成紀錄後予以公告。



員工協助方案 (Employee Assistance Programs, EAPs)

員工是企業最重要的資產。群創光電關注員工可能面臨的挑戰，並與外部 EAP 專業團隊合作，透過 WingHRApp 提供本籍與外籍員工 24 小時諮詢服務，涵蓋心理諮商、法律諮詢等支援，協助員工維持身心健康，專注投入工作。自 2021/05 起推行後已累積 767 人次，其中 2024 年共有 179 人次使用諮詢服務，滿意度 5.8 分 (滿分 6 分)。

員工申訴分析

性質 / 分析	性騷擾	人權議題	勞動條件
案件數	9	621	640
回應率	100%	100%	100%

新竹生命線
WingHR 首頁 Call
0809-001-335
EAPs 員工協助方案
隨時隨地與您同在
InnoLux

申訴別繞圈，找我們就對了!!
實事求是 絕不包庇
不再東奔西跑 請安心交給67885
67885 專線 關愛信箱 一鍵申訴
InnoLux

員工申訴統計

		台灣			中國大陸 (件)			全公司 (件)		
		反饋	回應	回應率	反饋	回應	回應率	反饋	回應	回應率
人權議題	招募任用	12	12	100%	400	400	100%	412	412	100%
	性騷擾	7	7	100%	2	2	100%	9	9	100%
	領導管理		65	100%	144	144	100%	209	209	100%
勞動條件議題	薪酬假勤	34	34	100%	586	586	100%	620	620	100%
	職業健康安全	1	1	100%	9	9	100%	10	10	100%
	勞資爭議	10	10	100%	0	0	—	10	10	100%

註：上述「反饋」「回應」數據皆以「件」為單位，回應率則以百分比表示。

為提升申訴制度之透明度與處理效能，2024 年本公司共受理 1,270 件員工申訴案件，涵蓋人權議題與勞動條件等類型，並全數完成回應，回應率達 100%。其中有 12 件案件經查證屬實，並依公司內部規範完成相應懲處。申訴內容主要聚焦於員工違規、性騷擾與領導管理等議題，視個案情節輕重，處置措施包括申誠、職務調整，最嚴重者已予以解雇。所有處置皆秉持公平、公正原則辦理，並透過具體行動持續強化員工對申訴制度的信任與認同。

申訴處理流程

處理員工申訴時，群創光電採取公平、公正原則解決員工關切的問題：

一般案件

- ▶ 立案：員工透過「員工關愛系統」提交申訴後，相關權責單位將立即立案處理。
- ▶ 調查：必要時，權責單位會與當事人進行訪談，深入了解案件情況，確保掌握完整資訊。
- ▶ 回覆：對於具名申訴者，處理結果將以適當方式回覆，確保資訊透明與雙向溝通。

性騷擾案

- ▶ 立案：當收到性騷擾申訴時，人力資源部門在「員工關愛系統」中立案，並負責案件的初步管理。
- ▶ 調查：人力資源部門組成調查委員會，對相關事證進行全面調查，包括約談當事人及證人，並蒐集相關資料。
- ▶ 評議：調查完成後，啟動「性騷擾申訴處理委員會」，對案件進行評議，決定性騷擾是否成立。



4.3.3 員工敬業度調查

全球員工敬業度調查

群創光電視員工為企業最關鍵的競爭力來源。為強化員工體驗與組織凝聚力，2024 年持續優化員工敬業度調查機制，透過定期測評掌握員工對組織氛圍、職涯發展與幸福感的真實感受，做為人資策略與組織管理優化的重要依據。

本年度調查涵蓋大中華區間接人員約 29.4% (11,417/38,888)，有效填答率達 84.7%，以 5 點量表（非常同意至非常不同意）進行評估，聚焦六大核心構面，並搭配代表性題項觀察變化趨勢。調查結果顯示，94.0% 的員工表示願意全力以赴投入工作，89.8% 具備續留意願，反映整體組織氛圍穩定，具備良好的人才留任基礎。

高敬業度員工展現出更強的主動性與責任感，能快速適應變革，並促進跨部門協作與創新，有效提升營運效率與組織韌性。此亦有助於降低離職率與人力重置成本，對企業永續經營與人才管理均具關鍵價值。

敬業度調查指標與結果

問卷指標	代表性題目	調查結果
 工作滿意度	我對目前的工作內容感到滿意。	81.8
	我的工作能夠讓我發揮專長、貢獻所學。	
 發展機會	公司能提供給我學習發展的機會，以此幫助提升工作技能。（題 33）	85.4
	我的主管會鼓勵並協助我的職業發展。（間接對應題 36）	
 幸福感	我對目前的工作環境感到滿意。（題 40）	82.6
	我在工作和生活之間能取得相對的平衡。（題 39）	
 工作壓力	我的工作負荷適當，不會影響到生活品質。（題 39）	86.2
	公司提供適當的資源來幫助員工應對壓力。（可對應題 30：技術支援 / 工具）	

員工敬業度調查指標趨勢

年度	有效填答率	普測覆蓋率	敬業度指標	留任意願	整體滿意度	滿意度目標
2023	85.6	35.9%	94.7%	88.9%	82.9	75
2024	84.7%	29.4%	94.0%	89.8%	83	80

2024 年大中華區 IDL 普測有效填答率達 84.7%，顯示員工參與意願穩定。其中，「願意全力以赴投入工作」維持高認同度（94.0%），「繼續任職意願」亦提升至 89.8%，反映員工對企業發展持續保持關注與支持。

短期與長期發展目標

群創光電依據員工調查結果與永續管理要求，設定 2026 至 2030 年發展目標，持續強化員工體驗、組織韌性與永續競爭力。





4.4

安全守護

GRI : 2-23、2-24、2-25、403-1、403-2、403-3、403-4、403-5、403-6、403-7、403-8、403-9、403-10

群創光電在《環保安全健康政策》中，承諾工作者守護其安全、促進身心健康，並根據風險評估結果精進防護設施與管理規範，以預防異常事故的發生及減輕災變的衝擊與影響，持續推昇員工安全衛生意識及認同感，建構公司安全衛生文化，朝健康永續友善職場的願景邁進。

環保安全健康政策

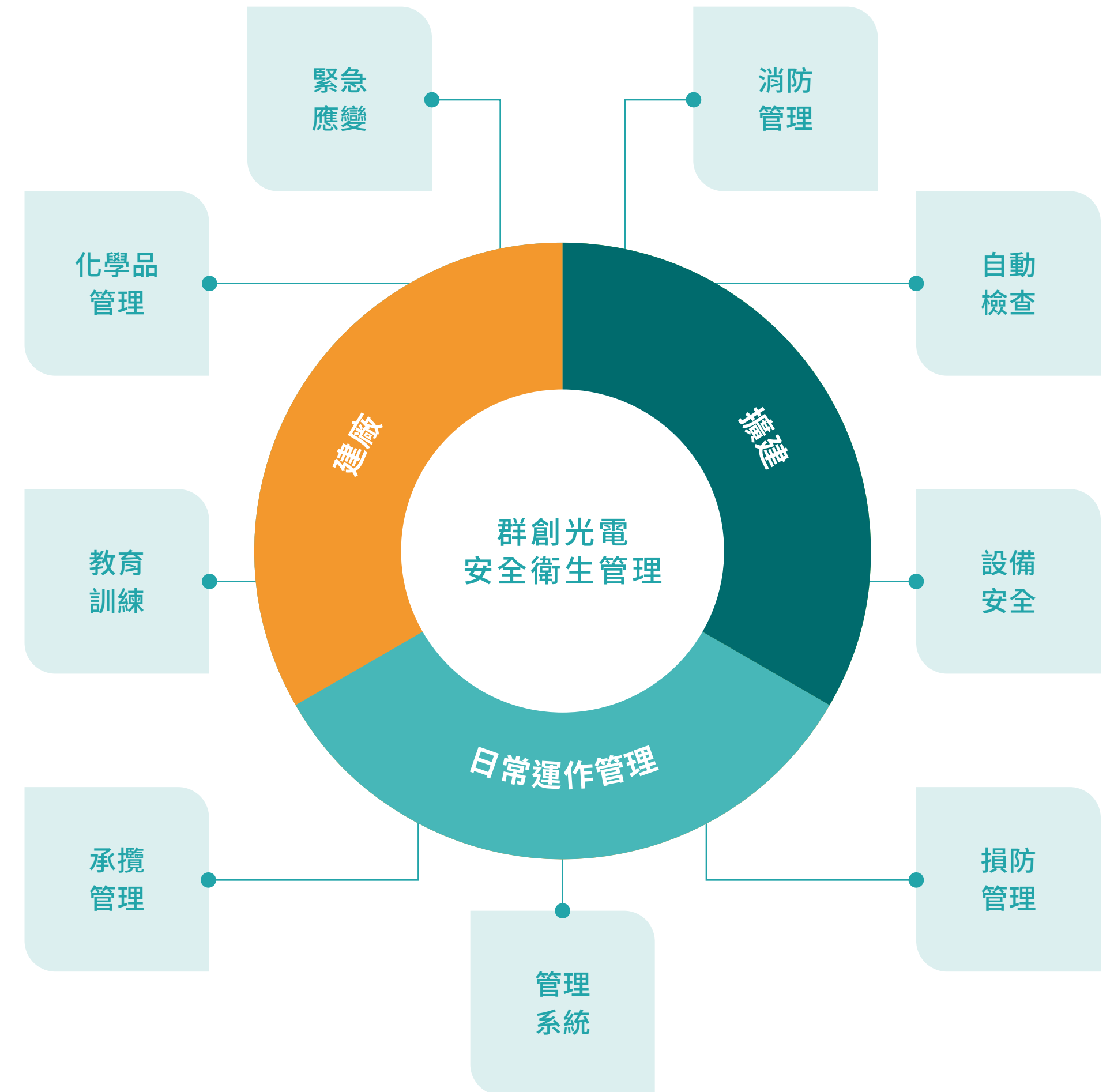
群創光電《環保安全健康政策》以永續進行式 3Gos 為願景，承諾對於現在與未來發展皆遵守此政策。

1	遵守政府環保、安全衛生法令，並致力符合國際環保公約及安全衛生規範。
2	對應全球氣候變遷、國際環保趨勢及滿足客戶要求，致力推動「綠色願景」，強化綠色產品設計、製造及運送，協同價值鏈夥伴資源資訊流、節能低碳、減排、減廢、循環經濟與綠化及兼顧生物多樣性，以降低產品及製程對環境的衝擊。
3	深植企業風險管理的文化，發展及推動風險管理的整合架構。
4	以零災害、零污染、零職業病為目標，實施危害、環境衝擊鑑別與風險評估，制定預防工作危害、提升消防安全、推動職場健康與降低環境污染之優先行動計劃；以有效減少員工、客戶、承攬商、供應商及利害相關者風險，持續提升價值鏈之環保安全衛生績效。
5	善盡人人工安義務，養成安全文化，貫徹工安紀律。
6	推行健康促進活動，以增進同仁身心平衡發展。
7	重視工作者的性別、年齡、種族及國籍，推行健康促進活動增進身心平衡，形塑健康文化。
8	提供教育訓練及溝通管道，提高員工、工作者及價值鏈對環保、安全衛生之認知，鼓勵全員參與並落實環保安全衛生工作。
9	精實緊急應變準備，發展營運持續計畫，鑑別風險與機會，降低營運衝擊。

4.4.1 職業安全衛生管理

為有效監督安全衛生業務運作，群創光電持續建立及擴充既有的安衛工作系統，2024 年新增輻射安全防護管理系統並上線使用、精進職業災害事故率管理平台，以指標數據輔助決策，環安衛整體運作朝向智能化，符合內外管理需求及期望。

安全衛生管理架構



群創光電致力降低職業災害並追求零職業病，2024 年達成八項職安衛管理指標。其中，員工失能傷害頻率（FR）管理採專案推動，透過強化領導決心、消除危害因子、提升安全認知、促進知識交流四大策略，實施主管宣言、定期巡檢、事件獎懲、危害分析、安全稽核等行動，以提升安全意識與優化作業環境。2024 年 FR 值降至 0.15，創三年新低，展現管理成效。

職安衛管理指標		竹南	台南	寧波	佛山	大中華廠區
項目	目標值					
職業病	0	0	0	0	0	0
員工失能傷害頻率 (FR)	0.22	0.51	0.25	0.00	0.00	0.15
不新增 IARC ^{註1} 2023 年公布之 GROUP 1 ^{註2} 物質於製程中使用	0	0	0	0	0	0
製程機台投入送電運轉前，Equipment Sign-Off Level 1 ^{註3} 安全檢查完成率	100%	100%	100%	100%	100%	100%
員工年度心理健康關懷率 ^{註4}	95%	100%	100%	100%	100%	100%
員工年度自主健康檢查照護率 ^{註5}	95%	99.6%	100%	100%	100%	99.9%
化學性危害因子作業環境監測結果低於法令容許標準十分之一以下	95%	99.8%	98%	99.7%	97%	99%
職業安全衛生委員會勞工代表人數佔全體委員組成	40%	45%	82%	56%	65%	70%

註 1：IARC- 國際癌症研究機構 (International Agency for Research on Cancer, IARC)。

註 2：GROUP 1 物質指對人類為確定之致癌物。

註 3：Equipment Sign-Off Level 1- 為群創光電設備安全檢查制度。

註 4：心理健康關懷率 = 完成身心健康問卷人數 / 執行身心健康問卷期間全體員工數。

註 5：自主健康檢查照護率 = 年度自主健康檢查人數 / 具年度健康檢查資格員工；自主健康檢查指非當地法令規定之年度健康檢查 (如中國大陸年度體檢、台灣非法規年限執行的年度體檢)。

職業安全衛生管理系統

群創光電所有生產廠區均通過 ISO 45001:2018 職業安全衛生管理系統驗證，台灣廠區亦取得 TOSHMS 驗證。公司依循 ISO 45001:2018，導入產品生命週期概念，建置涵蓋研發、採購、生產、運輸、廢棄物處置的安全衛生管理機制，並透過危害鑑別、風險評估、作業安全觀察等措施，強化職場安全管理，保障 35,713 名工作者，其中員工占 93.1%，非員工 (含承攬商、施工廠商、保全、清潔及團膳服務人員等外包商) 占 6.9%。

為確保管理系統運作順暢並提升內部監督能力，公司每年定期舉辦環安衛管理系統內部稽核員及主任稽核員訓練，以強化職安衛稽核與風險管理。2024 年，共 194 名員工取得內部稽核員證書，15 名員工取得主任稽核員證書，透過專業培訓提升自主稽核能力，確保管理系統的有效運作與持續改善。

安全衛生環保委員會

群創光電每季召開大中華安全衛生環保委員會，由總經理擔任主任委員，各權責單位主管、勞工代表及大中華各廠區最高主管共同與會，中央統籌單位負責彙報近期關注議題與工作重點。此外，各廠區亦定期召開安全衛生環保委員會，由該區最高主管擔任主任委員，與各權責單位及勞工代表討論安全衛生管理執行成效與精進方向。

2024 年，大中華廠區勞工代表出席率達 70%，並符合勞工應出席人數占全體委員數 40% 的目標，確保勞工參與職安衛決策機制。

安全衛生環保委員會

台灣	中國大陸
勞工代表應出席 1,494 人次	勞工代表出席 146 人次
佔應出席委員數 72%	約佔應出席委員數 53%

委員會組成及研議議題

名稱	開會頻率	主任委員	參與人員	研議議題
大中華安全衛生環保委員會	季	總經理	各廠區最高主管 中央統籌單位	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 環安衛永續願景與政策 ▶ 環安衛短中期目標與年度績效管理 ▶ 環安衛暨損防風險管理與業務運作實態 ▶ 作業危害與環境衝擊及行動方案 ▶ 利害相關者關注與衝擊及專案業務報告
安全衛生環保委員會	季	廠區最高主管	各權責單位 勞工代表	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 環安衛政策 ▶ 內外部關注與溝通事項 ▶ 環安衛管理計畫 ▶ 職業病預防與健康促進事務 ▶ 防疫管理及環安衛管理績效考核

健康安全議題溝通

群創光電秉持著公開、透明及良性互動等原則，設有內部安全衛生議題反應的溝通渠道，並透過電子系統追蹤管理，讓同仁隨時可了解處理進度。同時，公司鼓勵各部門積極推動安全衛生設施改善身心健康促進之管理方案，2024年，共收到79件提案。

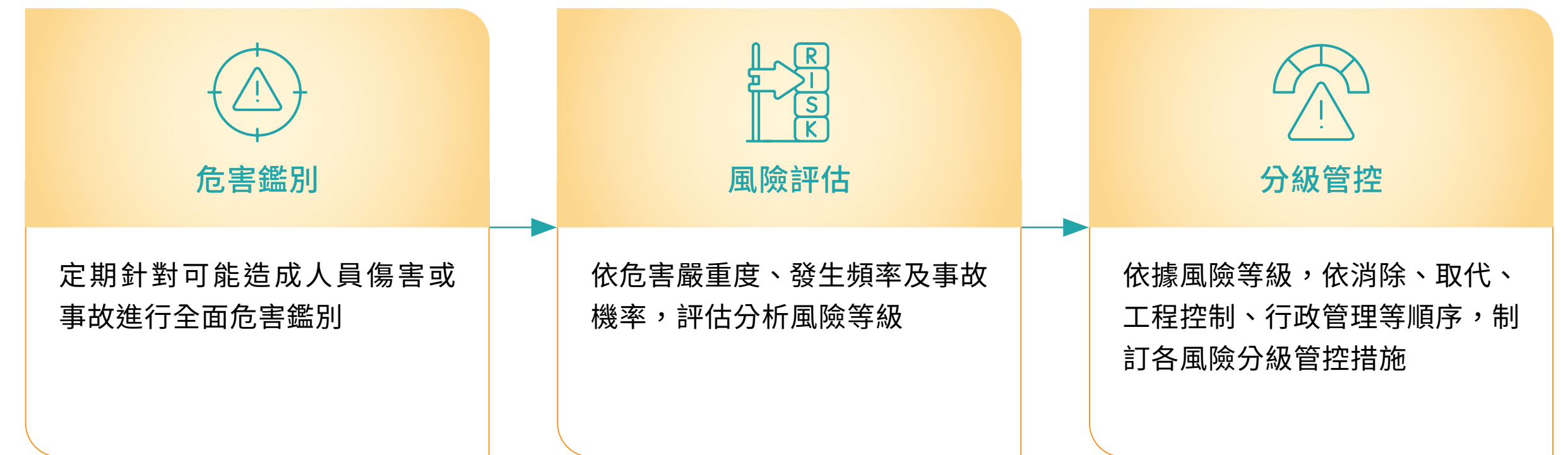
健康安全議題溝通情形

項目	議題件數	結案件數	結案率
內部溝通	1,207	1,167	96.7%

4.4.2 職業安全衛生風險管理

群創光電依據 ISO 45001:2018 及 TOSHMS 管理系統，建立危害鑑別和風險評估的管理程序。藉由「環境安全衛生鑑別評估表」每年對各項製程或作業進行危害識別，並依據危害事件的嚴重性和發生頻率來判定風險等級。依據風險等級，依消除、取代、工程控制、行政管理等順序，制訂各風險分級管控措施，如職前及在職教育訓練、作業觀察、環境監測、健康檢查以及執行風險預防措施，並將其納入管理計畫以追蹤改善進度。此外，若遇到意外事故、新材料 / 化學品的使用、或作業環境條件變化時（如新法規、生產組織變動及本廠活動相關情況），同樣需進行危害鑑別與風險評估及控管。

根據群創光電《環安衛手冊》，在進行任何作業的過程中，若工作者發現有即時危險的可能，應自行判斷其是否對自身的生命或健康造成緊迫和嚴重的威脅，若是，應立即停止作業並撤離至安全地點，工作者不會因此受到懲罰。



2024年，群創光電透過危害鑑別及風險評估，評估出前三大健康及安全危害風險，並透過工程控制措施的導入及行政配套管理，將風險等級降至可控範圍。

三大健康及安全危害類型

健康危害	
類型	占比
工作相關負荷	21.7%
肌肉骨骼疾病	20.3%
長期化學物質暴露	20.0%

安全危害	
類型	占比
被刺、割、擦傷	18.0%
被夾、被捲	16.7%
感電	7.9%



職業健康管理

群創光電為降低健康危害風險，在作業危害鑑別與風險評估系統中導入健康因素，並依據健康檢查與健康問卷調查結果進行風險分級，採取適當管理措施，持續推動至風險等級降低。

為提升健康管理的即時性與便利性，台灣廠區導入 H2U 健康銀行雲端平台與 APP，透過 IoT 整合生活紀錄、健檢報告線上查詢與個人化健康風險評估，提供全方位健康管理。同時，搭配健康知識宣導與個別化自主管理建議，打造健康職場，確保員工福祉。

群創光電嚴格遵循個人資料保護規範，所有健康管理作業中蒐集、處理及使用之個人健康資料，皆經員工簽署授權同意書，以確保資訊安全與隱私權。

作業安全管理

群創光電致力於降低作業環境安全風險，持續優化製程與設備安全管理，並強化原物料導入流程。新設備導入前，執行風險評估並採取預防措施；導入後，依設備管理程序進行定期維護、保養、自動檢查與監測，確保風險受控。對於高風險作業，實施專項管理，相關責任單位須事前申請並取得許可後方可執行。同時，為確保安全的工作環境，群創光電制定作業環境監測計畫，定期監測並建立管理指標，確保 95% 以上化學性危害因子監測結果低於法規容許標準的十分之一。針對特別危害健康作業人員，則進行特殊體格檢查與健康分級管理，確保員工健康與職場安全。

作業安全管理精進作為

管理項目	管理做法	2024 執行成果
化學品管理	因應 PFAS 全氟及多氟烷基物質具有累積性與持久性特性，對人類健康和環境將造成不利影響，納入化學品管控實施管理。	1. 公司禁限用物質清單增列 PFAS 管制項目。 2. 針對公司列管 PFAS 成分的原物料推動專案計畫管理。
電動車停放管理	隨著電動車輛日益普及，其動力來源多採用鋰離子電池等電源，火災應對方式與影響層面不同於傳統燃油車。為確保廠區安全，群創光電研擬專門管理制度，強化應變措施與風險管控。	1. 制訂”大中華電動車輛停放及充電場所安全防護作業指導書”。 2. 設置電動車專用停車區與採購配置防火毯、移動式消防水砲緊急應變器材。 3. Q3 及 Q4 與主管機關辦理 2 場次聯合救災演練。
儲能系統建置	響應政府低碳轉型，群創光電積極投入綠能發展，共享綠能收益。規劃建置數十百萬瓦時 (MWh) 級儲能系統，整合太陽能、沼氣發電與電力管理系統，並參考國內外標準制定安全規範，以有效管控與降低新興能源系統的營運風險。	1. 制訂”台灣廠區固定式電力儲能系統設置安全管理規範”。 2. 2024 年度完成第一階段安全設計審查，並通過第三方認可，取得 VPC 認證。
消防衣組自主維護機制	針對公司內低度使用狀態的消防衣，其日常清潔、保養與汰換，原廠與 NFPA 1851 規範指導較為模糊。為降低安全與健康風險，群創光電參考消防單位與業界服務方案，自主制定消防防護裝備選擇、維護與保養規範，確保裝備安全與適用性。	制定”消防防護裝備維護保養與汰換機制”。

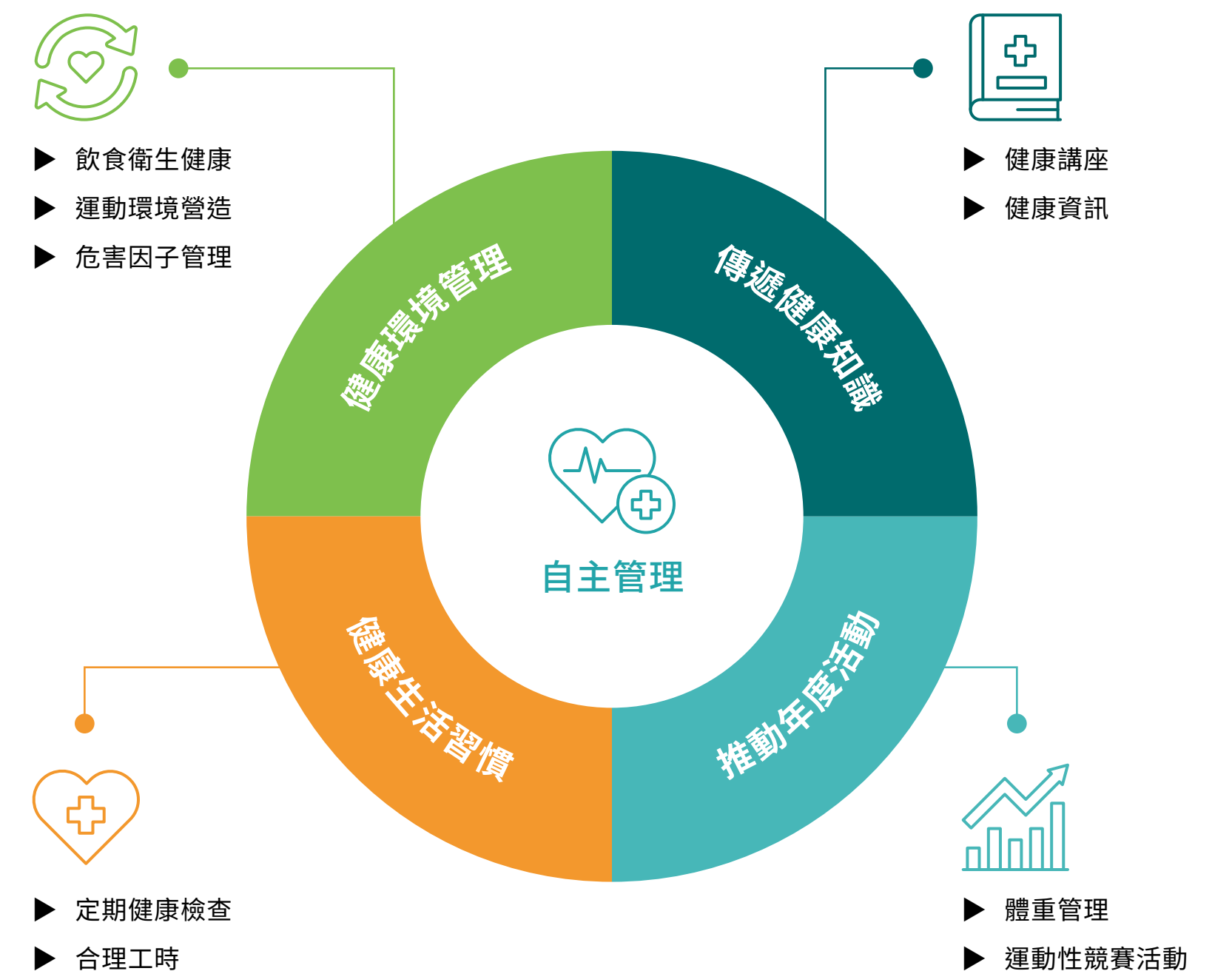
4.4.3 健康照護

群創光電依循世界衛生組織 (WHO) 對健康的定義，推動身體、心理與社會均衡完好的健康管理，強調健康不僅是無病無痛，更涵蓋全方位的福祉。秉持員工為企業重要資產的理念，綜合評估員工需求，透過身心健康促進、健康檢查與職業病預防，提供完善的健康照護，協助員工實現工作與生活平衡的目標。

為落實安全健康職場的承諾，培養職場健康文化，並與聯合國永續發展目標 (SDGs) 接軌，群創光電設定健康管理指標，持續關注慢性病高風險族群與心理健康關懷族群，推動相關管理措施。

2024 年，群創光電於健康照護領域 (涵蓋健康檢查、健康管理、健康促進等) 投入約新台幣 1.92 仟萬元，展現對員工健康的長期投入與承諾。

健康照護對策





健康檢查及關懷作為

為確保員工健康並預防職業病，群創光電透過年度健康檢查、異常諮詢服務與健康指導，落實健康管理。2024 年，未發生因工作因素導致的職業疾病，職業疾病發生率（ODR）為 0，展現職場健康管理成效。針對特定人員健康管理，群創光電規定常駐團膳人員須經勞工健康服務護理人員確認無法定傳染病，並定期提交健康檢查報告。涉及特別危害健康作業（如高架作業）的施工承攬人員，進廠前須提供血壓量測記錄，符合正常範圍者方可作業。

為強化健康服務，群創光電開放廠區健康中心供常駐廠商、承攬商與外部訪客使用，並設置哺（集）乳室與相關設施，提供母性工作者與訪客友善的健康照護環境。

健康檢查及關懷成果

作為	說明	成果	
		台灣	中國大陸
年度一般健檢 ^註	為照護同仁健康及預防重大疾病發生，每年定期舉辦健康檢查	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 健檢項目：新增 B 型肝炎相關篩檢 ▶ 一般健檢：可接受健檢人數 19,014 人，實際接受健檢人數 18,853 人，參與率 99.15% 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 一般健檢資格：符合健檢資格 8,952 人 ▶ 實際受檢：8,952 人，參與率 100%
健康增值服務	健檢期間安排癌症篩檢服務，及提供異常諮詢與健康指導	▶ 提供 7 項癌症篩檢服務，篩檢達 25,457 人次	
特殊作業健康檢查	對從事特別危害健康作業之勞工，提供適當健康管理措施	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 特殊作業健康檢查共 2,594 人，檢查率達 100% ▶ 11 中 10 已人完成健康追蹤管理、1 人持續追蹤中，無人須適性配工 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 特殊健康檢查： <ul style="list-style-type: none"> • 變更到危害作業崗位（上崗）：1,647 人，完成率 100% • 在危害作業崗位（在崗）：1,359 人，完成率 100% • 離開特殊崗位（離崗）：1,049 人，完成率 100% ▶ 2 人完成健康追蹤管理。
腦心血管疾病管理	依據《職業安全衛生法 - 異常工作負荷促發疾病預防指引》，針對職業促發腦心血管疾病風險評估達 2 分（含）以上之高風險群（輪班、夜間工作、長時間工作者）實施健康管理。	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 管理人數：共 3,246 人，其中 5.99% 屬高危險群 ▶ 健康管理：已完成 3,208 人個別化健康管理措施，持續作業中 	自主加強相關疾病衛生教育訓練及健促活動，如：辦理高血壓、中風等疾病認識、推動健康餐及減重活動等預防管理。
職業性肌肉骨骼疾病預防	進行肌肉骨骼症狀風險評估，確認有疑似症狀之危害者，提供健康衛教及適性配工	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 問卷調查：共 19,997 人 ▶ 有疑似症狀者：共 452 人，皆已提供健康衛教以改善不適症狀 ▶ 適性配工：共 1 人，已調整工作內容並更換工作站點 	以推廣人因工程危害預防為主，自搬運作業崗位抽樣 15 人自主性填寫肌肉骨骼症狀問卷，未有發現不適症狀需改善人員。
母性健康保護	對通報妊娠與分娩後一年內之女性員工，進行母性健康保護風險評估與分級	▶ 通報人數：共 200 人，並全數完成衛教，其中協助 4 名女性員工適性配工	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 通報人數：共 291 人 ▶ 管理率 100%，無人員須適性配工
樂齡員工照護	針對中高齡與高齡勞工執行危害辨識、風險評估及工作適性評估，確保工作內容符合樂齡員工需求	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 適性評估：共 6,342 人，其中 776 位員工評估結果為弱等級，持續安排醫師諮詢並提供健康促進協助。 ▶ 工作調整：無員工需進行工作內容調整。 	大陸廠區高齡化趨勢較台灣廠區緩和，接收台灣廠區相關友善措施資訊，持續關注廠區員工及外部趨勢。

註：一般健檢不含特殊、新人及變更 / 崗前體格檢查人數。

員工健康檢查統計

廠區	健檢總人數			健檢異常管理							
	應健檢	實際健檢	參與率	輕級管理		中級管理		重級管理		護理師 追蹤	醫師 諮詢
				應追蹤	已完成	應追蹤	已完成	應追蹤	已完成		
台灣	21,608	21,447	99.25%	9,729	8,274	5,349	4,094	1,267	847	1,138	976
中國大陸	19,738	19,738	100%	245	245	1,370	1,370	413	413	2,028	1,753
總計	41,346	41,185	99.61%	9,974	8,519	6,719	5,464	1,680	1,260	3,166	2,729

註 1：年度健檢最低限度依照法規規定辦理，若達法規年限未檢，由單位主管督促員工檢查並留存通知紀錄。中國大陸並未有一般員工年度健檢法規。追蹤管理持續進行至 100% 完成。年度健檢包含一般健檢及特殊、新人及變更 / 崗前體格檢查人數。

註 2：本表各數據以「人數」為單位，醫師諮詢等欄位為人次統計。

癌症篩檢

實施項目	法規狀態		檢查人次		
	台灣	中國大陸	台灣	中國大陸	總計
子宮頸癌 _ 子宮頸抹片	法規鼓勵	優於法規	207	188	395
乳癌 _ 乳房超音波 / 乳房攝影	法規鼓勵	優於法規	213	181	394
卵巢癌 _ 女性子宮及附件檢查超音波	優於法規	優於法規	115	2,212	2,327
大腸癌 _ 糞便潛血檢查	法規鼓勵	優於法規	16,378	578	16,956
口腔癌取樣篩檢	優於法規	優於法規	1	0	1
腹部超音波	優於法規	優於法規	936	2,781	3,717
癌症腫瘤標記篩檢 ^註	優於法規	優於法規	1,089	578	1,667
合計			18,939	6,518	25,457

註：癌症篩檢項目依廠區規劃個別辦理，或與健康檢查時一併辦理，癌症腫瘤標記篩檢包含 AFP 胎兒蛋白 (肝癌)/CEA(肺癌)/EVB-igA(鼻咽癌)/PSA(前列腺癌)/CA-125(卵巢癌)...等項目，但不限於上述，依廠區規畫項目辦理，參與人次併以項目總合計。

心理健康關懷

群創光電關注員工心理健康，依據疾病預防三段五級概念建置心理健康管理制度，並透過多層次措施提升員工心理韌性與支持系統。除持續提供心理健康講座、活動以強化心理健康知能與身心調適技巧外，自 2023 年起推動「群創人職場好心情」系列課程，協助員工提升工作情緒管理能力，並提供機動諮詢與主動年度關懷。

為強化支持網絡，結合員工關懷單位 (ER)，提供法律、家庭與親子關係等外部專業諮詢資源，完善員工協助計畫 (EAP)，確保心理健康支持全面覆蓋。

為預防自傷事件，群創光電制定危機干預與應變流程，並實施危機處置訓練、自傷個案應變演練，同時強化環境防護設施，降低風險並確保員工安全。維護員工心理健康與安全，是企業與員工的共同責任與目標。

心理健康管理制度	管理成效
初段預防	舉辦 16 場次舒心職場講座以及心理健康宣導，共 5,435 人次參與。
次段預防	實施年度身心健康問卷共 29,221 人，篩選出中高風險人員共 1,061 人，完成心理健康諮詢與追蹤管理達 100%。
三段預防	機動性及年度問卷篩檢具較高風險個案，共諮詢 68 人，100% 完成追蹤管理。

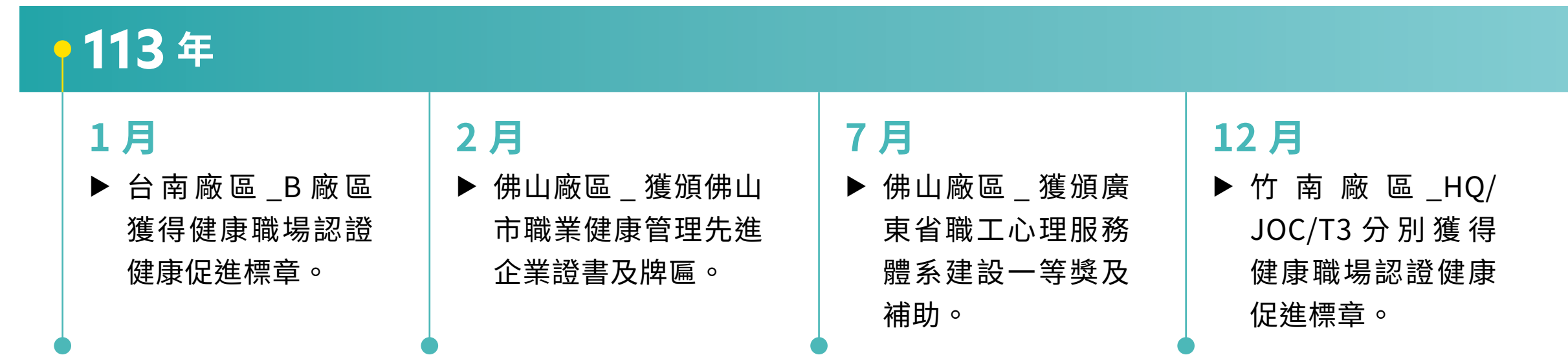


健康促進

健康勞動力是企業永續發展的關鍵，群創光電重視員工身心發展，透過多元健康促進活動，鼓勵員工實現工作與生活平衡。2024 年共舉辦 52 場健康促進活動，參與人次達 17,812。

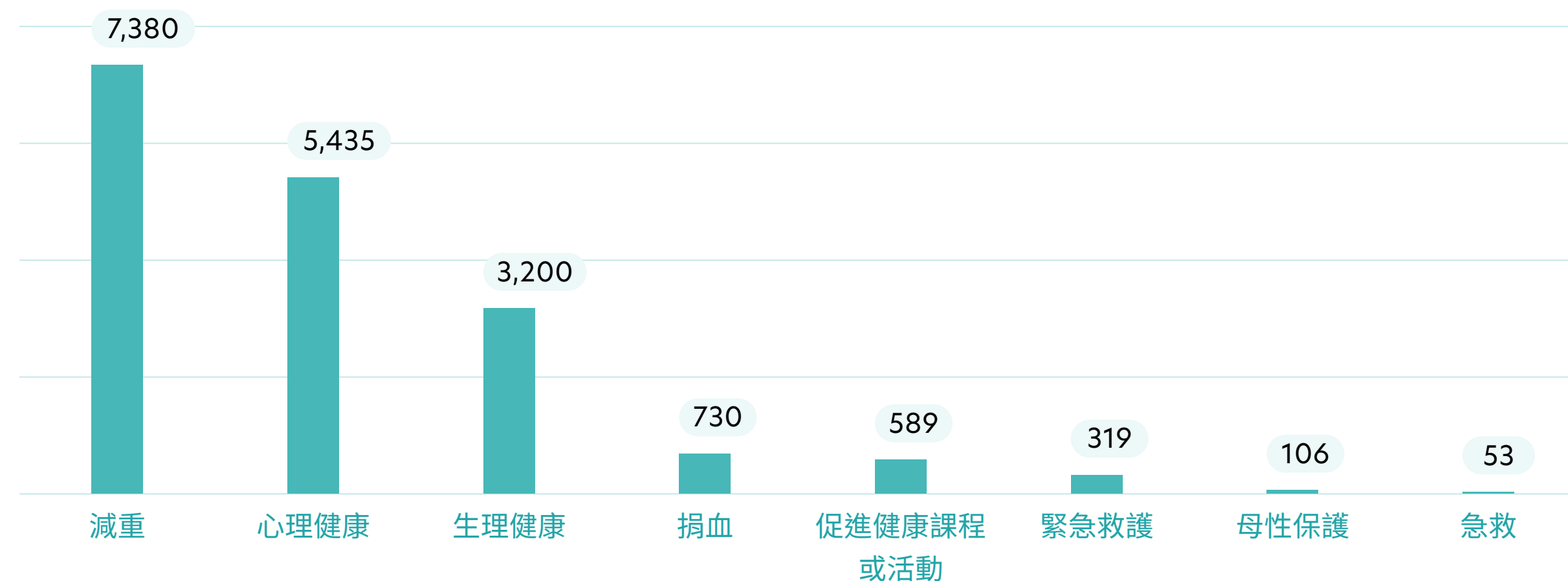
近三年來，BMI 過高為台灣廠區健康檢查異常前三大項目，群創光電將 BMI 改善列為健康促進重點，並設定 2030 年慢性病潛在風險族群占比 ≤ 12.5% 的目標。2024 年，除各廠區辦理減重活動外，進一步推動健康體態諮詢種子教師訓練、BMI 與樂齡低卡健康餐推廣、健康體態諮詢及心理支持課程等強化措施，並將計畫從台灣廠區擴展至大中華廠區，提升整體員工健康管理效能。

健康促進獎項取得



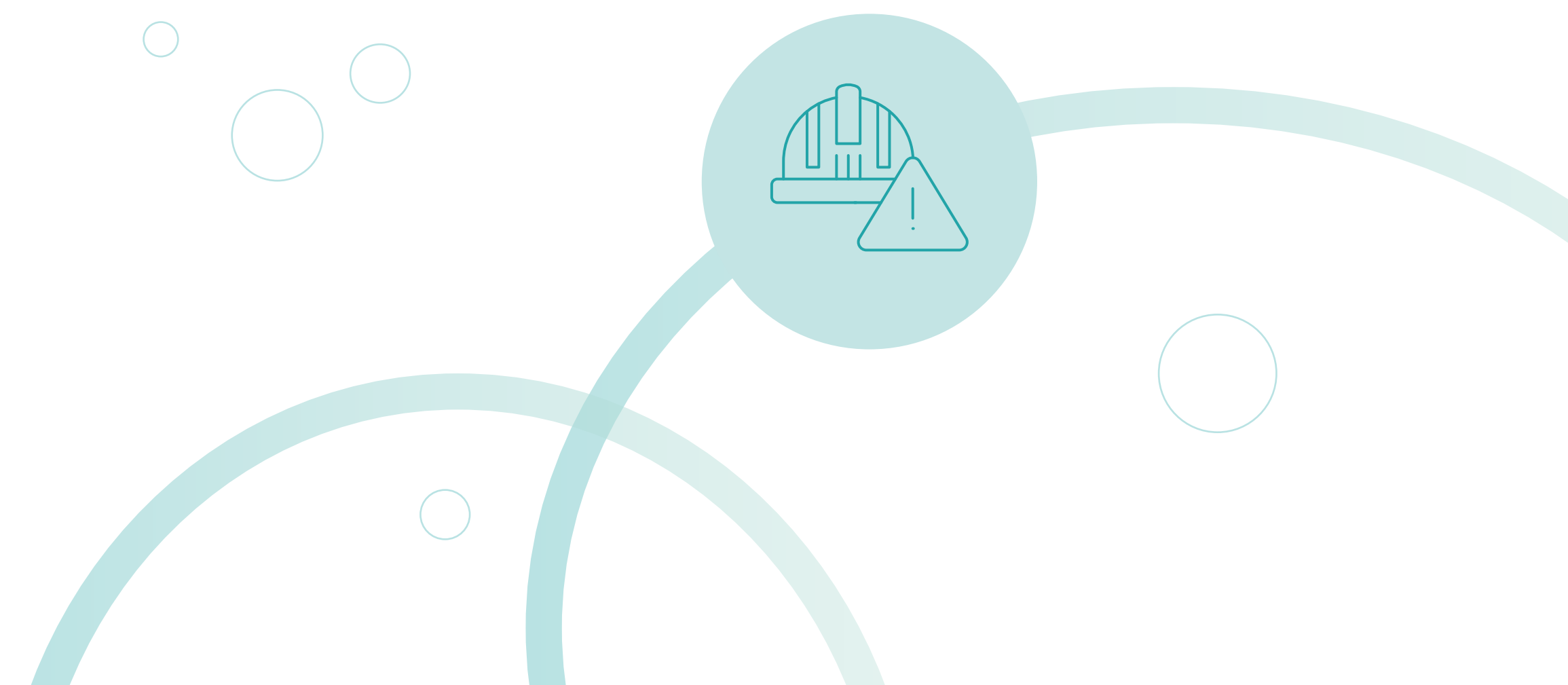
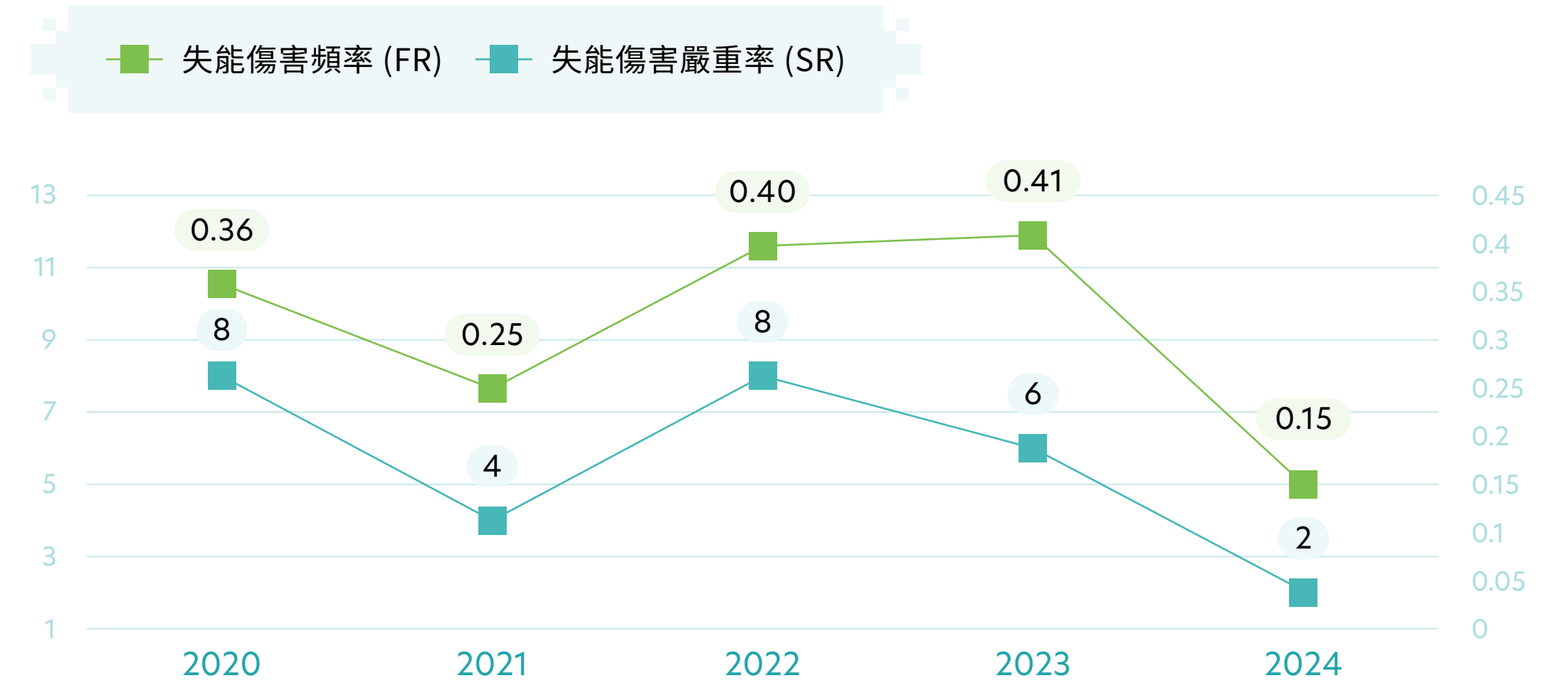
健康促進活動統計

單位：人次



4.4.4 職業災害管理

2024 年，為降低失能傷害頻率及嚴重率，群創光電透過高階主管帶頭落實現場管理，定期召開事故檢討會議，加強事故案例宣導與安全紀律，提升職安管理效能。全年失能傷害頻率 (FR) 0.15、失能傷害嚴重率 (SR) 2、職業災害年千人率 1.497、死亡事件 0，整體表現達近年最佳，職安管理成效顯著。





員工職業災害統計

項目		台灣廠區	中國大陸廠區	全公司
失能傷害件數	女性	5	0	5
	男性	7	0	7
合計		12	0	12
嚴重失能傷害件數	女性	0	0	0
	男性	0	0	0
合計		0	0	0
失能傷害頻率 (FR ^{註1})	女性	0.3	0.00	0.17
	男性	0.3	0.00	0.14
合計		0.3	0.00	0.15
失能傷害嚴重率 (SR ^{註2})	女性	2	0	1
	男性	6	0	3
合計		5	0	2
人員事故率 (IR ^{註3})	女性	0.18	0.00	0.10
	男性	0.30	0.00	0.14
合計		0.25	0.00	0.12
損失天數比例 (LDR ^{註4})	女性	0.52	0.00	0.30
	男性	1.39	0.00	0.64
合計		1.03	0.00	0.52
職業災害年千人率 ^{註5}	女性	1.843	0.000	1.216
	男性	2.950	0.000	1.662
合計		2.499	0.000	1.497

項目		台灣廠區	中國大陸廠區	全公司
死亡率 ^{註6}	女性	0.000	0.000	0.000
	男性	0.000	0.000	0.000
合計		0.000	0.000	0.000
實際工作時數		38,929,851	38,562,199	77,492,050
工作者人(次)數		20,005	13,391	33,396

註1：FR 每百萬工時發生失能的次數 = 失能傷害次數 x 百萬工時 / 總經歷工時；小數點以下兩位無條件捨去。

註2：SR 每百萬工時發生失能傷害損失的日數 = 失能傷害累計天數 x 百萬工時 / 總經歷工時；小數點以下無條件捨去。

註3：IR 每二十萬工時發生事故的次數 = (損工次數 + 限工事故次數) x 二十萬工時 / 總經歷工時；小數點以下兩位四捨五入。

註4：LDR 每二十萬工時發生失能傷害損失的日數 = 失能傷害累計天數 x 二十萬工時 / 總經歷工時；小數點以下兩位四捨五入。

註5：職業災害年千人率 = (損工人數 + 限工事故人數) x 千人 / 總人數。為每千人勞工中，一年發生之死傷數。

註6：死亡率 = 死亡人數 x 二十萬工時 / 總經歷工時。為每二十萬公時發生死亡事故的次數。

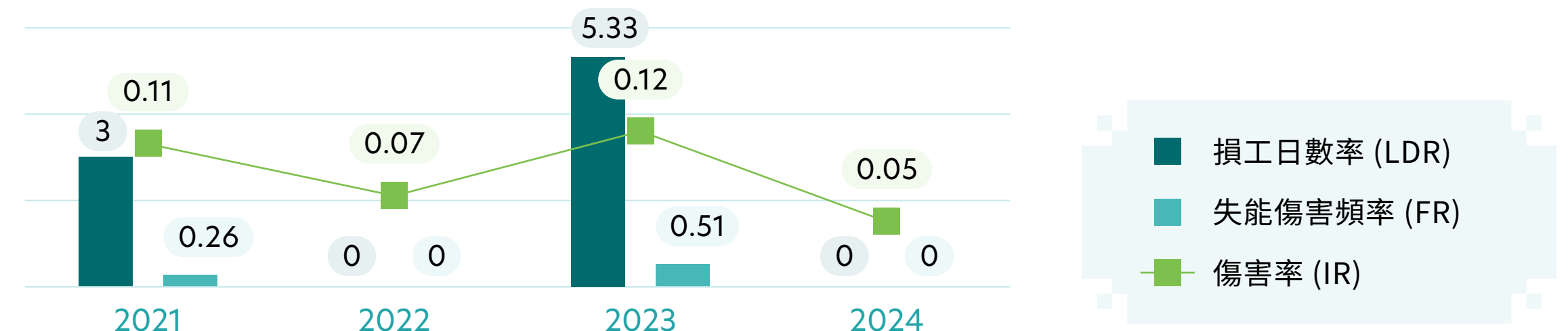
註7：數據範疇為所有員工（含約聘人員）。

承攬商職業災害管理

群創光電重視所有工作者的安全，承攬商亦納入管理範疇。所有承攬商須完成法定安全衛生教育訓練並具備相應資格，以確保作業安全與基本權益。此外，進廠前須辨識工作環境危害因素，並依風險評估結果採取適當防護措施。

為強化安全管理，群創光電導入電子系統進行承攬商施工全流程管理，自進廠作業至離廠皆納入監控，以降低事故風險。2024年，承攬商失能傷害頻率 (FR) 為 0、傷害率 (IR) 0.05、損工日數率 (LDR) 0、死亡事件 0，顯示職安管理成效卓越。

近 4 年承攬商事故率 FR、傷害率 IR 及損工日數率 LDR



供應商教育訓練

主題	受訓家數	受訓人次
極端氣候戶外高氣溫作業健康危害宣導	1,151	NA ^{註1}
化學品管理暨防災實務	22	125
安全衛生管理痛點及解決方案	22	55
群創光電模組製造設備採購安全作業規範	345	NA ^{註1}
台灣廠區設備採購安全規範改版說明	319	NA ^{註1}
監工監火課程	23	106

註：統計不含承攬商入廠危害告知訓練。

註1：合計舉辦四梯次，採線上授課未統計受訓人次。

承攬商^{註1} 職業災害統計

項目	台灣廠區		中國大陸廠區		全公司	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024
失能傷害件數	4	0	0	0	4	0
事故率 FR ^{註2}	0.69	0.00	0	0	0.51	0
傷害率 IR ^{註3}	0.17	0.07	0	0	0.12	0.05
損失日數率 LDR ^{註4}	7.13	0	0	0	5.33	0
死亡率 ^{註5}	0	0	0	0	0	0
承攬商入廠人數	722,159	678,383	36,083	25,371	758,242	703,754
承攬商總工時	5,777,272	5,427,064	1,951,416	1,908,464	7,728,688	7,335,528

註1：承攬商係指與群創光電有承攬合約並於群創光電管理區域進行作業之人員，包含勞務外包人力。

註2：FR 每百萬工時發生失能的次數 = 承攬商受傷件數 x 百萬工時 / 總承攬商施工工時；小數點以下兩位無條件捨去。受傷件數包含工作傷害及廠內交通事故。

註3：IR 每二十萬工時發生事故的次數 = (損工次數 + 限工事故次數) x 二十萬工時 / 總經歷工時；小數點以下兩位四捨五入。

註4：LDR 每二十萬工時發生失能傷害損失的日數 = 失能傷害累計天數 x 二十萬工時 / 總經歷工時；小數點以下兩位四捨五入。

註5：死亡率 = 承攬商死亡件數 x 二十萬工時 / 總承攬商施工工時。為每二十萬工時發生死亡的件數。

註6：損失日數以日曆天計之，不含受傷當日和復工日。

意外事故管理

群創光電透過意外事故電子管理系統記錄並管理異常事件，並透過事故調查與分析防範事故再發。公司依事故嚴重程度分為重大事件、一般事件、輕微事件及虛驚事件。2024年共發生 58 件意外事故，其中 3 件為虛驚事件，82.8% 事故已完成矯正措施。

2024 年發生 2 件火災事故，皆於發現當下迅速處置，無人員受傷，並成功避免重大損失。

前五大工作傷害災害

災害類型	被壓	被切、割、擦傷	衝撞	被夾、被捲、被撞	跌倒、滑倒
比例	6.9%	5.2%	5.2%	3.4%	3.4%
矯正措施	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 作業造成之工傷： <ul style="list-style-type: none"> • 實施事故預防再發管理，執行特定主題巡檢、工作安全分析、作業安全觀察。 ▶ 生活性工傷及廠內交傷： <ul style="list-style-type: none"> • 於好發區域及高風險地點張貼安全標語 / 標示及設置交通標示。 • 加強工安政策 / 道路安全宣導及安全提醒廣播。 • 加強總務巡檢。 				

註：意外事件數涵蓋損工件數及限工件數。前五大工作傷害類型排除非工作相關之生活性工傷 (36.2%) 及廠內交通事故 (19.0%)。



虛驚事故改善

1



事件說明

員工搬運 FFU 時，不慎壓到右手無名指，經檢查骨頭無礙，右手無名指瘀青



改善措施

- ▶ 新增作業規定：13MF102020-V007-LCD6_工安共通事項作業指導書
- ▶ 進行同仁安全宣導

2



事件說明

員工開車下班途中，行駛於廠內哨口前與堆高機駕駛員發生廠內交通事故



改善措施

- ▶ 廠區內車輛速限，應小於 20 km/ hr
- ▶ 廠內夜間行駛應開大燈並注意路況
- ▶ 作業管制區，非該區域內作業車輛，禁止通行

3



事件說明

員工穿鞋過程不慎撞傷左腳小拇指



改善措施

- ▶ 行為安全提醒及環境安全宣導

精進工作者安全意識

群創光電依部門及職務特性，將職安衛訓練課程分為一般安全衛生通識、專業知識技能訓練、緊急應變訓練，透過多元培訓提升員工與承攬商的安全意識與作業能力，確保具備工安知識與技能。

2024 年共舉辦 2,745 場教育訓練，197,062 人次參與，課程涵蓋災害體感訓練、堆高機操作、危害作業主管教育、ERT 知識與技能、工安巡檢認證、AED & CPR 急救、設備安全基礎、地震演練、人因工程與呼吸防護、指揮官高危場所危害通識等。

為確保培訓品質，內部職安衛講師依公司規範接受培訓與認證，並建置學員評鑑機制，評估課程內容、品質與需求符合度，以強化員工安全意識並預防職業病與職業災害。

職安衛教育訓練統計

廠區	竹南		台南		寧波		佛山		合計	
	員工	承攬商	員工	承攬商	員工	承攬商	員工	承攬商	員工	承攬商
場數	116	143	439	69	829	171	892	86	2,276	469
人次	45,771	1,862	82,764	6096	42,989	2,415	13,648	1,517	185,172	11,890
訓練總時數	32,878.5	1,862	83,862	18,288	8,246	42	1,425	119	126,411.5	20,311

榮耀肯定 績效分享

活動 / 研討會名稱

2024 年度園區事業單位緊急應變及安全防護能力提升輔導計畫

分享主題

輔導園區中小型事業單位提升緊急應變及其他安全防護管理能力

主辦單位

國家科學及技術委員會 新竹科學園區管理局

活動 / 研討會名稱

2024 年地震疏散及火災防救 (含指揮官交接) 演練

分享主題

緊急應變及消防量能

主辦單位

國家科學及技術委員會 新竹科學園區管理局

活動 / 研討會名稱

自衛編組實務分享與科技業應變常見問題宣導會

分享主題

強化事業單位遇火警事故時，第一時間啟動或發揮其功能

主辦單位

國家科學及技術委員會 新竹科學園區管理局



4.5

共好社會

群創光電秉持「共利社會」的永續願景，於 2008 年成立群創教育基金會，本著「取之於社會，用之於社會」的初心，透過基金會凝聚公司及子公司內外部資源，致力推廣環境教育、偏鄉教育、提升文化藝術素養、落實公益關懷。我們深信，透過教育，賦予孩子翻轉人生的力量；親近藝文，能享受心靈富足的美好。持續透過攜手與利害關係人合作、互動、共創，以一加一大於二的力量發揮企業影響力，落實對這片土地的關懷與承諾。

回顧 2024 年，群創教育基金會秉持永續願景，持續擴大社會影響力，將重點聚焦於環境教育、偏鄉助學與公益關懷三大領域。



環境教育



氣候變遷不僅是全球關注的議題，更攸關下一代的未來。作為綠色低碳轉型的推動者，群創光電不僅在企業內部實踐永續理念，更透過群創教育基金會，積極參與社會環境教育，為下一代打造更具韌性的未來。

播下校園種子 灌溉減碳幼苗

近年來，國內教育體制雖日益強調環境永續的重要性，但氣候變遷與淨零碳排的相關教學資源仍相對匱乏。為彌補這項缺口，群創教育基金會自 2022 年啟動「淨零教育啟步走」計畫，推出全台首創的「淨零碳排」環境教育課程，並以聯合國永續發展目標 SDG4（優質教育）及 SDG13（氣候行動）為核心，結合創新教學方式，幫助學童理解氣候變遷議題，培養永續意識，並進一步轉化為實際行動。開發「實體課程」與「線上營隊」兩套教案雙軌學習資源，不僅透過沉浸式情境教學與闖關活動，讓學生直觀理解溫室氣體與碳中和的概念，更導入互動式模擬實驗，讓孩子能透過實作體驗環境變遷的影響，培養對於永續發展的感知與思考。



活動投入

項目	金額	占比
環境教育	177 萬	19%
偏鄉助學	175 萬	19%
公益關懷 ^註	546 萬	59%
其他庶務	19 萬	2%

註：含募資捐贈。





產學跨界合作影響力再升級

自 2022 年啟動「淨零教育啟步走」計畫以來，群創光電持續投入校園環境教育，透過企業志工推動永續理念。計畫自推出即獲得師生肯定，為回應學校需求，基金會於 2023 年擴大規模並導入志工培訓，2024 年進一步升級課程內容與教學深度。許多工程師與管理師轉化為教學推廣者，走入校園引導學童理解氣候與淨零議題，不僅加深員工對永續的認識，也促進企業內部行動的凝聚，形成由內而外的正向影響力。

今年我們攜手國立清華大學區域創新中心，透過與清大 USR 專案結合，培養清華大學學生加入淨零教育志工行列，不僅擴展淨零教育的服務觸角，更為清華大學提供實踐環境教育的機會，強化學生對社會責任的認知與行動力。企業、學術機構與志工的多方協作模式，將有助於提升環境教育的永續性，為社會培育更多具備永續意識與行動力的青年人才。

累計至 2024 年已超過 100 名企業及學生志工，在新竹、苗栗、台南、高雄各地，舉辦 42 場淨零推廣課程，共計 3,487 名學童參與。相較 2022 年，2024 年的課程場次增加 2 倍，學童參與人數成長近 2.3 倍，志工服務時數與參與人次則分別提升 311% 與 333%，展現計畫持續擴大與深化的明顯成效。

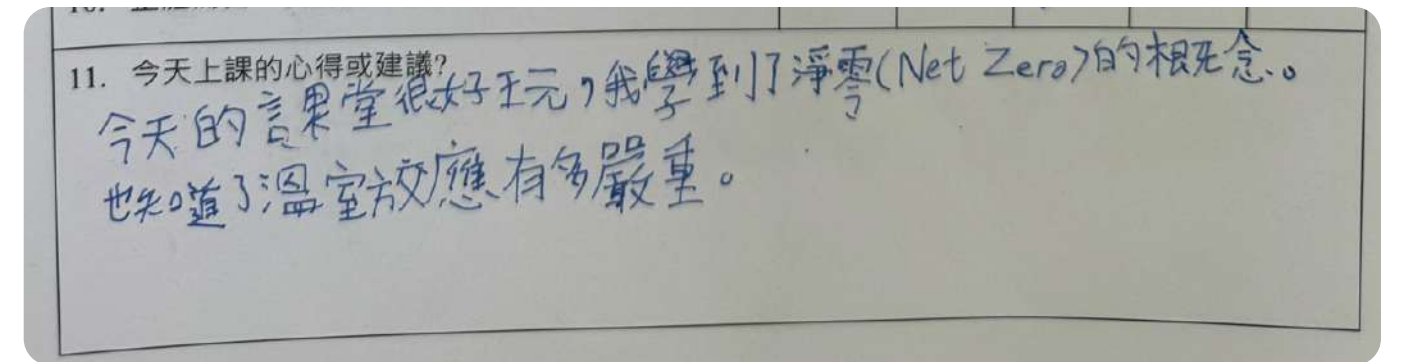
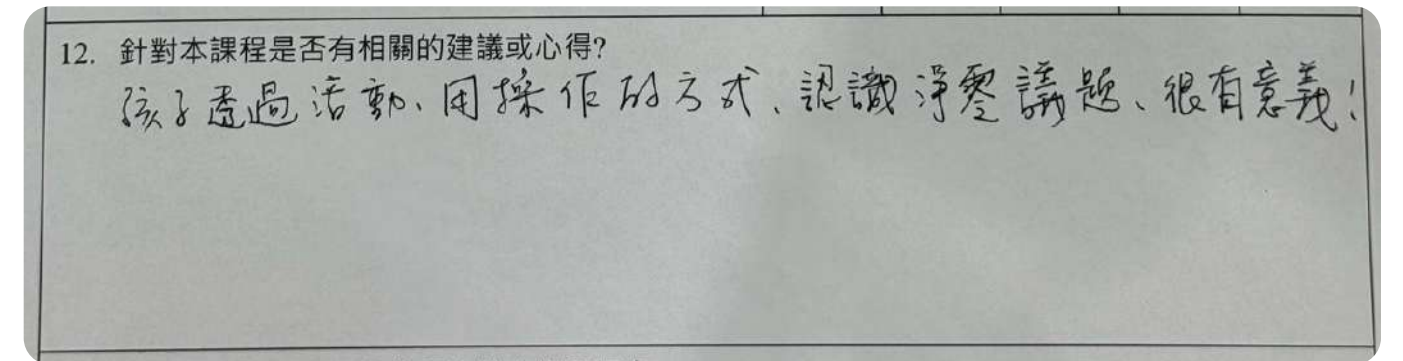
影響力統計

年度	課程場次	受益學童	志工服務時數	志工參與人次
2022	7	531	160	40
2023	14	1,185	338	88
2024	21	1,771	657	173

回饋與效益評估

2024 年透過問卷調查蒐集第一線回饋。結果顯示，教師普遍肯定企業志工的教學表現，整體滿意度平均達 4.9 分，並在講師專業與授課方式兩項均獲得滿分 5.0。學童方面，整體滿意度為 4.4 分，特別在「了解溫室氣體對地球的影響」與「願意實踐減碳行動」兩項回應上表現突出，顯示課程有效提升其氣候意識與行動意願。本課程廣受學校教師歡迎，每年開放申請時，僅有不到 3 成的錄取率，並且有超過 4 成的學校在參與過本課程後，仍持續提出申請，展現本課程在學校間的高度認可與良好口碑。

課後也有多位學童主動留言，如「謝謝群創的哥哥姊姊讓我知道淨零知識，希望你們常常來」、「我想跟家人一起減碳」，反映課程除知識傳遞外，也促成了正向的互動與啟發。





森林棲地復育 打造生態友善



自 2022 年起，群創光電攜手群創教育基金會與農業部林業及自然保育署嘉義分署合作，投入造林撫育行動，為響應台灣植樹造林綠化推廣活動持續努力。2024 年，計畫進一步擴展至台南市楠西區，認養 1 公頃新植造林地，選種 2,500 顆桃花心木，用行動延續守護台灣的「森」命能量，以打造生態友善的綠色棲地，發揮森林保安國土的功能。

同時，我們深知造林後「撫育」的重要性，持續針對 2022 年及 2023 造林的 3,500 顆樹種，進行撫育計畫，透過林業管理提升樹苗生存率、增強樹冠結構，促進生物多樣性，確保植樹健康成長。

攜手員工參與 共築綠色文化

我們也將植樹行動延伸至企業內部，於 3 月 21 日國際森林日，在群創光電竹廠區種下 800 棵固碳樹，包括光臘樹、相思樹、台灣欖、九芎、楓香等原生樹種，進一步提升廠區碳匯及生物多樣性，強化環境永續價值。

2024 年同時透過舉辦認捐植樹、環保講座、淨灘、淨林、生態保育等活動，邀請群創光電及子公司員眷一同參與，以實際行動守護生態環境，提升企業與社會的環境責任意識。基金會期望透過「I go Green 綠色森活行動家」計畫，積極傳承環境保育理念，培育更多具有環境意識的未來世代。

1,231 公斤
海洋垃圾清除

累計 14,500 顆
植樹固碳



赤子之心 挑戰巔峰



台灣雖小，卻擁有壯麗的山脈景觀，象徵台灣人堅韌不拔的精神。群創教育基金會支持以首部完整呈現中央山脈全貌的紀錄片《赤心巔峰》，挹注資金給予跑者專業訓練及電影拍攝製作費用，除推廣山林之美與挑戰自我的精神，並紀錄跑者古明政與周青 8 天完成 332 公里「中央山脈大縱走」的歷程，展現勇氣與毅力。

延續山林精神 啟發小將逐夢

電影下映後，基金會推動「赤心巔峰延伸計畫-山林越野小健將培訓課程」，將挑戰精神帶入苗栗蓬萊國小、臺南七股國小偏鄉校園，透過紀錄片主角周青親自分享如何用生命挑戰極限、8 天縱走中央山脈的心路歷程，並講述求學時的叛逆故事，藉由自身案例鼓勵學童勇於挑戰不懼失敗的學習態度！讓平時就進行山野教育、登山取畢業證書的師生們產生深刻共鳴，更在講座結束後早早準備好問題諮詢他們眼中的電影偶像。

戶外體驗實踐 領悟山林價值

基金會偕同群創登山社與鐵人三項社，透過戶外課程，引領學童親身探索自然，期望啟發更多年輕世代熱愛自然，從山林體驗中找到成長的力量。

- ▶ 登山與越野跑體驗，培養耐力與毅力
- ▶ 環境教育與淨山行動，建立山林保育意識
- ▶ 團隊合作挑戰，提升互助精神





偏鄉助學

教育資源的落差不應成為孩子學習與成長的阻礙。群創教育基金會及群創光電透過「偏鄉小樹助學計畫」，持續為偏鄉學校提供經費支持，協助學童獲得適性學習機會，並推動在地文化傳承，讓教育的影響力得以擴展至最需要的地方。

深耕偏鄉教育 支持多元學習

自 2021 年啟動以來，計畫已支援台南、苗栗及南投仁愛國中等 5 所偏鄉學校，累積成果顯著。2024 年，我們持續投入資源，推動文化教育、藝術創作與體育發展，讓學童能夠探索自我、培養專長，開拓更多未來選擇。

- ▶ 苗栗南庄國小：透過賽夏族與泰雅族文化融入學習，學童親手打造「藝遊為進」書屋遊憩場，並與師生共同修復校內設施，發展實作能力。
- ▶ 苗栗蓬萊國小：陶笛樂隊與直排輪隊在穩定資源支持下持續精進，並於總統盃全國溜冰錦標賽榮獲第二名，展現卓越表現。
- ▶ 台南七股國小：民俗藝陣社團獲台南市創意藝陣比賽特優，並透過陶藝創作將作品轉化為校園裝置藝術，營造具海洋文化特色的學習環境。
- ▶ 吉貝耍國小：持續推動西拉雅族傳統歌舞特色課程，學童多次受邀外部演出，並於台南美術比賽獲獎，傳承原住民族文化。
- ▶ 南投仁愛國中：發展原住民學童籃球校隊，培養運動競技實力，並受邀參加國際機器人聯盟賽，一舉奪得世界冠軍，在國際舞台上發光發熱。

群創光電與群創教育基金會將持續透過經費挹注、志工參與與企業活動，深化偏鄉教育支持，縮短城鄉學習差距。我們相信，教育的種子一旦播下，將在學童心中生根發芽，帶來改變的力量，讓偏鄉學童擁有更寬廣的未來。並且每年持續邀請偏鄉學童參與群創企業家庭日，提供多元的活動體驗，讓偏鄉學童接觸到不同的刺激與學習機會。



美力台灣 3D 電影車巡演

影像科技賦能 開啟 3D 新體驗

影像不僅是記錄歷史的工具，更是啟發想像、拓展視野的重要媒介。群創教育基金會與美力台灣 3D 協會，透過 3D 影像技術，為偏鄉學童帶來獨特的視覺體驗，拓展學習邊界，讓環境教育與藝術美學深植於下一代心中。2023 年群創光電發揮面板專業，贊助裸眼 3D 顯示器，並為期三年挹注經費支持美力台灣 3D 電影車巡演計畫，將 3D 影像帶入校園，讓學童親身感受科技與文化的結合，突破空間與資源限制，開啟嶄新的學習體驗。至今已幫助超過 30 所偏鄉學校，讓 2,500 名孩童感受絕無僅有的視覺體驗，透過 3D 影像技術，學童不僅能欣賞到壯麗的台灣自然景觀，更能在視覺沉浸中理解環境保育的重要性，從而培養對自然的敬畏與珍惜，實現影像與教育的雙重價值。

17 場
校園巡演

1,524 位
學生受益

影像觸動心靈 讓教育更具溫度

除技術支援與巡演計畫外，群創教育基金會也舉辦《台灣超人》公益電影包場活動，邀請同仁及家人共同觀賞，由美力台灣 3D 協會創辦人曲全立導演執導的紀錄片 - 《台灣超人》。該片記錄了百位生命鬥士的奮鬥故事，透過影像傳遞堅持與勇氣，讓觀眾深刻體會到面對困境時的力量與希望。活動現場，曲全立導演親自進行映後座談，分享電影拍攝過程與公益巡演的點滴，帶領觀眾反思生命價值，讓影像不僅是視覺的享受，更是啟發思考、激勵人心的媒介。





公益關懷



點亮心願 傳遞希望

在歲末年終之際，群創教育基金會延續「公益愛無限」傳統，號召員工關懷社會弱勢群體，以實際行動傳遞溫暖與希望。自 2016 年起，「聖誕送暖 x 禮物募集」活動已連續 8 年舉辦，為台灣廠區鄰近之苗栗與台南家扶中心、新苗教養院之弱勢孩童及心智障礙者募集聖誕心願禮物，迄今已累積 9,887 位孩童與折翼天使的心願得以實現。

每一份聖誕願望，都是孩子們對幸福的渴望。今年，一名罹患水腦症的孩童希望能獲得看護墊以供日常所需，這個小小的心願感動了群創員工。同仁不僅自發性地為這名孩童募資，更擴大愛心行動，定期捐贈尿布、看護墊等生活所需物資，讓愛延續，為弱勢兒童與家庭提供更長遠的支持。

關懷長者 編織溫暖

愛的力量不僅照亮孩童，也溫暖長者的心。2024 年基金會擴大關懷範圍，發起「INNOWARM 群愛送暖行動」，結合群創光電樂齡發展部、華山基金會、台南應用科技大學全球刺繡研究發展中心，開設毛線編織課程，邀請群創員工向專家學習編織技藝，將關懷轉化為實際行動。

這項計畫不僅讓長者感受到關懷，也透過「青銀共融」模式，讓企業員工在服務社會的同時，獲得學習與成長，促進跨世代互動，深化企業社會責任。



註：累計 4,411 小時社會投入。

守護員工家庭 凝聚企業關懷

企業的社會責任不僅止於外部關懷，更應回應內部員工的需求。基金會透過急難救助計畫，為有需要的員工及家庭提供即時支持，迄今已募集超過 1,500 萬元急難救助金，幫助員工度過困境，建立更有溫度的職場環境。

串聯眾人之力 看見改變正在發生

群創教育基金會始終相信，每一個善意的選擇，都能成為改變社會的力量。透過最簡單的方式，邀請員工從認養一份禮物、捐贈一筆善款、擔任一次志工開始，積極參與環境教育及社會公益。我們期盼累積更深遠的社會影響力，讓這份改變持續發生，讓愛無限延伸。





Chapter

5

能資源使用量較前一年下降 **7.3%**

用電量較前一年下降 **7.5%**

再生能源自發自用突破 **6,000 萬度**，提前達成 2025 年目標

水資源使用量較前一年下降 **4.01%**

廢水排放量較前一年下降 **19.6%**


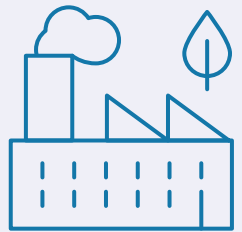
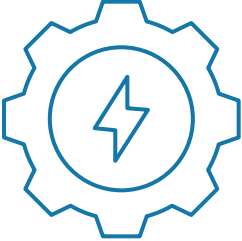
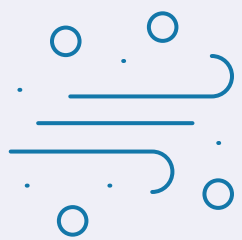
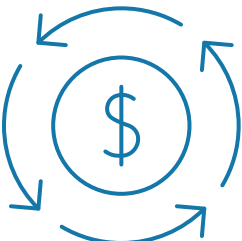
化學品平均回收率達 **85.3%**

綠色轉型 環境共榮





管理方針

重大議題	2024 年策略目標	2024 年執行成果	是否達標	2025 年目標	中長期 (2030 年) 目標
 水資源管理 產品用水量管控	製程用水回收率 ≥ 97%	製程用水回收率 ≥ 97.3%	●	製程水回收率 ≥ 97%	製程水回收率 ≥ 97%
	台灣廠區單位面積用水量 0.21 m ³ /m ²	台灣廠區單位面積用水量 0.20 m ³ /m ²	●	台灣廠區單位面積用水量 0.206 m ³ /m ²	
 溫室氣體排放 厚實低碳競爭力，降低外在環境、財務與市場等營運風險	Scope1 及 Scope2 絕對減量 ≥ 10% (vs.2020)	Scope1 及 Scope2 絕對減量 ≥ 28.9% (vs.2020)	●	Scope1 及 Scope2 絕對減量 ≥ 16.8%(vs.2021)	Scope1 及 Scope2 絕對減量 ≥ 25% (vs.2020)
 能源管理 打造營運成本與環境保護雙贏的企業競爭力	ISO 50001：2018 涵蓋大中華廠區 98% 能源使用範疇	ISO 50001：2018 驗證涵蓋 99.9% 能源使用範疇	●	大中華廠區再生能源使用率 ≥ 6%	再生能源使用率 ≥ 20% (RE20)
	台灣廠區單位面積用電量 63.60 kWh/m ²	台灣廠區單位面積用電量 62.52 kWh/m ² 下降 1.54%	●	台灣廠區單位面積用電量 62.41 kWh/m ²	
	大陸廠區單位產品用電量 kWh/pcs NGB：1.614 kWh/pcs FS：4.476 kWh/pcs	NGB：1.527 kWh/pcs(下降 5.39%) FS：4.075 kWh/pcs(下降 9.89%)	●	大陸廠區單位產品用電： NGB：1.512 kWh/pcs (下降 1% vs.2024) FS：4.034 kWh/pcs (下降 1% vs.2024)	
 空氣污染防治 落實空氣污染防制，降低環境負擔	揮發性有機污染物處理效率 ≥ 92%	揮發性有機污染物處理效率 95.3%	●	VOCs 處理效率 ≥ 92%	VOCs 處理效率 ≥ 92%
 循環經濟 有害事業廢棄物資源循環率 ≥ 95%	有害事業廢棄物資源循環率 ≥ 95%	有害事業廢棄物資源循環率 ≥ 95%	●	有害事業廢棄物資源循環率 ≥ 95%	有害事業廢棄物資源循環率 ≥ 95%



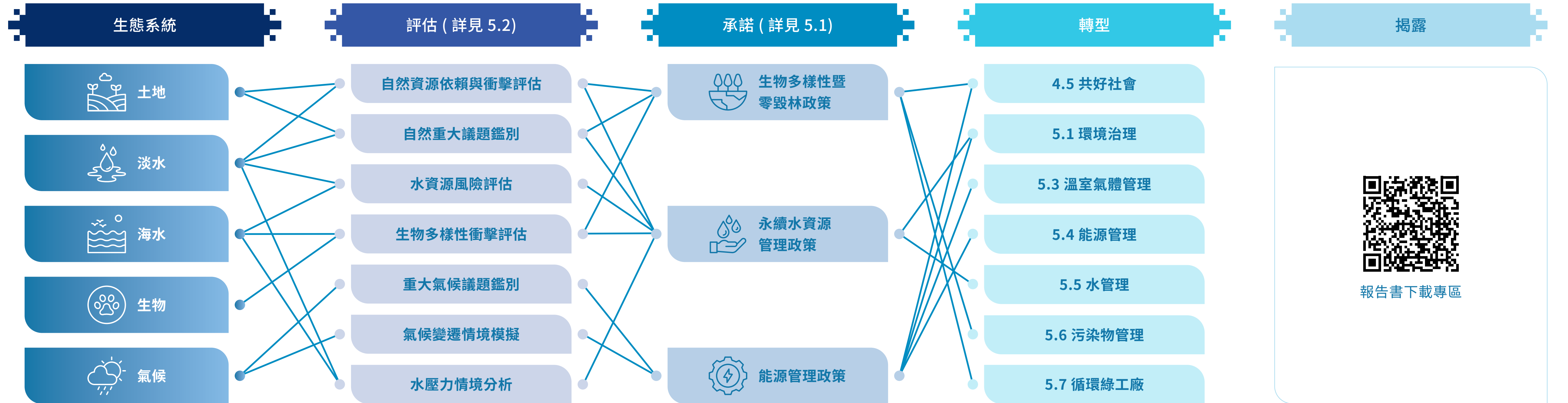
5.1 環境治理

GRI : 2-23、2-24、2-25、302-4、305-5

群創光電採用 ISO 管理系統架構推動環境治理，涵蓋水資源管理、廢棄物處理與能源管理等主題，並以內外部議題及利害關係人的需求與期望為出發點。透過鑑別各程序作業流程，評估改善機會，進而設定目標與規劃行動方案。方案執行過程定期追蹤進展，並於行動方案完成後檢核成效，分析本週期的優缺點，以作為下個週期的應用與優化方向，透過 PDCA 循環，持續推動系統性改善，以實現企業自然正向（Nature Positive）目標。

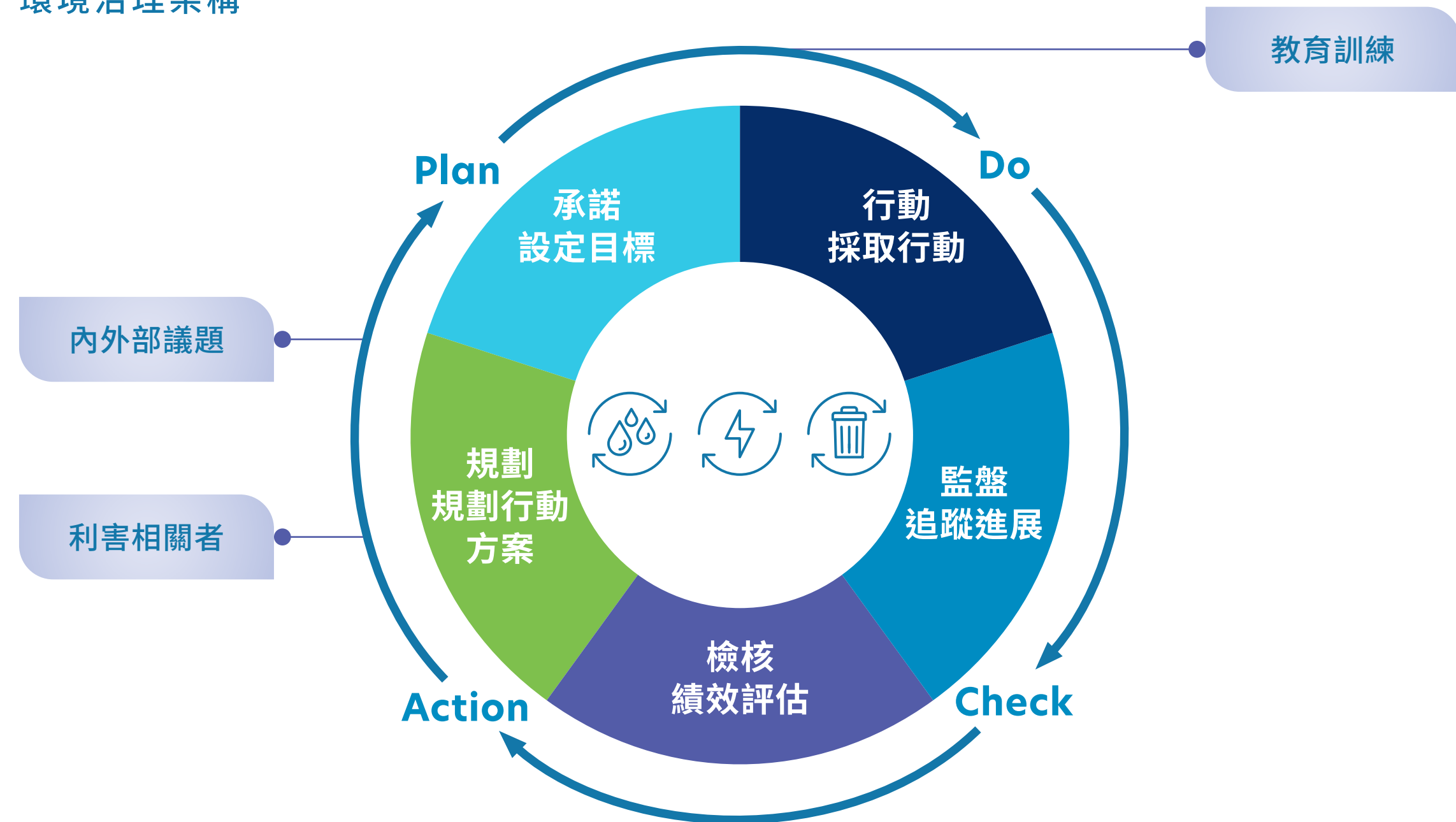
針對內外部議題，群創光電參照《自然資本議定書》架構及 ACT-D 行動綱領，將評估（Assess）、承諾（Commit）、轉型（Transform）及揭露（Disclose）納入自然策略，強化企業永續發展的影響力。

自然資本行動策略





環境治理架構



群創光電為有效率推動自然正向，遵循《環保安全健康政策》，致力推動「Go Green 環境保育 恆久決心」，陸續建置 ISO 14001 環境管理系統、ISO 50001 能源管理系統及 ISO 46001 水資源效率管理系統，落實資源節流、節能減碳、循環經濟與兼顧生物多樣性，以降低產品及製程對環境的衝擊。

群創光電已 100% 完成生產據點建置 ISO 14001：2015；ISO 50001：2018 已達 99.9% 能源使用範疇（註：少數非面板生產廠區未納入驗證範疇）。各據點皆執行 ISO 14064-1：2018 溫室氣體盤查，並取得第三方查證聲明書，以掌握溫室氣體排放狀況，作為減碳策略參考。

為監控溫室氣體排放、廢棄物減量、化學品回收、能資源耗用及節能等動態，群創光電利用「iFM (intelligent Facility Management)」進行數位輔助，並透過永續發展委員會、能源管理委員會、廠務技術委員會及安全衛生環保委員會等組織推動跨部門合作。因應氣候變遷，公司亦成立碳風險管理委員會及能源管理技術委員會，追求節能減碳的績效改善。

能源管理技術委員會審查節能專案執行績效後，2024 年廠務技術委員會共水平展開 65 件專案；ISO 14001 共完成 40 件管理方案，結案率為 37.5%。

廠務技術委員會推行成效

技術平台	KM ^{註1} 技術文件產出數	水平展開 ^{註2} 件數
空調	17	28
水務	3	12
氣化	11	10
電力	8	16
合計	39	65

註 1：KM 係經公司內部審核通過管理的技術知識文件。
 註 2：大中華廠區。

ISO 14001：2015 環境管理系統方案

廠區	立案	結案	結案率
台灣	25	11	44%
中國大陸	15	4	26.7%
合計	40	15	37.5%

環境議題溝通

群創光電持續關注自然環境，充分掌握營運過程各階段（從研發至廢棄）的環境衝擊，並密切關注地理環境、法律法規、政策要求及市場趨勢等外部因素，評估其對自然環境實際和潛在的影響。2024 年，群創光電共收到 532 件內外部溝通案件，99.2% 已回應與解決，公司將持續推動改善措施，確保未結案件的妥善處理。

環境議題內外部溝通

項目 / 件數	議題	結案	結案率
內部	49	47	95.9%
外部	483	481	99.6%



環境會計

群創光電依循環保署環境會計指引，將環境成本納入管理體系，並透過請購機制與會計系統獨立設立「環境會計」科目，以有效識別與管理環境相關支出，確保財務資訊的透明揭露。2024 年，群創光電台灣廠區的環保支出總計約新台幣 122,169 萬元，中國大陸廠區則約人民幣 30 萬元。

環保支出

成本項目	費用品項	廠區	
		台灣 萬元 (NTD)	中國大陸 萬元 (RMB)
企業營運	污染防治	47,284	25
	資源回收再利用	10,344	5
	全球性環境保護	62,584	0
管理活動	環境教育訓練 / 證照規費 / 環境監測 / 活動 / 環境管理系統	539	0
研究開發	管末處理研究 / 製程污染減量研究 / 行銷污染減量研究	1,406	0
上下游關係	綠色採購 / 產品再回收 / 包裝材回收 / 客戶其他環保要求	0	0
社會活動	敦親睦鄰公關 / 企業宣傳 / 其他社會活動	11	0
損失及補償	污染清除回復 / 污染賠償訴訟 / 其他損失及補償	0	0
合計		122,169	30

環境議題教育訓練

群創光電永續發展策略，涵蓋提升員工永續意識之教育訓練，具體內容包含提供水、能源、廢棄物等能資源議題之教育訓練，有別於過往傳統環境保護訓練，課程更希望能激發出創新的解決方案，提升營運效率，進而改變整體企業永續素養。培訓對象除了環安部門外，亦包含一般員工及高階主管，課程內容包含水資源使用效率概論、能源使用與溫室氣體的關係，同時透過廠內循環經濟的具體案例說明降低廢棄物產生的效益，亦安排部分同仁至廠外參與公部門所舉辦課程。2024 年總計開課 9 堂，參與人次達 919 人。

5.1.1 氣候變遷治理

氣候變遷對企業永續發展具有深遠影響，群創光電將氣候變遷管理與因應納入核心議題，並採用氣候相關財務揭露 (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD) 架構作為企業風險管理依據。為強化應對能力，公司於 2021 年成立「碳風險管理委員會」，導入內部碳定價 (Internal Carbon Pricing, ICP) 並建置碳匯方法學，致力於將全球暖化升溫控制在 1.5°C 內。



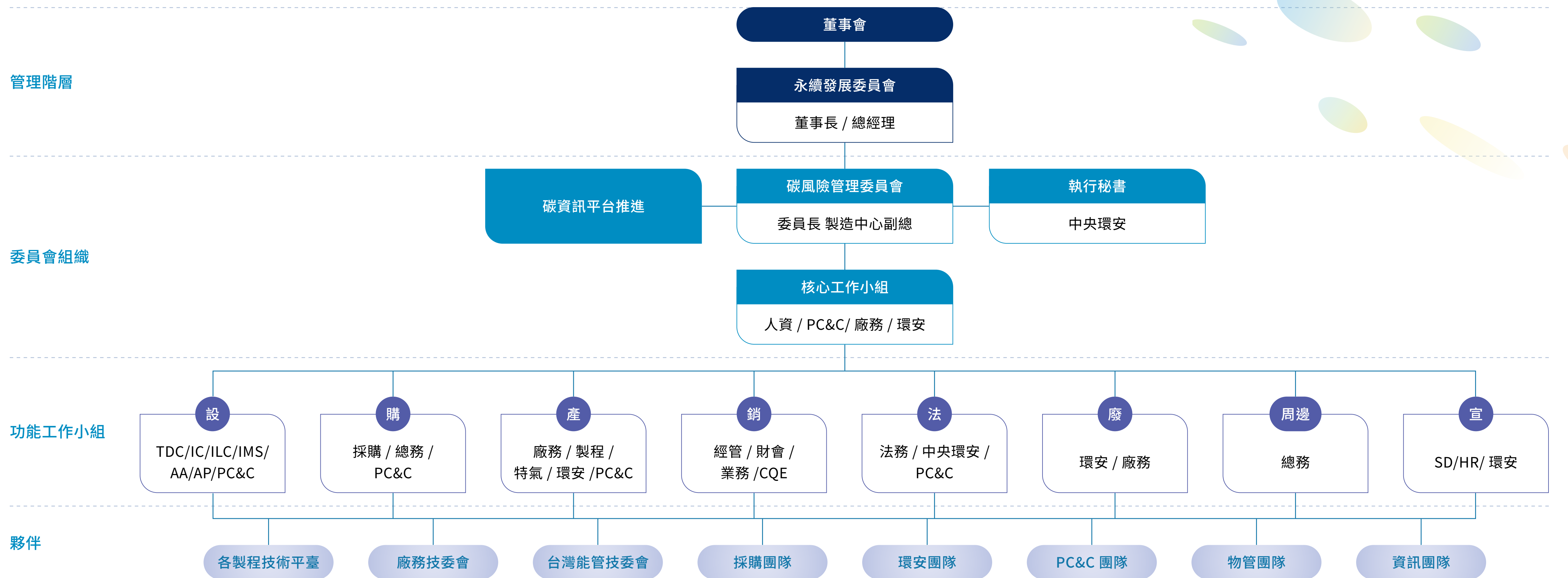


氣候管理平台

群創光電每年由永續長代表向董事長報告 ESG 願景、目標及績效，並由公司治理主管向董事會說明 ESG 執行進度及利害關係人溝通情形。同時，公司持續審視氣候相關風險與機會，針對重大氣候決策，於每季董事會或臨時會議中進行審議。此外，每季亦透過碳風險管理委員會追蹤各工作小組之因應策略與執行成效。

碳風險管理委員會由製造中心副總經理領導，設置核心功能小組，負責研議減碳行動策略與目標。其中，環安單位擔任執行秘書，負責制定並推動碳管理目標。依據各部門職能，委員會下設「設、購、產、銷、法、廢、周邊、宣」等八大功能小組，針對不同領域思考減碳可行性。2024 年，群創光電共投入 7.98 億元推動各項淨零減碳方案，包括設置再生能源及綠電採購。

碳風險管理委員會組織架構



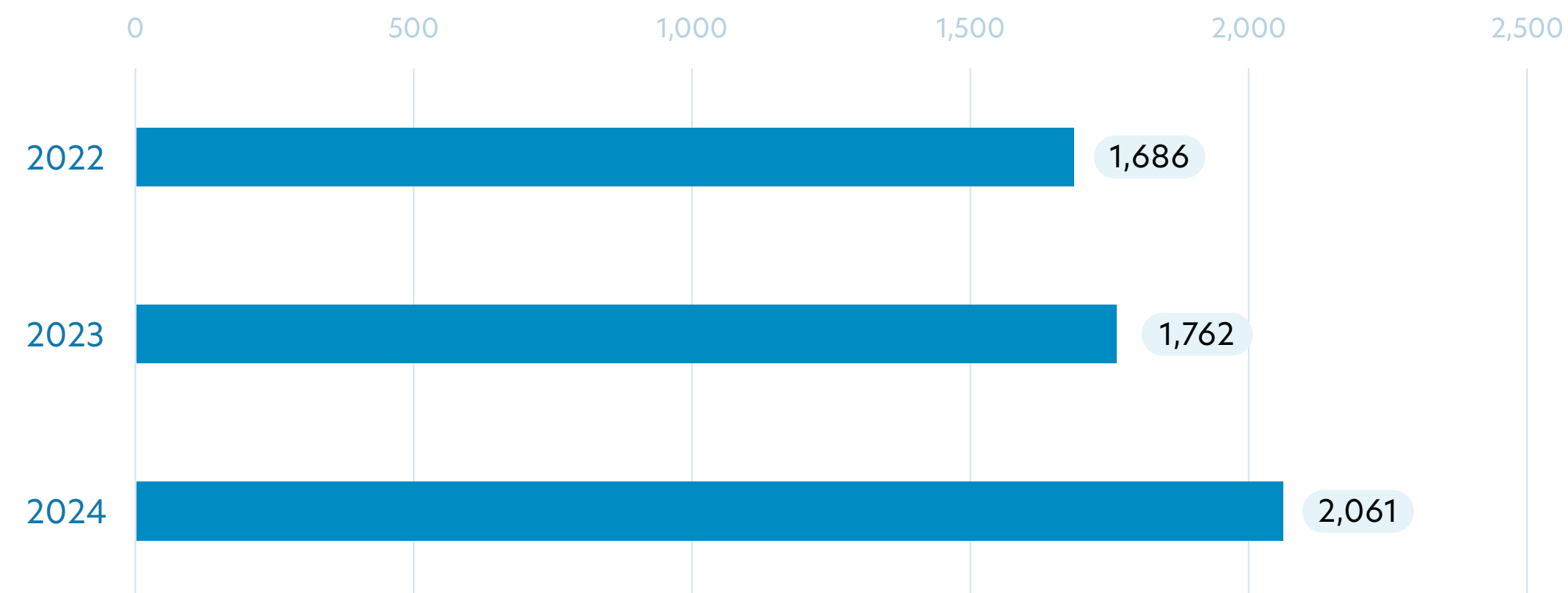
內部碳定價 (ICP)

隨著全球淨零趨勢加速推進，碳定價機制成為關鍵議題。其中，歐盟「碳邊境調整機制」(Carbon Border Adjustment Mechanism, CBAM) 自 2023 年 10 月進入過渡階段，要求進口鋼鐵、水泥等高碳排產品提交碳排放報告，並將於 2026 年正式課徵碳關稅。此外，台灣於 2023 年完成《氣候變遷因應法》立法，正式納入 2050 年淨零排放目標，並確立對碳排放源徵收碳費的法源依據。環境部已公告碳費收費辦法，將於 2025 年起對年排放超過 2.5 萬 tCO₂e 的電力業與大型製造業徵收碳費。

群創光電自 2021 年導入內部碳定價機制，以「隱性價格」為機制計算作為碳投資與減碳評估的輔助工具，並依據減碳成效動態調整內部碳價，應用於所有業務決策中。2024 年，公司計劃將內部碳價由每公噸 1,762 元提升至 2,061 元，計算涵蓋範疇一與範疇二之排放，以轉化風險挑戰為發展機會，達成以下目標：提高能源效率並有效控管碳成本效益、推動低碳投資展現企業永續承諾、充分掌握碳風險並將氣候議題納入決策考量、掌握低碳轉型機會以維持競爭力、影響策略或財務規劃、協助達成氣候相關政策及目標。並透過此機制，公司落實環境保護承諾，實現低碳製造願景，並滿足利害關係人的期望。

內部碳定價趨勢

單位：元 /tCO₂e



註：內部碳定價制定基礎為 { (投資金額 (元) ÷ 分攤年數 (年)) + 維運費用 (元) + 檢驗費用 (元) } / 溫室氣體減少排放量 (tonCO₂e)。

碳匯方法學建置

因應全球淨零排放趨勢，群創光電投入自然碳匯研究，推動「森林碳匯方法學」及「竹林碳匯方法學」，透過方法學建置與應用，提升碳中和與減碳效益。

竹林碳匯方法學

竹子具備高固碳潛力與短生長週期，是重要的自然碳匯資源。然而，台灣現存大量老舊竹林，若未適當管理，其累積碳匯將因分解回歸大氣，造成碳損失。

為強化竹林經營對減碳的貢獻，群創光電自 2023 年起委託林業試驗所推動竹林碳匯方法學建置，歷經方法學擬定、現地調查、數據分析、應用範例撰寫、專家審查與第三方查驗，2023 年 12 月正式送件主管機關。該方法學於 2024 年 10 月 28 日獲環境部審查通過，12 月 19 日正式公告實施，後續將推動三方合作效益複核及落地執行，確保竹林碳匯機制發揮最大減碳效益。

碳匯方法學建置

群創光電制定《能源政策》，並依此為節能減碳依循準則，對於現在與未來發展皆信守承諾。

- 1 遵守能源相關法令，符合國際各項規範並滿足利害相關者需求，持續改善能源管理系統績效。
- 2 對應國際能源管理趨勢及滿足客戶需求，致力推動「永續進行式 3GOs」，落實節能減碳，提升能資源效率，發展可再生能源，以降低製程或營運過程能源績效的衝擊。
- 3 提供能源管理運作各項資源，以確保達成設定之能源目標、標的。
- 4 支持節能產品與服務採購，鼓勵能源績效改進的產品設計研發活動。
- 5 提供教育訓練及良好溝通管道，提高員工對能源管理之認知，鼓勵全員參與節能提案並落實能源管理及節能工作。

ISO 50001：2018 能源管理系統

為有策略及系統的進行能源管理，群創光電制定《能源政策》，致力於提升能源效率、降低能源浪費及以最小環境資源創造最佳效益，並於 2019 年導入 ISO 50001：2018 能源管理系統，至 2024 年已涵蓋 99.9% 能源使用範疇，除少數非能源重大性之生產廠區尚未納入。

能源管理技術委員會

群創光電由製造、廠務、工業工程、採購、環安及永續等部門共同成立「能源管理技術委員會」，為能源管理之決策督導單位，負責進行政策制定及能源效率目標設定，並定期追蹤各項節能方案執行進度，於 2024 年節能競賽中共收到 90 件提案，95 件結案，節電成效共計 7,109 萬度，相當於減少 3.52 萬 tCO₂e，並針對優選方案提供相關獎勵措施。

廠區	投入人力	2024 行動計畫				
		立案數	年節電量 (度)	結案數	年節電量 (度)	年節電率 ^{註1} (%)
竹南	141	50	3,370,040	25	10,679,616	0.40%
台南	344	32	66,917,574	56	67,446,245	1.72%
寧波	50	3	598,050	9	299,3170	0.34%
佛山	48	5	203,211	5	365,011	0.18%
總計	583	90	71,088,876	95	81,484,042	1.4%

註：減碳量 (tCO₂e/年)=(年度節電量 × 電力排放係數)/1000。2024 年電力排放係數：台灣為 0.4940 kgCO₂e/度；中國大陸地區為 0.5703 kgCO₂e/度。

註：年節電量貢獻非產生於 2024 年。

註 1：年節電率 (%)= 年節電量 /2023 年用電量。

能源管理技術委員會

管理方案立案

90 件

節電

7,109 萬度

減碳

3.52 萬 tCO₂e

5.1.2 自然資本治理

生物多樣性衰退對企業營運及全球供應鏈造成潛在且深遠的影響。隨著生物多樣性的喪失，企業依賴的自然資源也面臨不穩定及資源枯竭的風險。這些風險不僅威脅著企業的營運穩定性，還可能導致供應鏈中斷、資源價格劇烈波動以及監管壓力的增加。因此，對生物多樣性的保護不僅是環境責任，更是企業未來發展的重要考量，群創光電據此制定《生物多樣性暨零毀林政策》及《永續水資源管理政策》。

生物多樣性暨零毀林政策

群創光電長期關注永續議題，瞭解若要實現淨零排放則需要保護自然資源，以減輕對生物多樣性的威脅。於 2023 年首次制定《生物多樣性暨零毀林政策》，承諾公司保護生物多樣性及無毀林之決心，並要求價值鏈夥伴一同遵守。

- 1 響應與維護生物多樣性、零毀林、原住民族權利相關的全球自然目標及倡議。
- 2 新增或變更建設項目，避免在國家或國際中受保護或具高價值的生物多樣性及林業物種區域或鄰近地區發展營運據點，並配合國際及當地法規要求。
- 3 分析產業鏈對自然資源之依賴與衝擊，促進零毀林的監測及生物多樣性的盤點，建立風險評估框架與行動基線。
- 4 秉持以自然為本解決方案 (Nature-based Solutions) 為精神，制定生物多樣性行動計劃，採取緩解層次結構 (Mitigation Hierarchy)，考量避免、最小化、恢復及抵銷等四步驟，儘可能實踐無淨損失 (No Net Loss, NNL) 及淨正衝擊 (Net Positive Impact, NPI) 的目標。
- 5 設計產品或包裝以支持循環經濟為概念，減少依賴生態系服務，終結毀林，降低自然資本喪失。
- 6 落實負責任採購，優先選擇重視永續議題的供應商，嚴禁與非法伐林或迫害生態之供應商合作。
- 7 持續要求價值鏈夥伴遵守同一準則，並尋找與外部夥伴合作的機會，共同維護生物多樣性，期許透過植林進行補償，與自然和諧共存。



水資源管理機制與韌性強化

群創光電深知水資源對企業營運及環境永續的重要性，積極透過管理機制與技術創新提升用水效率，並降低水風險。公司以水資源管理架構為核心，依據國際標準與政策承諾，建構完整的水資源管理機制，確保企業水韌性與長期競爭力。

群創光電以 FAB 6 為先導廠，於 2023 年 11 月導入並取得 ISO 46001：2019 水資源效率管理系統驗證，透過 PDCA 循環模式，建立水資源管理目標與指標，盤查全廠用水狀況，並制定優化水資源效率之行動方案，以提升用水效益及降低成本。管理機制完善後，透過種子人員培訓與內部稽核，確保管理精神與最佳實踐得以延續，持續深化水資源管理與效率提升，強化企業水資源韌性。

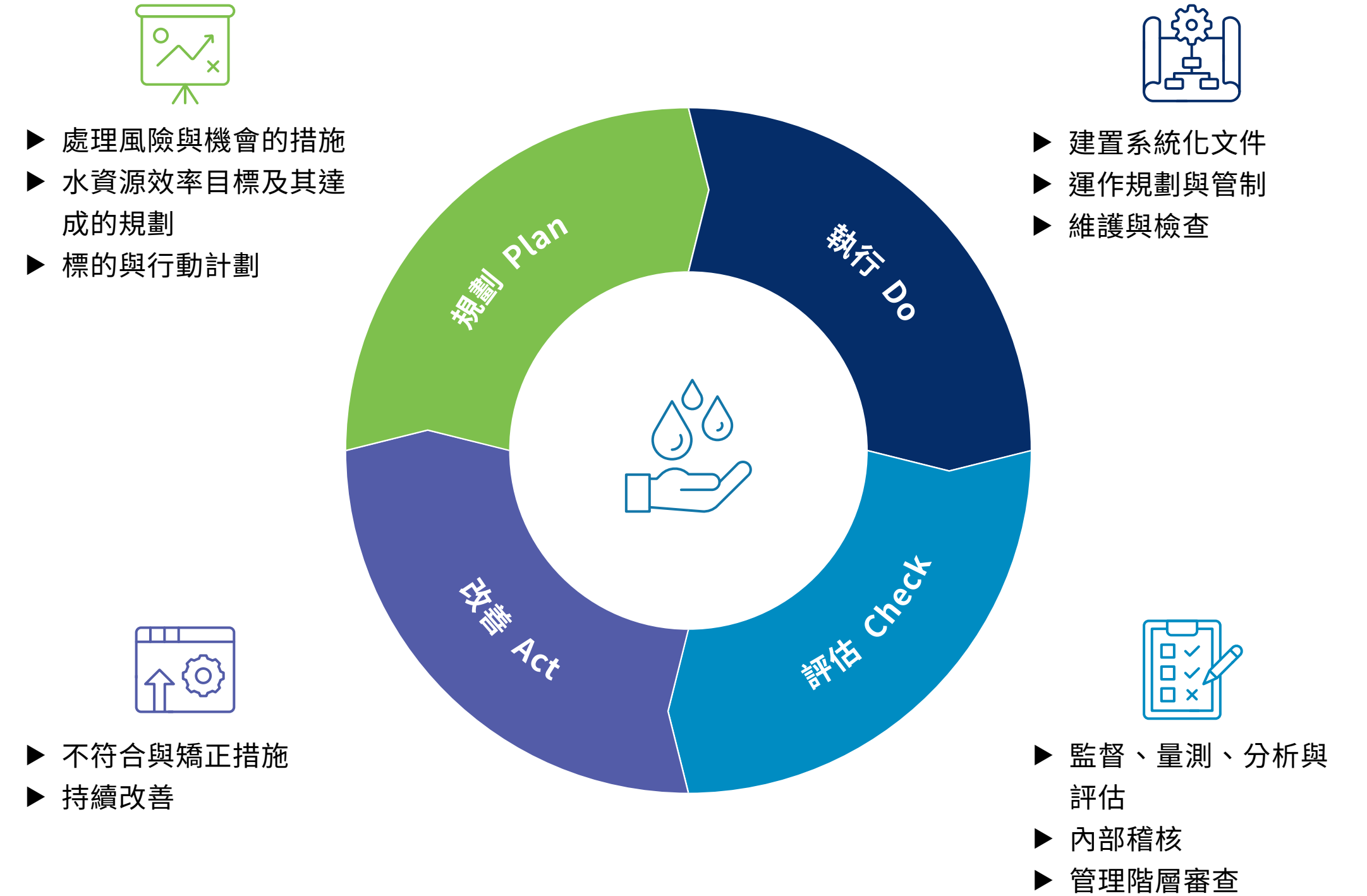
2024 年，群創光電持續深化節水策略，總計達成節水 41,491 m³，節水率提升至 1.82%，相較 2023 年的 3,997 m³（節水率 0.18%），節水量成長約 9.38 倍，節水率提升 9.24 倍。透過系統性的水資源管理，公司進一步提升製程水循環再利用效率，減少自來水依賴，以確保企業長期水資源韌性與可持續發展。

永續水資源管理政策

鑒於近年氣候變遷造成水環境急遽變化，外部利害關係人對於水管理的重視程度日益提升，群創光電制定《永續水資源管理政策》，作為因應水資源管理的最高指導原則與承諾。公司將水資源管理的概念，導入於自身營運作業、產品方案以及上下游夥伴，期望透過減少、取代及再使用，設定水目標並提升水效率，促進整體價值鏈對水資源的重視與節約。響應全球水相關目標與倡議，配合國際框架與標準，公開透明測量及揭露對應之表現資訊，優於法令要求。

- 1 融入保育自然淨水生態、多元開發利用水資源、建置智慧監測系統之理念，以實踐創新行動減少直接營運與供應商之取水及用水量，降低水足跡，用水效率最大化。
- 2 透過避免、最小化與控制污染，逐步汰用危害物質，落實定期水風險評估，追求減緩水資源衝擊。
- 3 基於永續發展目標，確保工作場所及當地社區都能享有水及衛生服務，落實相關飲用水、衛生設施與個人衛生之管理。
- 4 鼓勵價值鏈夥伴遵守此承諾，尋找與外部夥伴合作的機會，以教育訓練和能力建構，推升水韌性。

水資源管理架構





5.2

環境風險管理與策略

— GRI : 2-23、2-24、2-25、201-2、303-1

群創光電依循氣候相關財務揭露 (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD) 與自然相關財務揭露 (Taskforce on Nature-related Financial Disclosures, TNFD) 框架，強化氣候與自然相關治理，並定期盤點重大議題，參照國際永續準則委員會 (International Sustainability Standards Board, ISSB) 進行盤點，強化作業機制，完善永續治理，展現邁向永續經營的決心。

5.2.1 自然風險評估與管理

聯合國於 2022 年通過的《昆明—蒙特婁全球生物多樣性框架》 (Kunming-Montreal Global Biodiversity Framework, GBF)，要求企業定期監測、評估並透明揭露其對生物多樣性的風險、依賴程度與影響，致力於在 2030 年前扭轉生物多樣性流失。群創光電積極響應，制定「生物多樣性暨零毀林政策」，並透過供應商大會與合作夥伴共同倡議，依據 TNFD 的 LEAP (Locate、Evaluate、Assess、Prepare) 方法論，推動生物多樣性與自然資源衝擊評估。此外，群創光電於 2024 年正式成為 TNFD 論壇會員 (Forum Member) 及採用者 (Adopter)，積極參與相關討論與實踐，展現推動生物多樣性保育與永續發展的堅定承諾。

生物多樣性衝擊評估

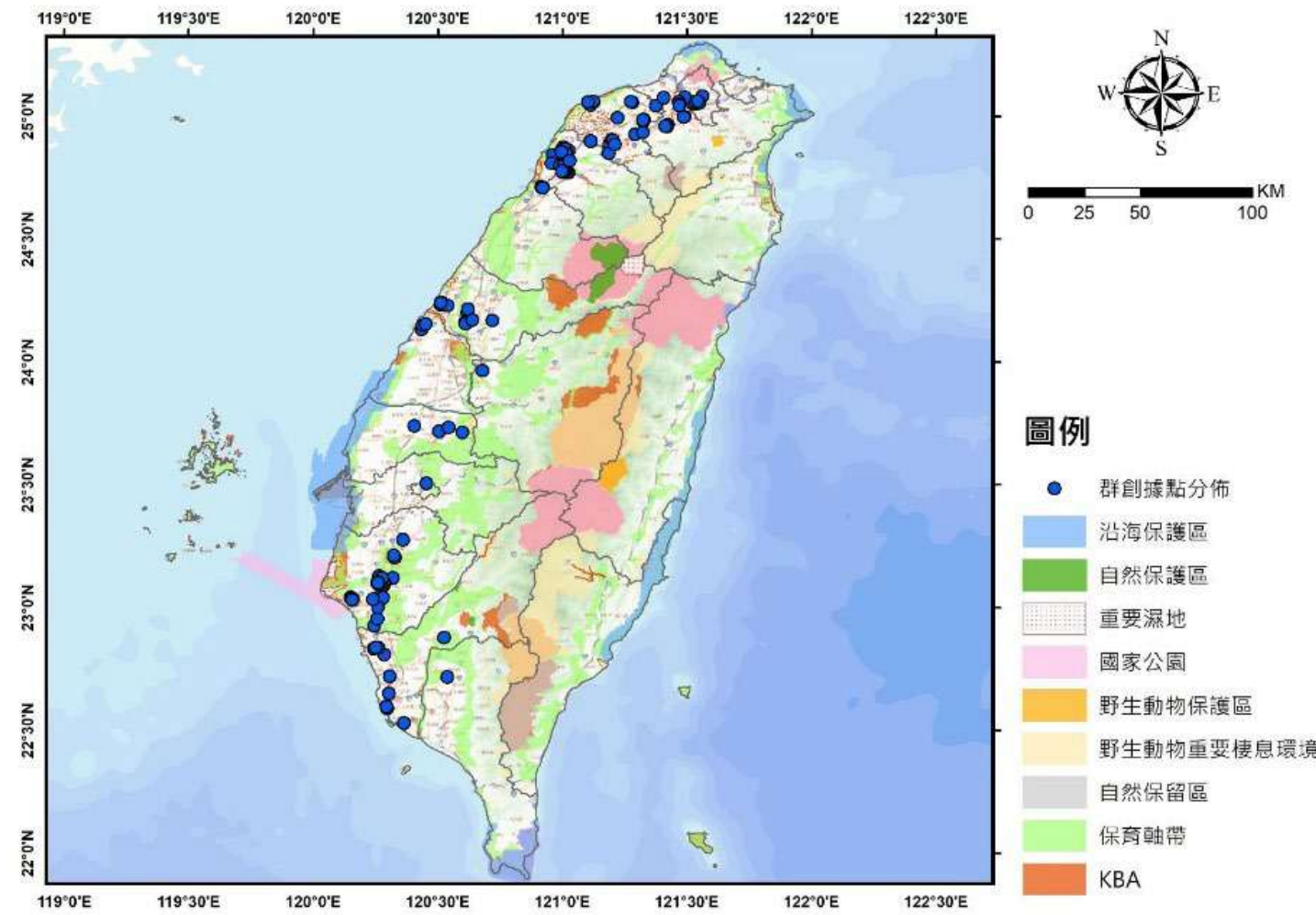
群創光電依循 TNFD 定位階段 (LEAP-L) 的建議，結合國際評比準則，對全球超過 400 個自身及供應商營運生產據點進行分析。採用地理資訊系統 (GIS) 圖層套疊，基於 2 公里半徑劃設多層次緩衝區，盤點台灣及各地保護區。為與國際分析成果接軌，我們參考台灣相關生態保育法規與非政府組織劃設的保護區範圍，並採用自然資本金融聯盟 (Natural Capital Finance Alliance, NFCA) 開發的「整合性生物多樣性評估工具 (Integrated Biodiversity Assessment Tool, IBAT)」，對應國際自然保育聯盟 (International Union for Conservation of Nature, IUCN) 的保護區分類。同時納入非法規保護區域，如原住民傳統領域、生物多樣性關鍵棲地 (Key Biodiversity Areas, KBA)，彙整出 10 項圖資，確保在營運規劃中兼顧生態保育與文化尊重。

法源依據	保護區範圍圖資	IUCN 分類	類別英文名稱	類別中文名稱	
法規範圍	文化資產保存法	自然保留區	I	Strict Nature Reserve	嚴格自然保護區
	國家公園法	國家公園	II	National Park	國家公園
	森林法	自然保護區	III	Natural Monument/ Feature	自然紀念物或現象
	野生動物保護法	野生動物保護區、野生動植物重要棲息環境	IV	Habitat / Species Management Area	棲地 / 物種管理區
	濕地保育法	重要濕地	IV	Habitat / Species Management Area	棲地 / 物種管理區
	海岸管理法	海岸保護區	V	Protected Landscape or Seascape	地景 / 海景管理區
非法規範圍	生物多樣性關鍵棲地、保護軸帶、臺灣原住民傳統領域	-	-	-	

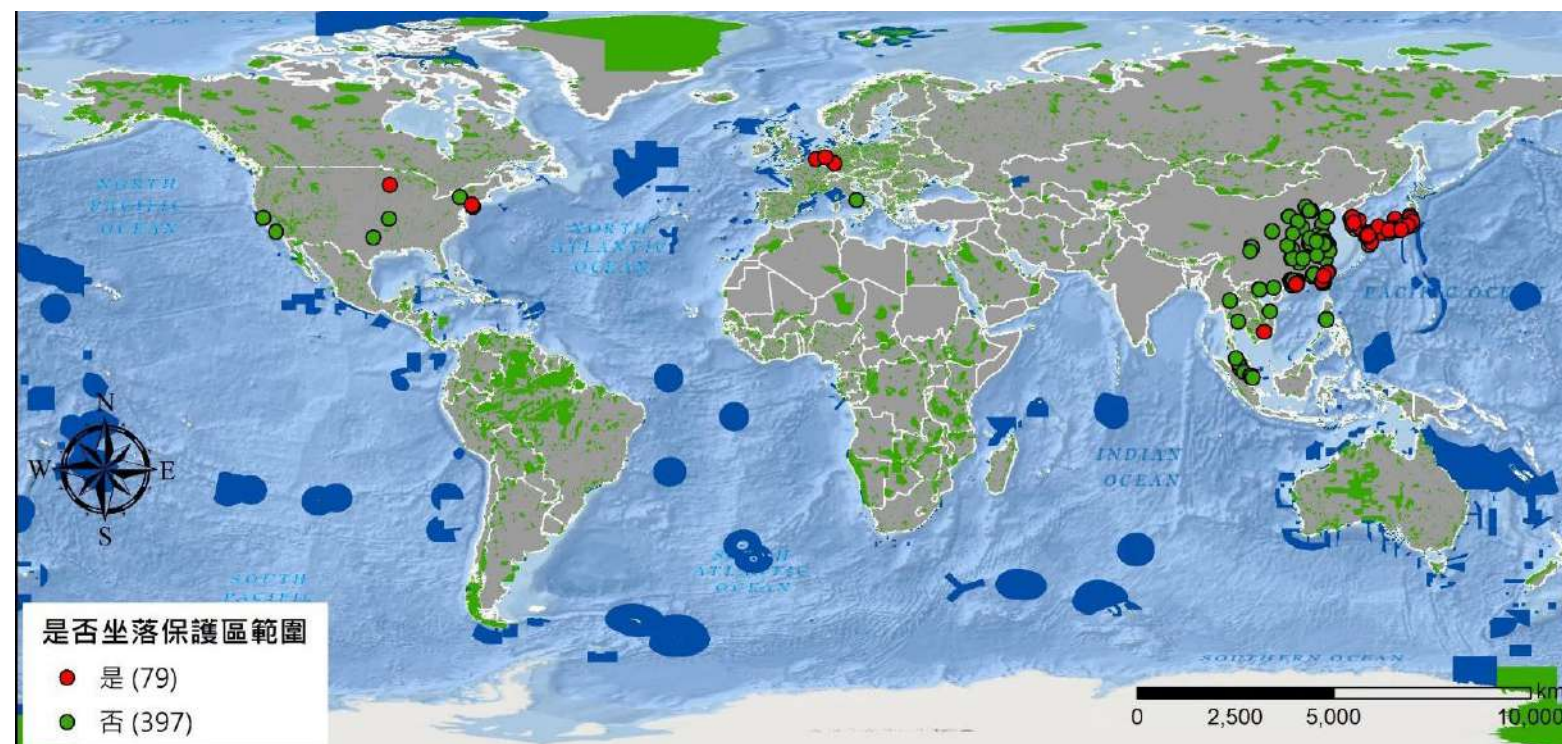


結果顯示，群創光電的各生產據點在 2 公里緩衝區內未與任何保護區圖資重疊，而在 5 公里、10 公里及 20 公里緩衝區範圍內的重疊比例均低於 10%。主要潛在影響範圍集中於野生動物棲息地、濕地、海岸及關鍵生物多樣性區域。供應商方面，由於分布範圍較廣，共有 79 個據點位於保護區 2 公里緩衝區內，但其重疊面積占比均低於 5%。同時，所有分析據點在 2 公里緩衝區內均未觸及與在地原住民相關的傳統領域。

群創光電與供應商生產據點於台灣保護區範圍分布



群創光電與供應商生產據點於 2 公里緩衝區內於當地保護區交集分布



生產據點與當地保護區分析

環域範圍	台灣地區		非台灣地區	
	法規保護區面積占比 (%)	非法規保護區面積占比 (%)	IUCN 保護區面積占比 (%)	關鍵棲地 (KBA) 面積占比 (%)
2 km	0	0	0	0
5 km	1.57	1.06	0	0
10 km	2.04	2.18	0	0.83
20 km	1.72	6.54	0	2.51

註：台灣地區非法規保護面積占比未包含保護軸帶與傳統領域，僅涵蓋 KBA。

供應商據點與當地保護區分析

環域範圍	台灣地區		非台灣地區	
	法規保護區面積占比 (%)	非法規保護區面積占比 (%)	IUCN 保護區面積占比 (%)	關鍵棲地 (KBA) 面積占比 (%)
2km	1.63	2.52	4.41	3.66
5km	1.50	3.18	6.03	5.21
10km	1.78	3.27	8.80	6.14
20km	2.57	4.58	11.7	7.47

註：台灣地區非法規保護面積占比未包含保護軸帶與傳統領域，僅涵蓋 KBA。

自然資源依賴與衝擊評估

群創光電採用「自然資本金融聯盟 (Natural Capital Finance Alliance, NFCA)」與「聯合國環境規劃署 (United Nations Environment Programme, UNEP)」合作開發的 ENCORE 工具，進行 TNFD 評估階段 (LEAP-E) 分析，聚焦電子零件與硬體製造業領域，檢視 31 項自然資本的依賴與衝擊。

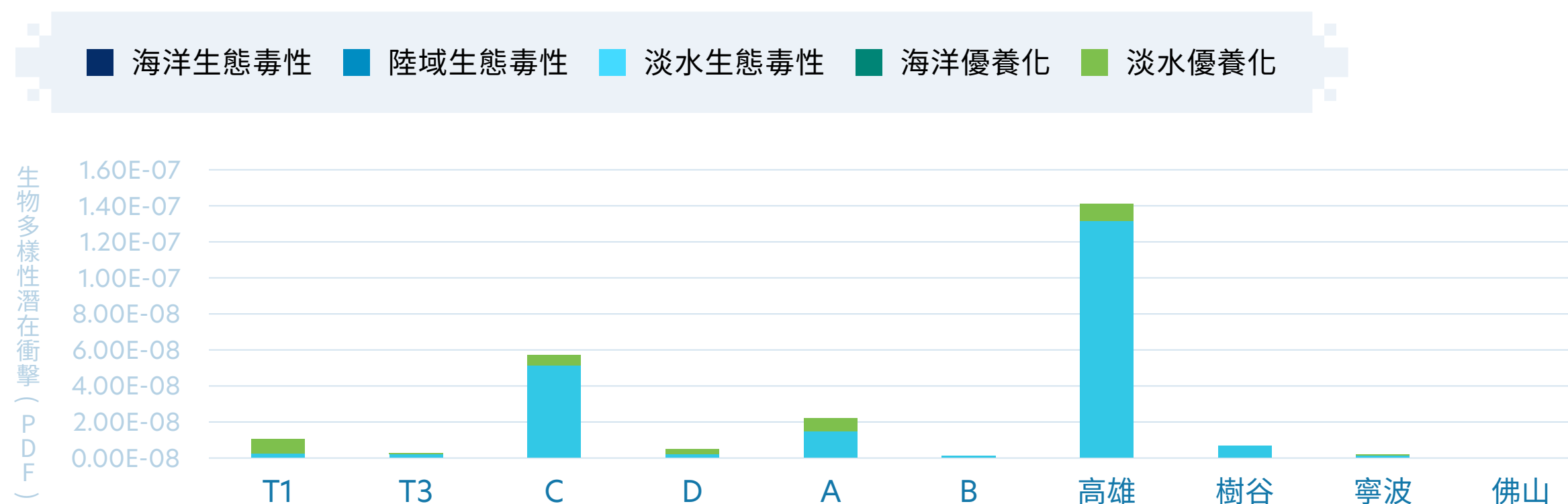
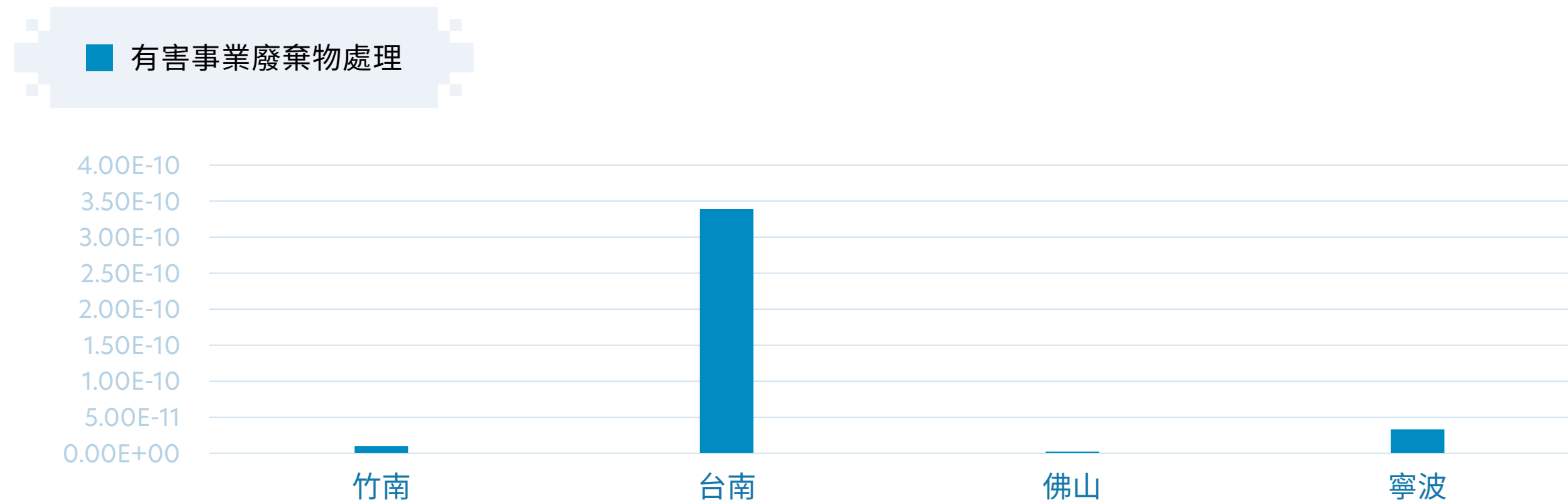
結果顯示，群創光電的營運活動對地表水與地下水具中度依賴，對土壤及水體污染則為高度衝擊，而在固體廢棄物與環境干擾方面為中度衝擊。上游供應鏈的影響以衝擊為主，下游客戶產品則未顯示明顯的依賴或衝擊。此外，基於整體高度依賴及衝擊項目，群創光電運用「生物多樣性潛在損失率 (Potentially Disappeared Fraction, PDF)」對自身水資源與固體廢棄物相關的生物多樣性衝擊特徵化因子進行量化分級，依排放量及處理量估算各項衝擊的相對損失程度。其中，台灣廠區對生物多樣性的影響高於中國大陸廠區，主要因一般廢棄物處理總量較高；廢水部分則因面板製程特性，於淡水生態毒性與優養化具顯著影響。

評估對象	依賴		衝擊	
	面向	程度	面向	程度
上游供應商	-	-	水排放	極高 - 高度
	-	-	溫室氣體排放	高度
	-	-	固體廢棄物	高度
	-	-	陸域生態	高度
	-	-	一般空氣污染	高度 - 中度
	-	-	土壤污染	高度 - 低度
	-	-	水污染	高度 - 低度
	-	-	土壤污染	高度
營運自身	地表水	中度	水污染	高度
	地下水	中度	固體廢棄物	中度
	-	-	環境干擾 (噪音、流明、光源)	中度
	-	-	-	-
下游客戶產品	-	-	-	-

生產據點自然資源衝擊分析

廠區	主要水污染衝擊類型	主要廢棄物衝擊類型
竹南	淡水優養化	一般
台南	淡水生態毒性	一般
寧波	海洋優養化	一般、有害
佛山	海洋優養化	一般、有害

註：土壤污染衝擊已基於法令納入廢棄物相關評估機制。





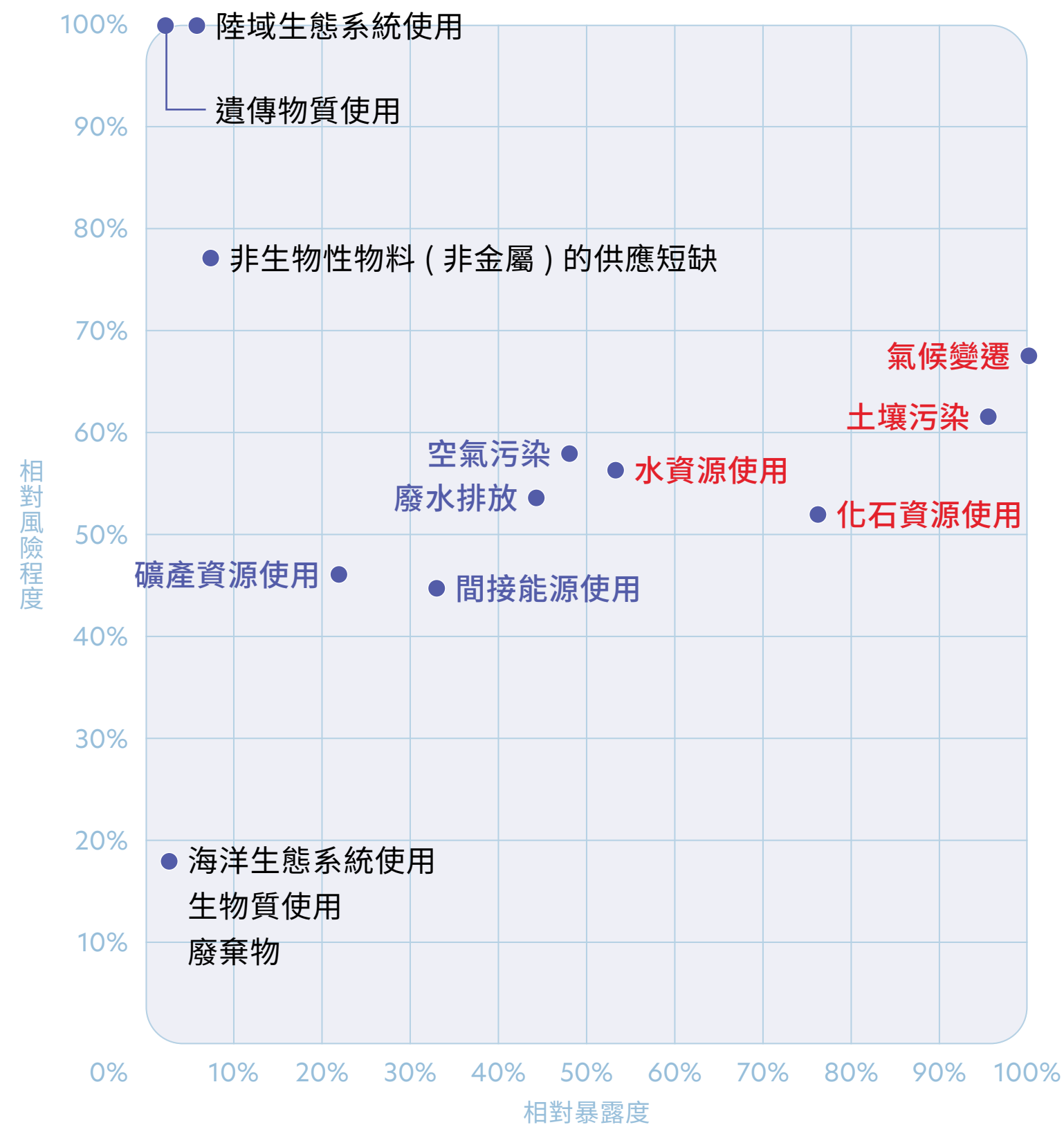
自然類重大議題鑑別

群創光電為有效確定 TNFD 評量階段 (LEAP-A) 自然相關議題之重大性。基於評估階段 (LEAP-E) 結果，因下游客戶產品並無顯著之依賴與衝擊，故針對自身及上游供應商進行調查，參照聯合國統計部門 (United Nations Statistics Division, UNSD) 工作小組所研訂之環境與經濟帳系統 (System of Environmental and Economic Accounting, SEEA)，以對應潛在環境為「暴露度」，環境變化程度為「脆弱度」，並結合短、中、長期發生時間、減緩方案、管理措施、監測與目標制度，透過 119 份問卷結果，檢視各生產據點於相關議題作為，提出調適前後比對版本，再根據上述兩項指標之顯著性決定出重大議題。

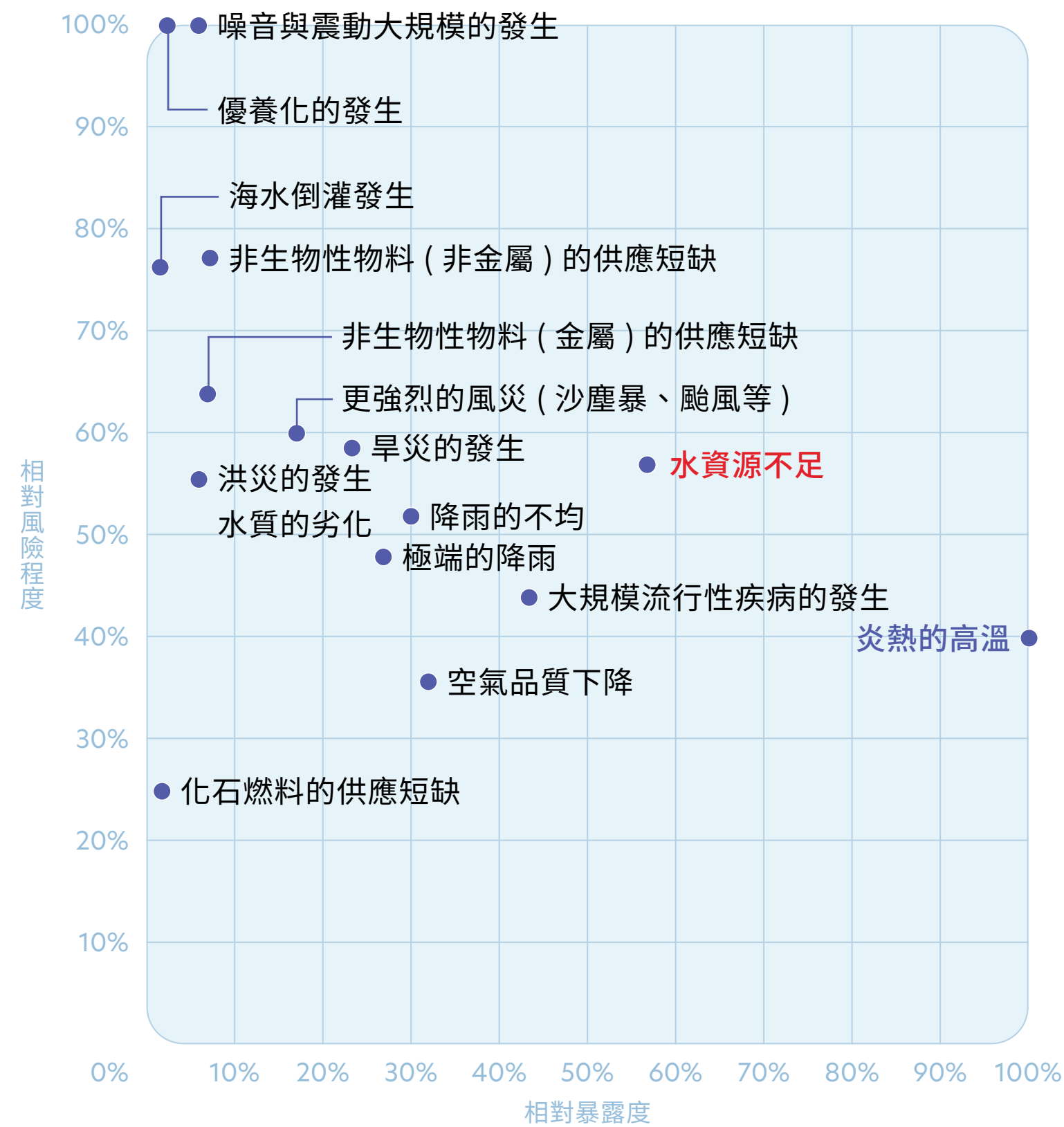
結果顯示，「水資源不足」為自然依賴於調適前之重大議題，自然依賴於調適後未有任何重大議題；「氣候變遷」、「土壤污染」、「化石資源使用」與「水資源使用」則被界定為自然衝擊重大議題。據此，群創光電將「氣候變遷」與「水資源」列為優先管理核心，展開風險評估，全面掌握潛在影響與應對。

自然依賴 (災害) 之重大性

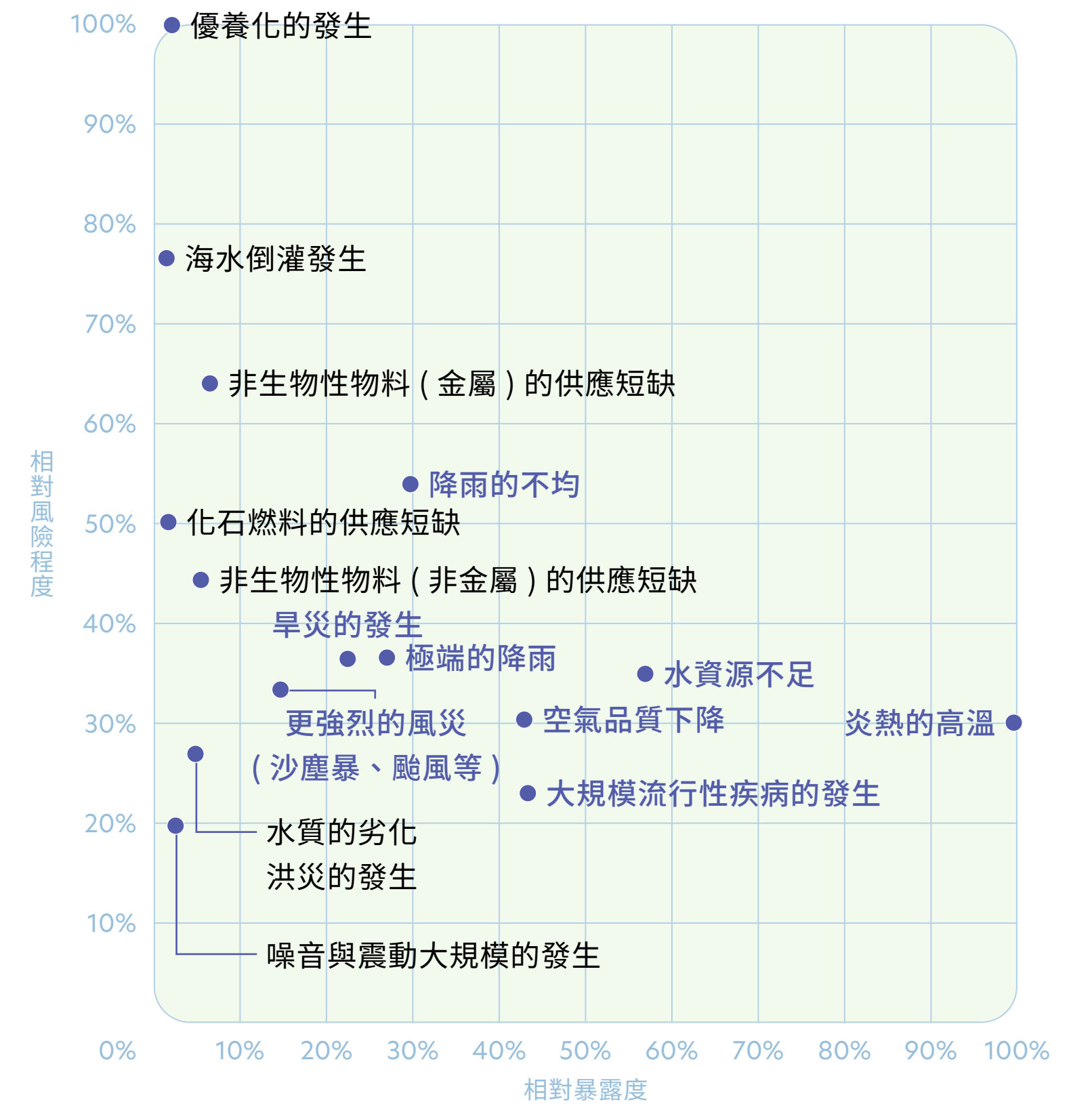
自然衝擊之重大性



自然依賴 (災害) 重大性矩陣 (調適前)



自然依賴 (災害) 重大性矩陣 (調適後)





5.2.2 氣候風險評估與管理

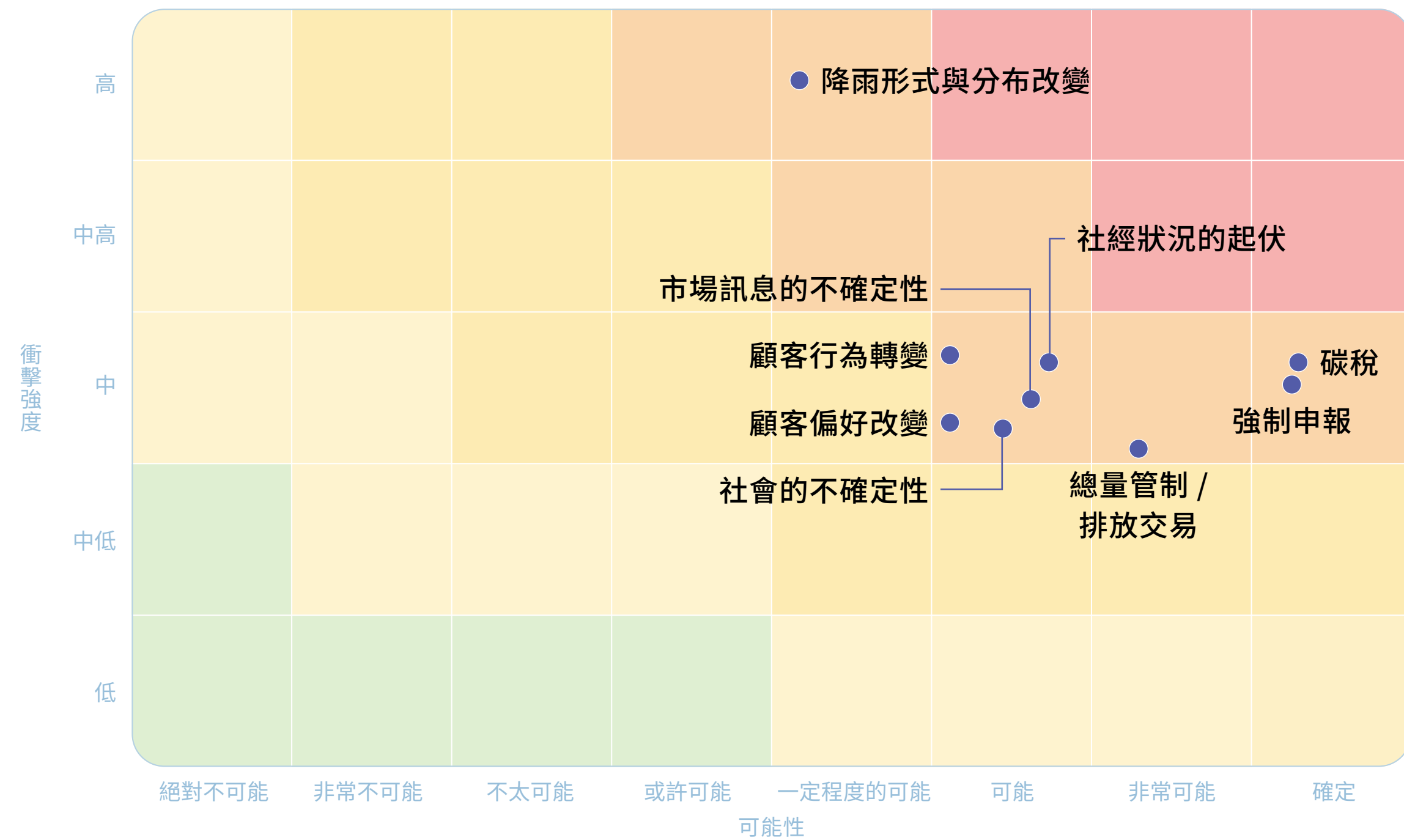
為響應國際永續發展趨勢，群創光電自 2020 年起率先採用 TCFD 框架，全面揭露氣候相關議題，2023 年正式加入成為 TCFD 支持者（Supporter），展現領導氣候資訊透明化的決心。依循 TCFD 知識中心（TCFD Knowledge Hub）指導文件，結合 TNFD 自然議題框架，透過重大性分析與情境模擬，增強內部協同合作，致力揭露資訊專業性與透明度，協助利害關係人聚焦關鍵議題。

重大氣候議題鑑別

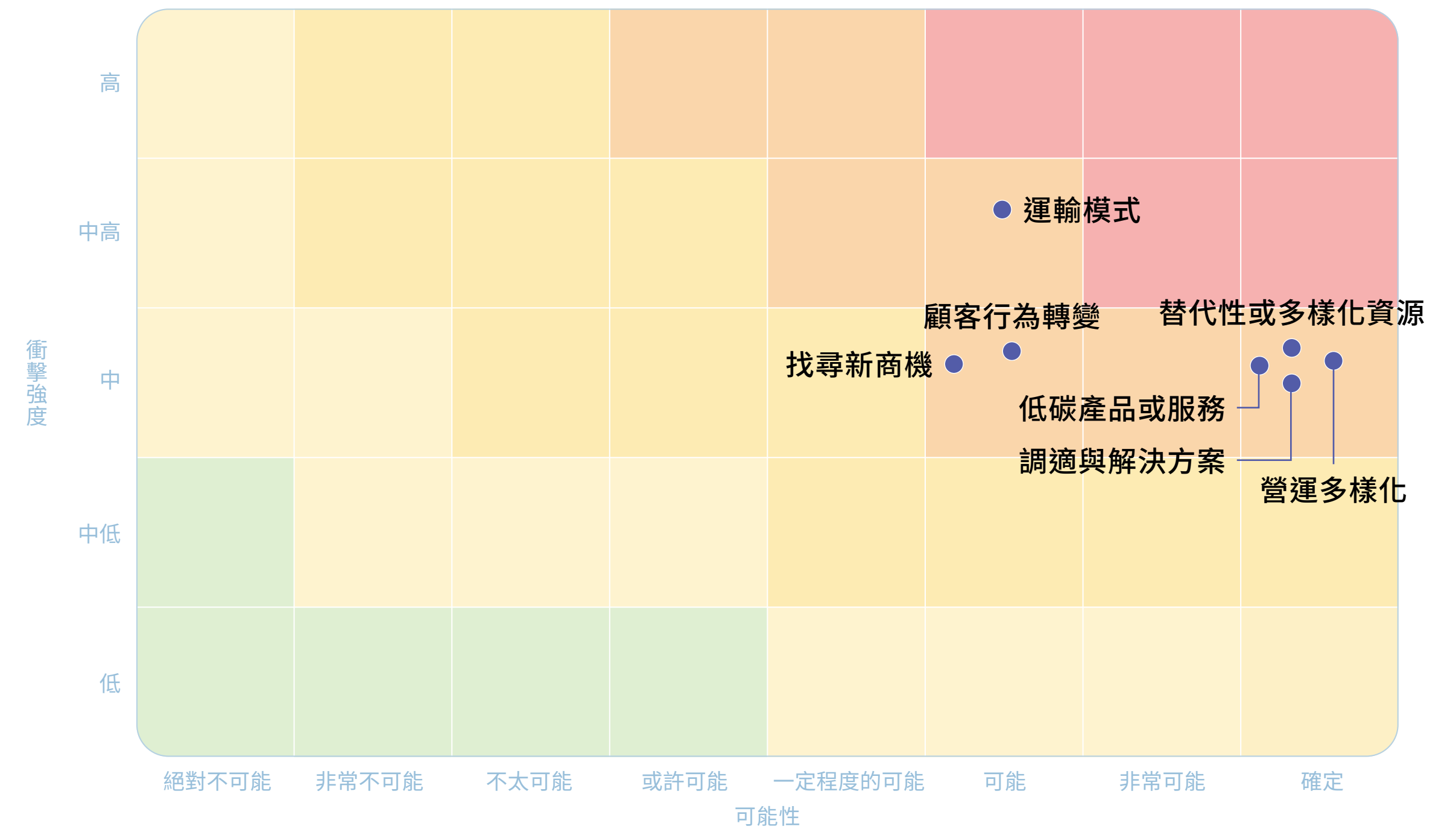
在外部環境的不確定性下，氣候衝擊對企業的實質影響涵蓋多個層面。群創光電依循 TCFD 框架，從四大轉型風險（政策與法規、技術、市場、名譽）、兩大實體風險（立即性、長期性）及五大機會（資源效率、能源來源、產品 / 服務、市場、韌性）出發，結合國際趨勢、研究文獻、評比指標及產業報告，歸納出 58 項潛在風險與機會。

為應對氣候變遷帶來的挑戰，公司考量整體價值鏈中上游、組織本身與下游在短、中、長期內不同時間與空間的動態變化，每半年召集各生產據點相關主管，共同檢視、評估並修正重大衝擊。同時，根據 TCFD 框架界定的財務影響，將「資產與負債」及「資本與融資」的相關影響，轉化為營收、直接成本、間接成本、資本支出、資本獲得、資產價值、保費與負債等八大財務面向，建立全面的評估與管理機制。經分析發現，「降雨形式與分布改變」為影響最顯著之實體衝擊；「碳稅與碳費」、「強制申報」及「總量管制 / 排放交易」為前三大轉型風險，皆與法規相關；「調適與解決方案」、「替代性或多樣化資源」和「水資源使用」則為影響最顯著之機會項目。

氣候變遷風險矩陣



氣候變遷機會矩陣



衝擊類型	重大衝擊項目	主要影響範疇	時間點	營收衝擊	成本衝擊	支出衝擊	資本衝擊	資產衝擊	保費衝擊	債務衝擊	管理對應章節
風險 - 實體 (突發)	降雨形式與分布改變	上游 / 自身 / 下游	中期 - 長期	●	●			●	●	●	5.5 水資源管理
風險 - 轉型 (法規)	強制申報	上游 / 自身 / 下游	短期 - 長期		●						5.1.1 氣候變遷治理 5.3 溫室氣體管理
	碳費與碳稅	上游 / 自身 / 下游	短期		●			●			
	總量管制 / 排放交易	上游 / 自身	中期 - 長期		●			●			
機會 (產品與服務)	調適與解決方案	上游 / 自身 / 下游	短期	●				●			3.2 永續製造
	替代性或多樣化資源	上游 / 自身 / 下游	短期	●				●			
機會 (資源效率)	水資源使用	上游 / 自身	長期		●						5.5 水資源管理

氣候變遷情境模擬

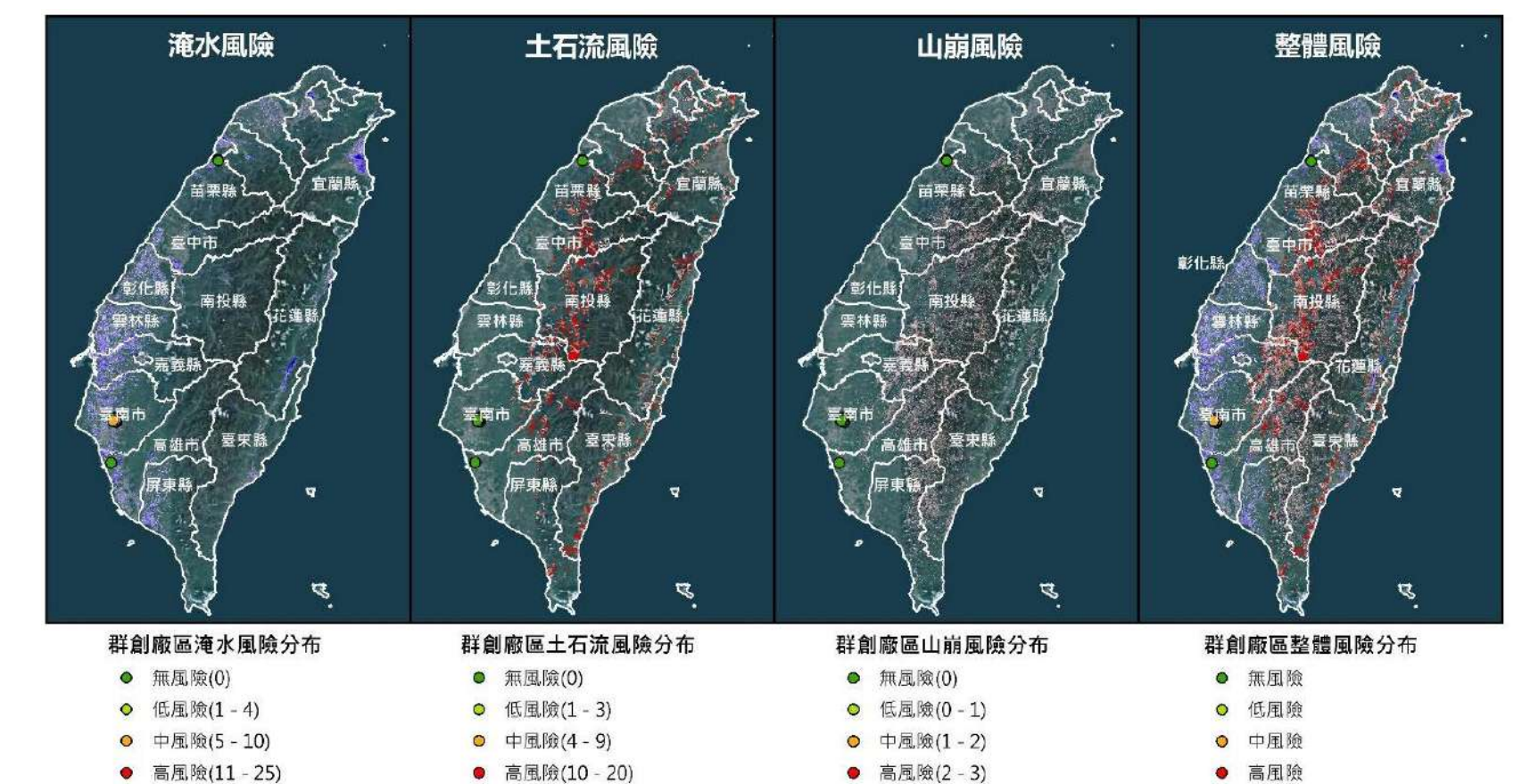
根據鑑別結果，群創光電針對重大衝擊項目，參考 2021 年 IPCC 第六次評估報告 (AR6) 進行情境分析，採用「代表性濃度路徑 (Representative Concentration Pathway, RCP)」及「共享社會經濟途徑 (Shared Socioeconomic Pathways, SSP)」矩陣組合，模擬不同時間尺度下的氣候影響，同步利用外部資料庫數據進行輔助驗證。分析涵蓋多種情境，包括最樂觀 (Best-Case) 與最嚴重 (Worst-Case)，以確保評估結果全面與準確，強化未來決策的靈活性與可靠性。

衝擊	實體	轉型
氣候路徑	RCP8.5、SSP1-RCP2.6、SSP2-RCP4.5、SSP3-RCP7.0、SSP5-RCP8.5	BAU、NDCs、SBT-NZ、SSP1-1.9、SSP2-4.5
未來推估	2021-2100 (短期、中期、中長期、長期)	2023-2050
評估邊界	台灣	全球
討論範疇	突發、慢性	法規、技術
涵蓋對象	上游、自身	自身

針對氣候變遷實體衝擊，群創光電以極端降雨做為危害度 (Hazard)，以淹水、山崩及土石流做為脆弱度 (Vulnerability)，以營運據點做為暴露度 (Exposure)。依風險程度，將據點劃分為無風險、低風險、中風險及高風險四個等級，涵蓋公司內部 8 個營運據點及 131 個供應商，共計 139 個台灣生產據點。運用國家災害防救科技中心 (National Science and Technology Center for Disaster Reduction, NCDR) 圖資數據，分析在 RCP 8.5 情境下，各據點的降雨趨勢及不降雨日數變化率，推估未來潛在財務影響。

結果顯示，若台灣地區的降雨量與平均不降雨日數持續增加，潛在災害風險亦同步升高。群創光電在四種情境下，62.5% 屬於無風險等級，其餘 37.5% 落於低至中度風險。供應商方面，66.4% 在四種情境下均為無風險。若在較樂觀的情境下，高風險供應商據點數量為 3 至 5 處；在較嚴重的情境下，增至 5 至 11 處，占比均低於 0.2%。鑒此，公司制定氣候調適計畫，涵蓋 100% 既有及新增營運據點，承諾於五年內完成所有中高風險的氣候災害調適。

生產據點災害風險等級與分布





RCP 8.5 氣候實體風險營收衝擊分析

廠區	降雨量變化率 ^{註1}	不降雨日數變化率 ^{註1}	突發 - 慢性災害		突發災害	
			淹水 (乾旱)		土石流 & 山崩	
			發生可能性	潛在財務影響 ^{註2}	發生可能性	潛在財務影響
竹南	+12%	+8%	↑	-0.1~0.3%	評估方法研擬中	
台南	+16%	+12%	↑	-0.1~0.3%	評估方法研擬中	

註 1：引述「臺灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台 TCCIP」RCP8.5 情境圖資，以北部數據代表苗栗地區、以南部數據代表台南地區。

註 2：參照 2023 年群創光電大中華地區之營收，比照過去災害平均影響日數與應變措施計劃估算。

氣候風險等級分布

風險等級	對象	SSP1-RCP2.6				SSP2-RCP4.5				SSP3-RCP7.0				SSP5-RCP8.5				
		短期	中期	中長期	長期	短期	中期	中長期	長期	短期	中期	中長期	長期	短期	中期	中長期	長期	
無	營運自身	62.5	62.5	62.6	62.5	62.5	62.5	62.5	62.5	62.5	62.5	62.5	62.5	62.5	62.5	62.5	62.5	
低		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	25	
中		37.5	37.5	37.5	37.5	37.5	37.5	37.5	37.5	37.5	37.5	37.5	37.5	37.5	37.5	37.5	37.5	12.5
高		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
無	供應商	66.4	66.4	66.4	66.4	66.4	66.4	66.4	66.4	66.4	66.4	66.4	66.4	66.4	66.4	66.4	66.4	
低		16.8	16	16	15.3	11.5	16	15.3	13.7	14.5	15.3	13.7	12.2	12.2	14.5	16.8	13.7	
中		14.5	13.7	13.7	14.5	18.3	15.3	14.5	16	15.3	14.5	16	15.3	17.6	16.8	13	11.5	
高		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.1	0	0	0	0.1	



針對氣候變遷轉型衝擊，群創光電依循「國家自定貢獻」(Nationally Determined Contributions, NDCs) 淨零路徑，結合 IPCC「代表性濃度路徑」(SSP1-1.9) 與「科學基礎減量目標倡議」(Science Based Targets Initiative, SBTi) 的 1.5°C 升溫限制策略，透過比較「基線期」(Business As Usual, BAU) 與「RE100 轉型計畫」的排放差異，綜合考量客戶需求與市場競爭，採用 SSP2-4.5 情境預估公司未來營收，進行財務衝擊評估。

分析結果指出，不論採用任一路徑，群創光電均需面臨國際「以量制價」的碳權交易與國內「以價制量」的碳費政策影響，最高達推估營收 10.8%；NDCs 情境下，2041 至 2050 年，超過 80% 利害相關者將高度關注公司氣候表現。針對模擬「RE100 轉型計畫」，公司以不超過推估營收 5.8% 的成本長期投資於再生能源發展或 CCUS 技術(碳捕集、利用與封存)，將能有效降低上述風險。群創光電將定期進行滾動檢討，持續推動淨零轉型，同時確保財務效益最大化。

氣候轉型風險營收衝擊分析

轉型風險 / 機會	情境	2023-2030	2031-2040	2041-2050
國內碳費	BAU 基準情境	0.32%	0.24%	0.16%
	NDCs 路徑符合	0.27%	0.15%	0.06%
	RE100 轉型計畫	0.29%	0.15%	0.03%
國外碳權	BAU 基準情境	6.61%	10.80%	9.73%
	SBT-NZ 路徑符合	5.40%	5.44%	2.74%
	SSP1-1.9 路徑符合	5.71%	5.28%	2.22%
	RE100 轉型計畫	5.87%	6.37%	1.94%
未納入轉型計畫客戶市場	NDCs 路徑假設	16.91%	48.73%	84.09%
	SBT-NZ 路徑假設	4.86%	12.57%	21.14%
納入轉型計畫客戶市場	NDCs 路徑假設	26.78%	19.41%	0.00%
	SBT-NZ 路徑假設	30.70%	6.83%	0.00%
再生能源 / CCUS 技術投入	RE100 轉型計畫	0.81%	3.17%	5.80%

註：計算公式 = 可能衝擊金額 / 預期年度營收 (%)。

註：預期營收係以基於 2023 年營收以 SSP2-4.5 路徑推估。



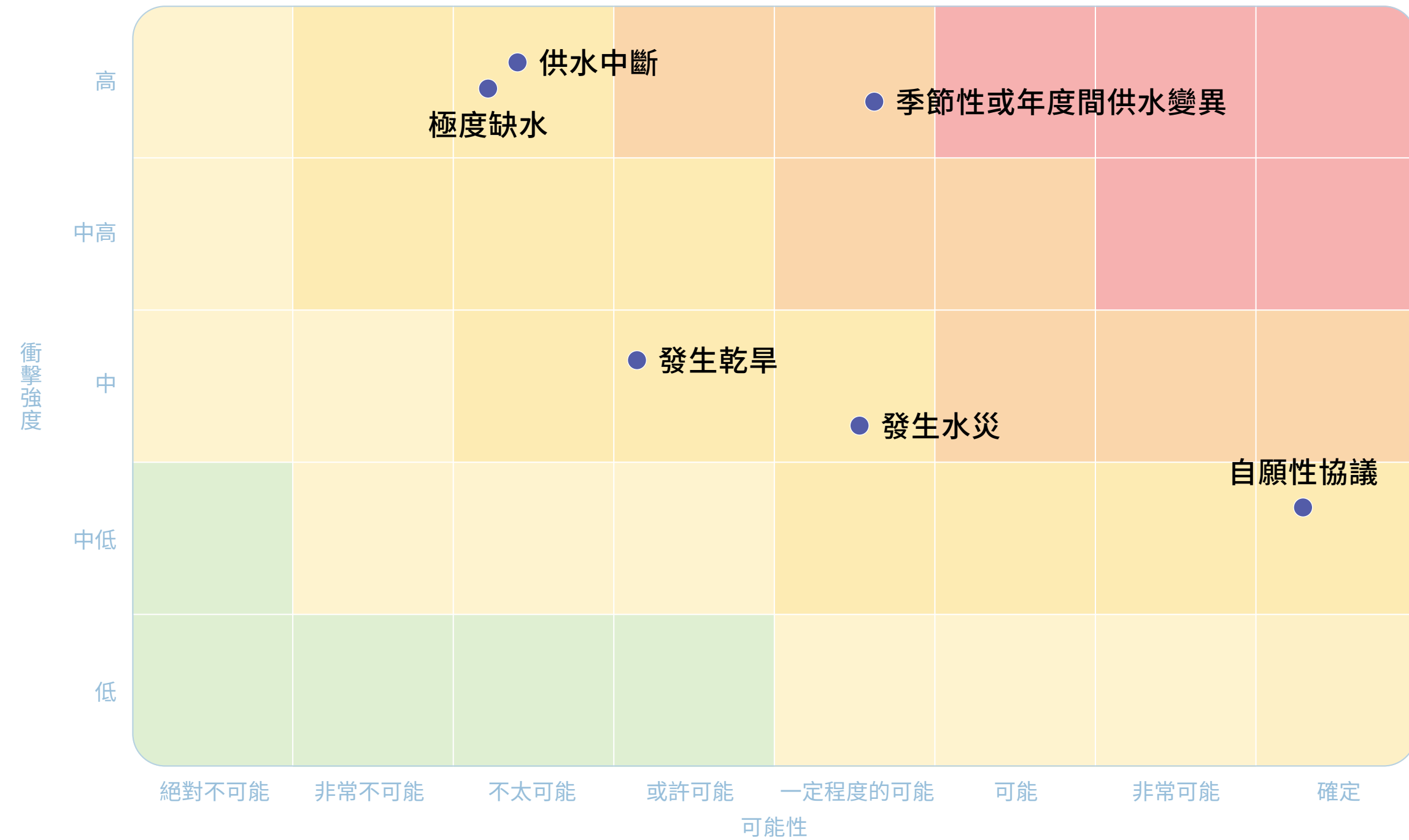
5.2.3 水資源風險評估與管理

針對水資源議題，群創光電依據 TNFD 及 TCFD 框架，採用重大性分析與情境模擬，系統性評估水資源對公司的影響，並確保揭露信息與國際標準一致。

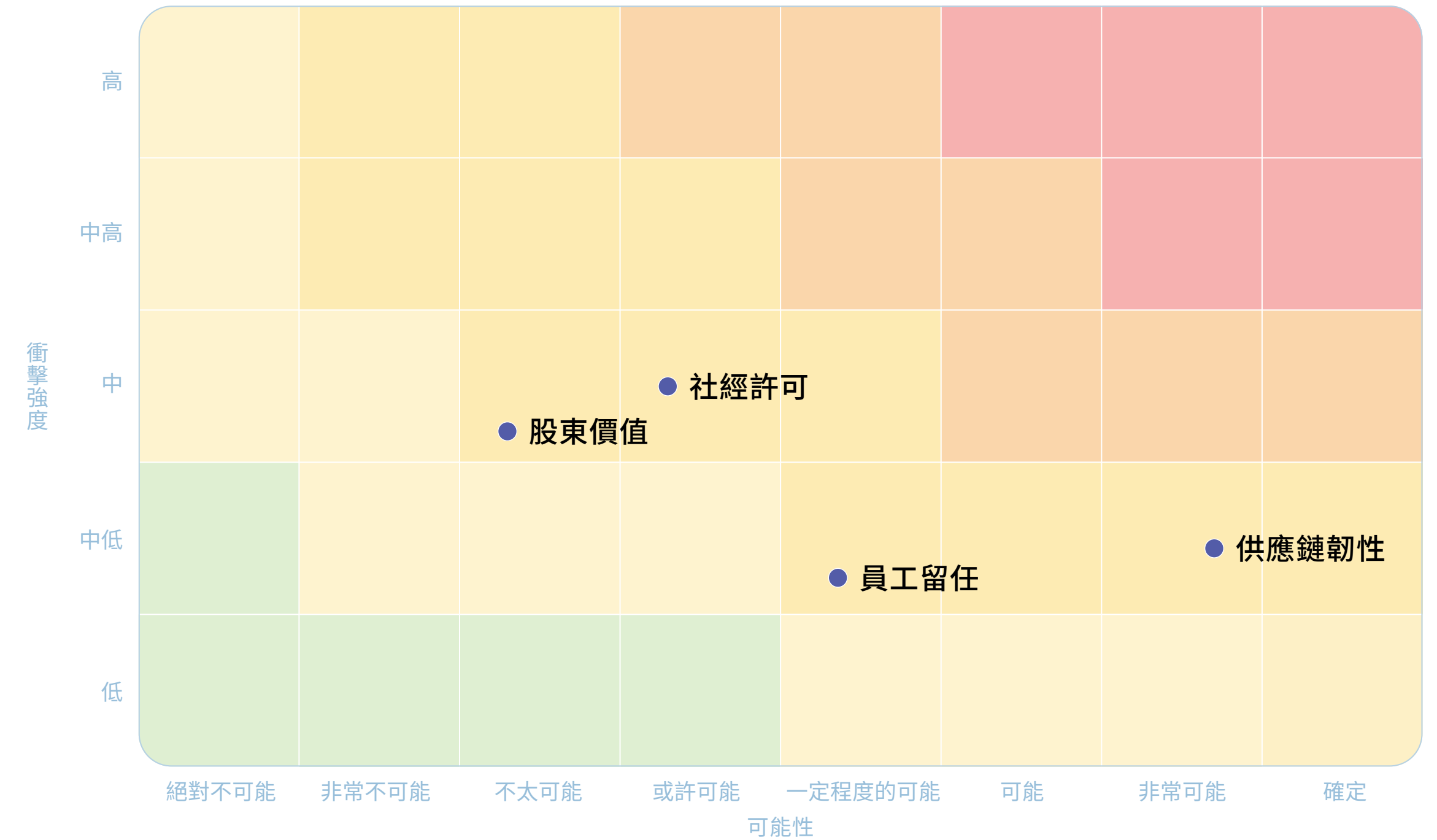
重大水資源議題鑑別

群創光電結合國際趨勢、研究文獻、評比指標及產業報告，識別並歸納出 65 項水資源相關潛在風險與機會。為應對短期、中期及長期的不同時間與空間尺度，公司全面考量整體價值鏈，包括上游供應商、公司內部及下游客戶。經重大性分析結果顯示「季節性或年度間供水變異」、「水災風險」及「供應鏈韌性」為較顯著衝擊。儘管上述因子未達重大性，公司仍重視其潛在影響，每半年邀集各生產據點主管對水資源管理進行檢視，確保風險管理策略與行動計畫的有效執行。

水風險矩陣



水機會矩陣



註：僅列出中度等級以上之風險及機會。



水資源情境模擬

群創光電在水資源情境模擬階段，採用世界資源研究院（World Resources Institute, WRI）的 Aqueduct 4.0 進行分析。基線期涵蓋 13 項指標，包括基期水壓力、基期水消耗、年間變異、季節性變異、地下水位下降、河岸淹水風險、海水倒灌、乾旱風險、未處理廢水排放、海岸鹽化潛勢、落後或缺乏自來水基礎設施、落後或缺乏衛生設施，以及國家 ESG 評分。基於三種氣候變遷情境（Business As Usual [BAU, SSP3-RCP7.0]、Optimistic [OPT, SSP1-RCP2.6]、Pessimistic [PES, SSP5-RCP8.5]，透過不同時間尺度（短期 [2021-2030]、中期 [2041-2060]、長期 [2061-2080]），推導出 9 種水壓力等級的情境模擬。

結果顯示，基期分析當中，全球據點有 2% 屬於「極高」風險等級，主要分布於中國華北地區；「高」風險等級據點則集中於中國華中和華南地區，以及印尼、菲律賓、泰國及越南等國。在納入時間尺度後，群創光電生產廠區的水壓力等級未顯著改變，而供應商的水壓力等級為「極高」的數量相比基期有所下降，而「高」風險等級的數量則有所上升。為應對潛在衝擊，公司已制定相關政策。

WRI 綜合水資源風險 - 生產據點



WRI 綜合水資源風險 - 關鍵供應商



氣候變遷各情境之水壓力等級變化

等級 \ 情境	基期	BAU			OPT			PES		
		2030	2050	2080	2030	2050	2080	2030	2050	2080
極高	62	↘	↘	↗	↗	↘	↘	↘	↘	↘
高	25	↗	↘	↘	↘	↗	↗	↗	↗	↗
中 - 高	86	↗	↘	↘	↗	↘	↘	↗	↘	↘
低 - 中	228	↗	↗	↘	↗	↘	↗	↗	↗	↗
低	75	↘	↘	↗	↘	↗	↗	↘	↗	↗

水資源危機管理

2023 年台灣南部面臨缺水旱災挑戰，政府單位成立旱災應變中心強化應變與調度，群創光電持續強化基礎設施建置，提升節水與循環回收能力，並編制《群創光電台灣廠區缺水抗旱備援指引》，請詳見「2.2.3 營運持續管理」。

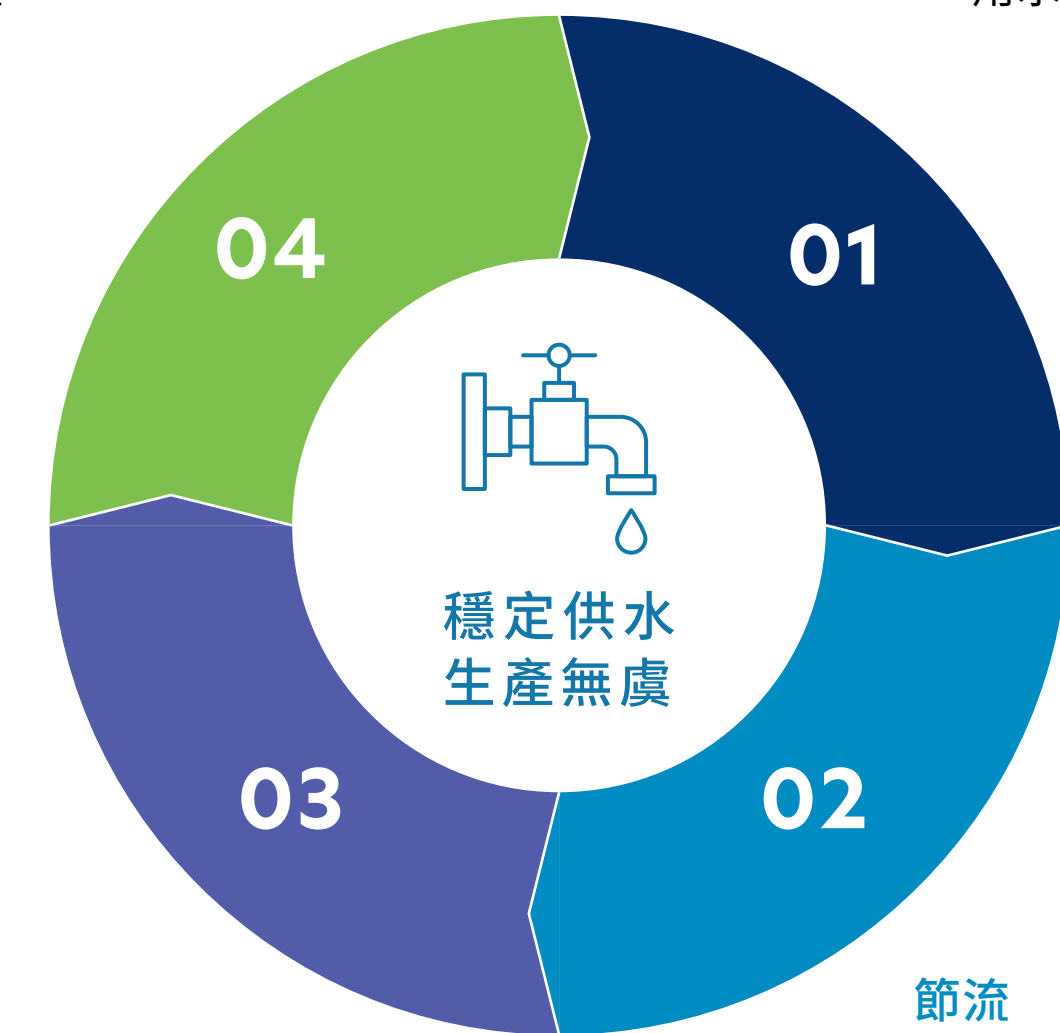
公司積極配合政府節水管制措施，並通過內部努力節省用水及加強水源調度，確保生產營運免受水資源短缺影響。

備援

- ▶ 外部水源採購規劃與準備
- ▶ 擴增內部儲水量

開源

- ▶ 導入永康再生水供應製程用水



調度

- ▶ 廠區間水源調度聯合運用

節流

- ▶ 工業用水回收利用
- ▶ 外購或租賃移動式淨水設備規劃與準備

5.3

溫室氣體管理

→ GRI : 305-1、305-2、305-3、305-4、305-5

因應全球氣候變遷挑戰，企業須在生產營運過程有效降低與管控溫室氣體排放。群創光電每年依據 ISO 14064-1:2018 進行溫室氣體盤查，並通過第三方查證機構查證，確保各廠區的排放數據準確性與透明度。

2023 年 5 月，群創光電通過科學基礎減量目標 (Science Based Targets initiative, SBTi) 審查，承諾至 2026 年，Scope 1 與 Scope 2 溫室氣體排放量較 2020 年減少 15%，並設定 Scope 3 排放量較 2021 年減少 6.2%。透過明確的減碳目標，公司將積極推動減碳行動，加速邁向永續發展。

5.3.1 溫室氣體盤查

自 2021 年起，群創光電每年依循 ISO 14064-1:2018 及溫室氣體盤查議定書 (GHG Protocol) 進行溫室氣體盤查，為完善間接排放源 (範疇三) 之排放量揭露，依據重大排放項目篩選原則及串接相關數據系統，陸續完成上 / 下游運輸和配送、商務旅行 (員工差旅)、員工通勤、採購之商品及服務 (原物料)、燃料能源相關、營運過程產生之廢棄物及投資過程 (子公司) 等 7 項間接排放項目，未來將持續擴大盤查範疇以完整掌握整體價值鏈碳排放現況。

2024 年，群創光電範疇一 (Category 1) 溫室氣體排放量為 0.079 百萬噸 CO₂e；範疇二 (Category 2) 為 2.161 百萬噸 CO₂e；範疇三 (Category 3~5) 為 2.876 百萬噸 CO₂e，總排放量為 5.115 百萬噸 CO₂e。其中，溫室氣體排放主要來自於外購能源，占總排放量之 42.24%。

項目	類別	排放量 (百萬噸 CO ₂ e)	占比 (%)
A. 直接溫室氣體排放		0.079	1.54%
B. 輸入能源的間接溫室氣體排放		2.161	42.24%
C. 運輸產生之間接溫室氣體排放	上游運輸和配送	0.005	0.10%
	下游運輸和配送	0.009	0.17%
	商務旅行 (員工差旅)	0.003	0.06%
	員工通勤	0.024	0.46%
D. 組織使用的產品之間接溫室氣體排放	採購之商品及服務 (原物料)	2.322	45.40%
	燃料能源相關	0.444	8.68%
	營運過程產生之廢棄物	0.013	0.26%
E. 與使用組織產品相關之間接溫室氣體排放	投資過程 (子公司)	0.056	1.09%
總量		5.119	100%



歷年溫室氣體排放量

單位：百萬噸 CO ₂ e	2020	2021	2022	2023	2024
Scope 1	0.323	0.306	0.117	0.110	0.079
Scope 2	3.047	3.006	2.605	2.494	2.161
Scope 3	0.028	0.609	1.221	1.648	2.876
總計	3.398	3.921	3.943	4.252	5.115

Scope 2 (百萬噸 CO ₂ e)	2020	2021	2022	2023	2024
地域別	3.047	3.006	2.605	2.535	2.224
市場別	3.047	3.006	2.605	2.475	2.155
資料涵蓋範圍	100%	100%	100%	100%	100%

5.3.2 淨零轉型

群創光電響應《巴黎協定》升溫控制在 1.5°C 的目標，制定淨零路徑，並將再生能源設置視為低碳轉型的重要策略。公司透過廠內自主節電、燃料／製程減碳、製程優化、全面導入製程尾氣處理設備 (Local Scrubber)、使用再生能源、提升能源使用效率及擴大資源循環等行動，致力於減少溫室氣體排放，降低環境衝擊，並以 2030 年達成 Scope 1 與 Scope 2 溫室氣體排放絕對減量 25% 為目標，推動營運模式朝向低碳化發展。

減碳成果

群創光電為掌握溫室氣體減量成效，利用「碳風險管理平台」進行系統化管理。2024 年共提出 375 件減碳方案，核准執行方案共 327 件，預估 Scope 1 及 Scope 2 年可減少 44,396.05 噸 CO₂e；Scope 3 為 15,003.91 噸 CO₂e，年減量合計 59,399.96 噸 CO₂e。2024 年結案件共 365 件，Scope 1 及 Scope 2 年可減少 68,256.05 噸 CO₂e；Scope 3 為 107,703.91 噸 CO₂e，年減量合計 175,959.96 噸 CO₂e。

碳風險管理平台減碳成效

廠區	2024 行動計畫				
	立案數	結案數	年減碳量 (噸 CO ₂ e)		
			Scope 1	Scope 2	Scope 3
竹南	52	59	0	13707.37	3590.43
台南	82	134	0	9412.21	6056.66
寧波	67	58	0	12884.18	3997.46
佛山	126	114	430.68	7961.61	1359.36
總計	327	365	430.68	43,965.37	15,003.91



溫室氣體抵換專案

為促進溫室氣體減量，環境部提供企業減量獎勵措施。群創光電台灣廠區的 F 廠、B 廠及 T2 廠於 2019 年陸續申請溫室氣體抵換專案，並於 2021 年獲核准後正式執行，預估每年可減少 23.5 萬噸二氧化碳排放。2024 年三據點皆已完成外部第三方查證作業，並計劃於次年申請減量額度，以持續推動碳管理與減量目標。

淨零減碳目標

供應鏈減碳

2030 年關鍵供應商減碳 20% (vs.2020)

能效提升

2026 年平均節電率 ≥ 1%，挑戰 ≥ 1.6% (vs.2021)



絕對減碳

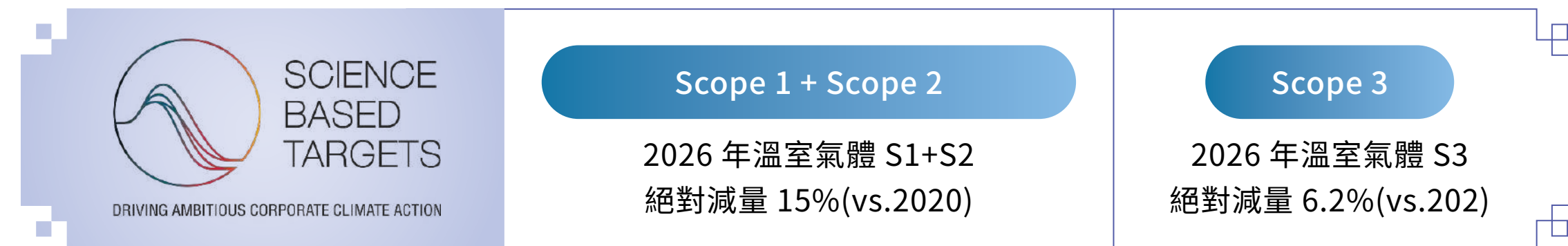
- 1. 短期_2026年溫室氣體 S1+S2 絕對減量 15%(vs.2020)
- 2. 中期_2030年溫室氣體 S1+S2 絕對減量 25%(vs.2020)

FCs 減量

2025 年 TFT 製程 FCs 單位面積排放強度減少 86%(vs.2016)

再生能源

- 1. 2025 年再生能源裝置每年自發自用達 6,000 萬度
- 2. 2030 年再生能源使用比例達 20%(RE20)

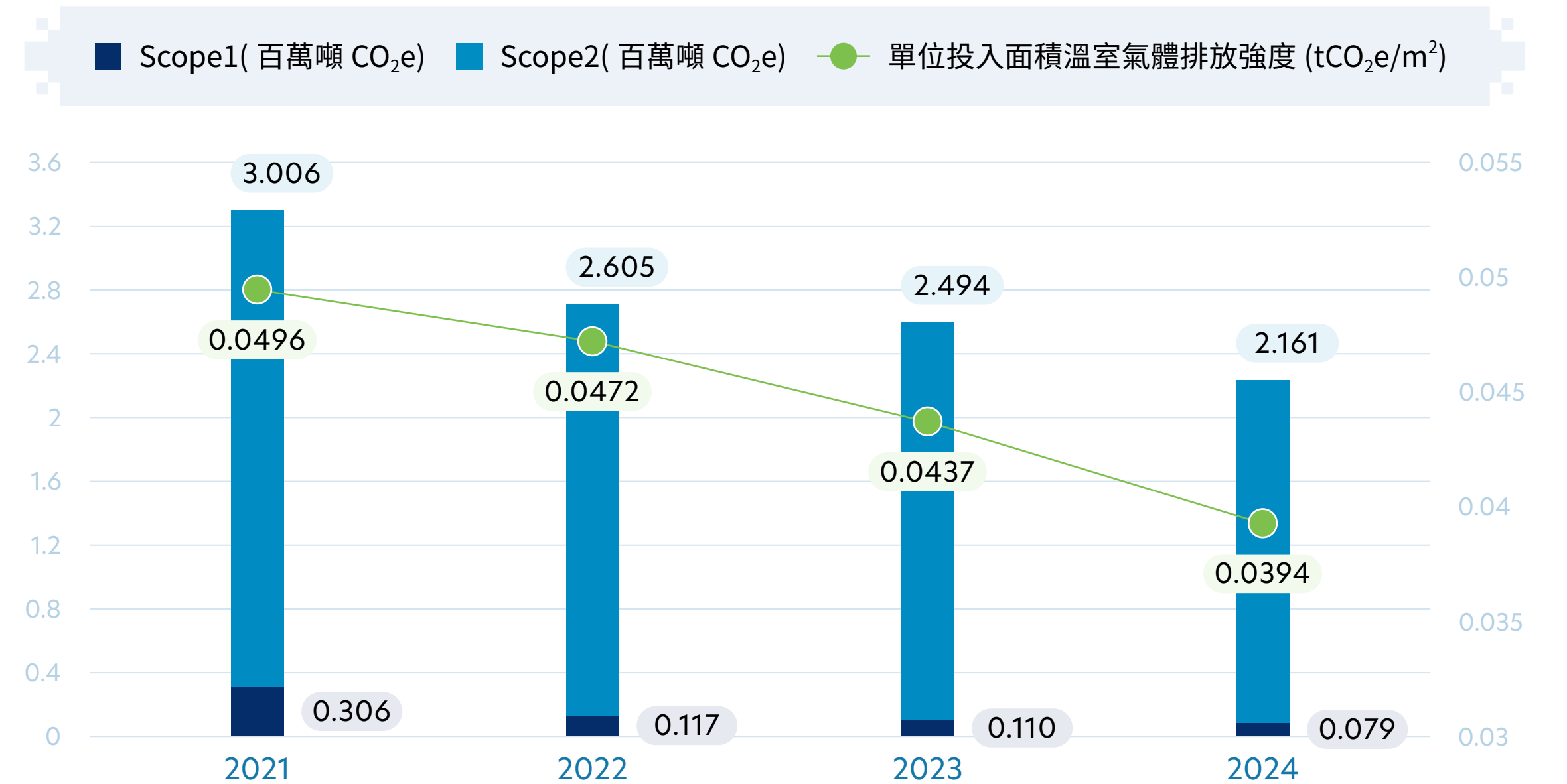


5.3.3 減碳目標執行成果

2030 溫室氣體 Scope 1+Scope 2 絕對減量 25%(vs.2020)

為實現 SBTi 設定之 2026 年 Scope 1+2 減碳 25% 目標（以 2020 年為基準年），群創光電積極推動能源效率提升、製程優化與設備汰換。2024 年排放量已降至 2.240 百萬噸 CO₂e，較 2020 年減少 33.54%，不僅提前六年達成 SBTi 目標，更超越公司原訂於 2030 年達成之減碳規劃（37.8%）。同時，排放強度亦由 0.0437 tCO₂e/m² 降至 0.0394 tCO₂e/m²，年減幅達 9.87%，展現穩健的減碳成效。

溫室氣體 Scope1+Scope2 排放強度



數據範疇：台灣與中國大陸廠區。

► Scope 1：直接溫室氣體排放

盤查範圍：具溫室效應潛勢的含氟化物 FCs，即 SF₆(六氟化硫)、NF₃(三氟化氮)及 CF₄(四氟化碳)、公用系統的燃料、VOCs 防制設備及其他具溫室氣體排放污染源之定性與定量盤查。

► Scope 2：能源間接溫室氣體排放

盤查範圍：外購電力、熱能等定性與定量盤查。

► 單位投入面積為投入基板面積 = Array + CF。

► 溫室氣體排放強度 = Scope 1+Scope 2 之溫室氣體排放量 (tCO₂e)/ 投入基板面積 (m²)。

► GWP 值採用 IPCC 2007 年第五次評估報告 (AR5) 公布值。

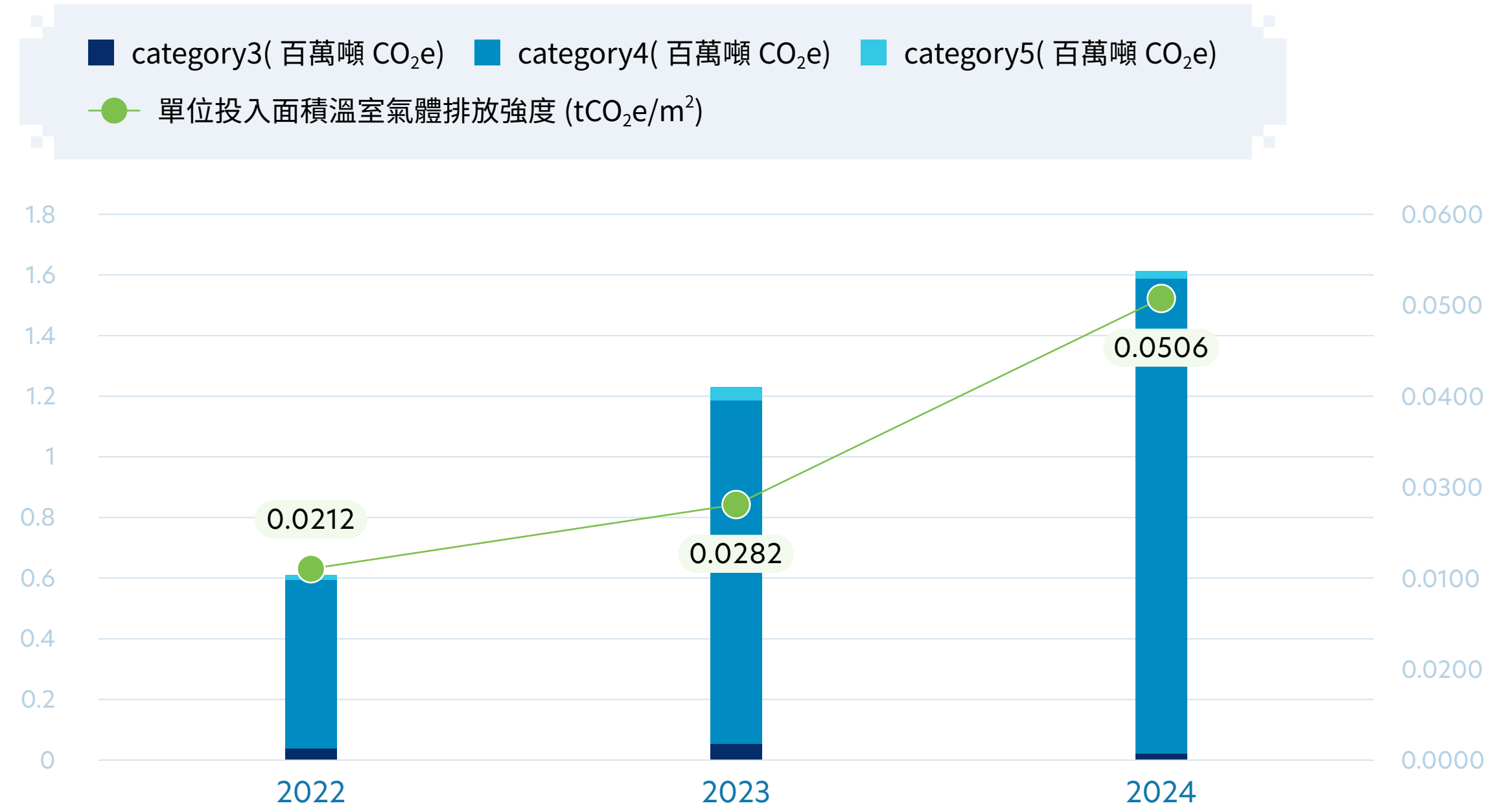


2030 溫室氣體 Scope3 絕對減量 6.2%(vs.2021)

群創光電通過 SBTi 目標設定，承諾 2026 年溫室氣體 Scope 3 較 2021 年減量 6.2%。

2024 年 Scope 3 排放強度為 0.0506 tCO₂e/m²，較 2021 年 0.0091 tCO₂e/m²，增加 454.02%，主因為 2024 年盤查範疇與 2021 年相比，增加了上游原物料運輸、下游產品運輸及採購商品及服務（原物料）等三項。

溫室氣體 Scope3 排放強度



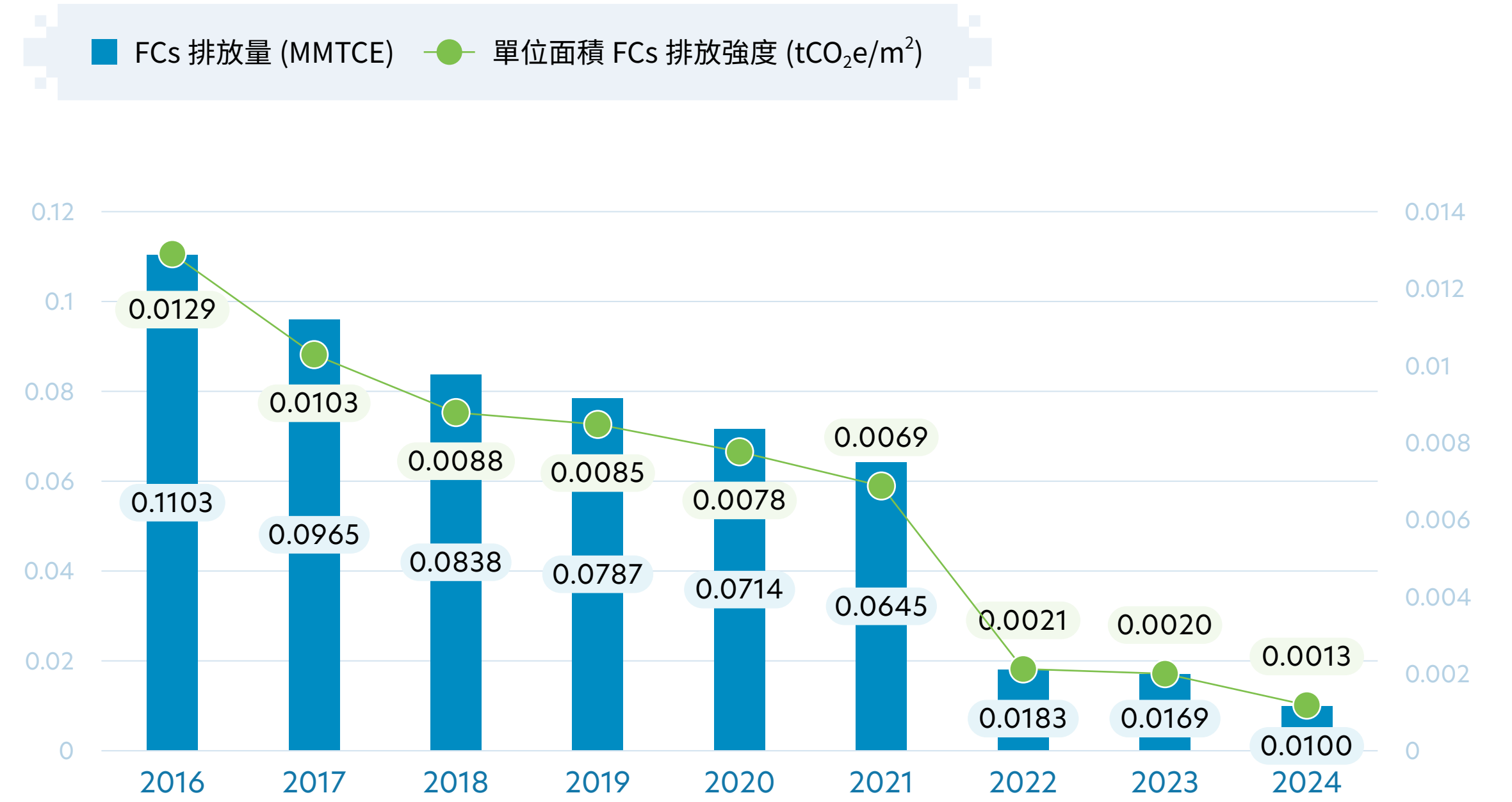
- ▶ 2021 年盤查範疇：商務旅行、員工通勤、燃料能源相關、營運過程產生之廢棄物及投資過程產生之排放。
- ▶ 2022 年盤查範疇：上下游運輸與配送、商務旅行、員工通勤、採購之商品及服務、燃料能源相關、營運過程產生之廢棄物及投資過程產生之排放。
- ▶ 2024 年盤查範疇：與 2021 年相比，增加了上游原物料運輸、下游產品運輸及採購商品及服務（原物料）等三項。

含氟溫室氣體 (FCs) 排放強度削減 86%

2023 年重新審視含氟溫室氣體減量目標，將 TFT-LCD 製程含氟化物 (FCs) 單位面積排放強度提高至較 2016 年削減 86%。

2024 年群創光電增設 4 台 Local Scrubber，使製程 FCs 單位面積排放強度降至 0.0013 tCO₂e/m²，累計減幅達 90%。面對 FCs 排放強度削減，我們將持續提升 Local Scrubber 處理效率，降低製程衍生之含氟溫室氣體排放。

含氟溫室氣體 (FCs) 排放





5.4 能源管理

GRI : 302-1、302-3、302-4

根據歷年溫室氣體盤查結果，群創光電的溫室氣體排放主要來自電力使用，提升能源效率與加速能源轉型遂成為實現淨零排放的關鍵。自 2019 年起，公司導入 ISO 50001:2018 能源管理系統，透過系統性掌握能源使用狀況，制定節能目標並推動行動方案，以實際行動降低溫室氣體排放，加速邁向低碳營運。

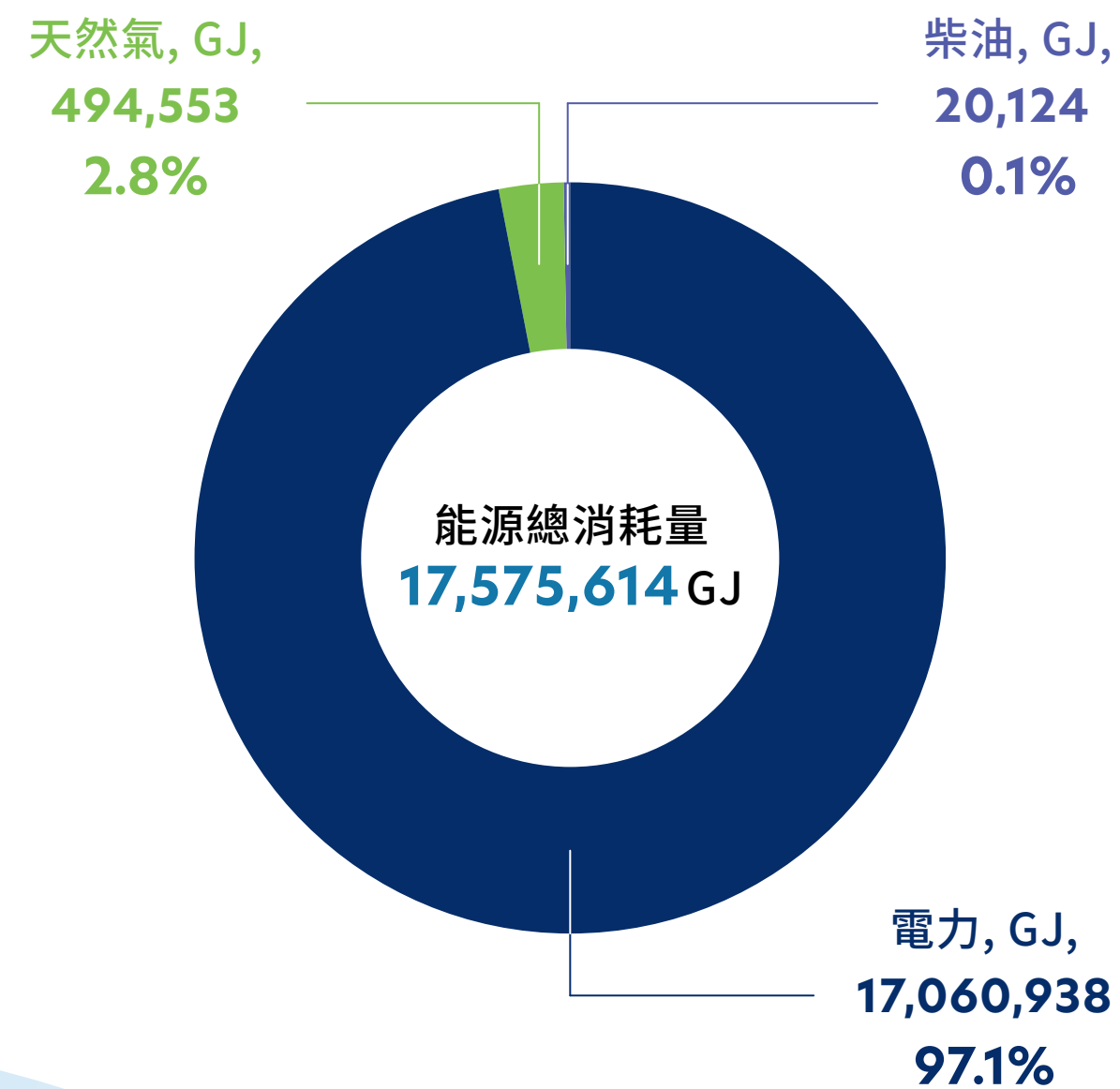
除了積極挑戰自設目標，群創光電亦全力配合主管機關所提出的節電要求，持續優化能源管理，以穩健步伐實踐淨零排放願景。

5.4.1 能資源使用

2024 年群創光電能源總消耗量為 17,575,614 GJ，其中以電力註為最大宗，占 97.1%，主要用於製程生產；其次為天然氣，占 2.8%，主要用於製程設備；最後為柴油，占 0.1%，主要用於廠務設備。整體能資源使用量相較上年降低 7.3%。

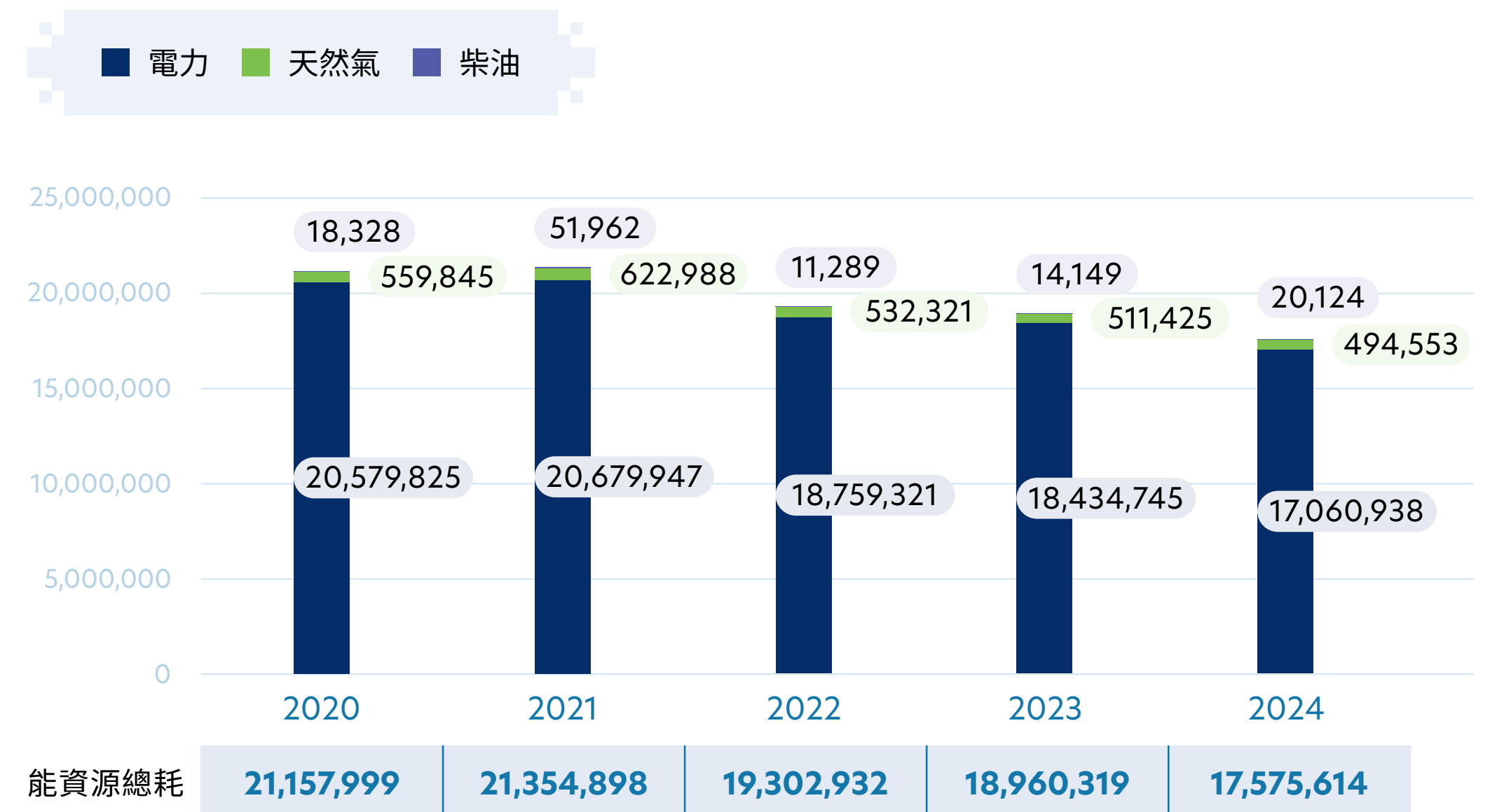
註：包含外購電力、外購綠電及自發自用綠電。

能源消耗分布



能源消耗量

單位：GJ





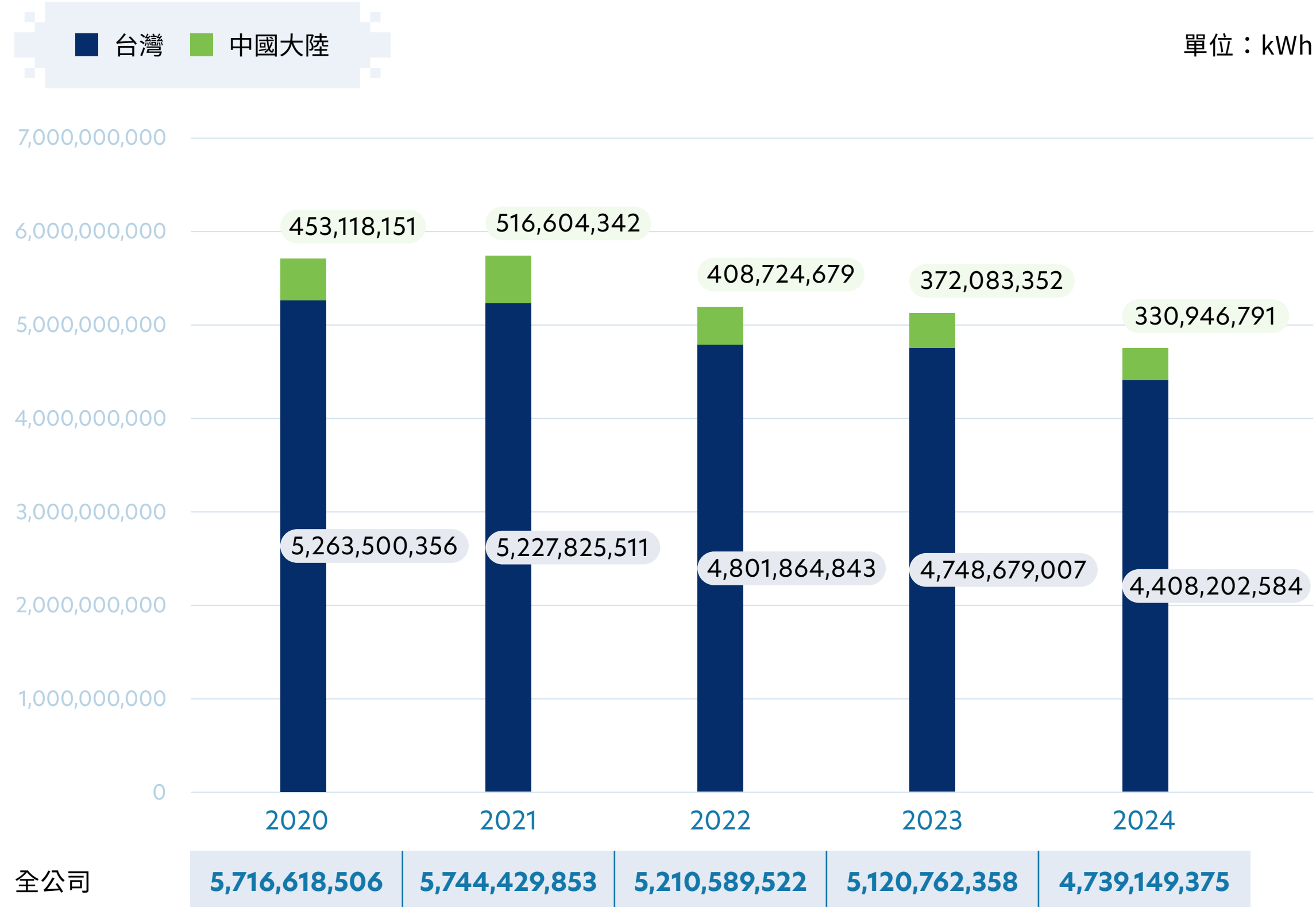
電力使用

2024 年群創光電總用電為 4,739,149,375 kWh，台灣廠區用電量 4,408,202,584 kWh，占比 93.0%；中國大陸廠區用電量 330,946,791 kWh，占比 7.0%。比較前一年，大中華廠區總用電量降低 7.5%。

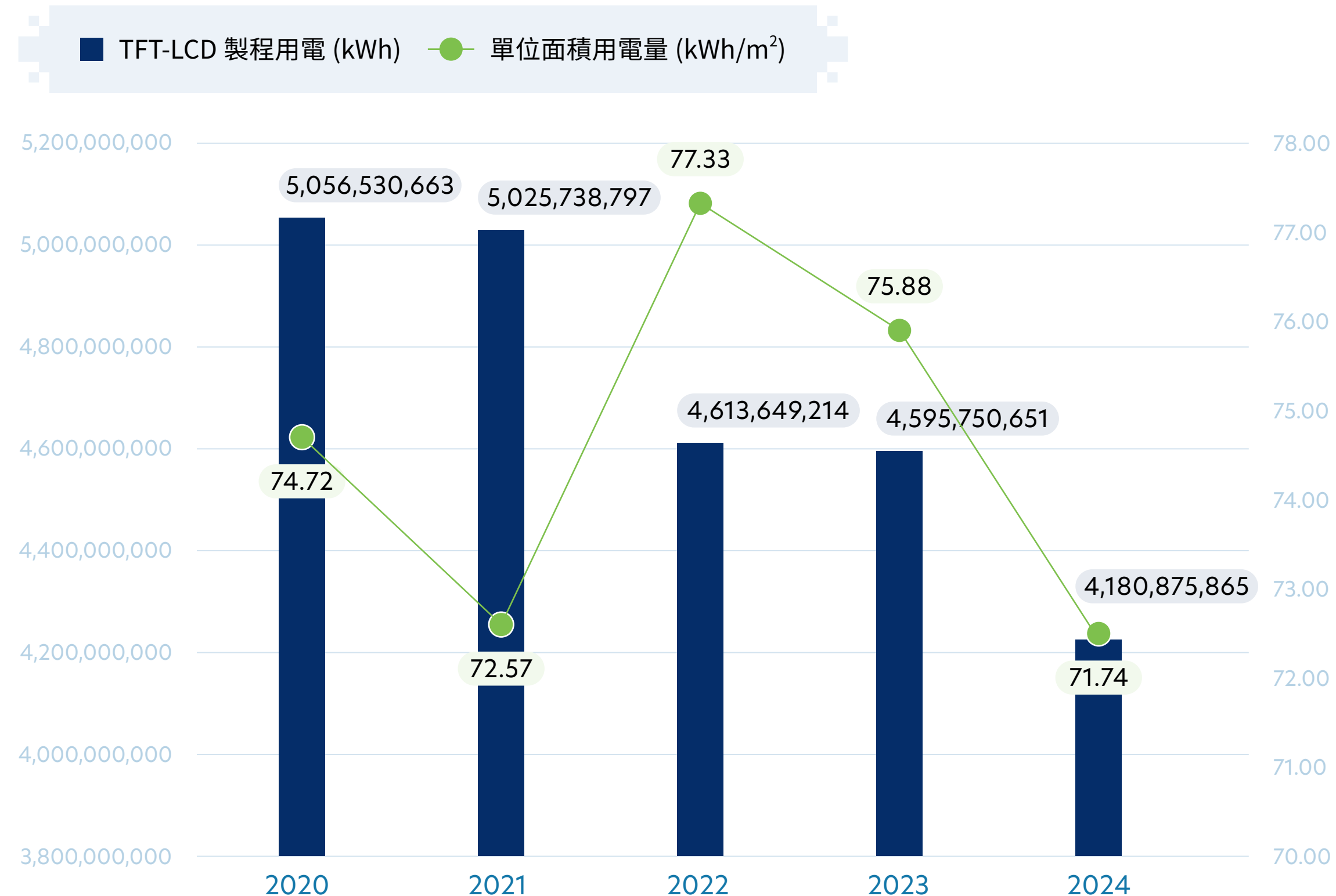
群創光電於 2024 年重新審視各項目標，故將電力目標調整為大中華廠區較 2021 年平均年節電率 ≥ 1.0%，挑戰年節電率 ≥ 1.6%。經過各方節電措施的執行，使 2024 年電力較 2021 年減少 17.5%，達成目標。

在用電強度部分，台灣廠區「TFT-LCD 單位投片面積用電量」於 2024 年 71.74 kWh/m² 較 2023 年 75.88 kWh/m² 下降 5.5%；中國大陸廠區單位產出片數用電強度皆達到 2024 年目標設定值。

用電量



TFT-LCD 單位面積用電量



中國大陸廠區單位產品用電量^{註 1}

用電強度	2024 目標	2024 實績 ^{註 2}	2025 目標
寧波	1.614	1.527 ✓	1.512
佛山	4.476	4.075 ✓	4.034

註 1：單位產品用電量 = 用電量 / 產出片數 (kWh/pc)。
 註 2：✓ - 達標。



除了挑戰自設目標，群創光電盡力符合當地主管機關所提出的節電目標。

廠區		台灣
官方單位 經濟部		
目標名稱 能源用戶訂定節約能源目標及執行計畫規定 (2015-2024 年)		
目標值 ▶ 各廠區節電率均應達 1%	實際值 ▶ 2015-2024 年平均節電率： 1.17%	
達標情形	達成	

廠區		佛山
官方單位 廣東省經濟和信息化局		
目標名稱 十四五節能減排目標		
目標值 ▶ 單位產品的綜合能耗為 5.4873 噸標準煤 / 萬台 ▶ 節能量為 120 噸標準煤	實際值 ▶ 單位產品的綜合能耗為 5.4671 噸標準煤 / 萬台 ▶ 節能量為 143 噸標準煤	
達標情形	達成	

5.4.2 能源轉型

為響應國際減碳行動並滿足客戶對低碳營運的期待，群創光電積極擴大再生能源使用比例，透過建置太陽能發電系統、導入沼氣發電設備及採購綠電等多元策略，承諾 2030 年大中華廠區再生能源使用率達 20% (RE20)，持續推動低碳暨能源轉型。

主要減量措施

議題	措施	執行廠區	實際做法	預估效益
設備汰舊換新	空壓機汰換	竹南	汰換老舊高耗能空壓機 A，改用高效能機種	15,020,345 kWh/ 年 7435 tCO ₂ e/ 年
	空壓機汰換	竹南	汰換老舊高耗能空壓機 B，改用高效能機種	2,515,870 kWh/ 年 1243 tCO ₂ e/ 年
	AC FFU 更換為 DC	佛山	將 280W AC FFU 更換為高效率 150W DC FFU，總計 130 台	90,956 kWh/ 年 82.0 tCO ₂ e/ 年
設備效能改造	變壓器整併	竹南	將變壓器負載經由投 TIE 轉供並聯供電，關閉被轉供側變壓器一次側電源，提高效率、減少損失	408,216 kWh/ 年 202.1 tCO ₂ e/ 年
	空調設備改造	台南	預熱盤管管路改造，提升高溫冰水使用及熱交換效率	943,964 kWh/ 年 467.3 tCO ₂ e/ 年
	空調設備優化	台南	增設濕膜板，提升加濕效率並降低泵功率	406,464 kWh/ 年 201.2 tCO ₂ e/ 年
	超純水系統優化	台南	新增第二段 UF 處理濃縮水，提升回收率並縮短流程	173,448 kWh/ 年 85.7 tCO ₂ e/ 年
	空壓機汰換	佛山	將空壓機由冰水冷卻改為冷卻水冷卻並增設後置冷卻器	213,590 kWh/ 年 140.6 tCO ₂ e/ 年



再生能源建置

群創光電透過建置太陽光電系統及沼氣發電設備，積極提升再生能源使用比例。2024 年，公司再生能源總發電量達 366,953 GJ，其中太陽光電總裝置容量為 85,455 kWp，年發電量達 366,953 GJ，占總發電量的 99.7%；沼氣發電總裝置容量為 385 kW，年發電量 1,076 GJ，占總發電量的 0.3%。

在全部再生能源發電量中，279,176 GJ 為自發自用，占 75.9%；191,469 GJ 併入台電電網，占 68.6%。未來，公司將持續推動再生能源發展，計劃於 2025 年新增太陽能發電裝置，台南廠區擴增 1.99 MW 裝置容量、竹南廠區擴增 0.16 MW 裝置容量。此外，台南廠區已推動總計 4.25 MW 的太陽能發電裝置，預計於 2027 年完成併網。

太陽能發電

裝設廠區		裝置容量 (kWp)	發電量 (kWh) ^註	發電量 (GJ)	自發自用比例
台灣	竹南	2534.8	3,255,658	11,720	100%
	台南	55,060.25	72,466,442	260,879	68.9%
中國大陸	寧波	9,700	8,991,225	32,368	100%
	佛山	18,160	17,218,120	61,985	87.60%
總計		85,455	101,931,444	366,952	-

註：實際抄表值。

沼氣發電

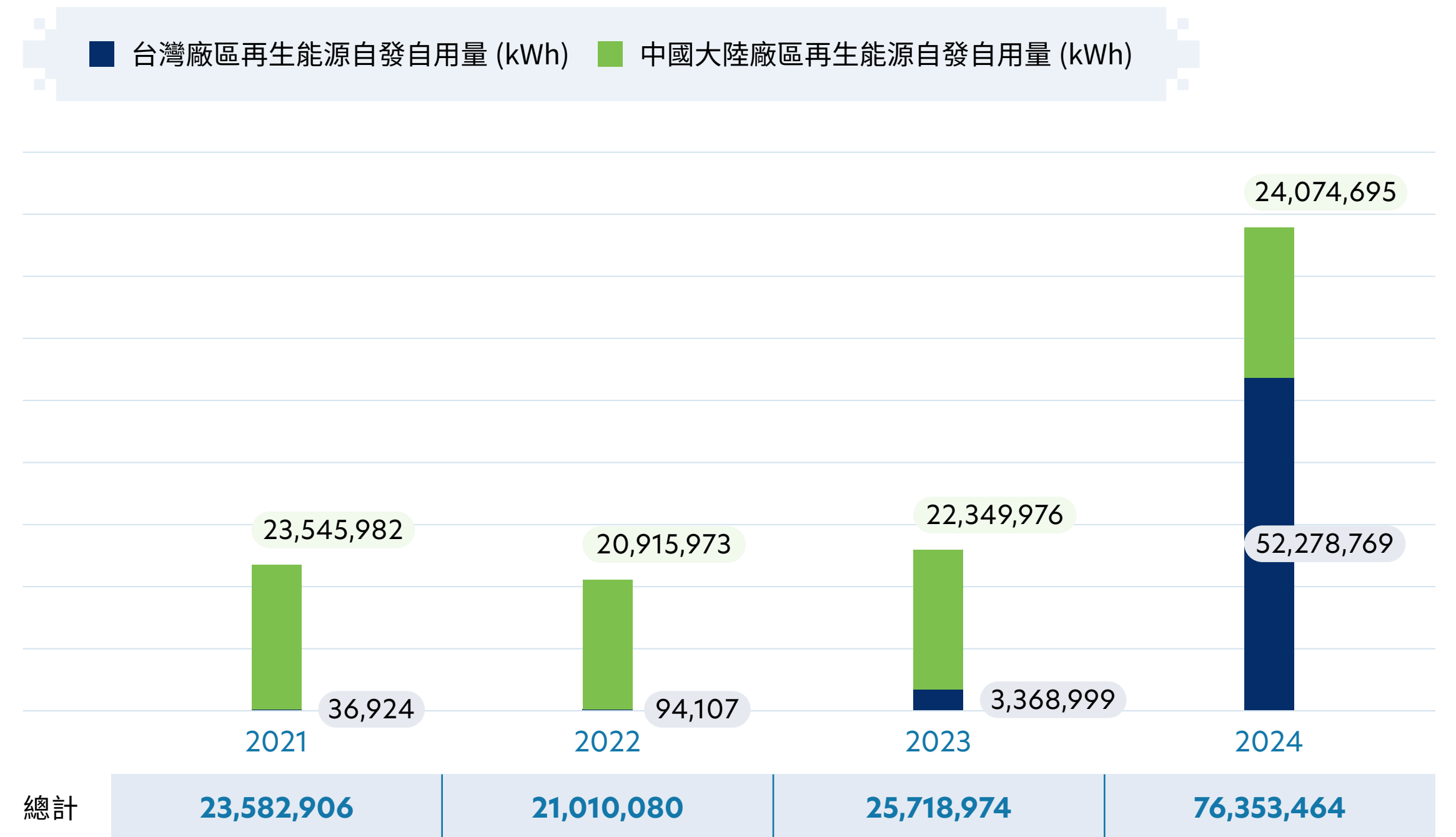
裝設廠區		裝置容量 (kW)	發電量 (kWh) ^註	發電量 (GJ)	自發自用比例
台南 FAB 2		30	151,708	546	100%
台南 FAB 7		160	10,706	39	0
台南 FAB 8		195	136,457	491	100%
總計		385	298,871	1,076	96.4%

註：實際抄表值。

再生能源使用

2024 年，群創光電再生能源自發自用總量達 76,353,464 kWh，其中台灣廠區貢獻 52,278,769 kWh，中國大陸廠區則達 24,074,695 kWh。相較前一年，大中華區廠區自發自用再生能源成長幅度高達 197%，提前實現 2025 年達成 6,000 萬度再生能源自發自用的目標，展現公司積極擴大再生能源使用的決心與承諾。

再生能源裝置自發自用量


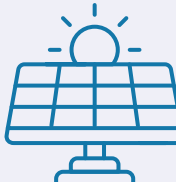




為實現 2030 年大中華廠區 RE20 及中國大陸廠區 RE100 的綠色承諾，群創光電除了持續建置再生能源發電設備外，也透過購買 153,696,619 kWh 綠電，以提升再生能源使用比例。2024 年，大中華廠區再生能源總使用量達 230,050,082 kWh，占總能源消耗的 4.71%，其中台灣廠區使用 58,223,769 kWh，中國大陸廠區使用 171,826,313 kWh。

展望 2025 年，群創光電將加速再生能源建置，持續擴大綠電採購，促進再生能源多元發展。



能源消耗量

能源	廠區	單位	2024 使用量	2024 占比
 外購電力	台灣	度 (kWh)	4,349,978,815	92.36%
		千兆焦耳 (GJ)	15,659,924	
	中國大陸	度 (kWh)	159,120,478	
		千兆焦耳 (GJ)	572,834	
	總計	度 (kWh)	4,509,099,293	
		千兆焦耳 (GJ)	16,232,757	
 再生能源電力 - 自發自用 - 太陽能	台灣	度 (kWh)	51,990,604	1.56%
		千兆焦耳 (GJ)	187,166	
	中國大陸	度 (kWh)	24,074,695	
		千兆焦耳 (GJ)	86,669	
	總計	度 (kWh)	76,065,299	
		千兆焦耳 (GJ)	273,835	
 再生能源電力 - 自發自用 - 沼氣	台灣	度 (kWh)	288,165	0.01%
		千兆焦耳 (GJ)	1,037	
	中國大陸	度 (kWh)	0	
		千兆焦耳 (GJ)	0	
	總計	度 (kWh)	288,165	
		千兆焦耳 (GJ)	1,037	
 再生能源電力 - 外購綠電	台灣	度 (kWh)	5,945,000	3.15%
		千兆焦耳 (GJ)	21,402	
	中國大陸	度 (kWh)	147,751,619	
		千兆焦耳 (GJ)	531,906	
	總計	度 (kWh)	153,696,619	
		千兆焦耳 (GJ)	553,308	

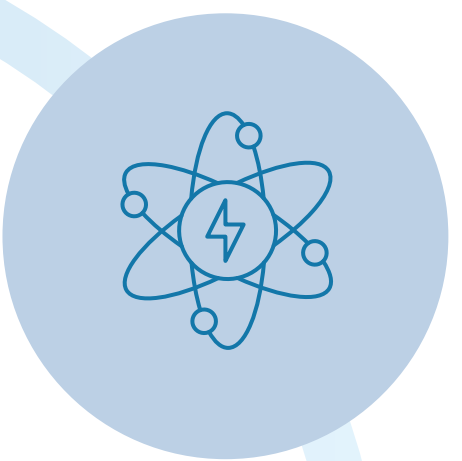
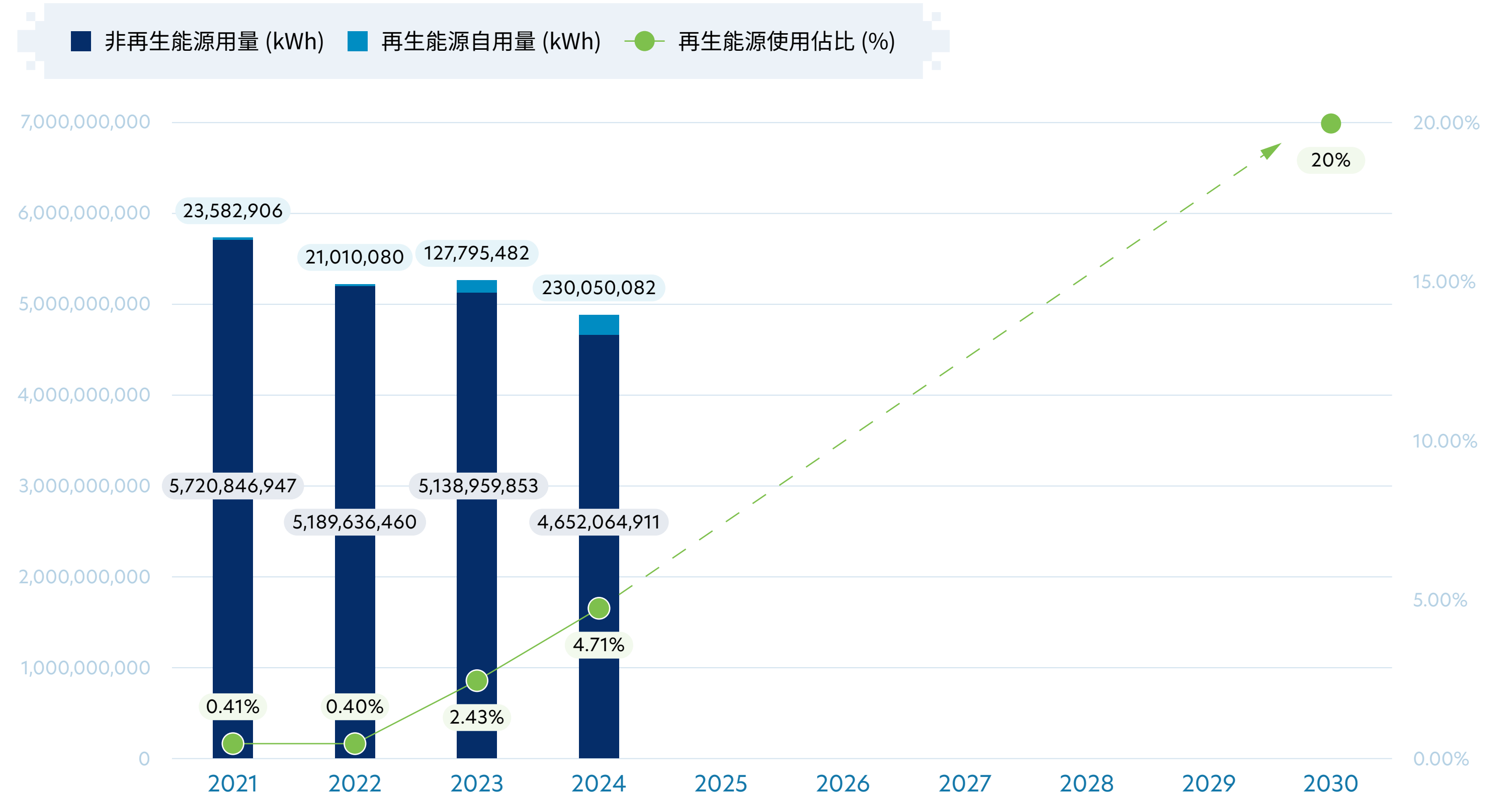
能源	廠區	單位	2024 使用量	2024 占比
 柴油	台灣	度 (kWh)	5,117,995	0.11%
		千兆焦耳 (GJ)	18,425	
	中國大陸	度 (kWh)	471,898	
		千兆焦耳 (GJ)	1,699	
	總計	度 (kWh)	5,589,893	
		千兆焦耳 (GJ)	20,124	
 天然氣	台灣	度 (kWh)	132,422,903	2.81%
		千兆焦耳 (GJ)	476,722	
	中國大陸	度 (kWh)	4,952,822	
		千兆焦耳 (GJ)	17,830	
	總計	度 (kWh)	137,375,725	
		千兆焦耳 (GJ)	494,553	
 總用量	台灣	度 (kWh)	4,545,743,482	100.00%
		千兆焦耳 (GJ)	16,364,677	
	中國大陸	度 (kWh)	336,371,512	
		千兆焦耳 (GJ)	1,210,937	
	總計	度 (kWh)	4,882,114,993	
		千兆焦耳 (GJ)	17,575,614	



再生能源使用量

能源	廠區	使用量 (kWh)
非再生能源	台灣	4,487,519,713
	中國大陸	164,545,198
	總計	4,652,064,911
再生能源	台灣	58,223,769
	中國大陸	171,826,313
	總計	230,050,082
再生能源使用占比	台灣	1.28%
	中國大陸	51.08%
	總計	4.71%

再生能源使用量





5.5

水管理

GRI : 303-2、303-3、303-4、303-5

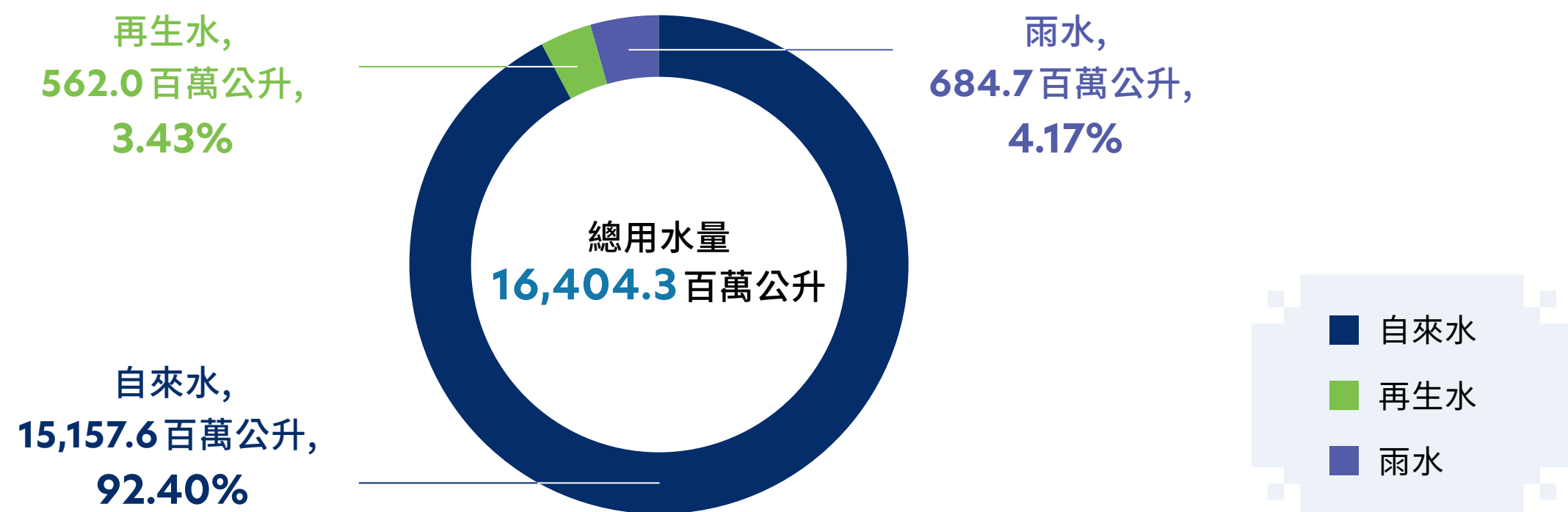
近年來，極端氣候導致水環境變化加劇，乾旱、極端洪水與海平面上升時有所聞，全球對水資源議題的關注日益升溫。在聯合國氣候變化綱要公約第 28 次締約方會議（COP28）中，水資源再度成為核心議題。

為響應全球氣候行動並因應台灣缺水風險，群創光電持續深化水資源管理，透過系統化管理策略與節水行動方案，提升用水效率，降低營運風險。此外，在 2024 年國際碳揭露計畫（CDP）水安全（Water Security）評比中，群創光電再次獲得領導等級的佳績，展現企業在水資源管理上的長期承諾與成果。未來，公司將持續優化水資源利用，落實循環再生，提升水資源韌性，以降低水資源不穩定對營運的潛在衝擊。

5.5.1 水資源取用

2024 年群創光電總取水量為 16,404.3 百萬公升，以自來水取用為最大宗，占 92.40%；其次為雨水，占 4.17%；最後為再生水，占 3.43%。比較前一年，整體水資源使用量降低 4.01%。

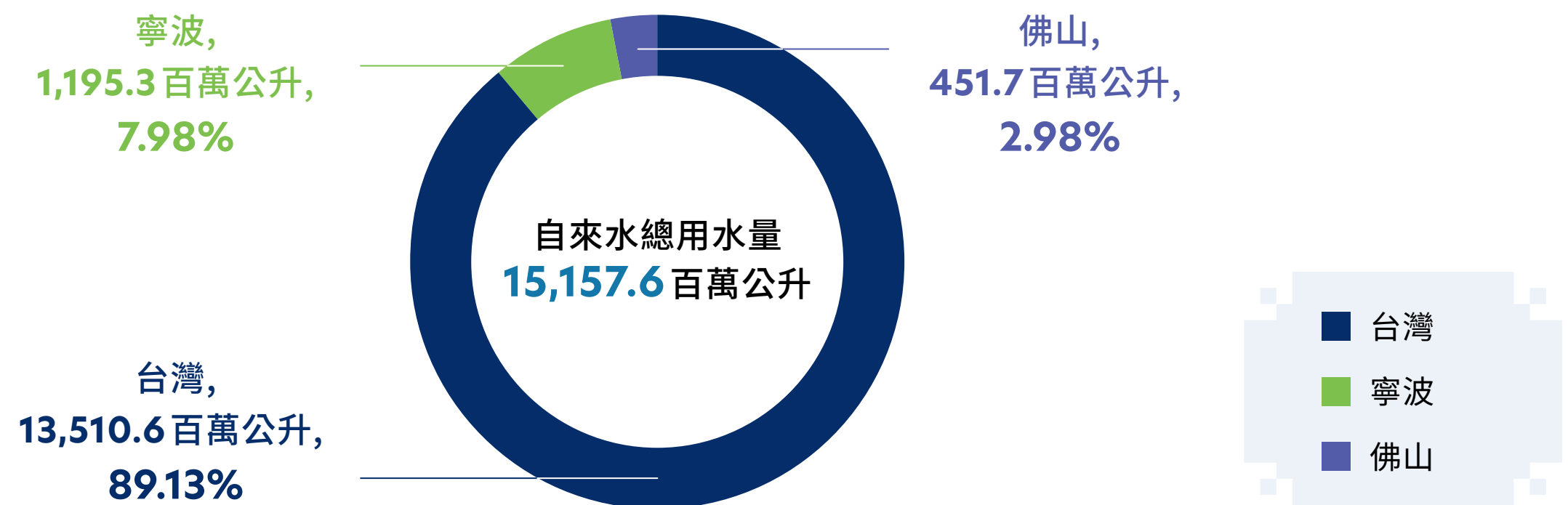
水資源統計



自來水用水效率

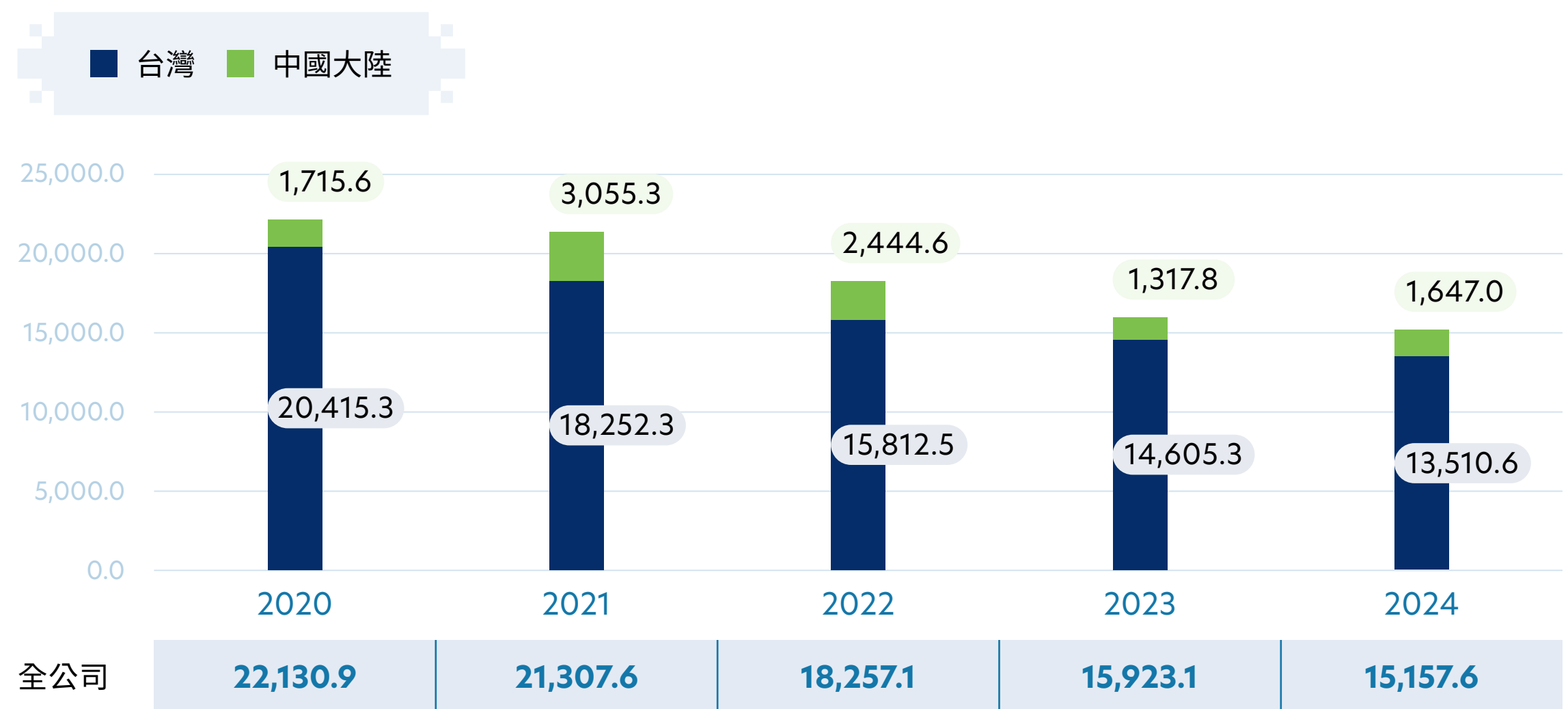
自來水為群創光電主要取水源，2024 年自來水總取水量為 15,157.6 百萬公升，台灣廠區取水量為 13,510.6 百萬公升，占 89.13%；中國大陸廠區取水量為 1,647.0 百萬公升，占 10.87%。相較上年，大中華廠區總取水量下降 4.81%。

自來水用量分布



自來水用量

單位：百萬公升





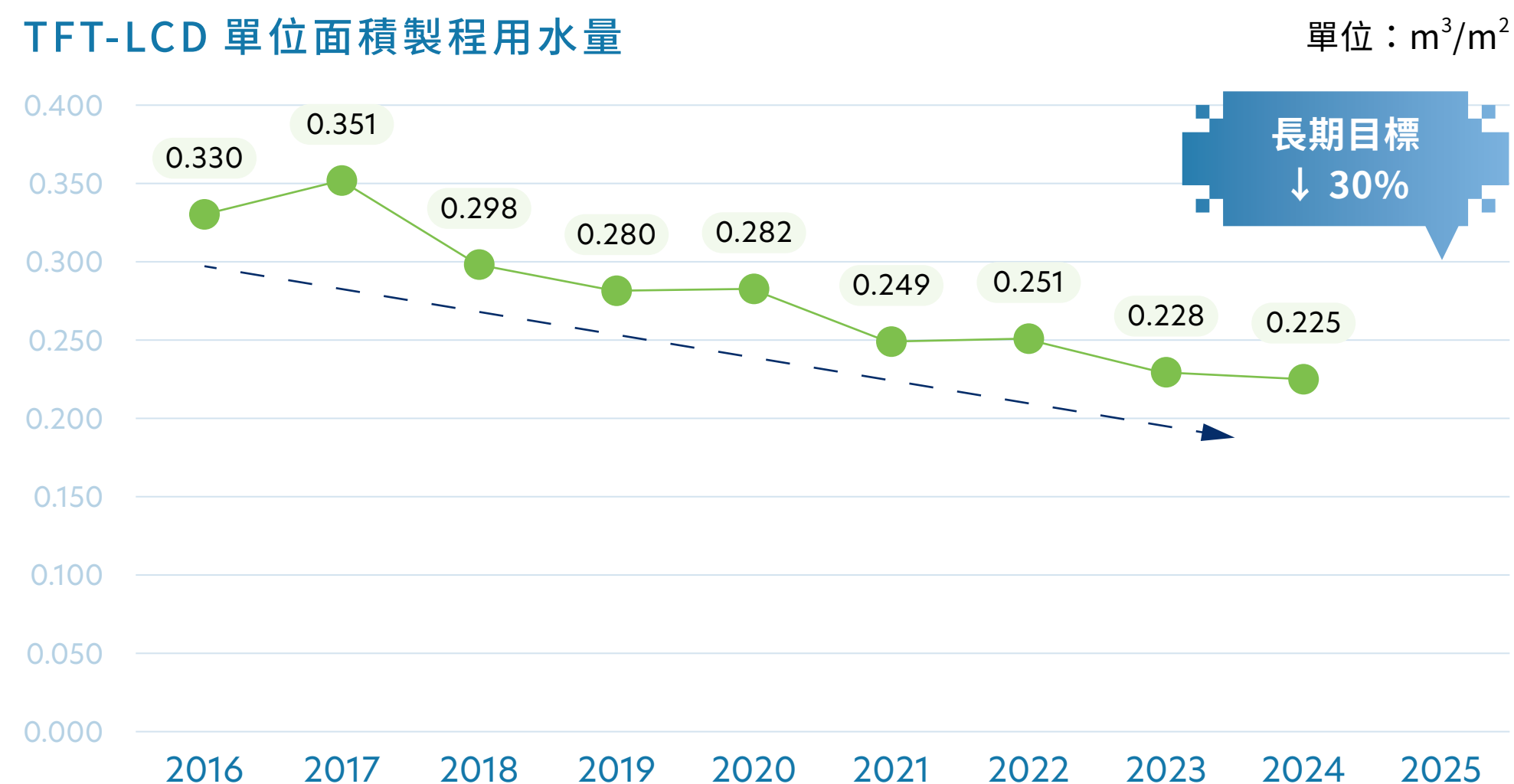
5.5.2 資源回用

台灣每逢冬季及初春就面臨缺水危機，製程所需的用水量龐大，水資源回收再利用已是不可或缺之環節。群創光電珍惜水資源，持續提升用水效率、降低廢水排放及精進節水作為。

用水效率

群創光電秉持水資源永續利用的理念，2024 年台灣廠區 TFT-LCD 製造廠單位面積用水量降至 0.225 m³/m²，較 2023 年的 0.228 m³/m² 再下降 1.48%。相較 2016 年，累計降幅達 31.78%，不僅提前達成，且持續超越 2025 年降低 30% 的目標，展現卓越的用水效率管理成果。

TFT-LCD 單位面積製程用水量



中國大陸廠區單位產品用水量^{註 1}

用水強度	2024 目標	2024 實際 ^{註 2}	2025 目標
寧波	0.00474	0.00442 ✓	0.00438
佛山	0.0125	0.0118 ✓	0.0116

註 1：單位產品用水量 = 製程用水量 / 產出片數 (m³/pc)。

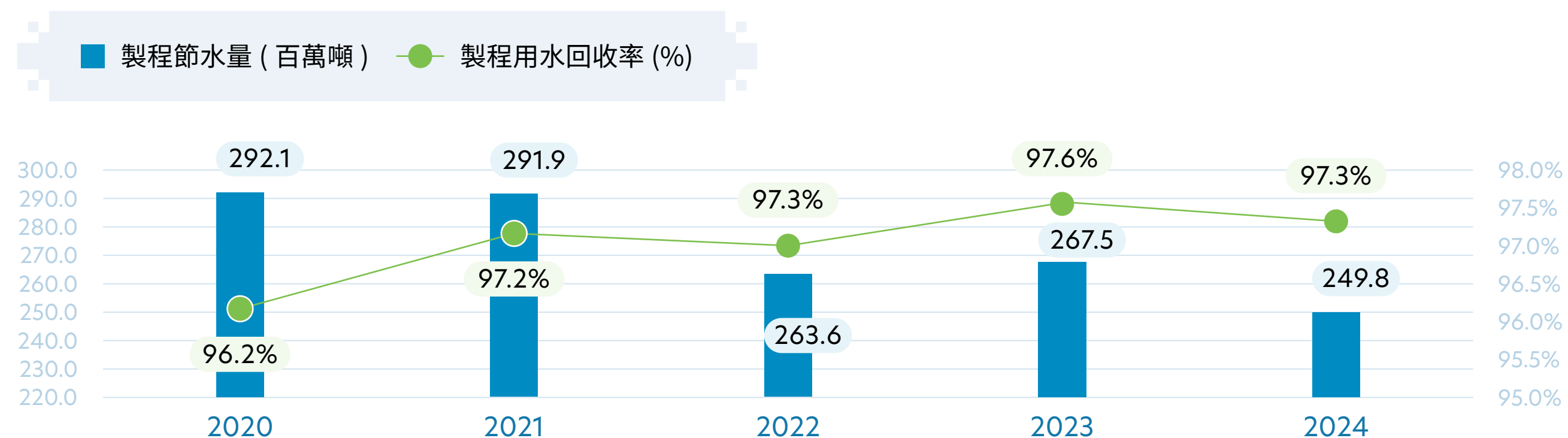
註 2：✓ - 達標。

製程水回收

群創光電於 2023 年制定 2030 永續發展目標，將台灣廠區製程水回收率納入關鍵指標，並在考量新設製程與改建的同時，維持 2030 年回收率 ≥ 97% 的要求。2024 年執行成果顯示，台灣廠區製程水總回收量達 249.8 百萬噸，回收率提升至 97.3%，穩定達成長期目標，展現高效水資源管理與回收優化成果。

群創光電除達成自身製程水回收率目標外，亦遵循經濟部訂定的《耗水費徵收辦法》執行用水回收率查驗。除 A、C 廠區因用水量少不需執行，台灣廠區 2024 年通過第三方驗證公司查驗，皆高於中央公告行業 - 面板及其組件製造業基準區間上限 85%。

製程水回收率



節水作為

2024 年共執行 6 件節水改善專案，投資金額約新台幣 900 萬元，總節水量達 22.7 萬噸。

管理方針	執行措施	推動廠區	預估效益
水資源回收	MBR 回收 OWW 廢水	竹南	每年約增加 73,000 噸 (m ³) 回收量
水資源回收	酸鹼廢水 UF 藥洗時間延長	台南	每年約增加 45,625 噸 (m ³) 回收量
水資源回收	2B3T 阻塞氣洗改善	台南	每年約增加 69,350 噸 (m ³) 回收量
水資源回收	HA 廠純水系統儀表排水回收	佛山	每年約增加 5,550 噸 (m ³) 回收量
水資源回收	HB 棟純水系統 MB 再生用水減量	佛山	每年約增加 5,200 噸 (m ³) 回收量
回收效率提升	無機廢水回收	台南	每年約增加 29,200 噸 (m ³) 回收量

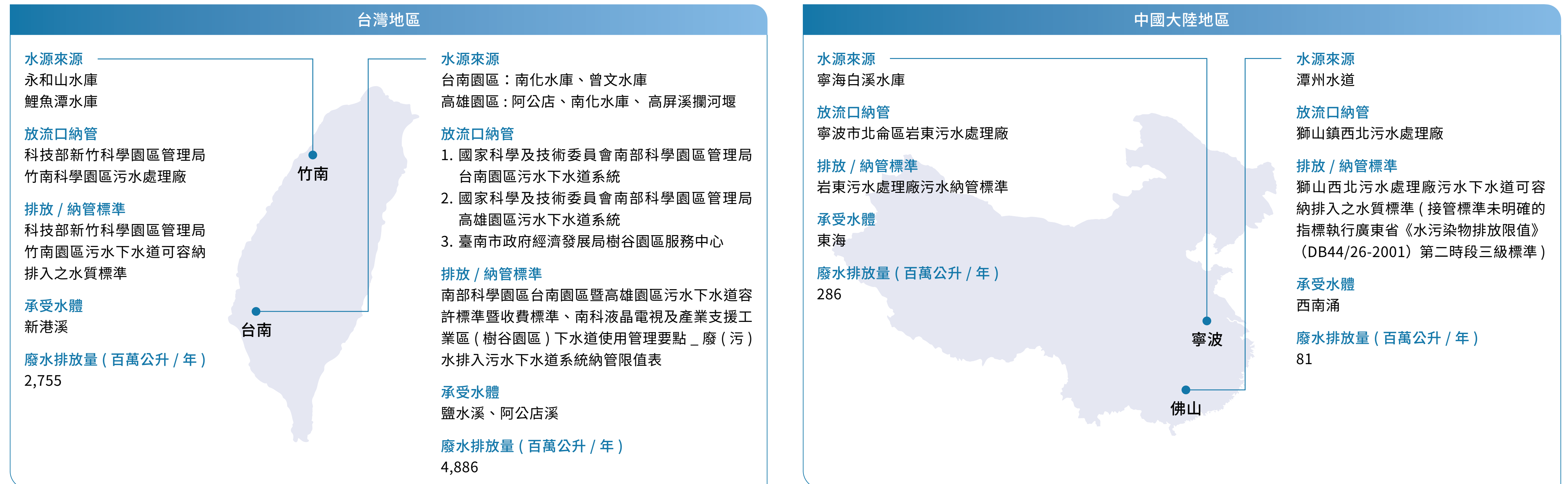
5.5.3 水污染防治

群創光電透過環保、廠務、製程及廠務技術委員會攜手合作，以排放特徵分析各生產據點廢水處理狀況，並定期委外進行水質檢測監控，確保放流水符合當地納管或排放標準，2024 年未有因超標排放而遭罰款之情事發生。

水污染防治專案

廠別	執行措施	改善說明	改善效益
台南	優化廢水回收與處理設施	設置回收處理系統，提升水資源利用效率與減排能力	排放率由 82% 降至 54%，年回收水量逾 600 CMD，年節省成本超過新台幣 400 萬元，符合排放率法規標準 (<70%)
	增設重金屬處理設備	建置金屬廢水處理單元，強化特定污染物去除效能	放流水鉍濃度穩定低於 0.6 mg/L，持續符合法規限值
佛山	建置排放口監控系統	導入全天候數位監控設備，提升採樣過程紀錄與合規性	建立 24 小時不間斷監控機制，影像保存達 90 天，強化稽核透明度與應對能力

水情地圖



廢水處理

2024 年群創光電總排水量為 8,008 百萬公升，其中台灣廠區為 7,641 百萬公升，占總量 95.4%；中國大陸廠區為 367 百萬公升，占 4.6%。整體大中華區排水量較 2023 年下降 19.6%，展現廢水管理持續成效。

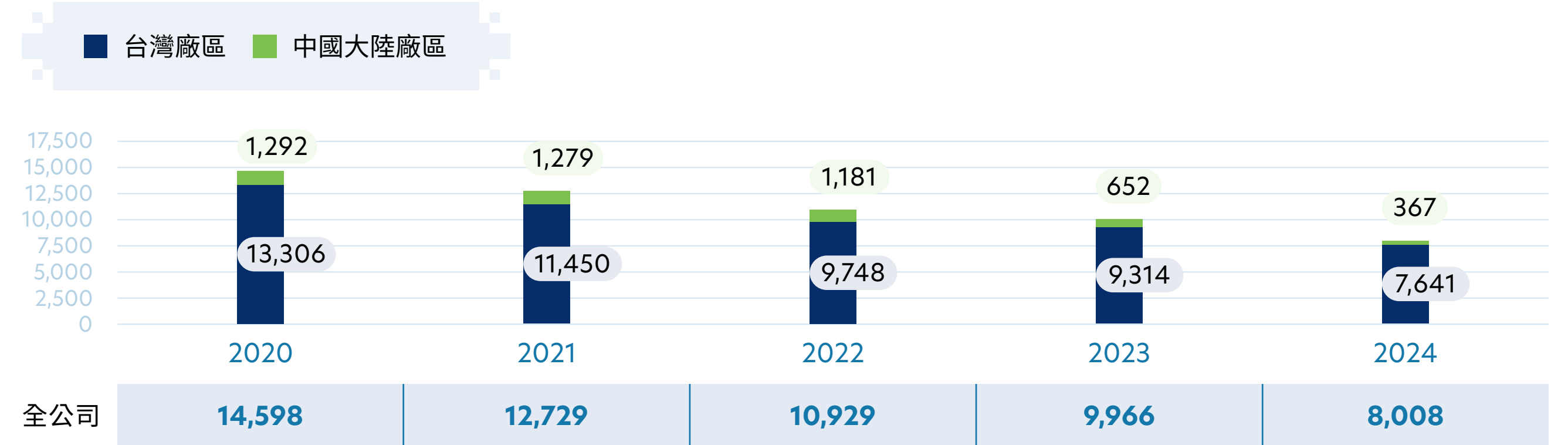
水資訊

項目 (單位：百萬公升)		台灣廠區	中國大陸廠區	合計
取水量 (依來源 ^{註1} 劃分)	地表水 (雨水)	685	0	685
	第三方的水 (自來水及再生水)	13,511	1,647	15,158
	總取水量 (a)	14,196	1,647	15,843
排水量 (依終點劃分)	地表水	0	0	0
	地下水	0	0	0
	海水	0	0	0
	第三方的水	7,641	367	8,008
	供其他組織使用的第三方的水	0	0	0
	總排水量 (b)= 地表水 + 地下水 + 海水 + 第三方的水 (總量)	7,641	367	8,008
排水量 (依淡水和其他的 水劃分之)	淡水 (≤ 1,000 mg/L 總溶解固體)	7,641	367	8,008
	其他的水 (>1,000 mg/L 總溶解固體)	0	0	0
耗水量	總取水量 (a)- 總排水量 (b)	6,555	1,280	7,835

註：未使用地下水、海水及產出水。

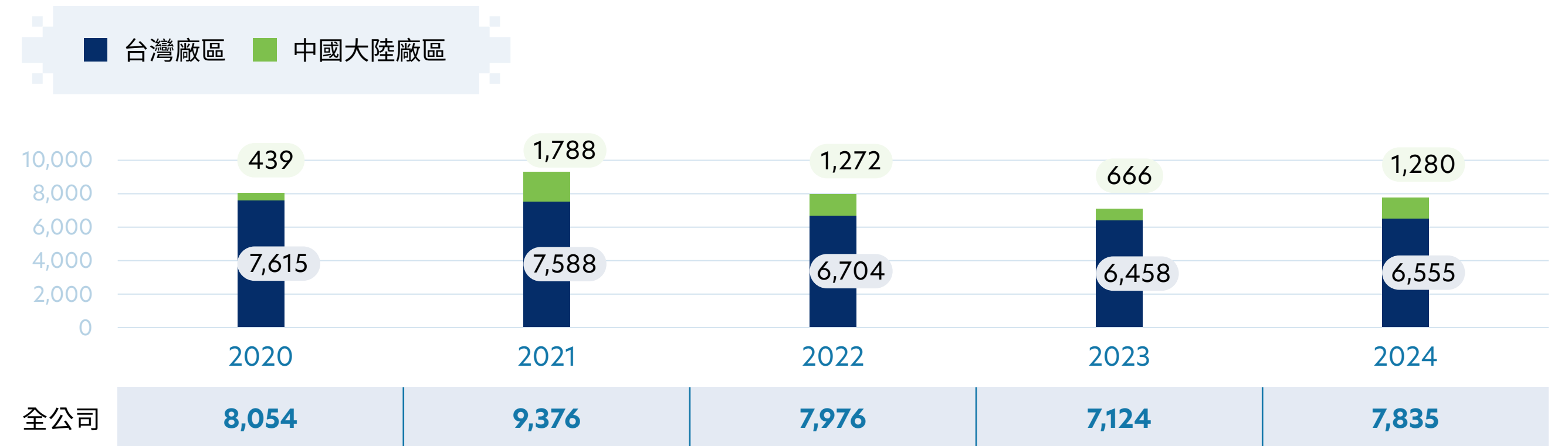
排水量

單位：(百萬公升)



耗水量

單位：(百萬公升)



水資訊統計

	2020	2021	2022	2023	2024
取水量 (百萬公升)	22,652	22,105	18,905	17,090	15,843
排水量 (百萬公升)	14,598	12,729	10,929	9,966	8,008
耗水量 (百萬公升)	8,054	9,376	7,976	7,124	7,835



5.6

污染物管理

GRI : 306-1、306-2、306-3、306-4、306-5

群創光電依製程特性設置防制設備及處理設施，實時監控污染物排放，確保符合當地法規並履行企業社會責任，並針對廢棄物掩埋與有害事業廢棄物資源循環管理，制定短中期目標，接軌 SDGs 永續發展目標，提升企業競爭力。



5.6.1 廢棄物產出管控

群創光電嚴格遵循當地法規，確保廢棄物管理合規且透明。透過廢棄物聯單申報與 GPS 車輛定位監控，追蹤廢棄物流向，並每月定期申報廢棄物貯存與產出情形，落實事業委託清理義務。

為確保廢棄物處理合規，公司每年對既有廢棄物清除、處理及再利用廠商進行現場稽核，查核範圍涵蓋進場管制、貯存管理、處理設備運轉、污染防治、安全管理及再利用產品流向，確保廠商符合規範，並落實妥善處理。稽核結果亦納入後續合作評估，以維持供應鏈的管理品質。

此外，在新廠商遴選方面，群創光電依據財務穩定性、許可資格及歷年違規紀錄進行評估，確保合作廠商具備合格能力，確保廢棄物處理安全與合規性。

廢棄物管控流程



光電產業製程需使用大量化學品，群創光電持續推動化學品循環再利用，降低有害廢液產出，有效減輕環境衝擊。2024 年廢棄物總量為 69,011 公噸，較前一年減少 5.73%；其中一般廢棄物占 74.25%，有害廢棄物占 25.75%，展現穩健的減廢成果與資源化進展。



廢棄物處理量^註 (公噸)

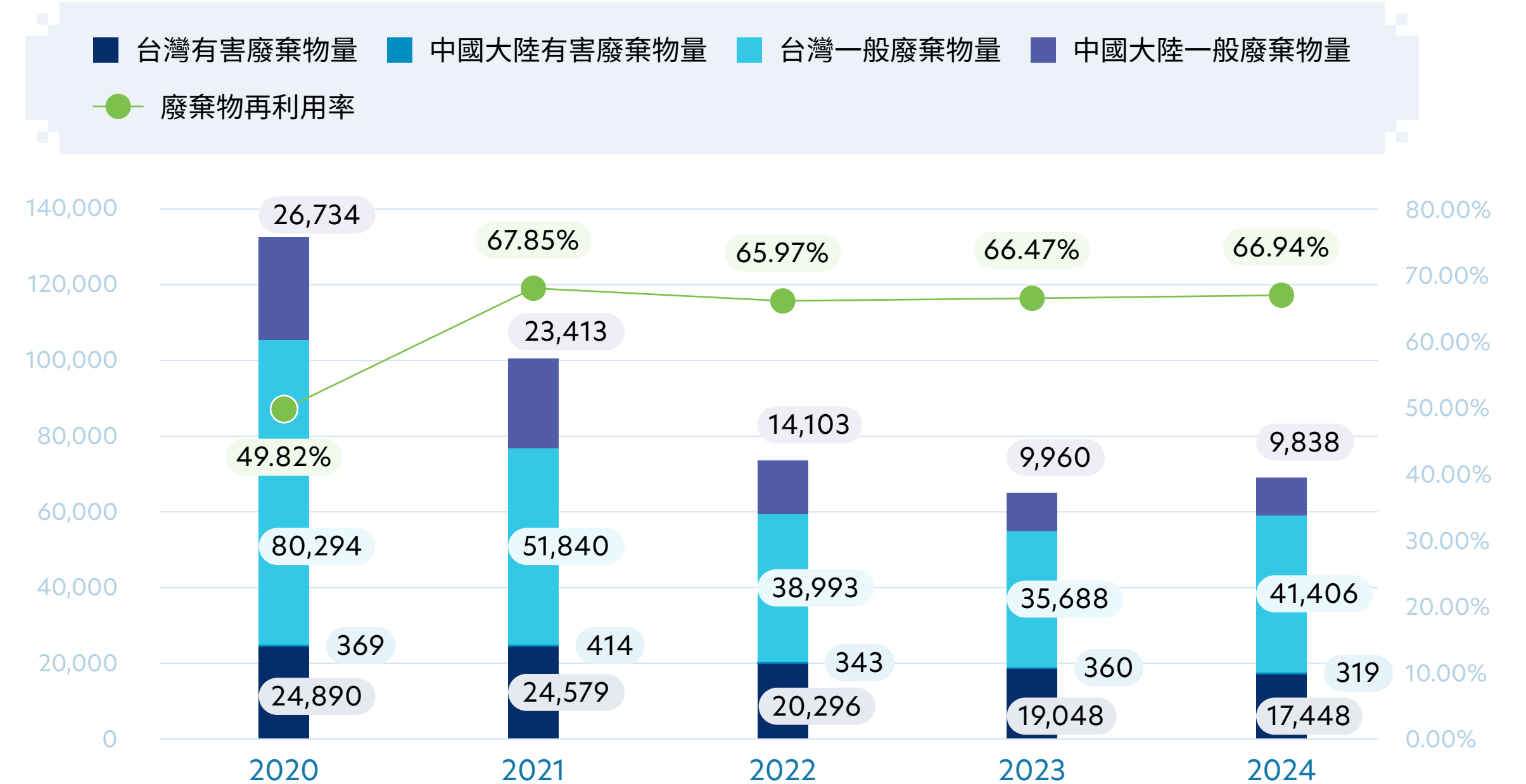
項目	處理方式	廢棄物組成成分	2024			
			台灣廠區	大陸廠區	全公司	
有害廢棄物	化學處理	銅製程廢棄物、廢酸洗液	34.9	0	34.9	
	物理處理	含汞之廢燈管 / 燈泡、廢光電零組件、金屬電路板廢料等	1,518.4	0.4	1,518.8	
	洗淨處理	有機溶劑廢液	581.9	0	581.9	
	掩埋	廢污泥	0	8.3	8.3	
	焚化處理	腐蝕性廢液、廢油、油墨廢料等	含能源回收	1,348.6	200.5	1,549.1
			不含能源回收	0	27.6	27.6
	熱處理	銅製程廢棄物	332.6	0	332.6	
	固化處理	銅製程廢棄物	0	0	0	
	再利用	銅製程廢棄物、廢酸洗液、有機溶劑廢液等	13,629.8	82.6	13,712.3	
	境外處理	含銅電池、廢玻璃含液晶	0	0	0	
有害廢棄物處理總量			17,448	319	17,767	
有害廢棄物再利用率 (%)			78.12%	25.85%	77.18%	
一般廢棄物	化學處理	廢離子交換樹脂	0	0	0	
	物理處理	廢塑膠、廢玻璃、廢潤滑油、五金廢料、集塵灰、無機污泥等	7,514.9	0	7,514.9	
	掩埋	廢離子交換樹脂、廢塑膠、有機 / 無機污泥、廢玻璃、集塵灰等	741.2	0	741.2	
	焚化處理	廢塑膠、廢布、一般垃圾、有機廢液、廢木材、廢油、廢紙等	含能源回收	6752.7	0	6752.7
			不含能源回收	0	0	0
	熱處理	無機 / 有機污泥、廢油等	3,750.3	0	3,750.3	
再利用	塑膠、玻璃、五金下腳料、廢資訊設備、廢活性碳等	22,646.5	9,838.3	32,484.8		

項目	處理方式	廢棄物組成成分	2024		
			台灣廠區	大陸廠區	全公司
一般廢棄物	自行處理	廢(污)水、廢液晶玻璃	0	0	0
	境外處理	含銅電池	0	0	0
一般廢棄物處理總量			41,406	9,838	51,244
一般廢棄物再利用率 (%)			54.69%	100.0%	63.39%
總廢棄物處理量			58,854	10,158	69,011
總廢棄物再利用率 (%)			61.64%	97.67%	66.94%

註：以廢棄物清運聯單申報及資源回收量資料統計。

廢棄物處理量與再利用率

單位：公噸



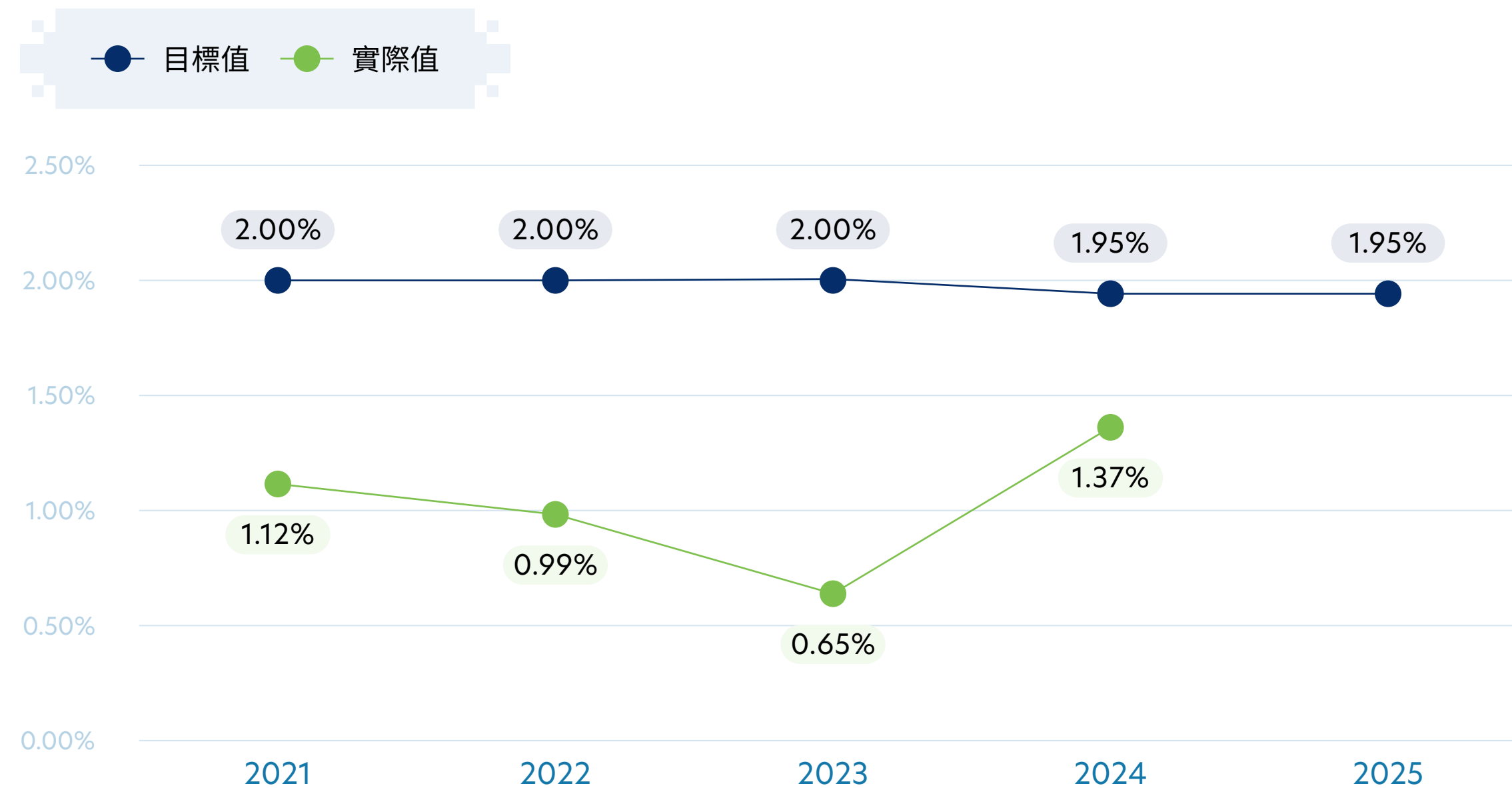


廢棄物減量成效

群創光電以廢棄物減量及資源化為管理策略，持續推動掩埋率下降。2024 年，依據歷年執行成果與市場處理現況，將原設定之每年掩埋率目標由 $\leq 2.0\%$ 調整為 $\leq 1.95\%$ ，並以 2024 年作為新目標起始年。首年執行即達成新標準，掩埋率降至 1.37%，展現廢棄物管理之穩定成效與持續改善的決心。

註：不包含中國大陸廠區一般固體廢棄物。

廢棄物掩埋率



5.6.2 空氣污染防治

群創光電積極控管空氣污染物排放，於運轉過程將有機、酸、鹼、粒狀物廢氣分類並密閉收集，並依其物化特性，設置有效之空污防制設施進行處理，所有污染物設備操作紀錄／保養規定、原／燃物料操作紀錄、申報、定期檢測及排放標準等相關執行規範，皆依據當地法規要求執行。空氣污染物種類含揮發性有機化合物、氮氧化物、硫氧化物、氨、氯、鹽酸、硝酸、磷酸、粒狀物等，經第三方檢測單位檢測，皆符合排放標準。

空污防治專案

為使揮發性有機物 (VOCs) 符合各地法規排放標準，群創光電持續精進空污防治設備，2024 年於台南廠區 FAB7 及 FAB8 進行沸石轉輪汰換，VOCs、SOx、NOx 空污排放量均呈現下降趨勢。

歷年空污排放量

單位：公噸	廠區	2020	2021	2022	2023	2024
揮發性有機物 VOCs	台灣	96.1	141.9	95.8	82.2	73.8
	中國大陸	9.9	10.1	8.8	4.7	2.9
	總計	106.0	152.0	107.6	86.9	76.7
硫氧化物 SOx	台灣	46.4	49.1	45.2	48.4	36.5
氮氧化物 NOx	台灣	19.7	31.8	34.1	34.4	18.3
氯化氫 HCl	台灣	0.2	0.3	0.4	0.4	2.2
氟化氫 HF	台灣	0.1	0.3	0.3	0.6	1.0



5.7

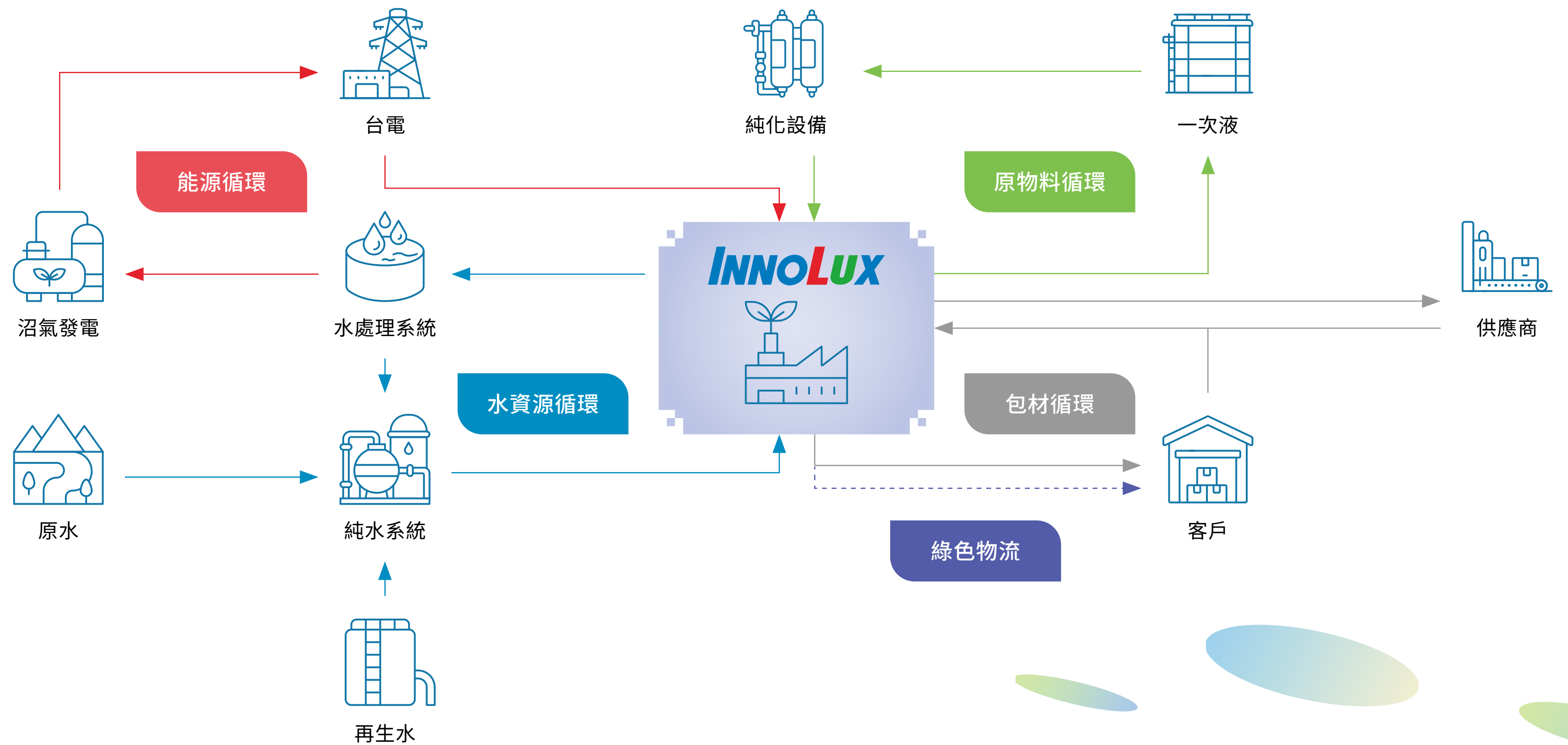
循環綠工廠

GRI : 301-1、301-3、305-6、305-7、306-2

群創光電以『綠色製造 = 循環 × 零廢 × 低碳』為核心，致力於打造高效率的循環綠工廠。透過「綠色循環」理念，構建能源、水、原物料及包材的四大循環，並攜手上下游夥伴，透過資源再生、回收再用、重新設計及延伸用途，最大化資源效益，實踐循環經濟並創造價值。

為落實循環經濟承諾並接軌國際標準，群創光電於寧波廠區導入 UL 2799 廢棄物零掩埋認證，積極推動源頭減量、回收再利用，降低填埋與焚化，提升廢棄物資源轉化率。2024 年 11 月，寧波廠成功取得 UL 2799 廢棄物零掩埋鉑金級認證，成為台灣面板業首家獲得該認證的企業。廢棄物轉化率達 99.7%，其中回收率達 84%，再度樹立環境永續新里程碑，持續落實聯合國永續發展目標。

高效循環綠工廠





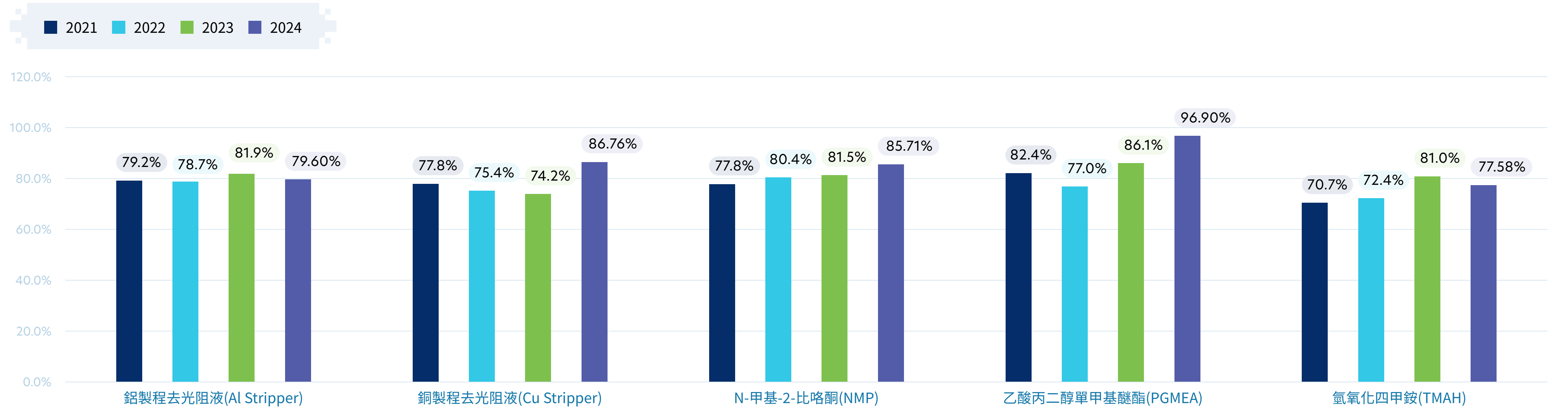
化學品循環

2024 年，群創光電持續精進化學品回收系統，延續 2023 年起針對 Thinner 回收系統進料模式所進行的優化作業，有效改善光阻與溶劑殘留造成的管線阻塞、回收率下降與保養頻率增加等問題。系統優化後，光阻堵塞頻率明顯降低，回收純度與效率同步提升，整體運作更趨穩定。

群創光電共建置 5 類化學品回收機制，2024 年度整體回收率達 85.3%。其中，銅製程去光阻液 (Cu Stripper) 與乙酸丙二醇單甲基醚酯 (PGMEA) 之回收率較前一年提升逾 10%，顯示系統改善具實質效益；雖鋁製程去光阻液 (Al Stripper) 與氫氧化四甲銨 (TMAH) 回收率略有下降，整體回收趨勢仍穩健向上。

未來，群創光電將持續拓展回收技術應用與管理效能，以強化化學品循環利用成果，降低環境衝擊並提升綠色製造競爭力。

歷年化學品回收率



液晶循環

群創光電持續與工研院維持穩定的合作關係，自 2019 年與工研院合作建置全球第一座液晶萃取中心，導入零廢棄自動化製程，進行液晶面板之分離技術後，於 2023 年雙方也多次針對萃取液晶品質判定進行溝通討論，期望可以透過工研院完成混合液晶的再利用驗證，並在環境部資源循環署「資源循環創新及研究發展計畫」中，為面板萃取出之混合液晶再利用增加可信度，促進資源循環產業發展。2024 年共處理 1,263 公噸液晶面板，從中萃取出 0.4 噸之液晶，約可減少 635 噸 CO₂e。

液晶回收效益

項目	2023	2024
液晶面板處理量 (公噸)	1,572	1263
液晶萃取量 (公噸)	0.47	0.4
平均液晶單價 (元 / 克)	286	286
預期經濟效益 (新台幣)	134,420,000	114,400,000
預估減碳量 (噸 CO ₂ e)	790	635

包材再利用

群創光電追求循環及零廢目標，持續推動與上下游合作夥伴的包材再利用計畫。2024 年，我們聚焦於優化現有資源回收機制，提升多元類型包材的再利用率，包括插槽式面板包裝箱 (PP Box)、堆疊式包裝盒 (DSPK Box) 及 EPS 材質外箱 (Hard Box)，其再利用率分別達 95.10%、42.9% 與 32.8%。

透過既有回收流程的精進與穩定運作，進一步提升各類包材的循環效益，展現我們對資源永續的積極承諾。

包裝材回收率

插槽式面板包裝箱 (PP Box)	堆疊式包裝盒 (DSPK Box)	外箱 (Hard Box)
95.1%	42.9%	32.8%

經驗分享

群創光電於循環經濟之作為，有目共睹。2024 年多次受邀參加外界分享研討會及實廠交流會議，讓公司可以從中學習更多技術，並提升外部對公司之企業形象。

邀請單位	群創角色	主題	目的	參與人數
 環保署	講者	製程廢水回收再利用分享	分享水資源管理經驗，提升資源循環意識，促進業界對製程廢水回用的關注，推動永續水資源管理並促成跨產業合作。	100 人
 南部科學園區管理局	講者	113 年度南部科學園區節水節能教育訓練-節水績優廠商分享	藉由技術交流與經驗分享，提升業界對水資源保護的重視，並持續優化廠內節水技術，以強化水資源管理與產業永續發展。	100 人
 扶輪社	講者	世界水資源日講座 (扶輪社)	分享節水經驗，提升各行業對水資源保護的意識，強化社會對永續水管理的關注，推廣節水行動並促進更多組織參與水資源保護。	75 人



環境物質流

輸入

主要原物料	使用量 (公噸)	能源 ^{註1}	使用量 (GJ)	臭氧消耗性物質	使用量 (公噸)	水源	取水量 (公噸)	回收再利用材料	回收率
玻璃基板	71,388	外購電力	16,232,757	冷媒填充量	5.147	自來水	15,157,605	鋁製程去光阻液 (Al Stripper)	79.60%
液晶	97	再生能源 (自發自用 太陽能發電)	273,835			雨水	684,652	銅製程去光阻液 (Cu Stripper)	86.76%
鋁 / 銅蝕刻液	10,252	再生能源 (自發自用 沼氣發電)	1,037			再生水	561,995	N- 甲基 -2- 比咯酮 (NMP)	85.71%
顯影液	16,084	再生能源 (外購)	553,308					乙酸丙二醇單甲基醚酯 (PGMEA)	96.90%
去光阻	24,459	柴油	20,124					氫氧化四甲銨 (TMAH)	77.58%
稀釋劑	4,698	天然氣 (LNG)	494,553						
光阻劑	5,231								



輸出

溫室氣體	排放量 (百萬 tCO ₂ e)	空污	排放量 (公噸)	廢水	排放量 (公噸)	製程水	回收量 (公噸)	回收率	製程水	總處理量 (公噸)	廢棄物	總處理量 (公噸)	有害	非有害	面板	產量 (百萬片)
範疇一	0.079	揮發性有機物 ^{註2}	76.7	廢水量	8,008,916	回收量 (公噸)	249,754,697		回收率	97.3%	有害	17,767			大尺寸 (10吋及以上) 面板	111
範疇二	2.161	硫氧化物 ^{註2}	36.5	化學需氧量 ^{註3}	101						非有害	51,244			中小尺寸 (10吋以下) 面板	249
範疇三	2.876	氮氧化物 ^{註2}	18.3	生化需氧量 ^{註3}	86											
		氯化氫	2.2	懸浮固體物 ^{註3}	170											
		氟化氫	0.5													

註：數據範疇主要涵蓋台灣與中國大陸廠區，除「回收再利用材料」、「硫氧化物」、「氮氧化物」及「製程水回收」則統計台灣廠區。

註1：台灣廠區引用 112 經濟部能源局能源統計手冊之轉換係數：電力熱值 860 kcal/度；太陽光電熱值 860 kcal/度；天然氣熱值 8,000 kcal/m³；柴油熱值 8,400 kcal/L；沼氣熱值 4,941kcal/m³。中國大陸廠區則引用 2016 中國能源統計年鑑之轉換係數電力熱值 860 kcal/kWh；柴油熱值 10,200 Kcal/kg；天然氣熱值 8,505 kcal/m³。

註2：揮發性有機物、硫氧化物及氮氧化物排放量皆以實際檢測結果換算排放強度 (kg/m²) 後，再依投片面積計算之。

註3：化學需氧量、生化需氧量及懸浮固體物皆以實際檢測結果換算。



Chapter

6

附錄

6.1	永續績效概覽	172
6.2	對照聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs) 索引	177
6.3	永續揭露框架內容索引	179
6.4	勘誤表	192
6.5	獨立查證聲明書	193

6.1

永續績效概覽

—— GRI : 201-4、401-1

6.1.1 經濟面

財務績效

單位：新台幣仟元（除每股盈餘（虧損）為新台幣元外）

項目	2020	2021	2022	2023	2024
營業收入	269,911,051	350,076,690	223,715,758	211,740,557	216,509,919
營業毛利（損）	23,833,098	91,499,680	-6,905,772	3,109,044	14,172,977
營業（損）益	1,811,797	62,713,075	-31,664,998	-18,708,934	(7,918,921)
營業外（損）益	745,334	-301,978	5,442,545	2,345,803	16,147,385
本期（損）益	1,639,824	57,545,123	-27,914,776	-18,598,730	6,727,332
每股盈餘（虧損）	0.17	5.53	-2.76	-2.01	0.76
所得稅費用（利益）	917,307	4,865,974	1,692,323	2,235,599	1,501,132
資本支出	20,673,368	28,138,827	21,048,162	21,351,840	16,055,103
員工薪酬及福利	38,149,778	50,131,195	42,613,298	37,827,219	38,008,083
研究發展費用	12,149,513	15,044,650	13,045,403	12,011,556	12,406,513
資產 - 年底總額	379,559,837	467,519,590	383,741,496	357,530,442	358,088,006
資本 - 年底總額	97,110,720	105,596,201	95,564,562	90,786,334	79,891,974
股本總市值 - 年底總額	136,926,115	206,968,554	105,598,841	129,824,458	114,644,983
政府補助金額	585,730	424,375	877,054	334,125	279,350
退休金費用	1,690,396	1,866,205	1,833,354	1,916,137	1,869,723

註：採用金管會認可之《國際財務報告準則》(International Financial Reporting Standard, IFRS)、國際會計準則、解釋及解釋公告及《證券發行人財務報告編製準則》，編製公司的合併財務報表。

6.1.2 社會面

2024 新進員工組成分析^{註 1}

性別	年齡	台灣		寧波		佛山		海外其他		總計	
		人數	新進率	人數	新進率	人數	新進率	人數	新進率	人數	新進率
女	<30 歲	25	0.12%	608	7.01%	127	2.63%	0	0.00%	760	2.26%
	30-50 歲	17	0.08%	322	3.71%	98	2.03%	2	1.74%	439	1.31%
	>50 歲	1	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	1	0.00%
男	<30 歲	104	0.52%	1,925	22.21%	312	6.46%	1	0.87%	2,342	6.97%
	30-50 歲	82	0.41%	789	9.10%	171	3.54%	5	4.35%	1,047	3.11%
	>50 歲	3	0.01%	1	0.01%	0	0.00%	0	0.00%	4	0.01%
Total		232	1.16%	3,645	42.05%	708	14.66%	8	6.96%	4,593	13.66%

註 1：資料基準日為 2024 年 12 月 31 日在職人力。

註 2：新進率 = (新進員工總人數 / 年底總人數) × 100%。

2024 員工組成分析^{註 1} —— SASB : TC-HW-330a.1

廠區 ^{註 2}	項目		管理職 ^{註 3}			專業職 ^{註 3}	行政職 ^{註 3}	技術職 ^{註 3}	總計	
			基層	中階	高階					
台灣	<30 歲	女性	0	0	0	150	15	386	551	
		男性	0	0	0	372	3	587	962	
	30-50 歲	女性	166	13	1	997	528	5,391	7,096	
		男性	931	84	1	4,305	107	4,417	9,845	
	>50 歲	女性	33	7	3	64	49	342	498	
		男性	262	125	9	535	14	183	1,128	
	人數合計			1,392	229	14	6,423	716	11,306	20,080
	比例 %			6.93%	1.14%	0.07%	31.99%	3.57%	56.30%	100.00%



廠區 ^{註2}	項目		管理職 ^{註3}			專業職 ^{註3}	行政職 ^{註3}	技術職 ^{註3}	總計
			基層	中階	高階				
寧波	<30 歲	女性	0	0	0	42	8	967	1,017
		男性	6	0	0	145	3	2,813	2,967
	30-50 歲	女性	88	4	0	244	69	1,177	1,582
		男性	198	8	0	395	11	2,434	3,046
	>50 歲	女性	0	0	0	2	0	0	2
		男性	0	0	0	3	1	12	16
	人數合計			292	12	0	831	92	7,403
比例 %			3.38%	0.14%	0.00%	9.63%	1.07%	85.78%	100%
佛山	<30 歲	女性	0	0	0	39	6	350	395
		男性	1	0	0	139	2	869	1,011
	30-50 歲	女性	75	3	0	157	65	922	1,222
		男性	159	3	0	439	12	1,537	2,150
	>50 歲	女性	0	0	0	0	0	4	4
		男性	2	0	0	4	0	13	19
	人數合計			237	6	0	778	85	3,695
比例 %			4.94%	0.12%	0.00%	16.20%	1.77%	76.96%	100%
海外其他	<30 歲	女性	0	0	0	0	0	0	0
		男性	0	0	0	1	0	0	1
	30-50 歲	女性	0	0	0	5	3	0	8
		男性	1	0	0	16	1	0	18
	>50 歲	女性	0	0	0	5	6	0	11
		男性	7	1	0	56	3	0	67
	人數合計			8	1	0	83	13	0
比例 %			7.62%	0.95%	0.00%	79.05%	12.38%	0.00%	100%

註 1：資料基準日為 2024 年 12 月 31 日在職人力。

註 2：台灣廠區之當地主管係指台灣籍主管人員；中國大陸廠區之當地主管係指中國籍主管人員；海外其它之當地主管係指台灣籍以外之主管人員。

註 3：人員定義：基層管理職為副理級與經理級；中階管理職為總廠處與廠處；高階管理職為 CEO 兩層內主管；專業職為工程技術類人員；行政職為行政事務類人員；技術職為直接生產人員。

員工總離職率分析

性別	年齡	2021		2022		2023		2024									
								台灣		寧波		佛山		海外其他		總計	
		人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率
女性	<30 歲	6,261	9.35%	4,495	9.47%	2,005	5.25%	211	1.00%	943	12.23%	208	4.31%	0	0	1,362	17.5%
	30-50 歲	3,680	5.50%	3,337	7.03%	2,434	6.37%	769	3.63%	402	5.21%	184	3.82%	3	2.94%	1,358	15.6%
	>50 歲	21	0.03%	35	0.07%	97	0.25%	47	0.22%	5	0.06%	10	0.21%	0	0	62	0.5%
男性	<30 歲	18,575	27.74%	10,517	22.15%	4,864	12.72%	459	2.17%	3,263	42.32%	509	10.56%	2	1.96%	4,233	57.0%
	30-50 歲	5,921	8.84%	4,682	9.86%	3,244	8.49%	902	4.26%	1,026	13.31%	350	7.26%	6	5.88%	2,284	30.7%
	>50 歲	35	0.05%	55	0.12%	140	0.37%	90	0.42%	0	0	2	0.04%	3	2.94%	95	3.4%
合計		34,493	51.51%	23,121	48.70%	12,784	33.44%	2,478	11.7%	5,639	73.1%	1,263	26.2%	14	13.7%	9,394	27.8%

註：離職率={年離職人數/[(年年初人數+年期末人數)/2]}×100%。

自願離職率分析

性別	年齡	2021		2022		2023		2024									
								台灣		寧波		佛山		海外其他		總計	
		人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率
女性	<30 歲	6,255	9.34%	4,487	9.45%	1,998	5.23%	199	0.94%	943	12.23%	207	4.29%	0	0	1,349	17.5%
	30-50 歲	3,640	5.44%	3,315	6.98%	2,365	6.19%	707	3.34%	402	5.21%	183	3.80%	3	2.94%	1,295	15.3%
	>50 歲	19	0.03%	34	0.07%	94	0.25%	32	0.15%	5	0.06%	10	0.21%	0	0	47	0.4%
男性	<30 歲	18,539	27.69%	10,464	22.04%	4,835	12.65%	439	2.07%	3,263	42.32%	508	10.54%	2	1.96%	4,212	56.9%
	30-50 歲	5,892	8.80%	4,640	9.77%	3,140	8.21%	826	3.90%	1,021	13.24%	348	7.22%	5	4.90%	2,200	29.3%
	>50 歲	31	0.05%	48	0.10%	129	0.34%	75	0.35%	0	0	2	0.04%	2	1.96%	79	2.4%
合計		6,255	51.34%	22,988	48.42%	12,561	32.86%	2,278	10.7%	5,634	73.1%	1,258	26.1%	12	11.8%	9,182	27.1%

註：離職率={年離職人數/[(年年初人數+年期末人數)/2]}×100%。

女男薪酬薪資比

類別	組別	女性	男性
高階管理職 ^{註1}	薪資	0.66	1
	薪酬	0.64	1
管理職	薪資	0.82	1
	薪酬	0.79	1
非管理職	薪資	0.81	1

註：高階主管為 CEO 2 層內主管；主管人員為高階管理職以外的主管；非管理職為上述以外的人員。

6.1.3 環境面

項目 / 年度		單位	2020	2021	2022	2023	2024
能資源與原物料 使用量	用水	百萬噸 Mm ³	22.1	21.3	18.3	15.9	15.2
	用電 ^{註1}	千度 MWh	5,716,619	5,744,430	5,210,590	5,093,829	4,738,368
	柴油 ^{註2}	千度 MWh	5,091	14,434	3,136	3,761	5,590
	天然氣	千度 MWh	155,513	173,052	147,867	141,106	137,376
	液晶	公噸	98	97	85	88	97
	鋁 / 銅蝕刻液 ^{註3}	公噸	22,232	21,722	18,125	17,413	10,252
	顯影液	公噸	21,432	21,649	19,342	18,883	16,084
	去光阻	公噸	19,263	19,210	15,937	16,785	24,459
	稀釋劑	公噸	5,629	4,741	3,176	2,954	4,698
	光阻劑	公噸	6,679	6,791	5,918	5,752	5,231
溫室氣體排放	範疇 1	百萬噸 CO ₂ e	0.323	0.306	0.117	0.110	0.079
	範疇 2	百萬噸 CO ₂ e	3.047	3.006	2.605	2.475	2.161
	範疇 3	百萬噸 CO ₂ e	0.028	0.609	1.221	1.648	2.876
廢水排放	廢水量	公噸	14,598,060	12,728,933	10,929,412	9,965,819	8,008,916
	化學需氧量	公噸	1,354	975	675	628	101
	生化需氧量	公噸	450	305	143	115	86
	懸浮固體物	公噸	435	489	320	264	170
用水回收	製程水回收率 ^{註3}	%	96.2	97.2	97.3	97.6	97.3
	製程水回收量 ^{註3}	公噸	292,118,824	291,938,321	263,550,003	267,516,547	249,754,697
廢棄物處理	總廢棄物量	公噸	107,028	100,246	73,735	65,056	69,011
	有害廢棄物	公噸	25,259	24,993	20,639	19,408	17,767
	一般廢棄物	公噸	81,769	75,253	53,096	45,648	51,244
空污排放	揮發性有機物	公噸	106.0	152.0	107.6	86.9	76.7
	硫氧化物 ^{註3}	公噸	46.4	49.1	45.2	48.4	36.5
	氮氧化物 ^{註3}	公噸	19.7	31.8	34.1	34.4	18.3

註 1：包含外購電力、外購綠電及自發自用綠電。

註 2：柴油僅用於廠務設備。

註 3：數據來源僅含有台灣廠區。









6.2

對照聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs) 索引

本表彙整群創光電優先關注之 SDGs 細項目標，並對應本公司重大永續主題與 2030 年管理目標，說明公司在環境、社會與治理三大構面之實質作法。表列內容對應報告書各章節之詳實揭露，請參見頁碼索引。

SDGs 目標	關聯重大主題 ^{註1}	2030 永續發展目標	頁碼	
 健康與福祉	3.4 促進心理健康與福祉	職業健康與安全	121	
	3.D 強化各國能力應對健康風險	職業健康與安全	122	
 優質教育	4.4 增加具備技術及專業技能的人數	人才招募與留才	90	
	4.7 確保所有學習者具備可持續發展相關知識與技能	人才發展與訓練	107	
 潔淨水與衛生	6.4 提升用水效率	水資源管理	161	
	6.A 改善水和衛生設施	水資源管理	161	
 可負擔清潔能源	7.3 提高能源效率	氣候策略與能源	Scope1 及 Scope2 減量 ≥ 25%	152
		氣候策略與能源	關鍵供應商減碳 (vs.2020) ≥ 20%	58
	7.A 擴大再生能源技術	氣候策略與能源	再生能源使用率 ≥ 20%	159
 體面工作與經濟成長	8.4 提高資源效率	氣候策略與能源	Scope1 及 Scope2 減量 ≥ 25%	152
		氣候策略與能源	關鍵供應商減碳 (vs.2020) ≥ 20%	58
	8.5 促進所有人的全面生產性就業及體面工作	人才招募與留才	專業技術人才留任率 ≥ 85%	90
		人才發展與訓練	敬業度調查覆蓋率 >80%	115
		人才發展與訓練	敬業度調查分數 >80	115
	8.8 保護勞工權益	職業健康與安全	失能傷害頻率 (FR) ≤ 0.22	122
		職業健康與安全	承攬商失能傷害頻率 ≤ 0.25	123
		供應鏈管理	關鍵供應商 ESG 稽核改善率 ≥ 85%	83
客戶關係管理		RBA SAQ 自評問卷人權評分 ≥ 90 分	90	



SDGs 目標	關聯重大主題 ^{註1}	2030 永續發展目標	頁碼	
 工業、創新與基礎建設	9.1 發展品質、可靠、永續且具韌性的基礎設施	資訊安全	ISO 27001 比例 100%	32
		資訊安全	SECPASS 評級 A 等級	32
		資訊安全	無重大資安事件	32
	9.4 升級基礎設施並改造產業以提高永續性	空氣污染防治	揮發性有機物 (VOCs) 處理效率 ≥ 92%	132
		氣候策略與能源	Scope1 及 Scope2 減量 (vs.2020) ≥ 25%	152
		供應鏈管理	關鍵供應商減碳 (vs.2020) ≥ 20%	58
	9.5 強化科研與創新	創新研發	全球專利累計 ≥ 15,000 件	58
9.B 支援本地技術開發、研究及創新	創新研發	全球專利累計 ≥ 15,000 件	58	
 永續城市與社區	11.A 促進都市與鄉村之間的經濟、社會和環境連結	註2	志工服務累計 ≥ 8,500 小時	91
 責任消費與生產	12.2 促進資源的可持續管理和高效利用	廢棄物與循環經濟	有害事業廢棄物資源循環率 ≥ 95%	132
		水資源管理	製程用水回收率 ≥ 97%	161
		永續製造	產品使用循環再生料比例 100%	67
	12.4 確保廢棄物安全管理	廢棄物與循環經濟	有害廢棄物循環率 ≥ 95%	165
	12.5 大幅減少廢棄物的產生	廢棄物與循環經濟	有害事業廢棄物資源循環率 ≥ 95%	132
		永續製造	產品使用循環再生料比例 100%	67
	12.6 推動可持續報告	供應鏈管理	關鍵供應商 ESG 稽核改善率 ≥ 85%	83
12.8 提升可持續發展意識	供應鏈管理	供應商參與 ESG 增能家數累計 ≥ 100%	58	
 氣候行動	13.3 提升氣候變遷應對能力	氣候策略與能源	關鍵供應商減碳 (vs.2020) ≥ 20%	58
 和平、正義與健全制度	16.7 確保決策具包容性、參與性與代表性	客戶關係管理	RBA SAQ 自評問卷人權評分 ≥ 90 分	90
 全球夥伴關係	17.16 強化全球夥伴合作以支持可持續發展	客戶關係管理	客戶滿意度達滿意佔比 ≥ 98%	75
		供應鏈管理	關鍵供應商 ESG 稽核改善率 ≥ 85%	83
		供應鏈管理	供應商參與 ESG 增能家數累計 100%	58

註 1：本報告所列之重大主題係依 2024 年重大性分析結果揭露，與前一年主題項目略有異動，包含名稱調整、主題合併與揭露範疇精簡。完整重大性分析流程與對應說明，請參見本章節 1.2 利害關係人溝通與重大性分析。

註 2：2024 年未列為重大主題，但為 2030 年永續目標之一。



6.3

永續揭露框架內容索引

6.3.1 全球永續性報告準則 (GRI Standards) —— 依循 GRIStandards1,2,3,200,300,400

使用說明	群創光電報告書依循 GRI 標準編製，資訊揭露期間為 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日。
使用的 GRI1	GRI1: 基礎 2021
適用的 GRI 行業標準	-

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	說明
GRI2: 一般揭露 2021	2-1 組織詳細資訊	0.3 公司簡介	6	
	2-2 組織永續報導中包含的實體	0.1 關於報告書	3	
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	0.1 關於報告書	3	
	2-4 資訊重編	6.4 勘誤表	192	
	2-5 外部保證 / 確信	0.1 關於報告書 6.5 獨立查證聲明書	3 193	
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	3.4.1 供應鏈概況	78	
	2-7 員工	4.1 人才吸引留任	92	無兼職、臨時、無時數保證類型之員工。
	2-8 非員工的工作者	4.1 人才吸引留任	92	
	2-9 治理結構及組成	1.1.2 永續發展推動組織 2.1 治理組織	14 33	
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	2.1 治理組織	33	
	2-11 最高治理單位的主席	2.1 治理組織	33	
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.1.2 永續發展推動組織 2.1 治理組織	14 33	
	2-13 衝擊管理的負責人	1.1.2 永續發展推動組織	14	



GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	說明
GRI2: 一般揭露 2021	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	1.1.2 永續發展推動組織	14	
	2-15 利益衝突	2.1 治理組織	33	
	2-16 溝通關鍵重大事件	1.1 永續管理 2.1 治理組織	14 33	
	2-17 最高治理單位的群體智識	2.1.1 董事會運作	33	
	2-18 最高治理單位的績效評估	2.1.1 董事會運作	33	
	2-19 薪酬政策	2.1 治理組織	33	
	2-20 薪酬決定流程	2.1 治理組織	33	
	2-21 年度總薪酬比率	4.1.4 薪酬福利	97	
	2-22 永續發展策略的聲明	0.2 董事長的話	5	
	2-23 政策承諾	1.1 永續管理 2.2 風險管理 2.3 誠信經營與法規遵循 2.4.2 稅務治理 3.1.2 智慧財產管理 3.2.2 產品永續與合規管理 3.4.2 供應鏈永續管理 4.3.1 尊重人權 4.4 安全守護 5.1 環境治理 5.2 環境風險管理與政策	14 37 49 55 64 68 80 109 116 133 140	
	2-24 納入政策承諾	1.1 永續管理 2.2 風險管理 2.3 誠信經營與法規遵循 2.4.2 稅務治理 3.1.2 智慧財產管理 3.2.2 產品永續與合規管理 3.4.2 供應鏈永續管理 4.3.1 尊重人權 4.4 安全守護 5.1 環境治理 5.2 環境風險管理與政策	14 37 49 55 64 68 80 109 116 133 140	



GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	說明
GRI2: 一般揭露 2021	2-25 補救負面衝擊的程序	1.1 永續管理	14	
		2.2 風險管理	37	
		2.3 誠信經營與法規遵循	49	
		2.4.2 稅務治理	55	
		3.1.2 智慧財產管理	64	
		3.2.2 產品永續與合規管理	68	
GRI2: 一般揭露 2021	2-25 補救負面衝擊的程序	3.4.2 永續供應鏈	80	
		4.3.1 尊重人權	109	
		4.4 安全守護	116	
		5.1 環境治理	133	
		5.2 環境風險管理與政策	140	
		2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	1.2.1 利害關係人溝通 4.3.2 員工溝通零距離	19 113
2-27 法規遵循	2.3 誠信經營與法規遵循	49		
2-28 公協會的會員資格	0.3 公司簡介	6		
2-29 利害關係人議合方針	1.2 利害關係人溝通與重大性分析	19		
2-30 團體協約		-	1. 台灣廠區無團體協約。 2. 寧波及佛山廠區有成立工會，工會會員計 11,684 人 (占全球總員工 32.2%)，但無集體協議。	
GRI3： 重大主題 2021	3-1 決定重大主題的流程	1.2 利害關係人溝通與重大性分析	19	
	3-2 重大主題列表	1.2 利害關係人溝通與重大性分析	19	
	3-3 重大主題管理	1.2 利害關係人溝通與重大性分析	19	
GRI201*: 經濟績效 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	2.4 財務績效及稅務治理	53	詳細參考 113 年度年報的”資本及股份”第 82 頁。
	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	5.2.2 氣候風險評估與管理	144	
	201-3 定義福利計劃義務与其它退休計畫	4.1.4 薪酬福利	97	
	201-4 取自政府之財務補助	6.1.1 經濟面	172	
GRI202*: 市場地位 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	4.1.4 薪酬福利	97	
	202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	4.1.3 多元共融	94	



GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	說明
GRI203*: 間接經濟衝擊 2016	203-1 基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊		-	2024 年未有投資在基礎設施相關之商業活動或捐贈。
	203-2 顯著的間接經濟衝擊	1.3 永續影響力 2.2 風險管理 2.4 財務績效及稅務治理 3.1 創新研發 3.4 永續供應鏈 4.1 人才吸引留任	28 37 53 59 78 92	
GRI204: 採購實務 2016	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	3.4.1 供應鏈概況	78	
GRI205*: 反貪腐 2016	205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	2.3 誠信經營與法規遵循	49	2024 年 CSR 內稽乃依循 RBA 行為準則，台灣與中國大陸廠區皆進行審查，並無重大風險。
	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.3 誠信經營與法規遵循	49	
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	2.3 誠信經營與法規遵循	49	
GRI301: 物料 2016	301-1 所用物料的重量或體積	5.7 循環綠工廠 (2024 環境物質流)	167	群創光電使用“不可再生”原物料之總重 136,072 公噸。
	301-2 使用回收再利用的物料		-	群創光電未使用可再生原物料。
	301-3 回收產品及其包材	5.7 循環綠工廠	167	
GRI302: 能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	5.4 能源管理	154	
	302-2 組織外部的能源消耗量		-	目前尚未量化組織外部的能源消耗量。
	302-3 能源密集度	5.4.1 能資源使用	154	
	302-4 減少能源的消耗	5.1.1 氣候變遷治理	135	
		5.4.2 能源轉型	156	
302-5 降低產品和服務的能源需求	3.2.2 產品永續與合規管理	68		
GRI303: 水與放流水 2018	303-1 共享水資源之相互影響	5.2.1 自然風險評估與管理	140	
	303-2 與排水相關衝擊的管理	5.5.3 水污染防治	162	
	303-3 取水量	5.5.3 水污染防治	162	
	303-4 排水量	5.5.3 水污染防治	162	
	303-5 耗水量	5.5.3 水污染防治	162	



GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	說明
GRI305: 排放 2016	305-1 直接 (範疇一) 溫室氣體排放	5.3.1 溫室氣體盤查	150	
	305-2 能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	5.3.1 溫室氣體盤查	150	
	305-3 其它間接 (範疇三) 溫室氣體排放	5.3.1 溫室氣體盤查	150	
	305-4 溫室氣體排放密集度	5.3.3 減碳目標執行成果	152	
	305-5 溫室氣體排放減量	3.4.1 供應鏈概況	78	
		5.1.1 氣候變遷治理 5.3 溫室氣體管理	135 150	
	305-6 破壞臭氧層物質的排放	5.7 循環綠工廠 (2024 環境物質流)	167	無生產或輸出 ODS 作業。
305-7 氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx)，及其它重大的氣體排放	5.7 循環綠工廠 (2024 環境物質流)	167		
GRI306: 廢棄物 2020	306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	5.6.1 廢棄物產出管控	164	
		5.7 循環綠工廠	167	
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	5.6.1 廢棄物產出管控 5.7 循環綠工廠	164 167	
	306-3 廢棄物的產生	5.6.1 廢棄物產出管控	164	
	306-4 廢棄物的處置轉移	5.6.1 廢棄物產出管控	164	
306-5 廢棄物的直接處置	5.6.1 廢棄物產出管控	164		
GRI308: 供應商環境評估 2016	308-1 採用環境標準篩選新供應商	3.4.2 供應鏈永續管理	80	
	308-2 供應商對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	3.4 永續供應鏈	78	
GRI401: 勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	4.1.3 多元共融	94	
		6.1.2 社會面	173	
	401-2 提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	4.1.4 薪酬福利	97	提供予正式與非正式員工的福利幾乎無差異。
401-3 育嬰假	4.1.4 薪酬福利	97		
GRI403: 職業安全衛生 2018	403-1 職業安全衛生管理系統	4.4.1 職業安全衛生管理	116	
	403-2 危害辨識、風險評估、及事故調查	4.4 安全守護	116	
	403-3 職業健康服務	4.4.3 健康照護	119	
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	4.4 安全守護	116	
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	4.4.4 職業災害管理	122	
	403-6 工作者健康促進	4.4.3 健康照護	119	



GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	說明
GRI403: 職業安全衛生 2018	403-7 預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	2.2 風險管理 4.4 安全守護 3.2.2 產品永續與合規管理	37 116 68	
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	4.4.1 職業安全衛生管理	116	
	403-9 職業傷害	4.4 安全守護	116	
	403-10 職業病	4.4.3 健康照護	119	
GRI404: 訓練與教育 2016	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	4.2 人才培育發展	106	
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案數	4.1 人才吸引留任 4.2 人才培育發展	92 106	
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	4.1.5 績效管理與發展	101	
GRI405: 員工多元化與平等機會 2016	405-1 治理單位與員工的多元化	2.1.1 董事會運作 4.1.3 多元共融	33 94	
	405-2 女性對男性基本薪資加薪酬的比率	4.1.4 薪酬福利	97	
GRI406: 不歧視 2016	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	4.3 勞工權益與勞資關係	109	
GRI408: 童工 2016	408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	4.3.1 尊重人權	109	
GRI409: 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		-	2024 年 CSR 內稽與供應商風險評估查核，依循 RBA，無發現重大風險。
GRI414: 供應商社會評估 2016	414-1 使用社會標準篩選之新供應商	3.4.3 供應鏈品質管理	87	
	414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	3.4 永續供應鏈	78	
GRI416*: 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 永續製造	67	
	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件		-	2024 年群創光電產品與服務無違反健康與安全法規事件。
GRI417: 行銷與標示 2016	417-1 產品與服務資訊揭露的要求及其遵循情形	3.2.2 產品永續與合規管理	68	
	417-2 有關產品與服務資訊不符合規定的事件數量	3.2.2 產品永續與合規管理	68	
GRI418: 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	2.3.1.2 申訴管道及吹哨者保護機制	51	
		3.3.3 客戶隱私	77	

註：“*” 係指非重大性議題，但為自願揭露之項目。



6.3.2 永續會計原則委員會 (SASB) 註

編號	指標說明	對應章節	頁碼	說明
產品安全				
TC-HW-230a.1	對辨認及因應產品資料安全風險之作法之描述		-	群創光電除非終端產品外，也從事產品硬體代工，自身產品不涉及研發設計製程安裝相關資安控管議題。
員工多元化與包容性				
TC-HW-330a.1	按 (a) 高階管理層、(b) 非高階管理層、(c) 技術員工及 (d) 所有其他員工之 (1) 性別及 (2) 多元群體之代表性百分比	4.1.3 多元共融	94	
產品生命週期管理				
TC-HW-410a.1	產品符合 IEC 62474 應申報物質之年營收百分比		-	符合 IEC62474 應申報管制物質之產品總額占年營收之 40.18%。
TC-HW-410a.2	符合電子產品環境評估工具 (EPEAT) 註冊之規定或同等規範之資格產品收入百分比		-	非終端產品製造商，不適用此指標
TC-HW-410a.3	獲得能源效率認證之資格產品收入百分比		-	非終端產品製造商，不適用此指標
TC-HW-410a.4	生產終結之產品及電子廢棄物回收之重量；再循環之百分比		-	非終端產品製造商，不適用此指標
供應鏈管理				
TC-HW-430a.1	一階供應商場所於責任商業聯盟 (RBA) 有效性核查程序 (VAP) 或同等標準程序核查之百分比；按 (a) 所有場所及 (b) 高風險場所	3.4.2 供應鏈永續管理	80	2024 年接受 RBA VAP 稽核的三家供應商皆順利通過，缺失類型以勞工與健康安全為主，含重大缺失 5 件、一般缺失 28 件、觀察事項 19 件。截至報告書截稿日，重大與一般缺失已全數完成改善，改善率達 100%。
TC-HW-430a.2	一階供應商就 (a) 優先不合格及 (b) 其他不合格之 (1) 不符合責任商業聯盟有效性核查程序 (VAP) 或同等標準之資格比率；以及 (2) 相應改正行動比率	3.4.2 供應鏈永續管理	80	
原物料採購				
TC-HW-440a.1	與關鍵材料之使用有關之風險管理之描述	2.2.2 風險辨識與管理	38	群創光電將《INX_ 原物料供應商作業管理規範》中定義的 KeyParts 做為關鍵原物料，當中包含玻璃、液晶、偏光板及驅動 IC 等數十項。為確保關鍵原物料不斷鏈，公司針對其風險提出因應措施，詳細措施可參考對應章節之內容。
活動指標				
TC-HW-000.A	生產單位數量，按產品類別劃分	0.3 公司簡介	6	實際生產量統計困難，故以實際出貨量進行揭露。
TC-HW-000.B	製造場所之面積		-	3,876,539.19 m ²
TC-HW-000.C	自有場所產量之百分比		-	產品皆 100% 來自自有廠房

註：使用 SASB 指標，科技與溝通部門 (Technology & Communication Sector) 之硬體 (Hardware) 標準，2023-12 版本。



6.3.3 「上市公司編制與申報永續報告書作業辦法」 永續揭露指標 - 光電業

編號	指標	指標種類	對應章節	頁碼	說明
1	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	5.4 能源管理	154	
2	總取水量及總耗水量	量化	5.5.3 水污染防治	162	
3	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	5.6.1 廢棄物產出管控	164	
4	說明職業災害類別、人數及比率	量化	4.4.4 職業災害管理	122	
5	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	量化		-	共產出 237.47 公噸電子廢棄物，所有電子廢棄物 100% 再循環
6	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	2.2.2 風險辨識與管理 3.4.2 供應鏈永續管理	38 80	
7	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		-	無因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失
8	依產品類別之主要產品產量	量化	0.3 公司簡介	6	

6.3.4 「上市公司編制與申報永續報告書作業辦法」 上市上櫃氣候相關資訊

氣候相關資訊執行情形

編號	項目	說明
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。	永續單位彙整年度氣候策略成效及氣候風險與機會，由公司治理主管每年定期向董事會呈報，配合檢視相關永續願景目標與成果，視情況滾動式進行調整；另於每季透過碳風險管理委員會追蹤各工作小組因應策略及應對情形；若需作氣候相關重大決策則舉辦不定期會議由董事會進行核示。
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)。	
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	群創光電參照 TCFD 建議報告書框架，以營收、直接成本、間接成本、資本支出、資本獲得、資產價值、保費與負債等八大面向歸納出潛在財務衝擊風險。2024 年年重大轉型行動同屬法規類別，總量管制 / 排放交易、強制申報與新法規的不確定性，三者皆可能影響到公司成本增加；重大實體極端氣候事件涵蓋熱帶氣旋，除影響成本外，亦對於營收減少有所關聯。
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。	群創光電《風險管理政策與程序》，基於「三道防線」原則，由業務執行單位負責，進行風險辨識及管控；由各風險管理單位確保法令遵循並掌握風險管理目標；由稽核室獨立執行稽核業務確保內部控制制度有效運作。2024 年群創光電基於策略、營運、財務及災害四大風險類別，進行重大鑑別，「氣候變遷」已納入長期風險之一，將按上述制度作全面整體性控管。



編號	項目	說明
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。	為有效因應氣候衝擊，面對未來的不確定性，採用氣候情境分析，並以 2022 年度營收為基準，反映實體與轉型衝擊於各情境下可能產生之影響。參照 2021 年 IPCC 所發佈之第六次評估報告 AR6，針對實體衝擊，群創光電利用「代表性濃度路徑 (Representative Concentration Pathway, RCP)」，排除社會經濟等因素後，單純比照輻射作用力變化程度進行考量，並以最嚴重情境 (The Worst-case Scenario)，即 RCP8.5 進行模擬；針對轉型衝擊則採用基於「國家自定貢獻 (Nationally Determined Contributions, NDCs)」、共享社會經濟路徑 (Shared Socioeconomic Pathway, SSPs) 以及「科學基礎減量目標倡議 (Science Based Targets Initiative, SBTi)」進行考量，並以較具代表性之 SSP1-1.9 與 SBT1.5 進行模擬。
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。	因應氣候變遷，本公司比照基線 BAU (Business As Usual) 制定出對應轉型計畫，其內容為透過組合性的落實節能減碳措施、建置再生能源設備、採購綠電、憑證與碳權，及碳捕捉、封存與再利用技術，以減輕國內碳費與海外碳稅的壓力。目前，本公司已通過 2026 年 WB2C 的 SBTi，並承諾 2030 年達成 RE20 以及中國廠區 RE100 的長期目標，未來也將持續進行滾動式修正調整。
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	群創光電自 2021 年導入內部碳定價機制，作為碳投資及碳改善之評估輔助工具，規劃每年依減碳成果進行內部碳定價調整。內部碳定價價格制定基礎如下： $\{ [\text{投資金額 (元)} \div \text{分攤年數 (年)}] + \text{為運費用 (元)} + \text{檢驗費用 (元)} \} / \text{溫室氣體減少排放量 (ton CO}_2\text{e)}$
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。	群創光電與子公司設定減量目標及行動方案如下： 1. 設定 SBTi 減碳目標 2026 年溫室氣體範疇一與範疇二排放量相較於 2020 年絕對減量 15%，透過能源效率提升、製程含氟氣體削減設備設置、再生能源裝置設置與購電，於 2024 年度相較於 109 年排放推估可減少 29.3% 排放量。 2. 2030 年再生能源使用比例達 20%(RE20)，透過太陽能發電設備安裝與再生能源採購，推估 2024 年再生能源使用率約達 5.1%。
9	溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫 (另填於 1-1 及 1-2)。	1. 群創光電 2024 年完成母公司與子公司 2023 年度溫室氣體盤查及第三方查證機構確信作業，2025 年將持續實行 2024 年度溫室氣體盤查及確信作業，規劃 2025 年 4 月底完成盤查及查證作業並於 8 月底前取得查證聲明書。 2. 群創光電設定大中華廠區 SBTi 減量目標 2026 年溫室氣體範疇一與範疇二排放量相較於 2020 年絕對減量 15%；2030 年溫室氣體範疇一與範疇二排放量相較基準年 2020 年減量 25%、2030 年再生能源使用比例達 20%(RE20)。 3. 減量策略包含製程低碳轉型、能源效率提升、再生能源裝置設置。採取行動包含維持高效率尾氣削減設備效率、FCs 氣體減量使用、降低石化燃料使用、汰換老舊設備提升能源使用效率、設置太陽能發電裝置、設置沼氣生質發電裝置與評估低碳能源發電裝置設置等。

1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

1-1-1 溫室氣體盤查資訊

敘明溫室氣體最近兩年度之排放量 (公噸 CO₂e)、密集度 (公噸 CO₂e/百萬元) 及資料涵蓋範圍。

- 群創光電及子公司 2023 年度溫室氣體盤查結果，於永續報告書揭露民國 112 年度範疇一與範疇二排放量約 260 萬公噸 CO₂e。密集度約 12.21 公噸 CO₂e/百萬元。
- 群創光電及子公司 2024 年度溫室氣體盤查結果，於永續報告書揭露範疇一與範疇二排放量約 239 萬公噸 CO₂e。密集度 11.04 公噸 CO₂e/百萬元。

註 1：直接排放量 (範疇一，即直接來自於公司所擁有或控制之排放源)、能源間接排放量 (範疇二，即來自於輸入電力、熱或蒸氣而造成間接之溫室氣體排放) 及其他間接排放量 (範疇三，即由公司活動產生之排放，非屬能源間接排放，而係來自於其他公司所擁有或控制之排放源)。

註 2：直接排放量及能源間接排放量資料涵蓋範圍，應依本準則第 10 條第 2 項規定之令所定時程辦理，其他間接排放量資訊得自願揭露。

註 3：溫室氣體盤查標準：溫室氣體盤查議定書 (Greenhouse Gas Protocol, GHG Protocol) 或國際標準組織 (International Organization for Standard-ization, ISO) 發布之 ISO 14064-1。

註 4：溫室氣體排放量之密集度得以每單位產品 / 服務或營業額計算，惟至少應敘明以營業額 (新臺幣百萬元) 計算之數據。



1-1-2 溫室氣體確信資訊

敘明最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。

1. 群創光電及子公司 2023 年度溫室氣體盤查結果經第三方確信，範疇一與範疇二排放量約 260 萬公噸 CO₂e；密集度 12.21 公噸 CO₂e/ 百萬元。
2. 群創光電及子公司 2024 年度溫室氣體盤查結果，範疇一與範疇二排放量約 239 萬公噸 CO₂e。密集度 11.04 公噸 CO₂e/ 百萬元；尚待第三方確信機構查驗。
3. 群創光電及年報中所有子公司 2024 年業已符合金管會「上市櫃公司永續發展路徑圖」規劃時程完成 2022 年度溫室氣體盤查與確信作業。
4. 規劃於 2025 年 4 月底完成 2024 年度溫室氣體盤查並委託第三方查驗機構（DNV 立恩威國際驗證股份有限公司）查驗並預計於 8 月底前取得查證聲明書。完整確信資訊將於永續報告書揭露。

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。

- ▶ 公司規劃短中期減碳目標為至 2030 年溫室氣體範疇一與範疇二排放量相較基準年 2020 年減量 25%。減量策略包含製程低碳轉型、能源效率提升、再生能源裝置設置。採取行動包含維持高效率尾氣削減設備效率、FCs 氣體減量使用、降低石化燃料使用、汰換老舊設備提升能源使用效率、設置太陽能發電裝置、設置沼氣生質發電裝置與評估低碳能源發電裝置設置等。
- ▶ 經第三方查驗，2023 年度溫室氣體排放 260 萬公噸 CO₂e 較基準年減量達 19.3%。推估 2024 年度溫室氣體排放約 239 萬公噸 CO₂e 較基準年減量幅度約 29.3%。

6.3.5 氣候相關財務揭露 (TCFD)

面向	揭露項目	對應章節	頁碼	說明
治理	描述董事會對氣候相關風險與機會的監督情況	5.1 環境治理	133	
	描述管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色			
策略	描述組織所鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會	5.2.2 氣候風險評估與管理	144	
	描述組織在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊			
	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°C 或更嚴苛的情境）			
風險管理	描述組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程	5.2.2 氣候風險評估與管理	144	
	描述組織在氣候相關風險的管理流程	5.1 環境治理	133	
	描述氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在組織的整體風險管理制度	2.2 風險管理	38	
指標和目標	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	5.2.2 氣候風險評估與管理	144	
	揭露範疇 1、範疇 2 和範疇 3 溫室氣體排放和相關風險	5.3 溫室氣體管理	150	
	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 溫室氣體管理 5.4 能源管理	150 154	



6.3.6 自然相關財務揭露 (TNFD)

面向	揭露項目	對應章節	頁碼	說明
治理	描述董事會對於自然相關依賴性、影響、風險與機會的監督	5.1 環境治理	133	
	描述管理階層在評估和管理與自然相關依賴性、影響、風險和機會方面的作用			
	描述組織在評估和應對與自然相關依賴性、影響和風險時的人權政策和參與活動，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	5.2.1 自然風險評估與管理	140	
策略	描述組織在短期、中期和長期發現的與自然相關依賴性、影響、風險和機會	5.2.1 自然風險評估與管理	140	
	描述與自然相關依賴性、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			
	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			
	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			
風險和影響管理	i. 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 ii. 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性、影響、風險和機會的流程	5.2.1 自然風險評估與管理	140	
	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			
	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			
指標和目標	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	5.2.1 自然風險評估與管理	140	
	揭露組織用於評估和管理對自然的依賴性和影響的指標			
	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	-	-	已導入 TNFD，目標與指標規劃中。



6.3.7 WEF 「利害關係人資本主義」 衡量指標

主軸	內容	核心指標	對應章節	頁碼	說明	
治理	企業宗旨	設定宗旨	1.1 永續管理	14		
	治理機制之品質	治理機制之組成	1.1 永續管理 2.1 治理組織	14 33		
	利害關係人議和	重大性對利害關係人之影響	1.2 利害關係人溝通與重大性分析	19		
	道德行為	保障道德與呈報機制	反貪腐	2.3 誠信經營與法規遵循	49	
			2.3 誠信經營與法規遵循	49		
風險與機會評估	風險與機會整體評估	2.2 風險管理	37			
地球	氣候變遷	溫室氣體排放	5.3.1 溫室氣體盤查	150		
		遵循 TCFD	5.2.2 氣候風險評估與管理	144		
	自然資本損失	土地利用與生態敏感	5.2.1 自然風險評估與管理	140		
	乾淨水近用	水利用與減少缺水區	5.2.1 自然風險評估與管理	140		
5.5 水資源			160			
人民	尊嚴與平等	多元共融	4.1.3 多元共融	94		
		薪酬公平	4.1.4 薪酬福利	97		
		薪資水準	4.1.4 薪酬福利	97		
	童工與奴役勞工	4.3.1 尊重人權	109	依循 RBA 行為準則規範，無使用童工及奴役勞工之情形發生。		
	健康與福祉	健康與福祉	4.4 安全守護	116		
	未來就業技能	教育訓練	4.2 人才培育發展	106		
繁榮	未來就業與繁榮	雇用員工總數與比例	4.1.3 多元共融	94		
			6.1.2 社會面	173		
		經濟貢獻	2.4 財務績效及稅務治理 6.1.1 經濟面	53 172		
	財務投資貢獻		-	公司機密，不揭露。		
	創新產品與服務	研究發展總金額	3.1.1 創新技術突破	60		
社區和社會活力	總體納稅	2.4 財務績效及稅務治理	53			



6.3.8 聯合國全球盟約 (UNGC)

分類	十項原則	對應章節	頁碼	說明
人權	原則一：企業界應支持並尊重國際公認的人權	4.3.1 尊重人權	109	
	原則二：保證不與踐踏人權者同流合污	4.3.1 尊重人權	109	
勞工標準	原則三：企業界應支持結社自由及確實承認集體談判權	4.3 勞工權益與勞資關係	109	
	原則四：消除一切形式的強迫和強制勞動	4.3 勞工權益與勞資關係	109	
	原則五：確實廢除童工	4.3.1 尊重人權	109	
	原則六：消除就業和職業方面的歧視	4.3 勞工權益與勞資關係	109	
環境	原則七：企業界應支持採用預防性方法應付環境挑戰	5.1 環境治理 5.2 環境風險管理與策略	133 140	
	原則八：採取主動行動促進在環境方面更負責任的做法	5.1 環境治理	130	
	原則九：鼓勵開發和推廣環境友好型技術	3.2.3 產品生命週期 ESG 績效監控	73	
反貪腐	原則十：企業界應努力反對一切形式的腐敗，包括敲詐和賄賂	2.3 誠信經營與法規遵循	49	



6.4

勘誤表

GRI : 2-4

章節	頁數	說明
5.4.2 能源轉型	148	生質沼氣發電

修正前				
裝設廠區	裝置容量 (kW)	發電量 (kWh)	發電量 (GJ)	自發自用比例
台南 FAB 2	30	60,280	1,247	100%
台南 FAB 7	160	73,440	1,519	0
總計	385	133,720	2,766	-




修正後				
裝設廠區	裝置容量 (kW)	發電量 (kWh)	發電量 (GJ)	自發自用比例
台南 FAB 2	30	60,280	217	100%
台南 FAB 7	160	73,440	264	0
總計	385	133,720	481	-



6.5

獨立查證聲明書

GRI : 2-5



SGS TAIWAN LTD.'S REPORT ON SUSTAINABILITY ACTIVITIES IN THE INNOLUX CORPORATION'S ESG REPORT FOR 2024

NATURE AND SCOPE OF THE ASSURANCE
SGS Taiwan Ltd. (hereinafter referred to as SGS) was commissioned by INNOLUX CORPORATION (hereinafter referred to as INNOLUX) to conduct an independent assurance of the ESG Report for 2024 (hereinafter referred to as the Report). The assurance is based on the SGS Sustainability Report Assurance methodology and AA1000 Assurance Standard v3 Type 2 high level during 2025/02/18 to 2025/04/11. The boundary of this report includes INNOLUX Taiwan and overseas operational and production sites.

SGS reserves the right to update the assurance statement from time to time depending on the level of report content discrepancy of the published version from the agreed standards requirements.

INTENDED USERS OF THIS ASSURANCE STATEMENT
This Assurance Statement is provided with the intention of informing all INNOLUX's Stakeholders.

RESPONSIBILITIES
The sustainability information in the INNOLUX's ESG Report of 2024 and its presentation are the responsibility of the directors and management of INNOLUX. SGS has not been involved in the preparation of any of the material included in the ESG Report.

Our responsibility is to express an opinion on the text, data, graphs and statements within the scope of assurance based upon sufficient and appropriate objective evidence.

ASSURANCE STANDARDS, TYPE AND LEVEL OF ASSURANCE
The assurance of this report has been conducted according to the AA1000 Assurance Standard (AA1000AS v3), a standard used globally to provide assurance on sustainability-related information across organizations of all types, including the evaluation of the nature and extent to which an organization adheres to the AccountAbility Principles (AA1000AP,2018).

Assurance has been conducted at a type 2 high level of scrutiny.

SCOPE OF ASSURANCE AND REPORTING CRITERIA
The scope of the assurance included evaluation of quality, accuracy and reliability of specified performance information as detailed below and evaluation of adherence to the following reporting criteria:

Reporting Criteria Options	
1	AA1000 Accountability Principles (2018)
2	In accordance with the GRI Universal Standards 2021
3	SASB Hardware Sustainability Accounting Standard (Version 2023-12)

TWLPP 5008 Issue 2502

- The evaluation of the reliability and quality of specified sustainability performance information in INNOLUX's ESG Report is limited to determined material topics or those clearly marked in the report as conducted in accordance with type 2 of AA1000AS v3 sustainability assurance engagement at a high level of scrutiny for INNOLUX.
- The evaluation of the report against the requirements of GRI Standards, includes GRI 1, GRI 2, GRI 3, 200, 300 and 400 series claimed in the GRI content index as material and is conducted in accordance with the standards.

SPECIFIED PERFORMANCE INFORMATION AND DISCLOSURES INCLUDED IN SCOPE
The specified performance information includes the data for 2024, which is related to GRI 2, GRI 3, GRI 200, 300 and 400 series claimed in the GRI content index as material in INNOLUX's ESG Report.

ASSURANCE METHODOLOGY
The assurance comprised a combination of desktop research, interviews with relevant employees, superintendents, and the senior management in Taiwan; documentation and record review and validation with external bodies and/or stakeholders where relevant.

LIMITATIONS
Financial data drawn directly from independently audited financial accounts, Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD), Total Impact Measurement and Management (TIMM), The Taskforce on Nature-related Financial Disclosures (TNFD) have not been checked back to source as part of this assurance process. Greenhouse gases inventories data were external verified by independent third party and are not as part of this assurance process, data involved GHG inventory results have not been checked back to its referenced sources.

INDEPENDENCE AND COMPETENCE
The SGS Group of companies is the world leader in inspection, testing and verification, operating in more than 140 countries and providing services including management systems and service certification; quality, environmental, social and ethical auditing and training; environmental, social and sustainability report assurance. SGS affirm our independence from INNOLUX, being free from bias and conflicts of interest with the organisation, its subsidiaries and stakeholders.

The assurance team was assembled based on their knowledge, experience and qualifications for this assignment, and comprised auditors registered with professional qualifications such as ISO 26000, ISO 20121, ISO 50001, RBA, QMS, EMS, SMS, GPMS, CFP, WFP, GHG Verification and GHG Validation Lead Auditors and experience on the SRA Assurance service provisions.

FINDINGS AND CONCLUSIONS
ASSURANCE OPINION
On the basis of the methodology described and the assurance work performed, we are satisfied that the specified performance information included in the scope of assurance is accurate, reliable, has been fairly stated and has been prepared, in all material respects, in accordance with the AA1000 AccountAbility Principles (2018).

We believe that the organisation has chosen an appropriate level of assurance for this stage in their reporting.

TWLPP 5008 Issue 2502

ADHERENCE TO AA1000 ACCOUNTABILITY PRINCIPLES (2018)

INCLUSIVITY
INNOLUX has demonstrated a good commitment to stakeholder inclusivity and stakeholder engagement. A variety of engagement efforts such as survey and communication to employees, customers, investors, suppliers, CSR experts, and other stakeholders are implemented to underpin the organization's understanding of stakeholder concerns. For future improvement, it may be valuable to continue engaging with stakeholders for broader perspectives and benchmark against global best practices to advance internal ESG strategy.

MATERIALITY
INNOLUX has established effective processes for determining issues that are material to the business. Formal review has identified stakeholders and those issues that are material to each group and impacts to internal operations. A wide range of sources, such as international initiatives, were used for analysing the relevance of the determined sustainability topics.

RESPONSIVENESS
The report includes coverage given to stakeholder engagement and channels for stakeholder feedback.

IMPACT
INNOLUX has demonstrated a process on identifying impacts that encompass a range of environmental, social and governance topics from wide range of sources, such as activities, policies, programs, decisions and products and services, as well as any related performance. Detailed information of INNOLUX's methodologies for evaluating positive and negative impacts, such as the application of due diligence process, are described in the report.

QUALITY AND RELIABILITY OF SPECIFIED PERFORMANCE INFORMATION
On the basis of the verification work performed, we checked INNOLUX's management documents such as procedures and records and concluded that the specified performance information included in the scope of assurance is reliable at a high level of scrutiny.

ADHERENCE TO GRI
The report, INNOLUX's ESG Report of 2024, is reporting in accordance with the GRI Universal Standards 2021. The significant impacts were assessed and disclosed in accordance with the guidance defined in GRI 3: Material Topic 2021 and the relevant 200/300/400 series Topic Standard related to the material topics claimed in the GRI content index. The report has properly disclosed information related to INNOLUX's contributions to sustainability development. The report has properly disclosed information related to INNOLUX's contributions to sustainability development, including targets, objectives and performances. For upcoming disclosures, INNOLUX may wish to expand on how its sustainability efforts have helped mitigate negative consequences and generate greater positive value.

TWLPP 5008 Issue 2502

ADHERENCE TO SASB
INNOLUX has referenced with SASB's Standard, HARDWARE, VERSION 2023-12 to disclose information of material topics that are vital for enterprise value creation. The reporting boundaries of the disclosed information correspond to the financial data reported in INNOLUX's ESG Report of 2024. INNOLUX used SASB accounting and activity metrics to assess and manage the topic-related risks and opportunities, where relevant quantitative information was assessed for its accuracy and completeness to support the comparability of the data reported. INNOLUX is encouraged to embed the identification, assessment, and management of relevant risks and opportunities into its management processes, and to enhance disclosure practices for more effective monitoring and benchmarking of performance as part of its commitment to continuous improvement.

Signed:
For and on behalf of SGS Taiwan Ltd.




Stephen Pao
Business Assurance Director
Taipei, Taiwan
22 June, 2025
WWW.SGS.COM

TWLPP 5008 Issue 2502

InnoLux
群創光電

TEL +886 37 586 000

FAX +886 37 584 622

WEB www.innolux.com

No.160, Kesyue Rd., Jhunan Science Park, Miaoli County 35053, Taiwan (R.O.C.)