



2024 群光電能科技



永續報告書

Sustainability Report 2024



目錄

關於本報告書	3
經營者的話	5
榮耀與肯定	7
永續策略藍圖	8
關於群光電能	10

1 重大議題與利害關係人議合 14

1.1 重大議題鑑別流程	15
1.2 利害關係人溝通	19

2 公司治理 21

2.1 經營方針	24
2.2 營運績效	25
2.3 公司治理架構	26
2.4 風險管理	33
2.5 資通安全管理	36
2.6 重大關鍵事件	38

3 永續價值鏈 39

3.1 價值鏈管理	42
3.2 綠色永續設計	43
3.3 原物料及供應商管理	46
3.4 客戶關係管理	50
3.5 永續循環經濟	51

4 環境永續 54

4.1 氣候暨自然相關財務揭露	57
4.2 淨零排放	62
4.3 能源管理	67
4.4 水資源管理	69
4.5 廢棄物管理	72
4.6 生物多樣性	74

5 幸福職場與社會參與 76

5.1 人權維護	79
5.2 多元共融職場	81
5.3 幸福職場	94
5.4 健康安全職場	97
5.5 社會公益	104

附錄 107

附錄一、GRI Content Index	108
附錄二、SASB Index (Hardware)	114
附錄三、氣候相關財務揭露 (TCFD) 對照表	116
附錄四、台灣證交所要求揭露資訊	117
附錄五、管理系統認證清單	119
附錄六、保證聲明書	120

關於本報告書

本報告書為群光電能科技股份有限公司（以下簡稱：群光電能）第四次獨立發行的永續報告書，涵蓋了本公司 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日之公司治理、環境永續發展、員工關懷及社會參與資訊，旨在向利害關係人揭露本公司永續經營理念及目標，並回應其關注之議題。

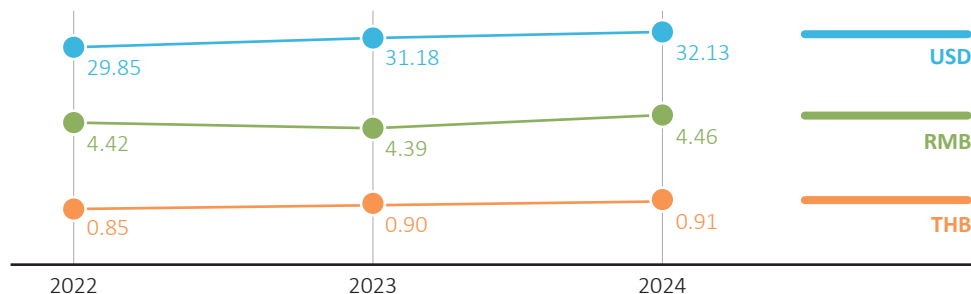
報告書主要編撰原則

永續績效

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

財務績效

經資誠聯合會計師事務所會計師簽證後之公開資訊，貨幣單位若未特別說明，均為新台幣。若未以新台幣為單位，其匯率轉換如下：



揭露範疇

本報告書所揭露之財務數據係依據合併財務報表編製，而非財務績效資料則以各營運據點為主體進行呈現，詳如下表。如部分非財務指標僅涵蓋總公司範疇，則於各章節中以備註方式說明適用範圍。群光電能持續強化永續資料之完整性與一致性，透過逐年資料蒐集與系統化管理，逐步擴大揭露涵蓋範圍，最終目標涵蓋下表所列之營運據點。

此外，為積極因應氣候變遷挑戰並強化溫室氣體管理之系統性，2024 年度溫室氣體盤查與揭露範疇已擴大至合併報表所涵蓋之所有子公司，提升數據完整性與對應國際揭露趨勢。

若有對先前報導期間資料進行修正者，皆已於各章節中清楚備註說明，確保揭露資訊之透明性與一致性。

績效揭露		單位名稱
財務績效	永續績效	
✓	✓	群光電能科技股份有限公司及各地據點
		台北總公司為研發中心（重要營運據點）， 主要生產製造據點如下
		生產據點
		群光電能東莞廠 廠房面積：63,623 m² 群光電能蘇州廠 廠房面積：96,296 m² 群光電能重慶廠 廠房面積：39,477 m² 群光電能泰國廠 廠房面積：100,800 m²

資訊與數據品質

報告書所揭露的統計數據皆來自於自行統計與調查結果，惟有關財務數據係經會計師認證後公開發表的資訊，並以一般慣用的數值描述方式呈現。本報告書財務報表數字以新台幣計算，職業安全衛生相關績效則以國際通用指標表達。若有推估或假設條件，於各相關內文註明。

報告書管理與查證

本報告書內容由各部門主管提供初稿，經行政管理處 ESG 專責人員統籌彙整與編撰，並完成第三方查證程序後，提報永續發展委員會審議通過，並經董事會核定後正式發行。相關編製與驗證程序已納入公司內部控制作業，確保報導內容具備可靠性、即時性、透明性，並符合相關法規與準則。



聯絡資訊

感謝您閱讀本報告書，若對本報告書之內容有任何疑問或建議，歡迎您與我們聯繫。

群光電能科技股份有限公司 永續工作小組

- 出版日期：2025 年 6 月（英文版於 8 月出版，我們每年持續發行報告）
- 地址：新北市三重區光復路二段 69 號 30 樓
- 中文官方網站：<https://www.chiconypower.com/zh-tw/home/index>
- 中文永續網站：<https://www.chiconypower.com/zh-tw/ESG/index>

- 電話：+886-6626-0678 #57101

- Email：ESG@Chiconypower.com

- 英文官方網站：<https://www.chiconypower.com/en/home/index>

- 英文永續網站：<https://www.chiconypower.com/en/ESG/index>

經營者的話

2024 年度，在經營團隊與全體同仁的共同努力下，本公司合併營業收入淨額達新台幣 37,176,448 仟元，較 2023 年度成長 2.4%；稅後淨利為 3,341,049 仟元，較前一年度成長 1.4%。

除追求穩健的財務表現外，群光電能亦高度關注氣候變遷與環境保護議題，並將節能減碳深植於企業文化。長期以來，我們致力於智慧節能解決方案的研發與應用，積極推動綠色產品、節能技術，以及綠色工廠與智慧工廠等關鍵項目，展現對環境永續的承諾。

本公司秉持「健全的公司治理」、「維護員工人權與福利」、「創造產品價值並兼顧地球環境保護」及「社會人文參與」等核心價值，堅信唯有建立可持續的商業模式與管理機制，方能實現企業長期成功與社會共好。

展望未來，群光電能將持續以創新為動能、以卓越為目標，積極創造經濟價值，同時回應社會期待、守護生態環境，邁向成為永續發展的企業典範。

健全的公司治理

群光電能秉持「誠信、透明、永續」之經營理念，持續健全公司治理機制，積極落實各項治理制度。自掛牌上市以來，累計參與公司治理評鑑共 10 屆，其中有 9 屆獲評為上市櫃公司前 20%，展現本公司穩健治理體質與持續改善成效。面對日益嚴峻的資通安全挑戰，本公司於 2023 年導入 ISO 27001 資訊安全管理系統，建立資通安全政策及四階管理文件體系，並定期通過第三方驗證。公司持續採用 PDCA（Plan-Do-Check-Act）循環管理手法，設定具衡量性之資安目標，定期檢視執行成效，致力於建構安全可靠的資訊環境，以保障客戶資料安全與權益，並以此為公司資安治理的核心目標，建立與客戶長期穩固的信任關係。

除了專注於產品品質與經營策略優化外，群光電能亦積極回應全球對氣候變遷的高度關注，身為電源供應器的領導廠商，承擔推動永續發展之責。近年來，本公司於環境、社會及公司治理（ESG）領域展現卓越績效，包括：入選《天下雜誌》「溫控 1.5°C 成效卓越企業」、連續三年名列《商業周刊》「碳競爭力 100 強

企業」，並榮獲 TCSA 臺灣企業永續獎「百大永續典範企業」殊榮，肯定公司永續發展策略之成效。

此外，國際非營利組織 CDP（原碳揭露專案）於 2025 年公布 2024 年評比結果，本公司首次於氣候變遷問卷中獲得 A-（領導等級）評等，水安全問卷則獲得 B（管理等級）成績，展現公司在氣候行動與水資源管理上之持續精進與國際接軌，進一步鞏固企業永續競爭力。

維護員工人權與福利

群光電能力求善盡企業社會責任，我們支持並加入責任商業聯盟（Responsible Business Alliance, RBA），遵守其規範的行為準則，維護員工的人權與福利，並且遵循「聯合國世界人權宣言」和國際勞工組織公約，制定了群光電能的人權政策。我們期望透過這些人權保護精神和基本原則，提高公司同仁重視人權的意識，並將保護人權的精神及價值觀融入企業文化。

我們將員工視為永續成長的重要夥伴，重視員工薪酬福利，提供優於業界的薪資水平，連續多年入選「臺灣高薪 100 指數」，並特別注重其健康安全，除了每兩年一次的員工定期健康檢查及長期提供主管人員到院高階健檢套組，2024 年更將此高階健檢套組開放至年資滿 5 年以上的資深員工，每三年一次，讓員工能夠享有全方位的健康照護。為打造安全無虞的工作環境，群光電能重視員工之職業安全訓練，依據總公司與各廠區之作業特性，規劃差異化之安全教育課程，並定期實施訓練與應變演練，以落實職場安全管理，保障同仁健康與生命安全。

創造產品價值並兼顧地球環境保護

我們將綠色設計的概念導入新產品的研發，由研發單位同仁配合研發提升產品能源效率與符合化學有害物質法規等設計，並盡量使用可再生及可回收材質。2024 年，適配器電源塑膠殼體設計中擴大採用了來自消費後回收再利用的塑膠再生料（Post-Consumer Recycled Plastic, PCR），其使用比率已達 45.5%。而在金屬部份，適配器在散熱片、磁性元件及線材使用到的銅與鋁，也逐漸導入回收材料。在部分

高瓦數電源產品上，不僅僅使用海洋回收塑料（Ocean Bound Plastic, OBP）於直流風扇上，更於供應器的外殼上使用 SGCC RC10%（廢鋼比率使用 10% 以上）的低碳鋼。此外，在深耕多年的 LED 產品應用方面，我們與供應鏈夥伴密切合作，從製程源頭著手，針對軟性印刷電路板所使用之銅印刷製程展開優化行動。包括選用適合印刷工法之銅材，搭配最佳化生產參數，有效克服印刷銅在生產過程中所面臨的變異挑戰，進而實現與傳統蝕刻製程相當的性能與品質。不僅節省製程中約 50% 的能源消耗，亦可避免廢水與化學廢棄物之產生，落實綠色製造。

除了專注於綠色產品設計外，我們的 IWA（Intelligent Wireless Access）智慧整合平台及能源碳排自動化管理平台透過「感知」、「運算」、「控制」及「互動」四大面向及大數據分析，實現減少能源消耗、解決碳排熱點及減少溫室氣體排放，進而達到低碳轉型、淨零碳排的目標。我們將持續專注於綠色產品、智慧節能解決方案的研發與推廣，並將環境友好和社會責任等核心價值融入產品設計與解決方案之中，積極提升產品對於環境的友善影響。

社會人文參與

群光電能秉持「取之於社會、用之於社會」之理念，長期關懷弱勢族群，積極投入社會公益事務。除每月提供公司一樓大廳作為場地，邀請鄰近社會福利機構設置義賣攤位外，亦不定期舉辦公益義賣活動，以實際行動支持在地關懷與社會參與。

我們深知，企業的力量有限，唯有集結集團整體資源方能擴大社會影響力。為此，群光電能攜手母公司群光電子及其他關係企業，共同推動多元型態的公益計畫，並獲得同仁廣泛響應與參與，展現企業內部凝聚力與對社會責任的高度認同。

在人才永續方面，群光電能高度重視研發能力與技術人才之培育，長期與多所國內頂尖大學合作推動產學合作計畫，致力於技術研發與創新應用，並透過實務交流強化學術與產業之連結。此外，公司亦透過獎學金、產碩專班及職場實習等多元機制，以實際資源支持科技人才培養，促進學用合一，期能為產業注入創新動能，實現企業與社會雙贏的永續發展目標。

結語

展望未來，群光電能將持續秉持誠信、透明與永續之核心經營理念，深化公司治理制度、強化資訊安全韌性，並以實際行動回應全球氣候變遷、資源耗竭及社會公義等永續挑戰。我們將持續投入綠色產品設計與智慧節能解決方案的研發，致力於減少環境足跡、提升資源使用效率，實現企業轉型與低碳永續發展目標。

同時，我們也將以人為本，持續推動員工人權保障與健康安全，並以實質投入擴大社會參與與公益影響力，串聯集團資源推動多元公益行動，積極回饋社會、關懷在地。面對未來高度變動的經營環境與國際永續規範趨勢，群光電能將善用創新能量、強化風險韌性，全面強化 ESG 管理與資訊揭露，攜手全體利害關係人共創永續價值鏈，邁向「淨零碳排」、「包容成長」與「共融共榮」的未來。

群光電能誠摯期盼，透過穩健的經營策略、前瞻的技術創新與具體的永續行動，成為引領產業轉型的關鍵力量，持續邁向成為全球具影響力的永續企業典範。



董事長

陳建平



總經理

陳國峻

榮耀與肯定



EcoVadis 全球供應鏈
永續評鑑銅獎認證



第十七屆 TCSA
台灣 100 大
永續典範企業獎



第十七屆 TCSA
企業永續報告銀獎



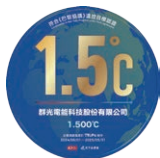
1111 人力銀行
幸福企業銀獎



臺灣高薪 100
指數成分股



《遠見雜誌》
ESG 永續獎
年度企業 36 強



《天下雜誌》評選為
「溫控 1.5°C 成效卓越」



氣候變遷問卷獲得
"A-" 領導等級肯定



水安全問卷獲得
"B" 管理等級肯定



CDP 供應商議合
問卷獲得
"A" 領導等級肯定



連續三年入選
《商業周刊》
「競爭力 100 強」企業



《哈佛商業評論》
2024 台灣企業領袖
100 強



泰國廠榮獲
LEED
綠建築金級認證



台灣董事學會
「外資精選台灣 100 強」



內政部
2024 優良
智慧建築貢獻獎

永續策略藍圖

群光電能秉持「健全的公司治理」、「維護員工人權與福利」、「創造產品價值並兼顧地球環境保護」及「社會人文參與」四大核心面向，作為推動永續發展的基礎。我們將這四大面向深植於企業經營策略之中，透過強化治理架構、提升員工福祉、推動綠色創新、優化產品與服務的環境效益，並積極投入社會參與行動，確保創造經濟價值的同時，也能為環境與社會帶來長遠的正向影響。

展望未來，群光電能將持續深化各項永續行動，透過數據導向的智能管理與績效評估機制，提升企業營運效率與永續韌性。我們承諾以透明負責的治理架構，攜手利害關係人共同推動綠色轉型與社會共融，實現企業成長與環境、社會永續發展的平衡，共創長遠價值。

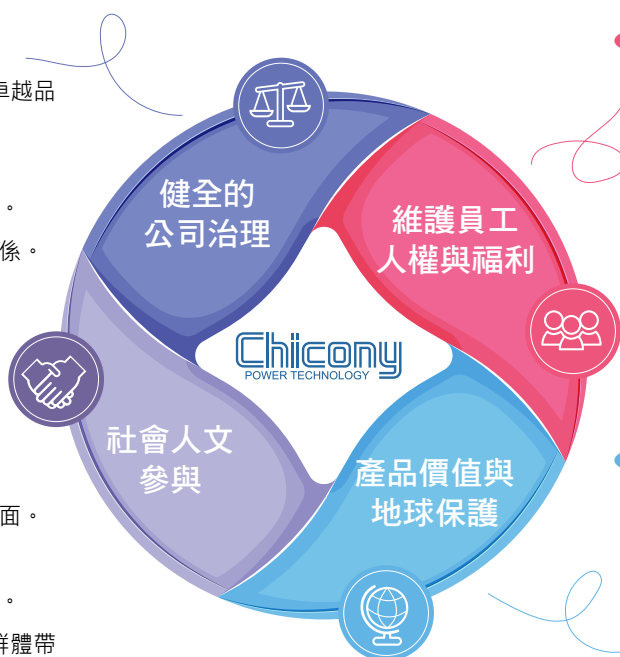
健全的公司治理

- 堅守「No Quality, No Sales」理念，以客為尊，追求卓越品質。
- 發揮產業價值，同時積極創造正面社會影響力。
- 最大化股東權益，促進與利益關係人的高效溝通與合作。
- 強化資訊安全，保障客戶權益，建立長期信賴的合作關係。



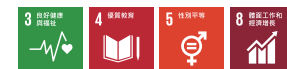
社會人文參與

- 與頂尖學府攜手產學合作，培育科技人才，共創雙贏局面。
- 每年提供學生職場實習機會，促進學用合一。
- 深化與社福機構的合作，致力於共建包容與和諧的社會。
- 整合價值鏈夥伴，共同發揮影響力，為更廣泛的社會群體帶來改變。



維護員工人權與福利

- 將人權保護理念深植企業文化，落實尊重與關懷。
- 提供優於業界的薪酬與福利，重視員工的生活品質。
- 推動多元共融文化，打造幸福且友善的職場環境。
- 強化安全教育與職安措施，確保員工擁有安全無虞的工作環境。



產品價值與地球保護

- 產品研發融入綠色設計，創新推動環保應用。
- 透過智慧整合平台(IWA)，助力客戶節能降耗、提升能源使用效率。
- 與供應鏈合作精進永續績效，共同打造永續價值鏈。
- 架構創新循環經濟模式，減少資源浪費，實現環境友善目標。



群光電能永續績效指標及目標期程

聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs) 與永續績效指標		2024 成果		未來目標			對應章節
		目標	績效	短期 2025	中期 2030	長期 2050	
   	範疇一及範疇二溫室氣體總排放絕對減量 (2020 年為基準年)	16.8%	48.40% 	21%	42%	100%	4.2.1 溫室氣體管理
	範疇三溫室氣體排放絕對減量 (2020 年為基準年)	10%	42.73% 	12.5%	25%	100%	4.2.1 溫室氣體管理
	再生能源使用率	25%	55.56% 	37.5%	100%	100%	4.3.1 再生能源推動
	廢棄物回收率	≥ 80%	88.03% 	≥ 80%	≥ 80%	≥ 80%	4.5 廢棄物管理
	廢棄物量強度 (2020 年為基準年)	-12%	22.9% * 	-15%	-30%	-30%	4.5 廢棄物管理
   	人權侵害案件	0 件	0 件 	0 件	0 件	0 件	5.1 人權維護
	員工離職率 (總部)	≤ 10%	8% 	≤ 10%	≤ 10%	≤ 10%	5.2.4 人才任用與留任
	嚴重的職業傷害發生件數	0 件	0 件 	0 件	0 件	0 件	5.4.1 職業安全衛生管理
	職業病發生件數	0 件	0 件 	0 件	0 件	0 件	5.4.1 職業安全衛生管理
	董事人均進修時數	≥ 6 小時	7.5 小時 	≥ 6 小時	≥ 6 小時	≥ 6 小時	2.3.2 董事會運作
	董事會出席率	≥ 90%	93.93% 	≥ 90%	≥ 90%	≥ 90%	2.3.2 董事會運作
	違反誠信經營及法遵事件	0 件	0 件 	0 件	0 件	0 件	2.4.2 誠信經營運作情形

註：近年因推行 UL 2799 廢棄物零掩埋標準，納入更多鑑別範圍，導致廢棄物量增加，待全部廠區導入完成後將重新設定目標。

關於群光電能

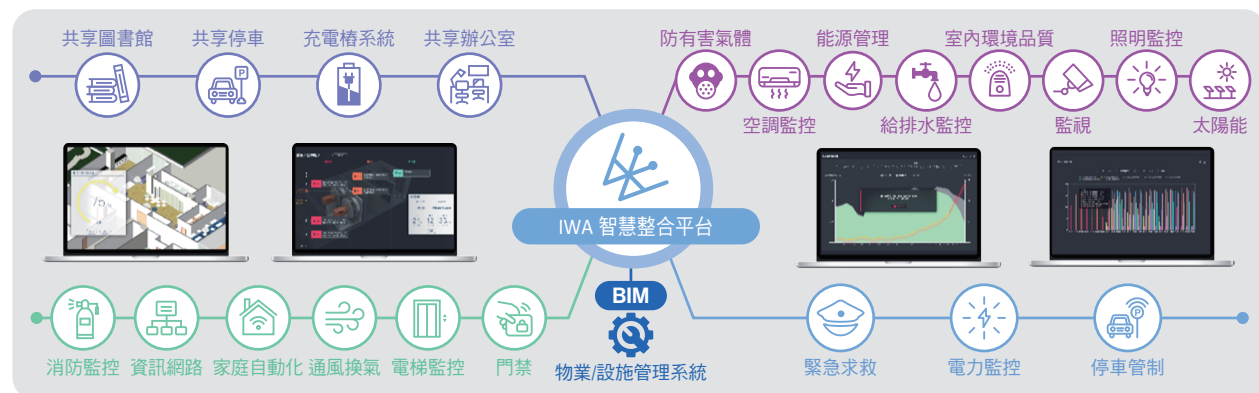
群光電能在 NB、桌機、伺服器 / 雲端應用、智慧家庭 / AIoT 產品、通訊產品、遊戲機及消費性產品等電源產品提供一站式解決方案，以具有成本、品質優勢及先進技術的產品來協助 ODM (Original Design Manufacturer)、系統整合廠商及終端客戶，能達到及時滿足市場的需求。

除了在電源產品持續擴充市占率之外，群光電能憑藉其在能源管理領域的知識與技術領先優勢，在多年前開始即積極朝向「智慧生活及綠色節能」相關的科技 (Smart & Green Solutions) 布局，核心產品包括「LED 應用」及「IWA 智慧整合平台」產品及解決方案，將環境友善、社會責任等要素融入產品設計規劃、軟硬體應用整合及專業能源顧問服務中，提供具永續價值之完整解決方式。

公司名稱	群光電能科技股份有限公司
成立日期	2008/12/24
股票代號	6412
營運總部	台灣新北市三重區光復路二段 69 號 30 樓 (群光智慧綠能大樓)
主要生產據點	東莞廠、蘇州廠、重慶廠、泰國廠
員工人數	9,116 人
產業別	其他電子零組件相關業
上市時間	2013/11/08
實收資本額	新台幣 4,007,691 仟元 (2024/06/18)
營業收入	2024 年合併營業收入淨額達新台幣 37,176,448 仟元

本公司持續秉持「No Quality, No Sales」以客為尊的原則，在電源供應器產品設計符合 UL、CAS、NEMKO、日本 PSE、歐洲 TUV、中國 CCC、印度 BIS 等多項安規認證及各國能效要求如 NRCAN、DoE、CEC、ErP 等，同時也合乎美國 FCC Class B/CISPR 及歐洲 CE 等要求。此外，我們更透過 ISO 9001、ISO 14001、ISO 45001、ISO 50001、ISO 14064、ISO 14067 等認證，以確保產品品質、環境管理、職業安全衛生、能源管理以及碳議題等方面皆達到國際水準，產品支援 PC、NB、遊戲機、雷射印表機、伺服器及通訊等設備，為一符合國際標準的專業電源供應器廠商，產品行銷至香港、新加坡、日本、韓國、美國、英國、歐洲等國際大廠，品質深獲肯定。

多元化產品組合



主要商品之營業比重

主要項目為電子零組件產品、消費性電子產品及其他電子產品與其他，銷售金額如下：

單位：新台幣（仟元）

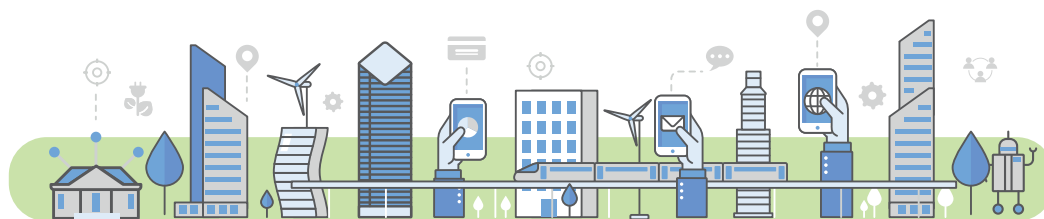
	2022	2023	2024
電子零組件產品	33,475,699	30,442,278	31,055,366
消費性電子產品及其他電子產品	6,554,039	4,086,283	3,746,893
其他	1,036,372	1,782,258	2,374,189
合計	41,066,110	36,310,819	37,176,448

註：合併報表數據

永續經濟活動認定參考指引

群光電能依據金管會、環境部、經濟部、交通部、內政部及農業部聯合發布的《永續經濟活動認定參考指引》（第二版）進行資訊揭露，確保永續發展策略緊密對接最新政策導向及法規要求。

此外，IWA 智慧整合平台於 2024 年度的營收占比達 5.65%，較 2023 年的 4.20% 持續成長，顯示群光電能在綠色轉型與永續發展上的穩健成長動能。



衡量步驟	群光電能經濟活動分布			
	電子零組件產品	消費性電子產品 及其他電子產品	IWA 智慧整合平台	其他
(一) 企業辨識營運之主要經濟活動，於過去一年占全部營收之比重。	83.56%	10.08%	5.65%	0.74%
(二) 企業辨識主要經濟活動是否適用本指引之「一般經濟活動」及「支持型經濟活動」。	不適用	不適用	一般經濟活動	不適用
(三) 依下列 3 條件判斷是否符合永續經濟活動。				
條件 1：是否符合【對任一環境目的具有實質貢獻】之技術篩選標準（詳參指引之附件 2）	—	—	符合	—
條件 2：是否符合【對六項環境目的未造成重大危害】（詳參指引之附件 1、2）			符合	
條件 3：是否符合【對社會保障未造成重大危害】（詳參指引之附件 1）			符合	
(四) 是否有轉型計畫？				
衡量結果：個別經濟活動符合本指引情形及永續程度	不適用	不適用	符合	不適用

全球市場布局

依據美國 MTC 2024 年電源供應器產業調查資料，本公司在 OEM/Embedded 類別中名列全球前四大，係屬領導廠商之一。本公司以台灣為營運中心，統籌整個公司的經營策略、營運規劃、客戶拓展及接單銷售，同時負責新產品與新技術之規劃、設計與開發。本公司有效運用區域資源，佈建全球行銷、物流、生產及技術服務據點，以台灣為主要研發及銷售中心，中國及泰國專責生產之分工模式，且為就近提供客戶服務以貼近市場，透過全球即時供貨倉庫（如亞洲、美國及歐洲等），以縮短產品運送時間，提供客戶穩定而快速之貨源，使客戶建立最少庫存、減少資金積壓，滿足客戶品質、價格、交期與地點上的需求，提供予客戶最佳後勤支援服務及技術。

單位：新台幣（仟元）

	2023		2024		2024	
	金額（\$）	比例（%）	金額（\$）	比例（%）	金額（\$）	比例（%）
內銷	728,063	1.77	2,392,498	6.59	2,957,530	7.96
亞洲	29,780,364	72.52	23,658,699	65.16	22,913,598	61.63
美洲	7,432,715	18.1	6,895,612	18.99	7,449,364	20.04
外銷	675,674	1.65	452,616	1.25	420,662	1.13
歐洲	675,674	1.65	452,616	1.25	420,662	1.13
其他	2,449,294	5.96	2,911,394	8.01	3,435,294	9.24
小計	40,338,047	98.23	33,918,321	93.41	34,218,918	92.04
總計	41,066,110	100	36,310,819	100	37,176,448	100

註：合併報表數據

全球據點（總部及生產據點）



公協會會員與倡議

因全球氣候變遷對環境影響日益劇增，國際上也越來越多準則來規範企業對於環境的影響，亦造成利害關係人所關注議題隨時改變。近年來我們檢視國際相關準則及利害關係人關注議題，重新審視企業內部永續經營的策略。同時積極參與本業及永續發展領域之相關外部交流活動，攜手產業一同邁向共好，並落實企業永續發展之目標。

2024 年群光電能所參與之組織及倡議如下：

組織	參與形式	會員費用
RBA 責任商業聯盟會員	一般會員	379,873
台灣氣候聯盟	一般會員	50,000
社團法人台灣智慧建築協會	一般會員	12,000
社團法人台灣營建產業標準協會	一般會員	28,571
台北市電腦公會	一般會員	15,000
台灣區冷凍空調工程工業同業公會	一般會員	10,000
台灣區水管工程工業同業公會	一般會員	6,000
台灣區電器工程工業同業公會	一般會員	6,000
社團法人新北市護理師護士公會	一般會員	1,000
內部稽核協會	一般會員	2,000
合計		510,444

公共事務參與支出

	2022	2023	2024
政治遊說、利益代表	0	0	0
地方、區域或國家的政治競選活動、組織、候選人	0	0	0
選舉和公投相關	0	0	0

倡議	參與角色
	碳揭露專案評鑑 (CDP) ➡ 2018 年開始參與問卷回復 ◆ 2024 年氣候變遷問卷獲得領導等級 (A-) ◆ 2024 年水安全問卷獲得管理等級 (B)
	科學基礎減量目標倡議 (Science Based Targets initiative, SBTi) ➡ 2022/8 通過審核 ◆ 2020 年為減碳基準年 ◆ 2030 年為目標達成年 ◆ 範疇 1&2 減碳依據 1.5°C 情境路徑
	RE100 倡議 ➡ 2023/8 加入 RE100 承諾於 2030 年在台灣總部以及全球營運據點，100% 使用再生能源
	氣候相關財務揭露 ➡ 2022 年加入支持者行列 ◆ 認同 TCFD 倡議，採用其架構推動氣候變遷管理 ◆ 聚焦風險辨識、情境分析與治理策略整合
	自然相關財務揭露 ➡ 2024 年加入論壇會員 ◆ 認同 TNFD 倡議，採用其架構推動自然資本管理 ◆ 聚焦風險與依賴辨識、影響評估及治理整合
	責任商業聯盟 ➡ 2011 年支持並加入會員 ◆ 遵循 RBA Code of Conduct (行為準則) ◆ 涵蓋勞工、職業安全、環境責任、道德規範與管理體系
	台灣氣候聯盟 ➡ 2022 年加入並成為創始會員 應對氣候新時代的挑戰，以實際行動呼應品牌客戶
	玉山 ESG 永續倡議行動 2022 年加入支持者行列 響應氣候行動，支持聯合國永續發展目標 (SDGs)



1 重大議題與 利害關係人議合

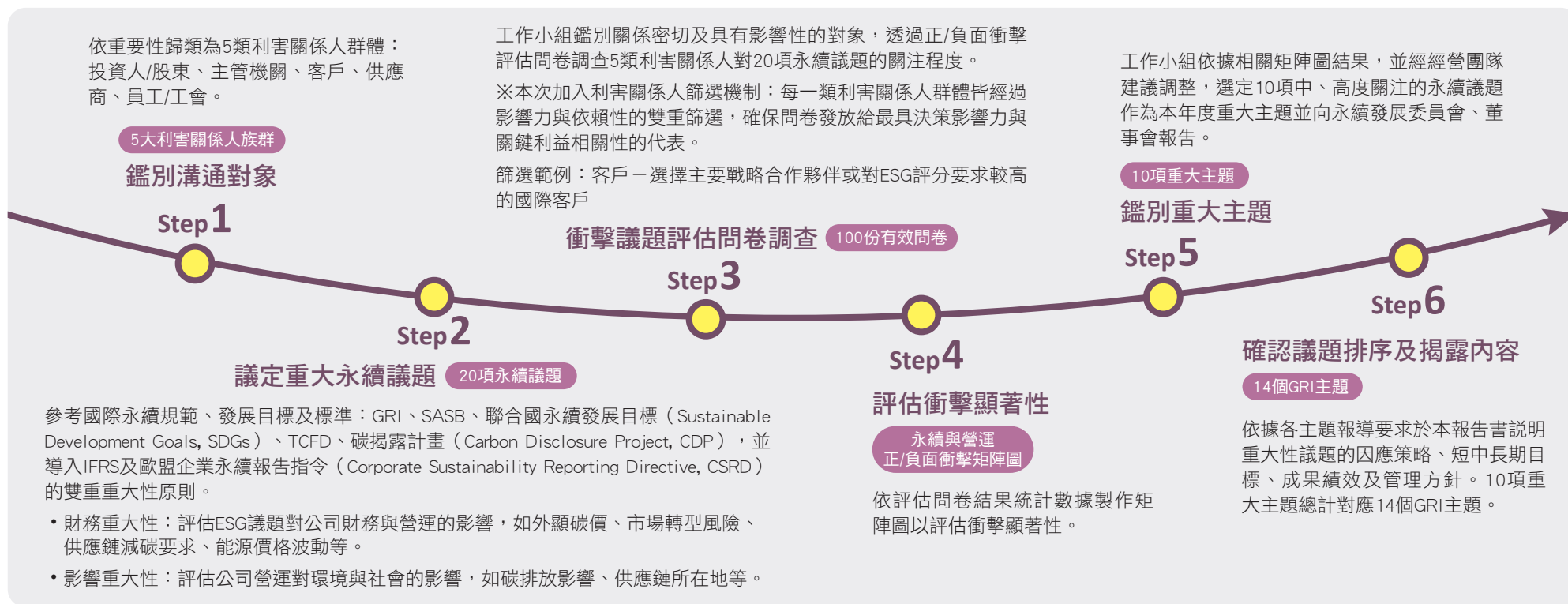
1.1 重大議題鑑別流程

1.2 利害關係人溝通

1.1 重大議題鑑別流程

群光電能依循 GRI 準則 2021 版與 AA1000 AP (AA1000 Account Ability Principles) 當責性原則標準，以包容性 (Inclusivity)、重大性 (Materiality)、回應性 (Responsiveness)、衝擊性 (Impact) 四大原則，識別重大性議題，並且依據 AA1000 SES 利害關係人議合標準 (AA1000 Stakeholder Engagement Standard 2015)，透過依賴性 (Dependency)、責任 (Responsibility)、關注程度 (Tension)、影響力 (Influence)、多元觀點 (Diverse Perspectives) 等五個面向，鑑別出主要利害關係人，進行相關議合，確保利害關係人的意見納入公司永續決策。

本次為符合國際永續揭露趨勢並及早因應主管機關相關要求，進一步採用國際財務報導準則 (International Financial Reporting Standard, IFRS) S1「永續相關財務資訊揭露之一般規定」(General Requirements for Disclosure of Sustainability-related Financial Information)，強調永續議題的財務影響。本公司運用雙重重大性 (Double Materiality) 原則，不僅評估企業如何受到環境與社會議題影響 (財務重大性, Financial Materiality)，同時評估企業如何影響環境與社會 (影響重大性, Impact Materiality)，以確保揭露內容完整。



Step1 Step2 利害關係人鑑別與 議定重大永續議題

本公司依循AA1000 SES利害關係人議合原則五面向：依賴性、責任、關注程度、影響力、多元觀點，向內部人員發送利害關係人鑑別問卷，共回收有效問卷共33份。問卷統計結果經ESG工作小組審查與核定，最終鑑別出5大主要利害關係人。（與去年一致）

本公司透過利害關係人議合、產業趨勢分析及國際法規與標準對標最終收斂出20項關鍵永續議題。這些議題將進一步進行正/負面衝擊評估，確保其對公司營運、財務、風險管理及利害關係人影響等面向皆被充分考量。

E 環境

氣候與自然策略、能源與碳排放管理、空氣污染管理、水資源管理、廢棄物管理、綠色創新產品、循環經濟與物料管理

S 社會

職業安全與健康、人權與勞雇關係、人才培育與發展、人才吸引與留任、多元包容職場、政府政策與社會參與

G 治理

風險管理、永續供應鏈、永續治理、營運績效、誠信經營與法遵、資訊安全與隱私保護、客戶關係管理

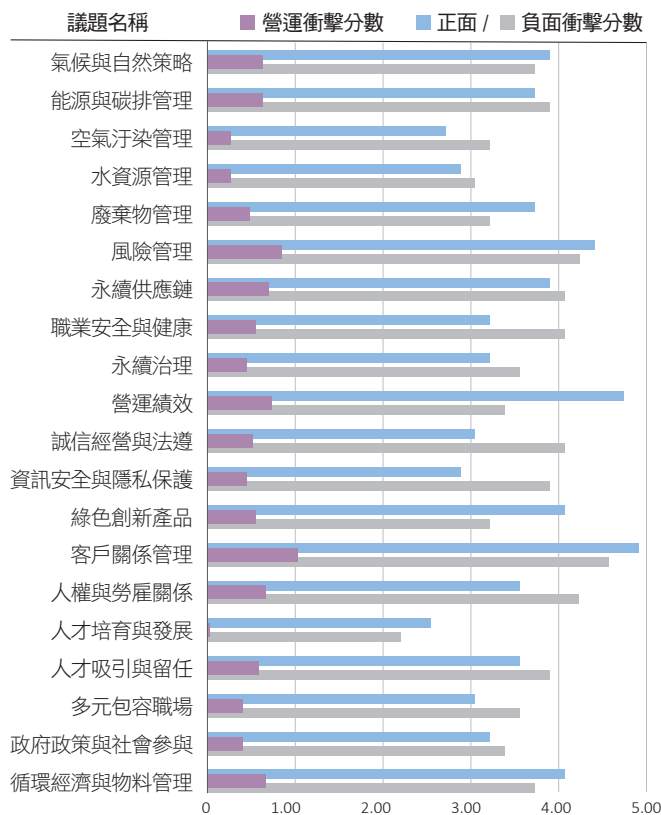
Step3 衝擊議題評估問卷調查

永續發展衝擊：

為評估各議題對經濟、人權、環境的正/負面衝擊，本公司向5大類利害關係人發放衝擊評估問卷，共回收100份有效問卷。

營運影響衝擊：

為評估永續議題對公司營運收入與品牌價值的影響，向集團內部ESG相關人員發放調查問卷，共回收13份有效問卷。



Step4 Step5 評估衝擊顯著性 與鑑別重大主題

本公司根據營運衝擊與永續發展衝擊評估數據，繪製重大主題矩陣圖，並經內部討論設定營運衝擊及永續發展衝擊閾值均大於0.5，最終鑑別出10項本年度重大永續議題。本次與前一年度重大永續議題相比，減少了5項(水資源管理/廢水處理、職業安全衛生管理、人才發展與培育、社會參與、客戶隱私與資訊安全)。說明調整如下：

環境面：水資源管理雖未列為本年度重大議題，但鑑於其對企業營運與環境的影響，仍將相關管理策略與績效數據納入本年度報告書，確保資訊透明度。氣候變遷與生物多樣性為相互關聯的議題，本公司基於風險管理與策略整合的考量，將其合併為氣候與自然策略，以全面回應全球永續趨勢與企業減碳承諾。

社會面：本公司持續揭露職業安全與健康相關管理措施與績效，作為永續發展的核心重點。儘管社會參與未列為本年度重大議題，仍納入報告中說明相關成果與影響，以展現本公司對社會責任的長期承諾。人才培育與發展則整併至人權與勞雇關係議題下，強化人力資源發展與勞動權益管理之整體治理架構。

治理面：本公司將資安管理作為納入持續揭露範疇，並在既有的資訊安全管理基礎上，不斷強化數據保護機制，以確保客戶隱私與機密資訊的安全，維持高標準的資安管理體系。

E 環境

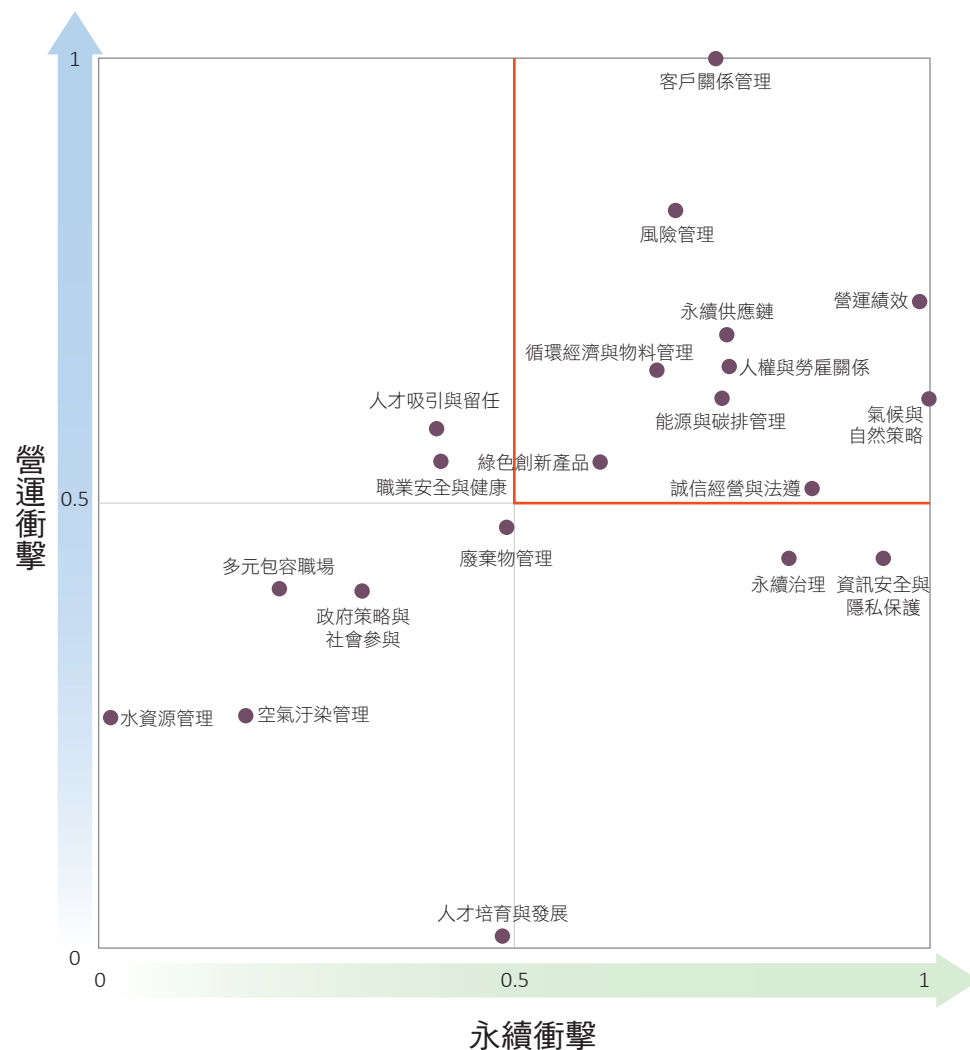
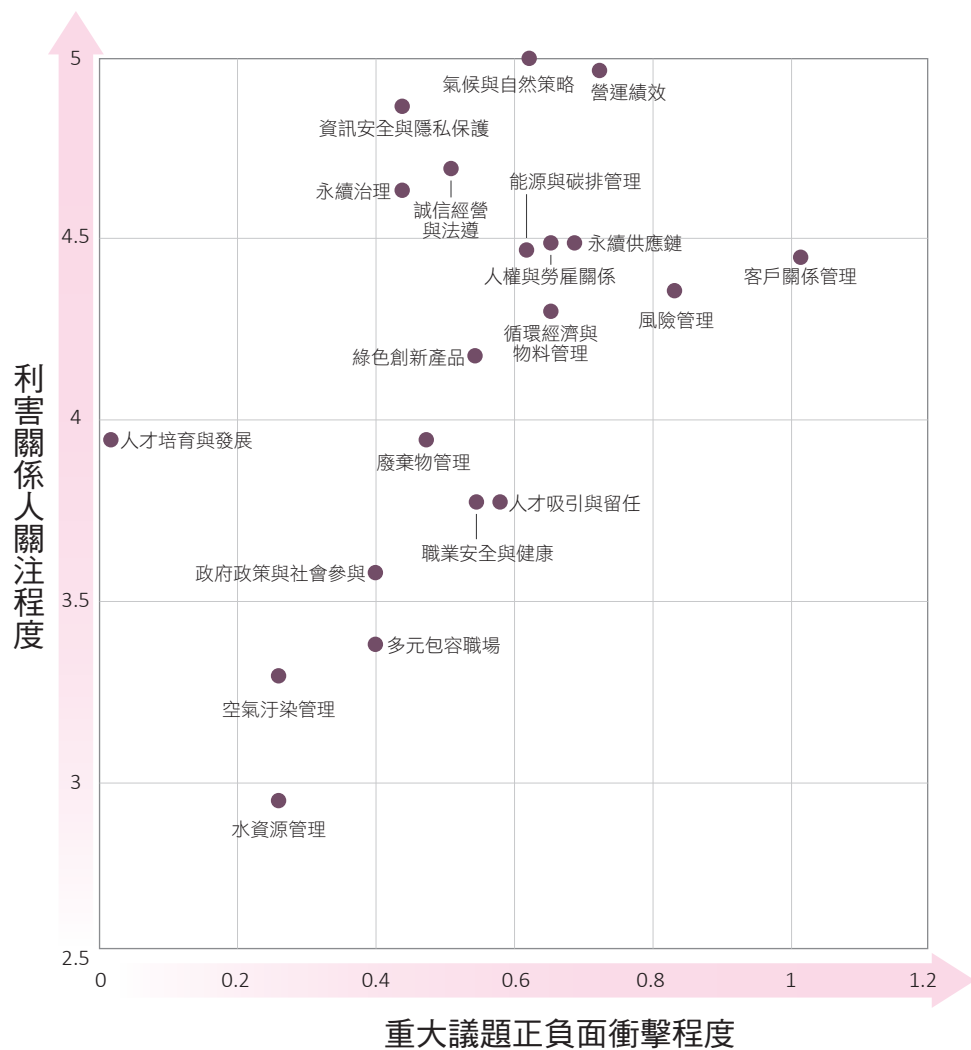
氣候與自然策略
能源與碳排放管理
綠色創新產品
循環經濟與物料管理

S 社會

人權與
勞雇關係

G 治理

風險管理
永續供應鏈
營運績效
誠信經營與法遵
客戶關係管理



重大永續議題比較表



面向	重大主題	對群光電能的意義
環境面	氣候與自然策略	本公司透過綠色產品設計，持續提升產品能源效率及符合有害物質法規等設計，並增加使用可再生及可回收材質，並致力於環境保護，響應綠色生產、推動綠色產品，減少碳排放降低對環境所造成的衝擊，同時每年訂定執行計畫與方案，並定期追蹤和檢討各項目標的進度，以確保目標的達成。使本公司之產品能朝向永續經營的方向前進。
	能源與碳排管理	
	綠色創新產品	
	循環經濟與物料管理	
社會面	人權與勞雇關係	員工是群光電能最重要的夥伴，群光電能非常重視員工的工作環境、發展及照護。致力於公司內部建立多元化的溝通管道，並持續推動各項員工相關專案，希望能為同仁創造良好的工作環境。
治理面	誠信經營與法遵	誠信經營推動小組，定期評估與追蹤法規與符合性，負責誠信經營政策與防範方案之制定、監督及執行，每年向董事會報告。
	風險管理	各職責單位依據其業務相關之風險特性與影響程度予以辨識、分析、衡量、監控、回應、報告風險，並改進因應措施，降低對公司之影響。
	營運績效	維持穩定的財務績效，是群光電能對所有利害關係人的承諾。
	供應鏈管理	群光電能在供應鏈的管理流程標準化建立供應商管理程序，將供應商在勞工權益、環保、安全衛生管理上納入評選與稽核要件，並依據評鑑結果制定改善措施並協助供應商持續精進，期望提升供應鏈永續管理體質與降低供應鏈營運風險，建立永續成長的夥伴關係。
	客戶關係管理	群光電能致力於掌握趨勢動向和專業產品設計，與下游客戶進行密切的技術交流，保持長期良好的合作關係以實現客戶滿意度的最大化為主要目標。

1.2 利害關係人溝通

利害關係人的訴求，是企業朝向永續與成功的關鍵。本公司深信，透過與利害關係人的積極對話與回應，能夠深入了解需求與期望，並將其納入短中長期策略規劃，不僅強化企業韌性，更能創造對利害關係人的價值，開拓永續經營的新契機。

2024 年度利害關係人溝通執行情形

利害關係人	主要關注議題	GRI	溝通管道及溝通頻率	2024年利害關係人溝通實績
 政府與 主管機關	- 永續治理 - 誠信經營與法遵 - 風險管理	GRI 2-27 法規遵循 GRI 2-15 利益衝突 GRI 2-16 溝通重大關鍵事件 GRI 205 反貪腐 GRI 206 反競爭行為	- 不定期參與主管機關之政策說明會、座談會 - 配合主管機關監理與查核 - 建立聯絡窗口，與主管機關維持良好互動	- 持續納入「臺灣高薪100指數」成分股 - 參與2024年公司治理評鑑影音宣導課程 - 參與11月證交所舉辦之上市公司業務宣導會
 客戶	- 綠色創新產品 - 客戶關係管理 - 人權與勞雇關係 - 能源與碳排管理 - 風險管理	GRI 302 能源 GRI 202 市場定位 GRI 401 勞雇關係	- 與主要客戶每季或每半年召開QBR會議，了解公司在客戶的競爭力排名，以及在產品研發、成本、交期及售後服務上需要改善之處 - 與主要客戶每季或每半年召開QTR會議，了解客戶未來產品走向及需求，提早涉入，縮短新產品開發時程 - 定期安排RBA稽核，確保工廠符合相關法規及滿足客戶要求 - 不定期參加客戶ESG/SER workshop - 於泰國建造自有工廠	- 與主要客戶召開QBR (Quarterly Business Review) /QTR (Quarterly Technical Review) /EBR (Executive Business Review)，透過現場、電話或視訊會議 - 大陸各廠皆獲得RBA VAP (Validated Assessment Program) audit銀牌，蘇州廠及重慶廠雙雙獲得RBA評選為『精選工廠』 - 客戶不定期稽核工廠，對產品品質進行相關要求 - 不定期拜訪客戶，或以電話/email與客戶溝通，以確認客戶需求及未來產品走向 - 以現場參加、視訊等形式，參與多場客戶的ESG/SER (Social and Environmental Responsibility) workshop，了解客戶的目標及方向 - 各工廠持續導入IWA Energy Management System強化工廠節能減碳 - 因應客戶China Plus One需求，持續增加泰國廠產能。 - 東莞廠、蘇州廠、重慶廠及泰國廠產能互相支援

利害關係人	主要關注議題	GRI	溝通管道及溝通頻率	2024年利害關係人溝通實績
 投資人 股東	- 永續治理 - 誠信經營與法遵 - 風險管理 - 營運績效 - 客戶關係管理	GRI 2-27 法規遵循 GRI 2-15 利益衝突 GRI 2-16 溝通重大關鍵事件 GRI 201 經濟績效 GRI 205 反貪腐 GRI 206 反競爭行為	- 每年召開股東常會 - 每季公布財務報告、每月公布營收報告、不定期於公開資訊觀測站揭露公司重要財務及業務資訊 - 每季至少召開一次法人說明會 - 公司官網設置英文永續發展及投資人服務專區 - 每年出具永續報告書 - 公司設有發言人、代理發言人及投資人關係窗口	- 於2024/5/27召開股東常會，向股東說明營運績效，並回覆其關切之問題 - 截至2024/12/31止，已參加9場海內外法人說明會 - 編製並公告2023年度中英文永續報告書。 - 編製並公告2023年度英文年報及財報，加強對國際投資人之資訊揭露 - 截至2024/12/31止，公告中英文重大訊息各35則
 供應商	- 循環經濟與物料管理 - 永續供應鏈 - 人權與勞雇關係 - 職業安全與健康	GRI 204 採購實務 GRI 308 供應商環境評估 GRI 414 供應商社會評估 GRI 401 勞雇關係 GRI 403 職業安全衛生 GRI 404 訓練與教育	- 與供應商每季進行QBR會議、不定期會議，分享市場資訊 - 有品質問題或新的議題會進行供應商輔導，追求雙贏 - 供應商評比，每月收料品質評比 - 供應商稽核，選定品質較差供應商進行年度稽核	- 針對各種環境衝擊（地震、水災、疫情等），要求供應商制定營運持續計畫（Business Continuity Plan） - 每季進行定期議價，針對特定專案，不定期會有專案降價，尋求雙贏 - 每季與主要供應商進行QBR會議，並分享雙方營運狀況與市場資訊 - 每年進行供應商例行性稽核 - 要求供應商逐步落實ESG規範
 員工	- 營運績效 - 人權與勞雇關係 - 職業安全與健康 - 人才培育與發展 - 多元包容職場	GRI 201 經濟績效 GRI 401 勞雇關係 GRI 403~GRI 409	- 公佈欄/電子郵件：不定期發布最新辦法、宣導及活動訊息等 - 每季召開勞資會議 - 每年召開員工座談會 - 不定期召開新進員工座談會 - 電視牆每日輪播公司營運、福利、成就及宣導事項等	- 每日更新產業及公司相關訊息於公司內部網站 - 每月召開伙食委員會議、安全幹事會議 - 每季召開勞資會議 - 每月召開職工福利委員會 - 於8月召開全體員工座談會 - 持續進行員工教育訓練 - 於5月及11月進行員工晉升布達 11月集團家庭日活動



2 公司治理

2.1 經營方針

2.2 營運績效

2.3 公司治理架構

2.4 風險管理

2.5 資通安全管理

2.6 重大關鍵事件

群光電能深知卓越的公司治理是企業永續發展的基石。因此，我們持續優化治理架構，確保經營決策的透明度與問責機制，並積極對齊全球永續標準與法規趨勢，以強化企業競爭力與長期韌性。秉持誠信經營與穩健管理的原則，我們建立完善的風險管理與監督機制，確保營運穩定，並有效因應快速變遷的市場環境與永續挑戰。

在此基礎上，我們審慎評估財務透明度、營運風險及氣候變遷帶來的潛在影響，透過完善的內部管控機制與外部審查機制，確保公司治理效能。同時，我們定期向利害關係人揭露企業的永續績效，確保資訊對稱性，以維護股東權益，並兼顧供應鏈夥伴、員工、客戶及社會的整體利益。未來，群光電能將持續深化治理機制，推動責任、透明與創新的企業文化，攜手利害關係人共創永續價值，實現企業長遠發展與社會共榮的目標。



2024年度績效亮點



榮獲全球供應鏈永續評鑑
EcoVadis銅獎
(全球前35%)



獲頒TCSA
台灣100大永續典範企業獎



董事會成員
平均進修時數
達**7.5小時**
高於法規要求



入選台灣董事學會
外資精選
台灣100強企業



入選《遠見雜誌》
ESG永續獎
年度企業36強



公司治理評鑑成績
前20%



董事長獲選《哈佛商業評論》
2024台灣企業領袖
100強

拓展中國、泰國
雙生產基地

強化區域營運與供應鏈韌性



公司治理推動策略與管理機制

重大議題		風險管理、永續供應鏈、營運績效、誠信經營與法遵、客戶關係管理			其他關鍵議題		資訊安全
承諾/政策	《誠信經營守則》、《道德行為準則》、《誠信經營作業程序及行為指南》 建立誠信經營之企業文化，落實誠信經營政策，積極防範不誠信之行為。	《檢舉投訴管理辦法》 設置檢舉投訴信箱、郵箱及專線，提供不誠信行為之檢舉申訴管道。	《風險管理政策與程序》 各職責單位依據其業務相關之風險特性與影響程度予以辨識、分析、衡量、監控、回應、報告風險，並改進因應措施，降低對公司之影響。	《群光電能科技股份有限公司章程》、《公司治理實務守則》、《永續發展實務守則》 持續強化公司治理制度，包括保障股東權益、強化董事會職能等原則，積極實現永續治理。	《資訊安全政策》 透過ISO 27001資訊安全認證及PDCA（Plan-Do-Check-Act）流程強化本公司資通安全，保障客戶、員工、供應商各類資訊機密、完整、可用。		
推動方針	1. 所有在職同仁及新進同仁皆需簽署《廉潔承諾書》，遵守公司誠信經營政策，以建立誠信經營之企業文化。 2. 與供應商訂有《廉潔承諾書》，明訂所有交易對象均應嚴格遵守本公司廉潔管理相關規定，不收回扣、佣金、不當餽贈或其他不正當利益。 3. 於主管會議宣導誠信經營及落實執行檢舉投訴機制，各廠已進行多場次誠信經營暨檢舉投訴宣導會。 4. 持續拓展新產品應用領域，並提升高附加價值產品之營業額比重，以增加公司獲利。 5. 持續強化本公司之資通安全，確保資訊的機密性、完整性、可用性與遵循性，以保障本公司客戶、股東、員工及供應商之權益。						
追蹤機制	1. 誠信經營推動小組，定期評估與追蹤法規與符合性，負責誠信經營政策與防範方案之制定、監督及執行，每年向董事會報告。 2. 內部稽核人員並定期對各單位進行查核制度遵循之執行情形。 3. 審計委員會督導進行各種風險管理及評估後向董事會報告。 4. 設置檢舉獎勵制度，並保護檢舉人不因檢舉而遭受不當處置。 5. 建立可量測的資通安全目標，定期檢視和評估目標達成的狀況。						
權責單位	財務中心、稽核室、資訊處、行政管理處、各事業單位						

2.1 經營方針

行銷方面



1. 提升高附加價值電源供應器產品之銷售比重，以增加公司獲利。
2. 配合產業發展趨勢，積極拓展雲端智能產品、衛星通訊電源及資料中心伺服器電源等相關產品之業務。
3. 持續擴大電源供應器產品之市占率並積極拓展新產品之客戶市場。
4. 有效掌握市場發展趨勢並提高客戶服務效率，持續深耕與客戶關係，提供客戶最即時服務。

研發方面



1. 持續與國際知名大廠客戶及供應商合作，掌握先進關鍵技術及市場發展方向，建立技術優勢。
2. 持續致力於產品之創新及技術之研發，提升本公司市場及技術地位。
3. 加速各項產品之國內、外品質認證，以提升國際市場競爭力。
4. 持續延攬優秀人才，並加強員工專業訓練，以提升公司整體研發實力。

生產方面



1. 透過集團共同採購，擴展與供應商密切合作，以有效降低購料成本。
2. 持續提高自動化生產比率，提升生產效率強化產品品質，並降低勞工成本上升之壓力。
3. 持續研發並精進產品製造流程，以提昇生產效率及產品品質。
4. 強化高附加價值電源供應器產品經濟規模優勢，提升生產效能。
5. 透過中國及泰國雙核心製造基地展現韌性，分散生產基地風險。

人力方面



1. 持續與大學院校產學合作，強化公司產品設計開發技術能量，並提供獎學金予優秀學生，以網羅專業人才。
2. 藉由各項人力資源管理系統指標，協助各事業部達成年度營運獲利目標。
3. 瞭解國內外人力資源相關政策發展趨勢，並定期檢討公司相關辦法及制度，謀取勞資雙方最大共同利益。
4. 善盡企業社會責任、落實公司治理、重視僱員關懷，以達企業永續經營及ESG目標。

產品方面



1. 掌握市場發展趨勢，研發新應用領域之電源產品，增加公司產品項目，以提高公司獲利。
2. 擴充AI伺服器及大數據資料中心之電源解決方案，往高階產品市場發展。
3. 持續開發智慧低碳整合管理平台，與全球智慧節能減碳趨勢接軌。
4. 持續研發高階伺服器及電競電腦之高功率電源產品。

ESG 方面



1. 持續推行節能減碳專案，並於工廠導入自行開發的IWA智慧整合平台，透過「感知」、「運算」、「控制」及「互動」四大面向，實現減少能源消耗及溫室氣體排放的目標。
2. 自行開發碳管理平台，利用大數據分析，鑑別碳排熱點，強化數據品質，提升整體碳盤查效率等，進而達到低碳轉型、淨零碳排的目標。
3. 致力於開發高效率及可回收再利用的電源解決方案，持續專注於智慧節能解決方案的研發與推廣，並將環保友好和社會責任等核心價值融入產品設計之中，積極提升產品對於環境的友善影響。
4. 每年發行永續報告書及於公司官網設置利害關係人專區，強化公司與利害關係人之溝通。

2.2 營運績效

本公司在經營團隊及全體同仁共同努力下，2024 年度合併營業收入淨額達新台幣 37,176,448 仟元，較 2023 年度增加 2.4%，稅後淨利為 3,341,049 仟元，較 2023 年度成長 1.4%。

展望 2025 年，全球經濟景氣放緩且仍將面對諸多挑戰，儘管全球通膨正在緩解，但隨著美國前總統川普強勢回歸，美國內外政策可能迎來重大轉向，加劇全球經濟與政治不確定性。目前市場正在關注川普上任後推行的「美國優先」政策，提高進口關稅是否會對美國市場需求造成影響，這仍待時間來觀察。

雖然今年大環境的不確定性仍高，本公司經營團隊仍將秉持樂觀、積極之態度，謹慎面對全球景氣及產業環境變化所帶來之挑戰，持續致力於電源供應器相關產品之研發及銷售，亦將積極拓展雲端智能相關產品，包括 AI PC/NB 電源、AI 伺服器及資料中心伺服器電源、通訊電源、以及智慧低碳整合管理平台等高值產品。除秉持「No Quality, No Sales」原則，嚴加控管產品品質並持續提升客戶服務效率，以提高公司整體之營收及獲利外，並提升製造自動化能力、強化全球布局、優化生產彈性及效率，並提供客戶即時且完善的產品與服務，強化公司在全球電源供應鏈中的關鍵地位。

● 營運績效

單位：新台幣仟元

	2022	2023	2024
營業收入	41,066,110	36,310,819	37,176,448
營業成本	33,437,239	28,610,901	29,684,689
營業毛利	7,628,871	7,699,918	7,491,759
營業費用	3,711,395	3,738,747	3,696,816
營業利益	3,917,476	3,961,171	3,794,943
營業外收入及支出	145,814	206,805	353,542
研究發展費用	1,812,638	1,898,371	1,968,623
稅前淨利	4,063,290	4,167,976	4,148,485
所得稅費用	816,693	873,299	807,436
本期淨利	3,246,597	3,294,677	3,341,049
每股盈餘（元）	8.22	8.27	8.34

註：年報數據

● 經濟價值分配

單位：新台幣仟元

	2022	2023	2024
產生的直接經濟價值 (A)	41,066,110	36,310,819	37,176,448
收入	41,066,110	36,310,819	37,176,448
分配的經濟價值 (B)	38,611,122	34,076,789	35,173,822
營運成本	33,437,239	28,610,901	29,684,689
員工薪資與福利（營業費用）	2,184,527	2,136,451	2,236,941
支付出資人款項（利息費用、現金股利、尚未支付給特別股股東之股利）	2,163,412	2,447,188	2,471,369
支付政府款項（各類稅款、罰金，但不含遞延稅款）(1)+(2)+(3)+(4)	816,693	873,299	775,588
台灣 (1)	463,928	402,072	371,089
中國大陸 (2)	341,336	461,218	398,652
泰國 (3)	-	5,779	-
其他 (4)	11,429	4,230	5,847
社區投資（各類外部慈善、非政府或研究單位組織捐贈、社區活動成本）	9,251	8,950	5,235
留存的經濟價值 (C)=(A)-(B)	2,454,988	2,234,030	2,002,626

註：1. 合併報表數據

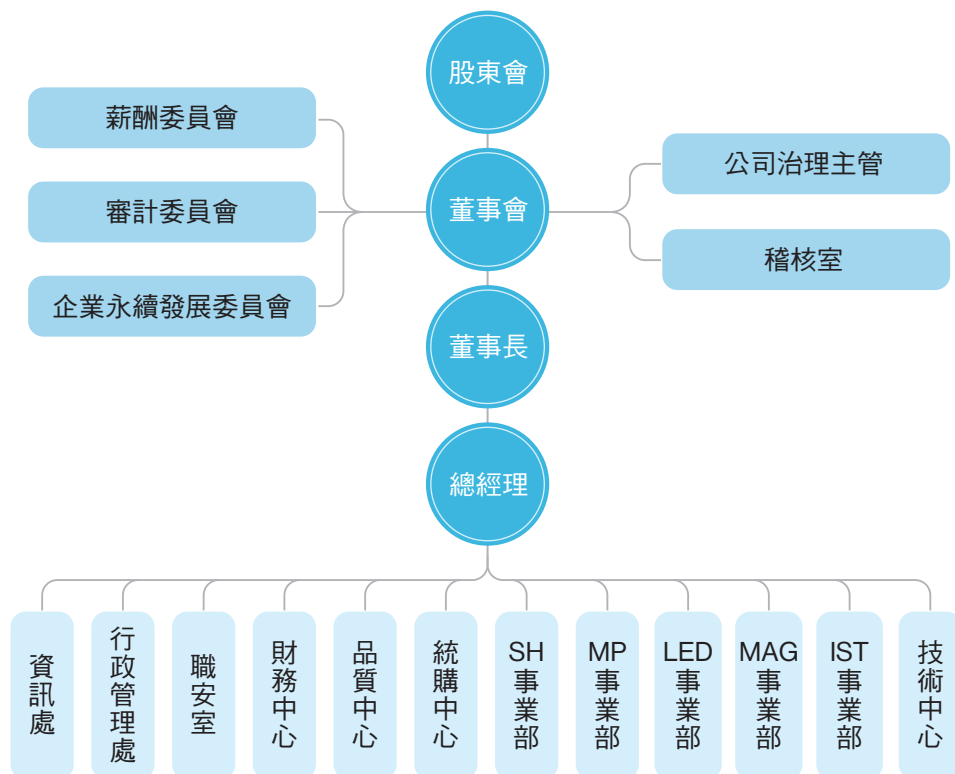
2. 依照 GRI 標準要求，支付政府款項包含各類稅款、罰金，但不含遞延稅款。

3. 其他地區包含香港、美國等

2.3 公司治理架構

本公司最高治理單位為董事會，設有三個功能性委員會，包括薪資報酬委員會、審計委員會和企業永續發展委員會。董事會擁有完善的治理架構，有助於公司充分掌握經營策略和營運績效，應對各種風險變化，創造永續價值。本公司的公司治理績效獲得第十一屆「公司治理評鑑前 6-20%」的肯定。

2.3.1 公司治理組織



部門	工作職掌
Server and High Power 事業部 (簡稱 SH 事業部)	統籌公司桌上型電腦、遊戲機、工作站、伺服器、儲存裝置系統及衛星通訊等高瓦特數電源產品之研發、業務管理、材料採購、生產管理、售後服務等業務。
Mini Power 事業部 (簡稱 MP 事業部)	統籌公司筆記型電腦、印表機、智慧家庭及消費性產品等小瓦特數電源產品之研發、業務管理、材料採購、生產管理、售後服務等業務。
LED 事業部	統籌公司 LED 應用產品之研發、業務管理、材料採購、生產管理、售後服務等業務。
Magnetics 事業部 (簡稱 MAG 事業部)	統籌公司磁性元件產品之研發、業務管理、材料採購、生產管理、售後服務等業務。
Intelligent System Technology 事業部 (簡稱 IST 事業部)	統籌公司智慧建築之研發、業務管理、材料採購、工程管理、售後服務等業務。
統購中心	統籌公司各項產品之材料採購。
品質中心	統籌公司品質管制、零件工程、安規認證及客戶售後服務管理。
技術中心	整合及活用公司技術資源，協助各事業部技術開發，並技術移轉導入至各事業部，長期開發新技術及累積技術能量。
財務中心	統籌公司財務、會計、股務、關務、進出口業務。
行政管理處	統籌公司人力資源、總務、誠信經營、永續發展業務。
職安室	擬訂、規劃、督導及推動工業安全衛生管理業務。
資訊處	統籌公司各項資訊管理及資安業務。
稽核室	查核及評估公司內部控制制度、各項規章制度施行之稽核。

2.3.2 董事會運作

群光電能董事選舉均依公司內部相關規範，我們依照《群光電能科技股份有限公司章程》採候選人提名制，並依《公司治理實務守則》考量候選人之基本條件與價值、專業知識與技能，使整體董事會具備 8 大能力，再依《董事選舉辦法》於股東會上完成選拔，同時符合本公司《董事會多元化政策》。

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

職稱	姓名	實際出席 次數 (B)	委託出席 次數	實際出席率 (%)【B/A】	備註
董事長	群光電子 (股) 公司 法人代表：呂進宗	5	0	100%	
董事	群光電子 (股) 公司 法人代表：黃月昭	4	1	80%	
董事	曾國華	5	0	100%	
董事	李慈靜	5	0	100%	
獨立董事	蔡篤恭	2	0	100%	2024.5.27 卸任， 應出席次數 2。
獨立董事	洪慶山	5	0	100%	
獨立董事	孫慶鋒	5	0	100%	
獨立董事	彭振聲	0	0	0%	2024.5.27 新任， 並於 2024.5.28 辭任，應出席次 數 1。

2024 年度各次董事會獨立董事出席情形如下：

親自出席：✓、委託出席：☆、未出席：×、無需出席：—

姓名	3 月 12 日	5 月 2 日	5 月 27 日	8 月 6 日	11 月 4 日
蔡篤恭	✓	✓	—	—	—
洪慶山	✓	✓	✓	✓	✓
孫慶鋒	✓	✓	✓	✓	✓
彭振聲	—	—	×	—	—

董事會多元化及獨立性

依本公司「公司治理實務守則」規定，董事會成員組成除考量性別、年齡、國籍及文化等基本條件外，亦需具備執行職務所必須之知識、技能及素養。

- 本公司於設定董事會成員時，會從多方面考量董事會成員之多元化，並針對公司營運及發展需求擬訂適當的多元化方針。本公司第七屆董事會由 7 席董事組成 (4 席董事及 3 席獨立董事)，其中 1 席獨立董事已於 2024 年 5 月 28 日辭任，致董事人數由原 7 位變動為 6 席，1 席獨立董事缺額將於年股東常會補選之。現任董事皆為本國籍，其中具員工身份之董事為 1 席，占比為 17%；獨立董事為 2 席，占比為 33%，2 位獨立董事任期年資在 9 年以下。董事成員年齡分布區間計有 3 名董事年齡位於 56-65 歲、3 名董事位於 66-75 歲。
- 衡諸本公司第七屆董事成員名單，皆具有豐富的產業經歷，其中呂進宗先生、曾國華先生、黃月昭小姐及孫慶鋒先生，長於領導、營運判斷、經營管理、危機處理及國際市場觀；洪慶山先生及李慈靜小姐則長於財會及金融事務。

- 本公司董事會多元化政策及個別董事成員落實多元化情形已揭露於公司網站。董事會成員落實多元化情形如下：

董事姓名	多元化核心項目	基本組成										營運判斷	會計財務	經營管理	危機處理	產業知識	國際市場觀	領導決策
		國籍	性別	年齡		兼任本公司員工	獨立董事任期年資											
				56 65	66 75		3 年 以 下	3 9 年	9 年 以 上									
呂進宗		中華民國	男	V							V	V	V	V	V	V	V	V
曾國華		中華民國	男		V	V					V	V	V	V	V	V	V	V
黃月昭		中華民國	女	V							V	V	V	V	V	V	V	V
李慈靜		中華民國	女		V							V	V			V	V	V
洪慶山		中華民國	男		V				V		V	V	V	V	V	V	V	V
孫慶鋒		中華民國	男	V					V		V	V	V	V	V	V	V	V
缺額		—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

註：缺額於 2025 年股東會完成改選

本公司注重董事會成員組成之性別平等，以維持至少 1 名女性董事為目標，目前女性董事設有 2 席，占比為 33%。各董事之學經歷豐富且皆具備本公司業務所需之工作經驗及專長，綜上所述，本公司已落實執行董事會成員多元化方針。

本公司設有獨立董事 2 席，占比為 33%，任期年資均在 9 年以下。本公司董事會成員於提名與遴選時，皆取得每位董事的學經歷聲明書，並確認其本人、配偶及其二親等以內親屬相對於公司的獨立性。本公司董事皆無證券交易法第 26 條之 3 規定第 3 項及第 4 項規定情事。

董事會進修情形

為使董事職能符合本公司發展需求並因應外部趨勢，全體董事每年持續透過各類董事進修管道提升整體知識。2024 年全體董事進修時數達 45 小時，平均 7.5 小時，優於法規建議標準 6 小時。

職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
董事長	呂進宗	2024/08/12	藍天電腦股份有限公司	亂世繁花？當前政經形勢及資金流動的觀察	2
		2024/11/08	中華公司治理協會	當前全球經濟與金融情勢	4
董事	黃月昭	2024/08/07	中華公司治理協會	資訊安全治理的趨勢與挑戰	6
董事	曾國華	2024/08/07	中華公司治理協會	資訊安全治理的趨勢與挑戰	6
		2024/09/30	臺灣證券交易所	壯大臺灣資本市場高峰會	3
董事	李慈靜	2024/08/07	中華公司治理協會	資訊安全治理的趨勢與挑戰	6
獨立董事	洪慶山	2024/04/18	金融法制暨犯罪防制中心	洗錢防制及打擊資恐實務與內線交易防制宣導	3
		2024/05/16	中華民國證券商業同業公會	金融消費者保護法與公平待客原則	3
		2024/09/05	中華民國證券商業同業公會	資安威脅趨勢與危機管理	3
		2024/09/10	中華民國會計師公會全國聯合會	永續內控面面觀	3
獨立董事	孫慶鋒	2024/05/03	證券暨期貨市場發展基金會	永續發展實務宣導會	3
		2024/07/03	中華民國工商協進會	2024 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	3

董事會評鑑執行情形

本公司經董事會通過訂定「董事會暨功能性委員會績效評估辦法」，每年執行評估一次，並將評估結果提報董事會。評估範圍，包括整體董事會、個別董事成員及功能性委員會（審計委員會及薪酬委員會）；評估方式，包括董事會內部自評、董事成員及功能性委員（審計及薪酬委員）自評；評估程序，每年度結束後由財務中心收集董事會、個別董事成員、審計及薪酬委員會活動之資訊，再依辦法所訂之評估指標進行董事會內部自評及分發填寫個別董事成員、審計及薪酬委員會自評問卷，統一回收後記錄評估結果；評估結果將作為遴選或提名董事之參考依據。

本公司已完成 2024 年度董事會暨功能性委員會績效評估，並將董事會績效暨功能性委員會績效評估彙總結果提報 2025 年 3 月 3 日第七屆第四次董事會，評估結果為皆為「超越標準」。

評估週期	評估期間	範圍	方式	內容
每年執行一次	2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日	整體董事會、 個別董事成員、 功能性委員會 績效評估	董事會內部自評、 董事成員自評、 功能性委員自評	1、董事會績效評估： (1) 公司營運之參與程度 (2) 董事會決策品質 (3) 董事會組成與結構 (4) 董事的選任及持續進修 (5) 內部控制 2、個別董事成員績效評估： (1) 目標與任務之掌握 (2) 董事職責認知 (3) 對公司營運之參與程度 (4) 內部關係經營與溝通 (5) 董事之專業及持續進修 (6) 內部控制 3、功能性委員會績效評估： (1) 公司營運之參與程度 (2) 功能性委員會職責認知 (3) 功能性委員會決策品質 (4) 功能性委員會組成及成員選任 (5) 內部控制

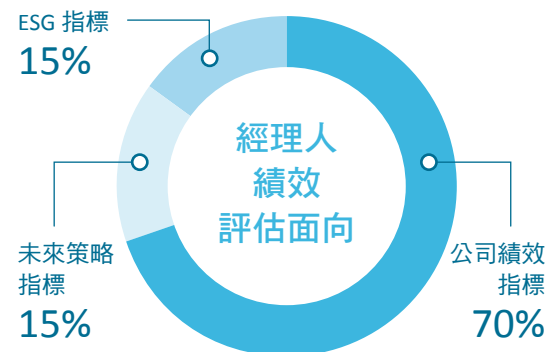
董事與經理人之薪酬政策

本公司董事與經理人之績效評估除參考同業水準支付外，並考量營運成果及參酌其對公司績效貢獻度，綜合考量薪資報酬之數額、支付方式及公司未來風險等事項，與其所負公司經營責任及整體績效成高度關聯性。

本公司董事（含獨立董事）之酬金，包括報酬與盈餘分派之董事酬勞。在報酬方面，先經由薪資報酬委員會研議後再提報董事會決議；在盈餘分派之董事酬勞方面，則由薪資報酬委員會依本公司章程規定，於年度獲利不高於 1% 之限額內，參酌個別董事對本公司營運參與之程度及貢獻之價值，研議董事酬勞建議提列之金額及發放之原則，提報董事會決議後發放。

總經理及副總經理之酬金包含薪資、獎金、員工酬勞及依規提撥退職退休金等。薪資部分，係由薪資報酬委員會參酌所擔任之職位、學經歷及所承擔之責任，並參考同業對於同等職業之水準研議後，提報董事會決議；調薪幅度、獎金及員工酬勞部分，則由薪資報酬委員會參酌本公司財務性指標（如公司年度營業收入、獲利績效之達成率）及非財務性指標（如個人年度績效考核、人員管理績效及其他特殊貢獻或重大負面事件），並參考同業薪酬水準研議後，提報董事會決議。經理人之個人年度績效考核中，包含 ESG 重大主題認知、工業安全衛生推動、節能減碳落實及誠信經營與品德操守的實際表現等 ESG 重要評估項目，合計占總績效考核權重 15%，個人年度績效考核最終評估結果，將影響獎金、員工酬勞、年度調薪及職等晉升。

另外，經理人無招聘獎勵金，然未達處長級之員工，依照推薦新入職員工情形，有不同之招聘獎勵金。薪資報酬若無違反法令，亦無索回機制。退休福利則與一般員工相同。



註：本公司經理人係指總經理、副總經理及協理級等高階主管，另包括一名稽核室資深經理。

股東權益

群光電能所有股東均平等擁投票的權力，各項議案採逐案表決並即時公開表決結果，股東可透過股東會行使表決權、參與公司決策。本公司股務委由專業股務代理機構辦理相關作業，並設有發言人、代理發言人及財務中心人員專責處理股東建議或糾紛等問題，強化與股東溝通。另外亦依據主管機關之規定辦理相關資訊公告申報，及時提供各項可能影響投資人決策之資訊。

2.3.3 企業永續發展委員會

本公司於 2021 年設置「企業永續發展委員會」，委任董事長擔任主任委員，總經理擔任副主任委員，並由三位獨立董事擔任委員。委員會下設有執行秘書一職，由行政管理處最高主管擔任。

委員會負責訂定及檢討公司永續發展政策、制度或相關管理方針，並每年向董事會呈報年度永續發展執行成果與下一年度的工作計劃。由董事會督導公司永續發展之管理方針、策略與目標制定及執行情形。

● 企業永續發展委員會組織



小組	負責單位	功能
 公司治理	總經理室、事業部、統購中心、財務中心、行政管理處	公司治理、永續經營、倫理誠信、經營績效、風險控管
 客戶關係與供應商管理	事業部、統購中心、品質中心	供應商管理、客戶滿意度、推廣產品增加能見度
 綠色產品	事業部、統購中心、品質中心、技術中心	原物料把關、綠色材料、產品設計
 環境永續	事業部、行政管理處、統購中心	污染源管理、溫室氣體管理、能源管理、氣候變遷應變管理、可再生能源管理
 員工關懷	事業部、行政管理處、福委會	薪酬福利、勞資關係、人才培育、職業健康與安全
 社會參與	行政管理處、福委會	與當地居民溝通、弱勢團體支持、公益活動之參與

企業永續發展委員會之組成

- 本公司之企業永續發展委員會委員計五人。
- 本屆委員任期：

2024年5月27日至2027年5月26日，2024年度企業永續發展委員會開會2次，委員主要專長及出席情形如下：

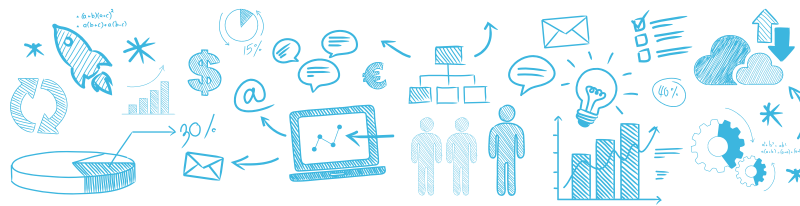
職稱	姓名	所具備之永續專業知識與能力	實際出席	實際出席率	備註
主任委員	呂進宗	永續治理、營運績效、永續供應鏈、風險管理、客戶關係管理	2	100%	
副主任委員	曾國華	永續治理、營運績效、永續供應鏈、客戶關係管理、循環經濟與物料管理、能源與碳排管理、人才培育與發展	2	100%	
委員 (獨立董事)	蔡篤恭	永續治理、營運績效、風險管理、客戶關係管理、循環經濟與物料管理、人才培育與發展	1	100%	2024.5.27 卸任，應出席次數 1。
委員 (獨立董事)	洪慶山	永續治理、誠信經營與法遵、循環經濟與物料管理、氣候治理及碳管理能力	2	100%	
委員 (獨立董事)	孫慶鋒	永續治理、誠信經營與法遵、循環經濟與物料管理	2	100%	
委員 (獨立董事)	彭振聲	永續治理、職業安全與健康、人權與勞雇關係	0	0%	2024.5.27 新任，並於 2024.5.28 辭任，應出席次數 0。

企業永續發展委員會之職責

- 制定企業社會責任、環境保護與氣候變遷議題、永續發展方向及目標，並擬定相關管理方針及具體推動計畫。
- 宣導及落實公司誠信經營及風險管理等面向之相關工作。
- 永續報告書之審定。
- 定期向董事會報告永續發展執行成果。
- 其他經董事會決議由本委員會辦理之事項。

2024 年度主要議案如下：

- A. 2024 上半年企業永續執行成果及下半年企業永續重點工作預計完成事項報告。
- B. 本公司溫室氣體盤查及查證時程規劃報告。
- C. 本公司「永續發展」、「誠信經營」、「利害關係人溝通」及「風險管理政策與程序」運作情形報告。
- D. 本公司 2023 年永續報告書編輯成果與 2024 年永續報告書工作規劃報告。
- E. 制訂本公司永續資訊管理作業內部控制制度討論案。
- F. 制訂本公司永續報告書編製與申報管理辦法討論案。
- G. 2025 年企業永續重點工作開展計畫討論案。



2024 年度管理範疇：

- | | | | |
|----------------|----------------------|-----------------------|---------------------|
| A. 溫室氣體盤查及碳揭露 | B. 水資源與廢棄物管理目標執行情形 | C. 推動 UL2799 廢棄物零掩埋認證 | D. 環境管理、職業安全衛生及能源管理 |
| E. 員工關懷與健康管理 | F. 遵循責任商業聯盟行為準則及稽核執行 | G. 持續參與產學合作及公益活動 | H. 持續進行供應鏈管理及議合 |
| I. 提升外部實績與參與倡議 | J. 永續報告書編制與揭露 | | |

註：詳細運作之情形，請參考本公司《年報》。

2.3.4 其他功能性委員會

名 稱	職 責	2024年成效
 審計委員會	審計委員會旨在協助董事會監督公司執行會計、稽核、財務報導流程及財務控制制度的品質與誠信度。2024年度主要職責包括： A. 審閱財務報告、營業報告書及盈餘分派案 B. 考核內部稽核計畫及內部控制制度有效性，並修訂相關制度 C. 評估簽證會計師之委任、報酬與獨立性 D. 審議重大資產與衍生性商品交易案 E. 資金貸與子公司事項 F. 修訂資產處分程序、背書保證辦法及委員會組織規程 G. 向金融機構申請授信額度之議案 H. 與會計師定期溝通財報查核重點與風險項目 I. 監督公司風險控管機制	2024年度審計委員會共召開4次會議，聚焦於強化財務資訊正確性與內部控制有效性，並審議多項攸關公司營運與治理之重大議案，具體成效如下： - 強化財務監督與資訊揭露 - 健全內部控制制度 - 落實審計專業監督職責 - 審慎監督重大交易與資金調度 - 完善公司治理制度
 薪酬委員會	本委員會依據法令規範與公司治理原則，協助董事會就董事及經理人薪資報酬相關政策及制度進行審議與建議，2024年度主要職責包括： A. 定期檢討並建議修訂「薪資報酬委員會組織規程」 B. 訂定並定期檢討董事與經理人之績效目標與薪資報酬制度 C. 評估績效達成情形，並提出薪酬分配建議本委員會執行職責時，重視薪酬與公司經營績效之連結性，並依據產業標準、公平性及風險管理原則審慎決策。	2024年度共召開 3 次會議，重點成效如下： - 通過 112 年度董事及員工酬勞分配案 - 審議董事與經理人之績效達成情形與薪酬發放建議 - 完成2024年度經理人固定薪資調整與年終獎金計劃審議

2.4 風險管理

2.4.1 風險管理流程

群光電能在各層級建立完善的風險管理機制，涵蓋營運、財務、環境、危害性事件及氣候變遷等領域。公司透過系統化的風險辨識、衡量、監控與報告機制，確保風險管理能隨經營環境、業務與營運活動的變動適時調整。

為強化公司治理並落實企業經營風險管理，群光電能於 2021 年 8 月 5 日經董事會核准制定《風險管理政策與程序》，作為公司風險管理的最高指導原則。各執行單位負責風險辨識，針對潛在風險制定管控策略與應對措施，並由稽核室負責監督執行情況，以確保全體員工的風險管理意識與落實力度。

此外，本公司「企業永續發展委員會」已於 2024 年 11 月 4 日的董事會中，報告與公司營運相關的環境、社會及公司治理等重大議題，以及其風險管理機制的運作與執行情形，以確保企業永續發展與風險管理的有效整合。

風險類別	潛在風險	管控策略與作法
氣候風險	天氣型態變動劇烈：天災、缺水、斷電進而影響生產	1. 各廠區與當地政府溝通協調，將廠區列為供電、供水優先區。 2. 投入防災措施與定期保養維護。 3. 原物料供應商的所在區域風險有效性評估。 4. 各廠區導入相關能源管理系統，評估再生能源裝置可能性。 5. 各廠區廠設置防水與排水系統與緊急應變措施。
環境風險	全球氣溫升高（溫室氣體排放量增加）	1. 進行溫室氣體盤查並通過第三方驗證，台北總公司、東莞廠、蘇州廠及重慶廠皆已完成 ISO-14064 查證。 2. 進行設定科學基礎減量目標（Science Based Targets, SBT），已於 2022 年 8 月完成減量目標審核，台北總部及各廠區將持續進行各項節能減碳措施。 3. 增加高能效產品研發投入，減少產品碳排放量。 4. 增加產品環保材之比例，減少不可回收廢棄物產生。
職安衛風險	員工職場安全	1. 台北總公司、東莞廠、蘇州廠、重慶廠及泰國廠皆已完成 ISO 45001 職業安全衛生管理系統驗證。 2. 台北總部及廠區環安衛小組進行定期現場巡視，降低危害風險。 3. 實施作業環境監測，確認工作場所環境不會對同仁健康造成影響。
	火災爆炸風險	1. 針對電烙鐵及高溫加熱設備的安全使用（如熱風槍、熱熔膠槍等）已制定相關規範並定期宣導，要求同仁重視火災爆炸風險。 2. 除原有電烙鐵管控措施外，並實施電烙鐵實名制，確保每台電烙鐵都有進行保管及維護。 3. 現行高溫加熱設備無法自動降溫者，需加裝自動斷電之倒數計時器，以及防呆護蓋，減少誤觸可能。
	員工健康管理	1. 資深員工健檢：2024 年將主管人員到院高階健檢套組擴及年資滿 5 年以上的資深員工，每三年一次高階健檢套組，讓員工能夠享有全方位的健康照護。 2. 針對高風險員工進行健康關懷及追蹤，隨時留意同仁健康。 3. 定期實施環境消毒，提供同仁健康環境。 4. 流感疫苗施打。 5. 健康職場認證。
資訊風險	1. 資訊系統異常 2. 遭外部攻擊惡意入侵破壞系統	1. 每年持續取得 ISO 27001 資訊安全管理驗證。 2. 系統設置防火牆、防毒軟體、雲端進階威脅防護（Advanced Threat Protection, ATP）郵件防護等安全措施，資訊人員定期檢查測試，建構完整防入侵與防毒機制。 3. 對公司使用者上網目的端網站進行偵測並阻攔異常連線。 4. 每季進行防火牆與內部網路弱點掃描，並針對報告進行弱點修補。 5. 強化防災、監控、通報機制、異常管理、定期災難還原演練與落實備援機制。 6. 每季進行資安宣導，提升同仁資安觀念。
財務風險	匯率波動風險	對於進銷貨美元應收、應付帳款部位採相互抵銷之自然避險，對於抵銷後之美元淨部位及未來可能產生之流量，持續注意國際經濟情勢，掌握國際匯率走勢，以適時承作遠期外匯交易之方式進行避險。

2.4.2 誠信經營運作情形

誠信經營政策與供應鏈管理

群光電能依據《RBA 行為準則》及《上市上櫃公司訂定道德行為準則》，制定《道德行為守則》，內容涵蓋反貪污賄賂、內線交易、智慧財產權保護及資訊妥善保存與揭露等法規要求。為確保誠信經營的有效落實，本公司在建立商業關係前，除審慎評估供應商、客戶及其他商業夥伴的合法性與誠信經營政策外，亦要求供應商簽署《廉潔承諾書》，明確規範所有交易對象須嚴格遵守本公司廉潔管理相關規定，不得收受回扣、佣金、不當餽贈或其他不正當利益。

為落實誠信經營與反貪腐治理，群光電能針對所有營運據點實施定期之貪腐風險評估，並依風險特性納入內部控制與稽核機制管理。本公司依循內部控制制度，針對營運據點 100% 進行貪腐風險評估，評估範圍涵蓋總公司與全數生產據點，確保整體營運活動之誠信風險均納入監控範疇。2024 年度經風險評估結果顯示，無鑑別出重大貪腐風險事件或高風險單位。稽核單位已就制度遵循情形完成覆核，並未發現重大的舞弊、貪瀆或違反誠信原則之情事。

群光電能亦透過《誠信經營守則》及全員簽署之《廉潔承諾書》，強化員工誠信意識與職業道德標準，並由稽核單位持續進行抽查及查核機制，確保誠信政策落實於日常營運之中。

誠信經營推動與內部監督機制

為健全誠信經營管理機制，本公司設立「誠信經營推動小組」，由行政管理處、財務中心及稽核室共同組成，負責誠信經營政策與防範方案之制定、監督與執行，並每年向董事會報告落實情形。此外，本公司已制定《檢舉投訴管理辦法》，並設立檢舉投訴信箱、電子郵件及專線，確保檢舉機制的有效運作，並於主管會議進行誠信經營宣導，

各生產據點亦持續推動誠信經營暨檢舉投訴制度宣導。2024 年度誠信經營執行情形已於 2024 年 11 月 4 日董事會提報。

員工誠信教育與內控機制

群光電能將誠信經營納入全體員工的訓練課程，每年進行複訓，以深化員工的職業道德觀念與法規遵循意識，並要求管理階層以身作則，確保全體員工不僅具備專業能力，更能展現高度的道德標準。

2024 年度誠信經營暨不當利益禁止宣導統計：

- 新進人員：總部及各廠區合計 5,008 人（新進員工總數為 7,222 人，占比 69%）
- 在職員工：總部及各廠區合計 2,476 人（在職員工總數為 9,116 人，占比 27%）
- 人數總計：7,484 人

此外，公司已建立內部控制與會計制度，並由內部稽核人員定期查核各單位制度遵循情形，以確保誠信經營落實於日常營運。

利益衝突管理

本公司制定《反勾結及利益衝突管理辦法》，員工入職時須簽署服務契約，承諾遵守利益衝突規範，並設立檢舉申訴管道，以確保所有員工皆能遵循誠信經營原則。

檢舉投訴機制

本公司已制定《檢舉投訴管理辦法》，設立正式檢舉管道，確保誠信經營政策的有效落實，並防止任何違法違規行為。

■ 檢舉管道

1. 檢舉信箱：241 新北市三重區光復路二段 69 號 30F
2. 檢舉電子郵件：Hotline@chiconypower.com

■ 檢舉處理機制

- ◆ 發現或接獲檢舉後，立即成立專案小組調查。
- ◆ 若證實確有違法或違反公司誠信經營政策，將即刻要求行為人停止相關行為，並視情節嚴重程度採取適當處置。
- ◆ 必要時透過法律程序請求損害賠償，以維護公司聲譽及權益。
- ◆ 設立檢舉獎勵制度，獎勵標準依《員工獎懲辦法》辦理。

■ 檢舉人保護機制

- ◆ 明訂受理檢舉事項之調查標準作業程序，確保調查透明、公正。
- ◆ 檢舉案件由行政管理處主管負責處理、調查及回應，確保檢舉人身分及檢舉內容的高度保密。
- ◆ 確保檢舉人不因檢舉行為遭受不當處置，以維護公平正義。

※2024 年度，本公司未發生任何涉及誠信經營（賄賂、貪污、勾結等）之違規案件。

2.4.3 法規遵循

企業嚴格依據法令營運，是社會責任的實踐，也是永續經營的關鍵之一。群光電能的產品與服務遍及全球，為確保符合全球相關法令規範，公司設法務單位，密切注意可能對公司造成影響的法規制訂與發展，並建立法令、政策與法規的符合性評估制度，協助各單位落實各項規範。相關人員不定期針對營運、環保、服務等面向法令進行鑑別與管理，落實法令監控，並制定刑事法律案件或行政法律案件受裁處或嚴重影響公司營運之重大事件須於企業社會責任報告書揭露之原則，達成平衡報導及資訊透明之目標。

營運相關法令	環境、安全衛生與勞動相關法令	服務相關法令
商務及稅務法令 氣候變遷因應法	環境保護法令 職業安全衛生法令 建築消防法令 勞動權利法令	個人資料保護法令

※2024 年度，群光電能無發生重大違法、主管機關裁罰等相關案件。

註：重大違規事件定義：依據「臺灣證券交易所股份有限公司對有價證券上市公司重大訊息之查證暨公開處理程序」二十六條之要求



2.5 資通安全管理

資通安全目的與範圍

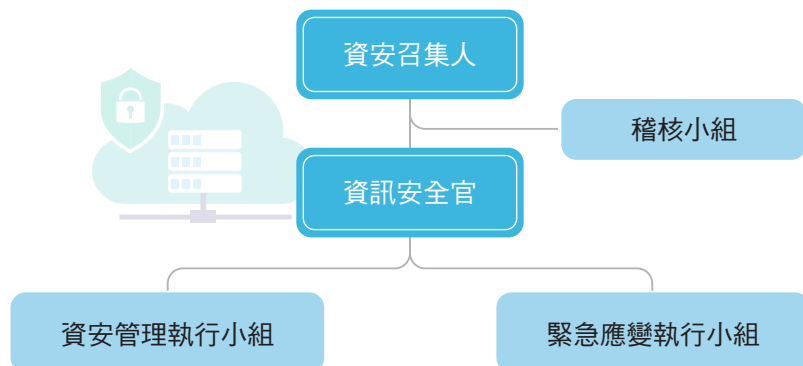
對象：包括員工，客戶，供應商以及營運相關資訊設備及資料。

範圍：為確保本公司資訊安全，制定相關規章制度，應用技術和數據安全標準制定，並納入管理運作體系，以保障員工，供應商和客戶進行業務接洽時之隱私權保護與資訊安全維護。

資通安全組織架構

1. 為落實本公司資訊安全管理之標準化政策，特設置「資訊安全管理委員會」以推動相關工作事宜，由本公司資訊處最高主管擔任資安召集人，資訊處負責主導及規劃，各業務相關單位配合執行，以確認本公司資訊安全管理運作之有效性。
2. 本委員會負責制定資訊安全管理政策，定期檢討修正。
3. 本委員會定期召開會議檢討執行情形，並每年定期向總經理報告執行情形與檢討。

「資訊安全管理委員會」組織架構：



資通安全政策



1. 建置資訊安全管理制度並持續改善。
2. 確保本公司資訊之機密性、完整性及可用性。
3. 提供相關必要資源，適當分配權責。
4. 遵守法令法規。

資通安全目標



本公司為保護重要資訊、提升服務品質、確保資安政策可有效達成，特訂定以下資安目標：

1. 維持資訊安全系統有效性。
2. 確保資訊資產之安全性、完整性與正確性。
3. 保障資訊安全管理資源充足。
4. 關鍵業務持續運作。
5. 確實遵循法令法規。

資通安全管理作為

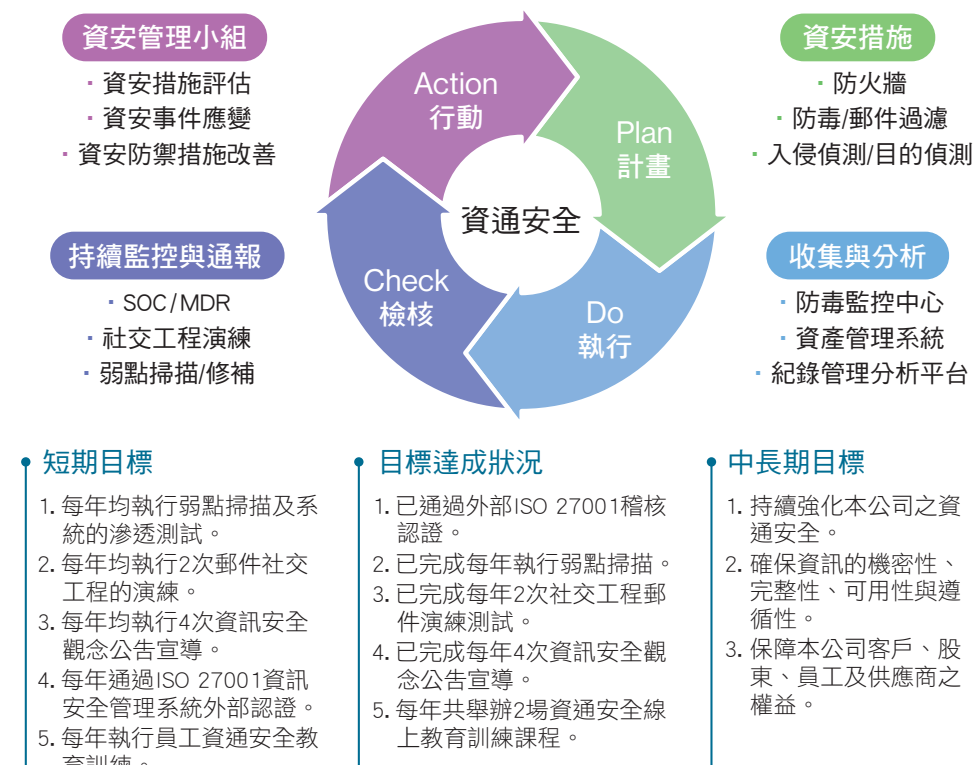


1. 本公司所有同仁、委外廠商暨其協力廠商須簽定保密聲明書，已確保使用本公司資訊以提供資訊服務或執行相關資訊業務者，有責任及義務保護其所取得或使用本公司之資訊資產，以防止遭未經授權存取、擅改、破壞或不當揭露。
2. 公司定期執行資訊安全宣導作業，每季定期發布資訊安全相關公告，加強公司同仁資訊安全宣觀念，且每位同仁須簽定資訊保密協定。
3. 公司同仁對於帳號、密碼與權限應善盡保管與使用責任並定期換置，且須遵守法律規範與資訊安全政策要求，主管人員應督導資訊安全遵行制度落實情況，強化同仁資訊安全認知及法令觀念。
4. 建立及定期盤點資訊資產清單，依風險評鑑進行風險管理，落實各項管控措施並制定資訊安全事件的回應及通報標準程序，以適當對資訊安全事件做即時處理。
5. 對於資安事件應變及預防，本公司針對重要資訊系統已導入從網路邊界到電腦終端的資安防禦系統，並建置適當之備援或監控機制並定期演練，維持其可用性。
6. 為提升應用系統安全與降低風險，每年定期執行弱點掃描並對中高風險的弱點進行修補，並已導入託管式偵測及回應服務，降低異常事件的發生。
7. 針對電子郵件導入變臉詐騙、進階持續性威脅防護模組進行過濾，持續強化資通安全管理機制。
8. 本公司亦委外專業資安廠商，每日不間斷監控資安事件，如遇資安事件發生，即可即時處理，避免傷害擴大。
9. 公司同仁使用電腦一律安裝防毒軟體且定期確認病毒碼之更新，並禁止安裝未經授權軟體；且硬體更換及軟體安裝，一律由資訊處同仁處理，避免有資訊安全疑慮。
10. 公司同仁禁止攜帶私人電腦至公司使用，以防私人行為造成公司不當影響。

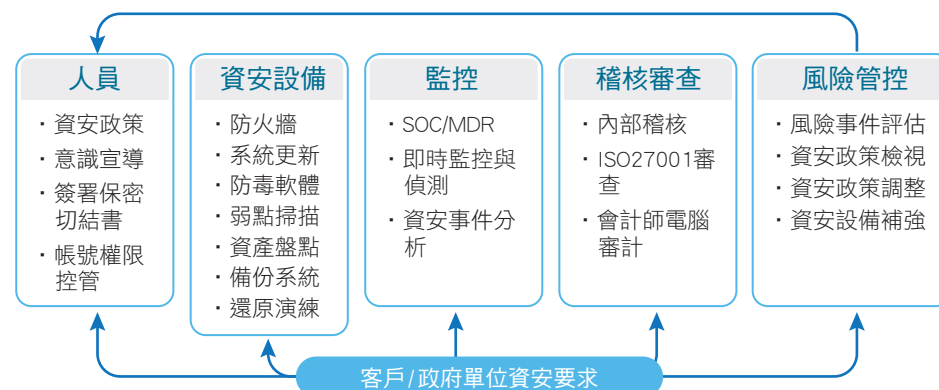
資通安全目標及達成狀況

為了在既有良好的資安管理基礎上，能持續確保客戶隱私與機密資訊之安全，本公司已於 2023 年導入 ISO 27001 資訊安全管理系統，訂定資通安全政策及相關四階管理文件，並定期取得 ISO 27001 認證。

目前已取得之證書有效迄日為 2025 年 10 月 31 日，並持續採取 PDCA 方法，改善整體資通安全的環境，建立可量測的資通安全目標，定期檢視和評估目標達成的狀況。透過每年定期的內部稽核、ISO 27001 資訊安全管理系統審查以及會計師電腦審計，強化資訊安全事件之應變處理能力，保護公司與客戶之資產安全。



本公司亦經由外部資安機構定期執行資安風險檢視，並結合資安威脅情資，調整資安政策，更新系統，以及資安設備的設定，以降低資安風險。經由上述資通安全強化的循環，以及符合客戶 / 政府單位的資安要求，不斷強化本公司的資訊安全。



資訊安全與客戶隱私之管理架構

保護機密資訊與客戶隱私是客戶多年來與本公司維持建立合作關係的原因之一，公司為維護客戶的權益將致力於保護客戶資訊安全，並視為本公司最重要的資通安全管理目標，與客戶建立長久互信之合作關係。長期以來，未有經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴事件。



資訊安全之風險

本公司依照《上市上櫃公司資通安全管控指引》以及 ISO 27001 的標準，已建立一套完整的資訊安全管理制度，並依照其制度建置符合公司需求的資訊系統及資訊安全設備。經由每年檢視各項規章和程序，評估資訊安全風險，以確保其制度的有效性，但仍有可能會受到不斷變化的資安風險所影響。

資通安全宣導執行情形

每季定期公告並視情況不定期宣導。本公司已訂定《風險管理政策與程序》，並將資訊安全相關風險狀況及執行情形提報 2024 年董事會。

※2024 年度，群光電能無發生重大資通安全事件。

2.6 重大關鍵事件

群光電能依據「臺灣證券交易所股份有限公司對有價證券上市公司重大訊息之查證暨公開處理程序」二十六條之要求，發生以下狀況時視為重大關鍵事件，需向董事會溝通報告。

1. 發生災難、集體抗議、罷工、環境污染、資通安全事件或其他重大情事，致有下列情事之一者：造成公司重大損害或影響者。
2. 經有關機關命令停工、停業、歇業、廢止或撤銷污染相關許可證者。
3. 單一事件罰鍰金額累計達新台幣壹佰萬元以上者。

※2024 年度，群光電能無發生重大關鍵事件。





3 永續價值鏈

3.1 價值鏈管理

3.2 綠色永續設計

3.3 原物料及供應商管理

3.4 客戶關係管理

3.5 永續循環經濟

群光電能秉持「綠色設計即永續競爭力」之核心理念，將環境友善概念深度導入新產品開發流程。透過跨部門協作，我們持續推動綠色設計、材料替代與能效提升，從源頭降低產品對環境的潛在衝擊。研發團隊依循國際環保法規要求，系統性檢討產品設計中使用的化學物質，導入有害物質管理與替代評估機制，確保符合RoHS、REACH等相關法規，同時提高產品在能源效率、耐用性與回收性的整體表現。

在材料選用上，群光電能積極擴大可再生與可回收材料的導入比例，例如於適配器產品中採用來自消費後回收（PCR）之塑膠外殼材料，逐年提高再生料使用占比，實質推動資源循環與材料減碳。除了內部研發創新，公司亦強化與供應商的永續協作，將其視為打造綠色價值鏈的關鍵夥伴。我們與材料供應商攜手合作，不僅提升產品性能與符合性，也共同推動環境友善製程技術，從製造端落實低碳轉型。

為深化上下游合作，群光電能建立以「共創價值、共擔責任」為核心的夥伴關係管理機制，針對環保材料、低碳製程與供應鏈透明度等議題展開合作。我們主動要求供應商遵守環境與社會責任準則，並輔以教育訓練、自評與稽核等方式推動改善，建立風險可控且具韌性的永續供應網絡。2024年，公司亦透過關鍵客戶合作，參與產品回收與資源再利用專案，進一步實現閉環設計與產品生命週期責任。

未來，群光電能將持續深化綠色設計能量，從研發源頭、製程轉型、材料選擇到合作模式，全面推動產品與價值鏈的環境永續轉型，以科技創新落實對社會與環境的長期承諾。

2024年度績效亮點

自2019年至2024年
累積取得 **515件綠色專利**



榮登Clarivate2024全球百大創新企業
創新能源領域



全球排名第12名

召開供應商大會

與供應商進行ESG議合
與共識建立



完成一階供應商ESG稽核
覆蓋率約**40%**



適配器塑膠機殼
使用PCR塑膠再生料
比例提升至**45.5%**



蘇州廠、重慶廠榮獲
RBA「精選工廠」認證

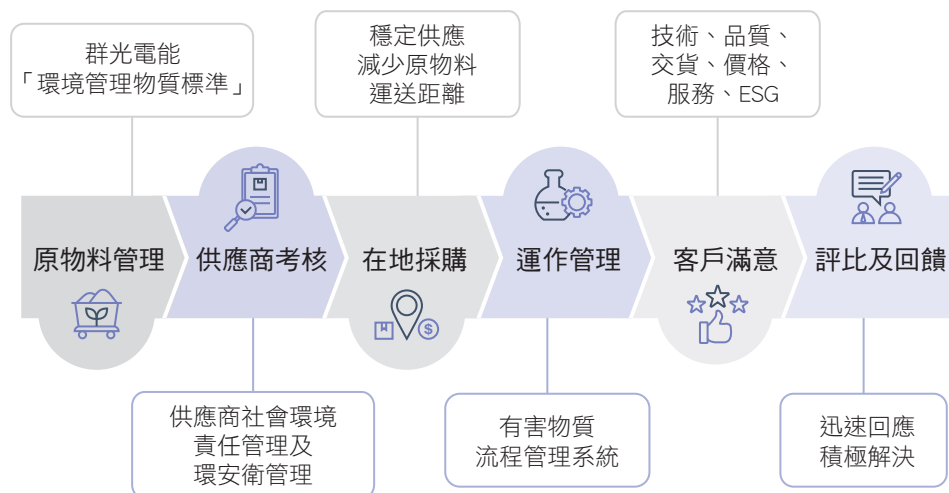


永續價值鏈推動策略與管理機制

重大議題 綠色創新產品、循環經濟與物料管理、永續供應鏈、客戶關係管理			
承諾/政策	群光電能秉持「綠色設計即永續競爭力」之核心理念，積極落實永續供應鏈與產品環保設計政策，致力於在產品全生命週期中降低對環境的衝擊，並與供應商共同推動循環經濟與責任治理。公司已建立以下主要政策架構：		
	環境管理物質標準 規範原物料、零組件與包裝物質中有害物質之控管基準，確保產品符合法規與客戶要求。	RBA行為準則 要求供應商遵守勞工權益、健康安全與環境保護原則，納入供應商篩選與評鑑標準。	責任礦產採購政策 全面聲明拒絕使用衝突礦產，導入經濟合作暨發展組織（Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD）盡職調查流程，強化供應鏈透明度與責任。
推動方針	1. 數位管理：落實有害物質數位化控管與文件追蹤。 2. 循環再利用：逐年提升PCR、OBP、再生鋼等再生材料使用比率。 3. 永續供應鏈：建構ESG夥伴關係，定期召開供應商大會議合。 4. 責任礦產盡職調查：導入衝突礦產報告模板（Conflict Minerals Reporting Template, CMRT）與延伸礦產報告模板（Extended Minerals Reporting Template, EMRT），對供應商提出替代改善要求。		
追蹤機制	1. 追蹤統計專利成果，積極運用綠色產品設計。 2. 推展PCR塑膠再生料的使用比例，減少碳足跡。 3. 持續以供應商自評表及實地稽核，確認供應商永續成果。 4. 每年持續推動負責任礦產盡職調查，並更新模板資訊。		
權責單位	研發單位、行政管理處、統購中心、各廠區採購部門		

3.1 價值鏈管理

永續價值鏈管理流程

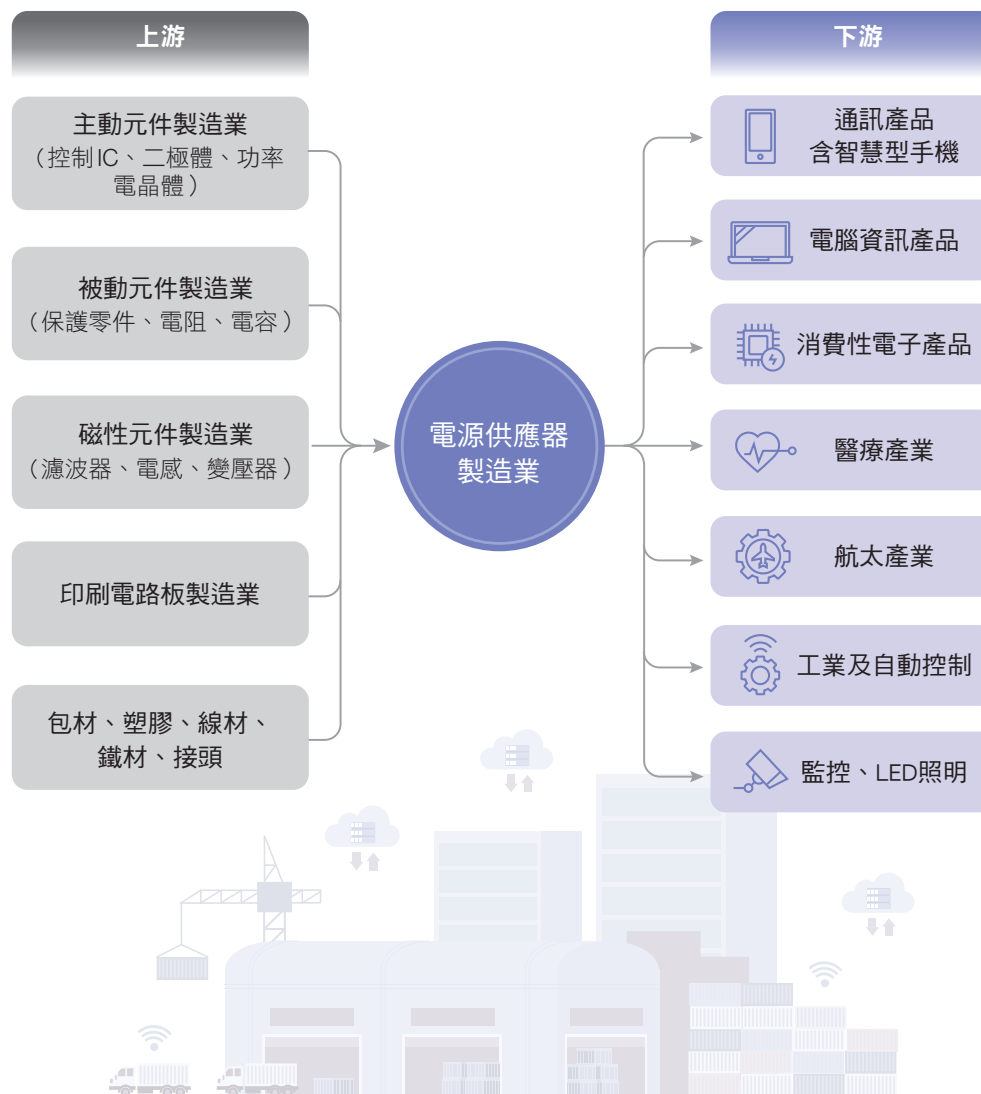


群光電能產品涵蓋新應用領域之電源產品、伺服器及大數據資料中心之電源解決方案、智慧家庭相關之電源產品、以及電競電腦之高功率電源產品。穩定的電源供應器是產品高效運作的關鍵，同時也影響到產品的使用壽命，可說是電子產品的心臟。

群光電能永續管理不侷限於企業本身。透過積極建構價值鏈管理模式、期能妥善管理供應鏈可能造成的間接環境衝擊、社會衝擊，達到綠色永續目標。

價值鏈管理中顧客滿意是企業永續經營的基本責任，也是最有力的行銷工具和語言。群光電能優質的售前與售後服務，讓

客戶安心選用公司產品，協助客戶的產品在全球市場上更具價值與競爭力。



3.2 綠色永續設計

3.2.1 綠色研發

高效率低溫升電源解決方案

群光電能持續深化電源產品的節能創新，積極導入第三代半導體材料—氮化鎵（GaN）與碳化矽（SiC）於新一代電源供應器設計中。此類材料具備高速切換與低導通阻抗等優異特性，能顯著提升轉換效率，並有效縮減變壓器等核心元件的體積，實現原材料使用減量與產品小型化的雙重效益。

最新推出的 65W 節能筆電電源供應器「小王子 2.0」，整體體積縮減至僅 38 cm³，約為市售同級產品體積的三分之一，在產品輕量化方面樹立新標竿。除尺寸優勢外，「小王子 2.0」亦整合多項智慧節能設計，包含高電源轉換效率、低待機功耗、以及智能溫控充電模式等，兼顧效能與節能，進一步強化產品整體能源使用效率與環境友善特性。

節能且對環境友善的 LED 應用

群光電能可提供並配合汽車原廠進行各式車內外照明之設計與模組產品開發，從造型 / 光學 / 結構 / 電子 / 散熱等相關設計，皆有設計團隊可以自主獨立開發與生產，已與大陸多家汽車原廠進行 LED 頭燈模組產品開發並導入量產。以常見的商用重卡為例，利用 30W 的 LED 遠近燈模組取代 140W 傳統 H7 遠近燈組，可以節省近 80% 的能源消耗，而且使用優化的光學設計可以提升超過 10% 的路照的亮度及擴大 2 倍以上的照射範圍。

近年 Mini LED 技術越趨成熟，已廣泛應用於各種顯示器產品上，包括電競筆電螢幕、桌上型電競螢幕與高階電視等產品，其應用優勢為發光更均勻，且更低的功耗。憑藉此兩項優點，群光電能獨步全球，領先導入於筆電鍵盤的背光技術上，讓鍵盤背光節省 50% 以上的功耗，

且達到更好的視覺效果。此技術已獲國際大廠青睞，搭載於最新款中高階筆電內，自 2023 年量產以來，逐步擴展至全系列應用。

IWA 智慧整合平台

群光電能在能源管理領域具領先優勢，積極朝向智慧節能生活科技佈局，核心產品 IWA 智慧整合平台，將環境保護、社會責任、公司治理要素融入產品設計規劃、軟硬體應用整合及專業能源顧問服務中，提供全球客戶具永續價值之完整解決方案。

目標	作法	應用工具
E 低碳化 環保節能 淨零碳排	1. 碳排能耗可視化	IWA 碳管理系統 IWA 能源管理系統
	2. 減碳策略診斷與執行	IWA 遠端設備監控系統 IWA 數據分析系統 IWA 設施物業管理系統
S 智慧化 營造舒適安全 的工作環境	1. 即時環境指標監測 空氣品質 / 溫溼度 / 門禁 / 影像 / 安防	IWA 遠端設備監控系統
	2. 減碳策略診斷與執行 空調 / 門禁 / 消防	
G 數據化 推動基於數據思維 的監督與治理	1. 即時數據可視化	IWA 智慧建築整合管理平台
	2. 分析 / 應用數據	IWA 大數據分析系統
	3. AI 與數據導向的管理建議	AI 演算與智慧控制

提供一站式完整服務：

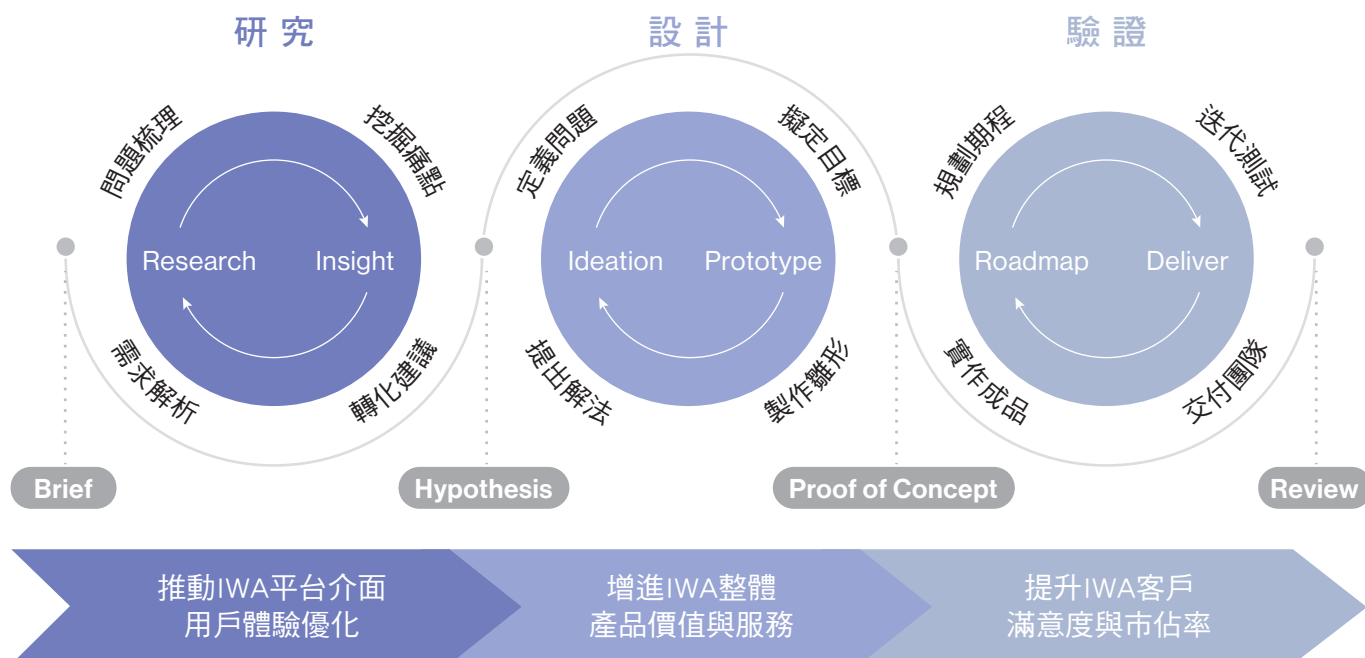
從方案設計規劃、智慧化整合管理平台、智慧控制系統、智慧裝置設備等，由上至下自主研發，提供能源碳排管理系統、智慧照明系統、空調節能系統、智慧遮陽系統、設施物業管理系統等可獨立運行亦可整合至群光電能之 IWA 智慧整合平台。

系統擴充整合服務：

以開放式應用程式介面（API）方式，串接各廠牌設備與組件，以數據分析、物聯網技術為基礎，整合空調、照明、電力、門禁、給排水、消防、監視、物業管理、動力、設施管理等系統。在群光電能的智慧應用解決方案中，各軟體系統能搭配群光電能相關硬體設備，包括邏輯控制器、傳感器、智慧電表、通訊轉換器、無線開道器等，軟硬體間可無縫接軌。

不斷精進的客戶服務：

群光電能 IWA 智慧整合平台，已具體布建在國內多項指標性建築物及電子製造業廠房，為協助管理者有效監控耗能與排碳設備，提升企業對排放源管控效率。研發單位透過研究→設計→驗證，對永續近零碳建築提供更完整的解決方案。



3.2.2 綠色專利布局

在全球綠能產業競爭日益激烈的環境下，技術創新已成為企業維持競爭優勢的關鍵。作為綠能產業與 AI 國家隊的一員，群光電能持續深化技術研發，並透過完整的智慧財產權管理體系，確保技術與產品的市場領先地位。

為強化技術資產的保護與運用，群光電能依據營運目標、技術發展與產品創新策略，制定智慧財產權管理機制，並動態調整執行方式。透過專利佈局，公司不僅強化產品與技術的市場競爭力，也提升研發成果的價值，確保企業在技術創新領域的領導地位。

2024 年 7 月，群光電能榮獲 Clarivate（科睿唯安）頒發之「2024 全球專利百大企業－創新能源領域」（Top 100 Global Innovators 2024- Energy and Electrical segment）殊榮，並於全球排名中獲得第 12 名的肯定，再次展現公司在專利品質、影響力與創新表現方面的卓越實力。

此外，針對自有品牌的 IWA 智慧整合平台，群光電能除透過專利保護創新成果外，亦同步佈局商標權與著作權，建立更全面的智慧財產權防護機制，進一步降低市場競爭風險，守護核心技術價值。

全面性的智慧財產權管理體系

群光電能的智慧財產權管理體系涵蓋創權、確權、維權三大階段，透過明確的策略與制度，確保專利權的有效取得與維護，進一步強化企業技術競爭力，也確保高技術含量與高品質的專利能獲得應有的市場價值與法律保障。

階段	目標	作法
創權	建立專利佈局觀念，並促進專利申請	1. 透過周期持續性的教育訓練與政策宣導來達成使同仁具有正確的智權與專利觀念與行為。 2. 專利申請提案後，智權處即執行可專利性檢索與評估後進行專利申請流程，藉此提高專利品質與通過審查獲證機率。
確權	進行有效溝通，並取得專利權	1. 透過技術分析，辨識關鍵技術與競爭優勢，積極爭取最大專利範圍。 2. 主動與專利審查官溝通，確保專利審查過程順利，並最終獲得專利權。
維權	確保專利不受侵害，維護公司技術與利益	1. 每年定期審視現有智慧財產權維護狀態，監控是否有侵害公司慧財產權情事。 2. 若發現專利權遭侵害，將依法採取必要的法律行動。

另外，為激勵研發團隊提升專利技術水準，公司對專利申請採取多層次獎勵機制，包括：

- 每件專利申請案核發 申請獎勵金，以鼓勵技術創新與專利佈局。
- 針對通過審查取得專利權的發明人，額外發放 專利領證獎勵，確保專利品質與市場價值。
- 最佳發明人獎：自 2017 年起，公司設立「最佳發明人獎」，由當年度提出專利申請並成功獲得專利權的發明人，向高階經理人組成的評審團進行專利技術報告。評審團根據創新性、技術性與市場價值三大評分標準，遴選出當年度最佳技術發明者，並於年度盛會中頒發獎盃與獎金以茲鼓勵。

專利技術佈局成果與永續發展

群光電能的智慧財產權戰略不僅聚焦於技術競爭力的提升，更緊密結合節能減碳與永續發展，並透過專利技術落實於產品設計、製造與生產技術，以確保技術發展符合 ESG 永續標準。自 2019 年以來，公司持續推動智慧財產權佈局，並在以下領域取得重大進展：

- 電源核心技術專利：專注於綠能與節能降耗技術，截至目前已累積 353 件專利申請。
- 智慧建築管理系統專利：運用 AIoT 技術，為新建築與老舊建築導入智慧節能技術，目前專利申請數量已 56 件。
- LED 光學類綠色專利：針對新興產品技術，已完成 191 件專利申請，進一步鞏固市場領導地位。
- 總體綠色專利成果：自 2019 年至今，群光電能累積取得 515 件綠色專利，展現公司在智慧財產權管理與永續技術創新上的卓越成果。

類別		2019 ~ 2022 年		2023 年		2024 年		總計	
		申請	公告	申請	公告	申請	公告	申請	公告
電源 供應器	電路	155	164	38	25	43	20	236	209
	製程	100	106	5	3	12	7	117	116
LED 光學		123	70	29	17	39	39	191	126
智慧建築		35	53	9	5	12	6	56	64
合計		413	393	81	50	106	72	600	515

註：統計包含台灣、大陸、美國、歐盟、日本等所有國家或地區的專利申請、公告數量

群光電能透過精細化的專利管理與智慧財產權策略，確保技術創新成果得到有效保護，並進一步強化市場競爭優勢。未來，公司將持續深化技術研發，優化智慧財產權戰略，以確保企業在全球綠能產業鏈中的領先地位，並以創新技術推動永續發展，為環境與社會帶來長遠的正向影響。

3.3 原物料及供應商管理

3.3.1 原物料管理

群光電能訂定《環境管理物質標準》提供供應商與內部採購、品管、研發團隊對有害物質控管的準則。群光電能之環境管理物質包括：禁止使用物質、限制使用物質、自主管理物質，以防止含有有害物質之零件材料、部件、組件、副資材與包裝材料混入群光電能產品，達到符合國內外法律法規、客戶規範、保護地球環境以及減輕對生態系統影響的目的。

群光電能主要生產工廠（蘇州、重慶、東莞）皆已完成 QC 080000（有害物質流程管理系統）驗證，以「流程導向」的方法，管理有害物質在產品的使用，用於開發製程作業，用以鑑別、管制、控制、量化及報告所製造或供應之產品中的有害物質。並隨時注意國際上重要的法規如：RoHS2.0（2011/65/EU & 2015/863/EU）、REACH-SVHC、Halogen-Free、SONY-SS00259 等的變更，即時更新於內部的管控文件上。



3.3.2 供應商評核準則

群光電能建立供應商管理程序流程標準化，將供應商在勞工權益、環保、安全衛生管理上納入評選與稽核要件，依據評鑑結果制定改善措施並協助供應商持續精進，降低供應鏈營運風險，建立永續成長的夥伴關係。為選擇合適優良之供應商，由各供應商評鑑稽核小組依據「新廠商評鑑作業程序」進行全部供應商的評估。作業程序如下：

1. 供應商評鑑稽核小組：由統購或採購、品管、綠色產品、零件工程以及研發人員組成，稽核人員資格須經資格認定，於正式下單前完成進行評鑑。
2. 供應商評鑑時機：公司新技術需求、新零件需求、品質需求、成本需求或交貨有需求時，即實施評核。
3. 供應商稽核內容：前述供應商評鑑稽核小組應藉由業務往來管理系統、產品設計開發或工程管理、有害物質使用管理、品保系統管理四大面向進行評核，評核內容重點可詳下表說明。

業務往來管理系統

1. 訂單與交期管理
2. 供應商管理與貿易安全管理
3. 雙方溝通資訊管理
4. 供應商社會環境責任管理及環安衛管理

產品設計開發或工程管理

1. 組織與職能
2. 原材料承認管控
3. 客戶樣品承認管控
4. 試產管控
5. 模具管控
6. 安規管控
7. 產品可靠性執行管控
8. 變更管理
9. 產品環保測試報告管控

有害物質使用管理

1. 有害物質過程管理系統規劃
2. HSF產品實現
3. 監督、量測、分析與改進

品保系統管理

1. 品質系統管理
2. 文件資料管理
3. 教育訓練
4. 採購品質管理
5. 倉儲材料管理
6. 製程管制
7. 產品最終驗證管理
8. 校驗管理
9. 儲運管制

4. 供應商評核：

為與國際供應鏈永續規範接軌，群光電能要求所有供應商遵循《RBA 行為準則》，涵蓋勞動人權、健康安全、環境保護、誠信道德與管理體系等五大面向，強化供應鏈社會與環境責任。

公司設計並導入自評問卷機制，每年定期針對主要供應商進行 RBA 自我評估（SAQ）及線上或實地稽核，並將其結果納入供應商季度營運檢討會（QBR）之考核項目。2024 年度，群光電能依據 RBA 等效標準，針對全球共 184 家一階供應商（占總一階供應商約 40%）執行評估作業。相關衝擊評估結果如下：

面向	評估家數	衝擊面向
社會面	184	工時、考勤、工資、勞動條件等
環境面	184	溫室氣體排放、環境檢測、污染防治等

已鑑別具重大實際或潛在衝擊之發現事項	已結案	未結案
405	323（結案比率 79.8%）	82（供應商皆已同意持續改善）

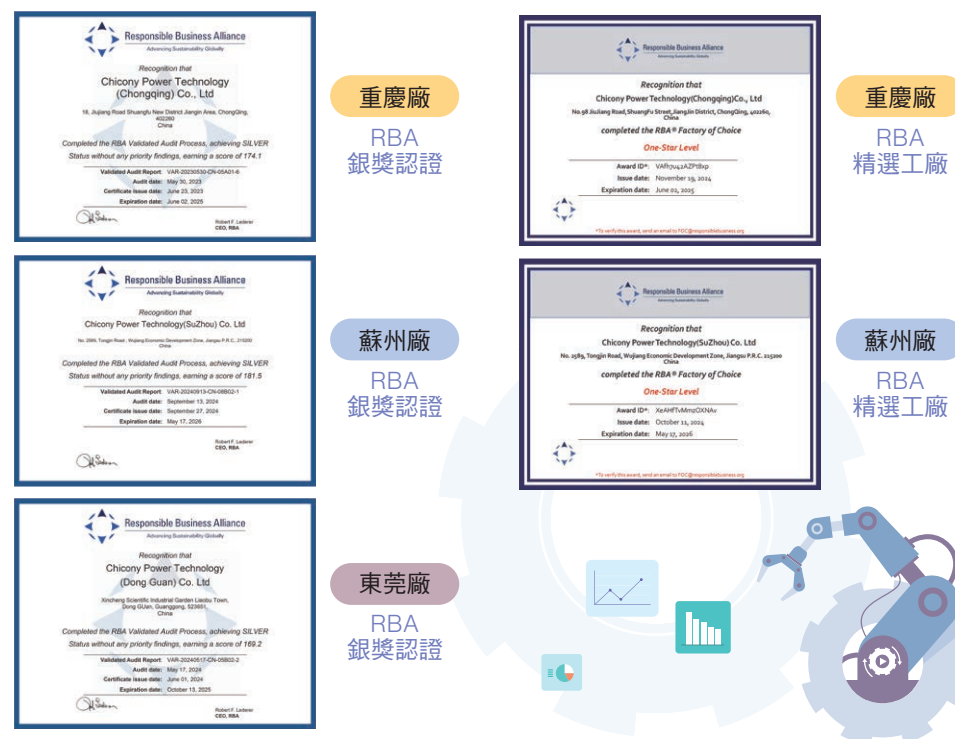
- 供應商改善情形：所有持續追蹤事項供應商均承諾改善，納入後續稽核追蹤
- 供應商終止合作情形：2024 年度無供應商因衝擊事項而終止合作（終止率 0%）

除要求並稽核供應商遵守 RBA 規範外，群光電能亦以身作則，亦以身作則，積極展現負責任企業典範。公司大陸地區之所有生產據點，均已全面取得 RBA 銀獎認證（RBA VAP 審查成績達 160 分以上），展現高標準之社會責任與人權治理成效。

其中，蘇州廠與重慶廠更進一步榮獲「RBA Factory of Choice（FOC）精選工廠」殊榮，該認證標準要求 VAP 審查得分 160 分以上且無優先級缺失項，代表廠區在勞工權益、健康安全、環境責任、商業道德等方面均達到卓越水準，成為供應鏈體系中值得仿效之標竿。

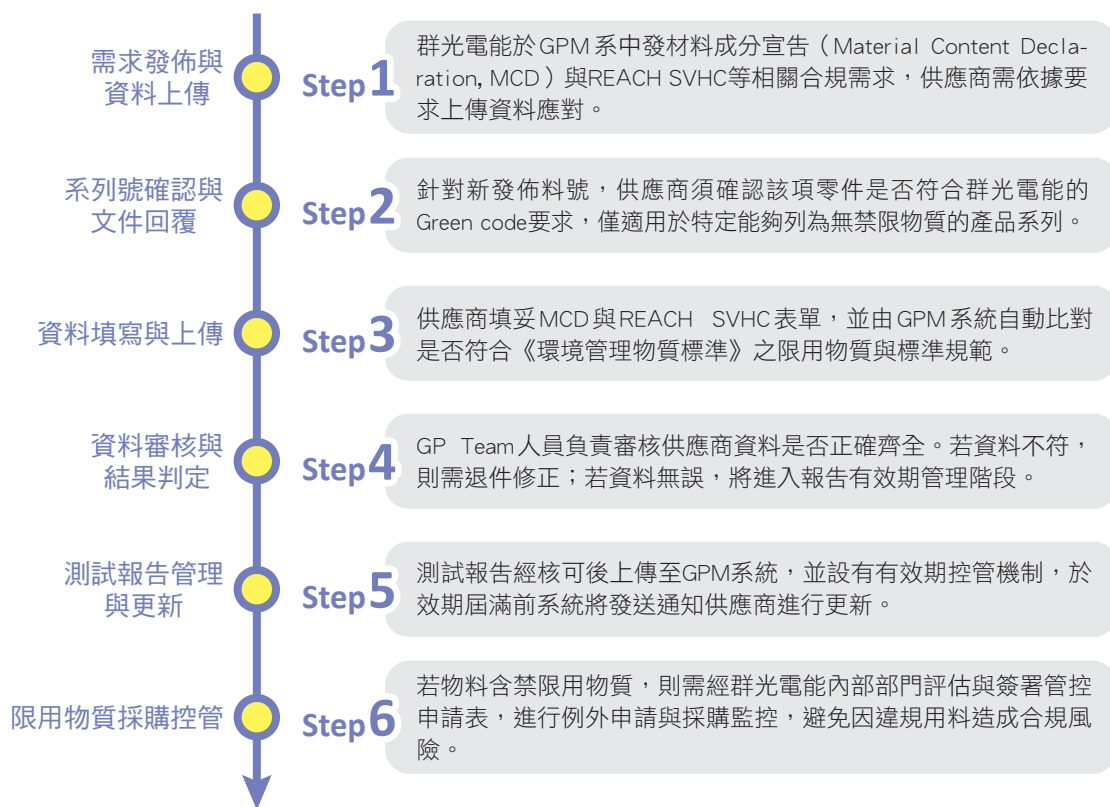
未來，群光電能將持續攜手供應商推動責任、合規與韌性並重的永續價值鏈，深化供應鏈管理韌性，共同實現企業永續發展與社會共好之目標。

RBA 精選工廠及銀獎認證



3.3.3 綠色供應鏈管理

為確保供應鏈產品物質符合《環境管理物質標準》，群光電能導入綠色產品管理系統（Green Product Management, GPM）進行數據集中管理與自動比對，建立明確且自動化的供應商資料審核流程。該流程主要包括以下步驟：



透過以上流程與系統化管理機制，群光電能得以有效掌握供應鏈合規狀況，確保所有產品材料皆符合《環境管理物質標準》環保要求，並強化與供應商之間的資訊透明度與風險控管。

3.3.4 顧客權益保障與申訴機制

群光電能重視顧客健康與安全，致力於保障消費者與客戶的合法權益，並建構完善、多元的申訴與溝通機制，提升資訊透明度與服務品質。

制定顧客健康與安全管理政策

群光電能依循《環境管理物質標準》，導入GPM綠色產品管理系統，針對產品物質安全、禁限用物質控管、標示合規要求等議題，建立完整的產品材料審核與供應商資料管理流程，確保所有產品符合健康、安全與環境標準，降低對顧客及生態系統之潛在風險。同時，針對產品行銷與標示資訊，嚴格依據各國法規要求進行檢核，確保揭露資訊正確且合規。

設置申訴管道與處理程序

群光電能於公司網站及各營運據點設置公開申訴管道，受理與產品安全、標示、行銷資訊等相關議題之顧客意見與申訴。申訴案件受理後，由專責部門依內部作業程序進行調查、處理及回覆，並定期彙整案件類型與處理結果，作為後續產品優化與風險預防之依據，持續強化顧客滿意度與產品安全管理。

另設置總部直訴窗口如下：

- 申訴信箱：Hotline@chiconypower.com
- 郵政信箱：新北市三重區光復路二段 69 號 30F
- 利害關係人專區：<https://www.chiconypower.com/zh-tw/ESG/Interested>

透過上述制度化機制，群光電能以高度責任感保障消費者與客戶之健康與權益，落實產品與服務全生命週期之管理，並持續強化顧客關係，奠定永續經營之堅實基礎。

3.3.5 衝突礦產管理

群光電能支持國際人權與永續責任價值，嚴格落實《責任礦產採購政策》，拒絕使用來自武裝衝突地之衝突礦產，包括錫（Sn）、鉭（Ta）、鎢（W）、金（Au）以及延伸至鈷（Co）、雲母（Mica）等具高風險原物料。

為確保供應鏈不涉及資助武裝團體、侵犯人權或破壞環境之行為，群光電能建立以下衝突礦產管理機制：

- 採用國際標準推動負責任採購：依循《OECD 受爭議地區礦產供應鏈盡職調查指南》與 RMI（責任礦產倡議）規範，要求供應商使用 RMAP 責任礦產保證流程（Responsible Minerals Assurance Process, RMAP）認可之冶煉廠與精煉廠，避免採購來源涉及高風險地區。
- 供應商回報與聲明機制：每年要求供應商填報 CMRT 及 EMRT 表單，聲明供應產品中所含礦產之來源與合規性。
- 所有供應商需簽署《無衝突金屬聲明書》，承諾不採購來自衝突地區之金屬材料，並逐年更新承諾內容。
- 非合規冶煉廠名單管理（Non-conformant Smelters）：對於報告中揭露之未納入 RMAP 認可範圍的冶煉廠，將列入「Conflict minerals report non-conformant smelters」名單進行追蹤，要求供應商提供改善計畫或替代來源，必要時進行中止合作評估。
- 系統化管理與資料稽核：導入 GPM 系統集中管理供應商資料，透過自動比對功能及風險等級分類進行資料檢核與稽核追蹤。
- 教育訓練與責任共識推動：定期針對採購團隊與供應商進行責任礦產議題訓練，強化對永續採購與企業責任的認知與實踐。

群光電能將持續與供應鏈夥伴協作，落實礦產供應鏈透明化，提升資料可追溯性，實現無衝突、合規且具韌性的責任供應鏈。

3.3.6 落實在地採購原則

電源供應器主要原料為電源線、電容器、風扇、散熱片、半導體、變壓器、塑殼、印刷電路板、絕緣片及插座等。群光電能與主要原料供應商已建立穩定之供貨關係，來源穩定且品質佳，並能掌握交期與價格，資材單位亦依接單情形，嚴格控制原物料交期，以降低庫存成本，共同克服大環境波動的情形，降低可能發生的營運風險。

在採購策略上，群光電能秉持在地採購原則，依各生產廠區實際需求，優先尋求鄰近地區之合格供應商，藉此縮短原物料運送距離、降低運輸所衍生之碳排放，並支持在地產業發展。2024 年度，各事業部主要生產據點（中國大陸與泰國地區）之在地供應商比例如下表所示：

	當地採購金額占比	當地採購家數占比
A 事業部	89.58%	79.32%
B 事業部	89.43%	79.03%
C 事業部	99.49%	90.32%

註：

1. 扣除內部調撥。
2. 在地定義：. 依照供應商出貨地址判斷。
3. 當地採購金額占比 = 向當地供應商採購金額 ÷ 總採購金額 x 100%。
4. 當地採購家數占比 = 向當地供應商採購家數 ÷ 總供應商家數 x 100%。
5. 因智慧建築事業部為智慧解決方案，並非產品，故不列入統計。

3.4 客戶關係管理

群光電能在亞洲、歐洲和美洲等主要市場都擁有銷售通路，我們能夠積極收集市場脈動，並根據客戶需求設計和研發產品。我們與下游客戶進行密切的技術交流，保持長期良好的合作關係，並進一步累積研發和製造實力。

定期的客戶評比回饋和評分稽核是群光電能持續完善客戶服務、保持高績效和全面品質控管的主要動力。作為客戶的最佳夥伴，我們致力於掌握趨勢動向和專業產品設計，以實現客戶滿意度的最大化為主要目標。自從公司成立以來，我們持續獲得了來自合作夥伴的多項獎項肯定。

主動溝通 & 建立夥伴關係



- 定期與客戶進行溝通，了解其需求、反饋及期望。
- 提供定期更新和新產品資訊，以保持透明且積極的互動。
- 提供客製化解決方案，滿足客戶特定需求，強化與客戶之間的合作關係。
- 適時調整服務以因應客戶的不同期望和變化。
- 視客戶為合作夥伴，共同發展與成長。
- 協助客戶解決挑戰，建立長期穩固的夥伴關係。

售後服務 & 資源分享



- 迅速回應客戶查詢、疑慮或問題，以建立良好的客戶服務印象。
- 積極解決問題，展現對客戶需求的高度關注。
- 不斷提供價值，透過技術支援、培訓，讓客戶最大化使用產品的效益。
- 分享相關資源，如白皮書、案例研究等，增進客戶對產品價值的認識。
- 定期進行客戶 QBR，作出相應改進。定期提出建議協助客戶達成其業務目標。
- 根據調查結果，制定改進計畫，以提升客戶滿意度。

管理績效



- 透過積極參與主要客戶的 QBR，來了解客戶在各個面向的需求及建議
- 整體總評分每季至少要前兩名 (每季評比分數 $\geq$ 前兩名)
- 個別單向評比四個季度平均至少要前兩名 (四個季度平均評比分數 $\geq$ 前兩名)



3.5 永續循環經濟

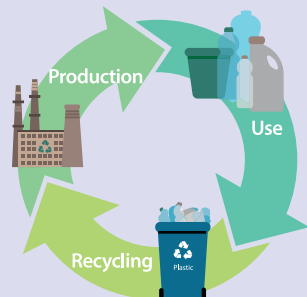
群光電能積極建構創新的循環經濟模式、期能大幅降低能資源的消耗量以及非必要的廢棄物產生，達到綠色永續目標。



群光電能 2024 年循環經濟行動

行動	特性與永續環境效益
材料選擇	使用環境友善材料，將 PCR、OBP 材質應用於鍵盤、風扇、外殼、散熱器及繞線等產品部件，持續提高 PCR、OBP 及金屬再生料的使用率，並擴大使用範圍，減少原生物料消耗並減少碳排放。
產品設計	- 研發 LED 節能技術，應用到鍵盤 Mini LED 背光模組、汽車頭燈燈組，並持續提高節能效率，逐步擴展到中高階筆電全系列產品。 - 導入新半導體材料 (SiC / GaN) 和使用新節能 IC，可簡化製程、提升能源轉換效率並減小變壓器尺寸及鋁材的使用，降低產品和服務的能源需求、使產品輕量化、減少原生物料、並減少碳排放。
製程優化	- 提高新開發機種自動化率，優化製造效率和資源利用；燒機房老化測試導入能源回收系統 (Energy Recovery System, ERS)，回收電力循環再利用等。 - 與供應商合作，於背光 FPC 導入新銅印刷製程技術，較傳統蝕刻製程節省 50% 能耗，且無廢水與化學廢液，降低製程環境衝擊。
副產品資源化	- 蘇州廠採用廢熱回收技術，將空壓機、冰水主機產生之廢熱，將自來水熱交換至攝氏 50 度，供給生活區熱水使用，提高能源轉換效率。 - 雨水、空調設備冷凝水則回收利用於廠區綠化灌溉、道路沖洗以及補充空調設備冷卻系統，可以節約水資源，降低生產成本。
再使用	推動合作廠商製程紙箱、塑膠箱、包裝材料、木棧板、廢舊五金件等循環再利用或維修、處理後再利用，極大化再生材料的使用、降低物質消耗並減少碳排放。
分類收集	背光模組設計可回收的外箱及內包裝，在出貨到筆電組裝廠時同步進行外箱及內包裝的回收，減少原生物料、減少廢棄物。
處理再生	無鉛錫渣處理製作為錫條循環再使用，減少原生物料、減少廢棄物。

焦點 專案



自 2018 年起，群光電能積極於適配器電源產品中導入來自消費後回收再利用的塑膠再生料 PCR，作為塑膠殼體替代材料，以減少對原生塑膠的依賴，推動循環經濟。自導入以來，PCR 使用佔比從 2018 年不到 1%，至 2023 年底已提升至 40.5%，2024 年更進一步提升至 45.5%，展現公司在材料減碳與再生資源利用方面的實質成效。

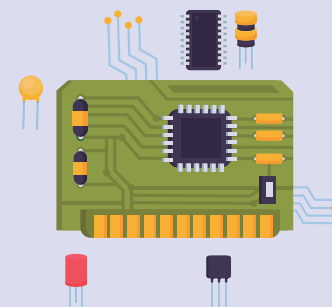
為確保 PCR 材料導入不影響產品品質與合規性，我們建構完整的品質管控流程，於量產階段依據品保與環境相關規範執行逐批抽測檢驗，嚴格把關產品外殼機械性、阻燃性與穩定性等指標。透過不斷的設計改善與驗證，公司持續擴大 PCR 材料使用範圍，打造兼具環保與可靠品質的綠色產品，促進塑膠減量與碳足跡下降雙重目標之達成。

焦點 專案



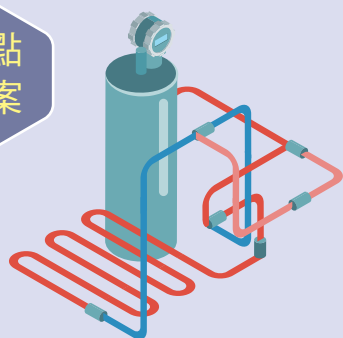
群光電能積極推動水資源循環再利用，蘇州廠與重慶廠已導入雨水與冷凝水回收專案，有效提升用水效率並降低營運用水依賴。專案採用先進之雨水回收系統，結合空調系統專屬冷凝水管線，將回收水資源進行集中儲存，供廠區進行綠化灌溉、道路沖洗及空調設備冷卻系統補水等用途。透過此一整合型節水系統，實現高效的水資源管理與再利用，不僅有助於節約自來水使用量，亦同步降低廠區整體營運成本。2024 年度，兩廠區合計回收雨水與冷凝水達 4,216 立方公尺，展現群光電能落實水資源循環利用的實質成效。

焦點 專案



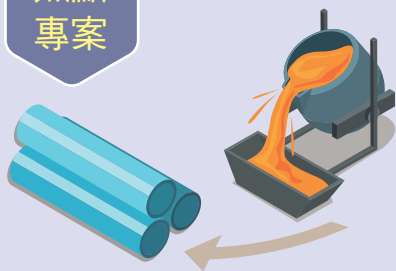
群光電能除透過新產品設計與材料選擇直接達成節能減碳外，更進一步從製程本質進行優化，針對背光模組核心材料之一的軟性印刷電路板（Flexible Printed Circuit, FPC），導入創新製程技術，以取代傳統高污染且高能耗的蝕刻工藝。傳統 FPC 製程為在基板貼附整面銅箔，再使用化學藥劑蝕刻移除多數銅材，僅保留所需電路。此技術雖已成熟，但過程中銅材使用效率低、能源消耗高，並產生大量廢水與化學廢液，對環境造成重大負擔。為改變此現況，公司自 FPC 製程源頭著手，攜手材料供應商合作開發銅印刷製程。從材料選型、製程參數設定到品質穩定性調校，逐步克服印刷銅生產過程中之變異性，最終實現與傳統蝕刻銅相當的性能與品質。同時，新製程可節省超過 50% 製程能耗，且完全不產生廢水與化學廢棄物，大幅降低製程對環境的影響。

焦點
專案



蘇州廠建置空壓機、冰水主機廢熱回收利用專案，採用先進的廢熱回收設備高效技術，將空壓機、冰水主機產生的廢熱，利用熱能轉換方式，將熱能轉換為熱水溫度達攝氏 50 度以上，提供給生活區員工生活熱水使用，全年有 5 個月可不使用燃燒天然氣鍋爐產生熱水需求，實現永續經濟，廢熱回收，減少溫室氣體排放，節降工廠的營運成本。本專案年節省天然氣約 200,000m³。

焦點
專案



東莞廠持續強化製程副產物的資源化管理，針對製程中產出的無鉛錫渣導入封閉式再生機制。所有錫渣經統一收集與轉運後，進行高溫還原處理，過程中將殘留於錫渣中的助焊劑、水分及其他雜質，於 1,250°C 高溫環境下還原成半成品，再製成合格的成品錫條。錫條完成後回運廠區並由現場人員進行重量核實與還原率驗證，全程無廢水排放，有效減少錫渣廢棄物產出。2024 年度回收再生利用率已達 90%，展現高效率的資源循環成效，亦符合零廢排與循環製造的管理目標。

焦點
專案



為落實循環經濟理念，群光電能持續導入再生材料應用，並針對金屬與塑膠等主要用料進行再生比例評估與提升，逐步降低對原生資源的依賴，實現資源永續與減碳目標。2024 年度涵蓋之再生材料項目包括鋼材、聚碳酸酯（PC）、銅與鋁等四大材料，皆已取得具體成效。

SH 事業群方面，鋼材總量 2,027.8 公噸，其中再生鋼材占 20.3%；PC 材料使用 81.6 公噸，PCR 占比達 34.2%，展現塑膠回收潛力。MP 事業群除適配器塑膠殼已導入 PCR 外，如銅與鋁也開始導入回收料，儘管占比相對較低，但透過製程優化與供應鏈合作，公司已逐步建構可擴充的再生材料導入機制，並持續推動來源多元化與回收再製計畫

透過上述行動，群光電能降低原物料消耗與供應風險，同時減少碳足跡與廢棄物產生。未來將持續拓展再生材料範疇，深化供應鏈合作，打造韌性綠色製造體系。

4 環境永續

4.1 氣候暨自然相關財務揭露

4.2 淨零排放

4.3 能源管理

4.4 水資源管理

4.5 廢棄物管理

4.6 生物多樣性



群光電能深知環境保護為企業永續經營的重要責任與核心價值之一。為積極回應氣候變遷、生物多樣性喪失及資源枯竭等全球性挑戰，我們推動四大環境策略：強化氣候變遷韌性、邁向淨零排放、落實環境資源管理，以及守護生物多樣性，全面提升企業之環境韌性與責任治理。

我們依循氣候相關財務揭露（TCFD）架構，辨識並管理氣候風險與機會，導入氣候情境分析，強化決策因應能力；同時，承諾遵循SBTi 1.5°C減碳路徑，積極落實碳排放管理，並以2030年達成100%使用再生能源為目標，建構具韌性的淨零轉型藍圖。

在環境資源管理方面，我們進行水資源利用與廢棄物處置之全面性盤點與價值鏈影響評估，設定明確的減量目標並推動循環再利用，實踐綠色製程與污染預防。針對自然資本風險，我們引入自然相關財務揭露（TNFD）框架，積極評估生態系統依賴與衝擊，致力於實現生態系統「無淨損失」與「淨正向影響」的永續目標。

透過制度化之環境管理體系與跨部門合作機制，我們不僅強化內部環境績效，也攜手供應鏈夥伴共同邁向綠色價值轉型。未來，群光電能將持續擴大環境創新投資，發展低碳產品與綠色製造技術，以行動實踐對地球的永續承諾，並推動企業與自然共融的永續未來。



2024年度績效亮點



溫室氣體排放
（範疇一加範疇二）
相較基準年減量**48.40%**



溫室氣體排放
（範疇三：銷售產品使用階段）
相較基準年減量**42.73%**



全公司再生能源使用比率
達**55.56%**



榮獲CDP氣候變遷問卷
A-評級（領導層級）

連續三年入選《商業周刊》
「競爭力100強」企業



榮獲《天下雜誌》評選為
溫控 1.5°C成效卓越企業

環境永續推動策略與管理機制

重大議題		氣候與自然策略、能源與碳排管理		其他關鍵議題		水資源管理、廢棄物管理	
承諾/政策	群光電能依據《氣候變遷與自然環境風險管理政策》、《水資源管理政策》及《生物多樣性暨不毀林政策》，建構氣候變遷、資源管理、能源轉型與自然環境保育四大環境治理主軸，展現企業對永續發展的長期承諾：						
	氣候變遷管理 依據《氣候變遷與自然環境風險管理政策》，群光電能導入SBT專案與TCFD架構，識別氣候風險並建構揭露機制，並以2020年為基準年，同步設定絕對排放與碳排放強度雙軌減碳目標，對齊SBTi 1.5°C路徑，穩健邁向2050淨零排放目標。		資源管理 結合《水資源管理政策》，公司以2020年為基準年，設定取水強度每年減少3%的目標（取水量以立方公尺/百萬元產值計算），持續優化資源效率與循環利用。		能源轉型 加入全球再生能源倡議RE100，承諾於2030年達成營運所需電力100%來自再生能源，透過綠電採購、再生能源建置與能源效率提升等多元策略，實踐能源脫碳。		自然環境保育 依據《生物多樣性暨不毀林政策》，導入TNFD框架，進行自然資本依賴與風險評估，落實對水資源、生態系統與土地利用的保護，推動「無淨損失」與「淨正向影響」。
推動方針	為落實環境承諾與管理目標，群光電能依循國際標準與內部制度推動下列行動方針：						
	導入減碳與氣候治理架構 執行SBT與TCFD專案，建立情境分析、風險鑑別與資訊揭露流程，整合至企業營運決策，強化跨部門氣候治理能力。		推動節能與再生能源專案 結合各部門資源與人員，推動節能減碳行動，導入綠電採購與再生能源設施，定期追蹤能源使用績效，穩健實現RE100承諾。		推動UL 2799廢棄物零掩埋 依循UL 2799驗證制度，落實廢棄物分類、再利用與資源化流程，強化高值化循環機制，推進零掩埋與減量目標。		導入TNFD評估流程 實施自然資本依賴與衝擊鑑別，建構風險應對計畫，針對水資源、生物多樣性與土地使用進行風險管理與保育行動，提升自然相關風險之辨識與調適能力。
追蹤機制	群光電能建構制度化的追蹤機制，透過分層管理、標準系統與數據工具，確保環境目標落實與成效回饋：						
	分層管理與定期回報 各廠區設置工作小組，每季檢視執行情形並回報總公司，作為成效追蹤與策略調整依據。		導入標準化管理系統 持續導入ISO 14001環境與ISO 50001能源管理系統，進行流程審查、設備鑑別與基線設定，作為減排管理依據。		強化數據化管理工具 自行開發能源管理系統及碳管理平台，以視覺化儀表板即時掌握碳排放熱點與關鍵指標，提升資訊透明度與決策效率。		碳定價績效導入規劃 2024年完成碳定價適價性分析，後續將建立績效監測與碳費調整機制，作為強化內部減碳誘因與風險內部化的管理工具，預計於2025年下半年正式導入試行。
權責單位	行政管理處、各事業單位						

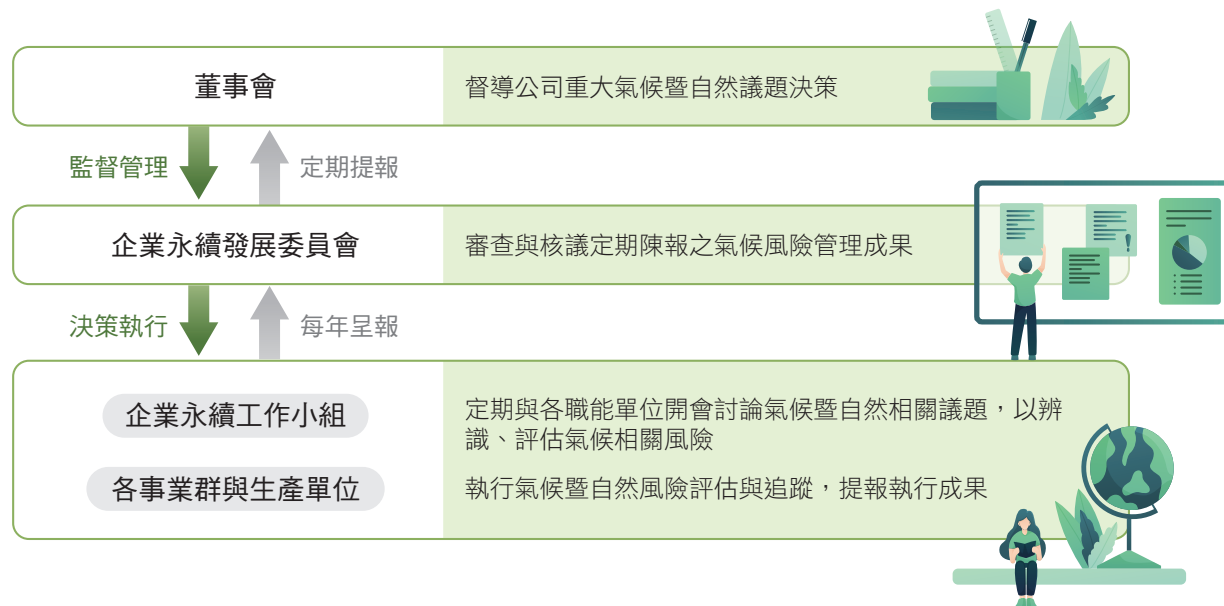
4.1 氣候暨自然相關財務揭露

2025 年世界經濟論壇（WEF）《全球風險報告》指出，在未來十年的長期風險展望中，環境相關挑戰持續主導全球風險排序，其中包含極端天氣事件、生物多樣性喪失與生態系統崩潰、地球系統臨界變化以及自然資源短缺等重大風險。此一趨勢反映出全球在氣候變遷與自然資本損耗下所面臨的高度不確定性與系統性風險，亦預示永續轉型需求的急迫性與企業調適能力的重要性。

為因應此等長期風險與潛在機會，群光電能持續依循氣候相關財務揭露（TCFD）架構，透過情境分析工具系統性評估氣候風險與機會，強化氣候韌性管理。同時，因應自然相關財務揭露（TNFD）之發展趨勢，本公司亦將生物多樣性與自然資本納入策略評估範疇，推動調適與減緩行動，致力提升整體營運體系之環境永續性與風險抵禦能力。

4.1.1 氣候暨自然治理架構

群光電能氣候暨自然治理架構以董事會為最高治理單位，負責督導公司在氣候變遷與自然相關議題上的整體決策方向。企業永續發展委員會則作為主要管理階層，統籌相關政策與策略規劃，並設置「企業永續工作小組」與 ESG 各面向專責工作小組，透過跨部門協作機制，共同管理氣候與自然相關風險與機會。永續工作小組負責彙整執行進度與推動成果，並每年定期向企業永續發展委員會提報重要資料與因應措施，確保氣候與自然議題之辨識、回應與管理流程得以持續優化，並落實治理機制的有效運作。



4.1.2 氣候暨自然風險與機會鑑別管理流程

群光電能依據《氣候變遷與自然環境風險管理政策》，並參照氣候相關財務揭露（TCFD）與自然相關財務揭露（TNFD）之建議架構，系統性識別各部門因氣候變遷與自然資本變化所產生之風險與機會，強化企業對潛在環境衝擊的辨識、監控與調適能力。針對自然相關風險，進一步導入 TNFD 之定位分析框架，評估公司在營運與價值鏈中對自然資本的依賴與影響，相關內容詳述於 4.6.2「價值鏈生物多樣性敏感區與重大依賴影響管理」。同時，依據本公司《風險管理政策與程序》，將鑑別出之具重大性之風險與機會議題正式納入公司整體風險管理架構中，確保各項氣候與自然風險均能透過跨部門協作機制，進行整合性辨識、監測與回應，進而提升公司於永續轉型過程中的決策敏捷性與韌性。

4.1.3 氣候暨自然風險與機會辨識

群光電能參考聯合國政府間氣候變遷專門委員會（Intergovernmental Panel on Climate Change, IPCC）、國際能源總署（International Energy Agency, IEA）及生物多樣性與生態系統服務政府間科學政策平台（IPBES）所發布之科學研究成果，深入分析氣候變遷與自然資本喪失可能帶來的轉型風險、實體風險及相關機會，藉以全面掌握其對公司未來營運模式與策略布局所造成的潛在影響。

2024 年，公司首次將氣候與自然相關風險與機會的評估範疇擴展至全價值鏈及全球營運據點，並針對產業特性建立初步風險與機會議題清單，強化對潛在衝擊源的系統性辨識與管理。同時，此舉亦提升了對利害關係人在氣候與自然議題上之資訊揭露透明度，有助於增進其對企業經營模式轉型風險與機會的理解與信賴。



風險 / 機會	類別	關聯之價值鏈	對群光電能之影響
轉型風險	政策與法規	● 群光電能營運	● 持續關注全球各生產營運據點之相關氣候法規與環境政策，同時考量下游客戶與終端消費者所需因應之更嚴格標準（例如能源效率），例如歐盟執委會之生態設計規範、各地政府碳定價與環境相關法規。
	科技發展	● 群光電能營運	● 群光電能為電子零組件製造業，為因應氣候變遷啟動投資低碳技術發展，透過更有效率的生產（例如製程自動化 & 智慧化），減少氣候變遷的衝擊。 ● 品牌客戶致力於減少範疇三排放，產品需調整設計以提升可回收性。
	市場	● 上游供應商 ● 能源供給 ● 群光電能營運 ● 下游客戶	● 因應品牌客戶要求，需強化廢棄物轉化流程。 ● 面對利害關係人之要求與期待，需增加再生料及再生能源之使用以達節能減碳之目標。 ● 上游原物料之價格不確定性，將受政策及市場趨勢波動所影響。
	聲譽	● 群光電能營運	群光電能積極參與國際倡議 (SBTi、RE100、TNFD Forum 等) 與多元利害關係人溝通群光電能風險因應成果。
實體風險	立即性	● 上游供應商 ● 能源供給 ● 群光電能營運	各生產營運廠區與供應商廠區如受立即性氣候事件影響，將可能會停產或供應鏈中斷。各生產營運廠區的重要水源地點如受其他利害關係人影響，將有可能需增設其他設備。
	長期性	● 群光電能營運	降水型態改變或日漸發生之極端高溫，對於生產營運廠區用水與能源使用情形將可能發生潛在影響。
機會	市場	● 能源供給 ● 群光電能營運	積極響應氣候暨自然相關政策，取得特定補助，提高公司於轉型過程中的競爭力。
	資源效率	● 群光電能營運	積極提升資源與能源使用效率，實現兼顧成本效益與環境永續之營運模式。
	產品與服務	● 群光電能營運 ● 下游客戶	綠色技術成本降低提升綠色競爭力，群光電能提供高能效產品及服務，創造綠色市場營收機會。 透過修復及翻新 (Re-condition)、再製造 (Re-make) 拓展次品與廢舊產品之額外價值。 地球觀測為低軌衛星之重要應用，在災害管理及環境保護發揮關鍵作用。未來地球觀測衛星數量增加，群光電能有機會因衛星終端產品市場擴展而受益。
	生態系保護、恢復與再生	● 群光電能營運 ● 下游客戶	全球生物多樣性保護意識提升，群光電能投入生產生態友善產品（例如塑膠再生料、低光污染 LED 等）將有助於減少對自然環境之干擾，並拓展新興市場。

4.1.4 氣候暨自然情境分析

為提升群光電能營運韌性，並因應氣候與自然相關議題所帶來之高度不確定性，我們採用廣泛認可之風險分析方法 - 情境分析 (Scenario Analysis)，以掌握在極端情境下的應對策略，並發掘潛在機會與商業潛能。

2024 年，本公司首次參考自然相關財務揭露 (TNFD) 正式版建議，選用四種代表性情境進行評估，並以實體風險 (生態系服務) 與轉型風險 (市場驅動力) 為兩大核心變因，構建「Ahead of The Game」、「Go Fast or Go Home」、「Sand in The Gears」及「Back of The List」四大情境架構。各情境均依其背景假設進行建構，並進一步評估其對營運可能產生之影響。

經內部跨部門討論後，群光電能確認其氣候暨自然資本策略以「Ahead of The Game」情境為主要對應路徑，積極導向高監管、高行動、高創新之發展模式。然而，在總體經濟或政策情境趨於保守時，亦有可能朝向「Sand in The Gears」之低干預情境發展。針對上述不同路徑，公司建構相應之假設基線，模擬前一節所辨識之重大風險與機會在各情境下之潛在影響。

此外，為強化情境建構的現實性與預測力，群光電能引用對應假設下之社會經濟路徑參數 (如人口變化、經濟成長、全球化程度等)，並針對氣候變遷等特定影響因子選用相符之氣候情境組合，以提升風險識別與策略調適之依據完整性。

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



產品依賴性變化

- 替代/再生材料產品應用提高
- 產品標準強調環境友善且趨向一致化
- 產品強調高效能

行業集中度變化

- 透過去中心化減少成本

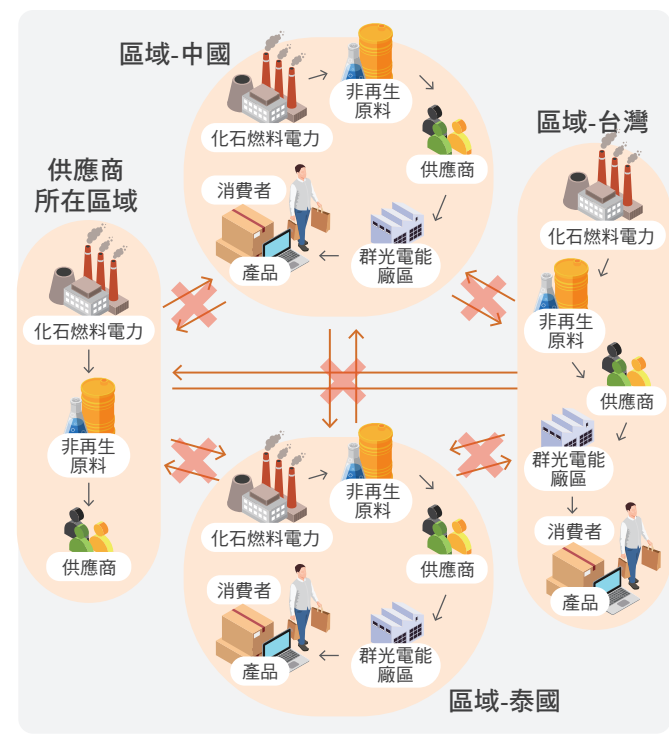
產品與服務市場變化

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

區域影響變化

- 高轉型風險政策推出

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



產品依賴性變化

- 替代原料有限
- 市場孤立造成產品類型增加

供應鏈集中度變化

- 去中心化，在每個國家內部規模更大

產品與服務市場變化

- 貿易壁壘使進口產品價格上漲，使本地市場擴張

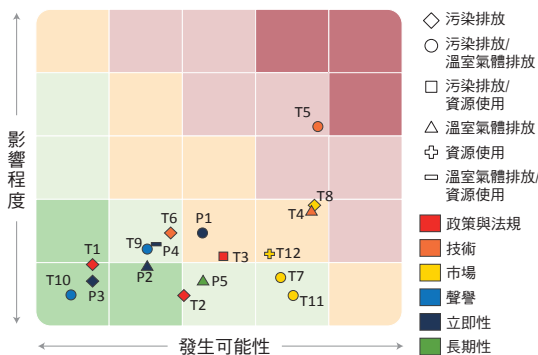
區域影響變化

- 環境退化，面對更嚴重實體風險

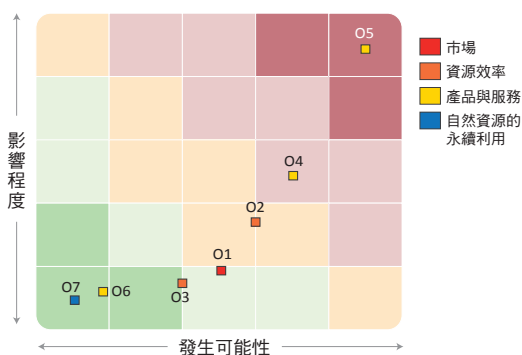
4.1.5 重大氣候暨自然相關風險與機會

群光電能依據氣候暨自然風險與機會排序成果，篩選出 3 項重大風險及 2 項重大機會，並進一步鑑別各項議題於特定時間區間內對公司價值鏈之潛在影響。上述成果作為後續制定因應策略與納入風險管理機制之依據，強化公司氣候與自然資本韌性，確保永續轉型策略之系統性與前瞻性。

氣候暨自然風險矩陣



氣候暨自然機會矩陣



氣候暨自然相關風險	影響驅動因子	情境分析事件	對群光電能之營運衝擊	價值鏈	影響時間區間	財務影響因子
T5- 能源效率與永續產品設計規範加嚴	溫室氣體排放污染	Ahead of the game: ● 產品標準趨於一致 ● 各區域將實施更嚴格監管政策	● 群光電能產品受能源效率相關法規影響，客戶可能因應法規變動調整產品規格。若公司未能即時配合提供相應產品，將面臨市場需求流失及競爭力下降之風險	● 製造階段 ● 下游客戶	短期~中期	● 營業收入減少
T8- 再生能源與再生料成本波動	溫室氣體排放污染	Ahead of the game: ● 產品標準趨於一致 ● 特定資源稀缺性增加，導致價格變動 ● 各區域將實施更嚴格監管政策	● 因應客戶對永續材料與再生電力之要求，群光電能若擴大再生料使用，將受其價格波動影響；提升再生能源憑證採購亦將增加電力支出	● 上游價值鏈 ● 製造階段	短期~中期	● 營業成本增加
T4- 自動化與智慧轉型	溫室氣體排放	Ahead of the game: ● 綠色技術的成本降低，使綠色產品具競爭力	● 為減少碳排並提高能源使用效率，群光電能各廠區推動製程自動化與智慧化轉型，需投入設備採購成本，增加短期資本支出壓力	● 製造階段	短期	● 研發費用增加 ● 設備支出成本提高

氣候暨自然相關機會	情境分析事件	對群光電能之營運正向影響	價值鏈	影響時間區間	財務影響因子
O5- 開發及優化自然與氣候變遷調適解決方案	Ahead of the game: ● 各區域加強自然相關韌性設施 ● 綠色建築政策實施	● 面對氣候變遷與自然資本衰退風險，衛星將成為強化環境監測與災害管理之關鍵工具，並帶動終端設備與接收設施之需求，推升群光電能電源供應器市場規模 ● 各國加速推動建築能效提升與近零碳建築政策，群光電能開發智慧建築系統解決方案，將擴增於相關市場占比	● 製造階段 ● 下游客戶	短期	● 營業收入增加
O4- 提前符合能源效率法規要求取得產品優勢	Ahead of the game: ● 各區將實施更嚴格監管政策	● 群光電能如於交換式電源供應器提前符合客戶需求，將有潛在取得客戶訂單優勢或增加議價空間的可能性	● 製造階段 ● 下游客戶	短期	● 營業收入增加

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

重大氣候暨自然風險與機會因應措施

重大氣候暨自然風險與機會議題	因應策略	群光電能管理指標與目標
T5- 能源效率與永續產品設計規範加嚴	● 增加研發高能效產品研發投入，即時回應客戶新產品規範調整要求 ● 關注重大新興市場法規與產品規範更新，提早因應新法規標準與設計	依循科學基礎減量目標倡議（SBTi）設定進度管理指標，並以 2020 年為基準年，訂定如下減碳目標： ● 範疇一與範疇二： 承諾至 2030 年達成絕對減量 42%，並以 2050 年實現淨零排放為長期目標。 ● 範疇三（類別 11：銷售產品使用階段排放）： 承諾至 2030 年達成絕對減量 25%。 另以全球再生能源倡議（RE100）為再生能源轉型管理指標，目標於 2030 年達成營運據點 100% 使用再生能源，以支援整體減碳藍圖及淨零目標推進。
O4- 提前符合能源效率法規要求取得產品優勢		
T8- 再生能源與再生料成本波動	● 各事業部研發單位持續投入環保材質之產品開發與強度試驗 ● 採購單位拓展替代料源作為因應，並針對新原料即早佈局 ● 廠區透過能源管理系統每年規劃節能計劃減少範疇一與範疇二排放	
T4- 自動化與智慧轉型	● 各事業群研發單位以及自動化工程中心每年與各廠區合作，針對不同製程持續討論自動化之可行性	廠區每年導入 1 個創新 / 自動化製程
O5- 開發及優化自然與氣候變遷調適解決方案	● 持續開發智慧家庭及綠色建築相關之電源產品，與全球智慧節能趨勢接軌	提高 IWA 系列營收於群光電能產品組合之佔比

4.2 淨零排放

群光電能自 2022 年導入 SBT 專案，並通過 SBTi 審查，依據《巴黎協定》1.5°C 情境設定科學基礎減碳目標，其中 2030 年為 SBTi 所要求之階段性目標年。公司據此估算應承擔之溫室氣體減量責任，明確訂定範疇一與範疇二之絕對排放與排放強度雙重減量目標，並將範疇三中「產品使用階段排放」納入關鍵績效指標（KPI），展現對全價值鏈碳管理的積極作為。

2023 年，群光電能承諾於 2050 年前達成淨零排放，進一步與全球淨零路徑接軌，並持續優化減碳策略與行動計畫，以科學方法指引企業邁向低碳轉型，強化因應氣候變遷之韌性與責任。

提升能源效率

減少能源浪費
並提高效率



使用再生能源

提高綠電比例
實現RE 100



供應商碳管理

促進供應鏈
碳盤查和減碳



導入自然解方

透過植樹造林或
自然保育移除碳



使用智慧平台
優化能源使用
能管系統



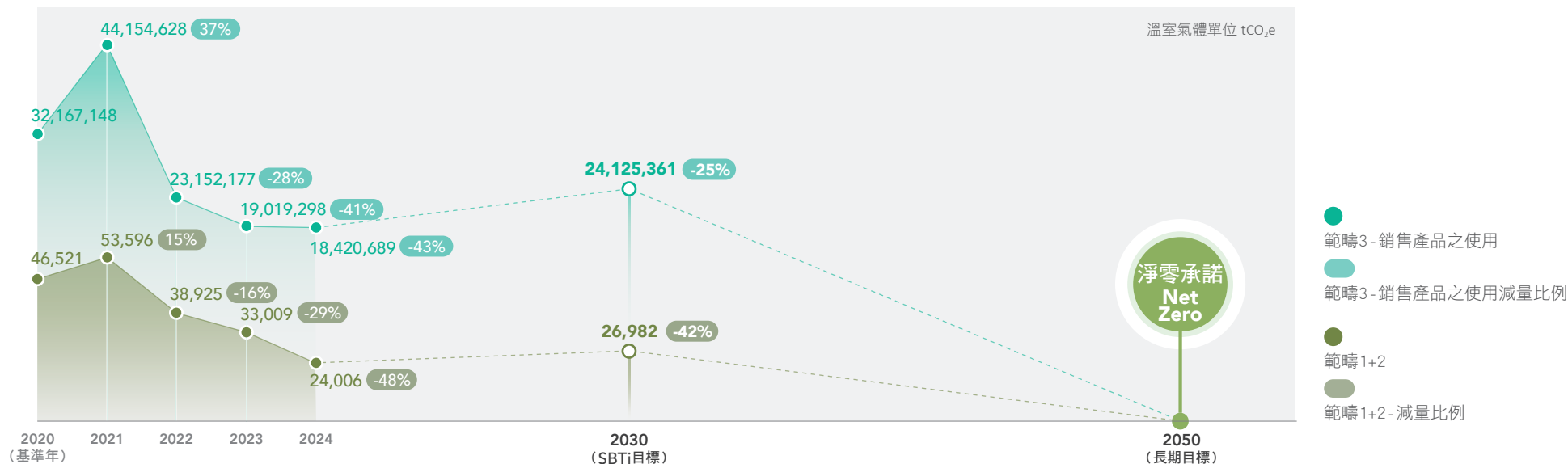
產品生命週期
導入減碳材料
綠色產品設計



提升材料重用
回收再利用
實現循環經濟



探索CCUS等
負碳技術發展
評估碳捕捉技術



4.2.1 溫室氣體管理

群光電能依循 ISO 14064-1：2018 標準及《溫室氣體盤查議定書》（GHG Protocol），建置完善的溫室氣體盤查制度，針對總公司與各生產據點實施全面性碳盤查，精確掌握各項排放來源與排放量。盤查作業完成後，除透過內部稽核程序進行初步查證，亦委由具公信力之第三方查驗機構進行外部查證，以提升盤查資料之正確性與揭露之可信度。

為積極回應氣候變遷所帶來之風險，並強化溫室氣體管理的整體一致性與透明度，2024 年度盤查揭露範疇已全面擴大，涵蓋合併報表範圍內所有子公司。2023 年度則以台北總公司、東莞廠、蘇州廠及重慶廠等主要生產據點為揭露對象，逐步推動盤查邊界與管理層級的提升，對齊國際永續揭露要求。



溫室氣體單位 tCO₂e

	2021	2022	2023	2024
類別 1 直接溫室氣體排放	2,715.26	2,937.73	2,607.86	2,241.86
CO ₂	899.54	1,022.59	559.40	602.18
CH ₄	428.57	844.76	215.20	249.21
N ₂ O	4.65	2.99	256.55	137.36
HFCs	1,382.50	1,067.39	1576.71	1,253.11
PFCs	0.00	0.00	0.00	0.00
SF ₆	0.00	0.00	0.00	0.00
NF ₃	0.00	0.00	0.00	0.00
類別 2 外購電力間接溫室氣體排放（基於位置）	50,880.35	35,987.75	30,397.17	34,383.35
類別 2 外購電力間接溫室氣體排放（基於市場）	50,880.35	35,987.75	30,397.17	21,764.31
類別 1+ 類別 2（基於位置）	50,880.35	35,987.75	30,397.17	36,625.21
類別 1+ 類別 2（基於市場）	53,595.61	38,925.48	33,002.68	24,006.18
總合併營收（單位：新台幣佰萬元）	40,363.98	41,066.11	36,311.82	37,176.45
基於位置 - 排放強度 (tCO ₂ e / 佰萬元)	1.33	0.95	0.91	0.99
基於市場 - 排放強度 (tCO ₂ e / 佰萬元)	1.33	0.95	0.91	0.65

溫室氣體單位 tCO₂e

	2021	2022	2023	2024
類別 3 上游運輸的間接溫室氣體排放	259,174.08	18,242.66	15,526.82	27,270.22
3-1 上游原物料運輸及配送 (4)	253,336.26	13,237.81	7,693.77	23,752.70
3-2 商務旅行 (6)	112.40	114.43	286.90	417.86
3-3 員工通勤 (7)	722.45	697.46	665.39	1,398.54
3-4 下游運輸及配送 (9)	5,002.97	4,192.96	6,880.76	1,701.12
類別 4 組織使用產品的間接溫室氣體排放	993,389.71	421,379.43	1,041,994.45	892,388.02
4-1 採購商品與服務 (1)	982,775.34	416,975.71	1,035,784.10	883,387.41
4-2 資本財 (2)	438.00	190.43	284.66	379.06
4-3 燃料及能源相關之活動 (3)	4,167.15	3,236.19	4,706.84	7,386.39
4-4 營運產生之廢棄物 (5)	6,009.22	37.15	241.89	178.13
4-5 上游資產租賃 (8)	0.00	939.95	977.07	1,057.02
類別 5 使用組織相關產品的間接溫室氣體排放	44,168,847.04	23,164,138.43	19,027,673.36	18,421,426.56
5-1 銷售產品之加工 (10)	-	-	-	-
5-2 銷售產品之使用 (11)	44,154,628.33	23,152,176.84	19,019,297.53	18,420,689.20
5-3 銷售產品使用壽命終端處理 (12)	14,218.71	11,924.33	7,715.88	169.66
5-4 下游資產租賃 (13)	-	37.25	659.94	567.69
類別 6 其他間接排放				-
範疇三合計排放量	45,421,410.84	23,603,760.52	20,085,194.74	19,341,084.79
範疇一、二、三合計排放量	45,475,066.05	23,642,686.00	20,118,197.42	19,365,090.97
總合併營收 (單位：新台幣佰萬元)	40,363.98	41,066.11	36,311.82	37,176.45
範疇三排放強度	1,125.30	574.77	553.13	520.25

註：1. 本公司溫室氣體排放之盤查與計算，並統一採用 IPCC 第六次評估報告（AR6, 2023）所公布之全球暖化潛勢值（Global Warming Potential, GWP）作為計算依據，以確保排放量換算之科學性與時效性，提升揭露數據的準確性與可比性。

2. 本公司能營運據點未使用生質燃料，生質燃燒所產生之二氧化碳排放為 0 tCO₂e。

3. 表格中類別名稱後括號內之數字，係對應《溫室氣體盤查議定書》(GHG Protocol) 所定義之範疇三標準類別編號。

溫室氣體確信資訊

2024 年度揭露資料已擴大涵蓋至合併報表範疇內之子公司，取得外部第三方查證，查證機構、查證準則及查證意見如下表：

項目	第三方查證	查證機構	查證準則	查證意見
合併報表範疇內之子公司	有	SGS (集團式查證)	ISO 14064-3	合理保證 (範疇一 & 二) 有限保證 (範疇三)

註：聲明書將於公司網站揭露：<https://www.chiconypower.com/zh-tw/ESG/EnvironmentalProtection>

群光電能透過科學基礎減量目標倡議 (SBTi) 組織設定溫室氣體減量目標如下

2030 年將範疇一和範疇二溫室氣體絕對排放量減少 42%，將範疇三溫室氣體絕對排放量減少 25%

項目	2020 年基準年		2024 年			2030 年目標年	
	排放量 (tCO ₂ e)	排放量	與基準年 增減比率	目標	達標	排放量	與基準年 增減比率
範疇一加範疇二	46,521	24,006	-48.40%	-16.8%	已達標	26,075	-42%
範疇三 - 銷售產品之使用	32,167,148	18,420,689	-42.73%	-10.0%	已達標	24,125,361	-25%

2030 年將範疇一和範疇二溫室氣體排放強度下降 56.8%，將範疇三溫室氣體排放強度下降 44.2%

項目	2020 年基準年		2024 年			2030 年目標年	
	排放強度 (tCO ₂ e/ 新台幣 佰萬元)	排放強度 (tCO ₂ e/ 新台幣 佰萬元)	與基準年 增減比率	SBTi 審查 2023 年目	2023 年 是否達標	排放強度 (tCO ₂ e/ 新台幣 佰萬元)	與基準年 增減比率
範疇一加範疇二	1.410	0.65	-54.10%	-31.9%	已達標	0.607	-56.80%
範疇三 - 銷售產品之使用	972.77	495.49	-49.06%	-20.0%	已達標	542.88	-44.20%

4.2.2 碳足跡

消費行為對氣候變遷具有深遠影響，而碳足跡的評估可協助企業、個人與家庭意識到其行為對環境所造成的衝擊，並促進對氣候議題的積極態度轉變。群光電能深信，產品碳足跡與生命週期評估 (Life Cycle Assessment, LCA) 有助於明確綠色發展策略與技術導向，自 2022 年起即逐步導入產品碳足跡盤查，依循 ISO 14067:2018 標準，針對主要產品如筆記型電腦電源供應器進行生命週期評估，涵蓋範圍為「自搖籃至大門」(Cradle to Gate)。目前累積已完成三項產品碳足跡。

透過供應鏈與生產流程的全面盤查，並運用生命週期評估軟體 SimaPro 及 Ecoinvent 等資料庫進行環境衝擊評估，盤查結果顯示，原材料獲取階段是產品碳足跡的主要來源，約占總排放量的 90% 以上，其中半導體元件、線材及塑膠材料等為主要貢獻項目；生產製造階段的占比較低。群光電能得以持續掌握產品在製造階段所造成之環境負荷，並將此結果應用於供應商議合、綠色設計優化及製程改善，據以尋求改善方案與減碳潛力。作為電源供應器產業的領導者，公司長期秉持與客戶攜手打造對環境更加友善之高品質產品的經營理念。



4.2.3 內部碳定價

面對全球氣候變遷的嚴峻挑戰，企業在推動永續發展中扮演著關鍵角色。積極的碳管理不僅是環境責任的體現，更是確保企業長期競爭力與韌性的必要途徑。為加速實現科學基礎減量目標（SBT），群光電能以前瞻性的視野，規劃內部碳費（Internal Carbon Pricing, ICP）制度，將碳排放成本內部化，藉此驅動更積極的減碳行動與創新。

全球對於減緩氣候變遷的共識日益增強，各國政府與市場對企業碳排放的關注與要求也隨之提高。在此背景下，企業若未能有效管理自身碳足跡，不僅可能面臨法規遵循的壓力與營運成本的增加，更可能錯失綠色轉型帶來的市場機遇。群光電能推動內部碳費，不僅是為達成既定的 2030 年 SBT 減碳目標，更是一項策略性舉措，旨在：

- 深化成本意識與市場準備：透過將碳排放賦予明確的貨幣價值，提升內部單位對排碳成本的認知。同時，藉由掌握內部減碳成本與外部碳價趨勢，為未來更嚴格的碳管制預做準備，維持市場領先地位。
- 確保永續投資的資金來源：收取的內部碳費將形成專款專用的「氣候基金」，穩定支持廠區進行節能改善、能源效率提升、低碳技術研發等必要的減碳投資。
- 激勵創新與績效提升：部分基金將用於獎勵在減碳行動中表現優異的單位或個人，鼓勵由下而上的創新，並將減碳績效與營運管理相結合。

內部碳費機制設計

群光電能的內部碳費制度，經過審慎評估內外部條件後規劃推動。我們已於 2024 年完成碳定價適價性分析，後續將建立相應的績效監測與碳費滾動調整機制，以強化內部減碳誘因並將氣候相關風險內部化。此制度預計於 2025 年下半年正式導入試行，初步規劃如下：

- 定價基礎：綜合考量內部減碳專案成本、外部市場碳價（如碳交易價格、同業費率等）以及達成 SBT 目標所需之額外成本，初始內部碳價設定為每公噸二氧

化碳當量（tCO₂e）新台幣 1,200 元。此價格將依未來趨勢進行滾動式檢討與調整。

- 實施範疇與期程：第一階段試行期間（2025 年起）對象為蘇州、重慶及東莞廠區（泰國廠依照中國廠區導入情形，再行評估），涵蓋範疇一與範疇二的溫室氣體排放量。
- 收費與激勵機制：採用「目標設定融合排放收取法」，依各廠實際排放量計算應繳碳費。排放量若低於該廠區年度目標，依基本費率收費；若高於目標，超出部分將以基本費率的 1.05 倍計算（新台幣 1,260 元），藉此強化達成目標的誘因。
- 基金管理與運用：碳費採「虛擬金流」模式運作，收支情況將記錄於管理報表。基金管理採「自廠自用、專款專用」原則，各廠可申請支用的額度以其累計貢獻的碳費為上限。基金用途涵蓋減少能耗、再生能源與碳權、創新研發、績效獎勵等符合公司低碳轉型路徑的項目。申請案將由總部 ESG 專案小組審核，財務中心核准動支。

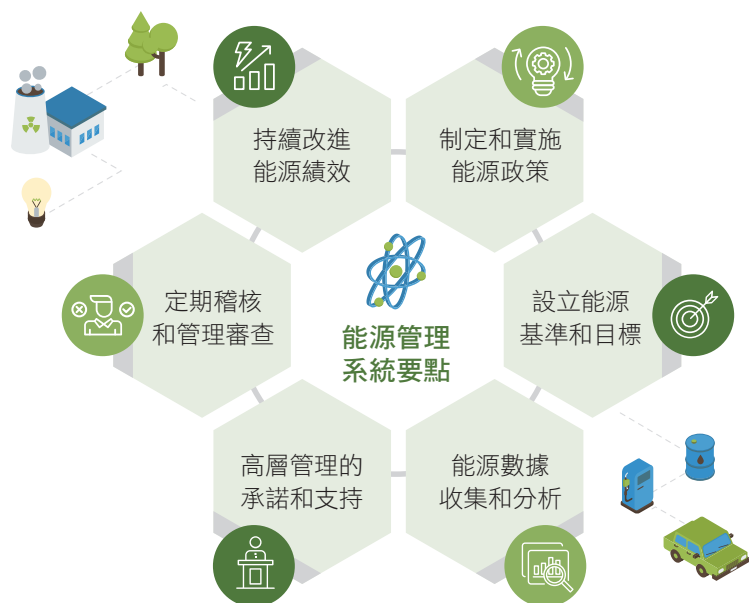
內部碳費制度的導入，是群光電能勇敢邁向永續未來的重要里程碑。這不僅是一個內部管理工具，更是一種策略性的投資，旨在整合碳管理、財務規劃與績效激勵，共同推動公司朝向淨零目標穩步前進。隨著 2025 年下半年制度的正式試行，我們深信，透過此制度的有效運行與持續優化，群光電能將能更系統性地應對氣候挑戰，提升營運韌性。



4.3 能源管理

群光電能的營運能源來源以外購電力為主，其餘能源包含液化石油氣（LPG）、汽油與柴油，主要用於公務車輛、堆高機、員工餐廳及宿舍鍋爐等設施。2024 年，公司總能源消耗量達 306,480.62 GJ，顯示出營運擴展與能源效率管理之重要性。

為強化能源使用效率與管理制度，各廠區陸續取得 ISO 50001：2018 能源管理系統驗證。該標準協助組織建構一致且系統化的能源管理架構，提升能源使用效率、管理透明度與內部溝通機制，進而持續改善能源績效，落實節能減碳目標。



4.3.1 再生能源推動

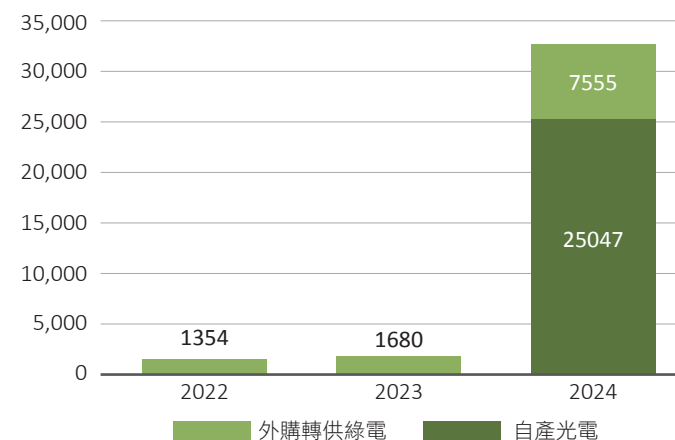
群光電能攜手母公司以集團名義於 2023 年宣布加入全球再生能源倡議 RE100，承諾於 2030 年在台灣總部以及全球營運據點，全面使用再生能源達成範疇二定義的碳中和。

藉由建置太陽能發電及導入智慧整合平台及能源碳排自動化管理平台，進一步減少能源浪費及盤查碳熱點。在外部層面上，公司將透過各地的綠電交易平台，與合法合規的電廠進行購電協議（Power Purchase Agreement, PPA）的簽訂，並購買再生能源憑證（Renewable Energy Certificates, RECs），致力於達成全公司百分百使用再生電力。

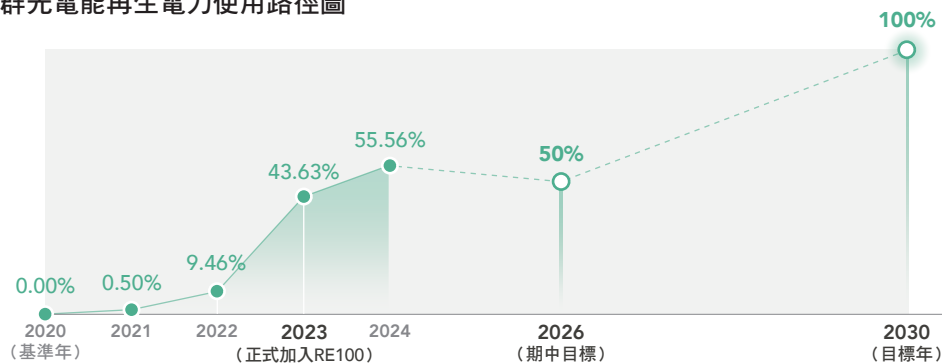
2024 年，群光電能電力總用量 82,015 MWh，其中再生能源使用量達 45,567MWh，占比達 55.56%，超過半數電力來源已來自再生能源。其來源結構如下：

再生能源來源	使用量（MWh）	占總用电量比率
外購轉供綠電	25,047	30.54%
自建太陽能板	7,555	9.21%
再生能源憑證（RECs）	12,965	15.81%

其中，自發自用綠電比率已連續三年穩定成長。2024 年，群光電能透過自建太陽能系統產出之自用綠電達 7,555MWh，再加上外購轉供綠電 25,047MWh，持續提升再生能源自主供應比例。公司藉由強化內部綠電設施與外部電力採購機制，不僅有效降低對傳統能源依賴，兩者的合併占比已達到約 40%，展現對 RE100 承諾與淨零轉型願景的高度執行力與行動成果。



群光電能再生電力使用路徑圖



4.3.2 能源使用狀況

內部能源耗用量

原單位

	2021	2022	2023	2024
總電力耗用量 (1+2+3)	80,369.00	74,009.92	80,278.82	82,014.75
1. 外購灰電 (MWh)	80,369.00	72,655.80	78,599.10	49,413.09
2. 外購轉供綠電 (MWh)	0.00	0.00	0.00	25,047.00
3. 自產光電 (MWh)	0.00	1,354.12	1,679.72	7,554.65
外購電力百分比	100.00%	98.17%	97.91%	90.79%
外購綠色電力憑證 (MWh)	400.00	5,645.00	33,347.00	12,965.00
再生能源使用率 (不含憑證)	0.00%	1.83%	2.09%	39.75%
再生能源使用率 (含憑證)	0.50%	9.46%	43.63%	55.56%
液化石油氣 (LPG) (公斤)	5,696.00	5,939.00	3,662.50	3,210.00
天然氣 (LNG) (立方公尺)	336,750.12	370,961.00	276,688.00	265,751.00
汽油 (1,000 公升)	54.36	30.70	41.35	63.52
柴油 (1,000 公升)	13.06	78.91	26.43	7.64

內部能源耗用量

單位：GJ

	2021	2022	2023	2024
總電力耗用量 (1+2+3)	289,328.39	266,435.71	289,003.75	295,253.09
1. 外購灰電	289,328.39	261,560.88	282,956.78	177,887.14
2. 外購轉供綠電	0.00	0.00	0.00	90,169.20
3. 自產光電	0.00	4,874.83	6,046.97	27,196.75
外購電力百分比	100.00%	98.17%	97.91%	90.79%
外購綠色電力憑證	1,440.00	20,322.00	120,049.20	46,674.00
再生能源使用率 (不含憑證)	0.00%	1.83%	2.09%	39.75%
再生能源使用率 (含憑證)	0.50%	9.46%	43.63%	55.56%
液化石油氣	287.61	299.88	184.93	162.08
天然氣	12,686.72	13,975.58	10,423.94	10,011.90
汽油	1.77	1.00	1.35	2.07
柴油	0.46	2.77	0.93	0.27
總能源使耗用量	302,304.96	280,714.95	299,614.90	305,429.42
總合併營收 (單位：新台幣佰萬元)	40,363.98	41,066.11	36,311.82	37,176.45
能源耗用強度 (GJ/新台幣佰萬元)	7.49	6.84	8.25	8.22

註：熱值係參考能源局公告數值，電：860,000 kcal/ 仟度、液化石油氣 (LPG)：12,062 kcal/ 公斤、天然氣 (LNG)：9,000 kcal/ 度 (立方公尺)、汽油：7,800 kcal/ 公升、柴油：8,400 kcal/ 公升。1 kcal = 4,186 J、1 GJ = 10 億焦耳

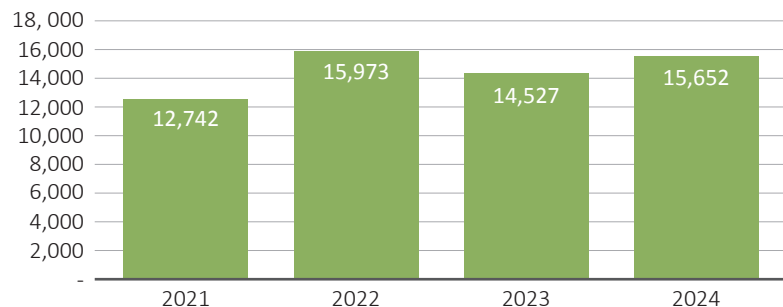
4.3.3 節能改善措施

群光電能持續透過多項節能改善措施，提升各廠區能源使用效率，降低營運碳排放。2024 年，整體節能成效顯著，電力節能量合計達 5,890 MWh (21,204GJ)，相當於減少約 3,160 公噸二氧化碳當量排放，有效助力公司邁向淨零排放長期目標。

2024 年度推動之主要節能措施

節能類別	節能措施	節能成效	投入金額
電力	抽風系統改為定時控制	年節電量： 5,890 MWh 年減碳量： 3,160 tCO ₂ e 改善區域： 各營運據點	22,550 仟元
	空調水塔加裝溫控裝置		
	烘箱外層加保溫棉		
	既有照明設備全面汰換為新式節能 LED 燈具		
	老化水冷設備升級 (含 2400W 系統及自動控制)		
	節能老化測試系統導入		

2021 ~ 2024 電力節省成效 (MWh)



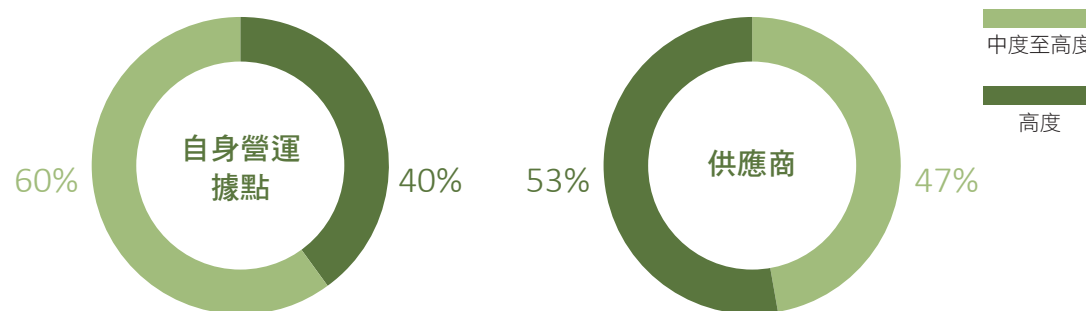
4.4 水資源管理

4.4.1 水資源風險辨識

群光電能致力於提升用水效率與資源價值，積極降低營運活動對水資源環境之衝擊，並推動回收水再利用以提升整體用水永續性。為精確掌握各營運據點與供應鏈廠區面臨之水資源風險，公司導入世界資源研究所 (World Resources Institute, WRI) 水風險評估工具 (Aquaduct Tool)，系統性進行風險鑑別與熱點分析。本次風險評估依循 TNFD (自然相關財務揭露) 建議架構中對水相關實體風險的指引，涵蓋五項關鍵指標，分別為：

- 水資源壓力 (Water Stress)
- 河川洪水風險 (River Flood Risk)
- 沿岸洪水風險 (Coastal Flood Risk)
- 未處理廢水比率 (Untreated Connected Wastewater)
- 沿海優養化潛力 (Coastal Eutrophication Potential)

群光電能本次評估範圍涵蓋全球主要營運據點及前 50 大供應商廠區，作為後續水資源管理策略與減緩行動之基礎依據，並藉此強化企業在自然資本管理與供應鏈韌性上的前瞻能力。



註：1. 自身營運廠區涵蓋群光電能總公司及主要營運據點，包含總公司、東莞廠、蘇州廠、重慶廠、泰國廠
2. 供應商涵蓋採購金額剔除通路商 / 代理商之前 50 大供應商之廠區
3. 供應商因大多位於江蘇省，故高度水壓力比率較自身營運據點高

根據 WRI Aqueduct 工具與 TNFD 建議指標評估結果，群光電能之蘇州廠與泰國廠位處高水資源壓力地區。水資源壓力係指「該地區總需水量與供水量之比值」，反映當地水資源供需平衡狀況。當水資源壓力偏高時，高耗水產業將與當地居民與生態系統競爭有限水資源，進而提高營運風險。然而，群光電能之營運型態屬於非製程用水密集產業，廠區主要用水來源為生活用水，未涉及大量製程耗水，因此即使位處高風險區域，實際對當地水資源系統之衝擊有限。

為提升評估完整性與科學性，群光電能進一步參考 Weathernews 氣候資料庫資訊，分析蘇州與泰國兩廠所在流域在氣候情境下之供水變化趨勢，並結合各廠實際用水占當地用水總量之比重進行交叉比對。分析結果顯示，兩廠區用水量皆遠低於所在流域總用水量的 1%，顯示其對當地水資源供需關係影響輕微，短期內不易因榮枯變化而造成重大營運風險。儘管群光電能整體用水風險可控，公司仍秉持預防性原則，持續推動節水管理行動，以提升在高風險區域之資源使用韌性與營運穩定性。相關措施包括導入高效率生活用水設備、優化製程用水配置，以及強化廢水回收與再利用技術，致力提升用水效率與資源循環使用效益。透過多元節水策略，群光電能不僅強化企業於水資源管理上的彈性，也與在地社區攜手實現水資源的永續利用，落實對環境保護的長期承諾。

高水資源壓力區域用水占比

單位：萬噸 / 日

	SSP5-8.5 區域供水	廠區取水量	區域用水占比
蘇州廠	1,099.79	0.0554	0.0050%
泰國廠	4,508.09	0.0172	0.0004%

註：區域供水採取 Weathernews 分析結果與 WRI 資料庫資料評估

4.4.2 水資源統計

群光電能之取水用途以員工生活用水及廠房設備冷卻用水為主，其中以空調系統用水占比最高，屬於非製程性用水結構。所有產生之生活污水皆依據各地環保法規妥善處理，透過適當的污水處理設施進行處理後排放，或直接接入當地合規之污水下水道系統，未對環境造成污染風險。

2024 年度，公司於各據點皆無因水資源使用不當或廢水排放不符規範而遭受任何罰款或處分，顯示群在水資源管理與法規遵循方面具備良好控管機制，並持續落實對環境保護之責任承諾。

2021 ~ 2024 取水量統計

單位：m³

	2021	2022	2023	2024
總取水量	705,361	657,267	591,135	559,024
總合併營收 (佰萬元)	40,364	41,066	36,312	37,176
取水量強度 (取水量 / 總合併營收)	17.48	16.01	16.28	15.04

2024 廠區取水量統計 (依來源)

單位：m³

	台北	東莞	蘇州	重慶	泰國
地表水 (雨水 河水 湖水)	0	0	0	0	0
地下水	0	0	0	0	0
海水	0	0	0	0	0
產出水 (純水)	0	0	0	0	0
城市供水系統或其他組織提供第三方的水 (自來水)	14,266	232,473	202,296	47,045	62,944
總取水量	14,266	232,473	202,296	47,045	62,944

2024 廠區排水量統計（依終端）

單位：m³

廠區	台北	東莞	蘇州	重慶	泰國
地表水	0	0	0	0	0
地下水	0	0	0	0	0
海水	0	0	0	0	0
供其他組織使用的第三方的水（接入下水道系統）	11,413	185,978	171,952	39,988	50,355
總排水量	11,413	185,978	171,952	39,988	50,355

2024 排水檢測數據（各廠檢測範圍彙整）

單位：mg/L

項目	2024 年數據
pH 值	6.8 ~ 7.9
化學需氧量	88 ~ 230
生物需氧量	18 ~ 77.7
懸浮物	26.3 ~ 124
氨氮	10 ~ 63.5
總氮	10 ~ 661
總磷	0.38 ~ 31

註：總公司及各廠排水檢測數據都符合當地政府排放標準

群光電能取水量與績效統計

以 2020 年為基準年，每年取水量強度（單位：m³/新台幣佰萬元）下降 3%

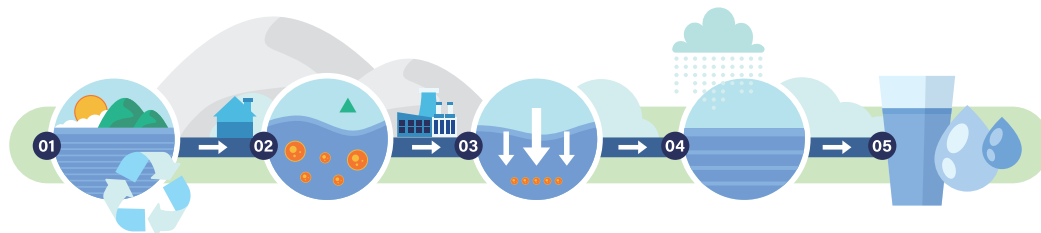
項目	2020 基準年		2024 年			2030 年目標年	
	取水量強度	取水量強度	與基準年 增減比率	目標	是否 達標	取水量 強度	與基準年 增減比率
取水量強度	22.18	15.04	-32.2%	12.0%	已達標	15.53	-30%

2024 年耗水量統計

單位：m³

	取水量	排水量	耗水量
總量	559,024	459,691	99,333
總合併營收 (單位：新台幣佰萬元)		37,176	
耗水量強度 (耗水量 / 總合併營收)		2.67	

註：總公司及各廠排水量並無水量計測設施，以取水量的 80 ~ 85% 預估排水量



近年氣候變遷加劇，導致全球降雨模式出現顯著變化，加深區域水資源供應的緊縮風險。面對日益嚴峻的氣候挑戰，群光電能從用水需求、產能規模及營運據點之水資源可得性等多面向進行評估，積極提出具體對策以降低潛在風險。

群光電能整體用水以員工生活與空調冷卻等非製程性用途為主，用水強度低，且對營運據點所在地區的水資源供需關係之影響有限，整體環境顯著性風險相對不高。然而，秉持預防性原則與資源永續精神，公司仍主動落實節水與回收管理，強化用水效率並降低未來潛在風險。

2024 年，公司透過冷凝水與雨水回收系統，共計回收水資源 4,216 立方公尺，主要用於廠區綠化灌溉、道路沖洗及冷卻水塔補水；同時推動節能水龍頭與高效給水設備導入，預估年節水效益達 27,000 立方公尺。

透過回收再利用與源頭節水雙軌策略，在水資源顯著性風險相對較低的情況下，仍展現積極管理姿態，落實企業對氣候調適與資源保護的永續承諾。

水資源回收系統及儲槽



4.5 廢棄物管理

4.5.1 廢棄物統計

群光電能及各營運廠區之廢棄物皆依據所在地之環保法規進行分類、清運與最終處理，並委由合格廢棄物清除處理業者執行。2024 年度，公司所合作之廢棄物清除承包商無任何違反環境法令或合約約定事項。

其中，總公司產生之廢棄物由群光電子協助統籌處理，其餘營運據點則依據實際區域條件各自規劃處理機制。以下揭示於 2021 至 2024 年間年度廢棄物產生量與處理方式。

● 廢棄物依回收百分比統計

單位：噸

		2021	2022	2023	2024
一般事業 廢棄物	可再利用	2,931.42	2,640.80	3,143.22	3,536.84
	不可再利用	798.16	685.05	182.79	243.79
	回收百分比	78.60%	79.40%	94.50%	93.55%
有害事業 廢棄物	可再利用	0.00	34.77	28.79	16.50
	不可再利用	56.33	40.95	71.90	239.24
	回收百分比	0.00%	45.92%	28.59%	6.45%
廢棄物總量		3,785.91	3,401.56	3,426.70	4036.36
回收總量		2,931.42	2,675.57	3,172.01	3553.34
回收總百分比		77.43%	78.66%	92.57%	88.03%

● 廢棄物依回收百分比統計

單位：噸

項目			一般事業廢棄物	有害事業廢棄物
現場	直接處置	焚化	-	-
		掩埋	-	-
	處置移轉 (回收)		3,536.84	16.50
離場	直接處置	焚化	243.79	239.24
		掩埋	-	-

● 2024 年報廢產品及電子廢棄物統計

單位：噸

			加總
報廢產品	回收 / 再利用		212
	非回收再利用		0
電子廢棄物	回收 / 再利用		35
	非回收再利用		0

● 群光電能廢棄物與績效統計

以 2020 年為基準年，每年廢棄物產生強度（單位：公噸 / 新台幣佰萬元）下降 3%

項目	2020 基準年		2024 年			2030 年目標年	
	廢棄物強度	廢棄物強度	與基準年增減比率	目標	是否達標	廢棄物強度	與基準年增減比率
廢棄物強度	0.088	0.109	22.9%	-12.0%	未達標	0.062	-30%

註：2024 年度廢棄物量上升的主因為各廠區推動 UL 2799 廢棄物零掩埋認證，將原先未鑑別之廢棄物都進行完整的盤點統計，其中大陸各廠皆已取得鉑金獎認證，而泰國廠預計於 2025 年年底前取得認證。為確保數據的準確性，預計於各廠區全數導入 UL 2799 後，再重新設定減量目標。

4.5.2 環境管理系統

群光電能在 ISO 14001：2015 環境管理系統運作之下，定期追蹤及申報廢棄物產生量、訂定減廢目標。環境管理旨在建立系統，協助企業從設計開發、生產、銷售、產品使用和廢棄整個產品生命週期中，找出可能的環境問題並加以改進，減少對環境的衝擊。透過生產方式的改進、降低能源的耗損及原料的浪費，同時提升企業的生產效率，增加營收。環境管理系統的精神是一種持續改進的過程，藉由擬定環境政策、設定目標、落實執行並加以稽核及檢討，以達到環境改善的實質目的。因此，ISO 14001 強調的是建立一個系統化的環境管理系統，讓企業能持續改善其環境績效，遵循法律法規，預防污染，並確保全員參與和高層管理的承諾。這些措施能夠幫助企業在提升環境績效的同時，實現永續發展的目標。



註：聲明書將於公司網站揭露：<https://www.chiconypower.com/zh-tw/ESG/EnvironmentalProtection>（路徑：管理系統驗證）

4.6 生物多樣性

4.6.1 生物多樣性政策與倡議

「生物多樣性」不僅展現地球生命的豐富性，更是維持生態系統平衡的基石，直接關聯氣候調節、水資源循環、土壤肥力、農業生產與人類健康等關鍵生態系服務。隨著氣候變遷與生物多樣性流失加劇，自然資源正以前所未有的速度減少，全球生態系統面臨重大挑戰。

2022 年，第十五屆聯合國生物多樣性大會（COP15）正式通過《昆明 - 蒙特婁全球生物多樣性框架》（Global Biodiversity Framework, GBF），為全球 2030 年前的生物多樣性保育政策與行動提供明確指引。此舉標誌著國際社會對生物多樣性議題的高度共識與緊迫行動需求。

群光電能深刻意識到，恢復與保育生物多樣性已成為企業永續經營不可或缺的一環。我們堅信，企業除了追求營運成長與財務績效外，更應持續創新、主動提升自然資本管理，並積極發揮正向影響力，才能共築永續未來。

身為 TNFD Forum 成員之一，群光電能導入自然相關財務揭露（TNFD）框架，並制定《生物多樣性暨不毀林政策》，以系統性方法識別、評估與回應自然資本依賴與影響。同時，依循《聯合國生物多樣性公約》、《昆明 - 蒙特婁全球生物多樣性框架》、《聯合國永續發展目標》（SDGs）等國際規範，攜手上游供應商及重要商業夥伴，共同推動生態系統保護與修復行動，致力於達成「無淨損失（No Net Loss）」並持續邁向「淨正向影響（Net Positive Impact）」。群光電能將持續深化自然資本管理，強化氣候與自然風險調適力，與全球攜手推動企業與自然共生的永續新典範。

4.6.2 價值鏈生物多樣性敏感區與重大依賴影響管理

群光電能基於 2023 年 9 月 TNFD 提出的 LEAP 方法學，評估與自然相關的風險與機會（自然相關風險評估請參考 4.1 氣候暨自然相關財務揭露），本公司深刻認知到自然資本的狀態與企業營運間的關聯，很大程度上取決於分析對象的「位置」與「依賴性」，且無論是自身營運或電子產業上游原物料的製造，均可能對生態系統造成影響，具體做法說明如下：

LEAP 步驟	群光電能評估成果
L1：辨識商業足跡及價值鏈	- 群光電能價值鏈位於消費性電子產業之下游，包含上游電子零組件、金屬零件、包材製造、塑膠零件的供應商，下游包含消費性電子產品組裝廠與終端應用客戶。 - 群光電能於本步驟規劃出半徑 2.5 公里及 5 公里之緩衝區做為評估範疇，並分別代表為間接影響與可能影響區域，確保群光電能圈定完整的自然資本影響範疇。 - 群光電能各據點及 2023 年 50 大供應商，共計有 11 個場址位於 2.5 公里緩衝區、13 個場址位於 5 公里緩衝區。
L2：篩選價值鏈高度依賴及影響產業	- 運用 TNFD 建議之 ENCORE 所提供的資料庫，彙整與群光電能價值鏈行業有依賴關聯的生態系統服務和影響因子，鑑別結果如下： (1) 依賴度：地表水、水流維護、質量穩定和防腐蝕控制、防洪和防風保護、大氣層與生態系統稀釋、緩解感官衝擊、水質、氣候調節。 (2) 影響度：水污染物、固體廢棄物、空氣污染物、溫室氣體排放、土地利用、水資源利用。
L3：對接自然生態接口	透過全球與區域性生物多樣性空間圖資數據，以及 L1 步驟所定義緩衝區，識別各點位與生態系統之間的空間關係，藉由生物多樣性重要區、水資源壓力、生態完整性等指標，辨別緩衝區是否接觸生物敏感地區。
L4：辨認價值鏈之優先地點	我們依據「高度依賴與影響產業據點確認」、「生態敏感度評估」兩大因子進行價值鏈優先地點篩選，考量各據點之緩衝區後，群光電能各據點及 2023 年 50 大供應商，共計有 11 個場址、15.07% 位於 2.5 公里緩衝區之重要生物多樣性區域，13 個場址、17.81% 位於 5 公里緩衝區之重要生物多樣性區域。
E1：鑑別自然資本、生態系服務與影響驅動因子	利用遙測技術辨識周邊生態系群集（Biome），並參考文獻中特定生態系群集可能提供的生態系服務，進一步收斂可能生態系服務。

LEAP 步驟	群光電能評估成果
E2：營運活動之依賴影響路徑建立	- 為了解依賴及影響與我們的交互關係，我們參考自然資本議定書與 TNFD 指引，建立各廠區營運活動的依賴路徑（Dependency Pathway）與影響路徑（Impact Pathway），相關闡釋如下： - 依賴路徑：發生潛在的外在環境或社會變化時可能會衝擊自然狀態，致我們所依賴的生態系服務發生變化進而影響群光電能的營運活動。 - 影響路徑：營運活動的影響驅動因子導致自然狀態改變，使生態系服務減少或喪失，進而引發外在環境或社會變化。
E3：依賴及影響量測與影響 E4：重大性評估	- 根據生態系統服務的重要性及外部影響，評估自然相關風險，重點關注服務喪失或受干擾對營運可能帶來的實質性影響： - 高度依賴服務：將設監測指標防風險，依營運重大依賴矩陣推演，影響驅動因子減弱服務，衝擊社會與業務，結合利害關係人觀點及 ENCORE 數據，鑑別重大驅動因子。 - 中高影響：訂指標與基準，監測減低自然資本衝擊。 - 本次生態系統服務分析結果為下： - 高度：防洪和防風保護、氣候調節 - 中度：水質、大氣層與生態系統稀釋 - 低度：水流維護、地表水、質量穩定和防腐蝕控制、緩解感官衝擊 - 本次重大影響驅動因子分析結果為下： - 高度：水污染物、固體廢棄物 - 中度：溫室氣體排放 - 低度：空氣污染物、土地使用、水資源使用
A 評估風險與機會	- 依據 TNFD 風險與機會架構及國際報告分析，我們辨識並初步評估了價值鏈中潛在的風險與機會議題，其詳細內容請參見 4.1.3 氣候暨自然風險辨識。 - 結合 TNFD 情境分析指引及公司所面臨的自然與環境變遷、總體經濟以及法規變化，我們構建了與公司長期發展趨勢相關的情境假設，詳情請參見 4.1.4 氣候暨自然情境分析。 - 根據我們風險與機會評估流程，我們將鑑別排序係屬高度以上之風險與機會列管，詳細內容可參考 4.1.5 重大氣候暨自然相關風險與機會。
P 回應與報告	- 針對高度風險與機會，我們已制定相應因應策略以回應相關衝擊，並定期與權責單位跟進進度，評估策略落實情況。詳細內容請參見 4.1.5 重大氣候暨自然相關風險與機會。 - 針對自然相關指標與目標，我們目前已著重氣候變遷這一主要影響驅動因子，制定積極的氣候目標予以回應。



5 幸福職場與社會參與

5.1 人權維護

5.2 多元共融職場

5.3 幸福職場

5.4 健康安全職場

5.5 社會公益

群光電能深信，員工是企業永續發展最重要夥伴，而良好的勞雇關係與正向的社會互動，則是打造韌性企業與共融社會的關鍵基石。因此，我們致力於建構「幸福職場」與「共好社會」的雙軸發展策略，從制度保障、健康安全、人才培育到多元關懷，全方位落實對內部人力的承諾；同時積極推動社會參與行動，關注在地需求，鏈結公益資源，發揮企業影響力，實踐社會共榮的核心價值。

在勞工權益方面，我們依循國際人權與勞動標準，包括聯合國《全球盟約》與聯合國《工商企業與人權指導原則》，落實勞工基本權益保障、平等與非歧視原則，並強化人才招聘、留才與培訓制度，厚植組織競爭力與員工滿意度。於職業健康安全面向，依據ISO 45001標準建構管理系統，辨識並降低職場風險，建構安全、健康、友善的工作環境。

在社會參與層面，我們發揮企業在科技與產業鏈中的專業影響力，推動以產學合作與弱勢扶助為核心的公益行動，並結合集團力量共同參與，打造具包容性與回饋性的企業文化。未來，群光電能將持續深化「人本」與「共好」精神，推動幸福企業與責任社會雙軸進展，實現企業永續與社會價值並進的願景。

2024年度績效亮點



辦理企業永續專班
培育永續種子人員



台灣證券交易所
台灣高薪100指數成分股



104人力銀行
DEI壯世代100強

1111人力銀行
幸福企業銀獎



人權相關教育訓練總時數為
34,654小時
年增42.9%



教育訓練總時數為
194,364小時
年增14.3%

人權相關教育訓練總時數為
34,654小時
年增42.9%



教育訓練成本為
新台幣26,730,311元
年增36.1%



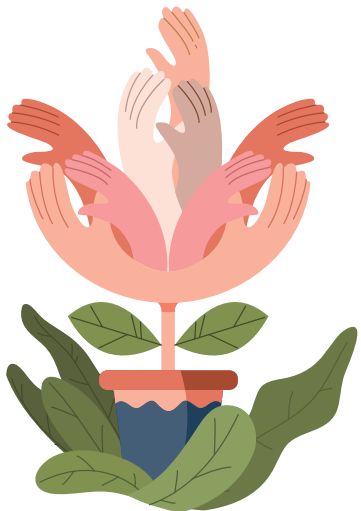
幸福職場與社會參與推動策略與管理機制

	重大議題	人權與勞雇關係	其他關鍵議題	職業安全衛生管理、人才發展與培育、社會參與
承諾/政策	員工是公司持續發展的核心，無論是打造幸福的工作環境還是確保職業安全衛生，公司一直在建立有效的機制和流程，使員工跟我們互信互惠。			
	人權政策 為善盡企業社會責任，保障全體同仁、供應商及合作夥伴之基本人權。	績效管理辦法 有效提升員工個人績效，共享經營成果進而全面提升公司、組織整體經營績效。	教育訓練管理辦法 透過完整教育訓練制度，強化員工職涯、專業智識發展，提升公司整體競爭力。	環安衛政策 致力建置安全工作職場，讓每位同仁能在安全之條件下工作。
推動方針	1. 重視並尊重員工的聲音，並廣設各種溝通管道，讓員工可以即時了解公司動態，並能針對工作職場相關事項表達任何意見或疑慮。 2. 提供具市場競爭力之薪資，另依公司經營成果、部門工作目標及個人績效發給員工各項獎金酬勞，與同仁共享盈餘成果。 3. 設計完整的教育訓練的課程藍圖，根據員工的專業領域與職位舉辦教育訓練，提升員工本職學能。 4. 依據ISO 45001 職業健康安全系統、RBA 行為準則、當地法規及持續改善健康與安全績效的管理精神，依循PDCA 的管理流程，推動各項作業，有效地預防各種事故發生。 5. 長期與臺北科技大學進行產學合作，並與電力電子學術界知名的賴炎生教授等多位專業師資攜手合作。			
追蹤機制	1. 每年舉辦一次員工座談會，直接與董事長及總經理對話 2. 年度培訓需求調查與效益評估，作為下一年度培訓計畫調整依據 3. 定期進行工安巡檢與危害辨識，追蹤改善情形 4. 年度產學合作成果發表會，展示創新研發與人才培育成果			
權責單位	行政管理處			

5.1 人權維護

5.1.1 人權政策

為善盡企業社會責任，保障全體同仁、供應商及合作夥伴之基本人權，遵循《聯合國世界人權宣言》、《聯合國商業與人權指導原則》、《聯合國全球盟約》、《國際勞工組織核心勞動標準》、《RBA 行為準則》等國際人權公約所揭櫫之原則，尊重國際公認之基本人權，包括結社自由、禁用童工、消除各種形式之強迫勞動、消除僱傭與就業歧視，及不得殘暴與不人道地對待員工等。說明如右表：



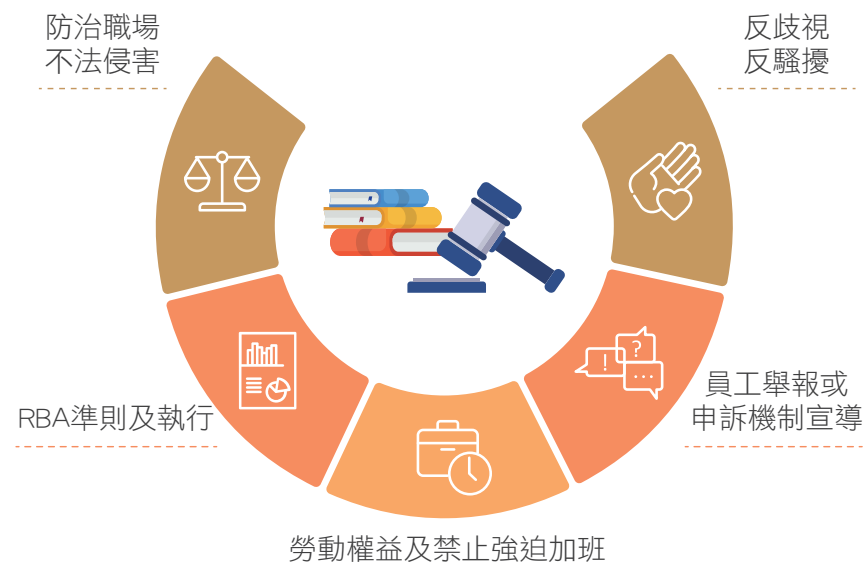
人道政策架構		具體作法
	勞動權益	保障勞工權益，每個員工與公司之勞動契約訂定皆符合當地相關法規。
	無強迫勞動	1. 群光電能於聘僱關係成立時皆依法簽訂書面之勞動契約，契約載明聘僱關係乃基於雙方合意下之前提下所建立，不得強迫勞動，及無非法販賣人口並反對奴役制度。 2. 針對群光電能所配合之供應商，亦要求不得有強迫勞動之情形產生。
	童工禁止	群光電能嚴格禁止任用未滿 16 歲之童工，16 歲以上未滿 18 歲的青年勞工不得從事可能危險性或可能危害健康工作，亦不得夜間值勤或加班。
	工作時間	工作時間不得超過當地法律規定的最大限度，除非是緊急或異常情況，一週的工作時間不得超過 60 小時，每七天應允許員工至少休息一天。
	薪資與福利	支付給員工的工資應符合相關工資的法律，包括有關最低工資，加班費給付及法定福利規定，並禁止以扣除工資作為紀律處分的手段。
	人道待遇	不得殘暴和不人道地對待員工，包括任何形式的性騷擾、性虐待、體罰、精神或身體壓迫或口頭辱罵，亦包括威脅要進行任何此類行為。
	零容忍歧視	群光電能禁止任何有形或無形的歧視行為，明訂不會以種族、宗教、性別信仰、政治立場、年齡、婚姻狀態等，作為員工任用、考核及升職的標準。
		1. 根據任用管理辦法，提供不分種族、性別、宗教、膚色、國籍、年齡、政黨傾向、性傾向、懷孕狀況、身心障礙狀況、社會背景之均等就業機會，所有員工於新進入職當日完成勞動契約簽訂。 2. 有勞雇關係變動時，依相關勞動法令辦理。 1. 嚴禁強迫加班之情形，如同仁因公務需要申請加班時，同仁可自行於線上系統申請加班，且加班時數不得超過勞動法令規定。 2. 簽署「無衝突礦產聲明書」確保產品不使用來自剛果及其周圍國家和地區的非衝突礦產。 3. 依照供應商管理程序，所有主要的原料供應商除需簽署無衝突礦產聲明書外，亦透過評鑑與稽核方式確認供應商無強迫勞動情形發生。 1. 進行人才招聘時，首先篩選條件設定年齡限制，未滿 16 歲者，不納入應徵人選名單。 2. 面試前要求面試者填寫人員基本資料表，並於面試當天由面試主管及人資同仁針對應徵資料進行確認。 3. 於錄用報到當天確認人事資料無誤，並於加保勞健保時再次複核。 1. 依各地勞動法令訂定工作時間，避免員工加班時數過高影響員工身心健康。 2. 如針對工作時數需要進行調整時，在不違反法令的前提下，透過勞資會議協商取得共識後，再行調整。 1. 薪資核定參照薪資市場概況、公司財務狀況、組織結構，訂定薪給標準。並依據員工個別專業職能、工作職掌、績效表現及公司營運目標達成狀況，決定總體薪酬。起薪高於政府基本工資規定，敘薪標準皆綜合考量其專業能力與所任職位，俾以為核薪依據。 2. 禁止以扣除工資作為紀律處分的手段。 1. 「檢舉投訴信箱」：其權責單位由行政管理處主管負責處理。 2. 「執行職務遭受不法侵害預防管理程序」：權責單位為行政管理處主責審查及處理。落實主管與員工間的溝通與宣導，避免職場暴力之情事。 3. 「工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒管理辦法」：權責單位為行政管理處主責受理申訴、調查及審議。強化性別友善的工作環境及嚴禁任何形式的性騷擾行為，且在此管理程序中嚴密保護申訴者資訊，保障申訴同仁的權益。 1. 公司之人員任用核，係依員工能力、年資、經驗、學歷等要素核給相當之薪資，不因性別、種族等而有不同。 2. 人員績效考核、調薪、晉升等作業，依據『績效管理辦理』及『員工晉升管理辦法』，採每年定期進行，由各層級主管依員工工作表現，給予員工績效考核評等，並依員工績效考核結果進行相對應之調薪及晉升提報，不因性別、種族等而有不同。

2024 年人權相關教育訓練統計

本公司致力於提升全員的人權意識，將相關主題融入常規培訓。2024 年度，人權相關議題的教育訓練總投入時數達 34,654 小時，相較於 2023 年的 24,525 小時，顯著增加了 42.9%，顯示我們持續加強在此領域的投入與重視。

據點	台灣	東莞	蘇州	重慶	泰國	合計
時數 (小時)	336	6,392	8,573	5,959	13,394	34,654

主要宣導事項如下（包括但不限於圖中項目）



5.1.2 人權減緩及補償措施

群光電能根據《人權政策》識別潛在人權風險，並建立完善的減緩及補償機制，以保障全體員工及價值鏈夥伴的基本人權：

1. 風險預防與減緩措施：

- 以 RBA 行為準則實施人權盡職調查，定期評估營運活動與價值鏈中的人權風險
- 建立標準化招聘與晉升流程，確保平等機會與無歧視評估
- 定期檢視薪酬結構與工時管理，杜絕不平等待遇與超時工作情形
- 針對高風險營運區域與供應商實施強化監督與稽核
- 人權意識培訓，建立尊重與包容的企業文化

2. 申訴與溝通機制：

- 設置多元化申訴管道，包括員工專線、意見信箱與線上平台
- 成立調查小組，確保申訴案件得到公正、保密處理
- 每季召開勞資溝通會議，主動解決潛在人權問題
- 保護檢舉者免受報復，確保申訴管道有效運作

3. 補償與救濟措施：

- 建立人權侵害事件分級處理標準與補償框架
- 針對已確認的人權侵害案例，提供包括道歉、復職、經濟賠償等適當補償
- 為受影響員工提供心理諮詢與重建支援服務
- 與受影響的社區或群體進行積極對話，尋求共識的補償方案

4. 追蹤與持續改善：

- 記錄並分析所有人權申訴案例，識別系統性問題
- 根據申訴案例回饋完善公司政策與流程
- 定期審查減緩及補償措施的有效性，持續調整與強化

群光電能承諾通過這些減緩及補償措施，建立起「預防、保護、補救」的完整人權保障體系，確保所有利害關係人的權益得到尊重與維護，並承擔企業對人權的責任。

※2024 年未有人權政策架構所提及內容之內部查核事實、檢舉事件或主管機關裁罰紀錄。

註：各生產據點及所有供應商皆有定期執行 RBA 或依據 RBA 要求之外部稽核（詳 3.3.2 供應商評核準則），2024 年未有被列為重大人權風險之據點或供應商。

5.2 多元共融職場

5.2.1 DEI 文化

在全球化的時代，企業的成功不僅取決於創新與效率，更關鍵的是是否能夠營造一個多元、平等且共融（Diversity, Equity, and Inclusion, DEI）的工作環境。我們公司始終堅信，尊重與包容不同的文化、背景和觀點，不僅能夠激發員工潛能，也能推動企業持續成長。因此，我們積極推崇 DEI 理念，並與國際趨勢保持同步，致力於打造一個讓所有員工都能發揮所長的職場環境。

為了更有系統地推動 DEI 理念，公司於 2023 年正式訂定《多元平等共融政策》，作為企業文化與管理機制的重要指引。此政策涵蓋人才招聘、公平晉升、工作環境包容性、教育訓練、績效評估及福利制度等方面，確保所有員工皆能在公平且尊重的環境中工作與成長。我們並承諾，每年將檢視與優化相關政策，以確保其與國際最佳實踐接軌。

5.2.2 人力結構

公司在人才招聘與晉升制度上，也積極落實平等原則，確保每位員工都能獲得公平的機會。我們鼓勵不同性別、年齡、族裔與身心狀況的求職者加入，並提供彈性工作制度與家庭友善措施，以支持多元需求。我們相信，當每位員工都能在一個安全、被尊重的環境中工作，企業的整體競爭力也將大幅提升。

截至 2024 年底，群光電能員工達 9116 人，員工組成以 50 歲以下為主，比例平均達 93% 以上。管理職也以 30-50 歲佔大多數，雇用當地人員擔任管理職比例為 100%。基於產業特性與就業市場等因素，台北總公司的研發人員仍以男性為多數，但在其他廠區的男女比例則因工作型態與就業市場因素而有所不同。全體員工人數與 2023 年 9021 人相比，未有顯著變化。

員工類別	台灣 (9.1%)		東莞 (21.2%)		蘇州 (33.2%)		重慶 (19.5%)		泰國 (16.9%)		合計 (100%)				
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	(比例)	女性	(比例)	全據點
正職員工 ^{註 1}	606	227	654	573	1,663	1,368	794	985	361	811	4,078	50.7%	3,964	49.3%	8,042
臨時員工 ^{註 2}	-	-	323	195	-	-	-	-	85	287	408	45.8%	482	54.2%	890
接案員工 ^{註 3}	-	-	4	180	-	-	-	-	-	-	4	2.2%	180	97.8%	184
全職員工	606	227	654	573	1,663	1,368	794	985	361	811	4,078	50.7%	3,964	49.3%	8,042
兼職員工	-	-	327	375	-	-	-	-	85	287	412	38.4%	662	61.6%	1,074
全部員工	606	227	981	948	1,663	1,368	794	985	446	1,098	4,490	49%	4,626	51%	9,116

註：1. 正職員工為不定期契約員工，亦等同 GRI 準則 2-7 之永久聘僱員工。 2. 臨時員工為定期契約員工，亦等同 GRI 準則 2-7 之臨時員工。 3. 接案員工等同 GRI 準則 2-7 之無時數保證員工。

2024 年全體員工任職類型統計

據點	台灣	東莞	蘇州	重慶	泰國	合計
管理職 (副理級以上)	191	18	53	3	-	265
職等 非管理職	642	1,911	2,978	1,776	1,544	8,851
管理職比例	22.9%	0.9%	1.7%	0.2%	0.0%	2.9%
職務 研發人員	451	25	78	-	-	554
其他職類	382	1,904	2,953	1,779	1,544	8,562

2024 年度身心障礙及國籍聘用比例

身心及外籍人士聘用	台灣	東莞	蘇州	重慶	泰國	合計	
中國大陸	-	1,929	3,031	1,779	-	6,739	73.9%
泰國	-	-	-	-	1,172	1,172	12.9%
緬甸	-	-	-	-	372	372	4.1%
身心障礙	9	-	10	-	18	37	0.4%

2024 年度員工年齡層分布

年齡分布	台灣	東莞	蘇州	重慶	泰國	合計	
<30 歲	111	458	1,644	805	1,045	4,063	44.6%
30 ~ 50 歲	590	1,136	1,294	961	485	4,466	49.0%
>50 歲	132	335	93	13	14	587	6.4%
合計	833	1,929	3,031	1,779	1,544	9,116	100%

2022 ~ 2024 年女性員工擔任職務分布

類別	人數			比例		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024
員工	4,157	4,176	4,626	48%	46%	51%
全部主管	174	196	198	30%	31%	30%
基層主管	99	116	131	34%	36%	36%
中階主管	74	80	67	29%	29%	25%
高階主管	1	0	0	4%	0%	0%
業務單位主管	54	53	50	47%	45%	63%
研發人員	96	103	101	18%	19%	18%

註：基層主管：主任 中階主管：副理～未達協理 高階主管：協理級以上

5.2.3 育嬰留停

群光電能針對有育嬰需求的員工，給予實質的關懷與照顧，包含留職停薪的工作安排，相關福利補助等。2024 年留任率為 100%，群光電能一直以來皆提供完善的員工照顧之機制，讓有育嬰需求的員工能兼顧家庭與工作，期待員工的持續留任。

年度 性別	2023			2024		
	男	女	合計	男	女	合計
當年度符合育嬰留職停薪人數	56	16	72	44	14	58
當年申請育嬰留職停薪人數	0	3	3	1	1	2
當年應復職人數 (A)	0	3	3	1	1	2
當年復職人數 (B)	0	2	2	1	0	1
復職率 (B/A)	-	67%	67%	100%	0	50%
前一年育嬰留職停薪復職人數 (C)	0	2	2	0	3	3
前一年育嬰留職停薪復職，且於當年在職滿一年之人數 (D)	0	2	2	0	3	3
留任率 (D/C)	0	100%	100%	0	100%	100%

5.2.4 人才任用與留任

群光電能依據員工職涯發展與公司營運策略，透過各種管道招募各地優秀人才，包括與大專院校產學訓專班合作，配合政府促進就業方案，積極拓展人才來源。我們深知人才是企業發展的關鍵，因此除了針對具備專業經驗的從業人員，也大力招募應屆畢業的社會新鮮人，提供完善的培訓計畫與職涯發展機會，幫助新進員工迅速適應職場環境並發揮所長。透過實習計畫、企業導師制度與專業技能培訓，群光電能致力於打造友善且具競爭力的職場文化，讓年輕人才在穩健發展的同時，也能與公司共同成長。此外，公司積極參與校園徵才活動，與各大學院校建立緊密合作關係，提供畢業生穩定的就業機會。

群光電能招募、職務調整、離職與留職停薪說明

招募機制



1. 依據員工招募甄選辦法執行。
2. 適用對象：總公司、海外工廠派駐員工、海外分公司派駐員工。由人資部門統籌人才需求並擬定年度人資計畫。透過多元徵才管道發佈職缺訊息。
3. 配合當地法規與各單位需求進行招募與審核。

調動



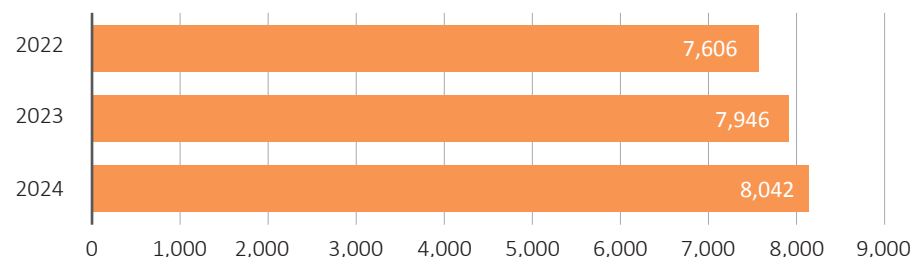
1. 經單位主管與人資部門建議，主管會先徵詢該員工，取得同意。
2. 取得同意後，由人資單位填寫人事異動申請單，呈請調出及調入單位主管簽核確認。

離職/留停機制



1. 依當地法規要求公告期間通知離職/留停資訊。
2. 由人資部門協助進行離職面談，了解原因、嘗試留任之可能性。
3. 設定各職務代理人以因應人員流動，不因人員離職/留停影響營運為主要前提。

2022 ~ 2024 年正職員工人數



● 新進員工

2024 新進員工統計

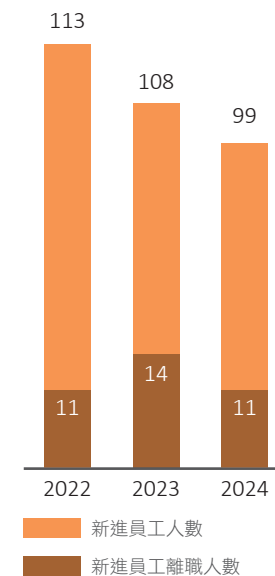
類別	組別	台灣	東莞	蘇州	重慶	泰國	合計
新進員工總數	男性	79	1,825	1,060	366	405	3,735
	女性	20	806	1,327	290	1,044	3,487
國籍	當地國籍	99	2,631	2,387	656	1,142	6,915
	非當地國籍	0	0	0	0	307	307
身心障礙	男性	0	0	7	0	4	11
	女性	0	0	3	0	8	11
職等	管理職	13	5	2	0	38	58
	非管理職	86	2,626	2,385	656	1,411	7,164
職務	研發人員	42	2	10	0	0	54
	其他職類	57	2,629	2,377	656	1,449	7,168
年齡	<30	31	1,341	1,832	524	1,049	4,777
	30-50	60	1,182	536	132	397	2,307
	>50	8	108	19	0	3	138
學歷	博士	0	0	0	0	0	0
	碩士	36	0	1	0	0	37
	學士	61	226	48	9	181	525
	高中（含以下）	2	2,405	2,338	647	1,268	6,660
加總		99	2,631	2,387	656	1,449	7,222

離職員工

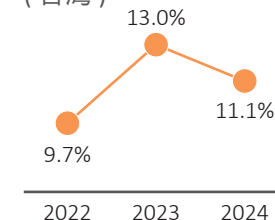
2022 ~ 2024 年離職率統計

類別	組別	台灣			東莞			蘇州			重慶			泰國			合計		
		2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
離職總數	男性	69	59	51	2,976	1,930	1,885	1,974	1,763	1,486	1,227	716	358	159	129	278	4,762	3,216	4,058
	女性	23	14	14	2,124	932	851	1,312	965	997	887	565	364	109	135	668	3,378	1,823	2,894
離職率	全體員工	12%	9%	8%	239%	141%	142%	108%	87%	82%	121%	70%	41%	30%	21%	61%	95%	56%	76%
非自願離職總數	男性	0	2	2	0	0	0	15	12	13	0	0	0	0	0	0	0	0	15
	女性	0	0	1	0	0	0	3	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
非自願離職率	全體員工	0.00%	0.25%	0.36%	0.00%	0.00%	0.00%	0.59%	0.51%	0.43%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.18%
職等	管理職	18	16	15	0	0	0	1	2	1	0	0	0	10	13	21	31	34	37
	非管理職	74	57	50	5,100	2,862	2,736	3,285	2,726	2,482	2,114	1,281	722	258	251	925	8,109	5,005	6,915
職務	研發人員	52	43	40	6	6	1	29	32	18	0	0	0	0	0	0	87	81	59
	其他職類	40	30	25	5,094	2,856	2,735	3,257	2,696	2,465	2,114	1,281	722	268	264	946	8,053	4,958	6,893
年齡	<30	13	12	12	1,848	1,215	1,344	2,376	2,207	1,923	1,736	974	525	75	45	690	4,055	2,692	4,494
	30-50	61	48	44	3,012	1,575	1,268	897	509	550	378	293	197	193	219	255	3,826	2,247	2,314
	>50	18	13	9	240	72	124	13	12	10	0	14	0	0	0	1	259	100	144
學歷	博士	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
	碩士	43	40	2	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	43	41	3
	學士	48	31	37	9	9	0	45	35	19	10	11	7	15	10	52	127	96	115
	高中(含以下)	1	1	26	5,091	2,853	2,736	3,241	2,692	2,463	2,104	1,270	715	253	254	894	7,970	4,901	6,834
加總		92	73	65	5,100	2,862	2,736	3,286	2,728	2,483	2,114	1,281	722	268	264	946	8,140	5,039	6,952

1 年內
新進員工到、離職數
(台灣)



1 年內
新進員工離職率
(台灣)



5.2.5 薪酬資訊與福利制度

員工薪酬（揭露範疇為台北總公司）

群光電能員工薪資由人資單位參照薪資市場概況、公司財務狀況、組織結構，訂定薪給標準。並依據員工個別專業職能、工作職掌、績效表現及公司營運目標達成狀況，決定總體薪酬。依據公司人權政策，新進同仁薪資不因性別、種族、黨籍、思想、宗教、性別傾向或婚姻狀況而有所差異。起薪高於政府基本工資規定，敘薪標準皆綜合考量其專業能力與所任職位，俾以為核薪依據。

● 非擔任主管職務之員工薪資平均數及中位數

單位：新台幣（仟元）

年度	2020	2021	2022	2023	2024
年薪平均數	1,488	1,616	1,771	1,830	1,888
年薪中位數	1,297	1,352	1,537	1,626	1,691
非主管職全時員工人數	764	768	716	742	781

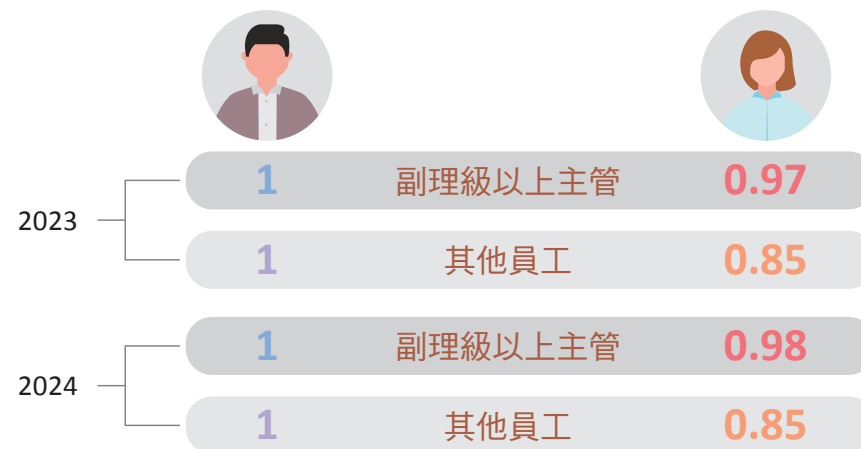
註：統計範疇依照台灣證券交易所規範提交，此處非主管職係指排除經理人（協理級以上）之其他員工。

● 2024 年度總薪酬比率

2024 年度總薪酬最高個人：其他員工總薪酬中位數	28.6
2024 年度總薪酬最高個人調薪比率：其他員工總薪酬中位數個人調薪比率	0.51

註：年度總薪資報酬變化比率，計算式如下：
薪酬最高個人之年度總薪酬增加百分比 ÷ 所有員工（不包括該薪酬最高之個人）之年度總薪酬中位數增加百分比

女男薪資比例



註：1. 比較方式為該職級女性平均基本薪資比男性平均基本薪資，不含其他獎金。
2. 副理級以上主管為副理級至處長級。
3. 其他員工因產業屬性的關係，多數研發人員為男性，故比例差異較大。



註：1. 市場薪資資料來源為主計處公布之基本工資。
2. 基層人員：6 職等以下技術員 / 高級技術員 / 初級專員。

福利與制度

群光電能為保障員工生活品質，讓員工在辛苦工作後能夠有優於業界的薪資水平，且依市場薪資水準進行年度調薪，對於表現優異同仁群光電能也透過績效獎金制度予以鼓勵。而公司也鼓勵生育，除各據點提供法定育嬰假天數外，另提供生育獎勵金給同仁，相關內容如下表說明：

	分紅配股	讓員工參與公司營運績效，共享經營成果。
	年度調薪	依公司營運及市場薪資水準，進行年度調薪。
	績效獎金	依公司營運及員工績效表現，發放三節績效獎金。
	各式補助	午餐補助、停車位補助、健身房會員補助等。
	生育獎勵金	為鼓勵生育，2024年起，擴大補助範圍，調整為第1胎即可獲得補助： • 生育第1名子女：獎勵金66,000元 • 生育第2名子女：獎勵金88,000元 • 生育第3名子女：獎勵金128,000元 • 生育第4名(含)以上子女：每名獎勵金168,000元
	退休計畫	1. 勞工退休金(台灣，依法規提撥) 2. 社會保險(中國：五險一金；泰國：社會保險基金)

為照顧員工生活、凝聚員工向心力及維持勞資雙方和諧為宗旨，群光電能成立職工福利委員會，負責各項福利方案規劃與執行，透過完善的福利制度以及各項員工活動，持續推動員工福利業務如下：

員工保險	勞健保之外，團體險由公司負擔保費。	
多元補助方案	1. 午餐 2. 停車位 3. 健身房 4. 旅遊	5. 結婚 6. 喪葬 7. 生育
員工補助方案		1. 住院補助 2. 急難救助 3. 教育獎助
節日禮金	依年度預算發電子禮券（五一、春節、端午節、中秋節、生日）	
員工活動	1. 多元社團活動 2. 大型趣味競賽 3. 年度旅遊 4. 軟性課程 5. 大型尾牙	



在工作環境設施方面，我們關注不同群體的需求，為女性員工及身障員工提供友善的無障礙設施，包含無障礙廁所、無障礙車位，確保所有員工皆能自在、安全地進入及使用公司設施。此外，我們提供優於法規標準的哺乳室，確保哺乳期的女性員工擁有舒適、衛生且隱密的空間。同時，公司內部也設有親子車位，讓有幼童的家庭能夠更方便地通勤與接送。

5.2.6 訓練與培育

群光電能基於營運目標及企業永續發展，致力於人才培育與發展。將教育訓練體系分成六大面向，包含「新人入職訓」、「領導管理」、「職能通識」、「專業技能」、「在職訓練」、「自我啟發」，提供多元豐富的培訓課程，並結合產學合作，以孕育多元化的人才與員工職涯發展。



在領導管理面向，結合人才培養及員工職涯發展規劃，提供各階層主管在職教育訓練，以強化主管領導力及管理思維，帶領團隊達成公司組織目標。每年依據組織營運發展需求，規劃專業技能、職能通識及技術研討會，強化提升員工競爭力。

管理領導課程

課程類型	需培養的能力
高階主管	決策力、應變力
中階 (進階)	領導力、分析力、決斷力、創新力
中階 (初階)	團隊管理能力、人際溝通技巧、選才能力、培育力、領導力、計劃力
基層主管	問題解決、改善能力、指導能力、表達能力

職能通識課程

職能類型	需培養的能力
業務行銷	人際溝通、顧客服務、談判技巧、國際視野
專案管理	人際溝通、專案控管、分析能力
研究開發	創新思維、技術撰寫、專案管理
採購管理	人際溝通、談判技巧、國際視野
人力資源	人際溝通、員工關係、專業法規

2022 ~ 2024 教育訓練時數統計

據點		台灣		東莞		蘇州		重慶		泰國	
性別		男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
管理職 平均受訓時數	2022	7.87	5.91	3.30	3.00	19.90	22.50	16.00	8.00	18.35	1.25
	2023	9.91	8.87	3.00	2.80	119.48	117.46	5.27	4.00	22.60	5.82
	2024	10.48	7.75	3.20	3.10	103.03	108.96	13.00	15.67	25.80	9.65
專責人員 平均受訓時數	2022	9.67	5.54	12.30	12.00	21.00	15.50	16.00	18.00	15.00	16.50
	2023	11.00	6.03	8.30	7.50	16.92	13.33	11.62	11.20	14.60	15.30
	2024	9.23	6.00	8.60	7.40	12.68	8.00	26.46	20.44	19.58	20.21
一般職 平均受訓時數	全員	2022	12.48	6.37	16.38	16.00	65.90	47.30	17.00	27.00	8.64
		2023	9.15	6.20	14.69	14.00	58.79	56.44	19.25	17.20	9.80
		2024	8.08	7.44	14.27	13.89	56.88	42.73	20.27	19.21	16.52
	技術工程	2022	13.04	8.20	18.94	18.50	82.40	48.20	19.00	33.00	10.23
		2023	8.92	6.40	16.60	15.30	64.64	64.81	19.85	17.67	12.70
		2024	7.83	6.75	15.20	15.00	62.56	50.82	20.59	19.53	13.98
	一般行政	2022	8.57	5.35	2.67	2.65	11.00	6.70	12.00	10.00	6.90
		2023	11.15	6.09	6.20	5.60	26.32	13.24	8.88	8.57	7.10
		2024	9.65	7.79	5.40	5.20	11.76	9.36	6.54	6.49	7.62

據點	台灣	東莞	蘇州	重慶	泰國	合計	年增率
年度受訓時數							
2022	6,834	40,680	78,208	27,517	13,599	166,838	-
2023	6,213	29,372	77,543	37,590	19,279	169,997	1.89%
2024	6,271	28,559	79,403	54,333	25,799	194,364	14.33%
年度受訓人次							
2022	1,540	9,136	3,738	6,399	901	21,714	-
2023	1,887	6,833	3,709	6,419	1,172	20,020	-7.80%
2024	1,857	6,145	4,042	6,825	1,503	20,372	1.76%

註：1. 管理職人員台北為副理級以上人員、廠區為副課長以上人員。
2. 技術工程：研發、工程、製造、品保技術相關單位人員。
3. 一般行政：業務、財務、行管、資訊、法務、關務、PMC 相關單位人員。
4. 專責人員為專業技能或法規要求課程。（EX：會計人員、稽核人員、環安衛人員、急救人員、ISO 種子人員等具有專業證照同仁）

人才是企業成功的基石，群光電能相信每位員工充份在其工作崗位發揮所長，才能成就躋身世界級的綠色高科技領導群，對人類社會真正做出貢獻，所以推行教育訓練一直是群光電能的重點。此外，主管在教育訓練以及人才培養這一塊扮演相當重要的角色，為強化主管管理思維及領導能力，帶領團隊達成公司賦予之營運策略目標，公司致力於管理職能培育發展。藉由與專業顧問合作提供學習資源，也積極邀請公司內部中、高階主管進行經驗傳承。

2022 ~ 2024 教育訓練費用統計

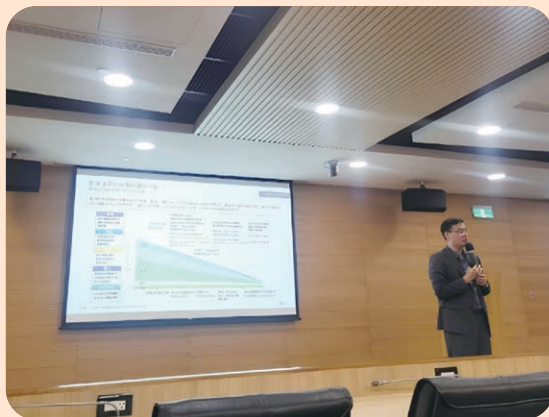
據點	台灣	東莞	蘇州	重慶	泰國	總計	年增率
2022	\$5,740,501	\$2,221,770	\$10,083,191	\$2,399,649	\$746,758	\$21,191,869	-
2023	\$5,880,940	\$1,540,874	\$8,531,771	\$2,603,588	\$1,087,721	\$19,644,894	-7.3%
2024	\$6,294,328	\$1,549,135	\$14,461,922	\$3,005,471	\$1,419,455	\$26,730,311	36.1%

專題
報導

企業永續專班：培育 ESG 轉型關鍵人才

為強化內部永續治理實力，群光電能於 2024 年辦理「企業永續專班」，聚焦於培養 ESG 種子人員，推動永續思維於各部門深耕發展。課程內容涵蓋 ESG 趨勢、碳排管理、永續資訊揭露、供應鏈責任與法規因應，旨在協助同仁建立跨領域永續知識體系，並有效串連部門職能與公司永續目標。

本次專班共計培育 22 位來自不同部門之永續種子人員，並鼓勵參與者報考經濟部 iPAS 淨零碳管理師認證，最終共 15 人通過考試，通過率達 68%。此成果不僅顯示內部學習成效與專業投入程度，更為未來公司淨零轉型與 ESG 策略落實奠定堅實基礎。



5.2.7 績效考核

員工個人績效與發展

群光電能為有效評估員工表現，規劃完善且客觀的績效考核制度。每年度定期對所屬員工實際工作成果進行評估與回饋，除讚揚表現優異者以激勵士氣外，同時找出具有潛力員工進行適性規劃、協助員工發展，進而提升組織效能。為鼓勵員工精益求精，每年績效考評結果將作為薪給調整、獎金分配、遷調任免、人才培訓與發展及工作改善提升的主要依據。



員工考核結構

考核時間

考核內涵

員工考核結構	考核時間	考核內涵
試用期滿考核	入職屆滿3個月	● 新進員工入職後，安排「輔導員」協助適應工作環境與勝任所賦予之工作。 ● 入職滿3個月時，針對『能力』、『態度』、『品德』三面向進行考核。同時，透過面談了解員工環境適應與問題反應，給予及時的協助與回饋。
期中績效考核	7月	● 依據職能及組織權責，分為共通核心、管理職能及專業職能等三個考核面向。 ● 透過員工自評、主管評核與績效面談過程，提升改善員工個人及組織績效。
期末績效考核	12月	● 績效面談中，對於員工所提出之改善建議方案，給予回饋與輔導。

年度績效考核

為達成組織營運目標，每年進行二次績效考核作業，並依據員工之職等及職能類別，將考核項目分為共通核心、管理職能與專業職能三大面向。績效考核重點包含過去績效表現評核與回饋，並訂定下一階段任務發展方向與目標，透過績效面談，有效進行雙向溝通與回饋，協助員工輔導改善，以及人才永續發展與培養。

共通核心項目	管理職能項目	專業職能項目		
		一般職	業務	研發
創新能力 工作/設計品質 目標設定及達成度 有效溝通團隊合作 對公司政策支持程度 職業安全衛生 節能減排 品德操守	計畫組織能力 問題分析與解決能力 領導培育能力及接班人計畫	專業知識	客情關係	專業知識
		工作效率 工作意願與態度 自我成長學習指標		

全體員工參與績效考核完成比例統計

單位：%

據點		台灣		東莞		蘇州		重慶		泰國	
年度		上半年	下半年	上半年	下半年	上半年	下半年	上半年	下半年	上半年	下半年
2022	管理職	100	100	100	100	100	100	100	100	100	90.0
	一般職	100	100	81.70	91.94	100	100	100	100	98.1	98.8
2023	管理職	100	100	100	100	100	100	100	100	100	96.0
	一般職	100	100	100	100	100	100	100	100	98.2	98.7
2024	管理職	100	100	100	100	100	100	100	100	96.1	97.0
	一般職	100	100	100	100	100	100	100	100	86.6	87.1

據點		台灣		東莞		蘇州		重慶		泰國	
年度		上半年	下半年	上半年	下半年	上半年	下半年	上半年	下半年	上半年	下半年
2022	男	100	100	78.10	91.80	100	100	100	100	98.35	97.95
	女	100	100	87.40	92.10	100	100	100	100	97.20	98.70
2023	男	100	100	100	100	100	100	100	100	98.10	98.40
	女	100	100	100	100	100	100	100	100	98.20	98.60
2024	男	100	100	100	100	100	100	100	100	96.00	97.35
	女	100	100	100	100	100	100	100	100	97.20	97.95

註：1. 管理職人員台北為副理級以上人員、廠區為副課長以上人員。

2. 參與績效考核完成比例統計 = 參與考核人數 / 總人數。

5.2.8 產學合作

為培育電源技術關鍵人才並吸引優秀青年投入產業，群光電能長期推動產學合作與實習機會，自 2014 年起攜手國立臺北科技大學（以下簡稱「北科大」）共組「群光－北科研發中心」，致力於電源新技術研發，建立人才培育與技術創新的雙軌模式。合作重點如下：

1. 建立長期產學研發合作模式：透過產學合作計畫，群光電能投入研發所需之軟硬體設備，北科大提供專業技術團隊共同投入，每年針對數項研發主題進行合作。透過此機制所培育之學生，可於畢業後無縫銜接公司研發工作，不僅提前完成「最後一哩」實務訓練，也使研發中心技術逐年累積深化，成果則由公司整合運用，實現人才、技術與產業三方共贏。
2. 推動創新成果轉化與專利佈局：產學合作過程中所研發之關鍵技術，公司將據以申請具產業利基之專利，進一步強化企業研發能量與市場競爭力，實現知識產出與產業應用之雙效益。

建立長期產學研發合作模式

- 公司 + 大學 ▶ 合作研發中心
- 軟硬體設備投入
- 學生實務訓練 ▶ 無縫銜接職場
- 技術累積 ▶ 整合運用

推動創新成果轉化與專利佈局

- 研發成果 ▶ 技術應用
- 專利申請 ▶ 市場優勢
- 雙效益 ▶ 知識產出 + 競爭力提升

群光電能獎學金

為吸引優秀青年投入電力電子領域之研發工作，群光電能與國立臺北科技大學合作設立「群電未來之星獎學金」，提供具研發潛力之碩博士生高額獎助。每名碩士生每學期可申請新台幣 20 萬元、博士生為 25 萬元，藉此支持其在學期間專注於技術研究與創新應用，強化產學資源連結與人才儲備效益。

該獎學金制度由公司與受獎學生簽署雙方合約，畢業後進入公司服務，其年限與受領獎學金期間相當。受獎期間亦須參與公司安排之研究成果報告，並得申請研發替代役以折抵部分服務年限。此制度藉由提前建立企業與學生間之合作信任，促進潛力人才順利銜接職涯起點。

電力電子產碩專班

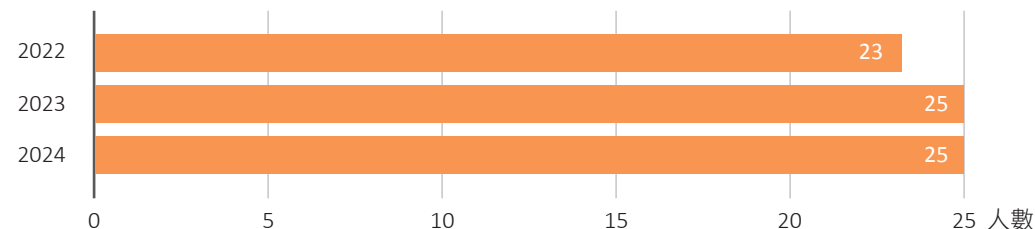
為強化技術專才招募與產學合作實效，群光電能近年與北科大及國立成功大學合作推動「電力電子產業碩士專班」。該專班課程所需之培訓經費由公司負擔，學員須通過合作學校甄選錄取後方得參與，並於修業期滿後取得碩士學位，再依合約規定進入公司服務至少二年。

本專班課程聚焦電源技術與應用實務，結合公司產品研發需求與學術資源，協助學員於就學期間累積研發能力與專業知識。相較於傳統徵才路徑，產碩專班以制度化的預聘模式，建立穩定且具計畫性的研發人才導入機制，亦強化企業在人才儲備、知識轉化與長期合作上的實質成果。

職場實習機會

群光電能基於企業社會責任、人才深耕永續發展，每年提供在學學生職場實習機會。2024 年，針對北科大提供 12 名研發實習機會，包括電機系 10 人、材料及資源工程系 1 人、智慧自動化五專部 1 人，皆採支薪方式至研發總部實習，讓學生獲得實戰經驗、強化實務能力，並縮短學用落差。如學生實習表現優異，畢業後將可無縫轉任正職，公司亦將承認其實習年資並提供從優敘薪待遇，協助學生在職涯起跑點即展現競爭優勢，進一步形塑企業與學界共育人才的良性循環。

近年來產學合作人數統計



產學合作相關投入金額

單位：新台幣（元）

年度	2019	2020	2021	2022	2023	2024
獎學金與列捐贈	\$800,000	\$2,200,000	\$1,800,000	\$2,000,000	\$1,200,000	\$5,000,000
產學合作	\$2,380,952	\$5,000,000	\$5,000,000	\$5,000,000	\$5,000,000	\$5,000,000
電子產碩班	\$960,000	\$960,000	\$1,280,000	\$1,760,000	\$1,600,000	\$1,600,000



北科大教授親自到場訪視



實習生座談會

5.3 幸福職場

5.3.1 多元員工溝通管道

群光電能向來重視員工福利，且勞資關係和諧，除遵守勞基法及相關法令規定外，亦有優於法令之福利措施。我們重視良好的員工溝通和申訴機制。我們鼓勵員工積極表達意見，並提供多種管道，讓他們可以舒適地分享想法或解決問題。透過定期的會議、反饋渠道和開放式討論，我們確保員工的聲音被聽到和重視。此外，我們設立了匿名申訴機制，保障員工的隱私和安全，並確保他們可以放心地提出任何擔憂或投訴。這些努力有助於促進良好的工作氛圍，建立互信和尊重的文化，讓每位員工都感到受到重視和支持。

工會

群光電能東莞廠、蘇州廠、重慶廠皆以工會方式運行，但未簽訂團體協約。公司與工會雖未簽署團體協約，但仍藉由多種溝通管道交換資訊，讓工會充分發揮及表達意見，提升勞資和諧關係與福利。

台北總公司	東莞廠	蘇州廠	重慶廠	泰國廠
無設立工會。以勞資會議及福利委員會的方式進行運作。	以工會方式進行運作 (依據中國「工會基層組織選舉工作條例」選出委員代表，藉由不定期內部會議之召開，達到完善的溝通。)			以福利委員會的方式進行運作。



單向宣導

- 公佈欄-發布公司最新消息或是管理辦法
- 電子郵件通知-宣布公司事項、宣導及活動資訊
- 電視牆-播放公司營運、福利及相關成就



雙向溝通

- 新進員工座談會-行政管理處定期安排，使同仁能更進一步了解公司管理相關制度與系統平台外，透過座談會了解關懷同仁在新工作環境的適應情形。
- 員工座談會-全體員工與董事長、總經理進行雙向對談，並且就反應意見進行當場回應或是會後研議結論並發出回覆。
- 勞資會議-定期每季由資方代表與勞工代表交流。

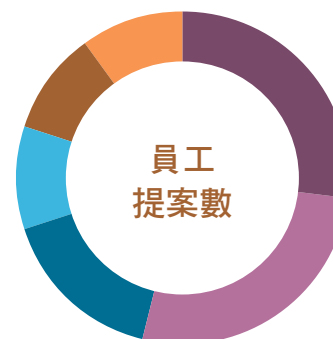
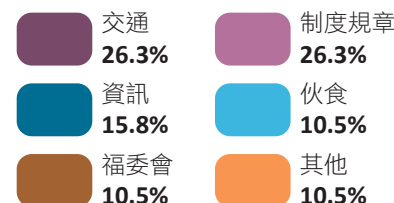
員工座談會

公司定期舉辦員工座談會，旨在促進內部溝通和建立更緊密的團隊合作。這些座談會為員工提供了一個開放的平台，讓他們可以分享意見、提出建議，並就工作中的挑戰和機遇展開討論。通過座談會，員工感受到自己的聲音被重視和尊重，並能更好地理解公司的目標和策略。

彙整後的反應件數：19 件

已結案件數：18 件

(未結案 1 件為開放性討論事項)



申訴機制

群光電能制定了「執行職務遭受不法侵害預防管理程序」、「工作場所性騷擾防治措施、申訴及懲戒管理辦法」，保障所有員工在工作中免受身體或精神上的騷擾和歧視，避免造成身心理疾病。公司堅定地展示了對職場不法侵害的「零容忍」態度，絕不容忍管理階層對員工進行職場霸凌，也絕不容忍員工間或訪客、客戶及陌生人對員工的職場暴力行為。

公司確保申訴人身分保密，並提供必要的健康指導、工作調整或其他補償措施。絕對禁止任何對申訴者、通報者或協助調查者的報復行為，違反者將受到嚴肅處罰。

- 一、訂定『檢舉投訴實施辦法』，提供檢舉投訴管道
- 二、行政管理處主管負責處理，對於檢舉人身分及檢舉內容確實保密
- 三、若發現或接獲檢舉本公司人員涉有不誠信之行為時，將立即成立專案小組進行調查
- 四、對於檢舉人之身分及檢舉內容確實保密，並保護檢舉人不因檢舉而遭受不當處置

- 申訴專線：02-66260678 # 57100
- 申訴信箱：Hotline@chiconypower.com

5.3.2 多元社團活動

為強化員工身心健康與工作生活平衡，公司內設有多元化的社團，包括有氧社、保齡球社、桌遊社、電競社、樂活社和籃球社 2024 年更成立瑜珈社，聚焦改善員工久坐姿勢所致之肌肉緊繃與壓力累積，促進工作後之身心舒緩與健康管理。這些社團活動提供了多樣化的休閒娛樂選擇，讓同仁在忙碌的工作之餘，能夠放鬆身心、培養興趣，同時促進團隊間的交流與合作。這些社團活動除了滿足同仁對休閒、運動與社交的多元需求，更有助於部門間的交流與團隊凝聚，進而提升整體士氣與工作效率。群光電能相信，透過健康有活力的職場文化，將能有效促進員工幸福感與組織向心力，實現職場與員工福祉的正向循環。

為提升員工參與度與職場凝聚力，社團除了常態性運作之外，亦不定期舉辦各類大型交流與競賽活動，結合健康促進、興趣培養與團隊合作等元素，營造多元互動的企業文化，展現企業對員工全人關懷的承諾。以下為部分 2024 年度社團活動摘要：

有氧社 / 三鐵接力

結合跑步機、室內單車與游泳三項運動，鼓勵員工挑戰自我體能。



桌遊社 / 2024 群電盃桌遊大賽

透過策略遊戲與益智對決，啟發思考力並營造趣味互動。



保齡球社 / 保齡球競賽 號召跨部門隊伍參與友誼競賽，增進員工間交流與團隊協作。



電競社 / 好久沒來玩 打造放鬆紓壓的電競平台，結合熱門遊戲進行即時對戰。



樂活社 / 馬拉松路跑 結合跑步機、室內單車與游泳三項運動，鼓勵員工挑戰自我體能。



5.3.3 工作生活平衡

為提升員工福祉並深化企業凝聚力，群光電能攜手母公司每年舉辦「群光集團家庭日」，邀請同仁與其家庭成員共同參與，透過親子互動、主題活動、表演節目及遊戲攤位等多元形式，強化員工與家屬間的情感連結，並邀請失親兒福利基金會、台灣導盲犬協會等一起共襄盛舉，促進家屬對公司文化與職場環境的認識與認同。

此外，公司亦定期規劃員工旅遊活動，提供員工紓解壓力與促進團隊關係的空間，協助同仁在工作與生活間取得平衡，進一步提升組織向心力與歸屬感。透過這類大型員工關懷活動，群光電能持續強化企業與員工之間的情感連結，建構具支持性與互信基礎的職場文化。



江南五日遊



家庭日活動剪影



5.4 健康安全職場

5.4.1 職業安全衛生管理

群光電能高度重視職業安全與健康，積極推動符合國際標準的安全管理體系，並已成功取得 ISO 45001 職業安全衛生管理系統認證。致力於提供安全、健康且友善的工作環境，確保員工能夠在良好的條件下發揮專業能力。公司始終強調職場安全與健康管理，並透過多項環安衛措施，保障員工的權益與福祉。此外，公司鼓勵員工參與安全培訓與職業健康活動，以提高風險意識並減少工作場所的潛在危害。

針對海外廠區，群光電能不僅嚴格遵守當地政府的環安衛相關法規，更進一步要求海外據點同步遵循台灣的《職業安全衛生法》，確保全球各地的員工皆享有同等級的職業安全標準。這不僅體現了公司對國際安全標準的高度重視，也展現了對全球員工的關懷與承諾。為了確保安全管理體系的有效運作，每個廠區皆設有專業環安衛人員，負責執行安全政策與監督職場環境，並直接隸屬於廠區的最高主管，以確保環安衛事務獲得充分的資源支持與決策權限。

此外，為了強化監管與持續改善，群光電能每年均會對各廠區進行不定期的環安衛稽核，確保各地工廠能夠嚴格落實相關政策與法規，並即時調整應對策略，降低職業安全風險。這些稽核不僅涵蓋工作環境的檢查，還包括員工安全培訓、設備維護、應急計畫與職災防範機制等各個層面。透過這些嚴謹的監督與管理機制，群光電能得以持續提升職業安全與環保標準，為員工打造更安全、更健康的工作環境。

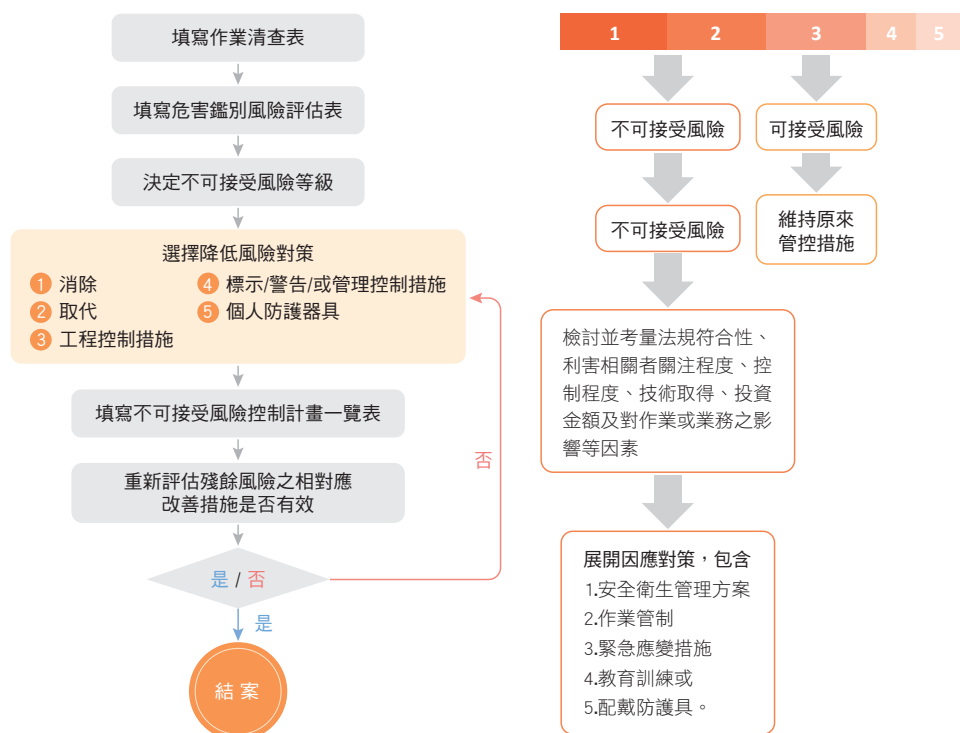
整體而言，群光電能不僅將員工視為企業成功的關鍵，更透過嚴格的安全管理制度，確保全球廠區皆能符合最高標準，真正落實「安全第一」的理念。這樣的努力不僅提升了員工的工作滿意度與忠誠度，也為企業的永續發展奠定了穩固的基礎。

環安衛管理政策



危害辨識及風險評估

為有效執行本公司安全衛生管理，避免各項可能造成工作者傷害或事故之作業程序、活動、產品、服務、設施等可能發生的人員安全衛生危害，導致廠內人員及利害相關者之安全、健康、財務上的損失，本公司透過持續性的危害鑑別、風險評估及採取適當預防或執行必要控制措施，提高安全衛生管理工作效能。這些工作者包含有員工（定期／不定期契約員工）、承攬商、供應商、實習生等，依據總公司與各廠區「危害鑑別風險評估程序」評估流程與結果，訂定不可接受風險等級，對不可接受風險優先採取工程控制措施；承攬商作業人員風險鑑別及評估，於施工會議或工具箱會議時討論作業之風險及控制方式。



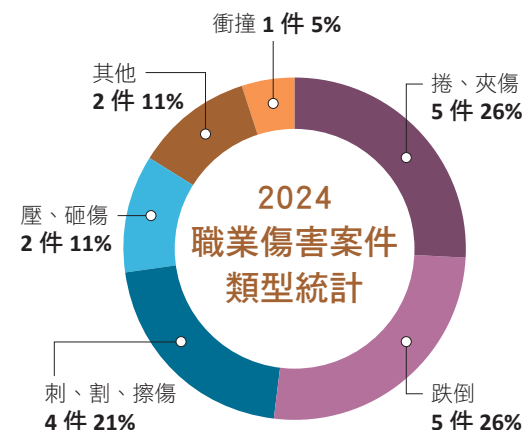
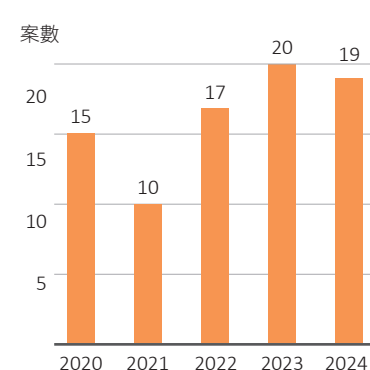
職業安全衛生組織

群光電能在台灣、中國、泰國地區，皆依法設置職業安全衛生管理組織，台灣為職業安全衛生委員會，委員會成員 10 人，勞工代表人數優於法規要求，並依法每季舉行一次；中國及泰國亦依法安排職工及勞工定期參與職業安全衛生相關會議。

在新設備採購與製程變更的部分，透過變更管理之執行，針對機械設備購置前安全評估與增加安全防護措施，或評估與選用低危害化學品代替高危害化學品等源頭管制措施，確保人員及廠區之安全與健康；且定期對作業流程進行危害鑑別及風險評估，對於不可接受之風險進行管制。另針對作業危害風險及危害程度較高之作業，權責單位作業前應提出申請，並經相關單位核准後方可作業。

若員工執行職務發現有立即發生危險之虞時，員工得在不危及其他工作者安全情形下，依照職業安全衛生法規定自行停止作業及退避至安全場所，且事後不對自行退避之員工追究責任及進行任何懲處行為。另外，如廠內有發生職災時，也依「意外事故通報與調查管理程序」之要求進行通報與調查，作為改善的依據，通報及申訴過程必須客觀、公平及公正、對受害人及通報者之權益及隱私完全保密。

2020 ~ 2024 年職業傷害案件數量統計



據點	台灣			東莞			蘇州		
年度	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
工作小時	1,308,551	1,255,380	1,676,000	6,945,300	5,269,285	4,054,119	10,435,299	11,189,742	7,992,247
員工人數	777	798	833	2,130	2,034	1,929	3,043	3,127	3,031
職業傷害人數	-	-	-	7	7	7	8	6	4
嚴重的職業傷害人數 (排除死亡人數)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
職業傷害死亡人數	-	-	-	-	-	-	-	-	-
職業病人數	-	-	-	-	-	-	-	-	-
職業病死亡人數	-	-	-	-	-	-	-	-	-
可紀錄職業病案件數量	-	-	-	-	-	-	-	-	-
失能傷害損失日數	-	-	-	207	105	415	60	237	413.56
可記錄之職業傷害比率 (失能傷害頻率 (FR))	-	-	-	1.01	1.33	1.73	0.77	0.54	0.50
失能傷害嚴重率 (SR)	-	-	-	30	20	102	6	21	52
嚴重的職業傷害比率 (排除死亡人數)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
職業傷害造成的死亡比率	-	-	-	-	-	-	-	-	-
可記錄之職業病發生率	-	-	-	-	-	-	-	-	-
職業病造成的死亡比率	-	-	-	-	-	-	-	-	-

據點	重慶			泰國			總計		
年度	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
工作小時	4,504,444	5,385,422	,685,880	1,924,104	1,975,056	3,827,224	25,117,698	25,074,885	22,235,470
員工人數	1,744	1,822	1,779	881	1,240	1,544	8,575	9,021	9,116
職業傷害人數	1	1	3	3	8	5	19	22	19
嚴重的職業傷害人數 (排除死亡人數)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
職業傷害死亡人數	-	-	-	-	-	-	-	-	-
職業病人數	-	-	-	-	-	-	-	-	-
職業病死亡人數	-	-	-	-	-	-	-	-	-
可紀錄職業病案件數量	-	-	-	-	-	-	-	-	-
失能傷害損失日數	2	1	112	95	4	15	364	347	955.56
可記錄之職業傷害比率 (失能傷害頻率 (FR))	0.22	0.19	0.64	1.56	4.05	1.31	0.76	0.88	0.85
失能傷害嚴重率 (SR)	0	0	24	49	2	4	14	14	43
嚴重的職業傷害比率 (排除死亡人數)	-	-	-	-	-	-	-	-	-
職業傷害造成的死亡比率	-	-	-	-	-	-	-	-	-
可記錄之職業病發生率	-	-	-	-	-	-	-	-	-
職業病造成的死亡比率	-	-	-	-	-	-	-	-	-

註：1. 工傷事件統計認定方式為廠區範圍內發生之工傷事件。
2. 可記錄之職業傷害比率 = 失能傷害頻率 FR (Disabling Frequency Rate , FR)= 職業傷害人數 ×1,000,000/ 工作小時
3. 失能傷害嚴重率 SR (Disabling Severity Rate , SR)= 職業傷害損失日數 ×100,000 / 工作小時
4. 嚴重的職業傷害比率 (排除死亡人數) = 嚴重的職業傷害人數 (排除死亡人數) / 工作小時 ×1,000,000

5. 職業傷害造成的死亡率 = 職業傷害死亡人數 / 工作小時 ×1,000,000
6. 可紀錄之職業病發生率 = 職業病人數 / 工作小時 ×1,000,000
7. 職業病造成的死亡比率 = 職業病死亡人數 / 工作小時 ×1,000,000

職業安全衛生教育訓練

為提升工作者安全衛生知識及災害應變能力，我們除依法令規定及作業需求，開辦相關安全衛生教育訓練課程外，另以電子郵件、電子公佈欄、海報張貼或舉辦安全知識問答等方式，增加同仁對工作環境之危害認知能力與預防災變所需之安全衛生知識及觀念，以避免職業災害發生。2024 年群光電能在台灣、中國大陸、泰國辦理新進人員及在職人員安全衛生教育訓練（課程包括危害化學品、機械設備、危險識別、電氣安全等）、法令規定應具備證照、緊急應變與消防訓練、新設備或新技術導入之人員安全教育等，授課方式皆以當地語言或非本國籍員工使用之語言執行，且教育訓練後進行測驗以評估教育訓練的有效性。在 2024 年，共 106,602 人次參加相關教育訓練課程，訓練總時數共 107,727 小時。

員工職業安全衛生教育訓練課程統計

共通項目

- 工人安全操作機械訓練
- 新人工作環境作業安全訓練
- 個人防護用具教學訓練
- 職業安全衛生預防
- 滅火器操作訓練
- 用電規範教學
- 交通安全教育訓練
- 地震疏散演練
- 急救與CPR 訓練
- 緊急應變訓練

專業項目

- 危化品倉庫管理員培訓
- 危化品倉庫管理員培訓
- 化學品洩漏處理訓練
- 堆高機操作員安全教育培訓
- 安全主管培訓

職安衛演練



承攬商管理

為加強承攬商進廠安全管理，群光電能制訂承攬商安全衛生及環保規範並要求進廠承攬商應遵守相關職業安全衛生法令及公司規定，欲進廠之承攬商人員應接受必要之職業安全衛生講習及測驗與簽署危害告知單後，方得進入廠區作業。

群光電能台北總公司內作業且為非員工的工作者或非屬受僱勞工之其他工作者主要為承攬商，與群光電能全數均為承攬關係，並無直接使用任何人力派遣性質之工作者。2024 年合計入廠人數為 164 人，每月平均入廠作業人數約為 13.7 人。

月份	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12
人數	10	20	14	18	26	23	14	7	5	12	13	2

承攬商作業類型統計



承攬商教育訓練課程

共通項目 (課程名稱)	訓練對象
承攬商施工安全教育訓練	承攬商
動火作業教育訓練	
特殊作業教育訓練	
施工現場安全教育訓練	
緊急應變訓練	
消防中控室教育訓練	保安人員
電器室安全教育訓練	
反恐防爆培訓	

5.4.2 健康關懷

群光電能致力於員工健康管理，提供多元健康照護服務，包含醫務室及心理諮商室，以保障員工的身心健康。公司特別安排職業醫師定期到廠服務，為員工提供健康諮詢與職業病預防建議，確保工作環境的安全與健康。此外，針對懷孕員工，公司設有專門的孕婦諮詢服務，提供個人化的健康指導與關懷。為了舒緩員工工作壓力，群光電能亦引進視障按摩服務，讓員工在工作之餘能夠放鬆身心，提升整體健康水平。公司更安排員工至醫院進行院級健康檢查，確保能及早發現並預防潛在疾病。每年更攜手醫療機構，於公司內部設置流感疫苗臨場接種站，讓員工能便捷地完成疫苗施打，提高免疫力。此外，公司不定期舉辦由外聘講師主講的健康講座，涵蓋營養、心理調適、壓力管理等主題，提升員工健康知識與自我照護能力。同時也舉辦減重比賽，激勵員工養成良好生活習慣，透過互動與競賽，營造積極健康的職場氛圍。群光電能透過這些全方位健康關懷措施，展現對員工的用心與重視。

● 主要營運據點醫務室護理服務統計

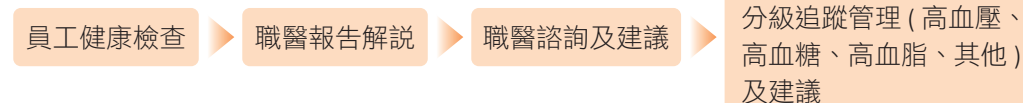
單位：件

據點	台灣	東莞	蘇州	重慶	泰國	百分比
血壓測量	212	960	3,806	504	39	42.47%
內科問題	108	2,935	-	-	668	28.54%
外傷處理	150	413	87	5	-	5.04%
眼科問題	2	280	-	1	825	8.52%
婦科問題	5	152	-	-	-	1.21%
體重體脂測量	236	1,260	-	-	-	11.51%
其它因素	41	290	22	-	-	2.72%
總計	754	6,290	3,915	510	1,532	100.00%

員工健康檢查、分級追蹤以及血液異常複檢

公司優於法規規定，為所有員工每兩年提供一次健康檢查。另外，除了提供法定的健康檢查項目之外，還為主管提供全方位到院健檢福利。自 2024 年起，我們更進一步，將這項福利擴展至年資滿 5 年的資深員工，使他們享有與主管同等福利。不論是兩年一次的定期健康檢查，還是主管及資深員工享有的到院健檢，所有資料均被列為保密資訊。若因政府機關或工作調配需求需要調閱，必須事先取得員工的同意書。

員工健康檢查追蹤流程



● 2024 年員工健檢統計

應檢人數	實檢人數	排除人數	員工健檢率
702	641	54	98.92%

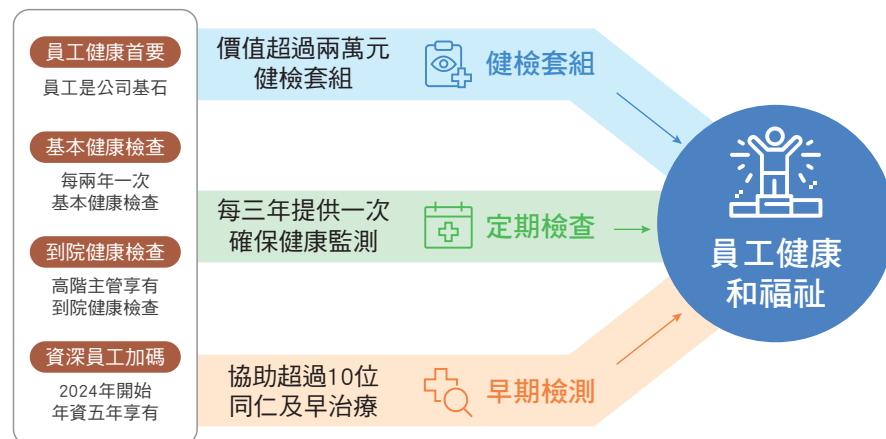
註：1. 排除人數包含離職人員、新進員工已做體格檢查、資深員工到院檢查。
2. 未檢人員皆為海外長期派駐，無法配合巡迴健檢期程，醫護室亦持續追蹤提醒。

腹部超音波檢測及抽血檢查



2024 年資深員工健檢統計

員工年資	應檢人數	實檢人數	員工健檢率
10 年以上	199	165	82.9%
5 ~ 9 年	161	84	52.2%
合計	360	249	69.2%



醫師臨場服務



視障按摩服務



2022 ~ 2024 流感疫苗於公司接種人數統計

年度	2022	2023	2024
接種人數	69	96	83



減重競賽

群光電能為鼓勵員工維持健康體態，執行為期近3個月體重管理減重競賽，2024年，共有125位同仁參與，其中有58位達2個月減重原體重3%的目標，競賽亦依據減重幅度提供名次獎金吸引同仁參與。

減重活動



健康講座



5.5 社會公益

群光電能秉持著取之社會，用之社會的理念，每年會辦理兩次的捐血活動。此外，我們還特別結合公益認購為熱心捐血的同仁準備了愛心餐盒，贈送給參與活動的同仁，透過這樣的行動，我們希望能夠響應捐血活動並盡一份心力。這種行動不僅有助於緩解血荒的問題，同時也強化了我們員工的社會責任感。2024年，群光電能捐血總人數113人，群光集團共捐血387袋。

愛心捐血活動



集團每月提供公司一樓大廳作為公益場地，邀請鄰近社會福利機構設置義賣攤位，藉此拓展社會參與的交流平台。目前，我們長期合作之單位包括新北市五股區「慈育庇護工場」、新北市板橋區「小豆苗工作坊」等，並不定期辦理專案型義賣活動，皆獲得同仁踴躍響應與參與。我們深信，關懷弱勢群體不僅是企業應盡的社會責任，更是群光電能核心價值的具體展現。期盼透過資源共享與平台支持，發揮企業影響力，回應社會需求，以實質行動促進共好。

定期公益擺攤



不定期義賣活動



本公司除自身積極投入公益行動外，亦經常與集團攜手合作，參與多項愛心公益活動，展現企業整合資源與擴大社會影響力的實質作為。無論是舉辦愛心園遊會、提供場地進行聯合義賣，或是捐贈物資予慈善機構，皆由員工主動參與、跨單位協作，落實企業對社會福祉的持續關懷與具體承諾。

在公益實踐上，群光電能期許能與社福機構並肩前行，為其撐起一把實質的傘，致力建構具支持性、長期性與系統化的企業社會責任推動模式。公司結合集團力量與在地需求，透過有組織的行動方案，持續為弱勢群體提供實質援助，落實企業公民責任，邁向企業與社會共榮的永續目標。

家扶援助

提供各地家扶所需物質

募款活動
年度募款
市集活動

園遊會參與
參加園遊會
進行義賣

每月義賣
每月舉辦
定期義賣活動

各式捐贈
出錢出力
捐贈運動



聯合義賣

協調多個組織聯合義賣

區域	合作對象	舉辦場次	投入金額
鄰近社區（三重、新莊）	台灣視障協會		
遍地開花（全台）	忠義基金會園遊會攤位	24	提供免費場地
	喜憨兒基金會		
	瑪喜樂基金會		
	第一基金會愛新中心		
	育成基金會集賢工場		
	失親兒基金會		
遍地開花	慈懷基金會助學金	3	384,200
	失親兒基金會公益 EYE 環島		
	失親兒基金會天使基金		
鄰近社區（三重、新莊）	安德烈協會		
遍地開花（全台）	澎湖家扶中心	12	84,000
	勵馨基金會高雄物資分享中心		
	忠義基金會		
	雲林特校尿布社團		
	失親兒基金會		
	喜樂廚房專案		
	門諾基金會東部老人照護		
	台東鸞山 530 教室		
	博幼基金會		
	愛慈基金會社團		
	平安基金會		

總公司當地員工比例

群光電能總部位於新北市三重行政區，緊鄰新莊區。除了積極參與社會公益之外，亦關心社區發展，超過 15% 的員工來自三重及新莊，為當地居民提供了就業機會，實現了鄰近社區共榮。並致力於成為負責任的企業公民。

- 總部員工人數：833 人
- 當地員工任職人數：145 人
- 當地居民比例：17.4%

群光電能始終深信，企業的永續，不僅建立於穩健治理與環境責任的基礎之上，更需紮根於對「人」的長期承諾與價值實踐。本報告以第五章作結，說明本公司於幸福職場建構、人才發展、勞雇關係、社會參與及在地共融等面向之具體行動，正是對此信念的實踐延伸。

在外部環境高度變動與全球永續標準加速整合的情勢下，企業能否形塑包容、韌性與尊重差異的工作環境，將成為衡量其社會影響力與永續治理能力的關鍵指標。群光電能透過系統化的內部制度建構與利害關係人參與機制，不僅回應社會期待，更進一步深化企業與社會的正向連結，從而擴展永續的社會基礎與長遠影響。

未來，我們將持續以「以人為本、與社會同行」為核心理念，強化企業內部文化與外部夥伴關係，鏈結國際倡議、在地需求與企業責任，於實踐中不斷深化永續的厚度與廣度。

附錄

附錄一、GRI Content Index

附錄四、台灣證交所要求揭露資訊

附錄二、SASB Index (Hardware)

附錄五、管理系統認證清單

附錄三、氣候相關財務揭露 (TCFD) 對照表

附錄六、保證聲明書

附錄一、GRI Content Index

GRI 主題	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
GRI 2：一般揭露 2021				
組織與報導實務				
2-1	組織詳細資訊	關於本報告書	3	
2-2	組織報導包含實體	關於本報告書	3	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	3	
2-4	資訊重編	關於本報告書	3	
2-5	外部保證 / 確信	附錄保證聲明書	120	
活動與工作者				
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	3. 永續價值鏈	39	
2-7	員工	5.2.2 人力結構	81	
2-8	非員工的工作者	5.2.2 人力結構	81	
治理				
2-9	治理結構及組成	2.3.1 公司治理組織	26	
2-10	最高至理單位提名與遴選	2.3.2 董事會運作	27	
2-11	最高治理單位主席	2.3.2 董事會運作	27	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.3.3 企業永續發展委員會	30	
2-13	衝擊管理的負責人	2.3.3 企業永續發展委員會	30	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.3.3 企業永續發展委員會	30	

GRI 主題	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
2-15	利益衝突	2.4.2 誠信經營運作情形	34	
2-16	溝通關鍵重大事件	2.6 重大關鍵事件	38	
2-17	最高治理單位的群體智識	2.3.2 董事會運作	27	
2-18	最高治理單位的績效評估	2.3.2 董事會運作	27	
2-19	薪酬政策	2.3.2 董事會運作	27	
2-20	薪酬決定流程	2.3.2 董事會運作	27	
2-21	年度總薪酬比率	5.2.5 薪酬資訊與福利制度	86	
2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	5	
2-23	政策承諾	5.1.1 人權政策 5.3.1 多元員工溝通管道	79 94	
2-24	納入政策承諾	2.1 經營方針	24	
2-25	補救負面衝擊的程序	5.3.1 多元員工溝通管道	94	
2-26	尋求建議合提出疑慮的機制	2.4.2 誠信經營運作情形	34	
2-27	法規遵循	2.4.3 法規遵循	35	
2-28	公協會的會員資格	關於群光電能	10	
利害關係人議合				
2-29	利害關係人議合方針	1. 重大議題與利害關係人議合	14	
2-30	團體協約	5.3.1 多元員工溝通管道	94	
重大主題				
GRI 3：重大主題 2021				

GRI 主題	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
3-1	決定重大主題的流程	1. 重大議題與利害關係人議合	14	
3-2	重大主題列表	1. 重大議題與利害關係人議合	14	
3-3	重大主題管理	1. 重大議題與利害關係人議合	14	
重大主題：氣候與自然環境策略				
GRI 101：生物多樣性 2024				
101-1	停止和扭轉生物多樣性喪失之政策	4.6 生物多樣性	74	
101-2	生物多樣性衝擊之管理	4.6 生物多樣性	74	
101-4	生物多樣性衝擊之鑑別	4.6 生物多樣性	74	
101-5	具有生物多樣性衝擊的地點	4.6 生物多樣性	74	
101-8	生態系統服務	4.6 生物多樣性	74	
GRI 201：經濟績效 2016				
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4.1 氣候暨自然相關財務揭露	57	
重大主題：能源與碳排管理				
GRI 302：能源 2016				
302-1	組織內部的能源消耗量	4.3 能源管理	67	
302-3	能源密集度	4.3 能源管理	67	
302-4	減少能源消耗	4.3 能源管理	67	
GRI 305：排放 2016				
305-1	直接 (範疇一) 溫室氣體排放	4.2 淨零排放	62	
305-2	能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	4.2 淨零排放	62	
305-3	其他間接 (範疇三) 溫室氣體排放	4.2 淨零排放	62	
305-4	溫室氣體排放強度	4.2 淨零排放	62	

GRI 主題	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
重大主題：人權勞雇關係				
GRI 401：勞雇關係 2016				
401-1	新進員工和離職員工	5.2.4 人才任用與留任	83	
401-2	提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	5.2.5 薪酬資訊與福利制度	86	
401-3	育嬰假	5.2.3 育嬰留停	83	
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016				
405-1	治理單位與員工的多元化	2.3.2 董事會運作	27	
		5.2.1 DEI 文化	81	
		5.2.2 人力結構	81	
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.2.5 薪酬資訊與福利制度	86	
GRI 406：不歧視 2016				
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行為	5.1.1 人權政策	79	
GRI 408：童工 2016				
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	5.1.1 人權政策	79	
GRI 409：強迫或強制勞動 2016				
409-1	具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	5.1.1 人權政策	79	
重大主題：永續供應鏈				
GRI 204：採購實務 2016				
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	3.3.6 落實在地採購原則	49	
GRI 308：供應商環境評估 2016				
308-1	採用環境標準篩選新供應商	3.3.2 供應商評核準則	46	

GRI 主題	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
GRI414：供應商社會評估 2016				
414-1	新供應商使用社會準則篩選	3.3.2 供應商評核準則	46	
重大主題：營運績效				
GRI 201：經濟績效 2016				
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.2 營運績效	25	
重大主題：誠信經營與法遵				
GRI 205：反貪腐 2016				
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	2.4.2 誠信經營運作情形	34	
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.4.2 誠信經營運作情形	34	
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.4.2 誠信經營運作情形	34	
GRI 206：反競爭行為 2016				
206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.4.2 誠信經營運作情形	34	
重大主題：客戶關係管理				
GRI 418：客戶隱私 2016				
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴詞	2.5 資通安全管理	36	
自願揭露項目				
GRI 303：水與放流水 2018				
303-1	共享水資源之相互影響	4.4 水資源管理	69	
303-2	與排水相關衝擊的管理	4.4 水資源管理	69	
303-3	取水量	4.4 水資源管理	69	

GRI 主題	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
303-4	排水量	4.4 水資源管理	69	
303-5	耗水量	4.4 水資源管理	69	
GRI 303：廢棄物 2020				
306-3	廢棄物的產生	4.5 廢棄物管理	72	
306-4	廢棄物的處置移轉	4.5 廢棄物管理	72	
306-5	廢棄物的直接處置	4.5 廢棄物管理	72	
GRI 403：職業安全衛生 2018				
403-1	職業安全衛生管理系統	5.4.1 環安衛管理	97	
403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	5.4.1 環安衛管理	97	
403-3	職業健康服務	5.4.2 健康關懷	102	
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.4.1 環安衛管理	97	
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.4.1 環安衛管理	97	
403-6	工作者健康促進	5.4.2 健康關懷	102	
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.4.1 環安衛管理	97	
403-9	職業傷害	5.4.1 環安衛管理	97	
403-10	職業病	5.4.1 環安衛管理	97	
GRI 404：訓練與教育 2016				
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.2.6 訓練與培育	88	
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.2.7 績效考核	91	

附錄二 SASB Index (Hardware)

編號	指標說明	章節及說明
1. 產品安全 (Product Security)		
TC-HW 230a.1	說明如鑑別及解決產品中數據安全風險的方法。	內容詳見 2.4 風險管理與 2.5 資通安全管理章節
2. 員工多元化與包容性 (Employee Diversity &Inclusion)		
TC-HW-330a.1	管理人員、技術人員及所有其他員工的性別和種族 / 族裔群體的代表性百分比。	內容詳見 5.2.2 人力結構
3. 產品生命週期管理 (Product Lifecycle Management)		
TC-HW-410a.1	包含 IEC 62474 應申報物質的產品的營收百分比。	群光電能因應國內外環保及禁用物質法規定期更新群光電能環境管理物質標準，並涵蓋 IEC 62474 所列之應申報管制物質清單。扣除其他非電子零組件之產品 (5.65%)，應申報物質的產品有 94.35%
TC-HW-410a.2	符合 EPEAT 申請或同等要求的合格產品的百分比 (按營收)。	群光電能主要產品為 B2B，無法直接取得針對終端電子電器產品進行驗證的 EPEAT 標章。
TC-HW-410a.3	符合 ENERGY STAR® 標準或同等要求的合格產品百分比 (按營收)。	群光電能主要產品為 B2B，無法直接取得針對終端電子電器產品進行驗證的 Energy Star 標章。
TC-HW-410a.4	報廢產品中回收再利用的電子廢棄物的重量百分比。	報廢產品及電子廢棄物 100% 回收再利用，請參考 4.5 廢棄物管理。
4. 供應鏈管理 (Supply Chain Management)		
TC-HW 430a.1	經過實體審查的一階供應商在 RBA 驗證審計流程 (VAP) 或等效標準中設施的百分比，其中包含 (a) 所有設施和 (b) 高風險設施。	2024 年度，群光電能依據 RBA 等效標準，針對全球共 184 家一階供應商（占總一階供應商約 40%）執行評估作業。相關衝擊評估結果請參考 3.3.2 供應商評核準則。
TC-HW 430a.2	實體配合的一階供應商中 (1) 不符合 RBA 驗證審核流程 (VAP) 或等效標準的比率，以及 (2) 相關改善措施於 (a) 重大不符合項 (b) 其他不符合項的比率。	
5. 材料採購 (Materials Sourcing)		
TC-HW 440a.1	描述使用關鍵材料有關的風險管理。	群光電能將金 (Au)、鉭 (Ta)、錫 (Sn) 和鎢 (W) 四種金屬及其衍生物定義為關鍵材料，衝突礦產的管理與績效詳見 3.3.2 供應商評核準則、3.3.3 綠色供應鏈管理、3.3.5 衝突礦產管理。

活動指標 (Activity Metrics)

編號	活動指標	章節及說明
TR-AP-000.A	按產品類別生產的單位數量。	主要項目為電子零組件、消費性及其他電子產品與其他，其生產量及銷售金額如下：
TR-AP-000.B	製造設施面積。	台北總公司為研發中心，主要生產製造據點如下 1. 群光電能東莞廠（廠房面積：63,623 m2） 2. 群光電能蘇州廠（廠房面積：96,296 m2） 3. 群光電能重慶廠（廠房面積：39,477 m2） 4. 群光電能泰國廠（廠房面積：100,800 m2）
TR-AP-000.C	自有設施的生產百分比。	在群光電能的自有場所生產製造的產品佔 100%。

附錄三、氣候相關財務揭露 (TCFD) 對照表

面向 / TCFD 建議揭露項目		對應章節	頁碼
治理	董事會對氣候相關風險與機會的監督	4.1.1 氣候暨自然治理架構	57
	管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色	4.1.1 氣候暨自然治理架構	57
策略	鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會	4.1.3 氣候暨自然風險與機會辨識	58
	氣候相關風險與機會對策略和財務規劃的實際與潛在影響	4.1.4 氣候暨自然情境分析	59
	組織之韌性策略，包括在情境下的營運表現（包括 2°C 或更嚴苛情境）	4.1.4 氣候暨自然情境分析	59
風險管理	氣候相關風險的鑑別和評估流程	4.1.2 氣候暨自然風險與機會鑑別管理流程	57
	氣候相關風險的管理流程	4.1.2 氣候暨自然風險與機會鑑別管理流程	57
	氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合至整體組織風險管理制度	4.1.1 氣候暨自然治理架構 4.1.2 氣候暨自然風險與機會鑑別管理流程	57
指標與目標	組織依循氣候相關風險管理流程進行評估所使用的指標	4.1.5 重大氣候暨自然相關風險與機會	60
	範疇一、範疇二和範疇三（如適用）溫室氣體排放和相關風險	4.1.5 重大氣候暨自然相關風險與機會 4.2.1 溫室氣體管理	60、63
	組織在管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及發展該目標的表現	4.1.5 重大氣候暨自然相關風險與機會、4.3 能源管理	60、67

附錄四、台灣證交所要求揭露資訊

依台灣證交所〈上市公司編製與申報永續報告書作業辦法〉規定，揭露相關附表

附表一之十四 永續揭露指標—其他電子業

編號	指標	指標種類	年度揭露情形	單位	備註
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	4.3.2 能源使用狀況	十億焦耳 (GJ)、百分比 (%)	
二	總取水量及總耗水量	量化	4.4.2 水資源統計	千立方公尺 (m³)	
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	4.5.1 廢棄物統計	公噸 (t)、百分比 (%)	
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	5.4.1 職業安全衛生管理	比率 (%)、數量	
五	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比 (註 1) 註 1：包含下腳料賣出或其他回收處理，應提供相關說明。	量化	4.5.1 廢棄物統計	公噸 (t)、百分比 (%)	
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	3.3 原物料及供應商管理	不適用	
七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	0 元	報導貨幣	
八	依產品類別之主要產品產量	量化	附錄二 SASB Index(Hardware)	依產品類型	

附表二 上市公司氣候相關資訊

1. 氣候相關資訊執行情形：詳本報告書章節 4.1 氣候暨自然相關財務揭露

1-1 最近二年度溫室氣體盤查及確信情形

為積極因應氣候變遷帶來之挑戰，並強化溫室氣體管理之完整性與一致性，2024 年度揭露資料已擴大涵蓋至合併報表範疇內之子公司。2023 年度則以總公司、東莞廠、蘇州廠及重慶廠等生產據點為主要揭露對象。

年度	範圍	範疇一 & 二		範疇三		確信資訊		
		排放量 (tCO ₂ e)	密集度 (tCO ₂ e) / 百萬元)	排放量 (tCO ₂ e)	密集度 (tCO ₂ e) / 百萬元)	機構	準則	意見
2023	總公司	1,554.68		990.32		SGS		
	東莞廠		0.91		553.13			合理保證 (範疇一 & 二)
	蘇州廠	31,454.27		20,084,213.03		SGS Bureau Veritas	ISO14064-1:2018	有限保證 (範疇三)
	重慶廠							
2024	總公司	1,659.23		1,105.04				合理保證 (範疇一 & 二)
	合併財務報告子公司	22,346.95	0.65	19,339,979.75	520.25	SGS 集團式查證	ISO14064-1:2018	有限保證 (範疇三)

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

群光電能自 2022 年導入 SBT 專案，並通過 SBTi 審查，依據《巴黎協定》1.5℃情境設定科學基礎減碳目標，其中 2030 年為 SBTi 所要求之階段性目標年。公司據此估算應承擔之溫室氣體減量責任，明確訂定範疇一與範疇二之絕對排放與排放強度雙重減量目標，並將範疇三中「產品使用階段排放」納入關鍵績效指標（KPI），展現對全價值鏈碳管理的積極作為。

2023 年，公司進一步承諾於 2050 年前實現淨零排放，持續與全球淨零路徑接軌，強化減碳策略與行動計畫。整體減碳作為聚焦於以下方向，包括：能源管理、再生能源、綠色產品設計、循環經濟、供應商碳管理、自然為本解方，以及關注碳捕捉與儲存等新興技術，致力於打造兼具韌性與競爭力的低碳企業。

附錄五、管理系統認證清單

	Environmental 環境					Social 社會			Governance 公司治理		
	ISO 14001:2015	ISO 50001:2018	ISO 14064-1:2018	IEQC QC 080000:2017	UL 2799	RBA VAP	ISO 45001:2018	C-TPAT	ISO 27001:2022	ISO 9001:2015	IATF 16949
台北	● 2027/10/19		● 2025/06/06				● 2027/10/19		● 2025/10/31		
東莞	● 2026/01/11	● 2026/09/26	● 2025/06/06	● 2027/09/28	● 2026/02/22	● 2025/06/02	● 2026/03/15			● 2027/01/22	● 2027/01/22
蘇州	● 2026/11/01	● 2027/12/07	● 2025/06/06	● 2027/09/28	● 2025/10/13	● 2025/06/02	● 2026/09/03	● 2026/06/07		● 2027/07/31	
重慶	● 2025/07/29	● 2025/07/11	● 2025/06/06	● 2027/09/28	● 2026/04/29	● 2026/05/17	● 2025/07/21			● 2027/06/07	
泰國	● 2027/09/06	2025 完成認證	● 2025/06/06		2025 完成認證	2025 完成認證	● 2027/09/06			● 2026/08/23	

註：

1. 台北總部以研發與營運管理為主，未單獨申請 ISO 9001 等製造相關認證，惟持續配合製造端品質系統要求，提供設計、技術與法規支援作業。

2. 資訊安全管理（ISO 27001）由總部統籌，確保資安制度統一與控管。

3. 各地工廠依業務需求申請相應之管理系統證，若未認證者則非業務適用範疇或尚在規劃中。



2024 群光電能科技 永續報告書

Sustainability Report 2024