

2025 永續發展報告書
ESG Report

INNOLUX
群創光電

目 錄 TABLE OF CONTENTS

0 前言

0.1 關於報告書 003
0.2 董事長的話 005
0.3 公司簡介 006
0.4 永續績效 010
0.5 榮譽與肯定 011

1 聚焦永續 價值共創

1.1 永續願景與策略 013
1.2 利害關係人溝通與重大性分析 018
1.3 永續影響力 027

2 公司治理 誠信共贏

2.1 治理組織 033
2.2 風險管理 038
2.3 誠信經營與法規遵循 051
2.4 財務績效及稅務治理 055

3 創新轉型 採購共行

3.1 創新研發 061
3.2 永續製造 066
3.3 客戶關係 074
3.4 永續供應鏈 076

4 和諧職場 社會共好

4.1 人才吸引留任 092
4.2 人才培育發展 107
4.3 勞工權益與勞資關係 111
4.4 安全守護 119
4.5 共好社會 133

5 綠色轉型 環境共榮

5.1 環境治理 142
5.2 環境風險管理與策略 149
5.3 溫室氣體管理 162
5.4 能源管理 166
5.5 水管理 172
5.6 污染物管理 176
5.7 循環綠工廠 179

6 附錄

6.1 永續績效概覽 184
6.2 對照聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs) 索引 190
6.3 永續揭露框架內容索引 192
- 6.3.1 全球永續性報告準則 (GRI Standards) 192
- 6.3.2 永續會計原則委員會 (SASB) 198
- 6.3.3 「上市公司編制與申報永續報告書作業辦法」永續揭露指標 - 光電業 200
- 6.3.4 「上市公司編制與申報永續報告書作業辦法」上市上櫃氣候相關資訊 201
- 6.3.5 氣候相關財務揭露 (TCFD) 204
- 6.3.6 自然相關財務揭露 (TNFD) 205
- 6.3.7 WEF「利害關係人資本主義」衡量指標 206
- 6.3.8 聯合國全球盟約 (UNGC) 207

6.4 勘誤表 208
6.5 獨立查證聲明書 209

0.1 ／關於報告書

GRI 2-2、2-3、2-5

群創光電股份有限公司（以下簡稱群創光電、本公司）為向利害關係人說明公司治理 (Governance)、社會 (Social) 及環境 (Environmental) 上之績效及重大主題的管理方法與因應作為，每年公開發行永續報告書，目前已是第 18 次發行。

報告範疇

本報告書與財報揭露期間相同，呈現 2025 年度（2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日）之行動與績效成果。揭露實體以主要營運生產據點為主，其總營業額占集團合併營收 71%；考量重大性，財務數據與群創光電之合併財報數據邊界一致，環境與社會面向資訊揭露實體以生產製造服務公司為主，詳述如下：

組織內	涵蓋群創光電各主要生產據點之營運活動，包括： » 台灣廠區： 群創光電股份有限公司、群創光電股份有限公司樹谷分公司 » 寧波廠區： 寧波群志光電有限公司、寧波群輝光電有限公司 » 佛山廠區： 佛山群志光電有限公司、佛山群輝物流有限公司
組織外	» 涵蓋主要利害關係人之重大性議題，包括：客戶、供應商、當地社區等

編製原則

為接軌國際永續管理趨勢，本報告書參照及依循下列準則進行編制。

發布機構	遵循準則	發行版本
全球永續性標準理事會 (Global Sustainability Standards Board, GSSB)	全球永續性報告準則 (GRI Standards)- 群創光電依循準則進行編制	2021 年
AccountAbility 組織 (AccountAbility, AA)	AA1000 當責性原則 (AA1000AP Account Ability Principles：2018)	2018 年
永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB)	SASB 行業準則，科技與溝通部門 (Technology & Communication sector) 之硬體 (Hardware) 標準	2023-12 版本
臺灣證券交易所	上市公司編製與申報永續報告書作業辦法	2025 年 5 月
金融穩定委員會 (Financial Stability Board, FSB)	氣候相關財務揭露 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 框架	2017 年 6 月
倡議保育森林的學術組織 Global Canopy、聯合國發展署 (United Nations Development Programme, UNDP)、聯合國環境保護署財務倡議組織 (United Nations Environment Programme Finance Initiative, UNEP FI) 及世界自然基金會 (World Wide Fund for Nature, WWF) 等 4 個機構	自然相關財務揭露 (The Taskforce on Nature-related Financial Disclosures, TNFD) 框架	2023 年 9 月
世界經濟論壇 (World Economic Forum, WEF)	利害關係人資本主義衡量指標 (Measuring Stakeholder Capitalism)	2020 年
聯合國全球盟約 (The United Nations Global Compact, UNGC)	全球盟約十項原則	2000 年 7 月

報告品質

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

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

註 1：本報告書揭露之財務數據與群創光電 2025 年度合併財報內容一致。

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

發行期間

群創光電每年定期發行中、英文版永續報告書，您可從公司官網下載。

- 現行版本：2026 年 8 月發行
- 前期版本：2025 年 8 月發行
- 下期版本：預計 2027 年 8 月發行

報告書
下載專區

聯絡資訊

若對本報告書內容有任何疑問，歡迎與我們聯繫。聯絡資訊如下：

永續報告書編輯小組

- 聯繫電話：+886-6-505-1888
- E-mail：csr@innolux.com
- 網址：www.innolux.com
- 總部地址：35053 新竹科學園區苗栗縣竹南鎮科學路 160 號

永續資訊溝通平台

「ESG 永續」
群創光電官方網站

「群創永續 DNA」
Facebook 粉絲專頁

「群創永續 DNA」
Instagram 商業帳號

「INNOLUX 群創光電」
LinkedIn 公司專頁

「群創光電 Innolux Corp.」
Youtube 官方頻道

版權所有

群創光電保留本報告書所有權利，文章如需轉載，請徵詢群創光電同意及書面授權。

0.2 ／董事長的話

GRI 2-22

公司自 2018 年起推動的 666 藍圖，擘劃了群創光電由穩定獲利、轉型升級、以達致面板永續的方向與願景。回顧 2025 年，群創光電持續正獲利回饋股東，事業版圖也隨著 FOPLP (扇出型面板級封裝) 量產及 CarUX 子公司併購日本 PIONEER，進一步升級轉型，重新定義群創在全球產業鏈中的戰略價值，更為 2026 年的發展定錨信心。在持續推動企業體質調整與轉型升級的過程，群創始終秉持「面板永續」的願景，並配合 666 藍圖進入第二階段的深化與開展。

這份轉型的基礎，來自群創長期深植的永續 DNA。我們以 Go Green 投入環境保護、Go Sharing 實現共利社會、Go Responsible 落實誠信管理 作為永續發展的三大核心承諾，並將其落實於公司治理、營運決策、技術創新、人才發展與價值鏈合作之中。對群創而言，永續不是附加於營運之外的任務，而是引導企業持續進化、創造長期價值的重要方向。

在 Go Green 方面，群創積極推動綠色轉型與低碳營運，透過製程優化、能源效率提升、再生能源導入及資源循環管理，回應全球氣候行動與《巴黎協定》所倡議的減碳方向。我們已通過科學基礎減量目標倡議 SBTi 審查，並持續依循科學化、可衡量的路徑推進減碳工作。於循環經濟領域，群創也透過銅酸電解回收系統、含磷廢水回收系統等實務作法，提升資源使用效率，降低環境衝擊，並強化營運韌性。這些持續累積的行動，使群創在 CDP、TCSA 等國內外永續評比中獲得肯定，展現我們對環境治理與低碳轉型的長期投入。

在 Go Sharing 方面，群創相信「人」是企業永續發展最重要的基礎。我們致力打造安全、尊重、多元與共融的職場環境，透過人才培育、職涯發展、員工照護與人權管理，支持同仁與公司共同成長。同時，我們持續投入在地關懷與社會參與，並與供應鏈夥伴攜手推動責任採購、風險管理與永續能力提升，期望將企業的正向影響力從內部營運延伸至整體價值鏈。群創獲得 EcoVadis 銀級評價，亦是外部對我們在環境、勞動與人權、商業道德及永續採購等面向持續努力的重要肯定。

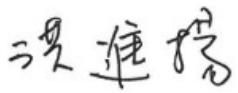
在 Go Responsible 方面，誠信經營與健全治理始終是群創穩健發展的根基。我們持續強化董事會職能、多元組成與治理透明度，並透過風險管理、內部控制、法規遵循與資訊揭露，提升公司面對外部變局與永續挑戰的治理韌性。2025 年，群創完成董事改選，提升獨立董事及女性董事席次，並設置「公司治理暨提名委員會」，進一步強化董事會結構與治理機制。群創連續入選 DJBIC 道瓊領先指數，並獲得 TCSA「台灣百大永續典範企業」等肯定，代表我們在公司治理與永續實踐上的努力受到外部關注與認可。

展望未來，群創將持續以「More than Panel 超越面板」為核心，深化技術創新、事業轉型與永續治理。我們將以更嚴謹的治理架構、更具前瞻性的低碳策略，以及更緊密的價值鏈合作，回應全球永續發展趨勢與利害關係人的期待。

衷心感謝所有客戶、股東、員工、供應鏈夥伴、社區與各界利害關係人的信任與支持。永續是一條需要長期投入、共同前行的道路。群創將持續以負責任的態度、創新的能力與堅定的行動，創造多元共享價值，攜手所有夥伴邁向更具韌性、價值與包容性的永續未來。



董事長暨執行長 洪進揚



0.3 / 公司簡介

GRI 2-1、2-28

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

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

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

歷年大事紀

2003
1 月
成立「群創光電股份有限公司」

2006
10 月
群創光電股票上市

2008
9 月
首次發行「企業社會責任報告書」

11 月
成立「財團法人群創教育基金會」

2010
3 月
群創光電與奇美電子、統寶光電合併為「奇美電子股份有限公司」

11 月
成立「企業社會責任專責部門」

2012
12 月
奇美電子更名為「群創光電股份有限公司」

2018
12 月
首次入選「道瓊永續世界指數」及「道瓊永續新興市場指數」成份股

2021
9 月
入選世界經濟論壇 (WEF) 燈塔工廠

12 月
全年獲利創歷史新高
稅後淨利新台幣 575 億元
每股盈餘新台幣 5.53 元

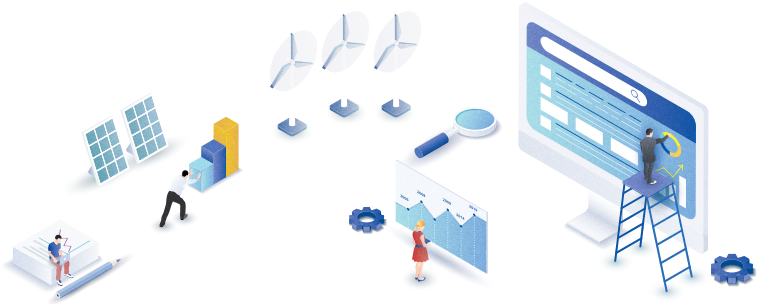
2023
1 月
創立屆滿 20 周年

5 月
通過 SBTi 減碳目標，承諾 well below 2° C

2025
2 月
CDP 氣候變遷及水安全管理獲得 A 級

2026
5 月
連續八年入選「道瓊最佳世界指數」成份股

通過科學基礎減碳目標倡議（SBTi）的近期減碳目標（Near-term Targets）



公司概況

SASB TC-HW-000.A

群創光電股份有限公司

INNOLUX 群創光電

創立時間 2003 年 1 月	**股票代碼** 3481	**資本額** 新台幣 799 億元
董事長 洪進揚 先生	**員工人數** 全球約 28,903 人	**2025 年營業額** 新台幣 2,268 億元
總部地址 新竹科學園區苗栗縣竹南鎮科學路 160 號	**主要產品** 各式 TFT-LCD（薄膜電晶體液晶顯示器）、液晶面板模組（modules）及觸控模組	

全球佈局

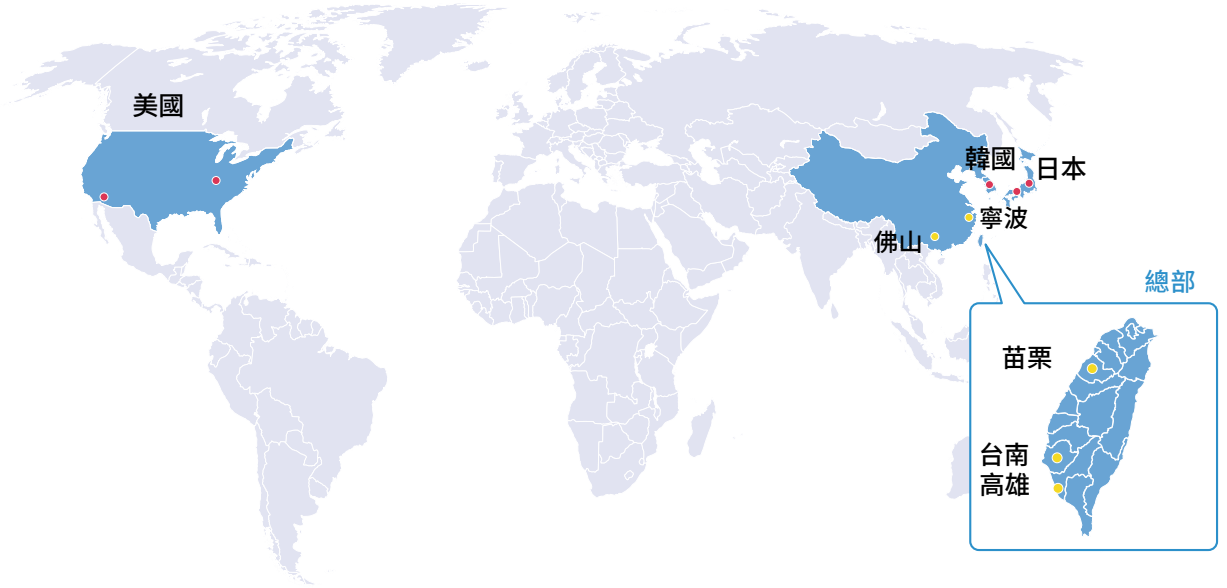
製造據點

台灣：苗栗、台南、高雄
中國大陸：寧波、佛山

銷售 / 服務據點

台灣、中國大陸、日本、韓國、美國

- 製造平台
- 銷售 / 服務平台



參與組織

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

2025 年，群創光電共投入約新台幣 732 萬元參與不同的產業公協會。

類型	組織	2025 參與形式			近年投入費用 (新台幣元)					
		角色	會員	參與專案或委員會	2025	2024	2023	2022	2021	2020
產業發展	台灣顯示器暨應用產業協會（TPSA）	理事長 (董事長)	●	●	4,290,000	3,680,000	3,680,000	3,680,000	2,460,000	2,520,000
	台灣科學園區科學工業同業公會		●	●	684,000	810,000	810,000	810,000	810,000	810,000
	新竹科學工業園區科學工業同業公會	副召集人	●	●	684,000	774,000	774,000	-	-	-
公司治理	台灣上市櫃公司協會				-	-	-	100,000	100,000	100,000
科技創新	國際資安事件應變組織 (FIRST)		●		87,875 註 1	86,730	86,730	77,450	-	-
環境永續	企業永續發展協會 (BCSD)		●	●	60,000	60,000	60,000	60,000	60,000	60,000
	天下永續會		●		-	100,000	100,000	100,000		
	台灣淨零行動聯盟 (TANZE)				-	-	105,000	105,000	-	-
	台灣氣候聯盟 (TCP)	監事 (總經理)	●	●	-	50,000	50,000	150,000	-	-
	台灣碳補存在利用協會 (TCCSUA)	理事 (永續長)	●		10,000	100,000	-	-	-	-
人權與供應鏈管理	責任商業聯盟 (RBA)			●	1,500,103 註 2	564,189	1,480,496	413,049	1,023,969	278,362
政治獻金					0	0	0	0	0	0
政策遊說					0	0	0	0	0	0
	總計				7,315,978	6,224,919	7,146,226	5,495,499	4,456,969	3,768,362

註 1：依 2025/12/31 匯率進行國際資安事件應變組織 (FIRST) 年費計算，年費為美金 2,800 元。

註 2：依 2025/12/31 匯率進行責任商業聯盟 (RBA) 年投入費用計算，2025 年共投入美金 47,798 元。

氣候相關組織參與與政策倡議

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

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

行業組織參與管理機制

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

step 01

篩選機制

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

step 02

評估與監督機制

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

step 03

應對與調整機制

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

政策倡議與遊說活動管理機制

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

step 01

倡議前審核

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

step 02

內部監督與報告機制

倡議活動需定期向永續發展委員會報告進度與成果，確保過程透明、符合公司政策。

step 03

應對與調整

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

2025 年評估結果

2025 年，群創光電參與 6 個產業協會，涵蓋產業發展、公司治理、科技創新、環境永續及供應鏈管理等多個面向。經篩選後，其中 3 個產業協會與氣候變遷相關，占所有參與組織的 50.0 %。這些協會均通過氣候相關組織管理機制的評估，評估結果如下：

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

0.4 永續績效

治理

- 連續 **八** 年入選 Dow Jones Best-in-Class 世界指數
- 董事會獨立董事席次**過半**，女性席次占比 **22.22 %**
- 全年合併總營收 **2,267 億元**
- Panorays 安全態勢成熟度評級 **96 分**
- 台灣廠區通過 TIPS 之 **AA 級** 認證
- 台灣專利**前 10 大**申請人，全球專利件數累計 **15,348** 件
- 客戶滿意度分數達滿意占比 **97.4 %**



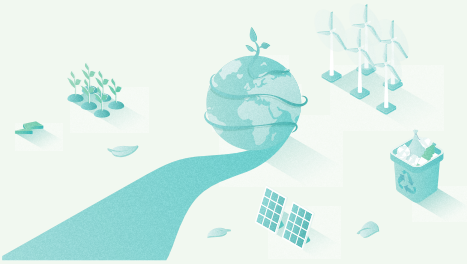
社會

- 近 **四年** 女性晉升比例高於男性
- 年度員工平均訓練時數達 **118 小時**
- 員工敬業度調查整體滿意度達 **84 分**
- 全年失能傷害頻率(FR) **0.13**，達成歷年最佳績效
- 健康照護費用達新台幣 **2,140 萬元**
- 職業疾病發生率 **0 %**
- 累計舉辦超過 **75 場** 淨零環境教育課程



環境

- 能源管理方案立案 **107 件**，節電 **3,741 萬度**
- Scope 1+2 累積減量 **37.0 %**，提前達成 2030 減碳目標
- 能資源使用量相較前一年降低 **4.2 %**
- 用電量相較前一年降低 **3.8 %**
- 用水量相較前一年降低 **3.2 %**
- 製程水回收率提升至 **97.6 %**
- 廢棄物產出量相較前一年降低 **5.0 %**



0.5 ／榮譽與肯定

永續評比

Dow Jones
連續 8 年入選 Dow Jones Best-in-Class 世界指數
(原 DJSI 世界指數)

S&P Global
S&P Global ESG 評分獲評 81 分，較前一年度增加，
同時入選 S&P 全球永續年鑑

CDP
水安全 (Water Security) 連續三年入選 A List 名單；
氣候變遷 (Climate Change) 取得 A- 等級

FTSE Russell
FTSE Russell ESG 評級 4.0，
入選 FTSE4Good 系列指數成分股

Sustainalytics
Sustainalytics ESG 風險評分獲評為低風險

ISS
ISS(Institutional Shareholder Services)
ESG 評級獲評為 B-

LSEG
LSEG(London Stock Exchange Group plc) ESG 評比 85 分，屬電子設備及零件行業別前 5% 企業

EcoVadis
EcoVadis 永續風險評級獲評銀級，
全球排名位居前 15% 企業之列

台灣永續評鑑
台灣永續評鑑 ESG 評等獲得最高 AAA 等級，
為所有受評鑑公司標準化後總分的前 5%

獲獎榮耀

全球企業永續獎 (GCSA)
- Sustainability Reporting
- Great Practice

台灣企業永續獎 (TCSA)
- 台灣百大永續典範企業
- 永續報告書獎 - 金獎
- 循環經濟領袖獎
- 氣候領袖獎

天下永續公民評鑑
- 35 強企業

2025 商業周刊
- 碳競爭力 100 強

第 34 屆台灣精品獎
(Taiwan Excellence Award)

連續二十年
榮獲「台灣精品獎」佳績肯定

- 2025 年榮獲**兩項**「台灣精品獎」標章殊榮
- 以「聲動藝屏（Echo InnoGallery）」奪得「台灣精品銀質獎」

行政院環境保護署資源循環績優企業
- 台南樹谷分公司榮獲「資源循環績優企業－銀質獎」



永續倡議

科學基礎減量目標倡議 (SBTi)
- 以科學方法降低溫室氣體排放對環境衝擊，設定減碳目標及減排路徑，通過 W2BC 減碳路徑之審查。

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

商業自然聯盟 It's Now for Nature
- 通過 Business for Nature 審核，遵循《自然策略手冊 Nature Strategy Handbook》，制定發布公司 SMART 策略，展現對保護自然資源之決心。

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



1

聚焦永續 價值共創





1.1 ／永續願景與策略

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

群創光電致力落實企業永續發展，參考「聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs，以下簡稱 SDGs)」制定出《永續發展政策》與《永續發展行為準則》，鑑別優先議題，設定 2030 年永續發展目標，同步整合內外部資源，確保 ESG 目標並行企業發展與社會責任，同時接軌全球標準趨勢，落實於企業決策、日常營運與整體價值鏈當中，以建構全面且完整的永續管理架構。

1.1.1 永續發展政策

願景

創造多元共享價值，實現永續共榮未來

發展主軸



核心承諾



1.1.2 永續發展推動組織

永續發展委員會

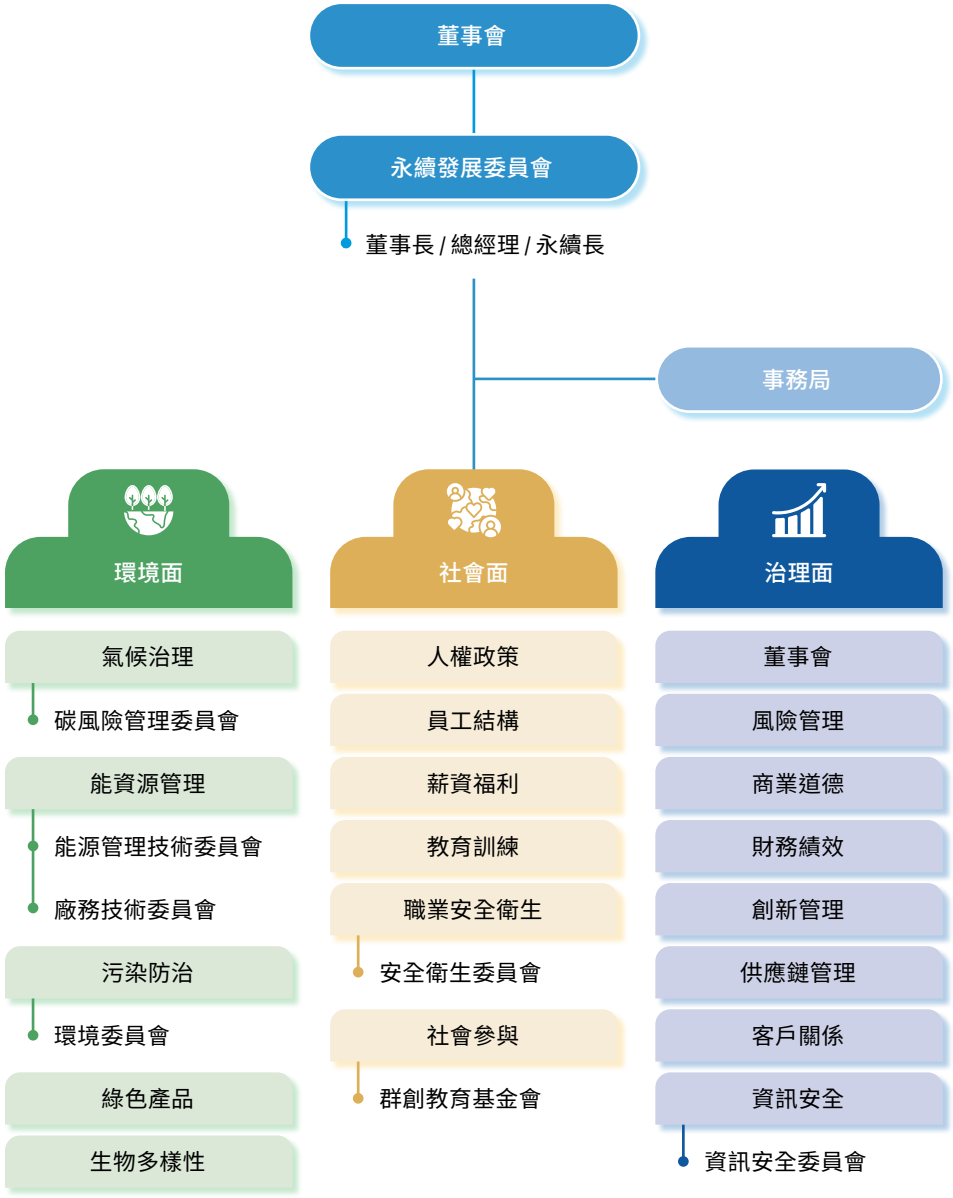
為公司內部最高層級之永續發展決策中心，成立於 2011 年，由董事長擔任主任委員，總經理擔任副主任委員。於 2019 年設立永續長一職，與多位不同領域的高階主管共同檢視公司的核心營運能力，訂定中長期的永續發展計畫。藉由任務小組辨識攸關公司營運與利害關係人所關注的永續議題，擬定對應策略與工作方針，規劃並執行年度方案，編列各組織與永續發展相關預算，透過追蹤成效，確保永續發展策略充份落實於公司當中。

永續發展事務局

由永續單位擔任，每年與各任務小組及功能部門合作，瞭解利害關係人需求，分析國際永續發展趨勢，規劃建議行動方案，同步撰寫永續報告書，揭露公司永續發展策略的有效執行。



永續發展委員會組織架構



1.1.3 以 SDGs 為核心的永續策略

響應聯合國制定的《2030 永續發展議程》及 17 項永續發展目標 (SDGs)，群創光電依循聯合國全球盟約 (UNGC) 與全球永續性報告倡議組織 (GRI) 指引，建構永續發展管理框架，秉持「創造多元共享價值，實現永續共榮未來」的願景，以「Go Green 環境保育 恆久決心」、「Go Sharing 共利社會 關懷不息」及「Go Responsible 落實誠信 責任經營」三大發展主軸為基石，展現對環境、社會與治理三大構面的核心承諾。

依循聯合國開發計劃署（United Nations Development Programme, UNDP）發布的《企業永續發展目標影響力標準》（SDG Impact Standards for Enterprises），經 2,051 位利害關係人參與，公司從策略規劃、目標承諾、行動落實、績效檢視到跨界合作，制定出具可量化的 2030 永續目標和年度策略，同步追蹤去年執行成果，鏈結 11 項核心 SDGs，逐項拆解至子目標層級精準對接，希冀透過實踐與設定，確保將永續充分融入組織運作，在營運過程中發揮實質作用，為全球 SDGs 做出積極貢獻。

群創光電永續發展目標

SDGs 目標		永續發展目標	2030 目標	2026 目標	2025 目標	2025 成果	達標	關聯重大主題[註1]
3	3. 健康與福祉	3.4 促進心理健康與福祉	心衛高關注族群及時調適比例	≧ 90%	≧ 90%	≧ 90%	96%	✓	職業健康與安全
		3.D 強化各國能力應對健康風險	慢性病潛在風險族群比例	≦ 12.5%	≦ 12.5%	≦ 12.5%	13.4%	✗	職業健康與安全
4	4. 優質教育	4.4 增加具備技術及專業技能的人數	專業技術人才留任率	≧ 85%	≧ 80%	≧ 80%	87.88%	✓	人才招募與留才
		4.7 確保所有學習者具備可持續發展相關知識與技能	員工每年平均學習時數	≧ 160 小時	≧ 110 小時	≧ 110 小時	118.1 小時	✓	人才發展與訓練
6	6. 潔淨水與衛生	6.3 提升水質與廢水處理	製程用水回收率	≧ 97%	≧ 97%	≧ 97%	97.6%	✓	水資源管理
		6.4 提升用水效率	製程用水回收率	≧ 97%	≧ 97%	≧ 97%	97.6%	✓	水資源管理
7	7. 可負擔清潔能源	7.3 提高能源效率	Scope1 及 Scope2 減量 (vs.2021)	≧ 25%	≧ 21%	≧ 16.8%	↓ 35.9%	✓	氣候策略與能源
			關鍵供應商減碳 (vs.2020)	≧ 20%	依供應商目標監管	-	↓ 12.9%	✓	氣候策略與能源
		7.A 擴大再生能源技術	再生能源使用率	≧ 20%	≧ 7%	≧ 6%	4.8%	✗	氣候策略與能源
8	8. 體面工作與經濟成長	8.4 提高資源效率	Scope1 及 Scope2 減量 (vs.2021)	≧ 25%	≧ 21%	≧ 16.8%	↓ 35.9%	✓	氣候策略與能源
			關鍵供應商減碳 (vs.2020)	≧ 20%	依供應商目標監管	-	↓ 12.9%	✓	氣候策略與能源

SDGs 目標		永續發展目標	2030 目標	2026 目標	2025 目標	2025 成果	達標	關聯重大主題[註1]
	8. 體面工作與經濟成長	8.5 促進所有人的全面生產性就業及體面工作	專業技術人才留任率	≧ 85%	≧ 80%	≧ 80%	87.88%	✓	人才招募與留才
			敬業度調查覆蓋率	>80%	>30%	>20%	30.3%	✓	人才發展與訓練
			敬業度調查分數	>80 分	>80 分	>80 分	84.4 分	✓	人才發展與訓練
		8.8 保護勞工權益	失能傷害頻率 (FR)	≦ 0.22	≦ 0.24	≦ 0.24	0.11	✓	職業健康與安全
			承攬商失能傷害頻率	≦ 0.25	≦ 0.25	≦ 0.25	0.35	✗	職業健康與安全
			高風險供應商 ESG 稽核改善率	≧ 85%	≧ 85%	≧ 85%	100%	✓	供應鏈管理
			RBA SAQ 自評問卷人權評分	≧ 90 分	≧ 90 分	≧ 90 分	93.8 分	✓	客戶關係管理
	9. 工業、創新與基礎建設	9.1 發展品質、可靠、永續且具韌性的基礎設施	ISO 27001 比例	100%	維持證書有效性	100%	完成轉版並取得證書 / 取得 TISAX new label	✓	資訊安全
			SECPASS 評級	A 等	A 級或達 90 分以上	A 等	A 級	✓	資訊安全
			無重大資安事件	0	0	0	0	✓	資訊安全
		9.4 升級基礎設施並改造產業以提高永續性	揮發性有機物 (VOCs) 處理效率	≧ 92%	≧ 92%	≧ 92%	95.0%	✓	空氣污染防治
			Scope1 及 Scope2 減量 (vs.2021)	≧ 25%	≧ 21%	≧ 16.8%	↓ 35.9%	✓	氣候策略與能源
			關鍵供應商減碳 (vs.2020)	≧ 20%	依供應商目標監管	-	↓ 12.9%	✓	供應鏈管理
		9.5 強化科研與創新	全球專利累計	≧ 15,000 件	≧ 15,000 件	≧ 14,700 件	15,348 件	✓	創新研發
		9.B 支援本地技術開發、研究及創新	全球專利累計	≧ 15,000 件	≧ 15,000 件	≧ 14,700 件	15,348 件	✓	創新研發
	11. 永續城市與社區	11.A 促進都市與鄉村之間的經濟、社會和環境連結	志工服務累計	≧ 8,500 小時	≧ 7,400 小時	≧ 5,500 小時	6,408 小時	✓	[註2]
	12. 責任消費與生產	12.2 促進資源的可持續管理和高效利用	有害事業廢棄物資源循環率	≧ 95%	≧ 95%	≧ 95%	98.9%	✓	廢棄物與循環經濟
			製程用水回收率	≧ 97%	≧ 97%	≧ 97%	97.6%	✓	水資源管理
			產品使用循環再生料比例	100%	60%	≧ 15%	80%	✓	永續製造

SDGs 目標		永續發展目標	2030 目標	2026 目標	2025 目標	2025 成果	達標	關聯重大主題[註1]
12. 責任消費與生產	12.4 確保廢棄物安全管理	有害事業廢棄物資源循環率	≧ 95%	≧ 95%	≧ 95%	98.9%	✔	廢棄物與循環經濟
	12.5 大幅減少廢棄物的產生	有害事業廢棄物資源循環率	≧ 95%	≧ 95%	≧ 95%	98.9%	✔	廢棄物與循環經濟
		產品使用循環再生料比例	100%	60%	≧ 15%	80%	✔	永續製造
	12.6 推動可持續報告	高風險供應商 ESG 稽核改善率	≧ 85%	≧ 85%	≧ 85%	100%	✔	供應鏈管理
	12.8 提升可持續發展意識	關鍵供應商參與 ESG 增能	≧ 100%	60%	≧ 60%	66%	✔	供應鏈管理
13. 氣候行動	13.3 提升氣候變遷應對能力	關鍵供應商減碳 (vs.2020)	≧ 20%	依供應商目標監管	-	↓ 12.9%	✔	氣候策略與能源
16. 和平、正義與健全制度	16.7 確保決策具包容性、參與性與代表性	RBA SAQ 自評問卷人權評分	≧ 90 分	≧ 90 分	≧ 90 分	100 分	✔	客戶關係管理
17. 全球夥伴關係	17.16 強化全球夥伴合作以支持可持續發展	客戶滿意度達滿意佔比	≧ 98%	>95%	≧ 95%	97.4%	✔	客戶關係管理
		高風險供應商 ESG 稽核改善率	≧ 85%	≧ 85%	≧ 85%	100%	✔	供應鏈管理
		關鍵供應商參與 ESG 增能	100%	60%	≧ 60%	66%	✔	供應鏈管理

✔ 表示 2025 年目標已達成，✘ 表示未達標

註 1：本報告所列之重大主題係依 2025 年重大性分析結果揭露，與前一年主題項目略有異動，包含名稱調整、主題合併與揭露範疇精簡。完整重大性分析流程與對應說明，請參見本章節 1.2 利害關係人溝通與重大性分析。

註 2：2025 年未列為重大主題，但為 2030 年永續目標之一

1.2 ／利害關係人溝通與重大性分析

GRI 2-26、2-29、3-1、3-2、3-3

依據 GRI 通用準則 2021（GRI Universal Standards 2021）並參考 AA1000 SES 利害關係人議合標準（Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES 2015），群創光電每年執行重大性分析，建立以包容性、重大性、回應性與影響性為核心的流程，涵蓋鑑別、分析與確認三個階段，以確定永續資訊揭露的邊界與範疇，辨識重要主題，並每年提報相關結果給永續發展委員會及董事會，說明利害關係人溝通情形與重大性分析結果，並納入風險管理流程，同時作為公司研擬永續發展策略之重要參考依據。

分析過程及結果經由台灣檢驗科技股份有限公司（SGS Taiwan Ltd.）依 AA1000 AS v3 第二類型、高度保證等級，進行獨立查證，確保其可靠性與完整性。

1.2.1 利害關係人溝通

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

	議和目的	關注議題	溝通方式 / 頻率		2025 年溝通實績
員工	人才是永續發展的基石，完善人力資源制度，打造跨界培育管道，與員工共同成長，創造友善職場。	• 人才招募與留才 • 人權 • 人才發展與訓練 • 職業健康與安全 • 多元與平等 • 誠信經營	• 勞資會議 / 每季 • 單位座談會 / 不定期 • 員工關愛專線及信箱 / 不定期	• 滿意度調查 / 不定期 • APP- 員工協助方案 (EAPs)/ 不定期 • 服務信箱：67885.tw@innolux.com	• 202 場勞資溝通會議 • 1,058 件內部溝通管道處理件數
客戶	以客戶滿意為最高營運宗旨，提供最具價值的整體解決方案，深化信任，共創雙贏。	• 創新研發 • 客戶關係管理 • 資訊安全 • 供應鏈管理 • 誠信經營 • 永續製造	• 客戶會議 / 雙周 • 客訴處理與檢討 / 每月 • 客戶聲量 (VOC) 系統 / 每季 • 客戶滿意度調查分析 / 每年	• 客戶稽核 / 不定期 • 客戶服務信箱 / 不定期 • 服務信箱：tech@innolux.com	• 20 多場大型客戶合作開發暨品質會議 • 150 多場 VIP 客戶品質成果評核會議 • 2,500 多場日常運作交流會議

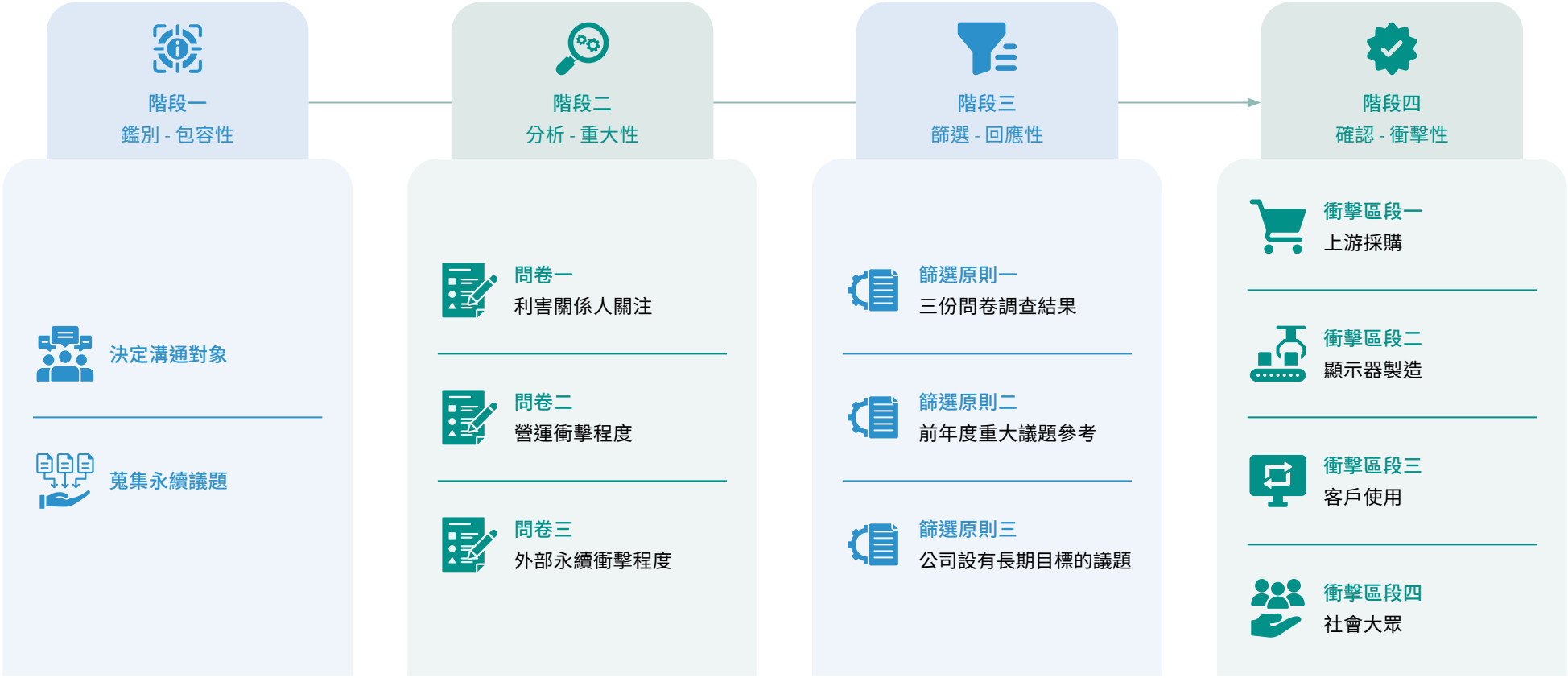
	議和目的	關注議題	溝通方式 / 頻率		2025 年溝通實績
股東 / 投資人	股東及投資人提供資金支持，群創秉持資訊透明化原則，建立信任並提升股東價值。	» 誠信經營 » 財務績效 » 風險管理 » 永續製造 » 資訊安全 » 創新研發	» 投資人論壇 / 每季 » 法人說明會 / 每半年 » 股東常會 / 每年 » 年報、永續報告書 / 每年	» 投資人、分析師溝通會議 / 不定期 » 法人服務信箱 / 不定期 » 股東服務信箱 / 不定期 » 服務信箱：ir@innolux.com	» 10 場券商舉辦之投資人論壇 » 2 場法人說明會 » 1 場股東常會 » 30 多場投資人、分析師溝通會議 » 100 多件投資人專線及信箱回覆
供應商 / 承攬商 / 外包商	供應鏈是群創光電提升競爭力與永續影響力的重要夥伴。透過嚴格的供應鏈管理，群創與供應商建立穩健的合作關係，共同推動永續製造與社會責任，並確保供應鏈的穩定性與合規性。	» 誠信經營 » 客戶關係管理 » 創新研發 » 職業健康與安全 » 供應鏈管理 » 永續製造	» 供應商定期溝通會議 / 雙週與每月 » 供應商夥伴大會 / 每年 » 供應商自評問卷 / 每年	» 反貪腐舉報信箱 / 不定期 » 現場稽核輔導 / 不定期 » 服務信箱：speak-up@innolux.com	» 304 場供應商 CIP 會議 » 1,701 場供應商溝通會議 » 30 件外部舉報處理件數
政府 / 公協會	群創光電遵循各營運據點之政府規範，配合政策推行，與政府及公協會溝通協作，透過產官學交流及專家意見掌握趨勢，精準回應需求，共創安全合規的經營環境。	» 人才發展與訓練 » 永續製造 » 客戶關係管理 » 誠信經營 » 資訊安全 » 職業健康與安全 » 人權	» 會議 (研討會、說明會、公聽會、座談會)/ 不定期 » 公文往來 / 不定期	» 公關服務信箱 / 不定期 服務信箱： pr@innolux.com csr@innolux.com	» 6 次政府相關會議 » 3 場政府經驗分享交流會議
社會 (學校、社區、媒體、非政府組織)	群創光電秉持「共利社會」的永續願景，持續與社會大眾建立長期的合作關係，以一加一大於二的力量發揮企業影響力。	» 人權 » 誠信經營 » 人才發展與訓練 » 社會參與及關懷 » 資訊安全 » 人才招募與留才	» 志工服務 / 不定期 » 媒體 (記者會、新聞稿、專訪)/ 不定期 » 專案合作與參訪 / 不定期 » 社區鄰里溝通 / 不定期 » 活動與論壇舉辦 / 不定期	» 「群創永續 DNA」臉書 /Instagram 官方粉絲專頁 / 不定期 » 專線與信箱 / 不定期 » 服務信箱： pr@innolux.com csr@innolux.com Foundation@innolux.com	» 32 場「淨零碳排」環境教育活動 » 1 場「淨零碳排」線上營隊 » 4 場媒體活動 (記者會 / 活動導覽) » 9 場媒體專訪 » 47 篇新聞稿發佈 » 15 篇粉絲專頁文章發佈 » 300 多次媒體溝通 (信件、簡訊與電話)

註：詳細聯絡窗口資訊請參閱本公司年報第 47-48 頁「利害關係人溝通」章節。

1.2.2 重大性分析

依據《GRI 通用準則 2021》的「GRI 3：重大主題 2021」與《AA1000 當責性原則》，群創光電整合其他國際組織發布之衝擊評估方法學，採用「利害關係人關注」、「營運衝擊」及「外部永續衝擊」三大框架作為基礎，建立出一個以兩年為週期的雙重重大性 (Double Materiality) 管理流程，首年度聚焦永續脈絡議題鑑別與問卷調查，分析出共 12 項重大議題於四衝擊區段價值鏈 (上游採購、顯示器製造、客戶使用、社會大眾) 的實質衝擊，並針對各主題參照框架對應至 15 項 GRI 主題準則與 3 個自訂項，合計 18 個主題；若無 GRI 專章者，依 GRI 3-3 條文揭露其管理方式；次年則盤點重大議題的變化趨勢與彼此間的相互影響，透過公司主管與同仁對永續推動的觀察與經驗，探討重大議題與行動方案、投入資源與成效之間關係，確保群創永續策略的有效性。2025 年，公司延續前一年度調查結果，運用決策實驗室 (DEMATEL) 分析方法，邀集關鍵主管與同仁分析重大議題之間的因果關係與影響程度，其代表意義可作為驗證重大性議題之資源投入與分配的決策評估依據，重大性詳如下表。

重大性鑑別階段





階段一

鑑別 - 包容性

step 01 **6 類** 利害關係人

群創光電依循 AA1000 SES 進行鑑別，包括員工、客戶、股東 / 投資人、供應商 / 承攬商 / 外包商、政府 / 公協會、社會 (社區、媒體、非政府組織)。

step 02 **20 項** 永續議題

參考國際永續標準與規範（GRI Standards, ISO 26000, RBA, SDGs）、永續性評比機構（DJSI, CDP, MSCI ESG Index）及自定義議題產出。



階段二

分析 - 重大性

step 03 **3,534 份** 問卷

透過線上與紙本問卷進行關注度調查，包括員工、客戶、股東 / 投資人、供應商 / 承攬商、政府 / 公協會、社區、媒體、非政府組織。

step 04 **40 位** 高階主管

評估各永續議題對營收、客戶滿意、營運風險、員工向心力等四大因子，辨識該議題對營運衝擊程度。



階段三

篩選 - 回應性

step 05 **16 項** 永續發展衝擊

- 定義外部永續發展衝擊
- 建立「顯著性」門檻
- 朔源內部永續作為，扣合外部永續衝擊
- 外部衝擊貨幣化請參考群創光電 2024 年永續影響力評價報告。

step 06 **12 項** 重大議題

參考問卷分析結果及上年度重大議題，並經內部團隊與外部專家討論與確認。



階段四

確認 - 衝擊性

step 07

4 大 衝擊階段

18 項 GRI 揭露主題對應（含 15 項 GRI 主題準則與 3 項自訂主題）

群創鑑別出 12 項重大議題，並據其對公司上下游價值鏈的實質衝擊，明確對應至 4 大階段（上游採購、顯示器製造、客戶使用、社會大眾）。同時將議題對應至 15 個 GRI 主題準則與 3 個自訂主題，依據其內容揭露管理方針或實務做法。其餘重大議題如無對應專章，則依 GRI 3-3 條文進行自訂揭露。

衝擊評估 - 非貨幣化

定義正向與負向衝擊 → 顯著性衝擊分析 → 影響顯著性衝擊的永續議題

16 項衝擊

定義衝擊

衝擊	正向	負向
經濟	3	1
環境	2	3
人 / 人權	5	2

衝擊來源：

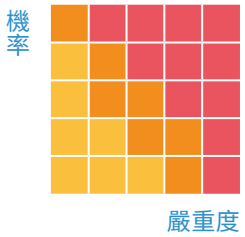
(1) VBA 價值平衡聯盟

(2) 哈佛商學院影響力加權會計

(3) 倫敦標竿群組 (LBG)

(4) 群創定義

衝擊矩陣



嚴重度 = (1)+(2)+(3)

(1) 程度

(2) 範疇

(3) 無法補救

10 項顯著性衝擊

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

經濟衝擊 / 環境衝擊 / 人 / 人權衝擊 → \+ 正向衝擊 / \- 負向衝擊

ESG 議題 / 次數

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

衝擊程度	永續議題
極高衝擊	永續製造 廢棄物與循環再生
高衝擊	創新研發 氣候策略與能源 供應鏈管理 客戶關係管理 風險管理 空氣污染防治
具衝擊性	財務績效 誠信經營 公司治理 水管理 社會參與及關懷 資訊安全 生物多樣性 人才招募與留才 人權 多元與平等 人才發展與訓練

重大議題排序

原因程度

關聯程度

象限二

該象限的重大議題對於其他重大議題具有高度影響力，
但本身受其他重大議題的影響程度不顯著

- 資訊安全
- 人才發展與訓練

象限一

該象限的重大議題具有高影響力，並且在永續推動過程
扮演重要的驅動角色

- 永續製造
- 氣候策略與能源
- 供應鏈管理

象限三

該象限的重大議題較不受其他重大議題影響，
對其他重大議題亦較無影響力

- 水資源管理
- 空氣污染防制
- 人才招募與留才
- 職業健康與安全

象限四

該象限的重大議題易受到其他重大議題的影響，
被稱為被影響因素

- 創新研發
- 客戶關係管理
- 廢棄物與循環經濟

重大議題對營運與外部永續經濟、環境、人 (人權) 的衝擊

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

註：●直接衝擊；◌間接 / 促成衝擊；◎商業關係衝擊

GRI 主題與價值鏈

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

註 1：●直接衝擊；◌間接 / 促成衝擊；◎商業關係衝擊

重大議題與 ERM 風險評估

借鑒國際最佳實踐風險管理原則，群創光電建立符合企業特性的風險管理機制，透過雙重重大性分析，辨識並管理重大主題，結果由高階管理層審視後呈報董事會確認，確保在關鍵議題上制定有效策略，以聚焦內外部風險的識別與應對並持續優化，透過年度審查機制持續優化永續治理與營運對齊成效。

面向	重大議題	風險描述	減緩 / 控制措施	發生頻率[註1]	嚴重程度[註1]
經濟面	永續製造	生產過程未符合環保法規可能導致法律風險和成本上升	採用節能減排技術，提升資源使用效率；推廣綠色製程技術，降低碳足跡。	中	中
	創新研發	技術創新不足可能導致市場競爭力下降，進而影響營收表現	增加研發資源投入，推進綠色技術與產品創新，提升專利申請數量。	中	高
	供應鏈管理	供應鏈中斷或供應商未達到 ESG 標準可能影響公司生產與品牌聲譽	建立 ESG 供應商審查機制，定期評估供應鏈合規性；與關鍵供應商共同制定永續發展目標。	高	高
	客戶關係管理	無法及時回應客戶技術服務需求，可能導致客戶滿意度下降及客戶流失	提升技術服務能力，建立快速回應機制，滿足不同類型客戶需求；強化與客戶的合作。	中	中
	資訊安全	資安漏洞可能導致公司機密數據洩漏，造成財務與聲譽損失	加強資訊安全管理系統，推進 ISO 27001 認證；定期網路安全演練，提升員工資安意識。	高	高
社會面	人才發展與訓練	員工技能不足可能限制公司長期發展	提供多元化的培訓機會，建立內部人才培養機制；加強與學術機構合作，提升員工技術能力。	低	中
	職業健康與安全	工傷事故或職安違規可能導致法律風險與生產中斷	建立全面的職安管理系統，提供定期安全培訓；定期檢查安全設備，確保符合法規要求。	中	中
	人才招募與留才	關鍵人才流失可能影響業務穩定與創新能力	提供有競爭力的薪酬福利，設計吸引力強的職業發展路徑；建立人才留任計畫，提升員工滿意度。	中	中
環境面	氣候策略與能源	能源價格波動與碳排放法規可能導致運營成本增加	增加再生能源採用比例，優化能源使用效率；將氣候風險納入公司策略決策流程。	高	高
	廢棄物與循環經濟	廢棄物處理不當可能導致環境與法律風險	增加廢棄物回收率，推進循環經濟模式；與處理商合作，確保廢棄物妥善處理。	中	中
	水資源管理	水資源短缺或排放水質不合規可能影響公司運營及品牌聲譽	推進廢水循環利用技術，降低水資源消耗；確保排放水質達到環保標準。	中	中
	空氣污染防治	空氣污染排放超標可能導致法律罰款及社會責任風險	採用先進的污染防治技術，強化監測系統；定期審查排放標準合規性。	中	中

註 1：基於三份問卷結果：「利害關係人關注程度」、「議題對營運的影響」及「外部永續衝擊」，並經由內部同仁討論，以及國內外同業趨勢後產出並定義高、中、低三個尺度。

1.3 ／永續影響力

GRI 203-2

群創光電永續影響力

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

2017 首次導入永續影響力評價 (IMV) 管理工具

- 3 大價值鏈階段（上游、營運、下游）
- 3 大永續管理面向（經濟、環境、社會）
- 14 項 影響力指標

2021 發行永續影響力評價 (IMV) 主題報告

2023 新增評估項目

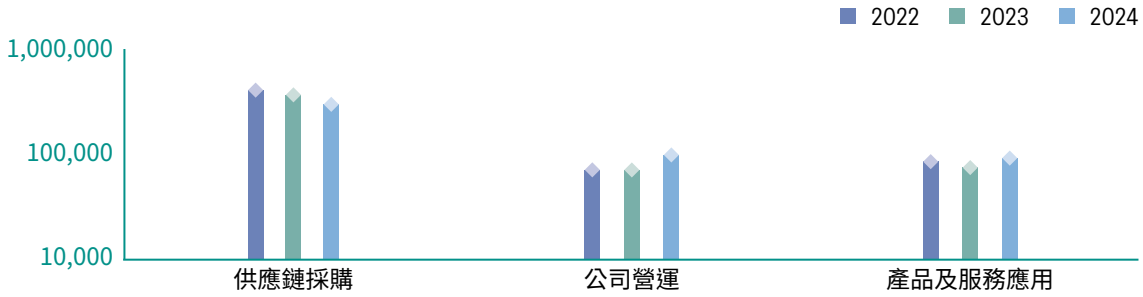
- 採購需求創造供應鏈就業機會
- 使用再生能源避免溫室氣體排放
- 使用再生水避免水資源稀缺

群創光電建構了一套雙軌並行的影響力評估框架。此框架核心採取「兩年一週期」之深度鑑別模式，系統性地盤點價值鏈中的環境與社會外部性。同時，輔以「年度動態監測」機制，每年持續追蹤國際趨勢、法規脈動、營運變動及利害關係人關切重點，依實際情況就影響力評估邊界與範疇做必要的更新與調整，不僅確保永續資訊揭露的即時性與完整性，更實現管理資源的精準配置，並接軌國際永續揭露準則 (GRI、ESRS) 對於影響重大性應持續檢視與適時更新之原則。

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

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

歷年衝擊價值



4,591 億	1.8 萬個	95%
帶動價值鏈上 / 下游產值	供應鏈就業機會	環境外部成本發生在上 / 下游
採購需求推升產業鏈發展，創造 3.1 倍經濟價值；液晶面板模組的銷售則為客戶產業創造 1.4 倍的產值	採購需求創造供應鏈就業機會，為工作者帶來新台幣 67 億元薪資收入，其中以電子零組件及電腦製造業佔比最高	供應鏈及產品使用階段產生的環境衝擊突顯群創光電推動綠色供應鏈管理及產品節能節材對人類社會福祉的重要性

群創光電永續衝擊路徑

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

衝擊成因	永續議題管理	活動產出	六大資本	衝擊項目	衝擊對象	衝擊屬性	衝擊等級 2023	衝擊等級 2024	
供應鏈採購	供應鏈管理	採購需求帶動產業供需關係	社會資本	社會外部性 - 推升供應鏈產值	社會	正向 (+)	●●●●●●	●●●●●●	↘
		採購需求創造供應鏈就業機會	人力資本	社會外部性 - 供應鏈員工就業收入	外部員工	正向 (+)	●●●●○○	●●●●○○	↘
		供應鏈衍生溫室氣體排放	自然資本	環境外部性 - 供應鏈溫室氣體排放	環境	負向 (-)	●●●●○○	●●●●○○	↘
		供應鏈衍生空污排放	自然資本	環境外部性 - 供應鏈空污排放	環境	負向 (-)	●●●●●○	●●●●○○	↘
		供應鏈衍生廢水排放	自然資本	環境外部性 - 供應鏈廢水排放	環境	負向 (-)	●●○○○○	●●○○○○	↘
		供應鏈衍生廢棄物	自然資本	環境外部性 - 供應鏈廢棄物處置	環境	負向 (-)	●●○○○○	●●○○○○	↘
	職業健康安全	承攬商職業災害事件	人力資本	社會外部性 - 承攬商職災事件	外部員工、社會	負向 (-)	●○○○○○	●○○○○○	↘

衝擊成因	永續議題管理	活動產出	六大資本	衝擊項目	衝擊對象	衝擊屬性	衝擊等級 2023	衝擊等級 2024	
公司營運	財務績效	營業淨利	財務資本	利害關係人附加價值收入 (GVA)	股東 / 投資人	正向 (+)	●●●●●○	●●●●○○	↗
		納稅	財務資本		社會	正向 (+)	●●●●○○	●●●●○○	↘
		折舊與攤銷	製造資本		供應商	正向 (+)	●●●●●○	●●●●●○	↗

衝擊成因	永續議題管理	活動產出	六大資本	衝擊項目	衝擊對象	衝擊屬性	衝擊等級 2023	衝擊等級 2024	
公司營運	人才招募留才	薪酬與福利	財務資本	利害關係人附加價值收入 (GVA)	員工	正向 (+)	●●●●●●○	●●●●●●○	↗
	產品及技術的創新研發	新技術研發	智慧資本		客戶	正向 (+)	●●●●●●○	●●●●●●○	↗
	能源管理與溫室氣體排放	能源使用產生溫室氣體排放	自然資本	環境外部性 - 營運溫室氣體排放	環境	負向 (-)	●●●●●○○	●●●●●○○	↘
		使用再生能源避免溫室氣體排放	自然資本		環境	正向 (+)	●●●○○○○	●●●○○○○	↗
	水資源管理	製程用水導致水資源稀缺	自然資本	環境外部性 - 營運水資源使用	環境	負向 (-)	●●●○○○○	●●●○○○○	↘
		使用再生水避免水資源稀缺	自然資本		環境	正向 (+)	●●○○○○○	●●○○○○○	↗
		製程廢水排放導致水質汙染	自然資本	環境外部性 - 營運廢水排放	環境	負向 (-)	●●○○○○○	●●○○○○○	↗
	空氣污染防治	製程氣體排放造成空氣污染	自然資本	環境外部性 - 營運空汙排放	環境	負向 (-)	●●●○○○○	●●●○○○○	↘
	廢棄物與循環經濟	廢棄物處理過程造成環境衝擊	自然資本	環境外部性 - 營運廢棄物處置	環境	負向 (-)	●●●○○○○	●●●○○○○	↗
	職業健康與安全	員工職業災害事件	人力資本	社會外部性 - 員工職災事件	員工、社會	負向 (-)	●●●○○○○	●●○○○○○	↘
		具心血管疾病風險人數	人力資本	社會外部性 - 員工健康管理	員工、社會	正向 (+)	●●●○○○○	●●●○○○○	↘
	人才發展與訓練	培訓獲得技能與收入增長	人力資本	社會外部性 - 員工未來收益	員工、社會	正向 (+)	●●●●○○○	●●●●●○○	↗

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

註 1：推升供應鏈產值採投入產出分析模型 (Input-Output Model) 計算，包含因採購需求帶動產業鏈供需效應衍生的經濟效益，以及伴隨而來的環境議題及創造的就業機會與薪資收入，參考來源包含產業關聯統計編製報告 (主計處，2020)、綠色國民所得帳編制報告 (主計處，2021)、能源平衡表 (能源局，2021) 及 EXIOBASE 2 資料庫等。

註 2：附加價值收入 (Gross Value added, GVA) 是評估企業營運過程的中間投入與最終產出之間的差異，同時考量原始投入及公共支出，這些經濟活動為不同利害關係人帶來的利益，包括營業淨利 (股東 / 投資人)、薪酬與福利 (員工)、納稅 (社會)、研發費用投入 (客戶)、折舊與攤銷 (供應商) 等。

註 3：環境外部性影響因子包含溫室氣體、空污、廢水、廢棄物及水資源耗用所衍生的碳社會成本、人體健康損失成本及生態系統損害成本，貨幣價值轉換參考 US EPA (2016) 及 OECD (2012)。

註 4：員工健康管理是透過定期健康檢查提早發現高血壓、高血脂、高血糖及肥胖族群，並制定各項計畫使員工發生心血管疾病風險得到適當的控制，相關係數參考 WHO (2008) 及 Chieh-Hsien Lee (2009)。

註 5：職災事件衍生的社會成本考量因工傷造成的生產力損失、職災補償及避免職災的願付價值等因子進行計算，方法學參考 UK HSE (2017)、Jiune-Jye Ho (2005) 及勞工安全衛生研究所 (2013)。

註 6：產品及服務聚焦液晶面板模組的四大終端應用產業，包括電視、桌上型螢幕、可攜式電腦、手機與商用產品，考量銷售金額與客戶產業產值之供需關係，評估產品銷售創造的間接經濟價值，以及產品使用階段之環境外部性影響。

註 7：考量各國經濟條件差異，價值化係數以各地區購買力平價 (Purchasing Power Parity, PPP) 衡量的人均國民總所得 (Gross National Income, GNI) 進行調整，並將時間邊界拉齊至以 2017 年為基準之貨幣價值，方法學參考 OECD (2012) 及 PwC UK (2015)。

註 8：關於永續影響力方法學及分析結果的進一步資訊，請參考《群創光電 2024 永續影響力評價報告》。



2

公司治理
誠信共贏



- ✓ **連續八年**入選 Dow Jones 世界指數
- ✓ 董事會**獨立董事席次過半**
- ✓ 女性董事席次占比 **22.22%**
- ✓ 全年合併營收新台幣 **2,267 億元**
- ✓ Panorays 安全態勢成熟度評級 **96 分**
- ✓ **未有**違反法規之重大案件

管理方針

重大議題	策略	2025 年策略目標	2025 年執行成果	是否達標	2026 年目標	中長期（2030 年）目標
資訊安全	強化人員認知、避免資料外洩、落實自我監督、確保服務可用	進行 ISO 27001:2022 轉版作業並取得驗證	完成 ISO 27001:2022 轉版作業並取得驗證	●	» 維持證書有效性 » Panorays 安全態勢成熟度評級達 96 分	» 營運據點及子公司通過 ISO 27001:2022 比例達 100% » Panorays 安全態勢成熟度評級維持 96 分
					» 無影響企業營運之重大資安事件	» 無影響企業營運之重大資安事件



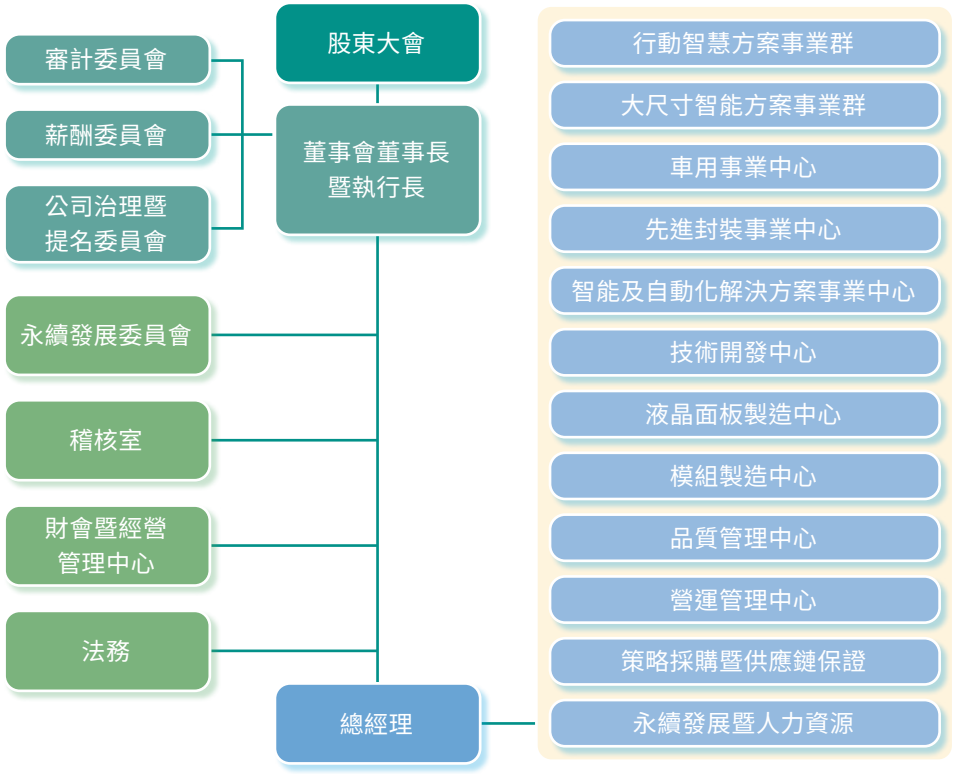


2.1 ／治理組織

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

依循《公司治理 3.0- 永續發展藍圖》、OECD 公司治理原則、公司法、證券交易法及其他相關法令，群創光電秉持成為治理標竿企業之理念，透過健全的董事會職能與透明的資訊揭露機制，確保股東與利害關係人的核心權益。公司連續八年入選道瓊最佳世界指數 (Dow Jones Best-in-Class World Index)，並於第十二屆上市公司治理評鑑排名為前 6-20%。詳細公司治理內容請參閱群創光電 2025 年年報。

組織架構



■ 2.1.1 董事會運作

依照法令、公司章程或股東會決議行使職權，致力股東權益極大化，透過指導公司策略與監督管理階層，並訂有《董事會議事規範》，明定董事利益迴避制度，針對具利害關係之議案，依法應予以迴避並未參與表決，以保護公司利益，確保對公司及股東負責。群創光電於 2025 年（民國 114 年度）5 月 7 日全面改選董事，並於同日就任，改選後共計召開 4 次董事會。全體董事實際出席率達 90.7%。會議中完成多項重大決議，包括但不限於審閱永續報告書、擬訂提升企業價值計畫書、經理人薪酬建議案等。詳細資料請參閱本公司 2025 年度年報第 30 頁及公司網站。

群創光電董事會議事規範

董事會董事出席情形

職稱	姓名	會議次數		實際出席率	備註
		應出席	實際出席		
董事長	洪進揚	6	6	100%	連任
法人董事	財團法人群創教育基金會 代表人：楊柱祥	4	4	100%	新任
董事	楊弘文	4	4	100%	新任
董事	謝其嘉	6	5	83.3%	連任
獨立董事	謝詠芬	4	3	75%	新任
獨立董事	吳志毅	6	6	100%	連任
獨立董事	吳志偉	6	3	50%	連任
獨立董事	申心蓓	6	6	100%	連任
獨立董事	張豐淦	4	4	100%	新任
董事	楊柱祥	2	2	100%	卸任
董事	王志超	2	2	100%	卸任
董事	丁景隆	2	2	100%	卸任
獨立董事	黃啟模	2	2	100%	卸任

董事提名與選任

公司章程明訂公司董事（含獨立董事）選舉採候選人提名制度，獨立董事候選人之專業資格、持股、兼職限制、提名與選任方式，悉依公司法及證券交易法等相關法令規定辦理。董事會任期 3 年，現任董事於 2025 年 5 月 7 日選任，獨立董事占比達 55.56%，符合《公司治理 3.0- 永續發展藍圖》及公司治理實務守則之建議，具高度治理獨立性。

群創光電董事選任辦法

董事會多元化及獨立性

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

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

群創光電公司治理實務守則

現任董事會由 9 位董事組成，包含 4 位非獨立董事與 5 位獨立董事。成員均具備財金、商務、產業知識及國際市場觀，且長於領導、營運判斷、經營管理、危機處理（含風險管理）等專業能力，無證券交易法第 26 條之 3 第 3 項及第 4 項規定情事。組成方面，具員工身分董事占 22.22%，獨立董事占 55.56%，女性董事占 22.22%。獨立董事任期年資，有 2 位任期在 3 年以下，有 3 位任期在 4~9 年。而在年齡結構，成員中有 1 位在 40 至 49 歲、4 位在 50 至 59 歲、3 位在 60 至 69 歲，以及 1 位在 80 至 89 歲，展現董事會成員在年齡、性別、職務屬性及專業背景上的多元組成。

第 10 屆董事會成員

職稱	姓名	性別	員工身分	獨立董事任期年資		功能性委員會			專業知識與技能[註1]									年齡（歲）				兼任其他公司獨立董事家數[註2]
				<3	3-9	審計委員會	薪酬委員會	公司治理暨提名委員會	營運判斷	經營管理	財務會計	商學經濟	危機處理	產業知識	國際市場觀	領導決策	永續治理	40-49	50-59	60-69	80-89	
董事長	洪進揚	男	V						V	V	V	V	V	V	V	V			V			0
董事	楊柱祥[註3]	男							V	V	V	V	V	V	V	V			V			0
	楊弘文	男	V						V	V	V	V	V	V	V	V			V			0
	謝其嘉	男							V	V	V	V	V	V	V	V					V	0

職稱	姓名	性別	員工身分	獨立董事任期年資		功能性委員會			專業知識與技能[註1]									年齡（歲）				兼任其他公司獨立董事家數[註2]
				<3	3-9	審計委員會	薪酬委員會	公司治理暨提名委員會	營運判斷	經營管理	財務會計	商學經濟	危機處理	產業知識	國際市場觀	領導決策	永續治理	40-49	50-59	60-69	80-89	
獨立董事	謝詠芬	女		V		V	V 召集人		V	V	V	V	V	V	V	V				V		1
	吳志毅	男			V	V 召集人		V 召集人	V	V		V	V	V	V	V			V			0
	吳志偉	男			V	V	V		V	V	V	V	V	V	V	V				V		0
	申心蓓	女			V	V		V	V	V	V		V	V	V	V	V	V				2
	張豐淦	男		V		V	V		V	V	V	V	V	V	V	V				V		1

註1：董事會成員具備專業知識及產業經歷等多元化背景，詳細資料請參閱本公司 2025 年度年報第 22 頁及公司網站。

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

註3：2026 年 5 月 16 日辭任，改派王志超

董事會績效評估

為確保董事會運作效能，公司董事會於 2019 年通過「董事會暨功能性委員會績效評估辦法」，每年進行內部評估，並至少每三年委託外部專業機構進行評估。其中涵蓋對公司營運參與、決策品質、組成與結構、董事選任與進修、內部控制等面向。功能性委員會則關注評估個別董事之職責履行、專業發展進修、內部控制及內部溝通，以確保職能發揮。

2025 年內部評估結果顯示，「董事會」、「董事會成員」、「審計委員會」、「薪資報酬委員會」及「公司治理暨提名委員會」之內部自評結果分別為優、優、優、優、極優，將提報薪資報酬委員會及董事會，作為績效、薪酬及續任之參考。外部第三方評估由社團法人臺灣誠正經營學會執行，肯定本公司獨立董事占比達 55.56%，優於「公司治理 3.0- 永續發展藍圖」標準，亦建議未來董事改選時進一步納入性別考量，並評估設立風險管理委員會的必要性。本公司將持續推動董事會多元化並評估增設委員會，藉此強化治理效能。

群創光電董事會暨功能性委員會績效評估辦法

董事專業職能精進

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

進修課程主題涵蓋公司治理、內部控制、風險管理、財稅法令遵循、營運策略、資訊安全、數位轉型、人工智慧應用、氣候變遷、碳管理、供應鏈永續、職業健康安全、性別平權與多元共融（DEI）等多元面向。根據 2025 年年報揭露，董事平均受訓時數為 7.67 小時。董事進修情形請參閱本公司 2025 年度年報第 70 頁。

2.1.2 功能性委員會組成及運作

群創光電在董事會下依職權設置「薪酬委員會」、「審計委員會」及「公司治理暨提名委員會」等功能性委員會，皆依照法令、公司章程或股東會決議行使職權。功能性委員會均由群創光電獨立董事組成，具獨立性、專業性與客觀性，能有效執行監督公司運作，並深化卓越治理。

審計委員會

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

審計委員會由全體獨立董事組成，任期 3 年，皆符合公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法規定，並由全體委員推舉召集人，本屆召集人由吳志毅獨立董事擔任。本公司審計委員會每季至少召開 1 次，2025 年共召開 5 次，整體實際出席率約 84%。審計委員會運作情形，請參閱公開資訊觀測站或本公司 2025 年度年報第 35 頁。

群創光電審計委員會組織規程

委員名單	會議次數		實際出席率	備註
	應出席	實際出席		
吳志毅（召集人）	5	5	100%	連任
吳志偉	5	2	40%	連任
申心蓓	5	5	100%	連任
謝詠芬	4	3	75%	新任
張豐淦	4	4	100%	新任
黃啟模	1	1	100%	卸任
謝其嘉	1	1	100%	卸任

薪酬委員會

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

群創光電薪資報酬委員會組織規程

依據《薪資報酬委員會組織規程》規定，由董事會決議委任 3 位獨立董事擔任委員，並經全體委員推舉召集人，本屆新任召集人由謝詠芬獨立董事擔任。本公司薪資報酬委員會每年至少召開會議 2 次，2025 年合計召開 4 次，整體委員實際出席率約 83%。

薪資報酬委員會運作情形，請參閱公開資訊觀測站或本公司 2025 年度年報第 49 頁。

委員名單	會議次數		實際出席率	備註
	應出席	實際出席		
謝詠芬（召集人）	3	3	100%	新任
吳志偉	4	2	50%	連任
張豐淦	3	3	100%	新任
謝其嘉	1	1	100%	卸任
黃啟模	1	1	100%	卸任

公司治理暨提名委員會

為回應國際永續治理趨勢，並強化公司治理架構，群創光電 2025 年新設置「公司治理暨提名委員會」，完善董事提名政策與治理機制，進一步提升董事會多元性、專業性及獨立性。該委員會的設立，有助強化治理效能，公司將隨運作進程動態發布相關資訊，深化透明度並履行企業責任。

群創光電公司治理暨提名委員會組織規程

委員會召集人由吳志毅獨立董事擔任，2025 年合計召開 2 次會議，整體委員實際出席率 100%。公司治理暨提名委員會運作情形，請參閱公開資訊觀測站或本公司 2025 年度年報第 50-51 頁。

委員名單	會議次數		實際出席率	備註
	應出席	實際出席		
吳志毅 (召集人)	2	2	100%	續任
洪進揚	2	2	100%	續任
申心蓓	2	2	100%	續任

2.1.3 內部稽核

為促進公司營運健全，群創光電建置內部控制制度，並設立直接隸屬於董事會的專責部門「稽核室」。該部門配置適任且足額的專任稽核人員，透過年度持續的專業進修以維持稽核品質與能力，其制度設計宗旨在於合理確保公司營運的效果與效率（含獲利、績效及保障資產安全）、報導的可靠性與透明度，以及對所有相關法令規章的遵循都能持續有效實施。

稽核室為確保內部控制制度之有效性，進行下列評估：

內部稽核

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

自行評估

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

2.1.4 經理人薪酬與永續績效連結

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

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

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

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

註：高階經理人薪酬結構與 ESG 績效權重比例（0~5%），詳見公司 2025 年度年報第 29 頁。

2.2 ／風險管理

GRI 2-23、2-24、2-25、203-2、403-7

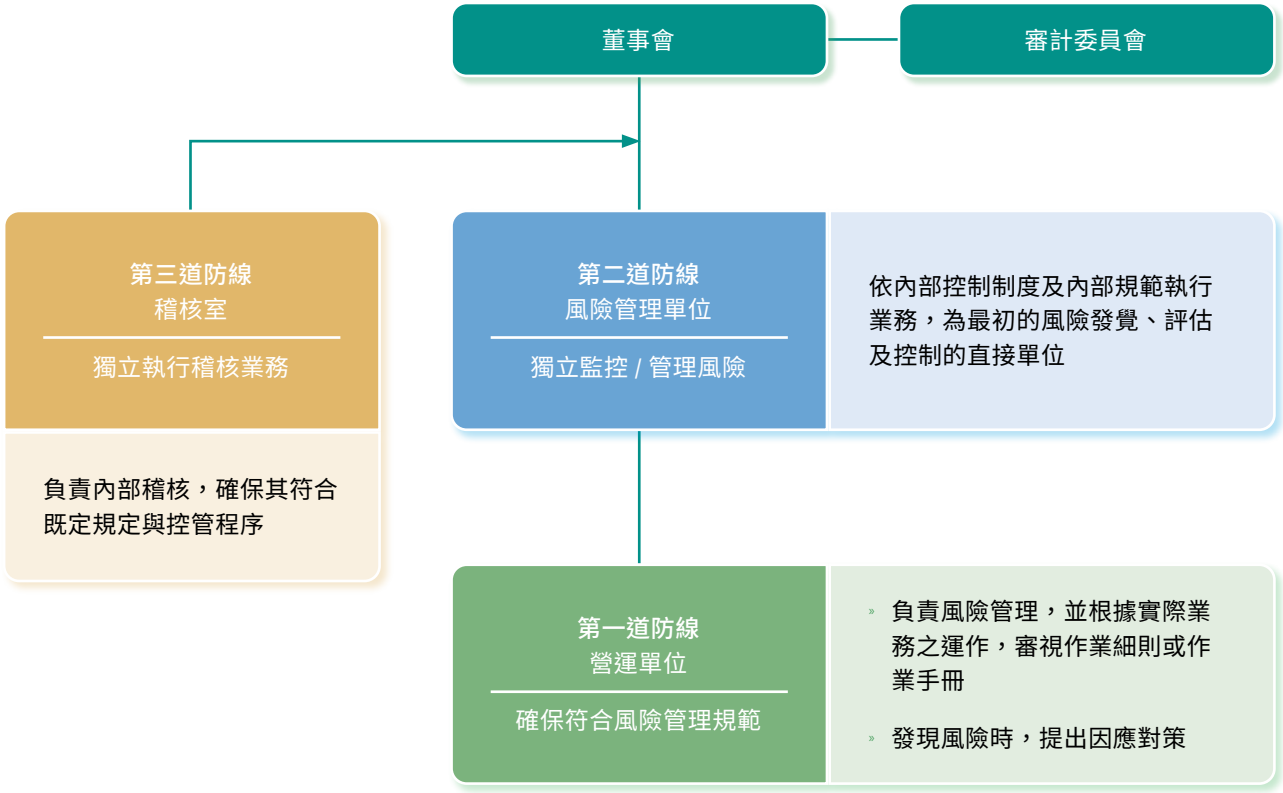
面對全球經濟的快速變動、國際政治的不確定及極端氣候的威脅，企業經營日趨複雜，風險管理成為確保營運韌性與永續發展的關鍵。群創光電秉持穩健經營原則，導入系統化的風險管理機制，確保企業能及時辨識、評估與因應各類風險，以強化組織韌性，提升競爭優勢。

風險治理與管理機制

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

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

風險治理架構



2.2.1 風險管理政策與程序

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

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

風險管理流程

step 01 **風險範疇辨識**

依重大性原則，進行與公司營運相關的 ESG 風險辨識與評估

step 02 **風險衡量**

- 辨識風險因子
- 訂定適當之衡量方法
- 設置決定風險偏好的流程與框架

step 03 **風險監控**

- 監控所屬業務的風險
- 提出因應對策

step 04 **風險報告與揭露**

定期報告風險狀況

step 05 **風險回應**

對所面臨之風險採取回應措施

2.2.2 風險辨識與管理

面對全球經濟變遷、供應鏈挑戰、監管要求升級及極端氣候衝擊，群創光電結合永續經營策略與重大性議題，並參考世界經濟論壇（WEF）發佈之《全球風險報告》及安聯集團（Allianz SE）發布之風險年報，建構全面性的風險辨識與管理機制，涵蓋策略風險、營運風險、財務風險、氣候與災害風險。為提升前瞻性風險管理，群創光電除關注當前營運關鍵風險外，亦識別未來 1 至 5 年可能對企業造成重大衝擊的新興風險。

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

風險管理強化措施

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

2025 年風險分類與管理對策

群創光電針對以下主要風險類別，制定完整的因應對策，確保企業營運穩定。群創深刻理解各類風險並非獨立存在。例如，全球地緣政治的變動（策略風險）不僅直接衝擊我們的供應鏈韌性（營運風險），更會透過匯率與利率傳導至公司的資金成本（財務風險）。因此，我們的管理對策著重於跨部門協作，以系統性的思維應對這一系列連鎖挑戰。

策略風險

風險類別	新興風險	風險說明	潛在衝擊	因應對策
地緣政治衍生企業投資風險	●	美中競爭升溫、兩岸關係緊張，全球政經情勢與政策環境不確定性攀升，貿易壁壘與地緣政治風險逐步加劇，對企業市場佈局與長期競爭力構成挑戰。	地緣政治局勢及政策變動加劇市場不確定性，影響企業策略布局、投資回報與全球競爭力； 隨著國際貿易壁壘與產業去風險化趨勢擴大，供應鏈重組壓力升高，導致營運波動與長期財務風險，投資組合價值亦可能隨市場劇烈波動。	» 2025 年持續監控全球政經與貿易政策變動，靈活調整投資策略與供應鏈布局，強化多元市場佈局，降低區域集中風險，穩固營運韌性。 » 深化供應鏈整合，優化原物料採購與物流調度，強化產業聚落合作，降低政策變動對營運成本與交期穩定性的衝擊。 » 持續推動數位轉型，提升決策效率與供應鏈彈性，應對地緣政治與市場環境的不確定性。
市場競爭加劇競爭格局發生根本性變化		隨著中國廠商產能佔比攀升並取得絕對市場優勢，其策略已由過往的削價搶單，轉變為透過減產或控產來主導價格走勢，企圖左右全球供需格局。這種由寡占方主導的市場秩序，雖使價格波動趨於平衡，卻也壓縮了其他廠商的生存空間。	» 喪失市場定價權，可能成為價格接受者，導致獲利能力持續惡化。 » 市佔率與客戶基礎流失，從主流供應商被迫退居為補充性的邊緣角色。	» 確立了「不再只是一家純面板公司」的戰略定位，透過「雙軌轉型」與「資產活化」兩大支柱，構築穿越景氣週期的防禦工事。 » 在面板本業方面，群創拒絕陷入紅海價格戰，轉而憑藉深厚的研發底蘊，聚焦於 Mini/Micro LED 等次世代顯示技術，並鎖定高含金量的利基市場，力求維持高毛利產品的市占率。 » 在非面板領域的佈局上，群創將舊世代產線轉化為新技術的孵化基地，降低面板景氣循環對營收的衝擊。並利用舊有廠房設備優勢提供具競爭力的成本結構，為集團創造出第二條成長曲線。
人工智慧帶來的倫理風險	●	隨著 AI 技術廣泛應用於製造、決策支持與自動化流程，數據隱私、決策透明性與演算法偏見等倫理風險逐漸浮現，對企業信譽與合規性構成挑戰。	» 信任與商譽風險：AI 若出現決策偏見或數據隱私爭議，可能削弱客戶與社會對企業的信任。 » 法規與合規風險：若 AI 技術未符合個資保護（如：GDPR）或公平競爭法規，可能導致企業面臨監管機構的罰款或法律訴訟。 » 決策品質風險：若 AI 演算法未經嚴格驗證，可能導致錯誤決策，影響企業營運與競爭力。	» 確保 AI 透明性與問責機制：在 AI 設計階段導入公平性測試與數據偏差檢測，確保決策過程透明。 » 加強 AI 合規監管：定期審查 AI 系統是否符合全球數據隱私與公平競爭法規，避免法律風險。 » 推動 AI 倫理教育：制定內部 AI 風險管理指導原則，提升員工對 AI 倫理問題的認知與應對能力。

營運風險

SASB TC-HW-440a.1

風險類別	新興風險	風險說明	潛在衝擊	因應對策
地緣政治與貿易政策變動影響全球供應鏈布局		各國實施關稅政策及出口限制等國家保護主義，台海、亞太、北美與俄烏政治局勢緊張，中國稀土出口管制等導致貿易中斷、關稅壁壘、客戶需求變化、阻礙技術創新並帶來營運與投資不確定性，影響生產布局或增加匯差、關稅費用。	» 受到關稅政策影響之供應商有可能須重組或分流，並將相關關稅成本轉嫁給企業。 » 供應鏈路線變更導致運輸時間及成本大幅增加，影響產品交期與營運成本。 » 客戶對交貨穩定性產生疑慮，可能影響接單量。 » 政策變動可能提高供應鏈管理與合規成本，進一步影響財務表現。	» 2025 年持續追蹤國際政策與市場動態，預期將資源優先投入高穩定性市場，確保營運的持續性與風險可控性，以應對快速變化的政治及經濟環境。 » 深化供應鏈整合，聚焦台灣及大陸生產據點，落實材料在地化，優化物流調度，降低成本與中斷風險，兼顧永續目標。 » 推動數位轉型，導入即時風險監控與採購整合平台，提升決策透明度與風險掌控能力，靈活應對營運環境變動。
產業雙軌轉型企業面臨人才短缺挑戰	●	隨全球科技產業發展，半導體、顯示技術及 AI 等領域對高技能人才需求攀升，推升市場競爭。群創光電推動組織轉型升級，對專業人才依賴增加，面臨供需失衡，招募與留任壓力日益加劇，影響企業轉型與競爭力。	» 技術人才供應不足，影響公司轉型進程與競爭力。 » 人才流動率升高，組織穩定性與知識傳承受影響。 » 招募與留才成本提升，增加營運負擔。	» 設立半導體學院，深化技術人才培訓，支援轉型發展。 » 優化薪酬與獎酬機制，強化人才留任，提升組織穩定性。 » 擴大國際招募，深化校園深耕計畫，與學術機構合作，提前建立人才連結，提高留才率，強化人才供應鏈。 » 詳見「4.1 人才吸引與留任」、「4.2 人才培育發展」
數位轉型與 AI 應用普及企業資安風險升級		數位轉型與 AI 技術應用快速發展，企業數據資產價值提升，資安風險同步增加。駭客攻擊、數據外洩與勒索軟體攻擊頻率上升，威脅企業營運與信譽。	» 資安漏洞可能導致企業與客戶機密資料外洩，影響品牌信譽與客戶信任。 » 病毒攻擊可能癱瘓公司系統，影響營運並產生額外的修復成本。	» 2025 年持續強化資安防護，導入 AI 驅動的資安防禦機制，提升異常行為監測與應變能力。 » 加入國內外資安聯盟，定期交換資安威脅情報，提升防禦前瞻性。 » 定期執行資安演練，完善自動化告警與應變流程，強化企業資安韌性，確保數據與營運安全。 » 詳見「2.2.4 資訊安全管理」
財產損失及營運中斷風險		企業面臨天災、不可抗力或意外事故（如地震、颱風、火災等），可能對廠房、設備、貨物等資產造成損失，影響正常生產與營運。	» 重大災害可能造成產線停擺，影響客戶交期與營收。 » 廠房、設備受損可能導致額外維修或重建成本，提高財務負擔。	» 透過保險機制轉移風險，購買財產保險、營運中斷險等，以降低財務損失。 » 建立營運持續計畫（BCP），確保災害發生時能快速恢復營運，減少對供應鏈的影響。

財務風險

風險類別	新興風險	風險說明	潛在衝擊	因應對策
匯率風險管理與財務穩定性		全球政經環境變動加劇，主要貨幣如美元、日圓等匯率波動頻繁，企業營收、資本支出及製造成本易受影響。利率政策亦趨不穩，恐增加融資成本，影響公司財務穩定性與營運靈活性。	» 匯率變動擾動營收與成本結構，導致財務報表波動，影響獲利表現及市場信心。 » 利率上升可能推高融資成本，加重資金調度壓力，限制投資與營運彈性。	» 2025 年由財務部門持續動態監控主要貨幣匯率與利率走勢，針對市場波動及早布局，靈活運用避險工具（遠期外匯、貨幣交換等），穩定資金流向，降低財務表現波動。 » 定期檢視資本運作策略，強化資金配置效率，確保財務穩健支援營運及投資發展，提升企業應對市場變動的韌性。
信用風險與應收帳款管理		全球經濟波動與金融市場不穩定，恐影響客戶財務狀況，增加應收帳款回收風險。若客戶付款能力下降，將衝擊公司資金流動性，影響營運穩定。	» 客戶財務惡化導致帳款回收困難，增加呆帳風險，影響現金流與營運穩定性。 » 信用市場收緊，企業資金調度壓力升高，限制營運與擴展計畫。	» 2025 年持續強化信用評估與應收帳款管理，透過定期審查客戶信用狀況，靈活調整信用交易條件，降低回收風險。 » 建立預警機制，結合催收流程，確保資金回籠，穩定現金流。 » 分散客戶組合，降低單一客戶財務問題對公司的衝擊，提升資金安全性與營運彈性。
流動性風險與資金管理		全球經濟情勢變化快速，突發金融事件或市場收緊，可能導致資金調度困難，影響企業營運資金流動性，增加短期資金壓力，影響營運穩定。	» 若資金流動性不足，恐影響日常營運與投資計畫，甚至產生短期融資困難，影響企業信用與市場信心。 » 金融市場動盪，可能推高融資成本，削弱資本結構與財務韌性。	» 2025 年持續強化資金調度與流動性管理，靈活運用多元融資來源，確保營運資金充足，降低資金緊縮風險。 » 定期檢視資金結構與調度計畫，強化現金儲備，靈活因應市場變動，確保企業穩健營運與財務穩定。
企業投資管理與財務穩定性		公司轉投資事業與本業位處相似產業環境與地理區域，易受全球政經情勢、供應鏈調整、通膨與升息等因素影響，導致投資回報波動，影響財務穩定性與長期競爭力。	» 全球政經環境不確定性增加，投資標的財務表現受波動，拉高投資組合風險，影響資本運用效率。 » 若投資與企業策略不符，可能削弱企業競爭力，拖累財務表現，限制長期發展。	» 2025 年持續檢視投資組合與策略適配性，強化投資風險控管，確保資本運用與公司財務目標一致。 » 針對高風險或低效益投資標的，適時調整或退出，提升投資效益與財務穩健。 » 強化投資分散策略，降低單一產業或區域波動對整體財務表現的衝擊，提升資本配置彈性。

氣候變遷與環境風險

群創光電依據 TCFD（氣候相關財務揭露）框架，同時參考世界經濟論壇（WEF）全球風險報告，每年系統性辨識及評估涵蓋營運、財務、氣候、環境等層面的風險，進行質性與量化分析，提出因應措施，確保風險控管之完整性與有效性。其中，氣候風險依循 TCFD 四大要素（治理、策略、風險管理、指標與目標）進行評估，相關細節揭露於報告書第 5 章「環境風險管理與策略」。本表彙整與氣候變遷相關的物理風險、轉型風險及其他環境風險，透過具體案例說明可能對公司營運造成之衝擊，並搭配管理措施進行應對。

風險類別	新興風險	風險說明	潛在衝擊	因應對策
因天災而致使營運中斷		暴雨、洪災、颱風等極端天氣事件可能造成企業資產毀損、營運中斷、員工出勤過程傷亡。持續性高溫或長期熱浪可能使員工工作效率下降或出勤天數降低或導致熱疾病增加，影響營運績效與員工傷亡。若發生海平面上升，位於低窪地區的企業資產將遭受侵蝕損壞。	» 重大災害可能導致產線停擺、交期延遲，影響客戶滿意度與營收。 » 廠房、設備損壞增加維修或重建成本，影響財務負擔。 » 不良天氣影響員工的出勤及安全，可能降低生產力	» 2025 年持續執行營運持續計畫（BCP），定期檢討災害應變機制，確保災害發生時能迅速復原，降低營運中斷風險。 » 透過保險轉嫁財產損失風險，定期檢討保險覆蓋範圍與額度，確保災後資源充足支援營運恢復。
水資源短缺風險		受氣候變遷影響，極端氣候事件增加，台灣近年頻繁面臨旱災，水資源調度困難，恐衝擊製程用水，影響工廠運作與供應鏈穩定性。	» 製程用水不足影響生產計畫與交期，可能造成供應鏈中斷與客戶流失。 » 長期水資源短缺將提高營運成本，影響企業永續發展。	» 2025 年持續依據《缺水抗旱備援指引》，推動開源、節流、調度、備援四大策略，提升用水韌性。 » 積極導入再生水使用，提升節水與循環回收能力，並透過廠區間聯合調度，穩定供水，降低缺水衝擊。 » 強化基礎設施建置，增加儲水量與外部水源採購靈活性，確保生產穩定。
再生能源建置風險		因應政府「用電大戶綠電政策」，公司需建置一定比例的再生能源設備，若施工管理不當或規範不符，可能產生安全疑慮、影響設施運轉，衝擊營運與企業信譽。	» 設備設置若不符規範，可能引發安全問題，影響生產運作與財務穩定。 » 屋頂結構耐重不足，恐造成廠房或設施損壞或安全風險，影響企業形象。	» 2025 年持續依據公司內部《太陽能建置規範》，強化設施查勘與安全檢測，確保設置品質符合政府與業界標準。 » 加強併聯前檢測與緊急應變演練，降低再生能源發電系統運行風險，確保供電穩定與安全。 » 提供專業教育訓練，提升管理與作業人員對再生能源設備的操作與維護能力，確保設施運行效能。
自然資源與生物多樣性風險	●	企業生產過程涉及自然資源使用，若未妥善管理，恐造成資源枯竭、生態破壞，影響環境永續與企業營運穩定。隨著國際環保法規趨嚴，企業需更積極回應自然資源保護與生物多樣性議題，避免品牌聲譽與合規風險。	» 資源過度開採或生態破壞，恐影響原物料取得，導致生產成本上升與供應鏈不穩定。 » 生物多樣性損失或環境議題爭議，將提升監管壓力與品牌聲譽風險，影響企業永續經營。	» 2025 年持續推動《生物多樣性暨零毀林政策》與《永續水資源管理政策》，加強資源使用管理，落實生態保護。 » 執行供應鏈自然資源依賴與衝擊分析，評估原物料來源對生態系統的影響，強化資源永續策略。 » 設定關鍵環境指標（能源、水資源、廢棄物），並與外部單位合作，推動生態修復與生物多樣性保育行動，提升環境管理績效。 » 詳見「5.1 環境治理」

重大主題與風險管理

風險類別		對應重大主題	議題面向
策略風險	地緣政治衍生企業投資風險	供應鏈管理	治理面
	市場競爭加劇，競爭格局發生根本性變化	研發創新	治理面
	人工智慧帶來的倫理風險	以 GRI 一般揭露方式管理	-
營運風險	地緣政治與貿易政策變動，影響全球供應鏈布局	供應鏈管理	治理面
	產業雙軌轉型企業面臨人才短缺挑戰	人才招募與留才	社會面
	數位轉型與 AI 應用普及，企業資安風險升級	資訊安全	治理面
	財產損失及營運中斷風險	營運持續管理	治理面
財務風險	匯率風險管理與財務穩定性	以 GRI 一般揭露方式管理	-
	信用風險與應收帳款管理	以 GRI 一般揭露方式管理	-
	流動性風險與資金管理	以 GRI 一般揭露方式管理	-
	企業投資管理與財務穩定性	以 GRI 一般揭露方式管理	-
氣候變遷與環境風險	因天災而致使營運中斷	氣候策略與能源	環境面
	水資源短缺風險	水管理	環境面
	再生能源建置風險	氣候策略與能源	環境面
	自然資源與生物多樣性風險	廢棄物與循環經濟	環境面

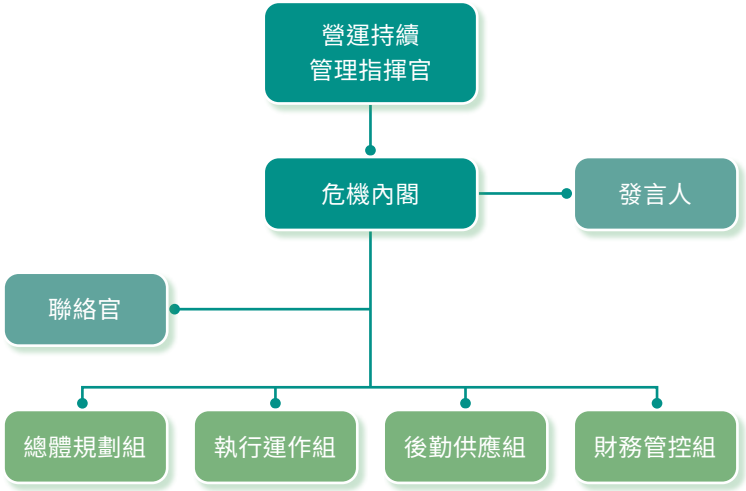
備註：針對尚未歸入重大 ESG 主題的新興風險（如新型原物料、人工智慧倫理等），本公司已納入整體風險評估機制，並持續關注其潛在影響。

2.2.3 營運持續管理

群創光電秉持對所有利害關係人的責任承諾，在全球風險日益加劇的背景下，將營運持續管理 (BCM) 內化為企業社會責任的重要環節。我們深知任何營運中斷都可能影響客戶、員工、供應商及股東，因此透過 BCM 來預防和減輕天災人禍、設備故障等對生產與服務的衝擊。這不僅是為了保障提供客戶優質服務，更是為了維護所有合作夥伴的權益，並確保企業的永續價值創造。

我們的「營運持續管理小組」由公司高層擔任指揮官，並由各部門高階主管擔任危機內閣成員，在面對營運挑戰時，能果斷作出復原決策，堅定不移地捍衛公司名譽與所有利害關係人的福祉。

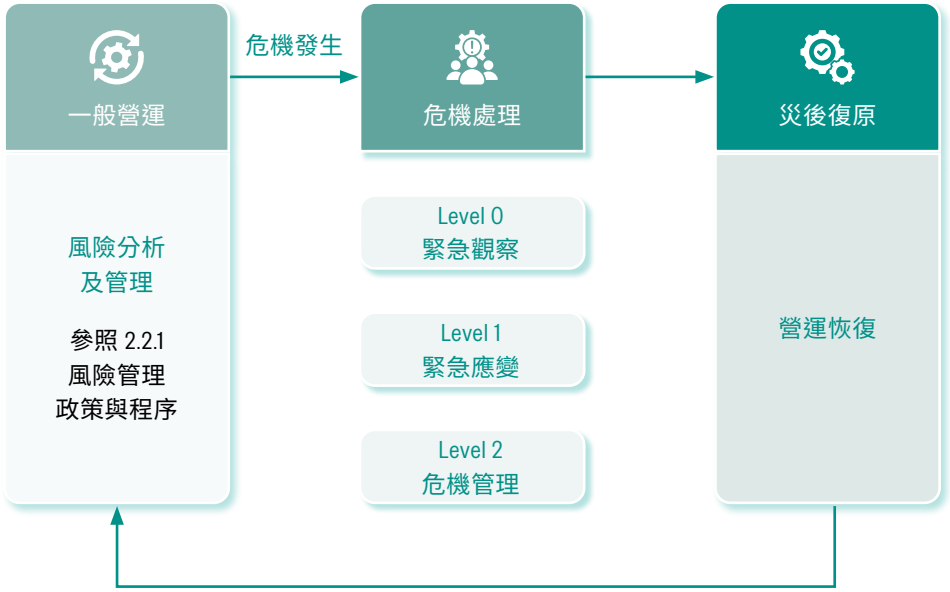
營運持續管理組織圖



2.2.3.1 營運持續計畫

群創光電持續精進BCP，確保營運韌性並因應未來挑戰，前瞻部署營運持續計畫（BCP），涵蓋全面的應變與復原流程，旨在危機發生時能迅速處理並有效執行災害復原，最大程度降低營運衝擊。我們於 10 處生產據點設置防災中心，配備先進監控系統及訓練精良的緊急應變小組（ERT）。2025 年辦理逾 1,112 場演練，投入逾 32,956 人次，展現對永續營運的堅定承諾。

營運持續計畫



營運持續計畫演練成果

為確保對所有利害關係人提供不間斷的價值，群創光電持續投入於強化其營運的本質安全與應變韌性，穩健的營運持續管理機制是我們履行企業社會責任的關鍵環節，我們透過常態性的特定事件演練，得以持續檢視並優化現行的危機處理策略與流程，進而提升公司面對突發狀況的反應速度與復原能力。每年，群創光電均針對可能影響營運的重大風險，例如公共服務中斷、自然災害、大規模傳染病及原物料斷料等，進行營運持續計畫演練。

尤其在 2025 年，面對日益嚴峻的氣候變遷挑戰，我們特別規劃並完成了 10 場次針對營運中斷風險的模擬演練與測試，內容涵蓋因極端天氣導致的能源供應（瓦斯、電力）中斷，以及廠區火災引發的生產中斷等情境，這些努力旨在保障員工安全、客戶權益及公司長期穩定發展。



電力中斷



瓦斯中斷



2.2.3.2 企業環安衛風險稽核

氣候變遷、科技進步與經濟發展下企業面對風險日趨多元，群創積極彙整國際機構 (WEF、Allianz、FM) 發布之風險年報分析風險變化、分類四大風險結構識別應關注威脅與風險，建立風險評核與管理機制並定期檢討以確保風控策略與資源配置為最佳化，以強化組織營運韌性為目標，在面對不確定性時能持續穩健發展，對利害相關者負責。

2025 年群創於短、中期風險中辨識出 12 項企業風險作為優先關注標的，並依其衝擊程度分為重要、次要及觀察三個等級。

12 項關注風險

經濟	環境	社會	科技
» 營運中斷 (C)	» 氣候變遷 (C)	» 職業健康 (C)	» 火災爆炸 (C)
» 人力短缺 (C)	» 天然災害 (O)	» 職業安全 (C)	» 新興科技 (M)
» 能源危機 (O)	» 環境保護 (C)	» 立法監督 (O)	
» 關鍵建設 (O)			

建構四大風險分類

12 項關注風險分布

重要性程度[註]：
- 重要 Critical (C)
- 次要 Minor (M)
- 觀察 Optional (O)

註：國際關注程度 X 自主衝擊

當年度展開風險評核活動聚焦於營運中斷、天然災害、火災爆炸及氣候變遷共四個關注風險，每個風險下再細分數個情境。於生產據點中挑選八個廠區實施評核，整體評核以「四大面向十二項指標」為框架，系統性逐一評核八個廠區之風險曝險指數與對應的控制策略及風控能力。

風險分類與情境關聯圖

Impact： H M L

企業風險	關注等級	情境衝擊關係鏈
營運中斷風險	重要 Critical	H 天然災害；H 電力中斷；M 法定傳染病
天然災害風險	重要 Critical	H 地震；H 颱風；H 強降雨；H 低溫暴雪
火災爆炸風險	重要 Critical	H 化學品；H 電氣安全；H 多元能源；H 物料管理 動火作業；H 空汙系統 廢水系統
氣候變遷風險	重要 Critical	H 碳政策管制；H 缺水抗旱；H 極端 高低溫作業

風險面向與指標

1. 危害防護
- 面向：預防與減災
- 指標：危害評估、硬體環境、偵測防護

2. 營運維護
- 面向：維穩與合規
- 指標：設備規格、運轉操作、維護保養



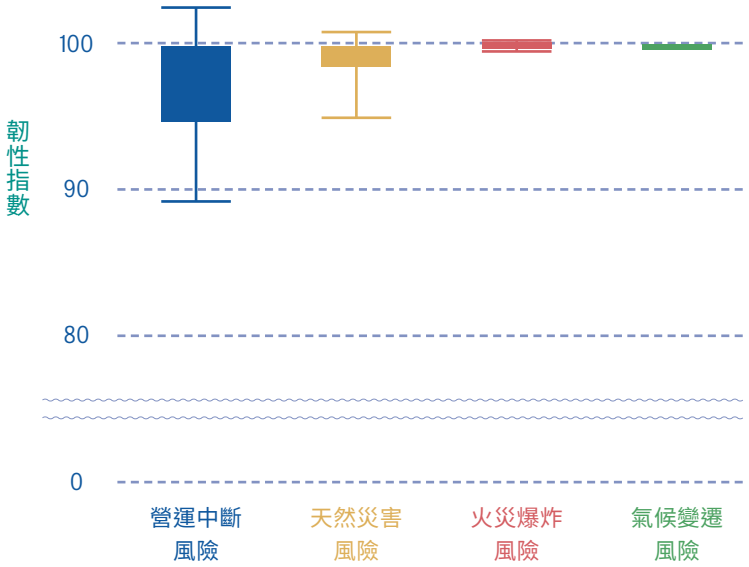
4. 應急計畫
- 面向：應變與復原
- 指標：制定計畫、緊急應變、外部支援

3. 內外因素
- 面向：組織與決策
- 指標：人員訓練、機械證照、外部曝險

評核後風險耐受程度相對較弱的項目，透過消除、減緩、轉移與自留等風險控管策略以回應風險管理與提升風控韌性。而風險評核結果中，以氣候變遷與火災爆炸兩者表現最佳、天然災害其次，再者是營運中斷，四項關注風險的整體韌性指數表現平均在 90 分以上，各風險風控韌性展現之具體作為彙整於工程風險控管基準及成果。

群創未來將針對其他關注風險進行關注與實施評核並逐步建立與推動動態風險管理機制，並秉持「強化永續韌性」的核心價值，持續建構更具韌性與競爭力的營運體系，迎接未來更快速、更多元的挑戰。

關注風險風控韌性評核結果



工程風險控管基準及成果

營運中斷風險	» 訂定地震、火災、電力中斷、疫情等持續營運計畫，預先規劃應變程序與危機處理機制，定期審視廠區風險排序及實施 BCP 演練，依循 ISO 22301。
天然災害風險	» 建築物及廠務系統等工程管控，蒐羅 NFPA、FM、UL 標準，建置「新建及擴建廠房工程規範」加以明確要求 。 » 製程設備及系統避免地震造成損壞，機台防震依循 SEMI-S2 防震標準，更導入「設備安全採購規範」，並於入廠後進行 Signoff 審查機制，有效控管機台安全。房防震設計依循 FM5-32。
火災爆炸風險	» 廠房及 HPM 機台消防系統、化學品管理 (供應及儲存)，皆依據上述作業規範訂定設計依據及管理流程。 » 新興風險 (太陽能、儲能電站) 依循 FM7-106、NFPA855 等標準應用於設計審查、工程檢查、併聯驗收及運轉維護程序，建置相關公司作業規範。
氣候變遷風險	» 接軌國際 SBTi 倡議目標，並對齊 ISO 14064 國際標準，建立完善碳盤查機制，落實碳管理政策。 » 依循 CDP 系統性監測水資源使用與風險，推動節水技術與循環用水措施，並制定缺水時期之抗旱應變指引，強化營運韌性與水資源永續管理。 » 依循 RBA 準則，訂定極端高低溫環境作業安全規範，含適當休息時間、防護裝備配置與健康監測機制，保障員工及承攬商安全與健康權益。

2.2.4 資訊安全管理

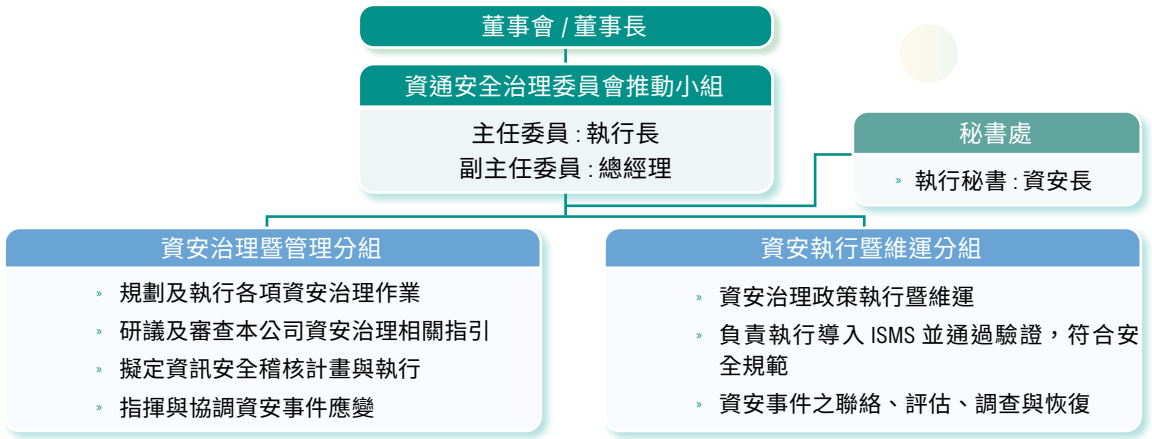
隨著數位轉型加速與資安風險提升，群創光電深知此對企業永續經營與利害關係人信任的重要性，依循國際標準與產業最佳實務，公司制定資訊安全政策，建立相關管理體系機制，涵蓋營運資料、客戶機密、供應鏈資訊與員工隱私的保護，並落實風險管理、資安事件應變及員工培訓，以確保營運穩定與資料安全。

資訊安全治理架構

公司新任首位資安副總擔任資安長，成立隸屬於執行長辦公室的專職獨立的資訊安全室下轄資安專職人員，負責推動、協調監督及審查資通安全管理事項。成立跨部門「資通安全治理委員會推動小組」，帶領跨部門團隊建置資安政策，定期召開會議，推動各項資安防護機制，制訂整體資安策略與行動方案，強化資通安全治理。

「資通安全治理委員會推動小組」的資安角色職責制度形成治理制度與內控基準。設置專職秘書處，資安長擔任執行秘書，督導公司資通安全相關事項。設置「資安治理暨管理分組」與「資安執行暨維運分組」。資安治理暨管理分組負責規劃及執行各項資安治理作業，轄下資訊安全稽核小組，擬定資訊安全計畫並執行資訊安全稽核，以確保資訊安全管理體系（ISMS）的適用性與有效性。資安執行暨維運分組由各事業群 / 中心指派的資安負責人，負責資安治理政策執行暨維運，其轄下設立資訊工作小組與緊急處理小組。前者負責日常資安監測、內部稽核及風險評估，後者則針對重大資安事件啟動應變機制，確保風險控制與損害降低的即時性。

組織架構與職責



董事會監督機制

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

資訊安全政策與組織

依據 ISO 27001 及 NIST Cybersecurity Framework(CSF)，群創光電建構資安管理體系，落實識別 (Identify)、保護 (Protect)、偵測 (Detect)、回應 (Respond)、復原 (Recover) 五大核心策略，確保資訊資產的完整性、機密性與可用性。同時定期進行資訊資產盤點與風險評估，強化機密資料存取權限控管；在社交工程釣魚郵件測試，觸發率從 2024 年的 23.41% 大幅下降至 2025 年的 6.3%，證明年度資安月的教育訓練與資安宣導對提升員工資安意識有顯著的成效，進而降低攻擊風險；另推動內網安全強化計畫及原始碼檢測機制，以網路安全監控機制持續監測異常流量與潛在威脅，提升內部網路防禦力，確保 IT 設備與關鍵數據的安全性。



資安策略與未來發展目標

時間框架	說明
短期 [2026 年]	» 推動資安成熟度提升與政策標準制度化 : 資安政策、治理架構及資安角色職責制度 » 導入地緣政治風險資安防護計畫 : 地緣政治風險的資安防禦框架，包括網路分區、防勒索攻擊、敏感資料異地備援 » 強化資安防護能力、提升威脅偵測能力 : 完成主要生產及營運系統 (如 MES、ERP) 風險評估與改善提案，並導入資安監控系統或完善資安監控規範 » 建立資安事件即時通報與營運持續性機制 (BCP 整合) : 將資安事件納入 BCP 架構，建立事件通報與處置流程，並與 IT/ 營運單位完成整合演練 » 資通安全治理委員會強化推動單位資安負責人 : 建置單位資安負責人、資安角色職責制度，形成治理制度與內控基準。規劃、執行資安稽核與持續改善機制
中期	» 以 ISO/IEC 27701:2025 為基礎，導入個資保護管理系統 (PIMS) » 以 ISO28000:2022 為基礎，推行供應鏈資安管理機制 » 導入 AI 資安監控系統 (SOC) » 將資安事件納入 BCP 演練計畫，完善演練架構
長期	» 主動性使用者與實體行為分析 (UEBA) 之資安監控系統 » 導入資料外洩防護 (DLP) 機制 » 導入供應鏈資安自動化評鑑管理平台 » 建立資安聯盟，即時威脅預警與跨組織聯防 » 高強度 BCP 演練，確保營運韌性

資安事件管理與應變機制

依據 ISO 27001 及 NIST CSF 標準，群創光電同步建立資安事件應變計畫 (IRP)，確保企業能即時應對資訊安全事件、降低影響，並透過營運持續計畫 (BCP) 與災難復原機制，降低對營運之影響。

透過 SOC 監控中心及 APT 偵測系統，全天候監測潛在資安威脅，並依照事件等級進行通報與應變作業，降低業務衝擊。此外，公司至少每年進行一次資安事件通報與應變演練，確保各單位具備即時應變能力。2025 年，針對關鍵核心系統進行 9 次演練，涵蓋不同類型的資安威脅與應變流程，確保企業在面對各類攻擊時能迅速回應，持續營運服務。此外，群創光電亦同步建立關鍵系統備援機制，並透過 DR 演練驗證應變能力，確保企業營運可於發生重大資安事件時迅速恢復。

公司於 2025 年 2 月實行駭侵攻擊模擬演練 (Breach and Attack Simulation, BAS)，模擬多面向駭客攻擊，測試防禦機制的有效性。演練內容涵蓋 駭客入侵、網路攻擊，透過真實攻擊手法進行測試，驗證企業資安架構及資通訊設備的安全性。演練後，公司針對防護設備的設定進行優化，確保資安機制的即時性與防禦能力。

資安事件法規遵循與通報

針對資安事件，公司建立完整的通報機制，確保在發生可能影響企業營運的資安事件時，能即時依照政府規範進行回應與處理，並確保資訊透明化。透過強化監控、應變及復原機制，公司不僅確保營運穩定，也提升資安韌性與永續發展。2025 年，公司未發生重大資安事件，亦無因資安違規遭官方罰款。

資安事件通報與應變流程



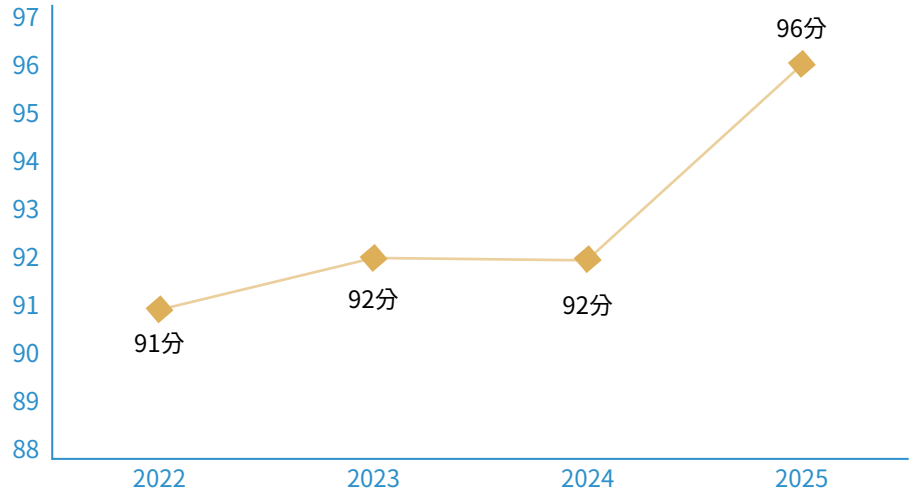
年度資安成熟度評比

公司每年進行資安成熟度評比，透過量化指標評估資安政策落實度、風險管理機制、技術應用強度、員工資安意識、供應鏈資安防護等面向，檢視資訊安全管理體系的有效性和改善方向。

自 2020 年起，導入工研院資安整合服務平台 (Security Platform as a Service, SECPAAS)，透過該評量掌握資安弱點，適時調控廠區網絡安全規劃。2023 年進一步導入美國國家標準技術研究所 (NIST) 網路安全框架 (Cybersecurity Framework, CSF)，以提升資安應變能力與數位韌性。

2025 年導入安全態勢成熟度平台 Panorays，安全態勢成熟度分數從初始的 87 分提升至 96 分，顯示公司在風險防護、事件應變與資安治理方面已達到產業領先水準。

資安成熟度評分圖



資安教育與內部合規

2025 年，群創光電共發布 5 篇資安公告，並舉辦線上教育訓練，共有 12,465 名員工參與。為持續提升資安教育訓練的成效，公司亦有設定資安教育訓練 KPI，集團上課人數目標 80%，本年度實際上課人數為 100%，且課後測驗合格率為 100% 超越預定目標。另透過增修規範文件、內外部稽核，完成通過 ISO 27001:2022 轉版驗證，並維持其有效性。此外，公司與國家高速網路與計算中心進行產官合作活動，亦進一步提升員工的資安意識與能力，推進落實零信任架構。

年度資安訓練合格率

年度	資安教育訓練 KPI 目標	實際合格率
2023	≧ 80%	100%
2024	≧ 80%	100%
2025	≧ 80%	100%

價值鏈資安管理

因應數位轉型浪潮，群創光電持續強化雲端與工控資安 (OT Security)，確保生產製造環境的資訊安全，並推動 AI 驅動資安防護，透過行為分析與機器學習技術，提升異常行為偵測與自動應變能力。為降低整體價值鏈資安風險，群創光電建立供應鏈風險管理平台 (SCRM)，針對供應商資安防護層級進行分級與審查；針對客戶端則長期配合進行稽核、問卷回填與系統導入。此外，所有入廠人員需經過資安工作站設備檢核，防止機密資訊外洩，並要求合作夥伴簽署保密協議 (Non-Disclosure Agreement, NDA)，透過 MDM（Mobile Device Management）系統強化行動裝置管理，確保資訊安全管理規範落實。2025 年，公司透過多次活動與交流，並積極參與國內外資安組織團隊，冀望透過情資共享與聯防機制，加強威脅監控與應變能力，共同促進多方價值鏈的資安防護水平。公司參與國際與區域性合作，同步掌握最新的入侵威脅指標 (IOCs)，大幅提升資安監測的即時性與精準度。

參與組織
國際資安應變組織 (Forumof Incident Response and Security Team, FIRST)
台灣電腦網路危機處理暨協調中心 (Taiwan Computer Emergency Response Team, TWCERT)
科學園區資安資訊分享與分析中心 (Science Park Information Sharing and Analysis Center, SP-ISAC)
台灣資安主管聯盟 (Taiwan Chief Information Security Officer Alliance, CISO)
台灣數位鑑識發展協會 (Association for Cyber Forensics Development, ACFD)
全球網際空間管理暨產業發展協會 (Association for Global Cyberspace Management and Industry Development, AGCMID)



2025 SP-ISAC 資安沙龍



HITCON CISO Summit 2025

2.3 ／誠信經營與法規遵循

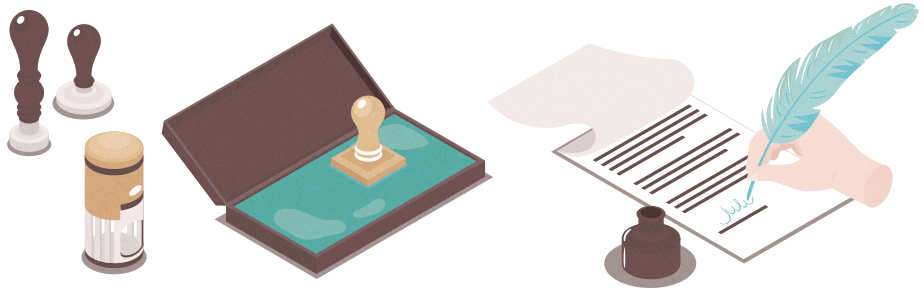
GRI 2-23、2-24、2-25、2-27、205-1、205-2、205-3、418-1

群創光電遵守所在國家法律與政策，以全面的內部規章制度，杜絕任何非法商業行為，確保營運合法合規，落實誠信經營。

2.3.1 誠信經營

群創光電以誠信與當責為基石，落實公平透明的商業活動，嚴格防範不法行為，藉此強化全體利害關係人的信任，實踐企業永續經營的承諾。

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



2.3.1.1 誠信經營及商業道德管理機制

政策程序

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

公司明確規範商業行為準則，嚴禁提供、承諾、要求或收受任何不正當利益，並要求代理商、供應商、客戶及其他商業夥伴遵循誠信經營與反貪腐政策。為確保政策落實，公司每年依循 RBA 行為準則進行內部稽核，2025 年未發現重大風險事件，並持續強化內部監督與供應鏈合規管理。

公司設有內外部申訴機制，提供員工及商業夥伴匿名舉報管道，以揭露貪腐、不當交易或其他違規行為。所有舉報案件均由法務、人資、稽核所成立之跨部門調查小組展開調查，並避免舉報人遭受報復。2025 年舉報案件的詳細統計與處理情形，請參見 2.3.1.2 申訴管道及吹哨者保護機制。

法規鑑別

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

風險評估

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

2025 年，公司透過反貪腐舉報機制、供應商承諾書、員工反貪腐問卷調查等措施，監測潛在風險，並落實風險管理目標。未來將依據營運需求與外部環境變化，適時調整管理機制，確保商業道德與合規管理的有效性。

教育訓練

外部 (供應商 / 客戶)

每年針對各應用別前二十大之供應商 / 客戶進行反貪腐、廉潔誠信政策宣導，透過政策的宣導，讓合作夥伴可直接與公司法務最高主管舉報不法貪腐或不公平交易對待，杜絕不法之商業行為，建造公平之交易平台。2026 年，我們也將持續針對各應用別前二十大供應商 / 客戶進行反貪腐、廉潔誠信政策宣導。

內部 (員工)

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

2025 年教育訓練

對象	項目	營業秘密、個資法、反貪腐政策概要暨防範內線交易	反托拉斯[註2]	RBA 宣導[註3]
員工	應訓人數[註1]	10,285	2,879	11,573
	完訓人數	9,980	2,786	11,573
	完訓率	97.03%	96.77.%	100%
	完訓率目標	95%	95%	100%
	目標達成	V	V	V

註 1：「營業秘密、個資法、反貪腐政策概要暨防範內線交易」之訓練對象為大中華廠區之所有間接員工。

註 2：「反托拉斯」之訓練對象為 L50 以上主管 (含技術職) 及以下職位同仁含業務行銷、採購品質 / 銷售品質、外包採購暨管理 / 銷售管理、採購、客戶授信、公關。

註 3：「RBA 宣導」之訓練對象為新進人員、一般員工及生產線組線長。

2.3.1.2 申訴管道及吹哨者保護機制

群創光電積極推動透過反貪腐舉報信箱及員工關懷管道，鼓勵內外部人士反映任何違反公司規範的行為。公司建立檢舉制度，由法務、人資及稽核單位組成跨部門調查小組，依循《群創光電貪腐事件調查及管理作業規範》進行嚴謹調查，舉報人可匿名提交舉報，並對詳情進行保密，同時公司承諾對報復行為採取零容忍政策，並提供員工申訴專線，以確保申訴機制有效暢通。

舉報申訴管道

反貪腐舉報

- 信箱：speak-up@innolux.com

員工申訴

- 信箱：67885.tw@innolux.com
- 專線：#67885

舉報申訴情形

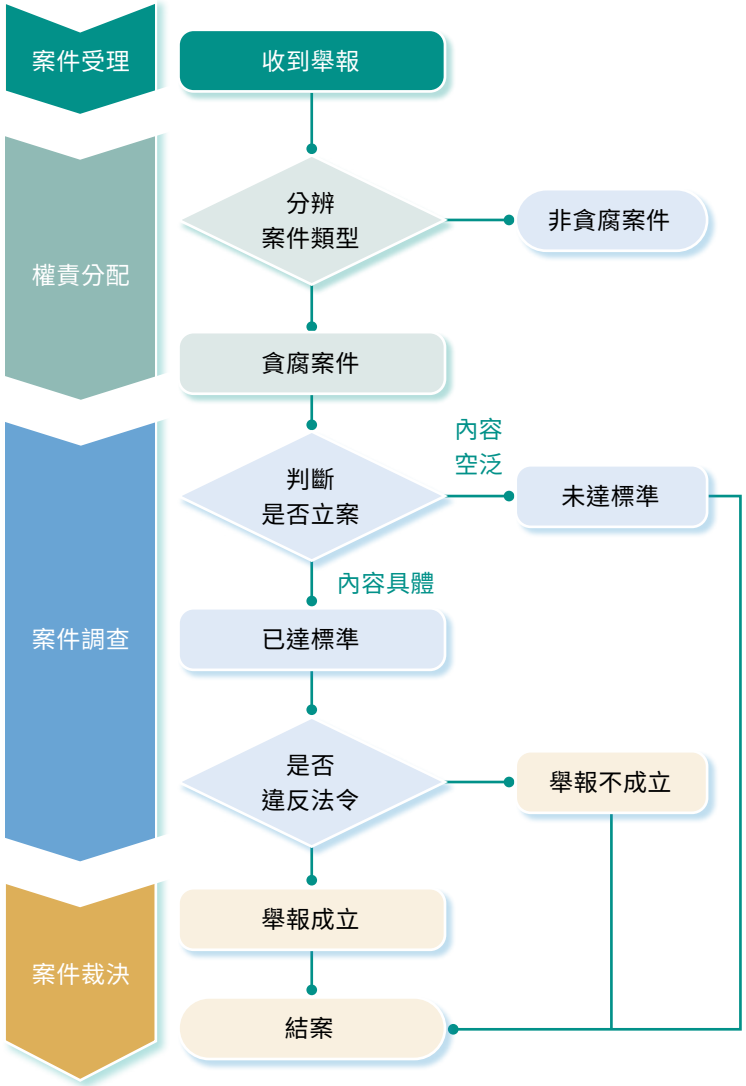
2025 年共接獲 38 件舉報案，8 件檢舉內容涉及貪腐之案件提交予調查小組進行調查，其餘 30 件未涉及貪腐，故轉交相關權責單位接續處理。在 8 件內容涉及貪腐之案件中，尚有 4 件仍在調查中，其餘 3 件未達立案標準，1 件經調查後舉報不成立。

2025 年舉報申訴案件

項目	總件數	類別	
		貪腐	非貪腐
內部反應[註1]	8	3	5
外部反應	30	5	25
合計	38	8	30

註 1：內部反應係為員工或自稱為員工者所舉報。

舉報申訴調查流程



■ 2.3.2 法規遵循

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

▮ 法令遵循落實情形

2025 年，群創光電持續遵循相關法規及 RBA 行為準則，並推動環境保護、誠信經營及商業道德管理。年度內未發生因環境衝擊、反貪腐、個資保護、營業秘密或反托拉斯相關事項遭受裁罰。然而，2025 年公司因化學品管理、安全作業規範與加班超時等因素，觸及違反毒性及關注化學物質管理法、職業安全規定與勞動基準法，累計裁罰金額約新台幣 72.3 萬元。針對前述情形，公司已修正環境及工時管理制度，並強化安全防護措施，提升員工訓練，確保作業流程符合法規要求。整體而言，現有違規事件對公司營運影響有限，群創光電已建立完整內部控制與合規管理架構，未來將持續精進相關制度，以降低潛在風險。

近年違規裁罰

類型		2021	2022	2023	2024	2025
環境保護	違反法規之重大案件數[註1]/ 總件數[註2]	0/4	0/0	0/0	0/1	0/2
	違反法規之裁罰金額(新台幣元)	300,000	0	0	30,000	52,750
勞工權益及健康安全	違反法規之重大案件數 / 總件數	1/1	0/2	0/1	0/3	0/5
	違反法規之裁罰金額(新台幣元)	800,000	130,000	100,000	360,000	670,000
誠信經營及商業道德	違反法規之重大案件數 / 總件數	1/1	0/0	0/0	0/0	0/0
	違反法規之裁罰金額(新台幣元)	603,452	0	0	0	0
違反法規之重大案件數 / 總件數		2/6	0/2	0/1	0/4	0/7
總裁罰金額(新台幣元)		1,703,452	130,000	100,000	390,000	722,750[註3]

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

註 2：總件數指違反相關法規之總數量，當中包含重大案件。

註 3：七案件罰款金額分別為：新台幣 300,000、150,000、100,000、100,000、30,000、22,750、20,000 元。

營業秘密及機密資料保護

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

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

公司已制定《員工行為準則》、《永續發展行為準則》及《群創光電供應商行為準則》，確保內部營運及供應鏈均符合政府法規與客戶要求，以維持企業競爭優勢並保障客戶權益。2025 年，公司已完成處理並解決有違反營業秘密或機密資料保護之申訴。

營業秘密及機密資料保護機制

遵循法令規範	‧ 訂定《員工行為準則》、《永續發展行為準則》及《群創光電供應商行為準則》，確保員工及供應鏈夥伴嚴格遵循法規，落實機密資訊管理。
落實內部教育與管理	‧ 每年定期對員工進行營業秘密與機密資訊保護訓練，2025 年員工完訓率達 97.03%。 ‧ 依員工帳號權限進行分級管控，確保資訊存取依職責授權，並記錄製造與交易機密資料之存取紀錄，強化內部保密管理。
完善資安保護技術	‧ 取得 ISO 27001：2022 資訊安全管理系統認證，並依標準落實資訊安全防護措施。 ‧ 投保資安保險，降低資安風險帶來的財務損失，確保價值鏈夥伴權益。 ‧ 參與國內外資安聯盟，推動跨組織資安聯防機制，提升企業資安韌性。
完善外部管理機制	‧ 透過與客戶簽訂 NDA，明確定義數據交換內容、期限及各方責任，確保資訊共享安全性。 ‧ 嚴格管理外部人員行動資訊設備，入廠前須安裝智慧型手機自動化管理系統，並經資安工作站檢核通過，防止機密資訊外洩。

2.4 / 財務績效及稅務治理

GRI 2-23、2-24、2-25、201-1、203-2

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

2.4.1 財務績效

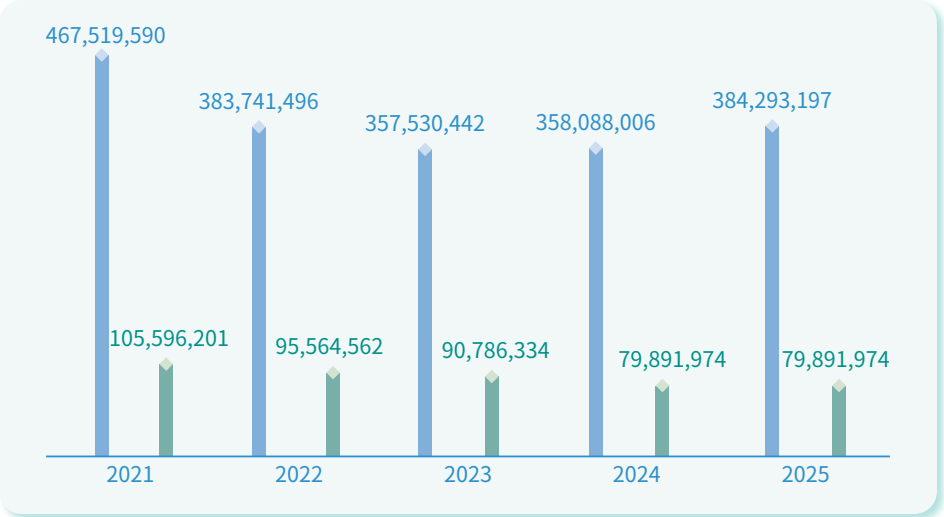
2025 年全年合併營收總計為新台幣 2,267 億元，營業毛利為新台幣 186 億元，營業毛利率為 8.23%。營業淨損收斂至新台幣 41.6 億元，營業利益率 -1.83%，稅後淨利新台幣 6.7 億元。每股盈餘新台幣 0.03 元。

2025 年營運表現

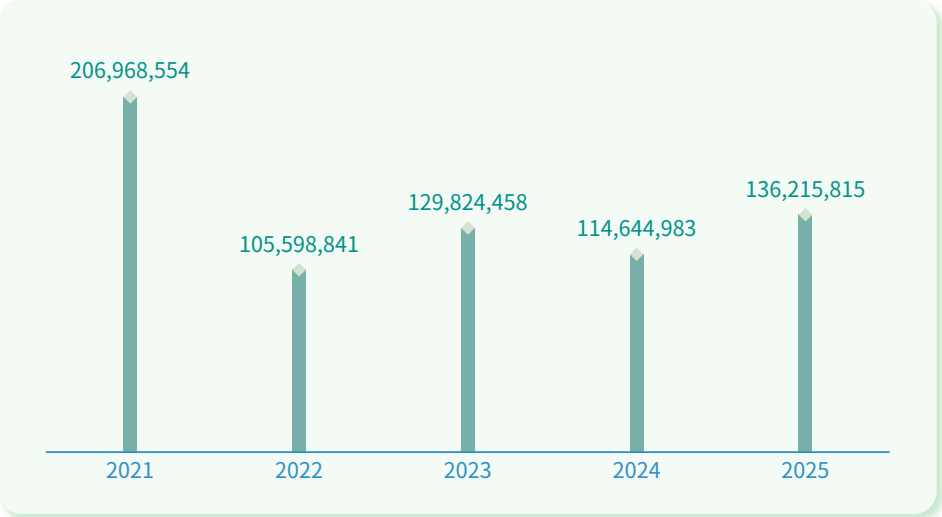
合併營收 新台幣 **2,267** 億元	營業毛利 新台幣 **186** 億元
營業毛利率 **8.23%**	營業損失 新台幣 **41.6** 億元
營業利益率 **-1.83%**	稅後淨利 新台幣 **6.7** 億元
每股盈餘 新台幣 **0.03** 元	

近五年營運表現

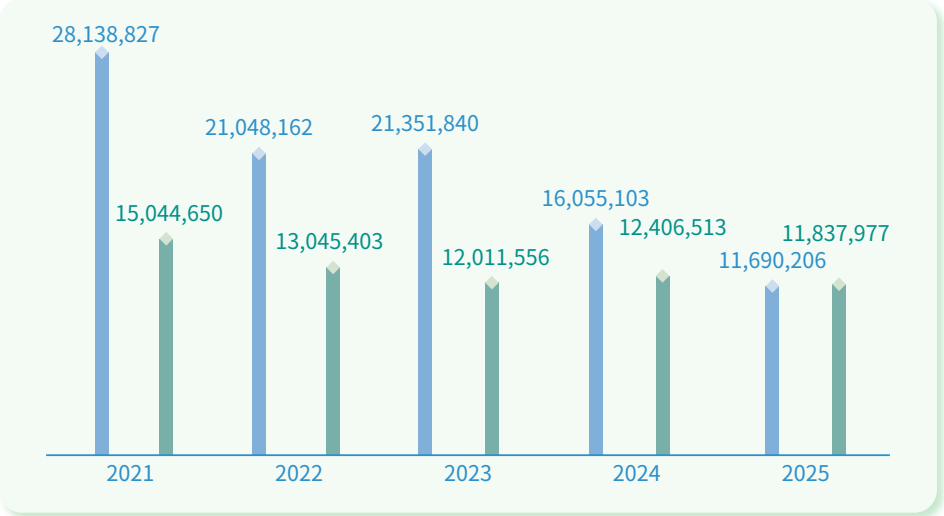
資產 - 年底總額 資本 - 年底總額 單位：新台幣仟元



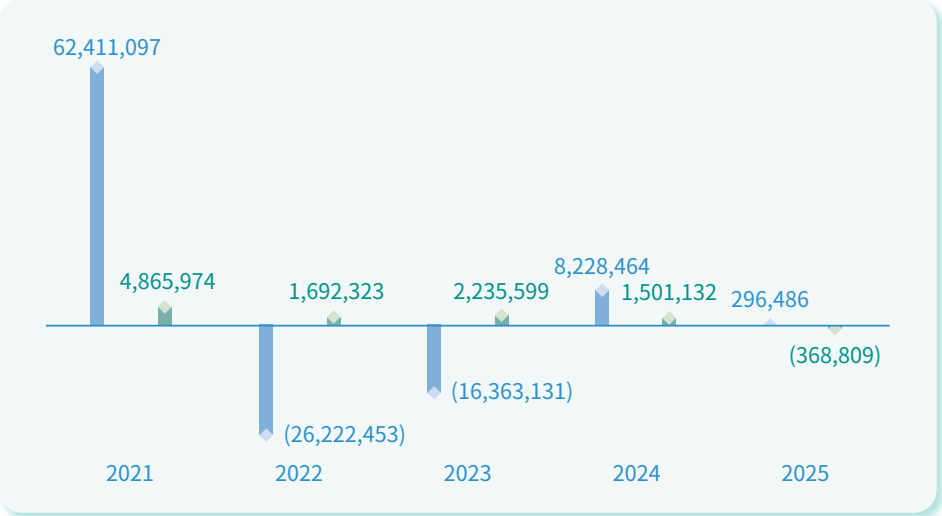
股本總市值 - 年底總額 單位：新台幣仟元



資本支出 研究發展費用 單位：新台幣仟元



稅前淨利 所得稅費用 單位：新台幣仟元



支持永續金融

永續金融綠色專項貸款

群創光電將永續發展理念融入企業營運與財務策略中，積極鏈結金融資源，將綠色金融視為推動環境永續的關鍵引擎。我們透過與金融機構合作，將資金精準地挹注於再生能源、能資源效率提升、污染防治等具體的綠色發展專案。自 2023 年起，群創光電便成功取得由台北富邦銀行主辦的綠色專項貸款，此舉不僅代表金融界對我們永續績效的肯定，更為公司推動環境保護的承諾提供了堅實的後盾，加速實現我們的綠色製造藍圖。

永續績效連結貸款聯貸案

群創光電將永續發展深度融入企業財務策略，成功完成由台北富邦銀行、中國信託、兆豐銀行及華南銀行等 18 家指標性金融機構共同參與的永續指數連結聯貸案（Sustainability-Linked Loan, SLL）。此貸款的獨特之處在於將融資條件與企業的永續績效指標直接掛鉤。當我們在環境保護、社會責任及公司治理等面向達到預設的卓越目標時，便能享有優惠貸款利率。這項機制不僅有效提升了公司的財務靈活度與永續經營韌性，更透過市場力量的激勵，驅動我們持續精進。

2.4.2 稅務治理

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

集團稅務政策及管理辦法

集團稅務政策及管理辦法

法令遵循

承諾遵循各營運地區稅務法規及符合國際租稅準則之規範下：

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

資訊透明

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

誠信溝通

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

風險控管

重大交易及決策審慎評估稅務相關風險及影響，運用管理機制執行有效風險控管。

人才培訓

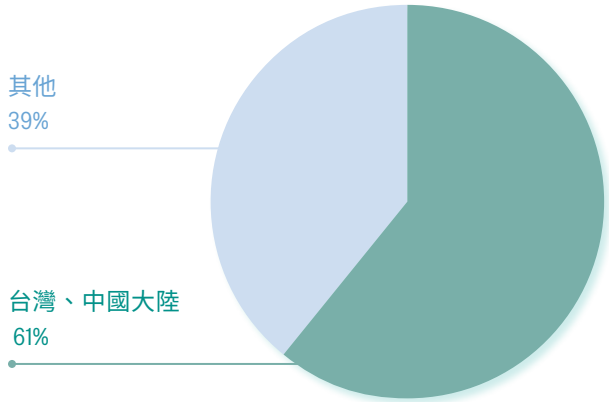
面對攸關的稅務法規變化能評估影響及應變，快速擬定因應的決策，並完善稅務人才之專業職能培訓。

稅務資訊

2025 年，公司主要營業收入、稅前淨利、所得稅費用及已繳納所得稅以台灣企業總部及中國大陸製造子公司貢獻為大宗，其法定稅率分別為 20% 及 25%，另由於台灣企業總部尚有前期之虧損扣抵，故足以抵減所得稅支付。

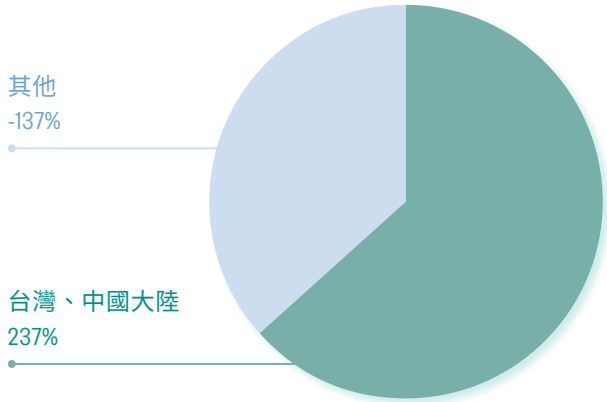
營業收入

新台幣
2,267 億元



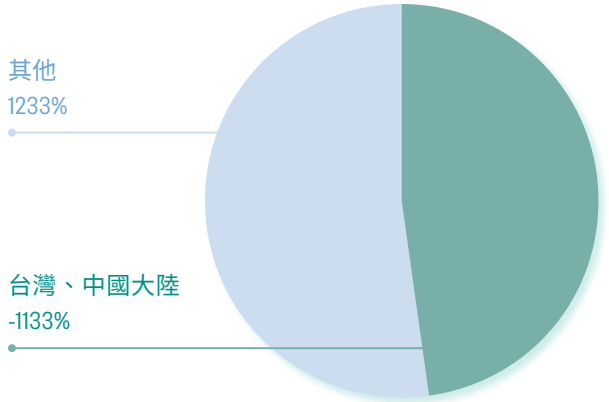
所得稅利益（費用）

新台幣
4 億元



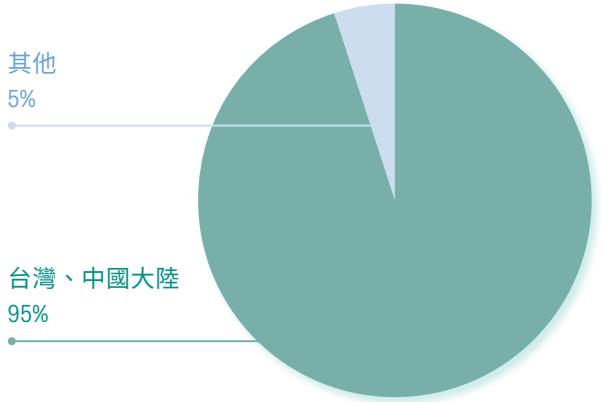
稅前淨利（損）

新台幣
3 億元



已繳納所得稅

新台幣
17 億元



3

創新轉型
採購共行



- ✓ 台灣廠區通過「台灣智慧財產管理規範（TIPS）」之 **AA 級** 認證
- ✓ 台灣專利**前 10 大**申請人
- ✓ 全球專利件數累計 **15,348 件**
- ✓ **86 件**全球綠色產品獲准專利，累計達 **678 件**
- ✓ 客戶滿意度分數達滿意占比 **97.4%**
- ✓ **111 家**供應商完成溫室氣體盤查，關鍵供應商達成 **12.9%** 減碳成果

管理方針

重大議題	策略	2025 年策略目標	2025 年執行成果	是否達標	2026 年目標	中長期（2030 年）目標
永續製造	最大化資源效率，積極導入循環再生材料	產品使用循環再生料比例 15%	產品使用循環再生料比例 80%	●	產品使用循環再生料比例 60%	產品使用循環再生料比例 100%
研發創新	轉型再造，價值躍進	累積全球專利件數 >14,700	全球新增專利獲准約 770 件，累計達 15,348 件	●	累積全球專利≧ 15,000	累積全球專利 >15,000 件
		啟動台南 3.5 代線 PLP 產線，導入 FOPLP 技術，活化舊世代 TFT-LCD 產線，拓展半導體供應鏈布局	提供 700×700mm 大尺寸金屬基板封裝，提升 AI、通訊、車用 RF 微波晶片競爭力，實現產業升級	●	PLP 持續量產	擴充產能並投入量產
供應鏈管理	創造價值，你我共好	依供應商目標監管	關鍵供應商減碳達 12.9% (vs.2020)	●	依供應商目標監管	關鍵供應商減碳≧ 20% (vs.2020)
		中高風險供應商 3TG 動態合格冶煉廠認證率≧ 90%	中高風險供應商 3TG 動態合格冶煉廠認證率≧ 90.25%	●	中高風險供應商 3TG 動態合格冶煉廠認證率≧ 90%	持續致力於負責任採購，並力行盡職調查，以確保產品可符合無衝突要求
		中高風險供應商鈷及雲母盤查率≧ 98%	中高風險供應商鈷及雲母盤查率≧ 100%	●	中高風險供應商鈷及雲母盤查率≧ 98%	
		高風險供應商 ESG 稽核改善率≧ 85%	高風險供應商 ESG 稽核改善率達 100%	●	高風險供應商 ESG 稽核改善率≧ 85%	高風險供應商 ESG 稽核改善率≧ 85%
		關鍵供應商參與 ESG 增能 60% (vs.2023)	關鍵供應商參與 ESG 增能 66% (vs.2023)	●	關鍵供應商參與 ESG 增能 60% (vs.2023)	關鍵供應商參與 ESG 增能 100% (vs.2023)
客戶關係管理	提升滿意度，深化客戶信任	客戶滿意度達滿意占比 >95%	客戶滿意度分數達滿意占比為 97.4%	●	客戶滿意度分數達滿意占比 >95%	客戶滿意度分數達滿意占比 >98%

3.1 ／創新研發

GRI 2-23、2-24、2-25、203-2

群創光電持續實踐「More than Panel」經營理念，於 2023 年重塑業務架構，聚焦「顯示器」與「非顯示器」兩大領域，精進顯示技術本業的同時，延伸布局半導體、智慧醫療、智慧交通，推動雙軌轉型，強化市場競爭力與永續發展韌性。

2025 年全球貿易壁壘築高與地緣政治的不確定性，影響了顯示器產業的節奏。上半年，品牌廠為規避關稅與供應鏈風險，採取防禦性備貨策略，雖短期推升了出貨動能，卻也提前透支了下半年的傳統旺季需求，導致產業庫存面臨調節壓力。然而供給端展現了前所未有的韌性與紀律。經歷了老舊產線關閉與產能整併的洗牌後，各大面板廠嚴格執行「按需生產」策略，成功在需求波動中穩住了價格。整體產業思維已發生結構性轉變：從過去盲目追求「市占率」的規模戰，轉向確保「獲利率」的體質改善。

在競爭版圖方面，地緣政治與國家產業政策的差異，使各國發展路徑產生差異。中國廠商在政府高科技補貼與龐大內需支持下，挾帶 G8.5 至 G10.5 代線的規模優勢，已主導標準品市場的話語權。面對陸廠的強勢擴張，其餘陣營紛紛轉向差異化戰略：韓廠全心轉攻 OLED 等高階顯示技術；台廠深耕高規格 IT 面板，並積極透過 Micro LED 新技術突圍；日廠雖因成本因素佔比滑落，但仍固守高階車用與醫療等利基市場。顯見在全球產能過剩的壓力下，整併與聚焦利基市場已成生存顯學。

儘管供應鏈重組與「China+1」佈局仍是挑戰，但技術創新將為產業注入新活水。隨著 AI 邊緣運算成熟，筆記型電腦與智慧型手機等移動裝置的重要性提升，將推升市場對省電、高刷新率面板的剛性需求；同時，智慧座艙確立了車用面板大型化與多螢幕需求屏化的趨勢，使其成為產業推升需求的重要來源。預期整體顯示器產業將在「量穩價揚」的軌道上，加速朝向高附加價值轉型，前景審慎樂觀。

顯示技術領域

群創光電正朝向多元化與高附加價值轉型，推動 InnoGallery 、Micro LED 及液晶電子紙顯示器等核心技術的成熟化與產品落地；將技術應用範圍擴展至非顯示器應用，尋求策略合作夥伴開發智慧健康相關產品；轉型為高階 3D 顯示解決方案的全方位服務提供者，積極爭取市場曝光度。

半導體封裝領域

致力發展先進封裝產業，導入面板級扇出型封裝（FOPLP）技術，結合 TFT-LCD 產線優勢，切入高效運算、5G 通訊、AI 及車用 RF 微波晶片等高成長市場。2025 年，台南 3.5 代線 PLP 產線產能擴大，提供 700×700mm 大尺寸金屬基板封裝，具備低損耗、高密度、高散熱等技術優勢，助力 AI 晶片、通訊晶片及車用晶片提升競爭力。藉由 FOPLP 技術賦予舊有產能新生命，在強化半導體供應鏈夥伴關係的同時，進一步延伸產業價值鏈並帶動企業轉型，旨在插旗半導體封裝的藍海市場，為多元化經營奠定穩固基礎。

智慧醫療領域

藉由整合 AI 技術，加速智慧化療藥物調配設備、醫療影像處理及健康監測等創新應用的開發，提升化療藥物調劑精準度與作業效率，進而深耕智慧醫療市場影響力。

智慧交通領域

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

低碳製程與綠色技術

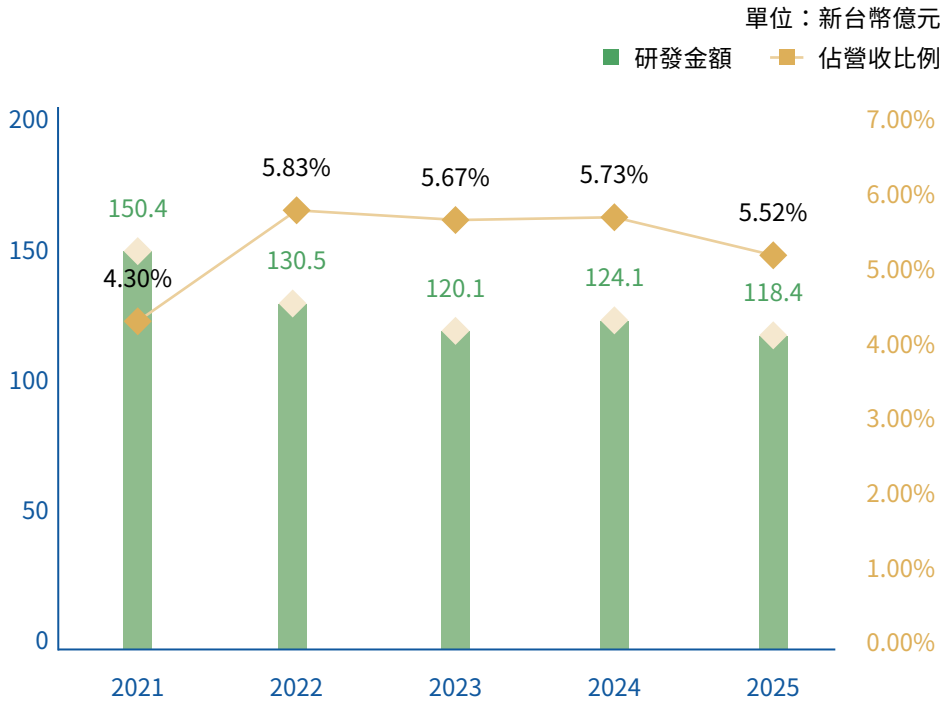
群創光電致力於低碳製造與智慧節能，優化 Tcon IC 能耗、LCD Source PCB 厚度，減少材料用量，提升能源效率，降低產品碳足跡。持續推動塑膠、鋁件、鐵件件回收再生，強化循環經濟。未來將拓展 Micro LED 技術於透明顯示、廣告拼接屏與穿戴式設備，深化 PFAS 管制與永續材料回收，同時推動綠色科技創新，並行技術發展與永續經營。為支援技術發展，群創光電於 2025 年投入研發費用 118 億元，持續布局 PLP 先進封裝、AR/VR、Sensor、Antenna 及新能源應用等高價值領域，並密切關注全球市場狀況，加速推動產業結構多元化。

3.1.1 創新技術突破

技術研發與產品佈局

面對競爭白熱化且技術日新月異的面板領域，多項前沿技術正持續湧現，群創光電已持續投入液晶顯示器技術研發與創新，維持技術領先地位，並此開發利基市場產品，公司研發組織分為技術開發與產品開發部門，2025 年研發人員達 3,273 人，佔全球總員工數 11.32%，投入研發總計約 118.4 億，佔 2025 年營業額 5.22%。致力於深耕各類面板技術的應用領域，確保在市場中具備競爭實力。

歷年研發經費



顯示器領域

大尺寸智能方案

產品名稱	技術亮點	
85 吋 4K AI 互動數位藝術顯示器	數位藝術顯示器搭載特殊抗眩光與抗反射處理技術，有效避免環境光的影響，進而提升具有紙張般的質感，觀賞者可從不同角度清楚的觀賞畫作。同時此 AI 互動數位藝術顯示器，藉由智慧 AI 人影互動技術，透過感測器偵測觀賞者的聲音指令，並串聯 AI 運算模式，即可立即生成智慧動態圖畫。	
Micro LED 鏡面顯示器	擁有超高亮度 (2000nits)、高色域 (NTSC 114%)、超高反射率與節能等優異特點；同時亦擁有在低功耗下能實現卓越的鏡面反射率與超高亮畫質，大幅解決市售鏡面顯示器常見的色彩失真、亮度損失與反射率受限問題。	
透明 MicroLED 顯示器	採用獨家 Transparency Display 透明顯示技術，具備高亮度、高穿透度、高清澈度、高解析度與高色域 (NTSC120%) 等特點，其透明 MicroLED 顯示技術可打破尺寸限制，可依客製化需求實現自由拼接，滿足多元應用領域。	

行動智慧方案

產品名稱	技術亮點	
14 吋 QHD+ 超輕薄面板	結合輕巧機身與鮮豔顯色兩大特點，並搭載 100% DCI-P3 廣色域技術，專為行動商務市場量身打造，大幅滿足學生與商務人士的移動辦公需求。	
裸眼 3D 醫療行動診療平台	電腦斷層（CT）與核磁共振（MRI）所拍攝的立體影像，過去必須依賴放射科醫師手動構建 3D 造影成像，通常需要數日時間。群創光電突破性地研發出 AI 影像分割平台，可在短短五分鐘內重建肺部 3D 模型，並在腦部與脊椎外科影像建模中，準確度高達 85% 至 90%，並以裸眼 3D 顯示實現即時。該平台支持單人眼球追蹤與觸控操作，為醫師提供高度直觀的互動界面。	
AI 浮空虛擬導覽員	整合先進科技與創新設計，其獨家核心浮空影像技術，使影像能栩栩如生呈現空中，另搭載 AI 語音識別技術，打造自然流暢的對答語音服務，讓互動添加更人性化與趣味性，提供嶄新的沉浸式體驗。	
AI 智能透明翻譯機	與合作夥伴啟耀光電 GIO 共同開發，其搭載透明 miniLED 顯示器，具備高穿透率、高亮度、耐久性等優異特性，並整合即時 AI 翻譯系統及互動顯示服務功能	

非顯示器領域

智慧醫療

產品名稱	技術亮點	
智能化療調配機器手臂	與奇美醫院合作開發，可提高化療藥品調劑的精準度與效率，其具備安全性、精準調劑、追溯管理、提升作業效率、減少人力負擔、降低藥物耗費、強化感染控制等七大特點，成功調配超過 1,000 筆化療處方，涵蓋院內約 70% 的化療處方需求	

先進封裝

產品名稱	技術亮點	
CoPoS-R RDL substrate	群創光電以面板產線進行 IC 封裝，得利於方形面積，相較於晶圓的圓形有更高的利用率，達到 95%。以業界最大尺寸 G3.5 FOPLP 玻璃基板開發具備細線寬的中高階半導體封裝，面積是 300mm 玻璃晶圓的 7 倍，再運用群創專利開發的抗 Warpage 技術，RDL 層數可達 10P10M，特別適合應用於大尺寸多晶片的封裝上，如 Server, HPC/AI 晶片應用。另外，此 RDL substrate 基板的薄型、細線路特色，非常適合運用於薄型化 SiP（系統級封裝，將多種功能晶片整合在一個封裝之中）產品應用如智慧手錶、AR 眼鏡、藍牙耳機等行動裝置上。	

低碳製程與節能創新

群創光電全面導入低碳製造與智慧節能技術，降低製造碳排放並提升能源使用效率，確保生產符合永續發展目標。公司持續強化空調、空壓、生產、管理、照明等領域的節能專案，並導入智慧能源管理系統，以數據驅動節能策略。2030 年前，群創光電將投入材料創新與環境管理，開發低碳製程技術，如針對 NPVA LCD 產品，發展 UV2-less 液晶材料，以降低 UV2 製程能耗超過 50%。此外，提升 LCD 面板穿透率，以降低終端產品的功耗並強化能源效率。同時，導入 PI-less 液晶材料，以消除傳統 LCD 製程中的配向膜使用，減少製程用電消耗。將「低功耗、長壽命、永續設計」轉化為核心產品價值主張，不再僅以規格與價格競爭。此綠色競爭力將成為爭取國際一線品牌客戶訂單與政府大型專案時，最具關鍵性的差異化條件，進而鞏固市場地位並開拓綠色商機。

產品市占率

依據 Omdia 調查統計，群創光電 2025 年顯示器領域群出貨量市佔情形如下：

大尺寸智能方案事業群

應用產品	全球市佔率	全球排名
液晶電視面板	15.2%	3
液晶螢幕面板	4.7%	6

行動智慧方案事業群

應用產品	全球市佔率	全球排名
筆記型電腦面板（不含平板電腦）	17%	3
平板電腦面板	10.3%	3
智慧型手機面板	1%	6

3.1.2 智慧財產管理

強化競爭優勢，推動永續發展

公司年度的智財管理政策目標，是依據公司已揭露的營運策略與目標及 ESG 調查利害關係人關注議題來擬定，包括重點技術智財佈局與全球市場產品發展趨勢緊密結合，藉由 ISO27001 認證通過檢視資安強度，對外部風險及內部關鍵智財進行盤點及準備以因應智財爭議事件或創造價值，持續提升公司同仁智財知識並提供優渥專利獎金制度，維持 TIPS AA 級資格認證通過以確保公司智財管理水平。

在環境領域，群創光電透過發展低碳製程與首創面板級扇出型封裝 (FOPLP) 技術，實現綠色製造並提升節能綜效；在社會領域，公司深耕智慧醫療與安全交通技術，開發 AI 藥品調配系統及車用感測器，同時藉由產學合作與智財共享落實社會責任；在公司治理領域，則透過數據化智財管理與風險控管機制，深化專利佈局與營運策略的結合，全面強化企業的永續競爭力。

智慧財產目標

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



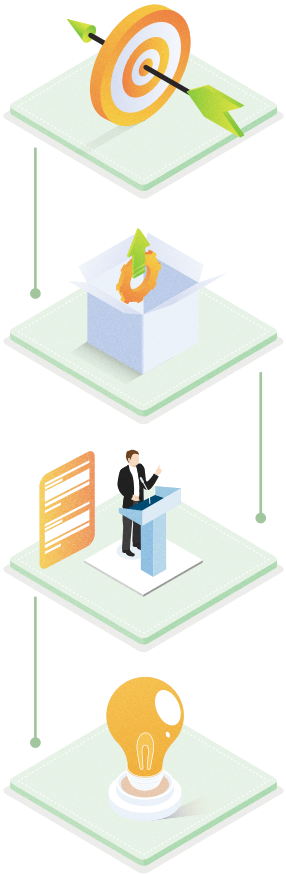
證書亮點

2024 年通過 TIPS AA 級驗證，證書號：TIPS-2024-cert.-003，證書之有效日期至 2026 年 12 月 31 日

中長期發展承諾與 2030 年願景

群創光電在短期內將持續強化重點技術專利布局、提升員工智財知識，並透過完善 ISO27001 資安管理與智財盤點維護，有效應對智財爭議並推動商業化成果；長期而言，群創光電將緊密連結潛在業務機會、創新研發活動與智財佈局，確保研發成果能貼近市場商機，並確實轉化為公司智財，構築技術與智財壁壘，強化公司的競爭優勢，確保公司永續發展。

智慧財產權運作示意圖



1 訂定目標

一階：「專利數量」的成長
二階：專利品質為重，持續累積有效專利量。

2 資源提供

深耕關鍵技術、降低營運風險、強化智財佈局

3 設立管理制度

執行專利之提案審查與專利取得流程並提供適當的獎勵
相關程序規範：
《台灣智慧財產權管理規範（TIPSAA）》
《專利管理辦法》

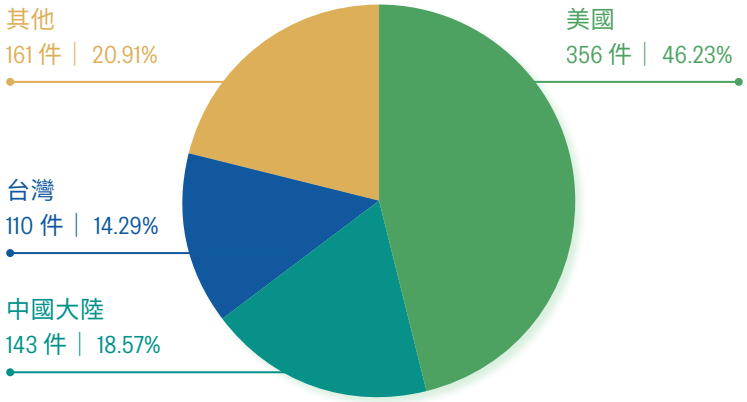
4 創造智財價值

增加公司競爭力、提高產業競爭門檻、強化企業形象

研發專利佈局

群創光電以專利管理系統及制度、普及智財教育訓練、深入輔導專案的專利佈局、完善的專利提案評審機制及獎勵制度、到專利核准後評估及活化應用等，為公司打造完善的智財生成及管控框架，強化公司對專利佈局的掌握及運用。

2025 年群創光電全球共取得 770 件專利，其中美國專利佔比約為 46%，大陸專利佔比約為 19%。至今，群創光電全球專利總累計為 15,348 件，其中美國專利佔比約為 28%，大陸專利佔比約為 26%。



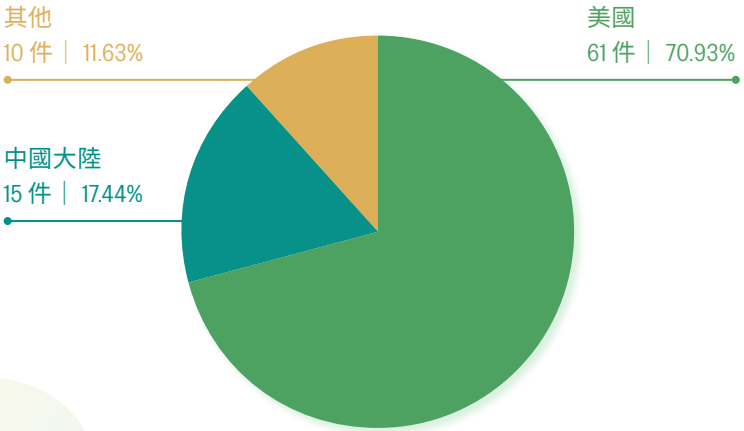
創新智財經營管理模式

專利提案及獎勵制度

群創光電藉由《專利管理作業系統》，系統性地提升專利品質與管理效能。透過專利評審會的審查機制，結合專業主管對技術動向與市場資訊的洞察，評估最佳的專利申請策略與國別布局。通過審查的提案將獲得專利申請支持，公司亦對發明人提供獎勵機制以肯定發明人的貢獻，奠定企業專利長期競爭基礎、落實智財策略佈局。

綠色產品專利與技術應用

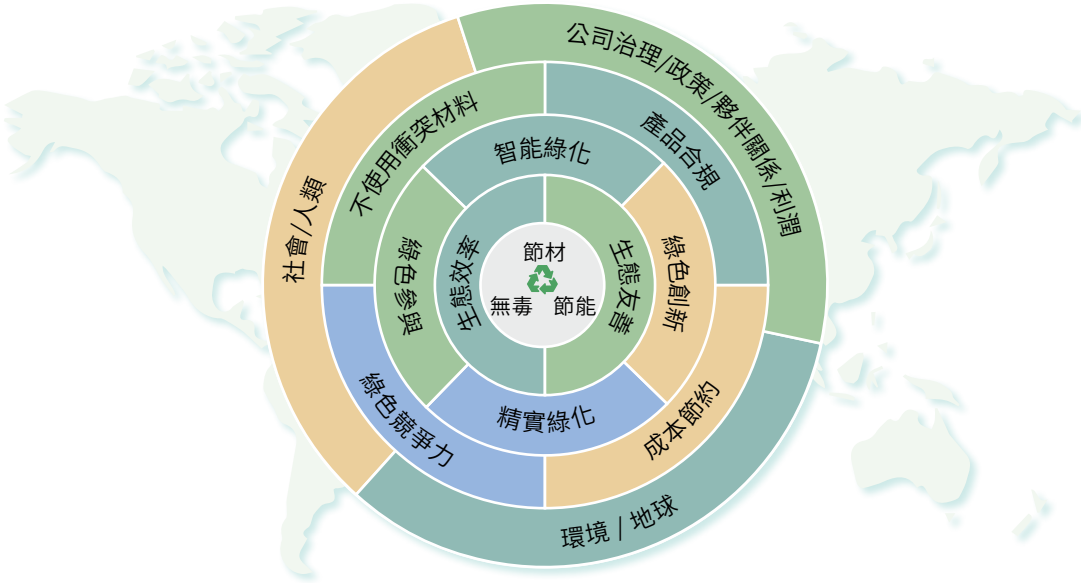
群創光電深耕低碳製造動能，並藉由智財資產策略落實企業永續承諾；透過強化綠色產品的技術壁壘，提升資源利用率及環境兼容性，確保產品在生命週期內皆能有效降低對生態系統的負荷。根據世界智慧財產權組織 (WIPO) 綠色專利分類標準，截至 2025 年，公司全球獲准綠色技術專利 86 件，累計 678 件，展現其在低碳技術領域的研發與專利保護成果。



3.2 / 永續製造

GRI 2-23、2-24、2-25、302-5、403-7、416-1

在全球逐步邁向淨零碳排之際，COP30 所帶出的永續議題提醒企業須更積極面對氣候變遷與環境衝擊，推動制度化的導入，確保行動真正落實。群創光電秉持環境保護、社會責任、公司治理的原則，由產品源頭設計著手，持續推動永續產品政策，將產品生命週期管理融入設計以節能、節材、無毒與低碳為核心，推行生態效率 (ECO-Efficiency) 與生態友善 (ECO-Friendly)，鼓勵使用再生能源、可再生材料及回收料，禁止使用禁 / 限用化學物質、衝突材料，以提升生態效率與友善性。旨在透過智能綠化管理與技術創新，強化產品綠色競爭力、邁向淨零碳排，為人類與地球創造永續未來。



永續產品及服務

台灣金融監督管理委員會與環境部、經濟部等部會參考歐盟永續分類標準 (EU Taxonomy)，發布「永續經濟活動認定參考指引」，並在第二版納入「平面顯示器面板」。群創光電依循「面板及其組件製造」技術篩選標準，盤點廠內主要經濟活動，以認定符合永續經濟活動。2025 年群創光電主要營運活動皆符合永續經濟活動認定指引。

永續經濟活動之認定條件		2025 盤點結果
1. 對任一環境目的具有實質貢獻		
經濟活動	技術篩選標準	
一般經濟活動 - 平面顯示器面板	最近一年單位投入基板面積溫室氣體排放量（範疇一 + 範疇二）符合以下標準： (1) 3.5 代以下≦ 0.600 噸 CO_2e/m^2、 (2) 4 代以上≦ 0.150 噸 CO_2e/m^2	99.8% 符合
2. 對六項環境目的未造成重大危害		100% 符合
3. 對社會保障未造成重大危害		100% 符合
衡量結果		符合

3.2.1 產品永續政策

2025 年延用《永續產品與材料政策》，以 ESG 導向 的設計與製造轉型，強化產品的綠色競爭力並落實永續經營目標。該政策由董事長暨執行長簽署，承諾以產品生命週期管理來實現節能減碳、資源永續與無毒設計，並推動材料循環，選擇經第三方認證的環保材料，並全面杜絕衝突礦產與非法木材之採購，以實質行動恪守環境守護與社會責任。群創光電將低碳設計納入產品開發策略，在既有的節材、節能與無毒三大要素基礎上，實現淨零碳排目標。為降低能源與資源使用並減少環境衝擊，公司優先選擇可再生材料、回收材料及再生料，並排除禁用及限用化學物質。

群創光電永續產品與材料政策





低碳綠色產品設計架構



生態效率 ECO-Efficiency

Reduce (減量)	Efficiency (效率)
» 減少能 / 資源用量 » 去物質化 (減少無益浪費)	» 提升能源效率 » 提升資源效率 (資源生產力)

生態友善 ECO- Friendly

Type (種類)	Recycle (循環)	Safe (安全)
» 低環境衝擊 » 可再生能源 (綠電) » 可再生材料	» 可回收料 » 回收料 (PCR[註1]/PIR[註2]/OBP[註3])	» 禁 / 限用化學物質

註 1：PCR: Post-Consumer Recycled（消費後回收再生塑料）

註 2：PIR: Post-Industry Recycled（工業後回收再生塑料）

註 3：OBP: Ocean-Bound Plastic（海洋廢棄塑料）

員工永續教育

群創光電於 2025 年完成產品合規、認證與系統管理相關課程共 12 門，累計 4,164 人次參與，總學習時數 2,082 小時，展現對永續發展與環境責任的承諾。同時新增「永續材料與綠色產品設計管理介紹」與「低碳產品設計導論」兩門課程，完訓率 94.3%，導入永續材料選用、產品生命週期碳盤查、循環設計原則及國際法規要求等核心內容，協助研發、品保、採購及業務同仁具備永續產品開發觀念與能力，並超前部署競爭優勢，因應未來法規及全球客戶日益重視的低碳產品要求。

3.2.2 產品責任管理

群創光電持續推動產品責任管理，確保產品符合特定市場的法律法規要求，為客戶提供安全合規的選擇。同時建立標準化的有害物質管理系統，確保從原料採購到生產製造全程可追溯、可管控，充分展現群創光電對企業責任與永續合規的堅定承諾。

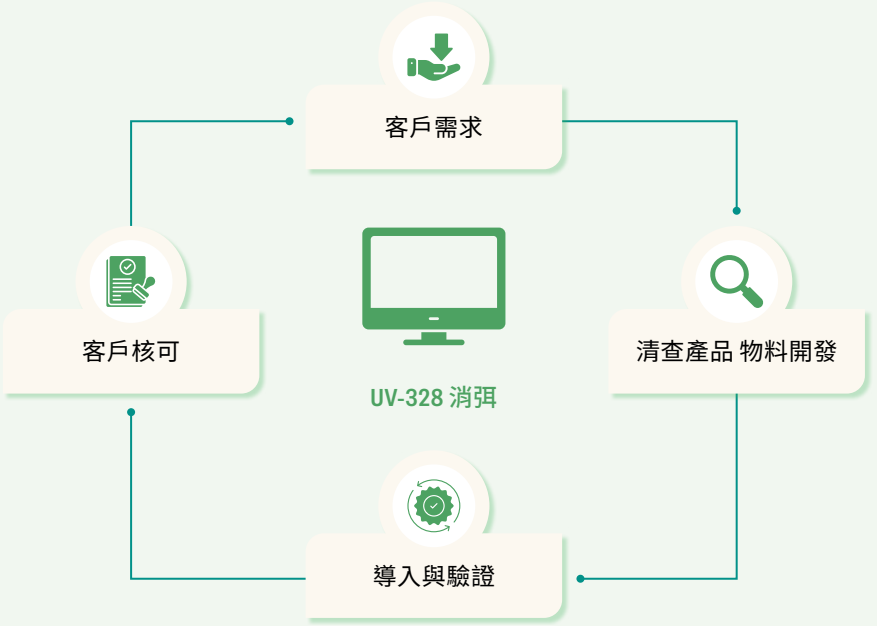
危害物質管理與減量

危害物質管理是一項結合法規趨勢、技術變化與供應鏈現狀的持續行動，群創光電透過系統性檢視材料使用與全球法規動態，定期調整管制物質作業規範，確保要求具體、有效，並持續符合最新法規與客戶期望。今年因應多項國際環境法規的更新與趨勢，強化危害物質管理並啟動關鍵調整項目，重點行動包含：

1. 導入國際趨勢的管控項目：針對 PFAS (全氟 / 多氟烷基物質) 逐步加嚴的禁限用要求，啟動材料盤查、替代可行性評估與供應鏈資料檢核。
2. 監測全球主要化學品法規動態：包括但不限於歐盟 REACH 法規及其高關注物質清單 (SVHC) / 持久性有機污染物 (POPs) 清單更新、美國 TSCA 法案中針對 LCPFCAs(長鏈全氟羧酸) 禁用規範，以及中國重點管控新污染物清單限用要求。
3. 擴大永續材料管理範圍：由無衝突礦產延伸至無衝突材料，並將相關材料納入管制清單、供應商承諾與文件審查流程。
4. 延伸國際包裝材料法規管理：配合各國包裝法規對回收率與材料揭露要求，強化包裝合規性與追溯管理。

危害物質 UV-328 消弭案例

積極響應全球對持久性有機污染物 (POPs) 管制趨勢，持續推行偏光板關鍵材料中 UV-328 危害物質的消弭行動。儘管國際法規（《斯德哥爾摩公約》及歐盟 POPs 法規）設有特定豁免條款，我們仍展現高度企業責任，主動配合客戶對無危害物質產品的需求，進行產品盤查與物料替換。透過制度化管理與供應鏈協作，提升產品整體安全性，降低對生態環境與人體健康影響。



透過上述行動，群創確保危害物質管理制度與國際標準保持一致，減少環境與供應鏈風險，並滿足客戶對永續材料與法規遵循的期待

管制物質作業規範改版重點

2023

1. 危害物質削減：
   - 鈷與雲母納入無衝突材料管理
   - PFAS
   - REACH SVHC
   - 礦物油 1000ppm 禁用
2. 加嚴管控：
   - 電池法規 Lead:100ppm
3. 新增產品可持續性要求：
   - 生產者延伸責任要求

2024

1. 危害物質削減：
   - 臭氧層物質管制清單更新
   - REACH 高關注物質
   - 美國 TSCA LCPFACs
   - 法國包材礦物油管制
2. 加嚴管控：
   - POPs_ 德克隆禁用
   - PFAS Free 管控
3. 新增產品可持續性要求：
   - 回收料納入控管
   - 電池法規 _ 電池標籤、歐盟符合性聲明

2025

1. 危害物質削減：
   - REACH 高關注物質
   - 持久性有機污染物 PFCAs C9~C21
   - 中國重點管控污染物清單
   - 包材法規
2. 加嚴管控：
   - PFAS Free 管控執行
     a. 新增產品等級。
     b. 禁用日期
   - UV-328
   - 包材法規 _ 包裝材料回收要求
3. 新增產品可持續性要求：
   - 衝突材料控管
     a. 擴大衝突礦產範圍
     b. 新增銅、石墨 (天然)、鋰和鎳
   - 包材法規 _ 包裝材料回收要求，落實生產者延伸責任

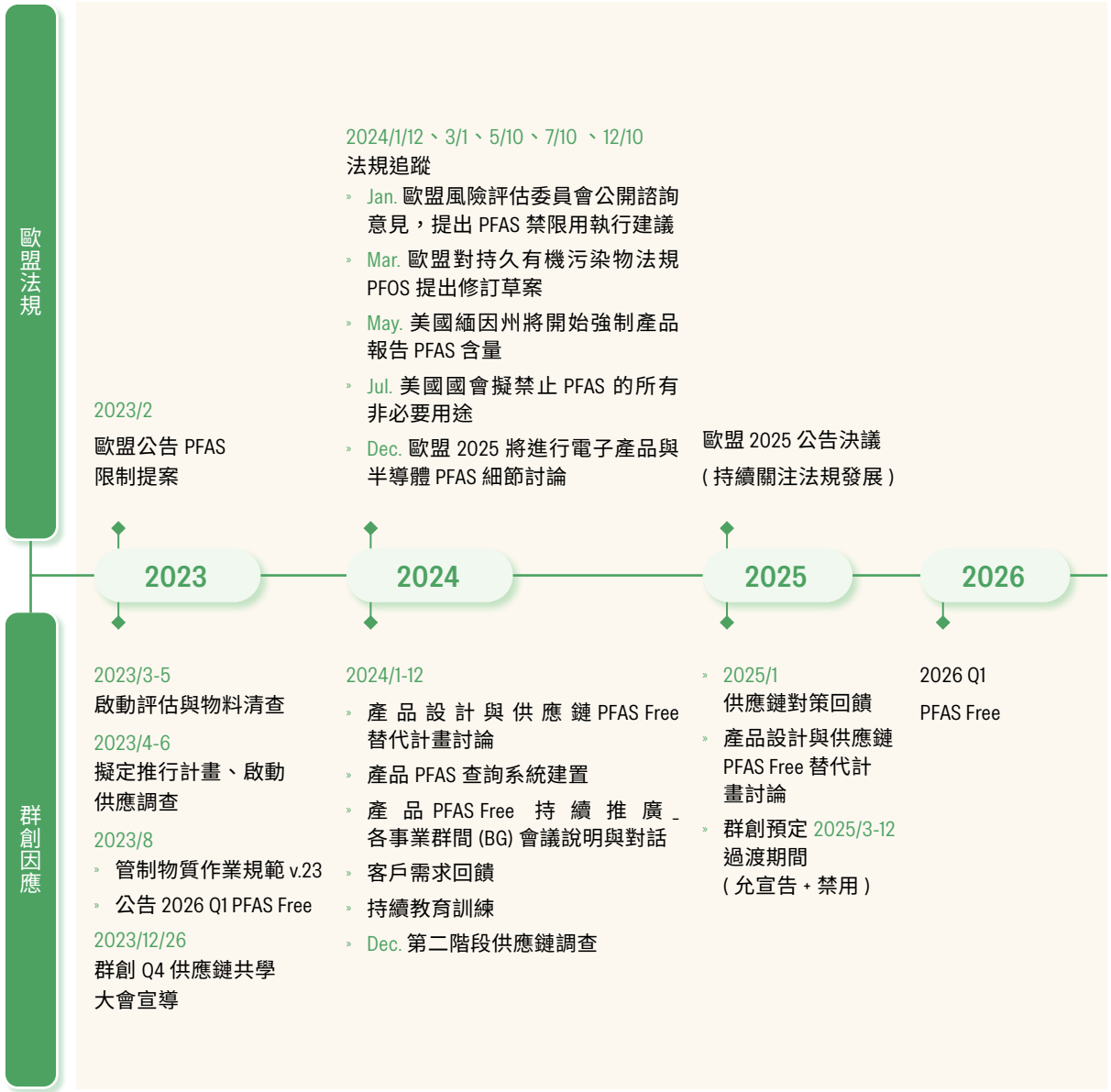
PFAS 管理與行動

群創光電高度重視持續性有機污染物對環境影響，已將 PFOS、PFOA 及 PFHxS 列入禁限用清單。隨著歐盟化學總署 (ECHA) 對 PFAS 的限制提案，啟動全公司行動計劃，透過監控法規發展、供應鏈物料盤查、PFAS 監控系統建置及替代技術導入，致力降低持久性有機污染物對環境與健康的影響，逐步邁向 PFAS Free 目標，確保接軌國際法規以及符合客戶要求。

具體計劃包括法規合規管控、供應鏈源頭管控、產品監控系統優化、PFAS 分級管理機制、替代材料評估。根據 PFAS Free 推行時程，群創光電於 2024 年完成 PFAS 推行架構建置，並於 2025 年落實物料分級與管制政策確保 2026 年達成 PFAS Free 分階段控管目標。透過逐年推進，降低危害物質風險，提升市場信任度與企業競爭力。



PFAS Free 推行歷程



■ 3.2.3 產品合規與標準認證

群創光電持續推動各項產品認證，確保產品符合特定市場的法律法規要求，為客戶提供安全合規的選擇。同時，嚴格執行危害物質流程管理認證 (QC 080000)，建立標準化的有害物質管理系統，確保從原料採購到生產製造全程可追溯、可管控，充分展現群創光電對企業責任與永續合規的堅定承諾。

▮ 國際標準與認證 QC 080000 認證

群創光電同時致力減少危害物質，確保產品符合全球環保法規與客戶要求，已成功導入並遵循 IECQ QC080000 有害物質流程管理系統 (Hazardous Substance Process Management, HSPM) 國際標準。目的在從源頭系統化地管理產品中所含的危害物質，確保產品在設計、供應鏈、製造各環節，均能符合國際最新法規（如：RoHS、REACH 等）及客戶的嚴格要求，實現環境友善與產品合規目標。

公司持續精進管理，並於 2025 年再次通過嚴格的第三方驗證稽核，成功展延證書效期至 2028 年。此持續性的承諾與實踐，展現公司在環境保護與法規遵循的決心，也鞏固在綠色供應鏈中的競爭優勢。

QC 080000 2025 認證通過



產品認證

群創光電產品已建立完整的安全設計與合規制度，確保產品在全球市場的安全性、安規一致性以及符合客戶需求。產品設計嚴格遵循國際與區域標準：國際電工委員會 (IEC) 安全標準、電磁相容性 (EMC) 法規以及相關產品安全指令與市場特定法規，並透過嚴謹的流程控管產品品質與安全。2025 年完成全球安規認證產品件數達 253 件，產品安規符合性審查件數達 1,039 件。



產品認證符合性

全球安規認證體系			
CE	符合 LVD 與 EMC 指令要求。	FC	符合 Part 15 Subpart B 輻射標準。
CCC	依 GB 標準進行測試，是中國市場的法規強制性認證制度。	UL	依 ANSI/UL 62368-1 進行測試，評估電氣、耐燃…等安全項目。
	涵蓋安全 + EMC 規範。	IECEE	符合 IEC 62368-1，作為全球互認基礎。

3.2.4 產品低碳設計與綠色優化

綠色設計對環境永續具有一定的重要性，目的在從源頭減少資源消耗、提升能源使用效率。不僅有效降低產品與製程中的碳足跡排放，同時也降低營運成本。在追求技術創新的同時，也兼顧對環境保護承諾。

產品低碳設計

節材實踐案例 1

項目

包裝材料優化

具體行動

透過將傳統的 EPO 材質包裝箱（碳排放量為 49.79 kg CO_2e/ 個）替換為碳足跡更低的 EPS 新型環保箱體（碳排放量為 38.3 kg CO_2e/ 個），成功實現了顯著的碳排放減少。截至 2025 年，已使用 816 個 EPS 新箱體。

節碳量

碳排**減少 9,735kg CO_2e**

改善前

EPO 箱



碳排量 49.79kg CO_2e

改善後

EPS 箱



碳排量 38.3kg CO_2e

節材實踐案例 2

項目

絕緣片 (Mylar) 替代金屬背板

具體行動

實現單模組減重 0.195kg。為達成產品輕量化目標，導入絕緣片 (Mylar) 部材替代原金屬背板。經變更設計後成功達成效益：大幅降低材料採購成本、單一模組重量成功減少 0.195 kg、降幅達 6.1%、每單位產品減碳比例高達 96%。

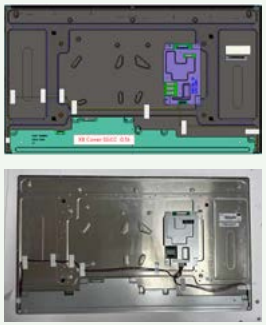
節碳量

碳排**減少 163kg CO_2e**

改善前 (應用於 31.5 吋機種)

SGCC 0.5t + Mylar 0.1t

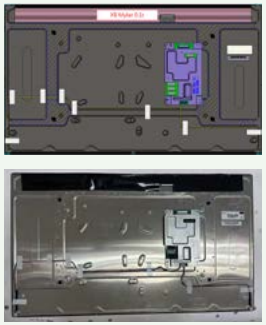
0.2Kg



改善後 (應用於 32 吋機種)

僅使用 Mylar 0.1t

0.005Kg



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

節能與節材實踐案例

項目

光學架構設計優化

具體行動

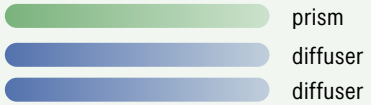
透過優化光學架構設計，並同步將擴散片厚度減少 85μm（降幅 40.5%），成功使背光模組效率提升 10.6%，2025 年累計減少約 148,973 公斤的二氧化碳排放量。此項改善確保了在滿足相同產品亮度規範的前提下，能有效降低所需能耗，進而達成顯著的產品節能效益。

節碳量

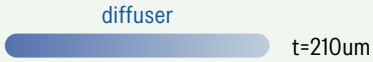
碳排**減少 148,973kg CO_2e**

改善前：7.27 W

Film 架構：prism+diffuser+diffuser

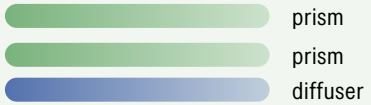


下擴散片厚度：210μm

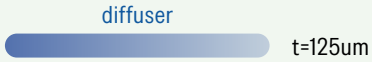


改善後：6.50 W

Film 架構：prism+prism+diffuser



下擴散片厚度：125μm



綠色優化

產品碳足跡智慧管理系統

群創光電持續優化「產品碳足跡智慧管理系統」，推動數位轉型與永續產品設計發展平台。透過數據驅動智慧分析，即時掌握產品於生命週期各階段碳排放，全面評估原物料採購、生產製造、運輸配送等環節的環境績效，呈現產品從設計到交付的碳排放量，透過系統促進資源分配最適化。導入「產品 ESG 績效指標管理系統」，其設計理念建立於「數位轉型與永續發展」的核心思維之上，從產品設計導入 ESG 評估機制，結合聯合國永續發展目標（SDGs）將環境績效、負責任循環與產品合規供應鏈管理要求融入產品全生命週期。

今年增加 ESG 自評機制及供應商回收材料資訊揭露，如類型、環境與應用的區分，如 PCR(消費後回收) / PIR(工廠後回收) / Regrind(廢料回收)…等。在衝突材料部分揭露冶煉廠合格率占比，並在供應鏈夥伴管理納入環保標章如 EPEAT/TCO 由自願性符合提高至強制性符合，助於強化企業產品本身優勢，提升產品 ESG 績效指標連結與履歷透明度。

產品 ESG 績效指標管理系統

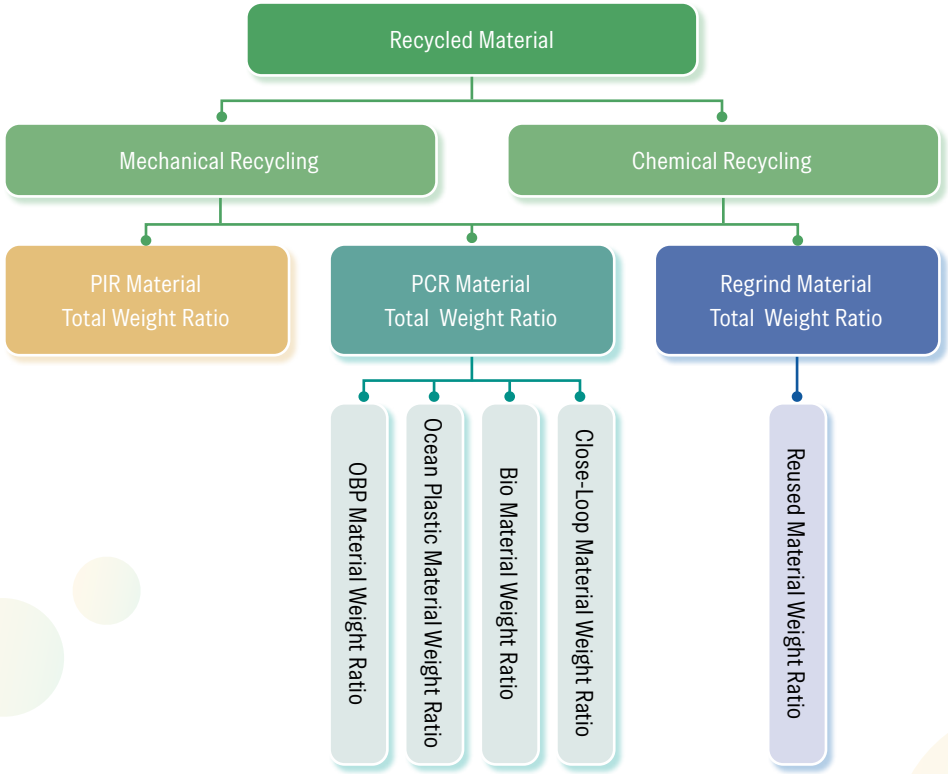


回收物料納入系統管控

群創光電持續推進回收料使用，並擴充價值鏈產品永續與合規智能平台功能 (Product Sustainable and Compliance Intelligent Platform, PSCIP) 透過供應鏈提供的物料均質調查，系統性地追蹤與管理回收料的使用現況。2025 年平台已成功建立 17,248 個料號的回收料資訊，相較 2024 年新增達 8,524 個，即時有效回應並滿足客戶對於產品回收成分的要求。

未來，群創光電持續強化 PSCIP 系統功能，進一步精確區分回收料來源，包括：回收類型識別、來源分類擴充、新增海洋塑膠類別、制定不同塑膠回收料所需符合之驗證，以確保回收料的檢測手法符合規範。整體而言，PSCIP 平台實現了全自動化、高效率且時程嚴密的供應鏈永續管理，不僅顯著提升了工作效率，也有效降低了合規風險，也讓供應鏈了解回收料使用趨勢、共同成長。

PSCIP 系統回收料類別



3.3 / 客戶關係

GRI 418-1

群創光電以客戶價值為核心，精準洞察市場需求，善用智能化工具，提供優質產品及實踐終端軟硬體結合需求的服務，與客戶共創雙贏，建立長期且穩固的夥伴關係。

客戶滿意





3.3.1 客戶品質管理

群創光電致力於實現「More than Panel」理念，從傳統面板廠轉型為「顯示器 + 先進封裝 + 感測器」多元模式，聚焦半導體先進封裝、車用、醫療顯示及智慧應用領域，藉由技術創新和跨領域合作，提升「高附加價值產品」比重，並建立各產品適用的品質管理系統，經由 PDCA 循環確保品質系統有效運作及持續改善。

除維持原先品質管理系統之外，同時針對醫療產品取得醫療器材品質管理系統準則 (QMS) 的製造與銷售許可，預計 2026 年導入醫療器材單一識別系統 (UDI)，以滿足多元應用需求及客戶期望。

品質政策

群體合作，賦能創新

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



3.3.2 客戶服務

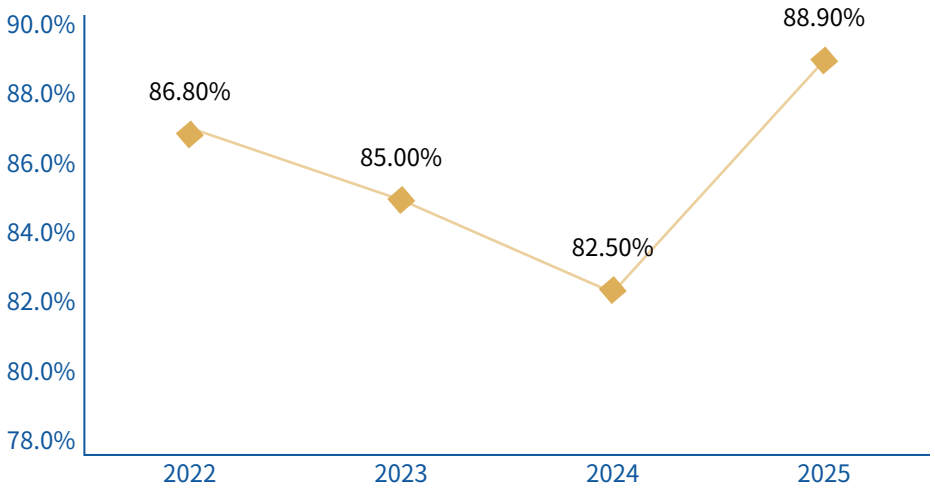
群創光電悉力打造完善的情資蒐集系統，並結合智能分析與診斷工具，迅速推動各項改進措施，滿足客戶需求。公司透過品質指標進行風險預警，並透過深入的客戶關係管理，精準預測客戶需求及市場動態，確保客戶滿意度與群創光電的業務利益相符。這一過程不僅有助於提升客戶滿意度，也使群創光電成為創造價值的核心情報中樞。

客戶滿意度調查

群創光電建置完整的情資蒐集系統、輔以智能分析診斷來快速推動各項改善與滿足客戶聲音，透過品質指標進行風險預警以及深耕客戶關係的經營來精準預測客戶排名、達成符合群創利益的客戶滿意、成為創造價值的情資中心。

統計近三年客戶參與滿意度調查狀況，2025 年客戶滿意度調查表回覆率為 88.9%，較 2024 年度 82.5% 增加約 7.8%，分析回覆率提升的主要原因為新增客戶參與滿意度調查的意願高，2025 年新增 6 家的客戶中有 5 家參與滿意度調查，2026 年調查清單會再依據合作客戶開案進展及出貨狀況進行調整。

客戶滿意度回覆率

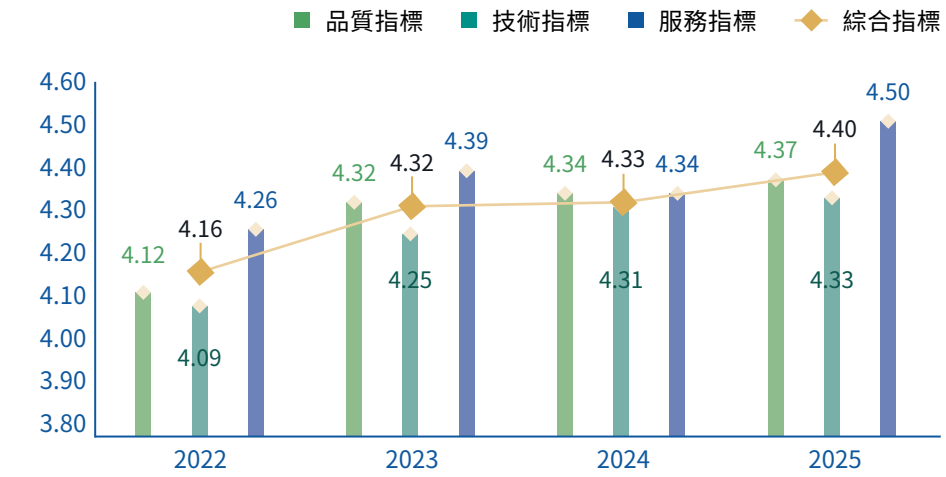


客戶滿意度分析

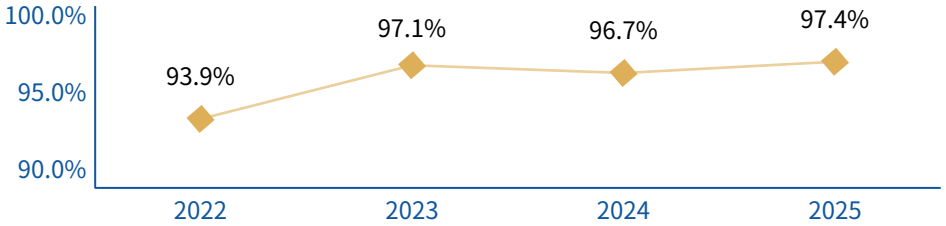
由 2023 至 2025 年客戶滿意度調查結果顯示，總體客戶滿意度表現相當，各項指標都維持以往水準，藉著定期的 onsite check 及技術人員出差對應，快速且妥善回應客戶的需求及聲音，針對重大事件成立 Task Force team 持續提升出貨品質，並積極與客戶合作推動品質改善專案，進而維繫客戶關係及滿意度。

近四年來，群創光電客戶評比分數達「滿意」的占比整體呈上升趨勢。2025 年滿意佔比較 2024 年微幅上升，達 97.4%，優於年度目標 95%。未來將持續精進產品品質、深化客戶信賴，並朝 2030 年永續發展目標：客戶評比分數滿意占比達 98% 穩步邁進。

客戶滿意度分析



客戶評比達滿意占比



客戶永續性稽核需求回應

群創光電秉持《責任商業聯盟行為準則》(Responsible Business Alliance, RBA) 核心價值，採用 RBA 設計的自評問卷 (SAQ) 檢視「勞工、環境、健康與安全、道德」四大面向的作為、風險及管理體系，持續強化管理機制與優化永續策略，確保日常營運遵循環保與道德責任，員工受到尊重並享有安全的工作環境。2025 年，群創台南、竹南、高雄、寧波、佛山等 5 個廠區，共執行 10 場永續性稽核，其中 7 場由 RBA 授權之第三方查證機構執行之 RBA 驗證稽核流程 (Validated Assessment Program, VAP)，稽核報告透過 RBA-Online 平台完整揭露予客戶等利害關係人。

此外，群創積極回應客戶要求，2025 年共計回覆 98 份客戶永續性問卷，在勞工人權面向，隨著國際間對勞動人權的關注提升，強迫勞動、工時管理、申訴機制等已成為客戶關鍵關注議題，群創透過人權盡職調查進行人權議題風險鑑別與管理，並依循《人權暨多元共融政策》，建立多元共融的職場文化。在環境面向議題，隨著客戶對再生能源使用、溫室氣體減碳等目標及產品碳足跡揭露要求日益提升，群創加速推動碳管理行動，設定 1.5° C 科學基礎減碳目標 (Science Based Target, SBT)，並持續透過碳揭露計畫 (CDP) 與永續報告書，公開揭露減碳成果與永續承諾，與客戶攜手打造綠色供應鏈，並持續以最新國際規範為指引，確保整體運作符合新規範要求。

3.3.3 客戶隱私

群創光電訂定《隱私權及個人資料保護政策》、《員工行為準則》、《永續發展行為準則作業規範》及《群創光電供應商行為準則》保護個人資料及隱私，要求所有員工、承攬商及外包商等協力廠商確實遵守，確保內外部工作夥伴均遵循營運所在地之法規及客戶要求。公司亦要求各項業務之承辦人員應對與其有業務往來的所有人士（包含供應商、客戶、消費者和員工）之個人資料時，應在符合法令及公司相關規範的情況下予以保密，嚴禁任何侵犯隱私及竊取個人資料之行為發生，且未有對蒐集到的客戶資料進行二次目的的使用。2021 年至 2025 年未收到任何侵犯客戶隱私及遺失客戶資訊之投訴，亦無發生來自外部單位有關隱私權申訴或裁罰事件。

3.4 / 永續供應鏈

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

群創光電依循聯合國《工商企業與人權指導原則》（UN Guiding Principles on Business and Human Rights, UNGPs）與《全球盟約供應鏈永續性之持續改善實用指南》（Supply Chain Sustainability: A Practical Guide for Continuous Improvement），並參考 ISO 20400 標準，與供應商密切合作，以品質、成本、交期、服務與永續性為管理核心，建立負責任採購。

3.4.1 供應鏈概況

群創光電主要的生產據點集中在台灣及中國大陸，為有效管理供應商採購，供應商將分為機器設備、原物料、關鍵零組件[註]、委外加工、運輸及服務類等。原物料和關鍵零組件供應商對公司生產及營運最為關鍵，且主要分布於台灣、中國大陸、美國、日本和韓國等地。

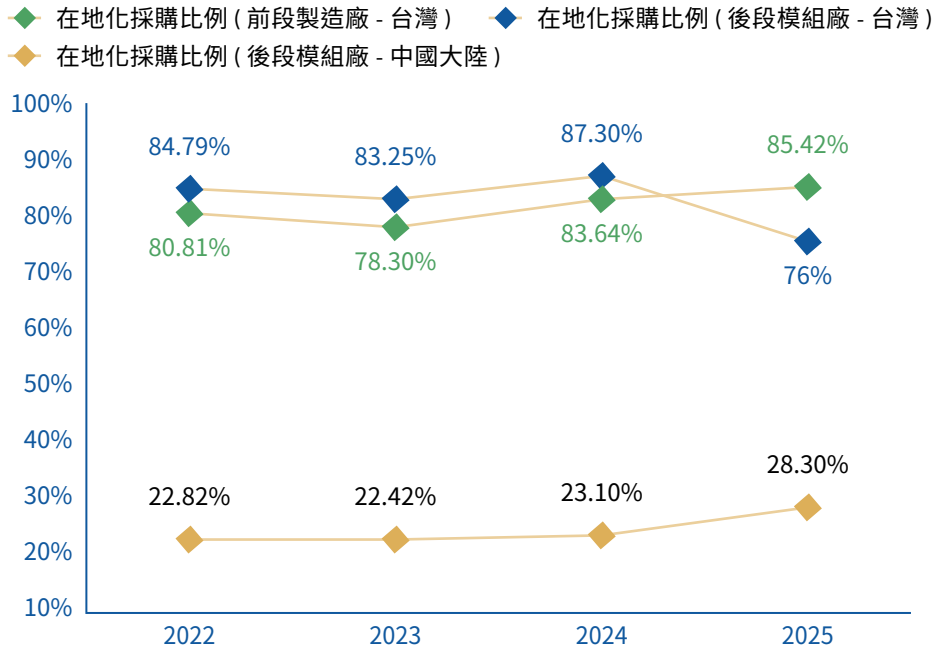
註：關鍵零組件供應商指提供玻璃基板、彩色濾光片、偏光板、背光模組、驅動 IC、印刷電路板及材料等供應商。



產業價值鏈

上游	公司營運			下游
供應商採購	顯示器領域		非顯示器領域	客戶
	大尺寸智能方案	行動智慧方案		
» 玻璃基板 » 偏光板 » 背光模組 » 驅動 IC » 印刷電路板 » 化學品原物料	» 液晶電視應用 » 公共訊息顯示應用 » 桌上型電腦應用 » 智慧醫療應用 » 車用顯示應用 » 消費性電子面板應用	» 筆記型電腦應用 » 工業顯示應用 » 平板顯示應用 » 智慧型手機、手機面板應用	» 智慧製造方案 » 智慧醫療方案 » 智慧零售解決方案 » 先進封裝	» 品牌商 » 子公司 » 系統整合商 » 醫院 » 其他

近四年在地採購金額占比



在地化採購

透過深耕在地供應鏈與產業聚落，公司力求降低運費與碳排放，並活絡地方經濟，並依據製造區域與製程特性進行採購分析，確保供應體系穩定無虞。

台灣廠區涵蓋前段製造及後段模組，2025 年在地採購[註] 金額占比分別為 85.42% 和 76%。而中國大陸廠區，主要以後段模組生產為主，2025 年在地採購金額占比為 28.3%，較 2024 年有所提升。

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

智慧物流與低碳運輸策略

群創光電秉持創造綠色物流精神，持續透過貨櫃管理平台控管進出口貨櫃動態，並擴大範圍平行展開至客戶端出貨，以提升進口櫃轉出口櫃之使用率，藉此節省空櫃往返碼頭運輸之頻率並得以提升出貨效率。另在符合達交時效前提下，將原本需以空運運送的貨物，轉以耗碳量相對較低的海運 / 陸運模式運輸，藉此節省可觀之運輸成本、降低碳排量與符合客戶交期需求，實踐綠色物流以友善地球環境之理想。展望 2030 年，群創光電將深化供應鏈碳中和策略，持續優化運輸與倉儲管理，並與供應商合作推動低碳運輸技術，逐步邁向淨零排放目標。

綠色物流戰略推動與績效成果

階段	重點項目	內容
2025 年執行成果	貨櫃管理優化	提升貨櫃進轉出比率，減少空櫃往返運輸，2025 年貨櫃轉運量達 1,766 個，達到減碳效益 1 噸 CO_2e。
	運輸模式調整	降低快船使用率，提升海陸聯運比重，減少高碳排放運輸方式，2025 年空運轉海運（快船與普瑞均勝）減碳效益達 1,143,931 噸 CO_2e。
	環保車輛推動	推動供應商汰換使用 10 年以上老舊車輛，優先選用第五期與第六期環保車，並納入定期稽核機制。
2026 年目標	提高空轉海 / 快船比例	維持貨櫃進轉出數量，深化低碳運輸策略。
	貨櫃管理優化	配合車牌辨識與智能簽到取代現行作業，一來可以省時、二來司機可以直接到指定廠區卸貨減省繞路也達到減碳功能。
2030 年長期目標	智慧物流管理	強化供應鏈減碳技術，提升物流效率。
	供應鏈碳中和	推動供應商落實碳中和策略，降低運輸對環境的影響。

3.4.2 供應鏈永續管理

群創光電透過系統化之供應鏈永續管理機制，將供應商永續相關風險納入供應鏈治理與企業管理架構中，並透過分級管理與差異化管理措施，持續強化供應鏈之穩定性與韌性。此外，永續發展委員會作為供應鏈永續管理的最高治理單位，負責核准相關策略與政策，並監督執行成效與管理，以強化供應鏈韌性。同時，我們以『創造共享價值』為理念，將供應商視為重要夥伴，透過長期合作與持續溝通，建立具韌性且永續的責任供應鏈。

供應鏈管理政策

群創光電以《群創光電供應商行為準則》為核心，將永續要求納入供應商管理架構中，作為供應商導入、管理及長期合作之依據。該準則以商業聯盟 (RBA) 行為準則及客戶相關要求為基礎，並參照「國際勞工組織 (ILO) 基本公約」、「聯合國相關人權與反貪腐公約」、「ISO 20400 永續採購指引」與「SA8000 社會責任標準」制定，內容涵蓋供應商於勞工、健康與安全、環境、商業道德及管理體系等永續相關面向之基本要求，以確保政策內容與國際準則一致。

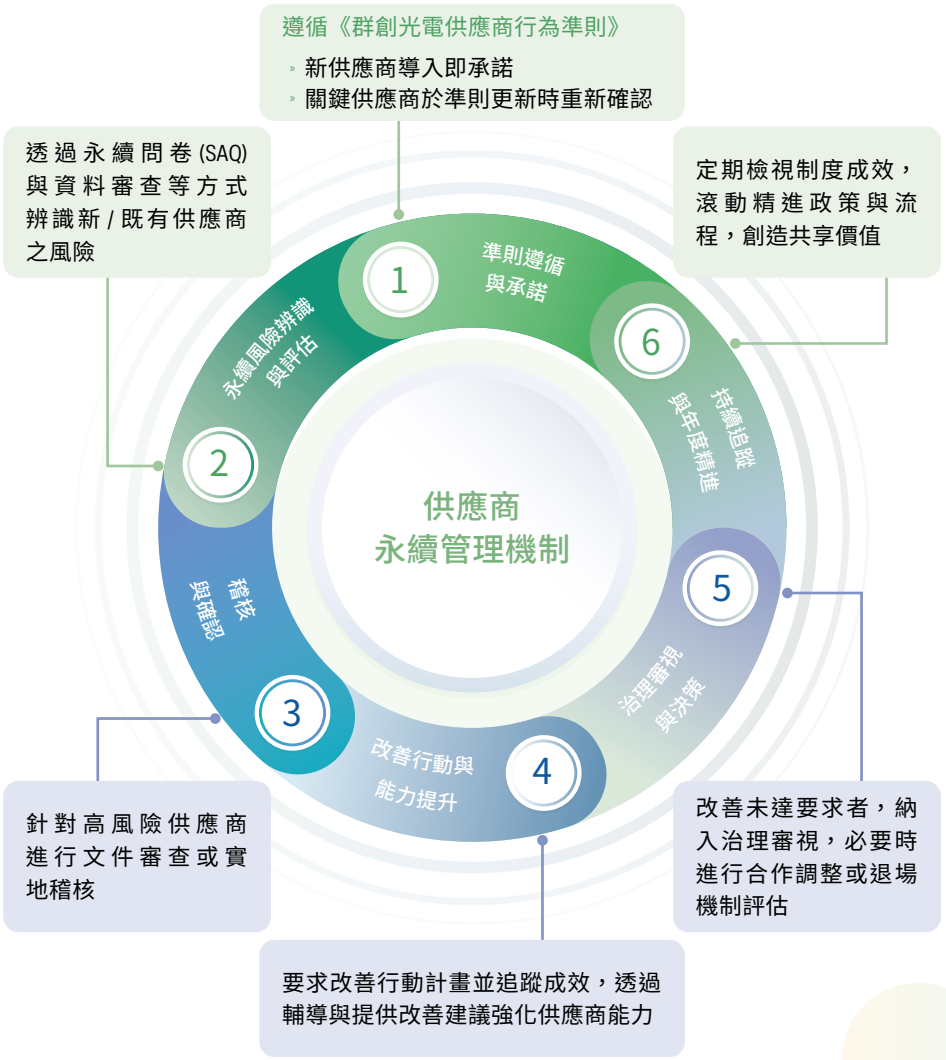
公司時刻關注外部永續趨勢及依據實務管理需求，定期檢視並更新《群創光電供應商行為準則》，並於 2025 年初完成改版；相關修訂內容經執行管理層級審核通過後正式發布，並已納入供應商管理與評估流程中，作為供應商管理與責任稽核之重要依據。

《群創光電供應商行為準則》已對外揭露，供應商及利害關係人可透過公司官網或本報告所示之 QR code 查閱完整內容。

群創光電供應商行為準則

供應商永續管理機制

供應商永續管理機制流程圖



群創光電建立系統化之供應商永續管理機制，適用於新供應商導入前評估及既有供應商之持續管理。透過準則遵循與承諾、永續風險辨識與評估、稽核與確認、改善行動與能力提升、治理審視與決策及持續追蹤與年度精進等六階段管理環節，構成具分級管理特性之持續循環管理架構。

1. 準則遵循與承諾

- 以《群創光電供應商行為準則》作為供應商永續管理之核心規範，明確要求供應商於勞工、健康與安全、環境、商業道德及管理體系等面向遵循相關永續要求。
- 新供應商於導入階段即須遵循準則要求並完成「廠商承諾書」簽署；既有關鍵供應商則於準則改版時重新確認並簽署，以確保其理解並落實最新永續要求。

2. 永續風險辨識與評估

- 透過《群創光電供應商永續性風險評估表（SAQ）》、供應商資料審查及風險係數計算機制，辨識新/既有供應商於勞工、健康與安全、環境、商業道德及管理體系等面向之潛在永續風險，並依評估結果判定其風險等級。

3. 稽核與確認

- 針對評估為高風險或具重大永續影響之供應商，依風險程度執行文件審查或現場稽核，以確認供應商實際執行情形與風險控管成效。

4. 改善行動與能力提升

- 對於稽核中發現之缺失事項，要求供應商提出改善行動計畫（CAP），並依缺失類型與風險程度追蹤改善進度；同時透過輔導與提供改善建議方式，協助供應商逐步提升其永續管理能力。

5. 治理審視與決策

- 針對改善成效未達要求或持續存在重大永續風險之供應商，公司啟動治理審視程序，依風險程度採取合作調整、採購管理調整、強化監督等管理措施；如經持續輔導仍無法達成改善，則納入退場機制評估，並由相關單位進行審議與決策。

6. 持續追蹤與年度精進

- 定期檢視供應商永續治理機制之執行成效，並依內外部趨勢與管理實務經驗，滾動精進相關政策與流程，以強化供應鏈穩定性與韌性，並與供應商共同創造共享價值。

供應商永續風險評估與分級管理

為系統性辨識及管理供應鏈可能衍生之永續風險，群創光電建立供應商永續風險評估與分級管理機制，作為供應鏈管理之核心架構。該機制結合供應商分類、風險評估、分級管理及治理決策等環節，形成具層次性之管理架構，以確保永續風險得以有效識別、控管與持續精進，並提升整體供應鏈之穩定性與韌性。

新供應商永續管理與審查結果

為確保供應鏈永續風險於合作初期即獲得有效控管，群創光電於新供應商導入階段，除針對採購、品質、技術等面向進行審核外，也將與供應鏈永續有關之風險因素（如產品供應類別、產業特性及所在國家等潛在負面衝擊）納入評估考量。

新供應商須於合作前完成基本資料審查、簽署廠商承諾書及相關永續承諾文件，並填寫群創光電供應商永續性風險評估表 (SAQ)，以評估其於勞工、健康與安全、環境、商業道德及管理體系等面向之永續風險表現。經評估符合公司永續管理要求之供應商，始得正式納入合格供應商名單，並於後續合作期間比照既有供應商持續納入永續風險評估與分級管理機制。

2025 年度，共完成 11 家新供應商之永續審查作業，經評估皆屬低風險供應商，全數通過永續審查並正式納入合格供應商名單，合格率 100%。

透過新供應商永續管理與前端審查機制之落實，群創光電得以於合作初期即辨識並控管供應鏈潛在永續風險，並確保供應商後續均納入一致且完整之供應鏈永續風險管理架構中，持續深化供應鏈永續治理基礎。

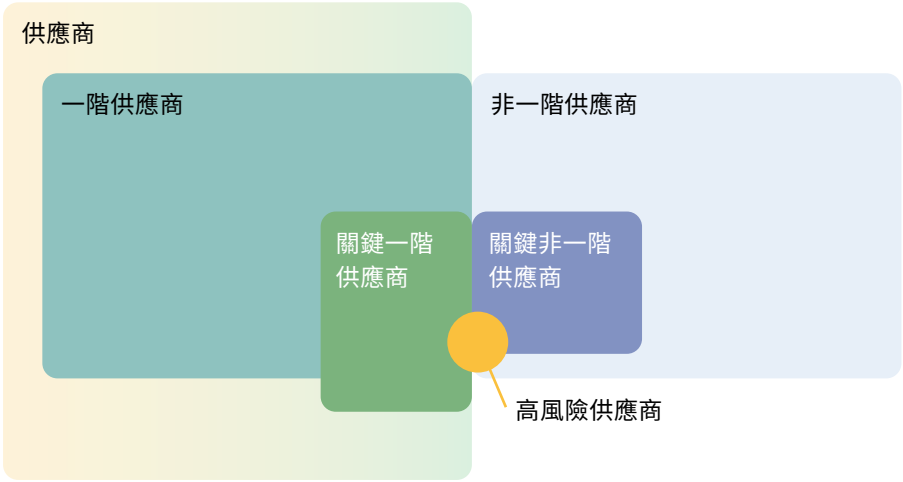
管理範圍與關鍵供應商識別

為系統性辨識及管理供應鏈可能衍生之永續風險，群創光電建立供應商永續風險評估與為有效掌握供應鏈中可能對營運穩定性與永續表現產生實質影響之對象，群創光電界定永續風險管理範圍，涵蓋與公司營運及價值鏈具高度關聯之主要供應商類型，包括提供產品及服務之主要供應商、人力仲介／承包商，以及現場服務商等。

公司首先依是否具有直接商業交易關係，將供應商區分為一階 (Tier 1) 供應商及非一階供應商，並以此作為供應鏈管理與揭露之基礎層級。在此基礎上，進一步綜合採購金額占比、不可替代性及客戶指定等因素，辨識具高度風險或重要性之「關鍵供應商」，其範圍包含關鍵一階供應商，以及經評估具高度實質風險之關鍵非一階供應商。

此外，為確保永續風險管理之完整性與一致性，前一年度未依規定完成永續風險評估之供應商，亦將於該年度納入關鍵供應商管理範圍，以強化風險辨識、稽核與後續管理作業。

供應商分類與管理範圍示意圖



本圖說明公司依交易關係及營運關聯性，將供應商區分為一階供應商、關鍵一階供應商及關鍵非一階供應商，並辨識其中具較高永續風險之供應商，作為後續管理之重點對象。

供應商分類與定義

類型	定義說明	家數
一階供應商	» 直接交易超過1年且年採購金額超過新台幣500萬元	326
關鍵一階供應商	» 直接交易金額前80%之一階供應商； » 單一採購來源且不可取代； » 客戶指定	45
關鍵非一階供應商	» 非直接交易，透過代理商向公司提供年採購金額前80%之產品和服務的供應商	29
關鍵供應商	» 關鍵一階供應商 » 關鍵非一階供應商 » 前年度未回覆永續性風險評估問卷之供應商	75

永續風險評估與分級管理機制

為系統性辨識與管理供應鏈中可能影響營運穩定性與永續表現之潛在風險，群創光電依據《INX供應商永續性風險評估管理規範》，建置供應商永續風險評估與分級管理機制。該機制針對關鍵供應商定期進行永續風險辨識、評估與分級管理，作為後續治理與管理措施之依據。

公司參考責任商業聯盟(RBA)相關準則與國際永續相關規範，設計《群創光電供應商永續性風險評估表(SAQ)》，將評估內容聚焦於勞工、健康與安全、環境、商業道德及管理體系等永續議題。由關鍵供應商填覆問卷後，公司依其回覆內容進行風險審查與評估，於評估過程中採取保守風險判定原則，當供應商提供多類產品與服務時，將以其中永續風險程度最高者作為評估基準；若供應商於自評過程中未回覆、回覆內容不完整或資訊不明確，亦將以最高風險情境進行判定，以確保風險辨識之完整性與審慎性。此外，為維持永續風險管理之完整性及有效性，未於規定期限內完成永續性風險評估之供應商，將列入次年度關鍵供應商；若連續2年未完成相關評估作業，則視為具較高永續風險之對象，並依風險程度啟動相應之強化管理與監督措施。

依據評估結果，供應商之永續風險程度分為不同等級，並依其風險特性採取相應之管理方式，包括定期評估或納入後續稽核作業制，以確保供應商永續風險獲得適當管理，並持續提升供應鏈整體永續韌性。

供應商永續性風險評估流程圖

評估對象

關鍵供應商
- 關鍵一階供應商
- 關鍵非一階供應商
- 前年度未回覆永續性風險評估問卷之供應商

風險辨識

供應商填寫永續性風險評估表(SAQ)

風險評估與分級

依評估結果，將供應商之永續風險程度分為：

高風險 中高風險 中風險 低風險

管理與稽核機制

1. 針對高風險供應商，依內部機制啟動稽核作業
2. 其他風險等級供應商，則透過定期評估進行管理

結果與改善追蹤

依稽核結果進行改善行動追蹤，並視稽核結果納入輔導機制

風險辨識評估項目

面向	評估項目
國家面	» 禁止使用衝突礦產來源國
行業面	» 依據行業與業務屬性，針對服務流程或特定關注製程，評估使用資源強度或涉及的勞動力狀況
商品面	» 依零件或材料分類，篩選出含有特殊管控金屬、有害物質材料之零件或材料
業務面	» 依採購金額分類
環境面	» 曾有工業安全事故導致嚴重傷害、死亡、財產損失事件 » 曾有違反環境保護相關法規遭政府單位判罰或勒令停工等事件 » 供應商消防安全、污染處理、環安衛系統導入狀況
社會面	» 曾有違反勞動、人權、勞工健康與安全相關法規遭政府單位判罰等事件 » 曾有強迫勞動、任用童工等事件 » 供應商勞工人權、個資保護、道德規範等遵循程度
治理面	» RBA 行為準則遵循、營運持續計畫等管理狀況

供應商永續風險評估年度執行情形

依據前述供應商永續風險評估與分級管理機制，群創光電每年定期彙整供應商永續風險評估結果，並據以掌握供應鏈永續風險分布情形，作為後續管理與改善作業之依據。

2025 年度，納入永續風險評估之關鍵供應商共計 75 家，其中 57 家完成 SAQ 填答作業，整體回覆率為 76%。針對未於期限內完成回覆之供應商，將納入次年度關鍵供應商，並於後續評估週期中持續追蹤其回覆情形與永續風險狀況。

供應商永續性風險評估結果

風險等級	供應商家數	管理方式
低	31	定期評估
中	12	定期評估
中高	11	定期評估
高	3	啟動稽核作業
合計	57	

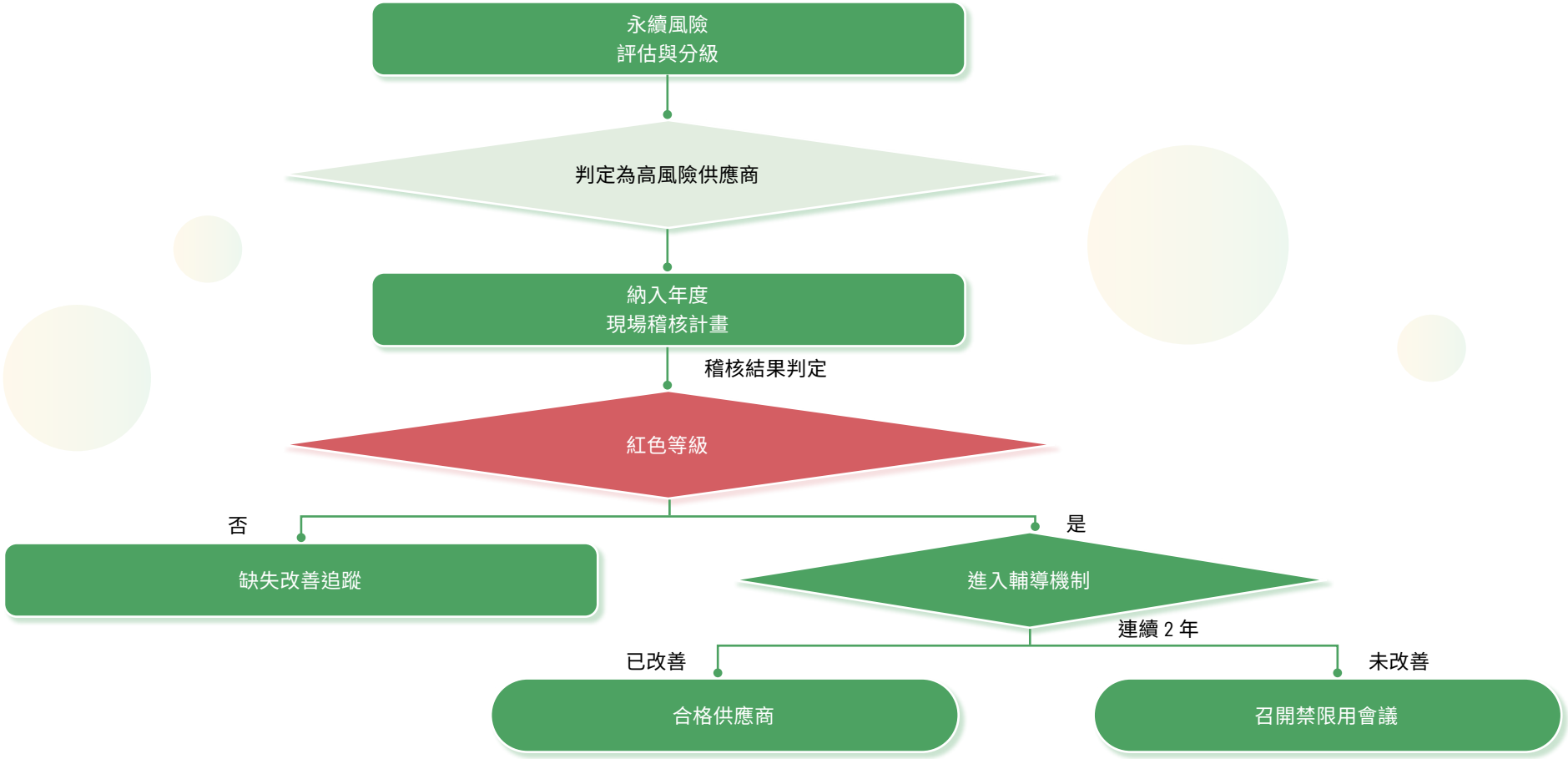
群創光電依供應商永續風險等級採取差異化管理方式，確保管理資源聚焦於高風險對象，並透過定期評估結果滾動檢視供應鏈整體永續風險分布情形，以提升供應鏈管理之穩定性與韌性。

供應商稽核結果與改善管理機制

SASB TC-HW-430a.1、TC-HW-430a.2

依供應商永續風險評估與分級管理結果，群創光電每年定期檢視納入管理範圍之關鍵供應商及高關注供應商之永續風險狀況及管理成效，並依其風險程度採取差異化管理措施，以確保供應鏈營運穩定性與永續風險之有效控管。

供應商永續治理機制



因應特定客戶對產品永續與責任供應鏈之要求，公司針對將特定產品機種所涉原物料供應商進行識別，並將其列為高關注供應商，納入永續風險評估與管理機制。2025 年，共識別高關注供應商 16 家，並將其納入當年度應執行稽核名單內；另經永續性風險評估判定之高風險供應商共 3 家，均納入現場稽核作業。

針對高風險供應商，公司原則上安排現場稽核作業；惟若供應商已通過 RBA Validated Audit Process (VAP) 稽核，或曾接受公司企業社會責任相關現場稽核且缺失均已完成改善者，得經內部審核後予以豁免當年度現場稽核，以避免重複稽核並提升資源運用效率，其餘供應商則依風險程度安排現場稽核作業。2025 年，1 家供應商豁免稽核；其餘 18 家供應商皆完成現場稽核作業，稽核達成率為 100%。部分供應商之稽核作業亦與子公司 CarUX 共同執行，以確保集團供應鏈治理標準之一致性。

此外，群創光電除了進行第二者稽核外，也認可供應商接受外部第三方驗證之稽核結果。2025 年，共有 7 家關鍵供應商完成 RBA VAP 之有效性審核並提交相關報告，公司依其審核結果予以採認，並納入供應商永續風險管理與成效評估。

針對永續風險程度較高、缺失情節重大，或因應客戶及利害關係人要求之供應商，公司除依內部程序執行現場稽核外，亦保留視個案情形偕同具資格之獨立第三方稽核單位共同執行查核作業之機制，以提升稽核結果之客觀性與可信度，2025 年未發生此狀況。

對於稽核過程中所識別之缺失事項，群創光電依 RBA Standard 將不符合事項分類為 Priority、Major 及 Minor 等級，並要求供應商於規定期限內提交矯正行動計畫 (Corrective Action Plan, CAP)，並透過文件、紀錄或其他佐證資料持續追蹤改善成效。若經稽核結果判定為紅色等級（最高風險）者，使進入供應商輔導機制，經 6 個月輔導後仍無有效改善，則該年列入重點關注供應商名單，啟動加強治理作業，包括持續輔導與衡量逐步降低採購量，並於隔年再次執行實體稽核；若連續 2 年皆無法符合要求者，則召開禁限用會議討論取消合格供應商資格。2025 年尚未發生前述需啟動強化治理之情形，顯示受稽核供應商之永續風險仍於可控範圍內，故公司未啟動禁限用會議，無不合格供應商。

對於尚未完成改善之缺失事項，將持續透過 CAP 追蹤改善進度，並依實際改善情形進行後續管理作業，以確保供應鏈永續治理機制之有效運作，並持續降低潛在永續風險對公司營運之影響。

2025 年供應商永續稽核與驗證執行情形

執行方式	稽核家數	稽核結果說明		
		綠色等級	黃色等級	紅色等級
第二者稽核	18	11	7	0
RBA VAP 採認	7	-	-	-
Total	25	11	7	0

備註：稽核涵蓋率 =(稽核總涵蓋家數 / 關鍵供應商家數) x 100%，關鍵供應商稽核涵蓋率 * 為 33% 。RBA VAP 為有效之第三方稽核，故未另重複分級。

供應商稽核不符合率分布

項目		勞工	健康與安全	環境	商業道德	供應鏈管理
不符合率[註 1]	重大缺失[註 2]	12%	0%	0%	0%	0%
	其他缺失[註 3]	84%	88%	40%	12%	60%
	總缺失	96%	88%	40%	12%	60%

註 1：不符合率 =(缺失家數 / 總稽核家數)×100%

註 2：重大缺失為上述段落分類為 Priority 之缺失項目

註 3：其他缺失為上述段落分類為 Major 及 Minor 之缺失項目

供應商缺失改善完成率 (CAP)

項目		勞工	健康與安全	環境	商業道德	供應鏈管理
改善率[註1]	重大缺失[註3]	33%	NA[註2]	NA[註2]	NA[註2]	NA[註2]
	其他缺失[註4]	86%	95%	100%	100%	87%

註 1：改善率 =(缺失改善家數 / 總缺失家數)×100%

註 2：NA 表示該年度未於該主題辨識出相應等級之缺失事項，故無改善完成率

註 3：重大缺失為上述段落分類為 Priority 之缺失項目

註 4：其他缺失為上述段落分類為 Major 及 Minor 之缺失項目

整體評估與持續改善說明

綜合 2025 年度供應商稽核結果與改善執行情形，供應商不符合事項主要集中於勞工管理、健康與安全及供應鏈管理制度等面向，相關缺失多屬制度文件完備度與執行落實層面，例如員工超時工作、涉及以扣薪為懲罰項目、疏散平面圖標示不確實、未全體員工進行緊急應變演練及服務性供應商管理程序不完整等事項，顯示部分供應商於永續管理制度成熟度仍有提升空間。

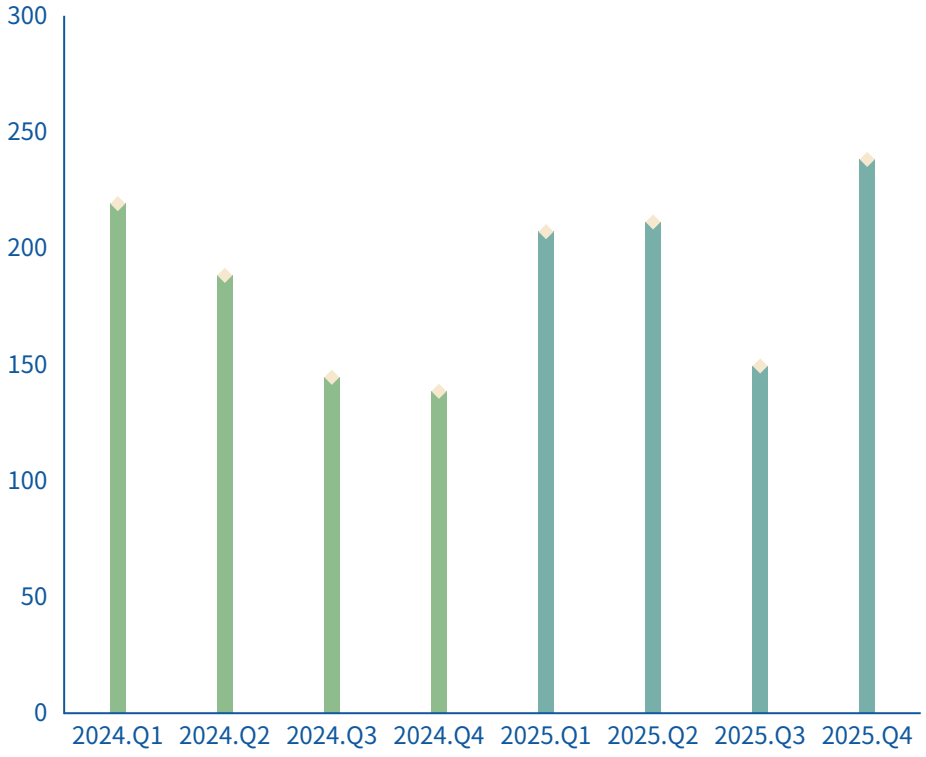
針對上述缺失事項，群創光電已依缺失嚴重程度要求供應商提出 CAP，並透過文件審查、改善佐證確認及後續追蹤機制，持續監督改善成效。重大缺失案件除納入重點追蹤外，亦視情況要求供應商進行制度補強與內部教育訓練，以提升其永續管理能力。

本公司將持續透過年度稽核及 CAP 追蹤管理，強化供應商永續治理能力，確保缺失事項獲得有效改善，並逐步提升整體供應鏈永續管理成熟度與穩定性。

供應鏈永續發展培訓

群創光電同步以前瞻視角持續推動「供應鏈共學計畫」，協助供應商掌握產品合規、ESG 趨勢及永續應對策略。此計畫旨在強化供應鏈風險意識、責任治理能力與氣候韌性，逐步提升整體供應生態系的永續成熟度。2025 年每季舉辦 1 場，共 4 場共學課程。內容涵蓋國際認證標準、環保與可持續發展、供應鏈管理、塑膠回收、安全與品質控制、材料科學與應用等當前最關鍵議題，協助供應商同步提升法規應對能力與綠色競爭力。總共 239 家供應商參與，年度平均參與家數 202 間，較 2024 年 173 間平均供應商家數成長 16.7%，展現高度合作意願供應鏈夥伴對永續議題的重視。

參與供應商數量



2025 Q1-Q4 共學課程議題

2025.Q1

1. 供應鏈溫室氣體減碳對策分享
2. EPEAT、TCO 環保標章解析
3. 循環經濟與再生材料國際趨勢與實務

2025.Q2

1. 高分子塑膠材料廣泛應用於各類型的產品類別
2. 整機 & 模組於安規認證的關鍵零組件管控與規範

2025.Q3

1. 管制物質作業規範改版
2. PFAS 管控說明
3. 群創光電工作者健康護照

2025.Q4

1. PFAS 管控說明
2. 管制物質作業規範改版 V26
3. 群創光電工作者健康照護

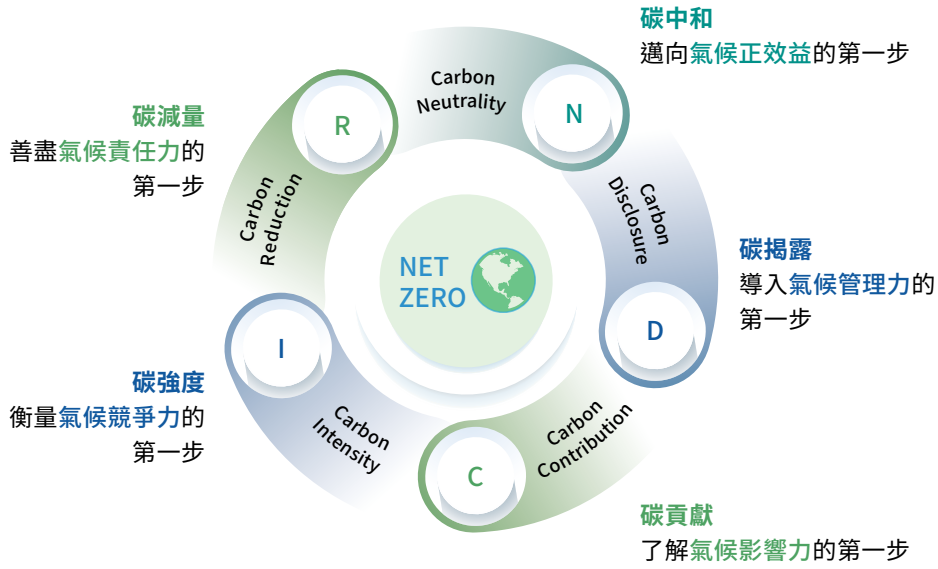
供應商溫室氣體盤查

群創光電多年來亦致力於推動供應商溫室氣體盤查以應對全球氣候變遷與供應鏈減碳趨勢，並逐步實施低碳管理策略 (DCIR)，最終邁向淨零管理目標 (DCIRN)。2025 年更新供應商溫室氣體盤查問卷，著重於排放來源完整性、減碳措施落實度、氣候風險評估，並新增多項與國際接軌的揭露項目，以提升資訊透明度與管理成熟度。

此次新增盤查項目有助於掌握供應商在淨零路徑中的準備程度與低碳轉型韌性。透過與歷史數據比對，確認排放變動合理性並掌握環境績效趨勢，識別異常來源，作為後續溝通與改善依據。

成效方面，透過年度說明會、技術交流與輔導，提升供應商盤查品質並落實減碳。根據 2025 年完成 111 家供應商盤查，碳強度減量達 26,502 tCO_2e，以 2020 年為基準年，2025 年關鍵供應商已達成 12.9% 的減碳成果。群創光電將持續依成果調整管理策略，與供應商共同推動務實、具持續性的減碳成果，邁向更完整的供應鏈淨零管理。

DCIRN 碳管理架構



GHG 問卷新增的盤查項目

長短期減碳目標設定情形	減排技術的評估實用性	成本效益分析
氣候風險辨識與應對策略	能源管理制度	再生能源採用現況

衝突材料管理

群創光電承諾禁止使用衝突材料政策，並落實供應鏈盡職調查，來確保所使用之材料合法合規，滿足客戶衝突材料合規要求，履行社會責任。冶煉廠管理系統更深化至材料本質，在物料驗證階段即時監控冶煉廠的合格狀態。同時，積極因應 RMI (Responsible Minerals Initiative) 擴展的管控項目，透過系統設定更新與數據對接，從源頭阻絕衝突材料進入供應鏈，進一步確保資料的透明度與整體合規性。

管理策略手法	1. 無衝突材料政策推行 2. 合格供應商選入 3. 符合性物料選用 4. 冶煉廠即時監控 5. 冶煉廠聚焦管理
中長期發展方向	恪守責任採購原則，完善盡職調查機制，確保所有原料來源符合法規要求
2025 年成果	1. 供應商 3TG 動態合格冶煉廠認證率≧ 90% (90.25%) 2. 供應商鈷及雲母盤查率≧ 90% (100%)
2026 年 目標 / 推動重點	1. 中高風險供應商 3TG 動態合格冶煉廠認證率≧ 90% 2. 中高風險供應商鈷及雲母盤查率≧ 98%

價值鏈夥伴安衛永續行動

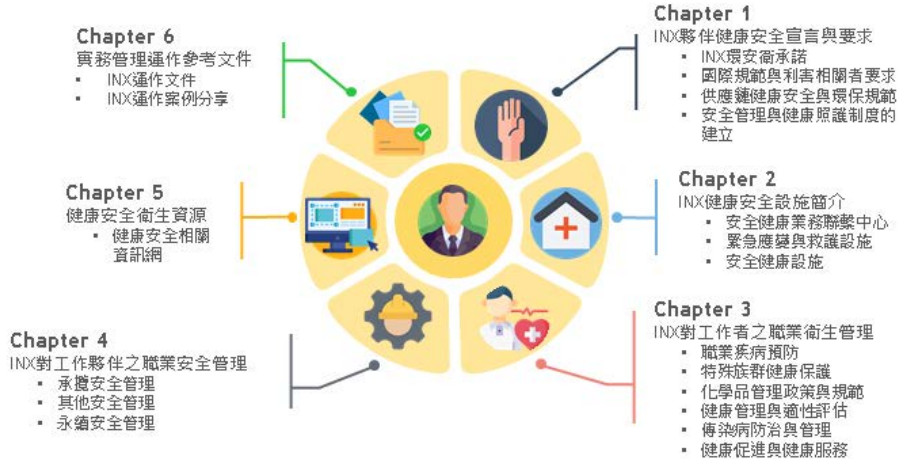
群創光電秉持價值鏈安衛管理的承諾，基於 ISO 45001 管理系統精神及 GRI 403-7 揭露準則落實企業社會責任，承諾全面照護工作場域內之所有工作者（含非群創光電員工），對其提供健康中心、哺擠乳室、急救設施等安全衛生設施，確保每一位工作者都能在安全及友善的環境下作業。

為了精準掌握環境中的潛在危機，群創將目標延伸至價值鏈安全衛生風險評估，於供應商永續性風險評估表（SAQ）新增職業健康風險評估問項，將母性健康保護、異常工作負荷、肌肉骨骼危害等健康管理納入，完善風險評估調查範圍；隨後透過供應商回覆之結果掌握高風險對象，並提供職業健康管理資源，藉此提升供應鏈夥伴風險控管能力，建立具備韌性的供應鏈體系，防患於未然並避免潛在的營運中斷損失。



工作者健康照護實務手冊封面照

在具體行動上，群創更將這些思維轉化為多元的價值鏈管理作為與溝通媒介。我們以與社會、利害關係者共創「共榮，共好」之企業價值為目標，將管理經驗具體化，於 2025 年 7 月編撰「群創光電工作者健康照護實務手冊」，輔以簡易流程協助使用者依循步驟自主管理。2025 年在台灣廠區承攬商大會及群創產品合規共學課程中，共獲得 1,592 家價值鏈夥伴響應與支持；另亦於承攬商管理規範中納入職業衛生管理四大指引要求，並於 2025 年度下半年對承攬商進行「肌肉骨骼危害預防宣導」，透過實務經驗分享強化承攬商職業健康管理運作，攜手建構優質職場環境。



手冊架構與內容

3.4.3 供應鏈品質管理

群創光電建構橫跨研發設計、策略採購、卓越製造、市場銷售及營運管理之全維度供應鏈品質管理體系，透過智慧化管理主動診斷風險，動態調整檢驗策略，並強化品質先期管控，以確保材料決策最佳化、來料與生產順暢及部材品質穩定。

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

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

使命	材料決策最佳化、來料 + 生產最順化、部材品質最適化
策略	運用部材專業智慧	主動診斷開發風險	動規調整最適檢驗	即時預測防堵異常	品質先期管控

材料品質經營

- 中央統籌跨 site 聯防
- 以經營成本指標評核供應商



最適購規智慧檢驗

- 最適材料規格調整
- 關鍵點位加強檢出
- 靈活調配檢驗人力

設計風險診斷

- 精準輔助選商決策
- 跨階風險診斷

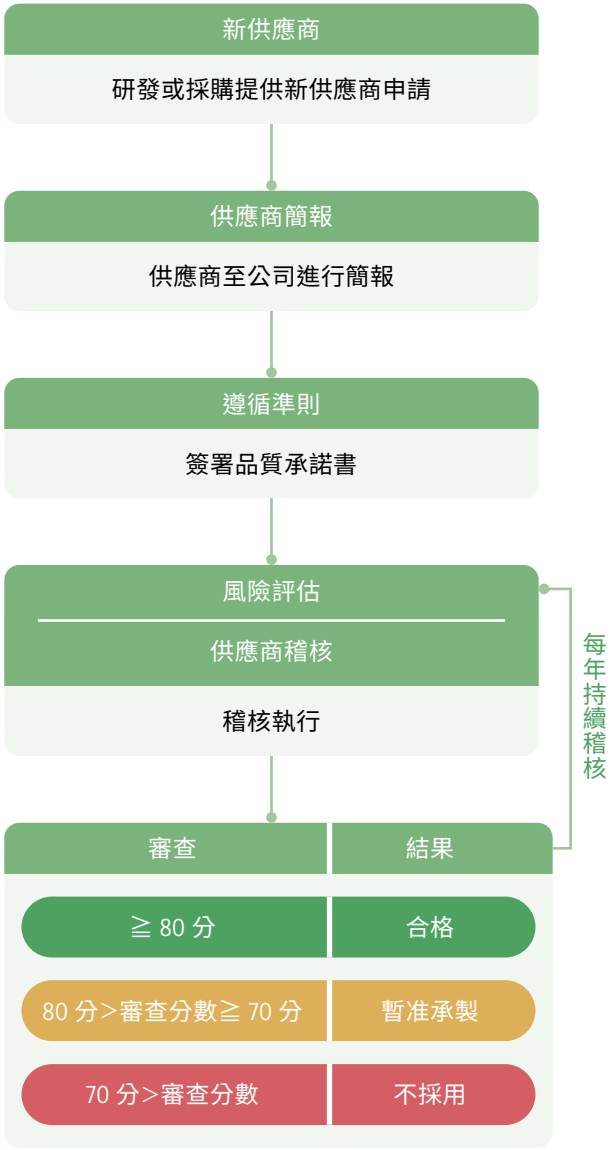
銷貨防堵

- 快速偵測投線風險異常
物料朔源 . 軌跡顯影

量產品質預測

- 現地掌握狀況
- 緊急調度資源
- 良率推估·備料預測

供應鏈品質管理流程



新供應商篩選與管理

針對新供應商之遴選，群創光電建構了涵蓋品質、技術、財務、價格、永續等關鍵評核，依據關鍵評核的結果，選出合適且優質的供應商；並執行定期稽核以確保供應商持續符合群創的管理規範。於 2025 年度稽核了 43 家新供應商，其中合格 40 家、暫准承製 3 家，無不合格供應商。

新供應商篩選結果

合格[註1]	暫准承製[註2]	不合格[註3]	總計
40	3	0	43

註 1：稽核分數≧ 80 分，合格供應商。

註 2：80 分 > 稽核分數≧ 70 分，暫准承製供應商，需再次稽核。

註 3：70 分 > 稽核分數，不合格供應商，列入不採用名單。

品質年度稽核

群創光電依據部材屬性進行分類管理，每年精準制定年度稽核計畫並落實實地審查；針對稽核發現點，要求供應商擬定具備具體目標與期程的改善方案，透過追蹤與輔導，確保其運籌表現對齊公司之品質期待與永續標準。

2025 年度群創光電已經完成執行了 258 場次海內外的年度稽核，稽核結果 258 家全數合格。

供應商品質年度稽核結果

合格[註1]	暫准承製[註2]	不合格[註3]	總計
258	0	0	258

註 1：稽核分數≧ 80 分，合格供應商。

註 2：80 分 > 稽核分數≧ 70 分，暫准承製供應商，需再次稽核。

註 3：70 分 > 稽核分數，不合格供應商，列入不採用名單。

供應商品質評鑑與輔導

群創光電每季依四個關鍵 KPI 對供應商進行品質績效評比 (SQPR)，針對供應商品質評鑑為 C 級別的供應商群創光電會進行輔導，在 2025 年間群創光電輔導了 8 家供應商、召開了 10 次輔導改善會議，以期供應商持續品質改善。

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

註：A：評比分數≧ 80 分；B：80 分＞評比分數≧ 70 分；C：評比分數＜ 70 分，列入輔導並調整採購量。

評比構面



4

和諧職場
社會共好



- ✓ 各生產廠區當地主管比例達 **89%** 以上
- ✓ 近**四年**女性晉升比例高於男性
- ✓ 年度員工平均訓練時數達 **118 小時**
- ✓ 員工敬業度調查整體滿意度達 **84 分**
- ✓ 全年失能傷害頻率（FR）**0.13**，近年**最優**
- ✓ 健康照護費用達新台幣 **2,140 萬元**
- ✓ 職業疾病發生率 **0**
- ✓ 累計舉辦超過 **75 場**淨零環境教育課程，授課 **7,225 名**學員

管理方針

重大議題	策略	2025 年策略目標	2025 年執行成果	是否達標	2026 年目標	中長期（2030 年）目標
人才發展與訓練	透過數位轉型、智能化策略推展，位員工打造跨界多元發展	員工年平均學習時數≧ 110	員工年平均學習時數為 118.1 小時	●	員工年平均學習時數≧ 110 小時	員工年平均學習時數≧ 160 小時
職業健康與安全	建構職業健康安全文化，降低職業災害	失能傷害頻率 (FR) ≦ 0.26	失能傷害頻率 (FR) 為 0.13	●	失能傷害頻率 (FR) ≦ 0.24	失能傷害頻率 (FR) ≦ 0.22
		承攬商失能傷害頻率 (FR) ≦ 0.25	承攬商失能傷害頻率 (FR) 為 0.35	●	承攬商失能傷害頻率 (FR) ≦ 0.25	承攬商失能傷害頻率 (FR) ≦ 0.25
		慢性病潛在風險族群比率≦ 12.5%	慢性病潛在風險族群比率為 13.4%	●	慢性病潛在風險族群比率 ≦ 12.5%	慢性病潛在風險族群比率 ≦ 12.5%
		心衛高關注族群及時調適比例≧ 90	心衛高關注族群及時調適比例為 96%	●	心衛高關注族群及時調比例 ≧ 90%	心衛高關注族群及時調比例 ≧ 90%
人才招募與留才	完善的人力資源制度與規劃，獲得事實、適量與適用的人才規格	專業技術人才留任率≧ 80%	專業技術人才留任率 ≧ 87.88%	●	專業技術人才留任率≧ 80%	專業技術人才留任率≧ 85%

4.1 / 人才吸引留任

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

群創光電視人才為推動企業永續的核心動能，致力於透過深耕內外部策略，建構多元且具競爭力的職場環境。在人才引進方面，我們將永續願景延伸至校園，藉由數位化招募與創新管道，提升品牌吸引力並優化求職體驗；在人才留任方面，我們推動多元共融(DEI)文化，透過彈性工時、遠距工作及優於法規的福利措施，營造高品質的工作環境，在強化員工職涯發展動能的同時，持續厚植集團人才資本，確保組織與員工共榮成長。

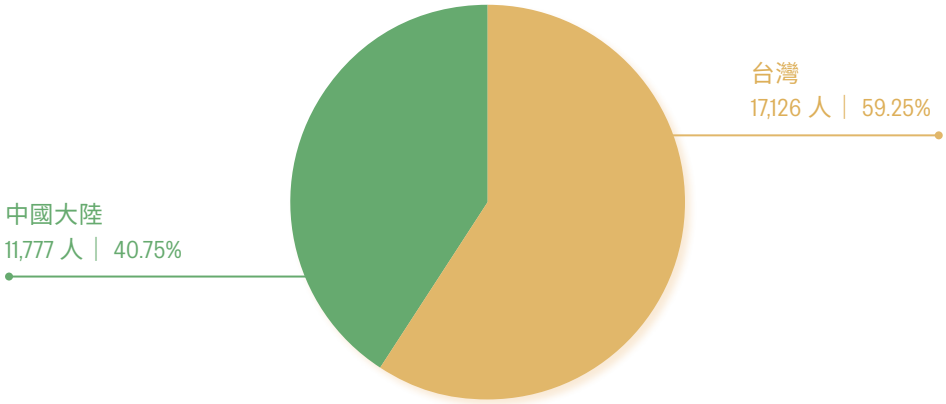
4.1.1 人才布局

共築多元職涯願景

群創光電秉持「More than Panel」的核心轉型理念，積極推動智能化與雙翼轉型，開拓多元應用版圖。為支持此願景，我們採取雙軌人才策略：對外，透過深耕校園與數位化招募，強化雙軌轉型的雇主品牌形象，打造創新、友善且具效率的求職體驗，精準延攬關鍵人才。對內，則致力於建構多元共融的職場文化，透過彈性工作安排與鼓勵跨領域挑戰，拓展同仁的職涯廣度。此外，為支持全球化佈局，群創不僅積極延攬國際人才，更推動「海外人才深造計畫」，輔以系統化的培育藍圖，打造具國際視野的職涯舞台。我們將持續營造兼顧工作與生活的友善環境，攜手員工共創永續發展的未來。



全球人力分佈



全公司
28,903 人 | 100%

深化校園合作，培育未來人才

在科技產業日新月異的浪潮下，人才不僅是驅動創新的核心引擎，更是群創深植品牌DNA 的關鍵動能。我們除持續精進內部人才發展外，更致力於深化產學連結，透過長年與國內大專院校的緊密合作，積極弭平學用落差。我們設計了多元化的暑期及學年實習計畫，提供學生深入研發與生產環境的實踐舞台，透過參與實務專案並落實「做中學，學中做」的精神，協助學生在畢業前即能探索職涯方向。2025 年，群創共迎來約 40 位實習生，透過沉浸式的職場體驗與客製化專案，有效協助青年學子接軌產業，為科技領域的永續發展儲備關鍵人才。

4.1.2 員工發展與流動性

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

內部人才發展與流動

群創光電透過內部媒合職缺平台，發佈公開、透明、即時之職缺資訊，針對職務所需專長，進行公司內部人才媒合，快速解決單位用人需求，同時發揮適才適用之功能導向，增加員工於公司內部之發展管道與多元學習發展機會，為促進內部人才流通，每年持續推動內部跨領域轉調機制，以達成公司留才適所的理念。2025 年，公司內部職缺遞補率達 37.14%，較 2024 年的 41.84% 略有下降，但數據仍展現公司持續強化內部晉升與人才轉調機制的成效，不僅提升員工穩定發展的機會，也有助於降低企業轉型所帶來的人力調整衝擊。

內部職缺遞補率

內部職缺遞補率 (%)		37.14%
性別	男性	20.57%
	女性	6.51%
年齡	未滿 30 歲	1.04%
	30-50 歲	23.70%
	50 歲以上	2.34%
管理職	管理職	0.78%
	非管理職	26.30%

當地人才擔任主管職比例

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

當地主管比例

廠區[註1]		當地主管	非當地主管	當地主管比例	當地高階主管[註2]比例
台灣		1,384	3	99.78%	100%
中國大陸	寧波	277	21	92.95%	0%
	佛山	214	24	89.92%	0%

備註：資料基準為 2025 年 12 月 31 日在職人力

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

註 2：高階主管為 CEO 以下兩層主管

員工流動性分析

為加速跨入高值化半導體封裝 (FOPLP) 領域，群創光電推動產能整併與組織精實，人力結構隨轉型需求進行階段性配置調整。透過嚴謹的人力監測機制，2025 年集團員工穩定性顯著提升，整體與自願離職率均較前一年優化。面對產線最適化帶來的人員異動，公司秉持尊重同仁意願原則，優先提供內部跨廠區調動與轉職輔導，協助員工銜接新技術職位；對於無意願留任者，則祭出優於法令之「精實優離專案」，並主動對接勞動部與國家科學及技術委員會資源，提供職能再培訓與專業轉職諮詢，確保在組織變革過程中，有效保障員工權益並協助其順利轉型。

新進員工率

項目	2022	2023	2024	2025
總招募人數	4,661	4,259	4,593	1,842
新進率[註1]	11.1%	11.7%	13.7%	6.49%
平均招募成本[註2] NTD	4,500	4,013	12,259	11,104

備註：資料基準為 2025 年 12 月 31 日在職人力

註 1：新進率 =(新進員工總人數 / 年底總人數)X100%

註 2：平均招募成本 = 招募成本 / 當年入職員工

新進員工組成分析

新進人員分佈		2022	2023	2024	2025
性別	男	3,121	2,904	3,393	1.269
	女	1,540	1,355	1,200	573
年齡	<30 歲	2,947	2,897	3,102	1,253
	30-50 歲	1,707	1,356	1,486	579
	>50 歲	7	6	5	10
區域	台灣	1,477	1,067	232	184
	中國大陸	3,184	3,167	4,353	1,658

備註：資料基準為 2025 年 12 月 31 日在職人力

離職人數統計 (年齡)

項目		台灣	中國大陸	總計
2022	<30 歲	1,277	13,728	15,005
	30-50 歲	1,996	6,013	8,009
	>50 歲	55	28	83
	總計	3,328	19,769	23,097
2023	<30 歲	889	5,976	6,865
	30-50 歲	2,302	3,367	5,669
	>50 歲	217	14	231
	總計	3,408	9,357	12,765
2024	<30 歲	670	4,923	5,593
	30-50 歲	1,668	1,962	3,630
	>50 歲	137	17	154
	總計	2,475	6,902	9,377
2025	<30 歲	447	4,039	4,486
	30-50 歲	2,119	1,715	3,834
	>50 歲	294	11	305
	總計	2,860	5,765	8,625

備註：海外其他之數據自 2022 年開始統計。

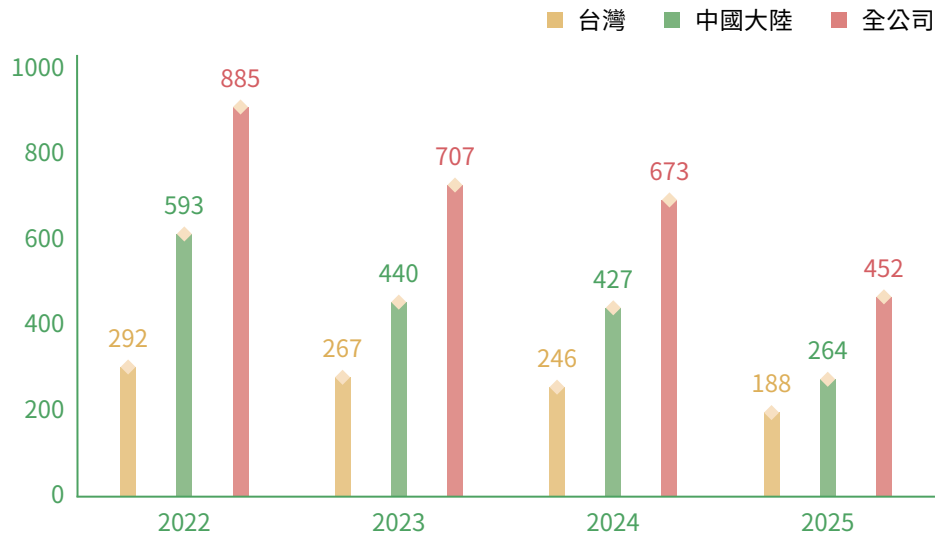
4.1.3 多元共融

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

推動身障者友善職場

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

2025 年，群創光電聘用的身心障礙員工（經中重度加權計算）人數為台灣廠區 188 人（占比 1.10%）、中國大陸廠區 264 人（占比 2.26%），皆高於當地政府標準，展現企業在促進身障就業方面的積極作為。



促進性別平等與女性職涯發展

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

在 STEM（科學、技術、工程、數學）領域，群創光電女性員工比例為 21.52%，公司目標於 2030 年提升至 22%，並透過人才培育與內部支持機制，積極促進女性在科技產業的發展，落實性別多元與共融。

女性員工[註1]比例

項目	2020	2021	2022	2023	2024	2025
全體	39.84%	40.54%	40.65%	38.44%	36.85%	36.94%
管理職	18.81%	19.47%	19.61%	19.60%	17.94%	19.08%
基層管理職	20.30%	20.96%	20.89%	20.77%	18.77%	20.05%
高階管理職	6.25%	6.25%	7.69%	9.09%	11.48%	12.50%
業務管理職	41.03%	41.30%	30.43%	32.56%	31.25%	39.02%
STEM[註2]員工	20.53%	21.53%	21.52%	21.57%	21.11%	21.52%

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

註 1：統計涵蓋為台灣及中國大陸廠區女性員工。

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

外籍員工的職場適應與發展

群創光電現有 2,200 名菲律賓籍及越南籍同仁，為確保其安心在台發展，公司自 2021 年起全面實施「零付費」政策，並自 2022 年起返還入職前後支付的各項費用，以符合 RBA 及國際勞工公約。此外，公司提供多元照護措施，協助外籍同仁適應職場與生活環境。

人權與就業保障

群創光電堅信，保障每一位員工的基本人權是企業永續經營的基石。為此，我們嚴格遵循責任商業聯盟（RBA）行為準則，全面推行「零付費」招募政策，確保所有員工，特別是外籍同仁，在求職與任職期間享有公平且受尊重的待遇。此政策承諾，所有與招募相關的費用，包含海外及國內仲介費、體檢費、簽證與證件辦理費，均由公司全額負擔。若同仁在來台前曾支付任何相關費用，公司亦將全數返還，旨在徹底杜絕因求職衍生的債務，實質減輕其經濟負擔。此外，當合約期滿返鄉時，其返程機票亦由公司支付，確保同仁能無後顧之憂地完成任期。透過這些具體措施，我們致力於打造一個安全、有尊嚴且零剝削的友善職場，切實保障每一位員工的權益與福祉。

國際友誼週



2025 年，為深化本籍與外籍同仁的交流互動，響應 7 月 30 日「國際友誼日」，公司舉辦「國際好麻吉」主題系列活動，透過跨文化互動設計，以「文化交流、彼此理解、共融共好」為核心精神，打造開放且具參與感的交流平台，讓不同文化背景的同仁能在輕鬆氛圍中建立友誼，持續推動多元、平等、共融（DEI）的職場環境。吸引 共 5,795 人次參與，整體滿意度達 87.1 分。另依移工興趣及母國節慶規劃多元宿舍活動，並成立華語文研習社等 4 個社團，藉由文化體驗、語言學習與永續手作三大主題，強化文化理解，培養第二專長，拓展返國後工作職能，同步促進文化共融。

員工多元性分析

SASB TC-HW-330a.1

多元性

項目		人數	比例
台灣	身障人員	188	1.10%
	外籍人員[註 1]	33	0.19%
中國大陸	身障人員[註 2]	264	2.26%
	少數民族[註 3]	2,223	19.65%
	外籍人員[註 4]	59	0.52%

註 1：外籍人員：台灣聘雇之正職非當地國籍人員。

註 2：身障人員：經中重度加權計算後之身障人數。

註 3：少數民族：中華人民共和國之非漢族之民族。

註 4：外籍人員：中華人民共和國聘雇之正職非當地國籍人員。

國籍

國籍	員工占比[註 1]	主管層占比[註 2]
台灣	52.51%	74.31%
中國	39.67%	25.59%
海外其它地區[註 3]	7.82%	0.10%

備註：除台灣及中國外皆納入統計。

註 1：員工占比 = 該國籍員工人數 / 所有員工人數。

註 2：管理職占比 = 該國籍所有主管 (含基層 , 中階 , 高階) 人數 / 所有主管 (含基層 , 中階 , 高階) 人數。

註 3：包含台灣、中國大陸及海外其他地區所有員工。

員工雇用類型與結構

性別、人種[註1]

員工類型			
性別		人種	
女性	男性	亞洲	其他
中階主管以上[註2]			
32	220	252	0
技術人員[註3]			
7,975	10,547	18,462	0
其他[註4]			
2,536	7,128	9,660	4
總計			
10,483	17,895	28,374	4
比例			
36.9%	63.1%	99.9%	0.1%

註1：因人種統計困難，目前以國籍進行分類；其他人種以亞洲以外的國籍統計。

註2：中階主管：指副理級（含）以上之管理層。

註3：技術人員：指生產線具備操作技能或專業技術之人員，如製程操作員、設備維護技術員等。

註4：其他指包含行政、支援、業務與一般作業人員等。

台灣廠區聘僱類型

項目	永久聘僱 _ 正職		定期契約[註1]		實習生		合計	派遣		外包[註2]	
	女性	男性	女性	男性	女性	男性		女性	男性	女性	男性
人數	5,166	9,757	1,614	579	1	9	17,126	0	0	473	335
合計	14,923		2,193		10			0		808	
占員工人數比例	87.14%		12.81%		0.06%		100%	-		-	

備註：資料基準為 2025 年 12 月 31 日在職人力

註1：包含外籍移工、建教生等

註2：指廠區內保全、清潔及團膳人員

中國大陸廠區聘僱類型

項目		永久聘僱 _ 正職		派遣		實習生		定期契約[註1]		合計	外包[註2]	
		女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性		女性	男性
人數	寧波	2,328	4,885	148	312	0	0	0	0	7,673	81	121
	佛山	1,378	2,675	12	39	0	0	0	0	4,104	95	90
	合計	11,266		511		0		0		11,777	387	
占所有員工人數比例		95.66%		4.34%		0.00%	0.00%	0.00%		100%	-	

備註：資料基準為 2025 年 12 月 31 日在職人力

註1：包含外籍移工、建教生等

註2：指廠區內保全、清潔及團膳人員

4.1.4 薪酬福利

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

2025 年，台灣廠區非擔任主管職務之全時員工薪資平均數達新臺幣 1,047 仟元，較 2024 年增加 3.9%，顯示薪酬調整與市場趨勢相符。同時，該類員工的薪資中位數為新臺幣 849 仟元，進一步反映公司在薪酬結構上的持續優化，以確保內部公平與外部競爭力並重。

非擔任主管職務全時員工薪資

廠區	項目	2024	2025	2025 (YoY 變動率[註1])
台灣	非主管職全時員工總數	20,450	17,741	-13.2%
	非主管職全時員工薪資平均數 (新台幣仟元)	1,008	1,047	3.9%
	非主管職正職員工薪資中位數 (新台幣仟元)	785	849	8.2%
中國大陸	非主管職全時員工總數	8,519	9,113	7.0%
	非主管職全時員工薪資平均數 (新台幣仟元)	431	433	0.5%
	非主管職正職員工薪資中位數 (新台幣仟元)	408	417	2.2%

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

註 1：YoY 變動率 =（揭露年度 - 前一年度）/ 前一年度。

群創光電依據非主管全時員工之薪資資訊，計算 2025 年與 2024 年最高薪酬與中位數之倍數差異，並綜合考量公司營運成長與獎酬政策調整之影響。其中，台灣廠區最高薪酬與中位數之倍比增加 6.6 倍，而中國大陸廠區則減少 0.3 倍，顯示不同廠區因經營策略與市場環境變化，薪酬結構呈現顯著差異趨勢。

薪酬比率分析

廠區 / 年度	最高薪酬與年薪中位數的比率		最高薪酬與中位數的變動幅度[註1]
	2024	2025	2025
台灣	44.8 倍	51.4 倍	3
中國大陸	8.1 倍	7.8 倍	-0.7

註 1：薪酬變動幅度倍比 = A/ B。
A：(揭露年最高薪酬 - 前一年最高薪酬)/ 前一年最高薪酬。
B：(揭露年薪酬中位數 - 前一年薪酬中位數)/ 前一年薪酬中位數。

群創光電確保台灣地區員工的起薪標準與薪酬條件無論性別皆保持一致，並定期檢視性別薪資差距，以維持公平性，實現無論男女同工同酬。在男女平均薪酬方面，2025 年高階管理階層的女性平均薪酬略高於男性，女 / 男平均全薪比率達 162%；而女性主管階層的平均薪酬則略低於男性，平均全薪加酬勞比率為 88%。整體而言，公司提供具市場競爭力的薪酬與福利，並為員工提供多元的福利項目與完善的設施，確保其能維持穩定的工作與生活品質。

女男薪酬比

廠區	職務[註1]		女性	男性
台灣	間接員工	高階管理職	1.62	1.00
		管理職	0.88	1.00
		專業職	0.87	1.00
		助理職	0.99	1.00
	直接員工	技術職	0.93	1.00
中國大陸[註2]	間接員工	管理職	1.03	1.00
		專業職	0.93	1.00
		助理職	NA	無此類人員
	直接員工	技術職	0.94	1.00

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

註 2：中國大陸廠區無高階主管

基層人員標準薪資與當地最低薪資比

性別	台灣	中國大陸	
		寧波	佛山
女性	1.29	1.45	1.66
男性	1.29	1.48	1.71

備註：產線人員標準薪資包含本薪、伙食津貼、輪班津貼。

留才作為

公司薪酬福利政策兼顧市場競爭力與內部公平性，透過定期檢視薪資與福利，確保薪酬水準足以吸引並留任優秀人才。2025 年，公司針對不同職務類別調整薪酬策略，其中亦參考當地消費者物價指數 (Consumer Price Index, CPI)，以確保其生活工資 (living wage)。對於直接人員，公司確保薪資標準高於政府最低工資，並根據物價波動適時提高伙食津貼，以提升員工生活品質與收入水準。對於間接人員，公司參照市場薪資調整幅度 (4%~5%) 進行年度調薪，維持薪資競爭力，並持續推動年金定存方案，由公司與員工共同出資，以支持員工的長期財務規劃。

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

優質的薪酬制度

工作與生活平衡的假勤制度

公司致力於打造兼顧工作與生活的友善職場，除依法提供年休假、婚假、喪假、產假、陪產假等各類有薪假期外，更優於法令設置家庭照顧假、心靈調適假、創寶假、生日假、孝親假、陪產檢假、陪讀假等福利假別，讓員工可彈性規劃休假，平衡個人與家庭需求。

在台灣廠區，公司提供優於《勞基法》標準的有薪特別休假制度，員工到職即享有預給特休，確保其有更大的休假彈性。中國大陸廠區則依當地法令提供有薪假期，使員工能夠在兼顧工作與生活的同時，依據個人需求合理安排休假。

彈性工作制度

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

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

全方位的保險及退休制度

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

智能薪酬管理平台

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

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

優於法規的升級福利

項目	法令標準	優於法定作法
彈性工作地點	無此規定	提供每年 10 日的彈性工作地點額度，讓符合條件的同仁能依工作屬性與個人需求，彈性調整辦公地點。
彈性工作時間	無此規定	建立彈性工時調整機制，支持同仁在需應對直系親屬或配偶的突發狀況時，能申請臨時調整工作時間。
有薪家庭照顧假	無此規定	提供 1 日有薪家庭照顧假，讓同仁在需要親自處理家庭成員的照顧事宜時能無憂申請。
心靈調適假	無此規定	設立 1 日心靈調適假，賦予同仁在自覺身心需要調適時，能主動安排休息的權利。
創寶假	無此規定	支持正接受人工生殖療程的同仁（或其配偶），提供 2 日創寶假，以應對療程所需的彈性時間。
生日假	無此規定	於生日前後共一個月的彈性期間內，提供 1 日生日假供申請，讓同仁自由規劃個人的 1 日專屬慶祝。
孝親假	無此規定	為父母年滿 70 歲的同仁，提供每年每位長輩一日的有薪孝親假，鼓勵同仁自主安排時間，用心陪伴家人。
陪產檢假	陪產檢及陪產假 7 日	提供優於法規的 9 日有薪陪產檢假，以實質行動支持同仁全程參與伴侶的孕期，展現對新生家庭的超前承諾。
陪讀假	無此規定	設立陪讀假，於同仁子女首次就讀幼兒園及小學的第一天，各提供一日有薪假，支持父母陪伴孩子邁向新學習階段。
志工假	無此規定	設立志工假，凡同仁參與公司基金會主辦的公益活動，即可依實際需求天數申請。
國民法官法	員工獲選為國民法官執行職務期間，應給予公假；而各地政府之「國民法官模擬法庭」演練，新法正式實施前的過渡時期，給假原則由公司自行決定。	對於「國民法官模擬法庭」演練期間提供公假，鼓勵員工參與公共事務，發揮社會責任。
保險	自勞工到職日起加保勞工保險、全民健康保險、勞工退休金。	除依法投保外，另提供多項團體保險（壽險、意外險、醫療險、癌症險、海外差旅險等），並提供優惠眷屬自費方案；傷病留職停薪期間亦持續提供保障。
特別休假	滿半年年資後，給予符合年資的帶薪特休假日數。	新進人員於入職當日即預給滿半年年資之帶薪特休，滿半年後預給滿一年帶薪特休，以此類推，保障員工提早享有休假權益。

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

信託持股

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

廠區	2025 持股 / 年金總人數	2025 持股 / 年金留任人數	2025 持股 / 年金留任率
台灣 - 持股信託	8,825	8,104	91.8%
中國大陸 - 年金定存	1,577	1,503	95.3%

退休理財協助

台灣

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

中國大陸

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

支持生育與職場友善

群創光電致力於打造友善職場環境，支持員工平衡工作與家庭，並提供多元且具彈性的育兒支持措施。員工可於子女懷孕、產後或收養或撫養孩子期間，依其照護角色及需求申請不同假別。員工於懷孕、生產期間，可享約 2 週的有薪假 (孕婦本人 9 日；孕婦之配偶 11 日)；撫養子女期間另可申請 24 週給付 8 成投保薪資的育嬰假。故不論「主要照顧者」[註 1] 或「非主要照顧者」[註 2]，皆可於孕期前後享有優於法定最長 26 週的有薪假別 (孕婦產假 8 週另計)，鼓勵雙親共同參與育兒，營造友善職場文化。

員工任職滿半年後，即可依據《性別工作平等法》及《育嬰留職停薪實施辦法》提出申請，公司亦全力配合政策，協助員工順利度過育兒階段。2025 年，群創光電台灣廠區共有 158 位員工申請育嬰留職停薪，全年預計復職人數達 185 人，其中 127 人如期或提前復職，復職率達 69%；2024 年復職之 126 位員工中，99 位於年底仍留任，留存率達 79%。同年，台灣廠區員工新生兒人數達 243 人，占竹南與台南地區新生兒總數約 3%，顯示福利制度對員工家庭支持具積極成效。

母性關懷與育兒貼心協助

孕期前後	» 依據法規：依《女性勞工母性健康保護規則》及相關指引，建立母性健康保護評估與管理措施。 » 友善措施：提供愛心停車位、優先取餐提醒、愛心座位、優先使用電梯等便利設施，支持孕期與育兒員工。 » 陪產檢假：提供員工陪同伴侶產檢的假期，促進家庭支持。 » 育嬰假：員工可依需求申請半年 24 週給付 8 成投保薪資的育嬰假 · 員工於懷孕、生產期間，每名子女可享 9 至 11 日有薪假 (孕婦本人 9 日；孕婦之配偶 11 日)；撫養子女期間另有 24 週有薪育嬰假。故主要照顧者[註 1] 或非主要照顧者[註 2]，皆可於孕期前後享有優於法定共 26 週有薪育兒假。 » 健康管理：針對台灣與中國大陸廠區內通報妊娠及分娩後一年內的女性員工，進行母性健康風險評估與分級。
哺乳室與托育資源	» 友善設施與托育支持：設置哺乳室、提供托育措施，並舉辦親子活動、休閒課程及育兒講座，協助員工平衡家庭與職場。 » 陪讀假：針對首次入學孩童的員工，提供陪讀假，以降低孩童初次入學的不安全感。
特約幼兒園與課後照護	» 特約幼兒園：提供特約幼兒園合作方案，並開放娃娃車到廠接送服務，減輕員工接送負擔，降低育兒壓力。 » 小小群創成長室：提供員工子女上下課接送服務及安心的課後等待環境，讓員工能專注工作，無後顧之憂。
支持育嬰留職停薪與復職關懷	» 復職輔導：育嬰留職停薪期滿前，主動關懷員工，確認復職意願，並協助職務或班別調整，降低適應障礙，提升復職順利度。 » 留存率成效：復職後持續工作滿一年之留存率達 79%。2025 年累計 158 人次申請育嬰留職停薪，顯示企業提供的復職支持具有效益。
生育補助津貼	» 2025 年群創光電迎來 250 名新生兒，發放生育補助津貼總額約 50 萬元，展現對員工育兒的實質支持與關懷。

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

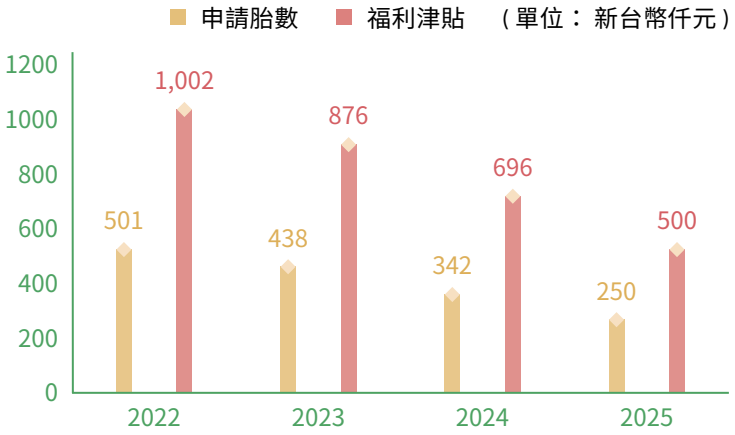
註 2：非主要照顧者係指與主要照顧者共同扶養子女，惟非日常主要照護負責人者。

育嬰假分析

台灣廠區	女性	男性	合計
2025 符合育嬰留停申請資格人數	311	645	956
2025 實際申請育嬰留停人數	99	59	158
A：育嬰留停預計 2025 年復職人數	115	70	185
B：2025 育嬰留停復職人數	77	50	127
C：2024 育嬰留停復職後持續工作一年人數	68	31	99
D：2024 育嬰留停復職人數	85	40	125
復職率 %=B/A	67%	71%	69%
留任率 %=C/D	80%	78%	79%

備註：享有育嬰假員工數為依據 2023 至 2025 年已申請產假及陪產假者，以符合 2025 年育嬰留停申請資格人數推算。

生育補助申請



4.1.5 績效管理與發展

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

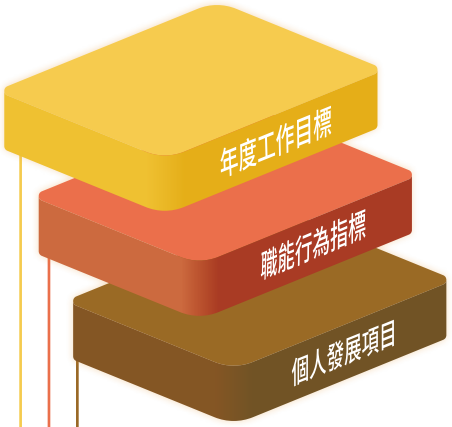
績效管理與發展循環

群創光電推動系統化的績效管理流程，涵蓋期初目標設定、期中檢視與期末評核，並透過日常管理與持續回饋機制，協助員工聚焦重點任務、對齊組織方向，並提升執行成效。期初目標須對應公司、部門與個人年度策略，並符合 SMART 原則，期中則可視執行情形進行適度調整。期末由主管綜合評估成果表現，透過面談提供具體回饋與後續發展建議。整體評核亦與職能導向整合，作為發展規劃與人才盤點之參考。2025 年全球正式員工績效評核完成率達 100%。

PMD Cycle



績效評核架構



年度工作目標

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

職能行為指標

- 核心職能及管理職能具體實踐之說明
- 群創 DNA 特質展現及深化程度

個人發展項目

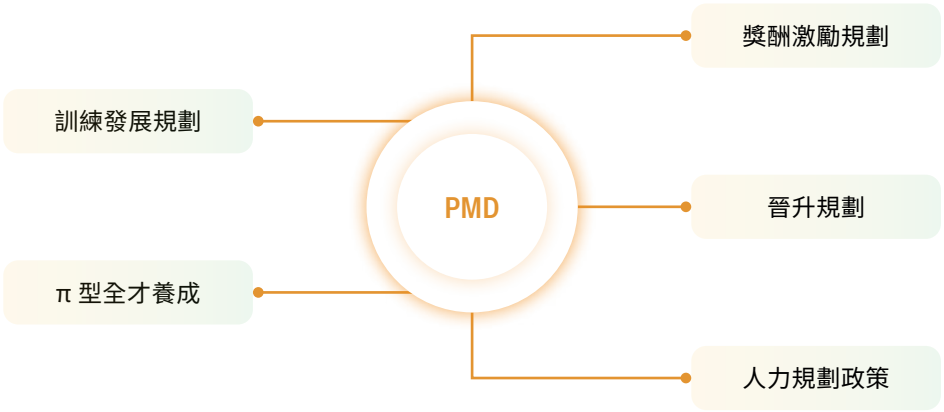
參考績效評核結果，從提升部屬能力出發，並結合組織需求，訂定全方面個人發展項目

員工考核方式

考核方式	對象	適用員工	頻率	做法說明
目標管理導向	所有員工	100%	1 次 / 年	績效評核內容與架構，分為三項：年度工作目標、職能行為指標及個人發展項目；其中年度工作目標由員工於期初時設定該年度目標，期末時檢核執行成果。
多面向評核	所有員工	100%	1 次 / 年	由員工進行先進行自我評核後，再由上級主管評核檢視，比起單向由主管評核，多面向評核更可提高評核結果精準度。
分級評核	所有員工	100%	1 次 / 年	群創光電績效評核等級分為四等第，由主管針對人員年度表現狀況進行等第評核。
團隊評估	全體主管	8.2%	1 次 / 月	建立多層次團隊評估管理體系，由執行長領軍的年度策略會議定錨中長期發展方向，並透過每月管理會議與每季責任有約，嚴謹檢視團隊執行進度、調配資源及促進部門協作。
敏捷評估	-	-	持續進行	透過週、月、季各層級會議進行即時反饋與策略調整，確保團隊目標如期達成。同時，整合專案管理系統與即時通訊工具，強化跨部門資訊共享、決策佈達及專案進度透明化，以提升組織的整體應變能力與執行協作效能。

PMD 績效管理發展

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



績效評核統計

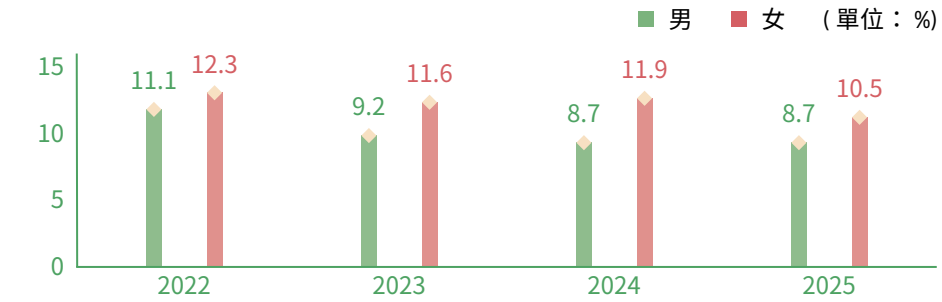
對象	女性	男性	合計	比例
高階管理職	5	7	12	100%
中階管理職	29	238	267	100%
基層管理職	402	1,601	2,003	100%
專業技術職	927	1,444	2,371	100%
其他	8,998	14,289	23,287	100%
合計	10,361	17,579	27,940	100%

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

深化職涯雙軌與落實性別平權

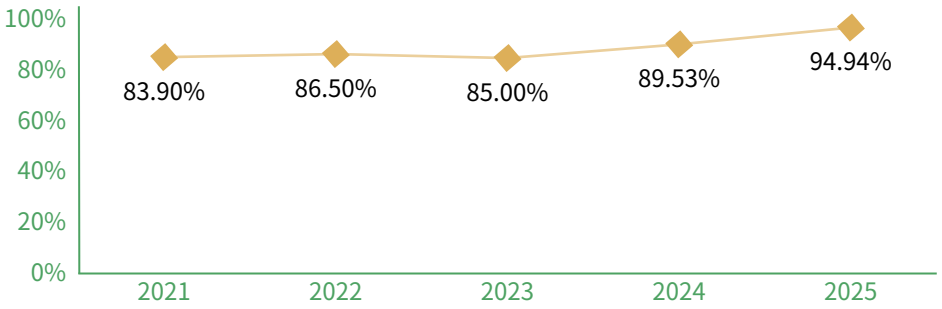
群創光電致力於打造公平且適性的成長環境，透過優化人才發展策略，落實雙軌職涯制度。我們建立管理與專業並行的雙軌路徑，鼓勵員工依工作表現與職涯意願進行職務輪調，累積跨領域實務經驗。同時，我們將多元技能培養成果納入晉升評量因子，確保內部人才充分活化。在性別平權方面，群創秉持「能力本位」原則，打破產業性別藩籬，確保女性發展不受限制。統計 2022 至 2025 年間，女性晉升比例穩定提升，比例達男性的 1.1 至 1.3 倍。基於此穩健的推動成效，公司已訂定明確的人才發展計畫，以持續強化人才培育深度，確保所有員工皆能在公平機制下，獲得最適合的成長空間與競爭力提升機會。

職等晉升率



備註：職等晉升率 = 職等晉升人數 / 平均人數

管理職內部晉升率



備註：管理職內部晉升率 = 主管人數 /(晉升主管數 + 新進主管數)

2025 年策略目標與執行成效

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

群創光電透過強化績效管理機制，確保高績效人才的識別與培育，並將其納入關鍵業務發展計畫，以促進組織生產力與競爭力。同時，透過內部人才發展與績效管理的整合，建立穩定的組織環境，進一步提升員工留任率與企業競爭力。2025 年整體離職率為 27.6%，其中自願離職率為 26.4%，均較 2024 年 27.8% 及 27.1% 均下降，顯示內部發展機制對員工留任產生正面影響。

2030 年發展策略

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

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

4.1.6 職場心感受

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

樂齡發展



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

2025 年，群創光電獲得商業周刊全齡企業 100 強，肯定公司在樂齡發展與全齡職場建設方面的努力與成果。為進一步確保樂齡發展措施的持續優化，我們聚焦以下核心領域，展現企業在全齡職場建設的積極作為與卓越成果。

發展重點與未來展望

樂齡教育	2025 執行成果： 舉辦 2 堂「樂齡 5 好命」課程及 2 次主題系列講座，參與人數共 254 人，平均滿意度達 4.65。 2026-2030 發展目標： 擴大課程範圍，深化職涯與退休規劃輔導，增設個人理財與心理健康講座
公益行動	2025 執行成果： 「INNOWARM 送暖行動」，串聯企業與社會資源，共 236 組編織品，捐贈予獨居長者及弱勢族群，累積 2,356 小時志工服務。 2026-2030 發展目標： 推動企業社會責任，建立長期樂齡志工機制，深化公益行動，強化跨世代共融計畫
跨世代共融計畫	2025 執行成果： 透過企業與社會資源合作，推動青銀共融活動，如志工服務與技藝傳承計畫，促進不同世代員工及社區互動，強化組織凝聚力與社會影響力。 2026-2030 發展目標： 深化青銀共創計畫，擴展合作範圍，推動長期世代共融行動，促進永續發展與企業社會責任
健康支持	2025 執行成果： 提供 12,157 份樂齡健康餐，確保員工均衡飲食。 2026-2030 發展目標： 結合減重活動與樂齡健康餐進一步推動健康意識
樂齡輔具	2025 執行成果： 因應視力退化，發放近 20 台大尺寸個人電腦螢幕，同步優化廠內標識。 2026-2030 發展目標： 持續改善職場設施，確保友善辦公環境

活力職場

2025 年，群創光電支持一系列具備「多元共融」精神的特色社團成立，包含華語文研習社、部落客社、舞蹈社等，提供超過 200 萬預算，成功達成社團數量成長 15% 的年度目標。同時公司亦舉辦不同類型的競技比賽、親子活動、健康促進體驗、多元學習講座等活動。我們相信透過不同面向的體驗與實踐，並鼓勵外籍同仁的參與，能讓每位同仁都發掘並展現出另一方面的才華與天賦，在不同背景交流之下，縮短文化差距，促進同仁間的連結，拓展人際網絡，以欣賞與包容，凝聚更緊密的團隊向心力。



台灣廠區 [龍舟社]



寧波廠區 [足球社]


佛山廠區 [跑團]



國際好麻吉


潛水社


群創運動季


寧波廠 - 夏日活動


寧波廠 - 家庭日活動


佛山廠 身障員工培訓

4.2 / 人才培育發展

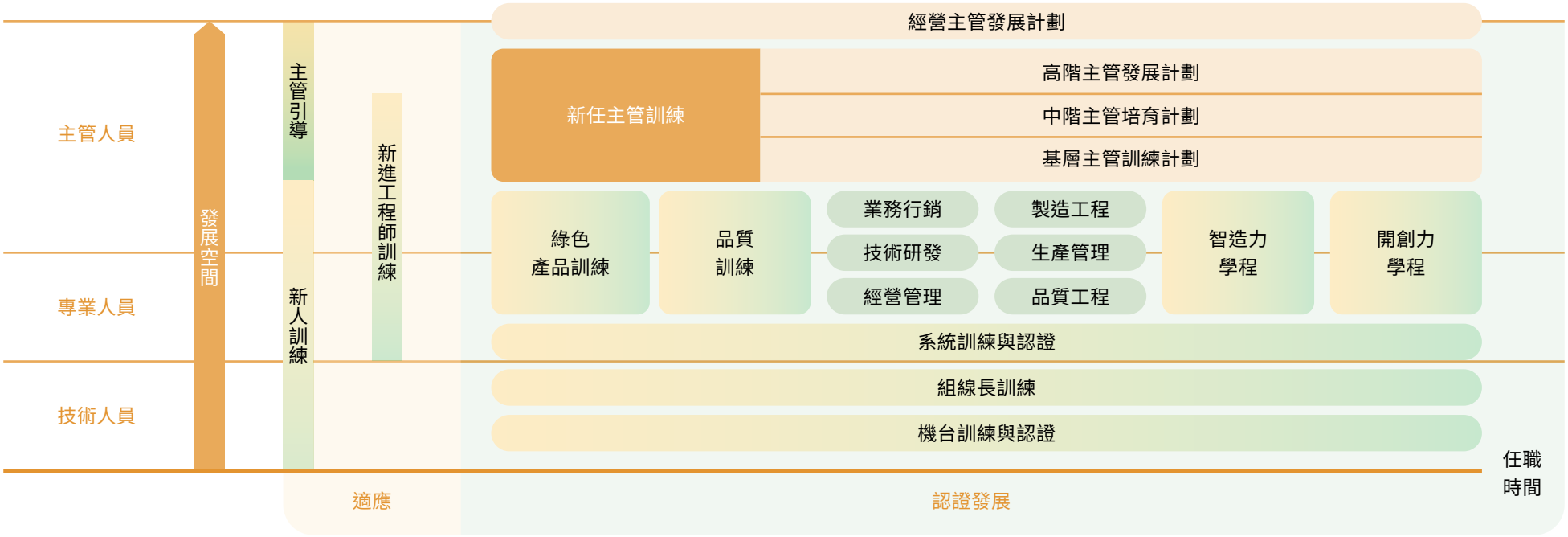
GRI 404-1、404-2

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

2025 年，公司聚焦管理能力養成、全球化人才培養與半導體人才發展，透過「群創大學」推動多元培訓，確保員工具備應對產業變革的能力。強化半導體專業課程與認證機制，提升技術人才競爭力，並推動全球化人才發展計畫，提升語言與跨文化職能訓練。全年總訓練時數達 335 萬小時，人均受訓 118.1 小時，展現對人才培育的持續投入。

展望 2026 年，公司將深化半導體學院，強化高階技術人才培育，並擴充 ESG 與 DEI 教育資源，推動氣候變遷與永續供應鏈課程，促進企業永續發展。同步擴大「群創大學」數位學習資源，提升自主學習與內部培訓效率。強化「領導發展路徑」，完善管理職能訓練與晉升機制，確保人才與企業競爭力同步提升。

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



訓練統計

依員工

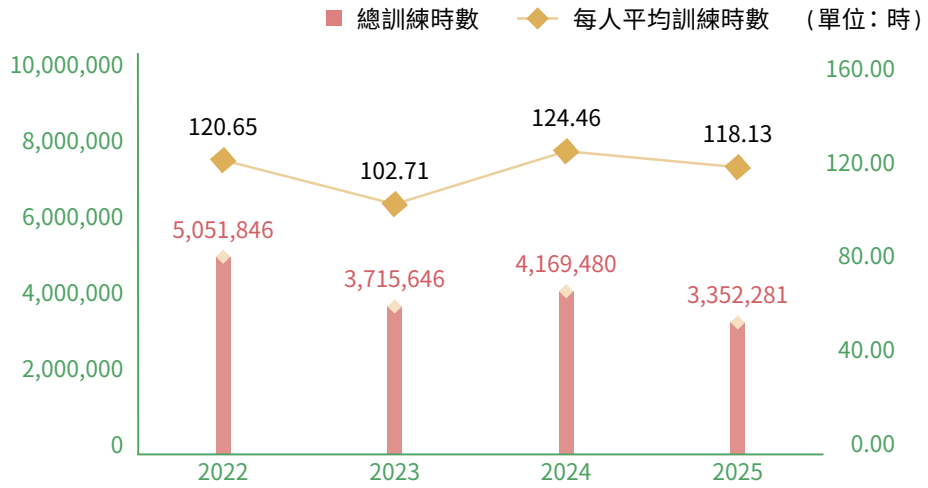
平均受訓（小時）		主管人員（課級以上）		間接人員		直接人員	
		女性	男性	女性	男性	女性	男性
台灣廠區		15.5	24.2	20.2	29.6	1.8	9.3
中國大陸廠區	寧波	16.8	16.8	12.3	12.7	4.9	5.1
	佛山	11.0	11.8	9.2	7.0	1.1	1.5

備註：人均時數 = 總訓練時數 / 該類別人數。上述訓練時數包括離職人員訓練時數，統計對象不包括建教生、實習生。

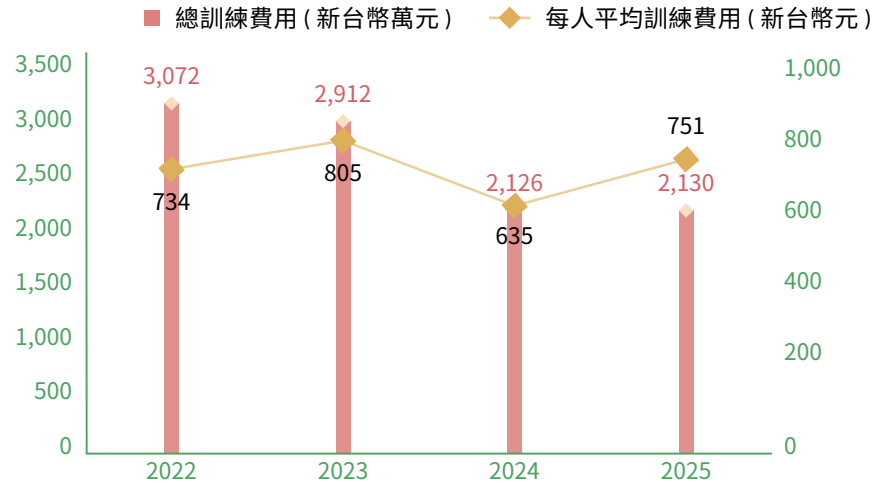
依課程

受訓人次	台灣廠區	中國大陸廠區	
		寧波	佛山
管理學院	3,786	1,363	464
半導體學院	592	0	0
顯示器學院	34,799	23,186	472
運營學院	69,153	6,922	5,495
開創學院	1,358	12	3
通識教育中心	17,906	5,231	2,115
組線長 - 勞動法規與員工關係	121	31	0
RBA 責任商業聯盟行為準則課程	6,579	933	838

訓練時數



訓練費用



訓練成效檢視

專案名稱：管理學院學程培訓

課程主軸		評估架構與成效				
課程主軸	依據 INX 管理職能與高階主管期望，定義各階主管應修習課程，期望透過有系統、有架構的方式，讓各層級主管能夠依循完成訓練，在該職務有所發揮。	Level1 反應 評估 (Satisfactory)	Level2 學習 評估 (Examination)	Level3 行為 評估 (Behavior)	Level4 結果 評估 (Result)	Level5 投資報酬率 評估 (ROI)
訓練對象	各職務層級主管	學員課後進行課程、講師，整體服務滿意度評估	學員課後進行有效性評估	確認學員所學習到的知識、技能應用於工作中	訓練後所帶來對組織成本效益之影響	訓練後所帶來的投資報酬 ROI
訓練效益	提升主管管理素養，儲備各階主管接班人選，提升公司整體團隊動能	滿意度 4.3 (滿分 5 分)	有效性評分 87.7 (滿分 100 分)	303 入選為各階儲備 (代理) 主管	69.5% 獲得職務晉升	無

群創大學

學院 / 中心	課程類別	培訓概述
管理學院	» 培力學程 » 生產力學程 » 執行力學程 » 領導力學程 » 策略力學程 » 經營力學程	管理培訓體系依職級需求設計，課程圍繞經營、策略、領導、執行與培力等五大管理職能展開。同時，另設有「生產力學程」，專注於強化生產幹部在品質、效率與現場管理的實務技能，以全面支持公司營運目標。
半導體學院	» 品質要求 » 專業知識 » 職位認證學習	為支援先進封裝業務，辦理學程 15 梯次以普及技術，並推動專業認證以深化核心職能，藉此建構人才梯隊，提升技術與品質管理能力。
顯示器學院	» 工程師普拉斯 » 多元技能提升	舉辦『工程師普拉斯』活動，提供多元學習主題，如簡報技巧、語言能力及生成式 AI 應用。

學院 / 中心	課程類別	培訓概述
運營學院	» 業務基礎 » 銷售談判 » 簡報技巧	因應公司營運策略，規劃「業務行銷學程」，提升同仁掌握國際市場脈動、深化顧客忠誠度，及擴大產品市佔率，達成創造銷售佳績之目的。提供市場知識與銷售技巧之業務實戰演練，強化業務人員之實戰技巧
開創學院	» AI 學程 » BI 學程 » 數位轉型講座	持續舉辦 AI、BI 學習課程，並透過數位轉型講座推動技術應用與創新思維。
通識教育中心	» 國際化語言培訓	為強化同仁的國際溝通與實務應用能力，公司整合線上與線下資源，提供全方位語言培訓方案。線上自主學習部分，透過學習平台與內部商務專區擴大學習廣度。

4.3 勞工權益與勞資關係

GRI 2-23、2-24、2-25、2-26、406-1、408-1

4.3.1 尊重人權

人權暨多元共融政策

群創光電對人權展現高度承諾，我們堅信，支持並實踐國際人權標準，是實現永續發展不可或缺的一環。

為此，我們以聯合國《世界人權宣言》(UDHR)、《全球盟約》(Global Compact)、《工商企業與人權指導原則》(UNGPs)，以及國際勞工組織 (ILO) 和責任商業聯盟 (RBA) 等最高標準為依歸，制定了嚴謹的《人權暨多元共融政策》。此承諾貫徹於全球的員工、契約同仁，並延伸至客戶與供應鏈夥伴，確保所有商業活動均建立在尊重人權的基礎之上。

我們透過系統性的管理，將此承諾落實於日常營運中。相關人權保障的具體條文，已明訂於《行為準則》、《員工手冊》、《工作規則》、《招募與任用辦法》、《性騷擾防治措施申訴及管理作業規範》及《大中華區員工關懷協助作業規範》等關鍵文件中。藉由這些明確的規範，我們致力於構築一個就業自由、待遇人道、杜絕歧視與騷擾，並保障暢通申訴管道的職場環境。

同時，這份責任並未止於公司內部。我們透過《供應商企業社會責任行為準則作業規範》，將相同的人權標準要求延伸至所有合作夥伴，共同打造一個尊重與共融的價值鏈。

群創光電人權暨多元共融政策

執行方針

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

- 平等就業機會與待遇，不因種族、族裔、膚色、國籍、性別、性傾向、性別認同、身體殘疾、婚姻、懷孕、年齡、政治傾向、宗教等身分因素而有歧視或差異，並注重同工同酬原則，實踐多元共融職場價值。
- 禁止營業活動或供應鏈中有強迫勞動、雇用童工及人口販運之情事。
- 恪守所有適用的薪資福利及工時法規，提供員工合理生活維生工資與依法之帶薪年假制度，並確保就業自由。
- 提供安全健康、人道對待、禁騷擾霸凌的工作環境，並透過合理的工時管理與溝通機制，促進員工維持工作生活平衡。
- 尊重員工自由結社及加入各類社團組織的權利。
- 維護正向勞資關係，提供多元的溝通平台。
- 尊重保護個人資料的蒐集及使用符合法規要求。
- 秉持誠信與公正原則，並遵守營業所在地國家之反貪腐法令，禁止任何形式的不正當收益。
- 責任採購與責任生產，確保供應鏈中不使用衝突礦產及非法木材之情形，打造永續供應鏈。
- 定期檢視和評估人權相關風險、擬定減緩與補救措施，提供多元申訴管道。
- 承諾遵守營運地區之勞動法規規定，於大規模裁員之前，進行必要之勞資溝通，並確保達成法定最低通知或協商期限，以保障員工權利。

人權風險管理

群創光電每年根據「人權風險管理流程」進行人權風險議題鑑別，針對發生可能性及其嚴重度進行分析，識別與自身營運、價值鏈及業務活動相關的重大人權風險議題，並制定相應的行動方案，透過各類減緩及補償措施，將可能的影響降至最低。

- **顯著人權議題鑑別**：參考國際人權相關公約、當地法規、產業規範鑑別顯著人權議題
- **人權盡職調查**：依據議題發生機率及嚴重度進行風險評估
- **重大人權風險鑑別**：依據評估結果完成人權風險矩陣，並排序重大人權風險議題
- **重大人權風險因應**：針對重大人權風險議題，設定行動方案（包含減緩及補救措施）

人權盡責調查

為落實人權承諾，群創光電建立了一套系統性的人權風險管理框架。我們依循國際公約、當地法規及產業規範，建構出涵蓋勞動權益（如自由選擇職業、青年勞工、自由結社、工時、薪資福利）、人道待遇與尊重（如不歧視、人道待遇）、職業健康與安全（如職業安全、工業衛生、體力勞動工作、機器防護、緊急應變、工傷和職業病、公共衛生和食宿）三大面向，共 14 項核心人權議題的鑑別清單。

每年，我們透過嚴謹的人權盡職調查 (Due Diligence)，主動鑑別自身營運、價值鏈及業務活動可能存在的潛在風險，並將評估結果與改善計畫提報至年度「永續發展委員會」。透過此嚴謹的治理循環，我們確保人權保護不僅是靜態的政策宣告，更是持續精進的管理實踐，以最高標準捍衛人權價值。

人權風險矩陣



面向：勞動權益				
人權議題	風險群體	調查管理作法	可能性	嚴重度
自由選擇職業	☑ 員工[註1] ☑ 新創事業[註2] ☑ 供應商[註3] ☐ 客戶 ☐ 鄰近社區	» 年度 CSR 內稽 » RBA SAQ 自評問卷及 VAP 稽核 » RBA 稽核 » 永續議題問卷調查 » 年度供應商 CSR 風險評估	中	中
青年勞工	☑ 員工 ☑ 新創事業 ☑ 供應商 ☐ 客戶 ☐ 鄰近社區	» 年度 CSR 內稽 » RBA SAQ 自評問卷及 VAP 稽核 » RBA 稽核 » 永續議題問卷調查 » 年度供應商 CSR 風險評估	低	中
自由結社	☑ 員工 ☑ 新創事業 ☑ 供應商 ☐ 客戶 ☐ 鄰近社區	» 年度 CSR 內稽 » RBA SAQ 自評問卷及 VAP 稽核 » RBA 稽核 » 永續議題問卷調查 » 年度供應商 CSR 風險評估	低	低
工時	☑ 員工 ☑ 新創事業 ☑ 供應商 ☐ 客戶 ☐ 鄰近社區	» 年度 CSR 內稽 » RBA SAQ 自評問卷及 VAP 稽核 » RBA 稽核 » 永續議題問卷調查 » 年度供應商 CSR 風險評估	高	高
薪資福利	☑ 員工 ☑ 新創事業 ☑ 供應商 ☐ 客戶 ☐ 鄰近社區	» 年度 CSR 內稽 » RBA SAQ 自評問卷及 VAP 稽核 » RBA 稽核 » 永續議題問卷調查 » 年度供應商 CSR 風險評估	中	中

面向：人道待遇與尊重				
人權議題	風險群體	調查管理作法	可能性	嚴重度
不歧視	☑ 員工 ☑ 新創事業 ☑ 供應商 ☑ 客戶 ☐ 鄰近社區	» 年度 CSR 內稽 » RBA SAQ 自評問卷及 VAP 稽核 » RBA 稽核 » 永續議題問卷調查 » 年度供應商 CSR 風險評估	低	低
人道待遇	☑ 員工 ☑ 新創事業 ☑ 供應商 ☑ 客戶 ☐ 鄰近社區	» 年度 CSR 內稽 » RBA SAQ 自評問卷及 VAP 稽核 » RBA 稽核 » 永續議題問卷調查 » 年度衝突礦產盤查 » 年度供應商 CSR 風險評估	低	中

註 1：員工包含本籍、外籍 (含移工 (Migrant workers))、女性 (Women)、原住民 (Indigenous people)、青年勞工、童工 (Children)

註 2：新創事業包含合併、收購、合資事業

註 3：供應商包含關鍵零件供應商、人力仲介、現場服務廠商

面向：職業健康與安全				
人權議題	風險群體	調查管理作法	可能性	嚴重度
職業安全	☑ 員工 ☑ 新創事業 ☑ 供應商 ☐ 客戶 ☐ 鄰近社區	» 年度 CSR 內稽 » RBA SAQ 自評問卷及 VAP 稽核 » RBA 稽核 » 永續議題問卷調查 » 年度供應商 CSR 風險評估	中	中
工業衛生	☑ 員工 ☑ 新創事業 ☑ 供應商 ☐ 客戶 ☐ 鄰近社區	» 年度 CSR 內稽 » RBA SAQ 自評問卷及 VAP 稽核 » RBA 稽核 » 永續議題問卷調查 » 年度衝突礦產盤查 » 年度供應商 CSR 風險評估	中	低
體力勞動工作	☑ 員工 ☑ 新創事業 ☑ 供應商 ☐ 客戶 ☐ 鄰近社區	» 年度 CSR 內稽 » RBA SAQ 自評問卷及 VAP 稽核 » RBA 稽核 » 永續議題問卷調查 » 年度衝突礦產盤查 » 年度供應商 CSR 風險評估	低	低
機器防護	☑ 員工 ☑ 新創事業 ☑ 供應商 ☐ 客戶 ☐ 鄰近社區	» 年度 CSR 內稽 » RBA SAQ 自評問卷及 VAP 稽核 » RBA 稽核 » 永續議題問卷調查 » 年度供應商 CSR 風險評估	低	中
緊急應變	☑ 員工 ☑ 新創事業 ☑ 供應商 ☑ 客戶 ☑ 鄰近社區	» 年度 CSR 內稽 » RBA SAQ 自評問卷及 VAP 稽核 » RBA 稽核 » 永續議題問卷調查 » 年度供應商 CSR 風險評估	中	中

面向：職業健康與安全				
人權議題	風險群體	調查管理作法	可能性	嚴重度
工傷和職業病	☑ 員工 ☑ 新創事業 ☑ 供應商 ☐ 客戶 ☐ 鄰近社區	» 年度 CSR 內稽 » RBA SAQ 自評問卷及 VAP 稽核 » RBA 稽核 » 永續議題問卷調查 » 年度供應商 CSR 風險評估	低	中
公共衛生和食宿	☑ 員工 ☑ 新創事業 ☑ 供應商 ☐ 客戶 ☑ 鄰近社區	» 年度 CSR 內稽 » RBA SAQ 自評問卷及 VAP 稽核 » RBA 稽核 » 永續議題問卷調查 » 年度供應商 CSR 風險評估	低	低

申訴機制

內部風險群體
(員工、新創事業)

- 員工關愛信箱
- 員工關愛專線 (#67885)
- WingHR APP
- 員工協助方案 (EAPs)
- 勞資會議

外部風險群體
(供應商、客戶、鄰近社區)

- CSR 聯絡信箱 (csr@innolux.com)
- 官方社群平台 (Facebook、Instagram)

人權風險減緩與補救機制

群創光電致力降低人權風險對企業營運之影響，我們每年執行嚴謹的人權盡職調查，針對竹南、台南、寧波、佛山四個廠區進行系統性評估，以問卷、稽核、訪談等方式鑑別營運中對權利人的潛在衝擊，並透過風險矩陣進行分析，依其「可能性」與「嚴重度」定義出風險熱點。根據最新的評估結果，「工時管理」被鑑別為高度優先的人權議題，其最直接影響的群體，涵蓋了第一線員工、新創事業及供應鏈夥伴。

為積極緩解此風險，我們持續啟動改善計畫，聚焦於優化排班系統、強化主管的管理知能宣導，並確保申訴管道的暢通與有效性。我們的目標不僅是預防風險，並在必要時提供即時且有效的補償措施。

風險群體	員工 / 新創事業		供應商	
風險議題	工時			
風險減緩	優化生產規劃：要求相關部門提早提供生產需求，使用人單位可以同時調整相應人力	每季	明確執行標準：提供「供應商企業社會責任行為準則作業規範」文件作為執行標準	例行
	工時管理稽核：於年度 CSR 內部稽核時，檢視工時管控執行成效	每年	強化承諾機制：要求供應商合作前簽署廠商承諾書，確保其對 RBA 行為準則的遵循	例行
	工時合規教育：舉辦各項教育訓練，如：新人教育訓練、主管教育訓練等，提醒相關工時要求與標準	不定期	風險監控與評估：年度供應商執行企業社會責任風險評估	每年
補償措施	工時監控機制：以內部工時系統管理，關注同仁出勤紀錄與留廠時間，同時確保其獲得應有報酬 (加班費或補休) 之權利。	例行	稽核與處置機制：針對高風險供應商進行現場稽核，如有發現應急準備相關問題，需提交改善方案。針對嚴重案件，會考量終止供應商合作	每年
	異常預警與管理：若有工時過長情況，系統主動發出提醒，由部門主管進行管理	例行		
管理成果	內外部稽核	11 場	供應商現場稽核	18 場
	相關教育訓練時數	118 人均小時	供應商風險評估問卷	57 份

人權教育訓練及成效追蹤

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

新人訓	人權議題訓練時數[註1]	稽核
1,536 小時	43,134 小時	» 內部稽核 4 場次 » 外部稽核 18 場次 (供應商問卷 57 份)

註 1：含防治職場霸凌與性騷擾

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

保障員工尊嚴生活確保生活工資

群創光電堅信，提供足以支持員工及其家庭擁有體面生活的薪酬，是企業不可或缺的社會責任。為此，我們自 2026 年起導入 SA8000:2014 管理系統，並參照其對「生活工資 (Living Wage)」的嚴謹定義，同時參考 Anker 方法論，將其作為薪酬設計的重要基石。

我們採用行政院主計總處的「家庭收支調查」公開數據，科學化地評估員工在台灣主要營運據點維持尊嚴生活所需之薪資水準，細項包含食物、住房、交通、教育、醫療等。經計算，我們位於苗栗、高雄及台南廠區的生活工資基準，分別為新台幣 27,661 元、27,460 元與 26,980 元。經確認，群創光電現行的起薪標準，不僅顯著高於法定基本工資，更已超越了上述各廠區的生活工資門檻。此結果具體印證了我們的薪酬制度，足以為同仁及其家庭提供穩固的生活保障，確保每一位夥伴的努力，都能獲得足以安居樂業的實質回報。未來，我們將以台灣的評估經驗，著手為海外各廠區建立符合當地民情的生活工資評估方法，目標是將保障員工尊嚴生活的精神。

預防職場不法侵害與性騷擾防治

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

項目	管理機制
規範	《性騷擾防治措施申訴及管理作業規範》，確立預防與處理機制。
教育訓練	新人訓、組線長訓練：宣導職場禮儀與群創光電零容忍政策，涵蓋歧視、性騷擾與霸凌議題，並強調各類申訴與溝通管道。 **預防職場霸凌宣導與性騷擾防治課程** 堂數：412；人次：8,684；總時數：43,134
宣傳	防護宣導海報、開機畫面：定期推廣友善職場環境，降低歧視、性騷擾及霸凌風險。
申訴管道	» 專線：67885 » 信箱 /WingHRApp/ 微信 / 人資幫幫站
處理機制	» 專責單位受理申訴，督導權責單位依時程處理並擬定改善方案。 » 權責單位調查事件，遵守保密、保護、不公開原則，結果提交性騷擾申訴處理委員會決議。 » 案件審議：委員會依迴避原則成立 5-7 人小組，女性委員占二分之一以上。 » 懲處措施：若調查屬實，依《獎懲作業規範》視情節對相關人員進行懲處。
內部補正措施	» 制度面：視情況調整工作安排、站點或班別。 » 精神面：提供心理諮商資源。

4.3.2 員工溝通零距離

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

單向宣導

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

雙向溝通

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

勞資溝通運作

面對面溝通

台灣	會議名稱	勞資會議[註1]	職工福利委員會	直接人員座談會	責任有約
	場次	36	4	32	4
寧波	會議名稱	職工福利委員會		直接人員座談會	責任有約
	場次	2		89	4
佛山	會議名稱	職工福利委員會		直接人員座談會	責任有約
	場次	1		12	4

備註：工會：依據相關法令及《責任商業聯盟（RBA）》政策要求，員工享有自由組織工會之權利。2025 年台灣廠區目前未成立工會，寧波與佛山廠區已依法設立工會。

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

員工協助方案（EmployeeAssistancePrograms,EAPs）

員工是企業最重要的資產。群創光電關注員工可能面臨的挑戰，並與外部 EAP 專業團隊合作，透過 WingHRApp 提供本籍與外籍員工 24 小時諮詢服務，涵蓋心理諮商、法律諮詢等支援，協助員工維持身心健康，專注投入工作。自 2021 年 5 月起推行後已累積 941 人次，其中 2025 年共有 174 人次使用諮詢服務，滿意度 5.7 分 (滿分 6 分)。





員工申訴統計

人權議題	台灣			中國大陸			全公司		
	反饋 (件)	回應 (件)	回應率 (%)	反饋 (件)	回應 (件)	回應率 (%)	反饋 (件)	回應 (件)	回應率 (%)
招募任用	10	10	100%	273	273	100%	283	283	100%
性騷擾	4	4	100%	0	0	100%	4	4	100%
領導管理	62	62	100%	133	133	100%	195	195	100%

勞動條件議題	台灣			中國大陸			全公司		
	反饋 (件)	回應 (件)	回應率 (%)	反饋 (件)	回應 (件)	回應率 (%)	反饋 (件)	回應 (件)	回應率 (%)
薪酬假勤	24	24	100%	530	530	100%	554	554	100%
職業健康安全	2	2	100%	4	4	100%	6	6	100%
勞資爭議	11	11	100%	4	3	75%	15	14	93%
個資洩露	1	1	100%	0	0	100%	1	1	100%

為提升申訴制度之透明度與處理效能，2025 年本公司共受理 1,058 件員工申訴案件，涵蓋人權議題與勞動條件等類型，申訴內容主要聚焦於員工違規、性騷擾與領導管理等議題，視個案情節輕重，處置措施包括申誡、職務調整，最嚴重者已予以解雇。所有處置皆秉持公平、公正原則辦理，並透過具體行動持續強化員工對申訴制度的信任與認同。

申訴處理流程

處理員工申訴時，群創光電採取公平、公正原則解決員工關切的問題：

一般案件

立案：人資收到反映案，透過「員工關愛系統」提交申訴後，由相關權責單位立即立案處理。

調查：進行案件之了解，必要時，權責單位與當事人進行訪談，深入了解案件情況，確保掌握完整資訊。

回覆：對於具名申訴者，處理結果將以適當方式回覆，確保資訊透明與雙向溝通。

性騷擾案

立案：當收到性騷擾申訴時，人力資源部門在「員工關愛系統」中立案，並負責案件的初步管理。

調查：人力資源部門組成調查委員會，對相關事證進行全面調查，包括約談當事人及證人，並蒐集相關資料。

評議：調查完成後，啟動「性騷擾申訴處理委員會」，對案件進行評議，決定性騷擾是否成立。

4.3.3 員工敬業度調查

全球員工敬業度調查

群創光電視員工為企業最關鍵的競爭力來源。為強化員工體驗與組織凝聚力，2025 年持續優化員工敬業度調查機制，透過定期測評掌握員工對組織氛圍、職涯發展與幸福感的真實感受，做為人資策略與組織管理優化的重要依據。

本年度調查涵蓋大中華區間接人員約 31.1%（8,972/28,841），有效填答率達 84.7%，以 5 點量表（非常同意至非常不同意）進行評估，聚焦六大核心構面，並搭配代表性題項觀察變化趨勢。

敬業度調查指標與結果

問卷指標	代表性題目	調查結果
工作滿意度	我對目前的工作內容感到滿意。	83.1
	我的工作能夠讓我發揮專長、貢獻所學。	
目的	公司能提供給我學習發展的機會，以此幫助提升工作技能。（題 33）	86.8
	我的主管會鼓勵並協助我的職業發展。（間接對應題 36）	
幸福感	我對目前的工作環境感到滿意。（題 40）	84.1
	我在工作和生活之間能取得相對的平衡。（題 39）	
工作壓力	我的工作負荷適當，不會影響到生活品質。（題 39）	87.8
	公司提供適當的資源來幫助員工應對壓力。（可對應題 30：技術支援 / 工具）	

員工敬業度調查指標趨勢

年度	有效填答率	普測覆蓋率	認同度指標	留任意願	整體滿意度	滿意度目標
2023	85.6%	35.9%	94.7%	88.9%	82.9	75
2024	84.7%	29.4%	94.0%	89.8%	83.0	80
2025	84.7%	31.1%	94.7%	90.2%	84.4	80

短期與長期發展目標

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

內容

- 深化調查結果分析，推動具體改善計畫。
- 建立員工參與與關懷機制，強化留任動能。
- 優化溝通與管理機制，提升組織協作與韌性。

2026 年短期發展目標 — **2030 年未來發展承諾**

內容

- 敬業度調查覆蓋率達 80% 以上，整體分數達 80 分。
- 強化內部溝通，提升員工滿意度與幸福感。
- 建構具韌性的組織文化，實現企業與員工共同成長。

4.4 / 安全守護

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

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

環保安全健康政策

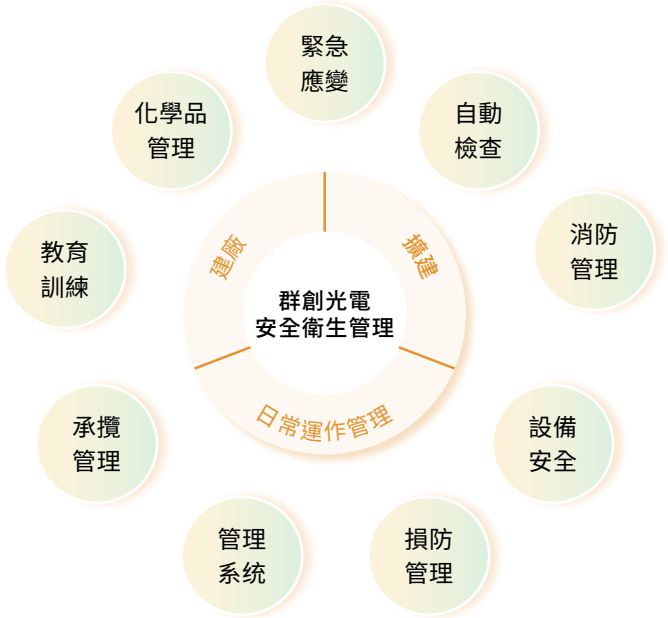
群創光電《環保安全健康政策》以永續進行式 3Gos 為願景，承諾對於現在與未來發展皆遵守此政策。

1. 遵守政府環保、安全衛生法令，並致力符合國際環保公約及安全衛生規範。
2. 對應全球氣候變遷、國際環保趨勢及滿足客戶要求，致力推動「綠色願景」，強化綠色產品設計、製造及運送，協同價值鏈夥伴，落實資源節流、節能低碳、減排、減廢、循環經濟與綠化及兼顧生物多樣性，以降低產品及製程對環境的衝擊。
3. 深植企業風險管理的文化，發展及推動風險管理的整合架構。
4. 以零災害、零污染、零職業病為目標，實施危害、環境衝擊鑑別與風險評估，預防工作危害、降低健康影響與環境污染以有效減少員工、客戶、承攬商、供應商及利害相關者風險，共同提升價值鏈之環保安全衛生績效。
5. 善盡人人工安義務，養成安全文化，貫徹工安紀律。
6. 推行健康促進活動，以增進同仁身心平衡發展。
7. 尊重工作者的性別、年齡、種族及國籍，推行健康促進活動增進身心平衡，形塑健康文化。
8. 精實緊急應變準備，發展營運持續計畫，鑑別風險與機會，降低營運衝擊。

4.4.1 職業安全衛生管理

群創光電持續深化安全衛生業務的監督機制，穩步擴展並強化既有的安衛工作系統。為此，本公司已於 2025 年導入並啟用短中期管理指標報表，同時精進年度 KPI 報表。透過這些數據輔助的決策工具，我們將環安衛整體運作推向智能化，以符合內外部管理需求與期望。

安全衛生管理架構



群創光電制定短中期管理指標以呼應致力降低職業災害、追求零職業病的目標，2025 年八項職安衛管理指標均達標；其中，降低員工失能傷害頻率（FR）指標延續 2024 年的職災預防策略與管理計畫，推動兩項策略：提升安衛認知、促進知識交流，以提升員工安全意識與強化作業環境的安全。2025 年的 FR 值為 0.13，為近三年最低。

職安衛管理指標		竹南	台南	寧波	佛山	大中華廠區
項目	目標值					
職業病	0	0	0	0	0	0
員工失能傷害頻率 (FR)	0.22	0.95	0.07	0.00	0.00	0.13
不新增 IARC[註1] 2024 年公布之 GROUP 1[註2] 物質於製程中使用	0	0	0	0	0	0
製程機台投入送電運轉前，Equipment Sign-Off Level 1[註3] 安全檢查完成率	100%	100%	100%	100%	100%	100%
員工年度心理健康關懷率[註4]	95%	100%	100%	100%	100%	100%
員工年度自主健康檢查照護率[註5]	95%	100%	100%	100%	100%	100%
化學性危害因子作業環境監測結果低於法令容許標準十分之一以下	95%	99.7%	99.8%	100%	98%	99.6%
職業安全衛生委員會勞工代表人數佔全體委員組成	40%	44%	81%	54%	65%	69%

註 1：IARC- 國際癌症研究機構（InternationalAgencyforResearchonCancer,IARC）。

註 2：GROUP 1 物質指對人類為確定之致癌物。

註 3：Equipment Sign-Off Level1- 為群創光電設備安全檢查制度。

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

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

職業安全衛生管理系統

群創光電致力建立符合國際趨勢的職業安全衛生管理體系，所有生產廠區皆全面推動並通過 ISO 45001:2018 驗證，台灣廠區亦取得 TOSHMS 驗證。公司採納「產品生命週期」觀點，將安衛管理系統範疇融入至產品研發設計、原物料採購、生產製造、廢棄物處置及運輸等環節，涵蓋所有工作者活動與服務，並透過定期危害鑑別、風險評估及作業安全觀察，積極從源頭消弭潛在危害。2025 年安衛管理系統共涵蓋 30,636 位工作者，其中 94% 為群創員工，6% 非群創員工。

為強化內部監督，公司每年舉辦環安衛管理系統內部稽核員與主任稽核員訓練。2025 年共有 199 名員工取得內部稽核員證書、10 名員工取得主任稽核員證書，展現持續投入於提升內部專業能力與自我管理效能的承諾。

安全衛生環保委員會

群創光電建構完善的環境、安全與衛生 (ESH) 治理架構，透過定期召開的「大中華安全衛生環保委員會」及各廠區「安全衛生環保委員會」來推動。前者由總經理親自擔任主任委員，匯集各權責主管與勞工代表共同擘劃策略；後者則由廠區最高主管主導，確保在地執行成效。此雙層級委員會致力於審視 EHS 績效、研擬精進方向並關注重要議題。值得一提的是，2025 年大中華廠區勞工代表出席比例高達 69%，遠優於 40% 的目標，充分展現勞工參與在永續發展決策中的關鍵角色。

安全衛生環保委員會

台灣	中國大陸
勞工代表應出席 **1,371** 人次	勞工代表應出席 **134** 人次
佔應出席委員數 **70%**	佔應出席委員數 **56%**

委員會組成及研議議題

名稱	開會頻率	主任委員	參與人員	研議議題
大中華安全衛生環保委員會	季	總經理	各廠區最高主管中央統籌單位	» 環安衛永續願景與政策 » 環安衛短中期目標與年度績效管理 » 環安衛暨損防風險管理與業務運作實態 » 作業危害與環境衝擊及行動方案 » 利害相關者關注與衝擊及專案業務報告
安全衛生環保委員會	季	廠區最高主管	各權責單位勞工代表	» 環安衛政策 » 內外部關注與溝通事項 » 環安衛管理計畫 » 職業病預防與健康促進事務 » 防疫管理及環安衛管理績效考核

健康安全議題溝通

群創光電秉持著公開、透明及良性互動等原則，設有內部安全衛生議題反應的溝通管道，並透過電子系統追蹤管理，讓同仁隨時可了解處理進度。同時，公司鼓勵各部門積極推動安全衛生設施改善身心健康促進之管理方案，2025 年共收到 41 件提案。

健康安全議題溝通情形

內部溝通

議題件數	結案件數	結案率
1,025	982	96%

4.4.2 職業安全衛生風險管理

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

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

step 01
危害鑑別
定期針對可能造成人員傷害或事故進行全面危害鑑別

step 02
風險評估
依危害嚴重度、發生頻率及事故機率，評估分析風險等級

step 03
分級管控
依據風險等級，依消除、取代、工程控制、行政管理等順序，制訂各風險分級管控措施

2025 年，群創光電透過危害鑑別及風險評估，識別出前三大健康及安全危害風險，並導入工程控制措施的導入及行政配套管理，有效將風險控制在可接受範圍。

三大健康及安全危害類型

健康危害		安全危害	
類型	占比	類型	占比
工作相關負荷	21.7%	被夾、被捲	18.6%
母性健康危害	20.4%	被刺、割、擦傷	17.4%
促進肌肉骨骼疾病	19.7%	感電	10.5%

職業健康管理

群創光電積極實踐職場健康管理，透過健康檢查與問卷，對員工健康進行精準風險分級，並依危害特性實施管理措施，確實降低員工的健康危害風險。為提升健康管理效率，台灣廠區導入 H2U 健康銀行雲端平台及 APP。此系統整合 IoT 生活紀錄、健檢報告線上查詢及個人化健康風險評估，提供員工全面且即時的健康資訊。我們更透過健康知識宣導與客製化自主管理建議，鼓勵員工守護自身健康，所有個人健康資料的蒐集與利用，皆嚴格遵守個人資料保護法規，並經員工授權同意，確保隱私安全。此外，為特別危害健康作業人員提供專屬體檢與健康分級管理，體現對員工健康的深度承諾與保護。群創光電展現對員工健康的堅定承諾與創新實踐，共同打造永續健康幸福職場。

作業安全管理

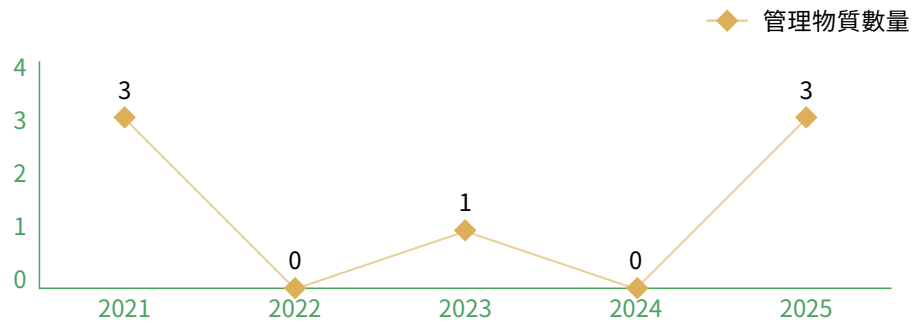
群創光電以打造零災害工作環境為目標，持續精進製程與設備安全，並嚴格管控原物料導入流程。我們在新設備導入前即完成風險評估與預防措施佈局；導入後則透過定期維護、自動檢查及持續監測，將風險降至最低。針對高風險作業，實行嚴格的專項管理與許可制，確保操作安全無虞。

化學品全方位管理策略與展現

為接軌國際永續趨勢並打造具韌性的安全職場，群創採取「化學品全方位管理策略」，由源頭管控、風險辨識到健康防護，建構系統化的管理體系，落實對環境與員工安全的堅定承諾。

1. 政策落實源頭管理：我們建置化學品管控對象與清單，嚴格落實化學品入廠審查機制並建立化學品源頭管理程序，屬 IARC 1 & 2A 清單之物質，須優先評估替代方案以保障人員運作過程健康無虞始可運作；2023 至 2025 年已透過源頭管理限制導入 / 使用 4 種化學物質，趨勢如下圖。

INX 禁限用物質源頭管制數量趨勢圖



因應國際綠色供應鏈要求（如 TCO 認證、CEPN 電子業循環經濟夥伴關係及 RBA 規範）及台灣法規規範，群創主動針對新興污染物進行預警管理；針對關注項目 PFAS 啟動管理專案，完成廠內製程高風險化學品內部盤點，並自我管理定期執行放流水檢測，確保運作之化學品與排放之廢水不對環境造成影響。

2. 作業環境健康守護管理：為確保作業環境條件與保障工作者健康，群創訂有職安衛管理指標 - 挑戰 95% 以上之化學性危害因子作業環境監測結果低於法令容許標準 1/10 以下，在群創高度管理與改善下，2025 年化學性危害因子管理指標符合率為 99.6% 達成 2025 年設定目標。另優先針對作業環境監測結果落於 1~1/2 法令容許標準的物質，共計 1 項物質採取環境面改善 (如加強圍簾密閉性，使溢散 / 揮發之物質可有效被局排設備抽除)，確保人員暴露之健康安全。

3. 系統化管理：為實現管理透明化，使化學品物料管理更加直覺與降低運作危害與違法風險，群創正朝向「數位化安全管理」目標邁進，目前積極規劃開發「化學品自動化管理看板」，將整合 採購、入料等資訊，即時監控高風險物質入庫及庫存資訊，並冀望未來透過 AI 辨識系統，快速建立化學品相關資訊，打造零盲點的智能化監控網絡。



4.4.3 健康照護

在群創光電，我們相信「真正的健康」不僅是身體沒有病痛，更是心靈的富足與社會關係的和諧。這正是世界衛生組織所倡導的，也是我們想為每一位同仁實現的目標。我們視員工為最寶貴的資產，透過全方位的需求評估，推動三大健康支柱：身心健康促進、定期健康檢查、職業病預防。此舉不僅為同仁提供完善的健康照護，更協助其達成工作與生活的平衡。

為樹立健康文化與實踐對安全健康職場的承諾，並與聯合國永續發展目標（SDGs）接軌，我們設立了具體的健康管理指標，持續針對慢性病潛在風險與心理健康高關懷族群進行管理，以打造正向、永續的職場健康文化。

2025 年，群創光電於健康照護（含健康檢查、健康管理、健康促進等企業營運經費）上，約花費新台幣 2.14 仟萬元。







健康檢查及關懷措施

為確保員工健康並預防職業病，群創光電透過年度健康檢查、異常諮詢服務與健康指導，落實健康管理。同時規範所有廠區特定工作者之健康管理要求，包括常駐團膳人員須經勞工健康服務護理人員確認無法定傳染病，並定期提交健康檢查報告；涉及特別危害健康作業（如高架作業）的施工承攬人員，進廠前須提供血壓量測記錄，符合正常範圍者方可作業。2025 年未有因工作因素造成職業疾病之個案，職業疾病發生率 (occupational disease rate, ODR) 為 0。

健康檢查及關懷成果

作為	說明	成果	
		台灣廠區	中國大陸廠區
年度一般健檢 [註1]	為照護同仁健康及預防重大疾病發生，每年定期舉辦健康檢查	» 健檢項目輪替癌症指標相關篩檢 » 可接受一般健檢共 17,189 人；實際接受一般健檢共 17,189 人，參與率達 100%	» 符合一般健檢資格共 8,469 人；實際受檢共 8,469 人，參與率達 100%
健康加值服務	健檢期間安排癌症篩檢服務，及提供異常諮詢與健康指導	» 提供 8 項癌症篩檢服務，篩檢達 58,100 人次	
特殊作業健康檢查	對從事特別危害健康作業之勞工，提供適當健康管理措施	» 特殊作業健康檢查共 1,819 人，檢查率達 100% » 8 人完成健康追蹤管理，無人須適性配工	» 特殊健康檢查 · 變更到危害作業崗位（上崗）：共 1,052 人，完成率 100 %； · 在危害作業崗位（在崗）：共 1,247 人，完成率 100%； · 離開特殊崗位（離崗）：共 577 人，完成率 100% » 14 人完成健康追蹤管理。
腦心血管疾病管理	依循《職業安全衛生法 - 異常工作負荷促發疾病預防指引》，針對職業促發腦心血管疾病風險等級達 2 分 (含) 以上佔高危險群 (輪班、夜間工作、長時間工作者) 者，進行健康管理	» 管理人數：共 2,816 人，10% 工作者屬高危險群，已完成 2,431 人個別化的健康管理措施，持續作業中	» 自主加強相關疾病衛生教育訓練及健促活動，如：辦理高血壓、中風等疾病認識、推動健康餐及減重活動等預防管理。

作為	說明	成果	
		台灣廠區	中國大陸廠區
職業性肌肉骨骼疾病預防	進行肌肉骨骼症狀風險評估，確認有疑似症狀之危害者，提供健康衛教及適性配工	» 問卷調查：共 17,309 人 » 有疑似症狀者：共 350 人，皆已提供健康衛教改善不適症狀 » 無人須進行適性配工	» 以推廣人因工程危害預防為主，自搬運作業崗位抽樣 8 人自主性填寫肌肉骨骼症狀問卷，皆已提供健康促進改善相關症狀。
母性健康保護	對通報妊娠與分娩後一年內之女性員工，進行母性健康保護風險評估與分級	» 通報人數：共 117 人，並全數完成衛教，無人員須適性配工	» 通報人數：共 260 人，管理率 100%，無人員須適性配工
樂齡員工照護	針對中高齡和高齡勞工進行危害辨識、風險評估及工作內容工作適性評估，確保樂齡員工工作內容適宜	» 適性評估：共 6,908 人，其中 895 位員工評估結果為弱等級，持續安排醫師諮詢並提供健康促進協助 » 尚無員工需進行工作內容調整	» 大陸廠區高齡化趨勢較台灣廠區緩和，接收台灣廠區相關友善措施資訊，持續關注廠區員工及外部趨勢。

備註：一般健檢不含特殊、新人及變更 / 崗前體格檢查人數。

2025 員工健康檢查統計

廠區	健檢總人數			健檢異常管理							
	應健檢	實際健檢	參與率	輕級管理		中級管理		重級管理		護理師追蹤	醫師諮詢
				應追蹤	已完成	應追蹤	已完成	應追蹤	已完成		
台灣	19,494	19,494	100%	8,340	8,340	4,981	4,981	1,874	1,874	2,067	1,248
中國大陸	16,497	16,497	100%	2,316	2,316	1,032	1,032	313	313	1,543	1,328
總計	35,991	35,991	100%	10,656	10,656	6,013	6,013	2,187	2,187	3,610	2,576

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

註 2：本表各數據以「人數」為單位，醫師諮詢等欄位為人次統計。

癌症篩檢

實施項目	法規狀態		檢查人次		
	台灣	中國大陸	台灣	中國大陸	總計
子宮頸癌 _ 子宮頸抹片	法規鼓勵	優於法規	216	179	395
乳癌 _ 乳房超音波 / 乳房攝影	法規鼓勵	優於法規	298	175	473
卵巢癌 _ 女性子宮及附件检查超音波	優於法規	優於法規	218	2,382	2,600
大腸癌 _ 糞便潛血檢查	法規鼓勵	優於法規	12,616	564	13,180
肝癌 _ 腹部超音波	優於法規	優於法規	934	2,808	3,742
癌症腫瘤標記篩檢[註1]	優於法規	優於法規	37,146	564	37,710
合計			51,428	6,672	58,100

註 1：癌症篩檢項目依廠區規劃個別辦理，或與健康檢查時一併辦理，癌症腫瘤標記篩檢包含 AFP 胎兒蛋白 (肝癌)/CEA(肺癌)/EVB-igA(鼻咽癌)/PSA(前列腺癌)/CA-125(卵巢癌)…等項目，但不限於上述，依廠區規畫項目辦理，參與人次併以項目總合計。

心理健康關懷

群創光電關注員工心理健康，依據疾病預防三段五級概念建置心理健康管理制度，並透過多層次措施提升員工心理韌性與支持系統，並且涵蓋三個不同層面。

前端預防 (初段)

透過常態性的心理健康講座、活動，以及自 2023 年起開辦的「群創人職場好心情」系列課程，提升同仁的心理韌性、情緒認知與調適技巧

管理成效

舉辦 36 場次舒心職場講座以及心理健康宣導，共 8,376 人次參與

即時支持 (次段)

提供機動性的諮詢服務與年度主動關懷，並確保溝通管道暢通，及早介入協助

管理成效

實施年度身心健康問卷共 27,815 人，篩選出中高風險人員共 962 人，完成心理健康諮詢與追蹤管理達 100%

全面協助 (三段)

整合內部員工關懷 (ER) 單位與外部專家資源，將支持網絡從工作延伸至生活，提供法律、理財、家庭親子關係等多元協助，建構完善的員工協助計畫 (EAP)

管理成效

機動性及年度問卷篩檢具較高風險個案，共諮詢 79 人，100% 完成追蹤管理

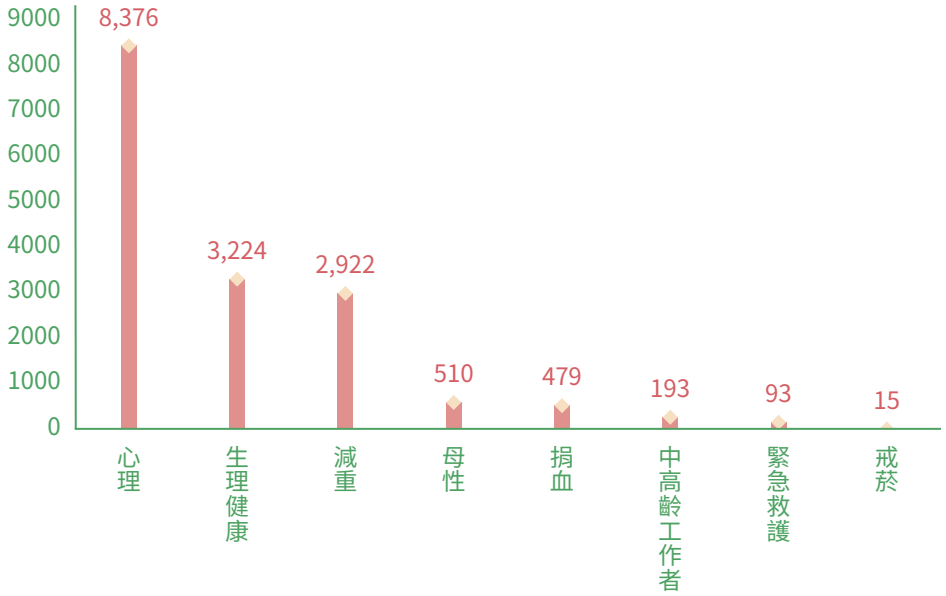
除此之外，為預防自傷事件，群創光電建立了一套多層次的危機防護機制，包含制度優化、人員培訓、實務演練、環境防護四大面向，並從軟、硬體兩方面著手。在軟體層面，我們制定了標準化的危機應變流程，並透過專業培訓與情境模擬演練，確保相關人員具備高效的應變能力；在硬體層面，則強化廠區的物理安全設施，從根本上預防自傷風險的發生。

健康促進

群創光電深信，健康的員工是企業永續的基石。2025 年，我們舉辦了 77 場健康促進活動，吸引 15,812 人次熱情參與，展現同仁對身心平衡的重視。

數據分析顯示，BMI 過高為廠區首要健康議題，為此，我們將其列為戰略重點，並立下「2030 年將慢性潛在風險族群比例降至 12.5% 以下」的長期目標。為達成此目標，我們推動了整合性措施：不僅開辦種子教師訓練以深化內部專業支持，也結合線上減重賽與線下心理諮詢，並搭配日常的低卡健康餐推廣，最終將此套成功的健康管理模式自台灣全面拓展至大中華廠區。

健康促進活動統計



健康促進獎項取得

2025 年 1 月

寧波廠區 _ 獲頒 2024 年度寧波市無償獻血愛心單位

2025 年 5 月

南科廠區 _ 獲頒 2024 年捐血成績優異感謝狀

2025 年 7 月

南科廠區 _ 榮獲職場健康促進 _ 健康促進標章自主評核合格證明

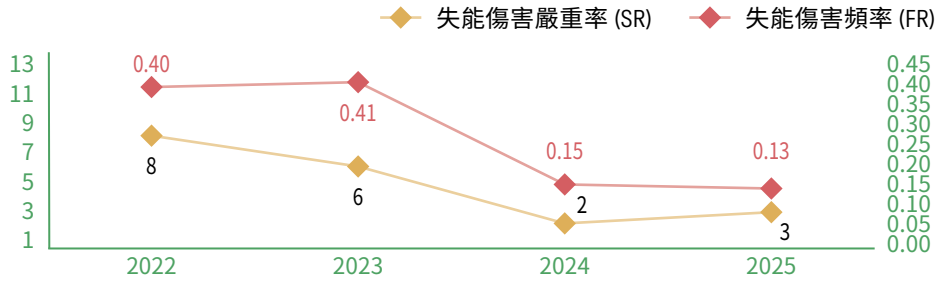
2025 年 9 月

佛山廠區 _ 獲頒佛山市易製毒化學品從業單位標竿企業



4.4.4 職業災害管理

群創光電 2025 年職場安全績效顯著提升，失能傷害頻率（FR）降至 0.13，較去年更為精進。透過主管走動管理與事故檢討，使失能傷害嚴重率（SR）控制在 3，職業災害年千人率 1.592，死亡事件 0，體現精實的安全管理成果。



員工職業災害統計

項目		台灣廠區	中國大陸廠區	全公司
失能傷害件數	女性	4	0	4
	男性	5	0	5
	合計	9	0	9
嚴重的職業傷害[註1]	女性	0	0	0
	男性	1	0	1
	合計	1	0	1
失能傷害頻率 (FR[註2])	女性	0.28	0.00	0.16
	男性	0.24	0.00	0.11
	合計	0.26	0.00	0.13
失能傷害嚴重率 (SR[註3])	女性	6	0	3
	男性	8	0	3
	合計	7	0	3
人員事故率（IR[註4]）	女性	0.26	0.00	0.15
	男性	0.26	0.00	0.12
	合計	0.26	0.00	0.13
損失天數比例（LDR[註5]）	女性	1.31	0.00	0.74
	男性	1.69	0.00	0.78
	合計	1.53	0.00	0.76
職業災害年千人率[註6]	女性	2.804	0.000	1.785
	男性	2.626	0.000	1.479
	合計	2.697	0.000	1.592
死亡率[註7]	女性	0.000	0.000	0.000
	男性	0.000	0.000	0.000
	合計	0.000	0.000	0.000
實際工作時數		34,165,704	34,388,027	68,553,731
工作者人（次）數		17,057	11,836	28,893

註 1：嚴重的職業傷害為因職業傷害而導致死亡、或導致工作者無法或難以於六個月內恢復至受傷前健康狀態的傷害。

註 2：FR 為每百萬工時發生失能的次數。公式 = 失能傷害次數 x 百萬工時 / 總經歷工時；小數點以下兩位無條件捨去。

註 3：SR 為每百萬工時發生失能傷害損失的日數。公式 = 失能傷害累計天數 x 百萬工時 / 總經歷工時；小數點以下無條件捨去。

註 4：IR 為每二十萬工時發生事故的次數。公式 =(損工次數 + 限工事故次數)x 二十萬工時 / 總經歷工時；小數點以下兩位四捨五入。

註 5：LDR 為每二十萬工時發生失能傷害損失的日數。公式 = 失能傷害累計天數 x 二十萬工時 / 總經歷工時；小數點以下兩位四捨五入。

註 6：職業災害年千人率為每千人勞工中，一年發生之死傷數。公式 =(損工人數 + 限工事故人數)X 千人 / 總人數。

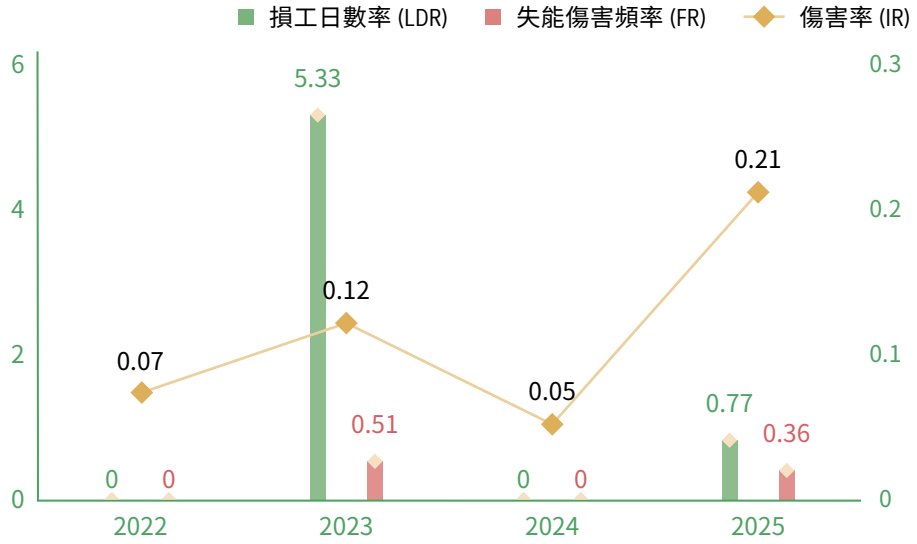
註 7：死亡率為每二十萬公時發生死亡事故的次數。公式 = 死亡人數 x 二十萬工時 / 總經歷工時。

承攬商職業災害管理

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

為強化安全管理，群創光電導入電子系統進行承攬商施工全流程管理，自進廠作業至離廠皆納入監控，以降低事故風險。2025 年，群創光電承攬商失能傷害頻率（FR）為 0.36、傷害率（IR）為 0.21、損工日數率（LDR）為 0.77，死亡事件 0。

承攬商事故率 FR、傷害率 IR 及損工日數率 LDR



供應商教育訓練

主題	受訓家數	受訓人次
ESG 及淨零碳排政策與推動	23	139
風險評估實務計畫	23	56
肌肉骨骼危害預防宣導	552	NA 註 1
INX 工作者健康照護實務手冊上線與運作說明	68	68
極端氣候戶外高氣溫作業健康危害宣導	66	66
財團法人職業災害預防及重建中心勞工健康服務辦公室臨場服務宣導	64	64

備註： 統計不含承攬商入廠危害告知訓練。

註 1：合計舉辦四梯次，採線上授課未統計受訓人次。

承攬商[註1]職業災害統計

項目	台灣廠區		中國大陸廠區		全公司	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025
失能傷害件數	0	2	0	0	0	2
事故率 FR[註2]	0.00	0.39	0	0	0	0.36
傷害率 IR[註3]	0.07	0.23	0	0	0.05	0.21
損失日數率 LDR[註4]	0	0.83	0	0	0	0.77
死亡率[註5]	0	0	0	0	0	0
承攬商入廠人數	678,383	629,237	25,371	55,184	703,754	684,421
承攬商總工時	5,427,064	5,033,896	1,908,464	441,472	7,335,528	5,475,368

備註：損失日數以日曆天計之，不含受傷當日和復工日。

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

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

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

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

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

意外事故管理

群創光電透過意外事故電子管理系統記錄並管理異常事件，並透過事故調查與分析防範事故再發。公司依事故嚴重程度分為重大事件、一般事件、輕微事件及虛驚事件。2025 年共發生 57 件意外事故及 5 件虛驚事件，其中 81% 已完成矯正措施。今年雖發生 1 件火災，都已迅速處置，未造成重大損失或人員受傷。

前五大工作傷害災害

災害類型	比例	災害類型	比例
被夾、被捲、被撞	15.8%	被切、割、擦傷	5.3%
跌倒、滑倒	14%	與化學品廢液接觸	1.8%
墜落、滾落	7%		

矯正措施

作業造成之工傷

- 實施事故預防再發管理，執行特定主題巡檢、工作安全分析、作業安全觀察。

生活性工傷及廠內交傷

- 於好發區域及高風險地點張貼安全標語 / 標示及設置交通標示。
- 加強工安政策 / 道路安全宣導及安全提醒廣播。
- 加強總務巡檢。

備註：意外事故件數涵蓋損工件數及限工件數。前五大工作傷害類型排名，已排除非工作相關的生活性工傷 (28.1%) 及廠內交通事故 (10.5%)。

虛驚事故改善

1

事件說明

機台電容異常導致 VESDA 警報作動。

改善措施

- 重新修正電容汰換時間為 3 年，與本體保養時間同步。

2

事件說明

員工作業中右手放置於手動治具滑軌處遭夾傷。

改善措施

- 台車上新增危害標示。
- 新增操作台車作業安全規範。

3

事件說明

aging room PG 板熔融導致 VESDA 警報作動。

改善措施

- 人員教育訓練。
- 封存未使用線材端子。
- 更換 Power Board 保險絲。

4

事件說明

員工進行出料異常排除作業，導致右手食指遭機台夾到。

改善措施

- 教育訓練宣導。

5

事件說明

因前方機車突然減速要禮讓行人，煞車不及而追撞到前方機車。

改善措施

- 宣導同仁減速要禮讓行人。
- 進廠時依廠內標示減速慢行。

精進工作者安全意識

為將安全內化為企業文化，我們建構了一套從通識、專業技能到緊急應變的多元職安衛訓練體系。課程設計不僅涵蓋基礎工安知識，更融入「職場情緒管理」、「防身術」及「體感中心」等沉浸式內容，全面提升同仁的自我保護能力與心理韌性。為確保培訓品質，我們建立了嚴謹的內部講師認證與學員回饋機制，持續優化課程內容以符合需求。在 2025 年，我們共舉辦了 1,480 場次訓練，累積 19,227 人次參與，這不僅是數字的展現，更是我們致力將「安全」內化為組織文化、預防職業病與災害發生的具體承諾，旨在為所有工作夥伴打造一個安心、健康且有保障的工作環境。

職安衛教育訓練統計

廠區	竹南		台南		寧波		佛山		合計	
	員工	承攬商	員工	承攬商	員工	承攬商	員工	承攬商	員工	承攬商
場數	119	100	471	96	736	206	154	12	1,480	414
人次	80,159	1,302	75,864	3,868	32,386	2,335	3,862	658	192,271	8,163
訓練總時數	63,169	1,302	76,460	11,604	7,290	422	9,861	5,264	156,780	18,592

4.5 ／ 共好社會

群創光電以「社會共好」的永續願景，於 2008 年成立群創教育基金會，秉持取之於社會，用之於社會的初心，匯聚公司內外部多元資源，並以「環境教育、教育培力、社會公益」三大核心為主軸，深入推動環境教育行動、縮短偏鄉城鄉差距、提升文化藝術素養，並擴大公益關懷。我們堅信，透過與利害關係人的緊密協作與共創，能發揮企業的正面影響力，實踐對社會的堅定承諾。

回顧 2025 年，群創教育基金會透過政府單位及學術夥伴攜手，將 2022 年首創之「淨零教育啟步走」環境教育課程持續推廣至台灣 32 所校園及社區，播下環境永續的種子，同時，基金會長期投入資源，照護 2022 年至 2024 年於國有林地栽植的 6,000 株樹苗，積極推動森林生態的復育與生物多樣性。另一方面，連續 5 年的「偏鄉小樹助學計畫」深耕台南及苗栗偏鄉學子，期望藉由補足偏鄉學校經費缺口，提供學童多元學習的機會，同時也讓在地特色文化得以傳承延續。此外，基金會亦與家扶基金會、華山基金會等公益夥伴持續合作，共同舉辦聖誕心願禮物募集、毛線編織群愛送暖、獨居老人孤老潔屋等活動。我們堅信，透過與各方利害關係人的攜手同行，能夠匯聚「一加一大於二」的乘數效應，發揮企業正面影響力，共同邁向一個更具韌性與永續性的未來。



活動投入

項目	金額	占比
環境教育	234 萬	39%
教育培力	173 萬	29%
社會公益[註1]	177 萬	30%
其他庶務	9 萬	2%

註 1：含募資捐贈



群創教育基金會官方網站

環境教育

群創光電以聯合國永續發展目標（SDGs）為指導方針，不僅從企業內部推動永續營運，更透過群創教育基金會，積極投入環境教育，緊密呼應 SDG 11 永續城鄉和社會、SDG 13 氣候行動及 SDG 15 陸域生態為關鍵訴求，共同為下一代建構更具韌性的未來。

淨零教育啟步走

首創實體與線上「淨零碳排」雙軌課程

隨著全球氣候變遷議題日益嚴峻，淨零排放已成為國際與我國政策發展的核心目標。群創教育基金會自 2022 年啟動「淨零教育啟步走」計畫，以聯合國永續發展目標 SDG4（優質教育）及 SDG13（氣候行動）為核心，與專業環境教育團隊共同開發實體與線上二套課程，透過闖關解謎的方式，進入新竹、苗栗、台南、高雄國小校園推廣環境教育課程，將淨零概念轉化為淺顯易懂，鼓勵學童將永續生活融入日常。至今已舉辦超過 75 場實體淨零環境教育課程，為 7,225 名學員提供淨零教育學習機會，展現企業結合永續發展與社會參與的實踐。

群創 CSR x 清大 USR 攜手淨零大作戰

每年定期招募企業員工，透過專業培訓讓同仁成為環境教育志工入校推廣，擔任課程助教及關主角色，將環境保護行動落實於日常生活與職場文化中。2025 年，群創教育基金會與國立清華大學區域創新中心展開第二年 CSRxUSR 合作計畫，來自清華大學各科系及碩博班學生加入環境教育志工行列，與企業志工共同深入小學推動淨零環境教育，統計 2025 年參與志工服務 126 人次，累計服務時數 317 小時。透過企業、學術機構跨界協作模式，有助於提升環境教育的永續性，為社會培育具備永續意識與行動力的青年人才。





淨零教育啟步走影片

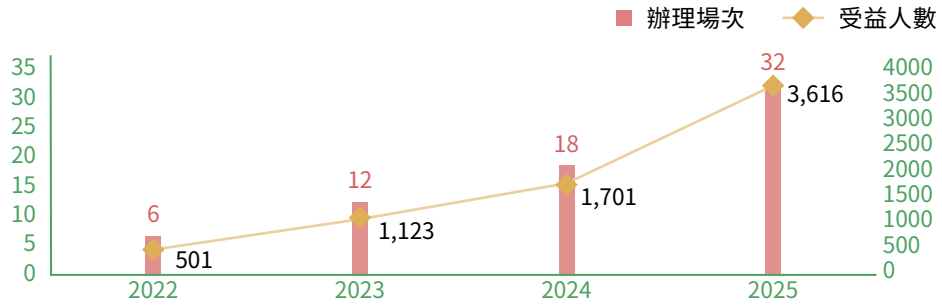
淨零種子講師培訓 普及教育觸及率

為擴大服務範圍及量能，群創教育基金會自 2024 年推動教師研習課程，透過淨零專題講座、課程體驗與推廣案例分享，提升教師對氣候變遷與淨零知識。並於 2025 年辦理 2 場淨零教育推廣大使培訓課程，超過 100 位環境教育人員與教師報名，培訓出 50 名群創淨零推廣大使，進入校園、社區據點、親子成長班推動淨零環境教育，為 2,525 名學生及社會大眾傳遞淨零知識，進一步擴大公眾氣候意識及行動的影響力。

成果統計與社會影響力

2025 年回饋問卷調查中，有 57% 的學員在學習課程前曾聽過「淨零排放」一詞，高於去年不到一半 (43%) 之統計結果，顯示出淨零概念有日益普及的跡象。而群創教育基金會首次嘗試與專業環境教育人員合作，為學生與一般大眾進行淨零教育課程，相較去年推廣總場次增加 14 場次，受益人數由 1,701 人增加至 3,616 人，整體滿意度 92%。透過環境教育持續實踐企業社會責任，促進永續行動推進，邁向實踐地球 2050 淨零碳排的目標。

淨零環境教育推廣數據統計



綠色森活行動家

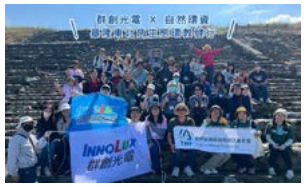
認養造林 與政府共創綠色好森活

群創教育基金會自 2022 年與林業及自然保育署嘉義分署簽署合作備忘錄，並辦理植樹、淨灘等環境教育活動，增進企業員工對森林的認知及情感，共同推廣環境保護觀念，以行動參與生態環境維護工作。透過連續 3 年捐款認養造林，累計認養面積 4.5 公頃，種植大葉桃花心木、水黃皮、苦楝、茄苳等 6,000 株，並且率領企業同仁共同參與植樹、淨灘、移除外來入侵植物小花蔓蘭、阿里山與鰲鼓濕地在地社區生態旅遊解說服務等活動，落實維護臺灣森林生態環境行動。

從植樹到撫育 永續成林行動

考量到樹苗在野外初期生長容易受雜草、藤蔓競爭影響，為加強樹冠結構、提升樹苗生存率，確保其能成功落地生根並持續成長，群創教育基金會針對 2022 年至 2024 年植樹的 6,000 株樹種，展開至少為期五年的撫育計畫，為樹種加進行除草、除蔓、修枝、疏伐等作業，以確保造林木的生長空間不受妨礙，促進其正常生長。此計畫旨在提供樹苗穩定的生長環境，克服初期挑戰，進而強化森林覆蓋，發揮水源涵養及淨化水源功能，實現持續性碳吸存以應對氣候變遷及其影響，並提供健全的生態環境，提升生物多樣性。

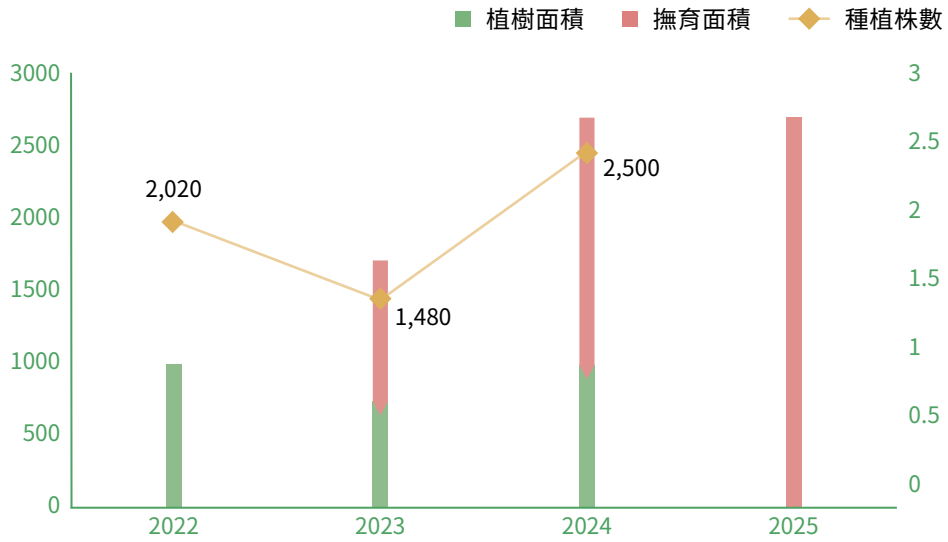




員工參與 go green 環教行動

為積極實踐企業環境承諾，群創教育基金會進行「I go green 綠色森活行動家」計畫，分別在尖山埤環境學習中心及基隆東北角辦理 2 場環境教育活動，邀請群創光電及子公司共計 193 位員眷一同參與，以實際行動守護生態環境，提升企業與社會的環境責任意識，讓大家有機會放下 3C 產品、走入大自然，積極傳承環境保育理念，培育更多具有環保意識的未來世代。

歷年認養植樹成果



低碳健康好食在

永續餐桌：科技農業結合食農教育

為推廣低碳永續飲食理念與提升全民健康意識，群創教育基金會以「低碳健康好食在」為主題，舉辦食農教育活動及低碳蔬食健康講座，結合在地小農展示「科技農業」曳引機與農業無人機操作，實際體驗科技如何優化農業生產。此外，更與苗栗縣農會合作，推廣在地特產紅棗，藉由果園採果及果醋 DIY 體驗式學習，深化參與者對食物來源與農耕辛勞的理解，以及如何從產地到餐桌的過程，有效激發對科技及在地農業的興趣，潛移默化培育農業永續發展觀念。

引進「海洋之心永續標章」海鮮團膳料理

群創光電對內積極落實企業社會責任，透過推動「綠色餐桌」理念，規劃每週一無紅肉日，鼓勵同仁實踐低碳永續飲食，為進一步擴大此行動，在 7 月 28 日舉辦台灣全廠區低碳飲食日，除引進了獲得「海洋之心永續標章」的優質海菜，更於自助餐檯全面供應符合在地、當季的鮮美食材，此舉不僅豐富同仁的餐飲選擇，更有效降低食物供應鏈對海洋生態的影響，藉由同仁於日常餐飲中的選擇，我們期望能累積對地球環境的正面影響力，共同實踐永續發展目標。

偏鄉小學營養午餐補助 推廣低碳飲食

為提升國小學童對低碳飲食的認識，促進健康飲食習慣、減少對環境負擔，特別辦理「低碳蔬食營養午餐」補助計畫，補助蓬萊國小、南庄國小、七股國小共 3 所學校 293 位偏鄉學童逾新台幣 11 萬元營養午餐加菜金，鼓勵校方選擇當季、在地之食材、原型食物，主餐以雞肉魚肉取代較高碳排放量的豬肉牛肉，讓學童的午餐更豐富多元，培養對地球友善的飲食習慣，減少碳足跡推廣永續飲食文化。

7 個
產官學單位
共襄盛舉

11 場次
食農教育
系列推廣活動



阿中生態農場 x 食農教育體驗活動



YouTuber 找蔬食 x 低碳蔬食健康講座



2025 全廠區餐廳 x 低碳飲食日



七股國小營養午餐補助 x 校內自種菜園

教育培力

教育是永續發展的重要基石，群創教育基金會透過補助教學經費與藝文贊助，為偏鄉學子提供多元學習的機會，拓展他們的新視野，並推動在地特色文化傳承與延續，希望培養具備宏觀視野與關懷在地文化的下一代。

偏鄉小樹助學

自 2021 年計畫啟動以來，已推展至台南、苗栗及南投地區，共計 5 所偏鄉國中小學校並建立長期的經費支持，截至 2025 年累計共投入 409 萬元經費，惠及超過 1,400 名學童受益。基金會將持續透過經費挹注、志工參與及企業活動，深化偏鄉教育支持，縮短城鄉學習差距，我們將重點聚焦於文化教育、藝術創作與體育發展，期盼賦予學童更多機會探索潛能、發掘專長，為其未來開拓更寬廣的選擇，讓偏鄉教育的永續發展奠定堅實基礎，相信教育的種子將為偏鄉學童帶來改變的力量。

學校名稱	學生總人數	發展特色	執行成果
苗栗南庄國小	108 人	融入在地賽夏、泰雅、客家之多元文化特色開設「好客木童課程」，讓學童發想創作出各式種類的木工玩具與作品。	榮獲 114 年度木育玩具創作競賽優等
苗栗蓬萊國小	26 人	成立直排輪、陶笛、表演藝術社團，讓校內多為原住民的學童發揮運動及藝術長才、激發潛能。	榮獲 114 年第 22 屆總統盃全國溜冰錦標賽國小四年級男子菁英組第一名
台南七股國小	102 人	透過陶藝、傳統藝術課程，學習陶藝創作及培養傳藝文化，提供多元展演、比賽機會並培養藝術人文素養。	榮獲臺南市 114 年度傳統藝術比賽創意藝陣組特優
台南吉貝耍國小	23 人	推動西拉雅繪畫及音樂課程，結合學校和社區文化特色，培養學生創造力與藝術天分，打造吉貝耍藝術創作學園。	學生榮獲臺南市 114 學年度學生美術比賽第一名
南投仁愛國中	93 人	發展籃球校隊，透過體育訓練能發揮所長，並經由運動賽事展現學習自信。	榮獲 114 年度南投縣第 73 屆全縣運動會籃球競賽 - 男籃第二名、女籃第三名











美力台灣 3D 電影車巡演

群創教育基金會自 2023 年起，加入美力台灣 3D 協會所推動的「3D 行動電影院巡演計畫」，透過行動化的 3D 電影車，將台灣人文自然之美帶到每一個角落，不僅豐富偏鄉學童的文化視野，更藉由影像的感染力，有效縮減了數位落差，促進了教育機會的普及與均等性，合作三年至今已累計完成 61 場校園巡演，共計 6,011 名師生感受絕無僅有的視覺體驗。









2025 成果統計及社會影響力

投入經費

1,000,000 元

巡演場次

完成 29 場校園巡演

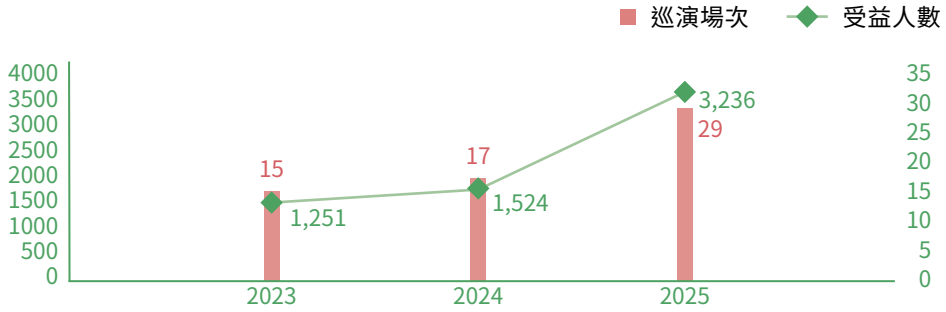
受益學童

累計 3,236 位學童

社會影響力

提供學童接觸尖端視覺技術的機會，實踐「縮減數位落差」與「推廣環境教育及文化藝術」的社會責任。

歷年活動成果



社會公益

群創光電與群創教育基金會秉持企業關懷在地的理念，積極投入社會公益活動，將愛心放大延伸，集眾人力量關懷偏鄉弱勢兒童及長者。透過一點一滴累積，用行動創造希望，用愛心串連讓偏鄉不遠，致力關懷社會與創造人文的溫度，具體落實永續行動，成為點亮世界的光。

公益愛無限

聖誕送暖・禮物募集

對許多偏鄉弱勢學童而言，一個鉛筆盒、一件外套、一個保溫瓶是許多弱勢孩童的聖誕心願。自 2017 起，群創教育基金會迄今連續九年舉辦聖誕送暖公益活動，累計共送出超過 1 萬份的禮物予弱勢兒童。在 2025 歲末年終，基金會再度攜手家扶中心合作「聖誕送暖・禮物募集」，共同為苗栗與台南的弱勢孩童募集聖誕心願禮物，由 834 位孩童親手寫下的聖誕願望，短短幾天同仁就認領完畢，展現群創同仁滿滿的愛心。



INNOWARM 群愛送暖行動



2023 年起基金會擴大關懷範圍，發起「INNOWARM 群愛送暖行動」，結合群創光電樂齡發展部、華山基金會、在地社區關懷協會，開設毛線編織課程，邀請社區長者進入廠區教群創員工編織技藝，將關懷轉化為實際行動。2025 群創教育基金會持續進行此項送暖活動，不僅讓長者感受到關懷，亦透過「青銀共融」模式，讓員工為長者編織溫暖，在施比受更有福的社會服務中學習與成長。



公益募款 員工急難家庭救助

在歲末年終之際，我們也邀請同仁共同響應公益行動，2025 年，我們與社團法人中華民國目目協會合作，發起全台重症孩童教育認養計畫募款，短短不到一個月就匯聚 215 筆愛心捐款、總計募得 288,300 元，為重度肢體障礙孩童提供專業師資學習，透過視知覺的訓練，幫助孩子們學習運用眼睛操作電腦，以此表達內心的需求，重拾生活和學習的基本權利。此外我們也守護群創員工的家庭、並提供急難救助，已為多個不同的家庭募得超過 1,245 萬元救助金，當天災或人禍不幸發生時，能幫助他們度過難關。

公益愛無限
Love makes the world go around.

5

綠色轉型 環境共榮



- ✓ 能源管理方案立案 **107 件**，節電 **3,741 萬度**
- ✓ Scope 1+2 累積減量 **37.0%**，提前達成 2030 減碳目標
- ✓ 含氟溫室氣體 (FCs) 單位面積排放強度累計減幅達 **91%**
- ✓ 能資源使用量相較前一年降低 **4.2%**
- ✓ 用電量相較前一年降低 **3.8%**
- ✓ 用水量相較前一年降低 **3.2%**
- ✓ 製程水回收率提升至 **97.6%**
- ✓ 廢棄物產出量相較前一年降低 **5.0%**

管理方針

重大議題	策略	2025 年策略目標	2025 年執行成果	是否達標	2026 年目標	中長期 (2030 年) 目標
氣候策略與能源	厚實低碳競爭力，降低外在環境、財務與市場等營運風險	Scope1 及 Scope2 絕對減量≧ 10%(vs.2020)	SBTi 倡議 Scope1 及 Scope2 絕對減量≧ 37.0%(vs.2020)	●	SBTi 倡議 Scope1 及 Scope2 絕對減量≧ 15.0 %(vs. 2020)	Scope1 及 Scope2 絕對減量≧ 25% (vs.2020)
		ISO 50001：2018 涵蓋大中華廠區 98% 能源使用範疇	ISO 50001：2018 驗證涵蓋 99.9% 能源使用範疇	●	大中華廠區再生能源使用率≧ 7 %	再生能源使用率≧ 20% (RE20)
		台灣廠區單位面積用電量 59.96kWh/m^2	台灣廠區單位面積用電量 59.92 kWh/m^2 下降 0.1%	●	台灣廠區單位面積用電量 59.41kWh/m^2	
		大陸廠區單位產品用電量 寧波：1.512 kWh/pcs 佛山：4.034 kwh/pcs	寧波：1.438 kWh/pcs (下降 5.83%) 佛山：3.642 kWh/pcs (下降 9.74%)	●	大陸廠區單位產品用電量： 寧波：1.424 kWh/pcs (下降 1% vs.2025) 佛山：3.606 kwh/pcs (下降 1% vs.2025)	
廢棄物與循環經濟	有害事業廢棄物資源循環率≧ 95%	有害事業廢棄物資源循環率≧ 95%	有害事業廢棄物資源循環率≧ 95%	●	有害事業廢棄物資源循環率≧ 95%	有害事業廢棄物資源循環率≧ 95%
水資源管理	產品用水量管控	製程用水回收率≧ 97%	製程用水回收率≧ 97.6%	●	製程水回收率≧ 97%	製程水回收率≧ 97%
		台灣廠區單位面積用水量 0.20 m3/m^2	台灣廠區單位面積用水量 0.198 m3/m^2	●	台灣廠區單位面積用水量 0.197 m^3/m^2	
		大陸廠區單位產品用水量 m^3/pcs 寧波：0.00438 m^3/pcs 佛山：0.01164 m^3/pcs	寧波：0.00435 m^3/pcs (下降 1.8 %) 佛山：0.01132 m^3/pcs (下降 2.7 %)	●	大陸廠區單位產品用水量： 寧波：0.00431 m^3/pcs (下降 1% vs.2025) 佛山：0.01121 m^3/pcs (下降 1% vs.2025)	
空氣污染防治	落實空氣污染防制，降低環境負擔	揮發性有機污染物處理效率≧ 92%	揮發性有機污染物處理效率 95.3%	●	VOCs 處理效率≧ 92%	VOCs 處理效率≧ 92%

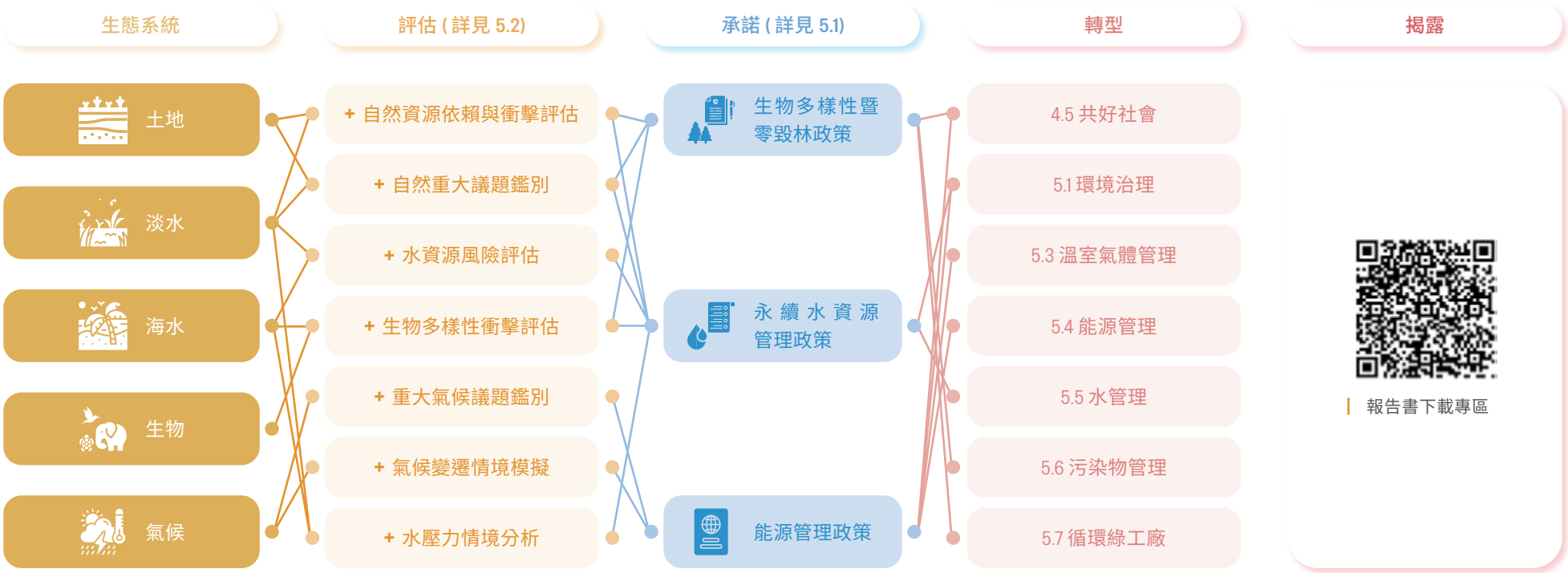
5.1 / 環境治理

GRI 2-23、2-24、2-25、302-4、305-5

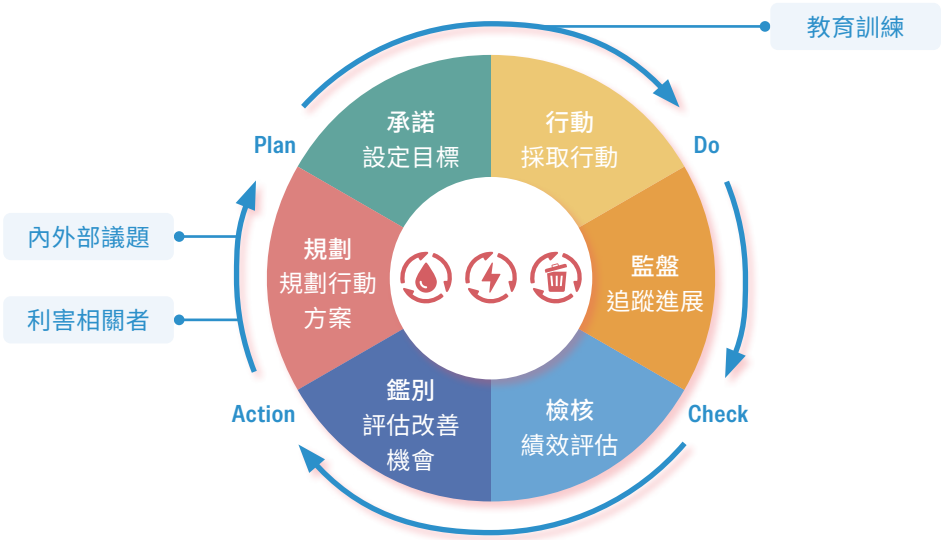
群創光電的環境治理採用 ISO 管理系統架構，涵蓋空污管理、水資源管理、資源循環暨廢棄物管理與能源管理等主題，並以內外部議題及利害關係人的需求與期望為出發點。透過鑑別各程序作業流程，評估改善機會，進而規劃行動方案與設定目標。執行過程中，公司定期追蹤進展，並於管理方案完成後檢核成效，分析本週期的優缺點，以作為下個週期的應用與優化方向，透過 PDCA 循環，持續推動系統性改善，以實現中長期環境目標。

在內部管理的同時，公司亦關注環境議題的最新發展，並適時提供員工相關教育訓練，提升環境意識與管理能力。此外，針對外部環境議題，群創光電參照《自然資本議定書》，遵循 ACT-D 行動綱領，將評估 (Assess)、承諾 (Commit)、轉型 (Transform) 及揭露 (Disclose) 納入自然資本管理策略，強化企業永續發展的影響力。

自然資本行動策略



環境治理架構



群創光電為有效率及全面性地進行環境管理，遵循《環保安全健康政策》，致力推動『Go Green 環境保育 恆久決心』，陸續建置 ISO 14001 環境管理系統、ISO 50001 能源管理系統及 ISO 46001 水資源效率管理系統，落實資源節流、節能減碳、循環經濟與兼顧生物多樣性，以降低產品及製程對環境的衝擊。ISO 14001：2015 已 100% 完成建置；ISO 50001：2018 已達 99.9% 能源使用範疇 (註：非面板生產廠區未納入驗證範疇)。公司已完成各廠區 ISO 14064-1：2018 溫室氣體盤查作業，並取得第三方查證聲明書，以掌握溫室氣體排放狀況，作為減碳策略參考。

為監控溫室氣體排放、廢棄物減量、化學品回收、能資源耗用及節能等動態，群創光電利用「iFM (intelligent Facility Management)」進行數位輔助，並透過永續發展委員會、安全衛生環保委員會、廠務技術委員會及能源管理技術委員會等組織進行跨部門合作，也因應氣候議題，公司組織碳風險管理委員會及能源管理技術委員會，追求節能減碳的績效改善。能源管理技術委員會審查節能專案執行績效後，2025 年廠務技術委員會共水平展開 65 件專案；ISO 14001 共完成 37 件環境管理系統方案，結案率為 67.6%。

廠務技術委員會推行成效

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

註 1：KM 係經公司內部審核通過管理的技術知識文件。

註 2：大中華廠區。

ISO 14001：2015 環境管理系統方案

廠區	立案	結案	結案率
台灣	16	8	50.0%
中國大陸	21	17	80.9%
合計	37	25	67.6%

環境議題溝通

群創光電持續關注環境變化，並充分掌握營運過程中各階段（從研發至廢棄）的環境影響，確保內部環境議題的有效管理。同時，公司亦密切關注地理環境、法律法規、政策要求及市場趨勢等外部因素，評估其對環境管理的影響。

2025 年，群創光電共收到 473 件內外部溝通案件，其中 99.8% 已獲回應與解決，公司將持續推動改善措施，確保剩餘未結案件的妥善處理。

環境議題內外部溝通

項目／件數	議題	結案	結案率
內部	37	36	97.3%
外部	436	436	100%

環境會計

群創光電依循環保署環境會計指引，將環境成本納入管理體系，並透過請購機制與會計系統獨立設立「環境會計」科目，以有效識別與管理環境相關支出，確保財務資訊的透明揭露。2025 年，群創光電台灣廠區的環保支出總計約新台幣 11.9 億元；中國大陸廠區則約人民幣 509 萬元。

環保支出

成本項目	費用品項	廠區	
		台灣 萬元 (NTD)	中國大陸 萬元 (RMB)
企業營運	污染防治	82,621	161
	資源回收再利用	9,869	0
	全球性環境保護	23,832	0
管理活動	環境教育訓練 / 證照規費 / 環境監測 / 活動 / 環境管理系統	1,676	348
研究開發	管末處理研究 / 製程污染減量研究 / 行銷污染減量研究	859	0
上下游關係	綠色採購 / 產品再回收 / 包裝材回收 / 客戶其他環保要求	133	0
社會活動	敦親睦鄰公關 / 企業宣傳 / 其他社會活動	14	0
損失及補償	污染清除回復 / 污染賠償訴訟 / 其他損失及補償	0	0
合計		119,005	509

環境議題教育訓練

群創光電永續發展策略，涵蓋提升員工永續意識之教育訓練，具體內容包含提供水、能源、廢棄物等能資源議題之教育訓練，有別於過往傳統環境保護訓練，課程更希望能激發出創新的解決方案，提升營運效率，進而改變整體企業永續素養。培訓對象除了環安部門外，亦包含一般員工及高階主管，課程內容包含水資源使用效率概論、能源使用與溫室氣體的關係，同時透過廠內循環經濟的具體案例說明降低廢棄物產生的效益，亦安排部分同仁至廠外參與公部門所舉辦課程。2025 年總計開課 5 堂，參與人次達 154 人。

5.1.1 氣候變遷治理

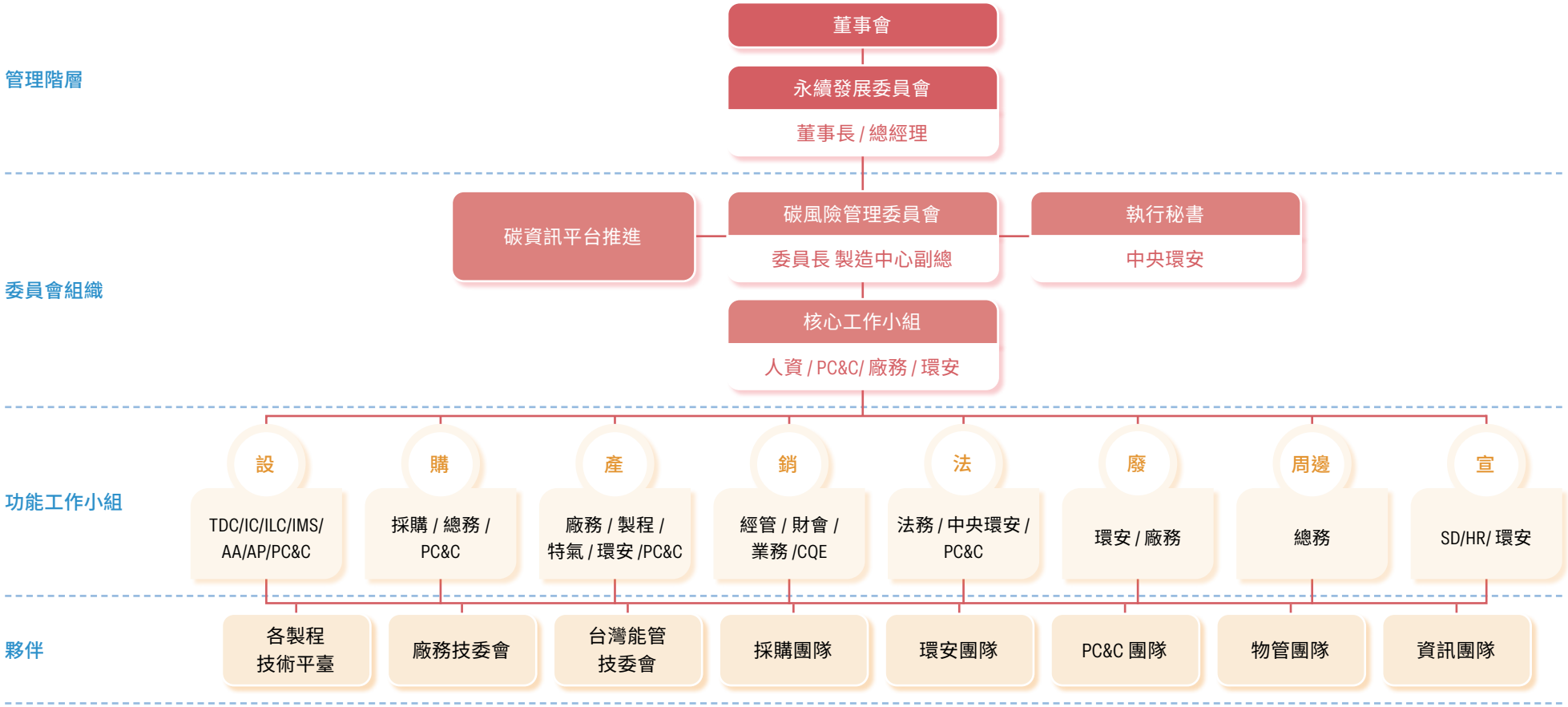
氣候變遷對企業永續發展具有深遠影響，群創光電將氣候變遷管理與因應納入核心議題，並採用氣候相關財務 揭 露 (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD) 架構作為企業風險管理依據。為強化應對能力，公司於 2021 年成立「碳風險管理委員會」，導入內部碳定價 (Internal Carbon Pricing, ICP) 並建置碳匯方法學，致力於將全球暖化升溫控制在 1.5° C 內。

氣候管理平台

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

碳風險管理委員會由製造中心副總經理領導，設置核心功能小組，負責研議減碳行動策略與目標。其中，環安單位擔任執行秘書，負責制定並推動碳管理目標。依據各部門職能，委員會下設「設、購、產、銷、法、廢、周邊、宣」等八大功能小組，針對不同領域思考減碳可行性。2025 年，群創光電共投入 4.81 億元推動各項淨零減碳方案，包括設置再生能源發電裝置及綠電採購。

碳風險管理委員會組織架構

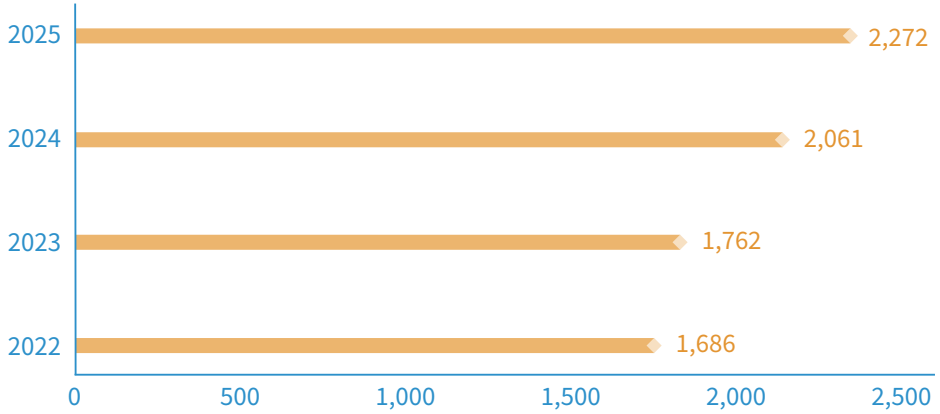


內部碳定價 (ICP)

隨著全球淨零趨勢加速推進，碳定價機制成為關鍵議題。台灣於 2023 年完成《氣候變遷因應法》立法，正式納入 2050 年淨零排放目標，並確立對碳排放源徵收碳費的法源依據。環境部已公告碳費收費辦法，將於 2025 年起對年排放超過 2.5 萬 tCO2e 的電力業與大型製造業徵收碳費。

群創光電自 2021 年導入內部碳定價機制，以「隱含價格」為機制計算作為碳投資與減碳評估的輔助工具，並依據減碳成效動態調整內部碳價，應用於所有業務決策中。2025 年，公司計劃將內部碳價由每公噸 2,061 元提升至 2,272 元，計算涵蓋範疇範疇一與範疇二之排放，以轉化風險挑戰為發展機會，達成以下目標：提高能源效率並有效控管碳成本效益、推動低碳投資展現企業永續承諾、充分掌握碳風險並將氣候議題納入決策考量、掌握低碳轉型機會以維持競爭力、影響策略或財務規劃、協助達成氣候相關政策及目標。並透過此機制，公司落實環境保護承諾，實現低碳製造願景，並滿足利害關係人的期望。

內部碳定價趨勢



註 1：內部碳定價制定基礎為｛〔投資金額 (元)÷ 分攤年數 (年)〕+ 維運費用 (元)+ 檢驗費用 (元)｝/ 溫室氣體減少排放量 ($tonCO_2e$)。

促進自然碳匯發展與貢獻淨零技術之力

群創光電積極響應全球淨零排放願景，致力於促進自然碳匯發展與貢獻淨零技術。我們從四個關鍵方向著手，以期全面提升台灣自然碳匯的潛力：

- 培育人才與推動淨零轉型：自 2023 年起，我們與台灣大學簽署為期三年的合作備忘錄，專注於培育氣候變遷與永續科技領域的菁英人才，藉此帶動產業尋求低碳轉型解方，並協助政府政策迎向淨零目標。
- 深化固碳技術與發展碳匯方法學：我們與台灣大學合作，針對森林碳匯與土壤碳匯方法學進行優化精進，以擴大其應用範圍並提升自然碳匯的發展機會。透過在台大實驗林蒐集本土固碳數據，我們得以優化森林營運管理方法學，並研究土壤碳匯量測 MRV 方法，探討不同經營管理對土壤碳匯的影響，為土壤碳匯方法學編修建言，並推展負碳農法。我們並於 2025 年 11 月 24 日在「中華土壤肥料研討會」共同發表了土壤碳匯研究成果。
- 參與國際倡議與推廣永續實踐：加入「國際千分之四 (4 per 1000)」倡議論壇，並與台灣大學合作推廣土壤碳匯工作。透過示範土壤經營管理、宣導土壤碳匯知識、以及減少碳排行為，旨在增加土壤固碳技術的應用。此舉展現了我們在推廣永續農業、支持科學研究及為全球固碳目標貢獻的企圖心。
- 擴增廠區綠地碳匯量：為增加自然碳匯，群創光電於 2023 年及 2024 年分別種植了 800 株及 1125 株樹木，包含光臘樹、相思樹、台灣欒、九芎、楓香等高固碳能力的樹種。並於 2025 年由台灣大學協助，在設樣區針對新植樹木進行單木量測（基徑、測樹高），以精準掌握廠區綠地增加的碳匯量。



2025.11.24 台大許正一教授於「中華土壤肥料研討會」發表土壤碳匯研究成果

能源管理政策

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

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

ISO 50001：2018 能源管理系統

為有策略及系統的進行能源管理，群創光電制定《能源政策》，致力於提升能源效率、降低能源浪費及以最小環境資源創造最佳效益，並於 2019 年導入 ISO 50001：2018 能源管理系統，至 2025 已涵蓋 99.9% 能源使用範疇，除少數非能源重大性之生產廠區尚未納入。

能源管理技術委員會

群創光電由製造、廠務、工業工程、採購、環安及永續等部門共同成立「能源管理技術委員會」，為能源管理之決策督導單位，負責進行政策制定及能源效率目標設定，並定期追蹤各項節能方案執行進度，於 2025 年節能競賽中共收到 112 件提案，107 件結案，節電成效共計 3,741 萬度，相當於減少 2.0 萬 tCO_2e，並針對優選方案提供相關獎勵措施。

能源管理技術委員會

廠區	投入人力	2025 行動計畫			
		立案數	結案數	年節電量 (度)	年節電率[註2] (%)
竹南	132	37	20	7,504,225	0.91%
台南	263	21	35	20,152,976	0.58%
寧波	50	37	37	10,263,037	5.32%
佛山	50	17	15	1,492,359	1.27%
總計	495	112	107	39,412,597	0.86%

註 1：減碳量 (tCO_2e/ 年)=(年度節電量 × 電力排放係數)/1000。2024 年電力排放係數：台灣為 0.4740 $kgCO_2e$/ 度；中國大陸地區為 0.5703 $kgCO_2e$/ 度。

註 2：年節電率 (%)= 年節電量 /2024 年用電量。

能源管理技術委員會



5.1.2 自然資本治理

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

生物多樣性暨零毀林政策

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

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

水資源管理機制與韌性強化

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

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

永續水資源管理政策

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

1

融入保育自然淨水生態、多元開發利用水資源、建置智慧監測系統之理念，以實踐創新行動減少直接營運與供應商之取水及用水量，降低水足跡，用水效率最大化。

2

透過避免、最小化與控制污染，逐步汰用危害物質，落實定期水風險評估，追求減緩水資源衝擊。

3

基於永續發展目標，確保工作場所及當地社區都能享有水及衛生服務，落實相關飲用水、衛生設施與個人衛生之管理。

4

鼓勵價值鏈夥伴遵守此承諾，尋找與外部夥伴合作的機會，以教育訓練和能力建構，推升水韌性。

水資源管理架構



5.2 環境風險管理與策略

GRI 2-23、2-24、2-25、201-2、303-1

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

5.2.1 自然風險評估與管理

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

生物多樣性衝擊評估

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

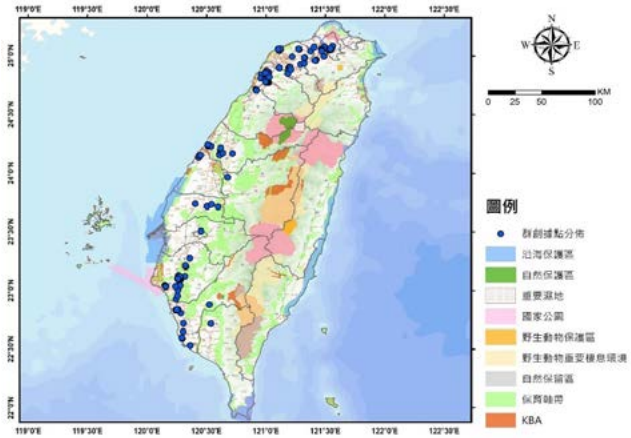
台灣與國際 IUCN 保護區對照表

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

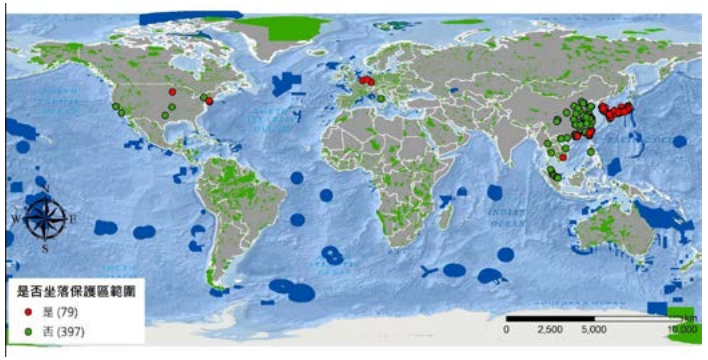
備註：本表之對應關係參考聯合國環境計畫組織 (UNEP) 之世界保育監測中心 (WCMC) 準則。

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

群創光電與供應商生產據點於台灣保護區範圍分布



群創光電與供應商生產據點於 2 公里緩衝區內於當地保護區交集分布



生產據點與當地保護區分析

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

備註：台灣地區非法規保護面積占比未包含保護軸帶與傳統領域，僅涵蓋 KBA。

供應商據點與當地保護區分析

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

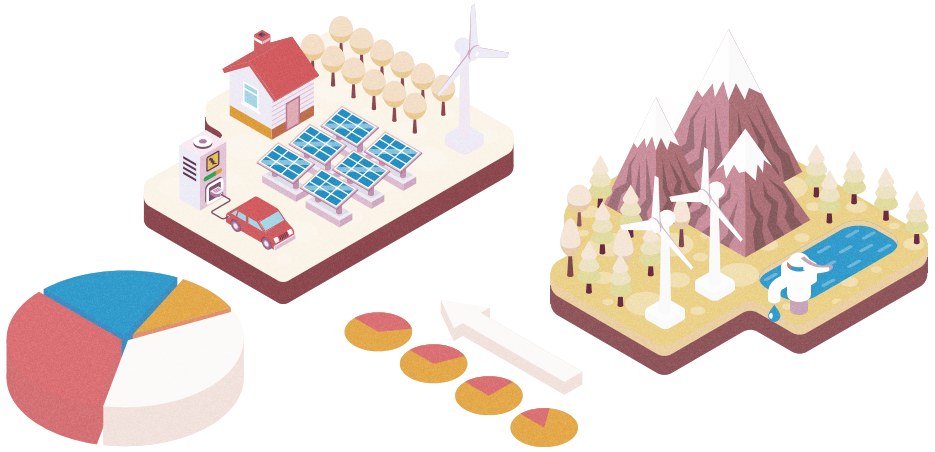
備註：台灣地區非法規保護面積占比未包含保護軸帶與傳統領域，僅涵蓋 KBA。

自然資源依賴與衝擊評估

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

根據 ENCORE 分析結果顯示，群創光電的營運活動對地表水與地下水具中度依賴；在衝擊面向，對土壤及水體污染則具高度衝擊，而在固體廢棄物與環境干擾方面為中度衝擊。在價值鏈部分，上游供應鏈的影響以衝擊為主，下游客戶產品則未顯示明顯的依賴或衝擊。因此，針對營運自身具高度依賴及衝擊項目，群創光電進一步運用「生物多樣性潛在損失率（Potentially Disappeared Fraction, PDF）」對自身水資源與固體廢棄物相關的生物多樣性衝擊特徵化因子進行量化分級，依排放量及處理量估算各項衝擊的相對損失程度。結果顯示，台灣廠區（竹南與台南）因身為核心生產據點，其 PDF 貢獻量佔全公司 99% 以上，遠高於中國大陸廠區。

在廢棄物部分，分析顯示一般廢棄物之處理總量為生物多樣性損失之主要來源，其衝擊量級隨生產規模與處理量增加而提升；水部分，PDF 衝擊量最為顯著，反映出面板製程排放對水體環境之直接衝擊。其中，台南廠區貢獻佔比逾 9 成，以淡水生態毒性為主；竹南廠區次之，以淡水優養化為主。此量化分析有助於群創光電瞭解不同據點在廢棄物類別與生態衝擊上的特性差異，並作為後續規劃適切之生物多樣性保護行動之參考指標。



營運價值鏈之自然相關依賴與衝擊分析

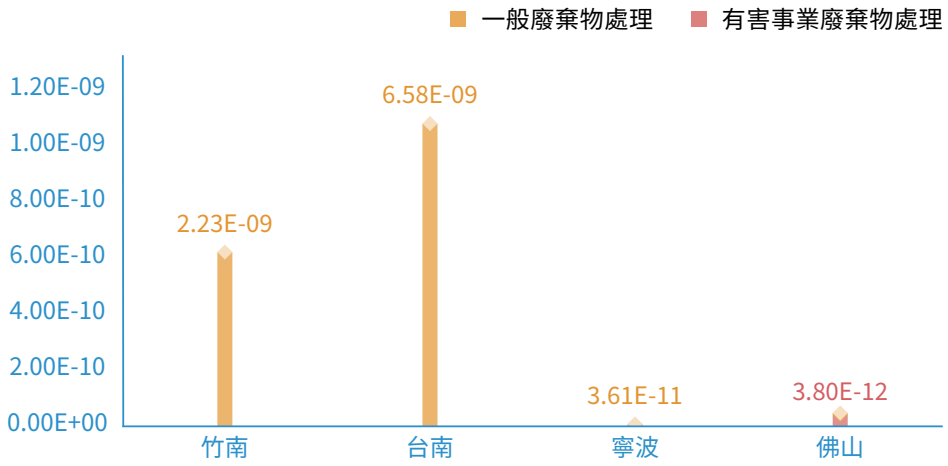
評估對象	依賴		衝擊	
	面向	程度	面向	程度
上游供應商	-	-	水排放	極高 - 高度
	-	-	溫室氣體排放	高度
	-	-	固體廢棄物	高度
	-	-	陸域生態	高度
	-	-	一般空氣污染	高度 - 中度
	-	-	土壤污染	高度 - 低度
	-	-	水污染	高度 - 低度
營運自身	地表水	中度	土壤污染	高度
	地下水	中度	水污染	高度
	-	-	固體廢棄物	中度
	-	-	環境干擾（噪音、流明、光源）	中度
下游客戶產品	-	-	-	-

生產據點之生物多樣性衝擊類型分析

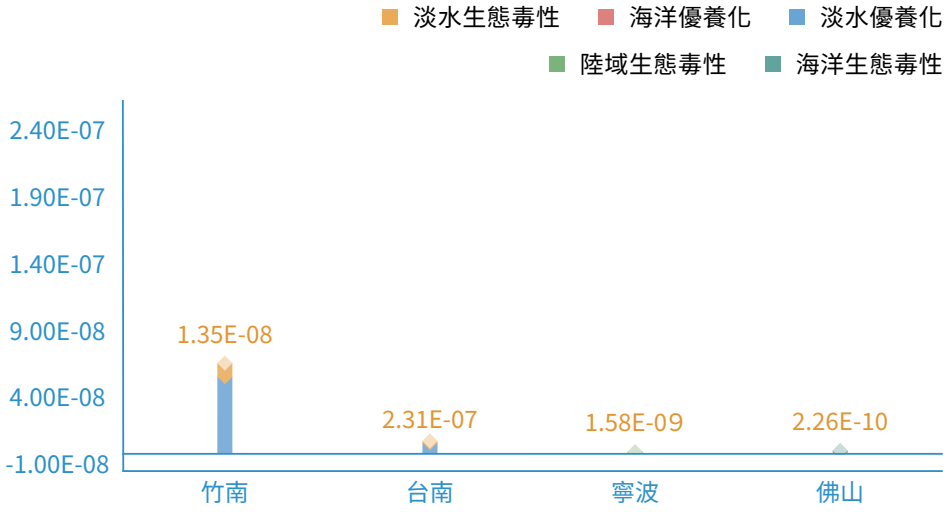
廠區	主要水污染衝擊類型	主要廢棄物衝擊類型
竹南	淡水優養化	一般
台南	淡水生態毒性	一般
寧波	海洋優養化	一般、有害
佛山	淡水優養化	一般、有害

備註：土壤污染衝擊已基於法令納入廢棄物相關評估機制。

營運據點廢棄物處理之生物多樣性衝擊分析



營運據點廢棄物處理之生物多樣性衝擊分析

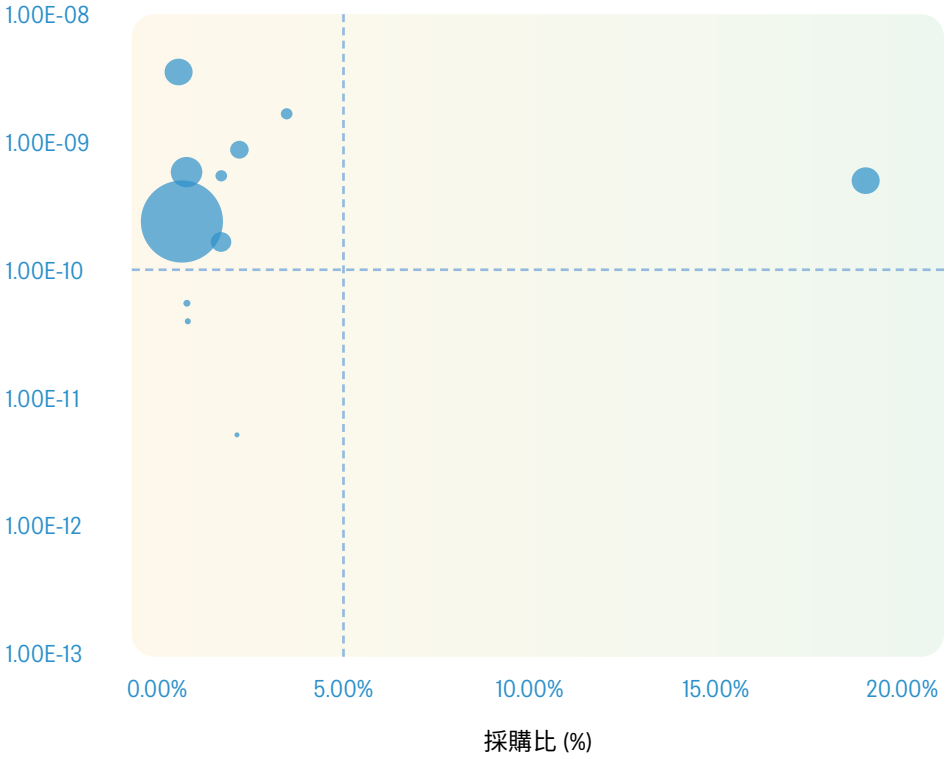


延續上述針對營運自身之高度依賴與衝擊項目分析，群創光電進一步將評估範疇擴大至上游價值鏈，針對關鍵供應商之水及廢棄物部分，同樣運用生物多樣性潛在損失率（PDF）進行量化分級，以全面掌握價值鏈之環境風險。結果顯示，供應鏈之環境衝擊具高度集中性，且與面板產業供應鏈生態高度契合。

透過四象限重大性矩陣分析，數據成功辨識出兩大風險族群：首先，在兩份矩陣中均有一家高採購佔比之核心大廠落在右上象限，其廢棄物與廢水之 PDF 衝擊皆落在顯著的高衝擊區間，顯示其因製程規模龐大而具備高環境足跡之特性，故列為後續環境風險議合與供應鏈永續評估之關注對象；其次，分析亦抓出數家落在左上象限之核心供應商，由於面板產業供應鏈體系龐大且供應商高達上千家，其單一採購佔比雖因整體基數龐大而被稀釋，但其製程廢水或廢棄物之生態衝擊仍達顯著水位，這打破了傳統僅依採購金額篩選風險之盲點，此類「低佔比、高衝擊」之核心供應商亦列為後續重點關注之對象。

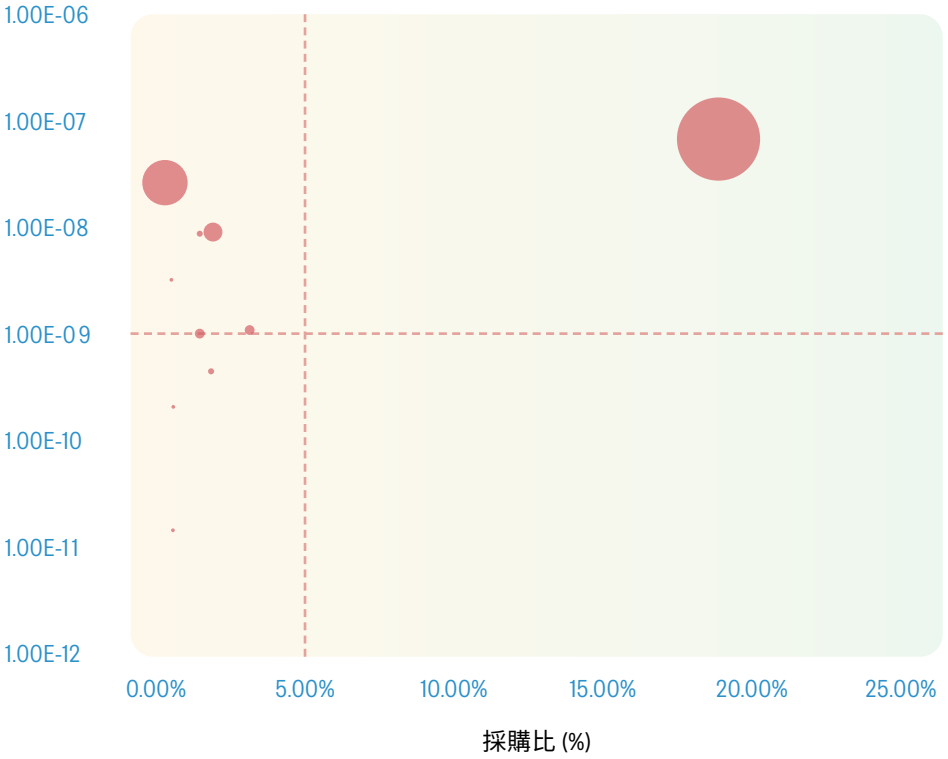
在圖表特徵部分，許多面積較小之泡泡，其生物多樣性潛在衝擊卻遠高於部分大面積的泡泡，顯示出衝擊強度與體量並非絕對正比，其危害成分與處理途徑之特性，遠比單純之總量多寡更具生態決定性。此量化分析有助於群創光電更全面地辨識自然資本風險，並作為後續規劃適切之生物多樣性保護行動與上游供應鏈綠色轉型之重要依據。

上游價值鏈廢棄物處理之生物多樣性衝擊分析



備註：泡泡大小代表廢棄物處理量之多寡。

上游價值鏈水排放之生物多樣性衝擊分析



備註：泡泡大小代表廢棄物處理量之多寡。

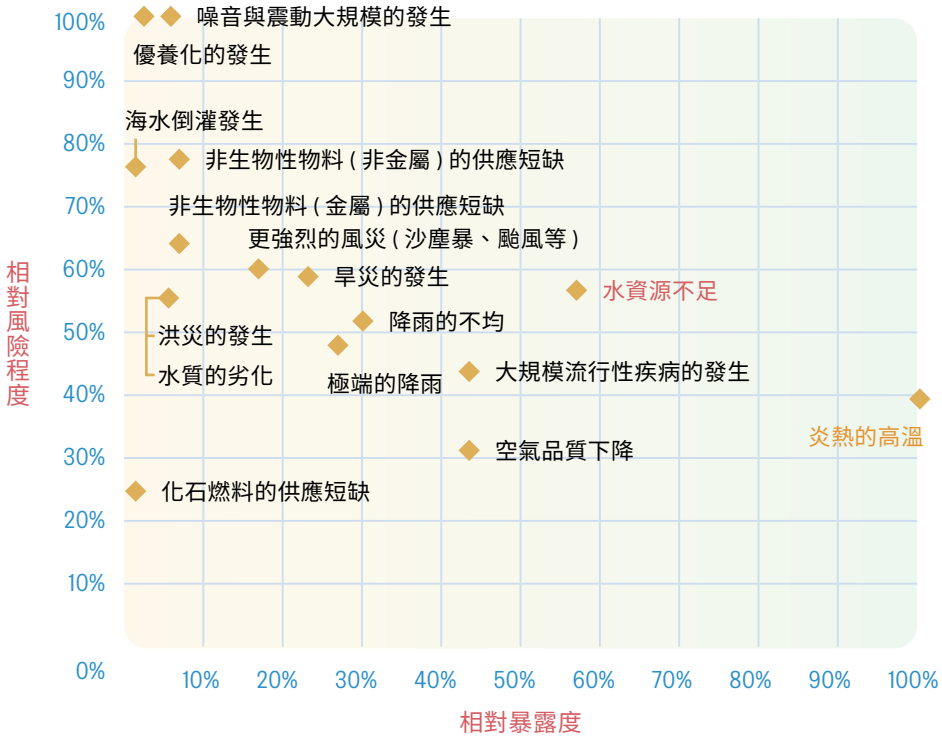
自然類重大議題鑑別

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

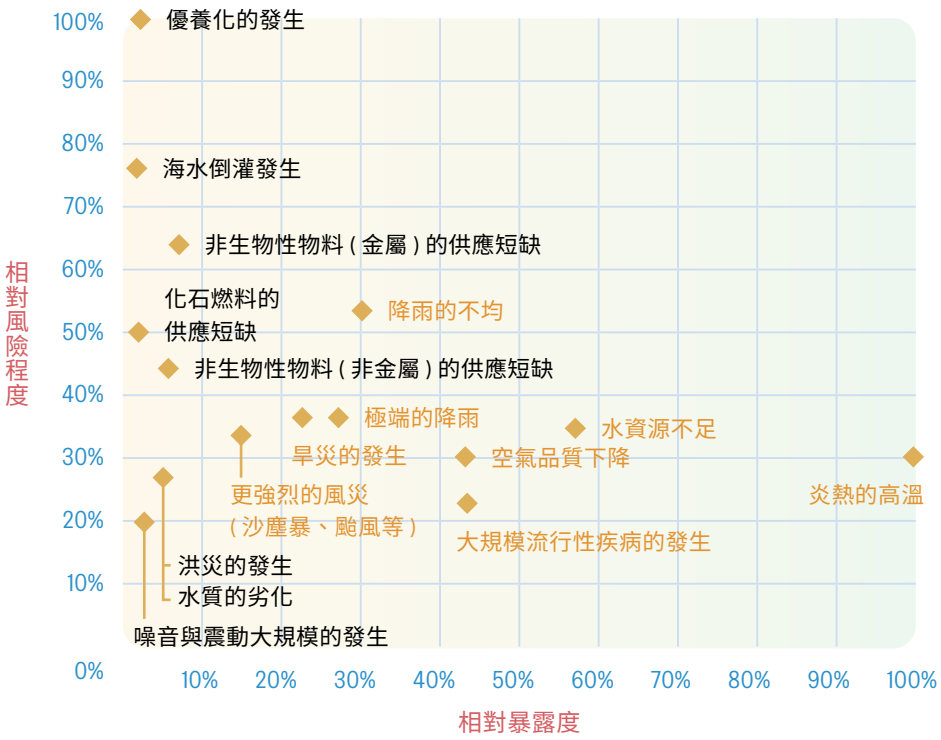
結果顯示，「水資源不足」為自然依賴於調適前之重大議題，自然依賴於調適後未有任何重大議題；「氣候變遷」、「土壤污染」、「化石資源使用」與「水資源使用」則被界定為自然衝擊重大議題。據此，群創光電將「氣候變遷」與「水資源」列為優先管理核心，展開風險評估，全面掌握潛在影響與應對。

自然依賴 (災害) 之重大性

自然依賴 (災害) 重大性矩陣 (調適前)

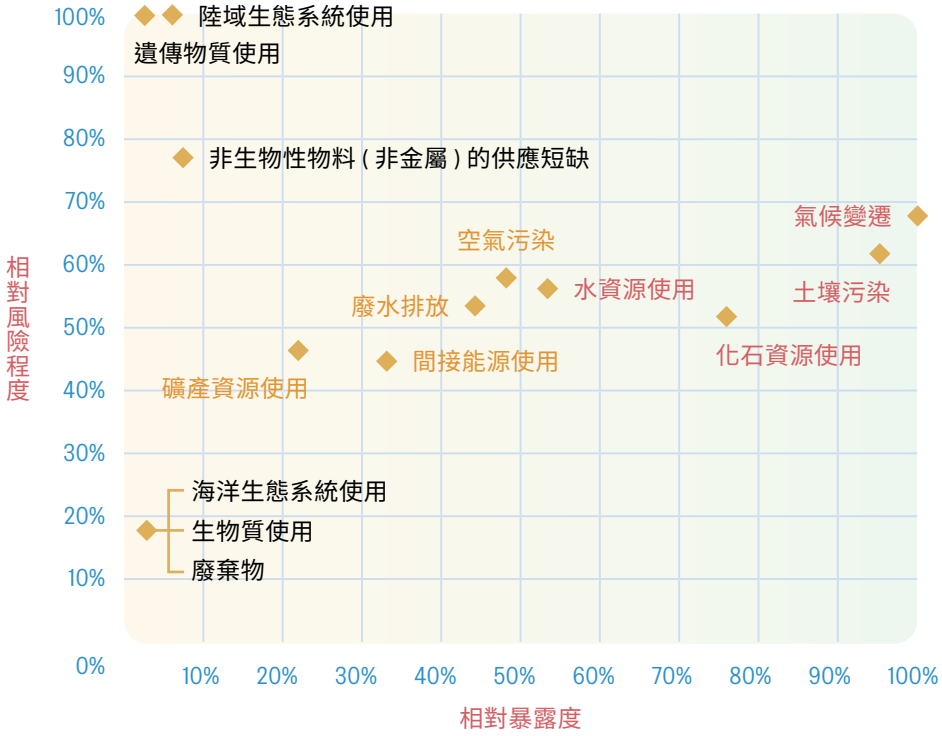


自然依賴 (災害) 重大性矩陣 (調適前)



自然衝擊之重大性

自然衝擊類別的重大性



5.2.2 氣候風險評估與管理

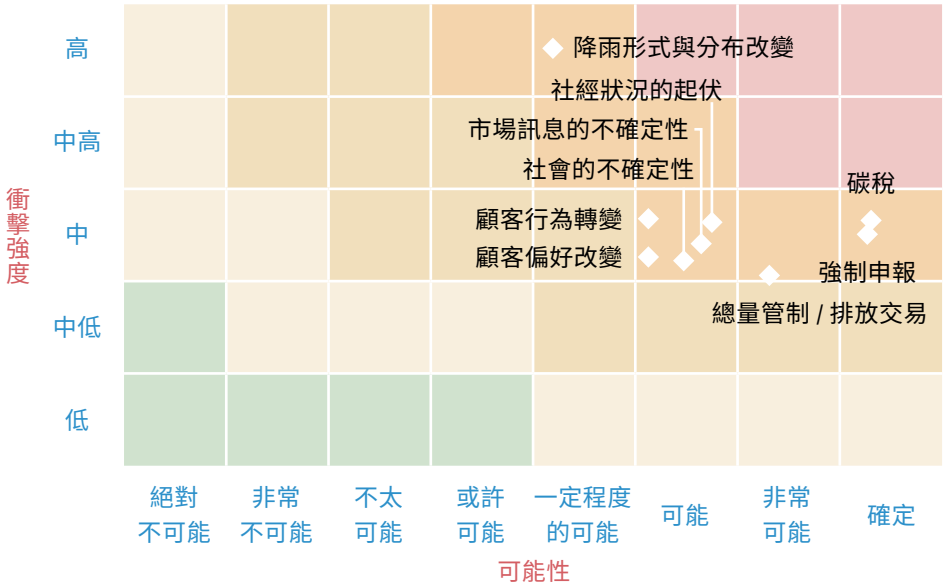
為響應國際永續發展趨勢，群創光電自 2020 年起率先採用 TCFD 框架，全面揭露氣候相關議題，2023 年正式加入成為 TCFD 支持者（Supporter），展現領導氣候資訊透明化的決心。依循 TCFD 知識中心（TCFD Knowledge Hub）指導文件，結合 TNFD 自然議題框架，透過重大性分析與情境模擬，增強內部協同合作，致力揭露資訊專業性與透明度，協助利害關係人聚焦關鍵議題。

重大氣候議題鑑別

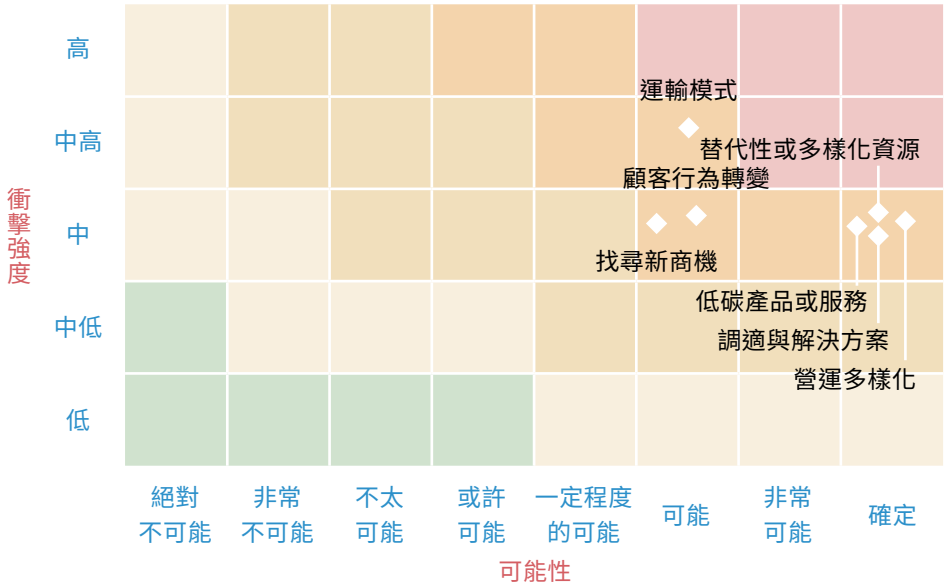
在外部環境的不確定性下，氣候衝擊對企業的實質影響涵蓋多個層面。群創光電依循 TCFD 框架，從四大轉型風險（政策與法規、技術、市場、名譽）、兩大實體風險（立即性、長期性）及五大機會（資源效率、能源來源、產品 / 服務、市場、韌性）出發，結合國際趨勢、研究文獻、評比指標及產業報告，歸納出 58 項潛在風險與機會。

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

氣候變遷風險矩陣



氣候變遷機會矩陣



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

氣候變遷情境模擬

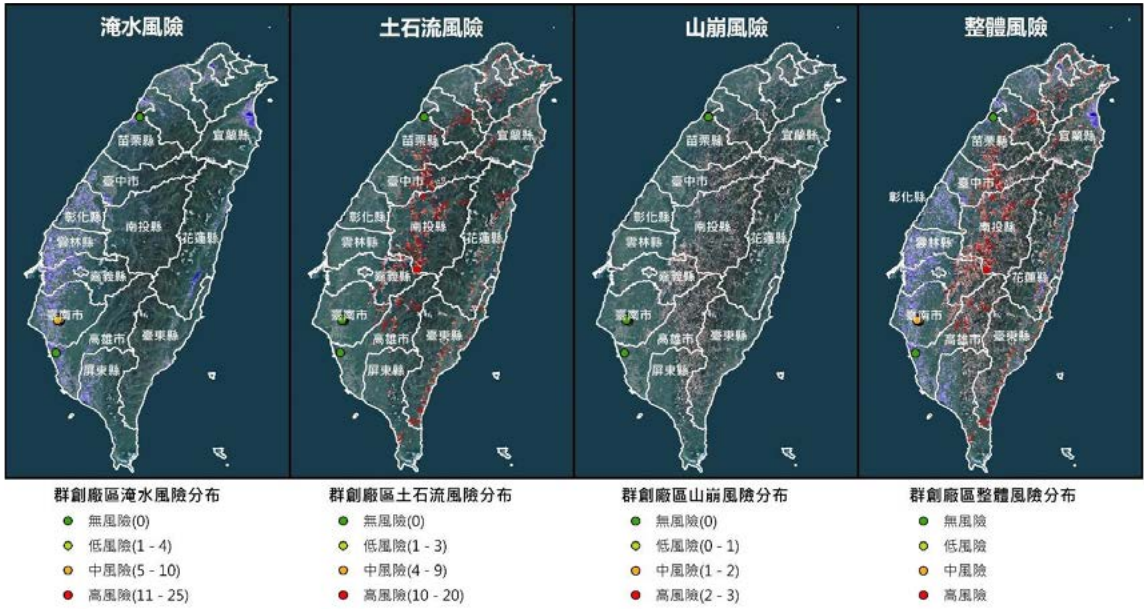
根據鑑別結果，群創光電針對重大衝擊項目，參考 2021 年 IPCC 第六次評估報告（AR6）進行情境分析，採用「代表性濃度路徑 (Representative Concentration Pathway, RCP）」及「共享社會經濟途徑 (Shared Socioeconomic Pathways, SSP）」矩陣組合，模擬不同時間尺度下的氣候影響，同步利用外部資料庫數據進行輔助驗證。分析涵蓋多種情境，包括最樂觀（Best-Case）與最嚴重（Worst-Case），以確保評估結果全面與準確，強化未來決策的靈活性與可靠性。

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

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

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

生產據點災害風險等級與分布



RCP 8.5 氣候實體風險營收衝擊分析

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

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

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

氣候風險等級分布

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

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

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

氣候轉型風險營收衝擊分析

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

備註：計算公式 = 可能衝擊金額 / 預期年度營收 (%)。預期營收係以基於 2023 年營收以 SSP2-4.5 路徑推估。

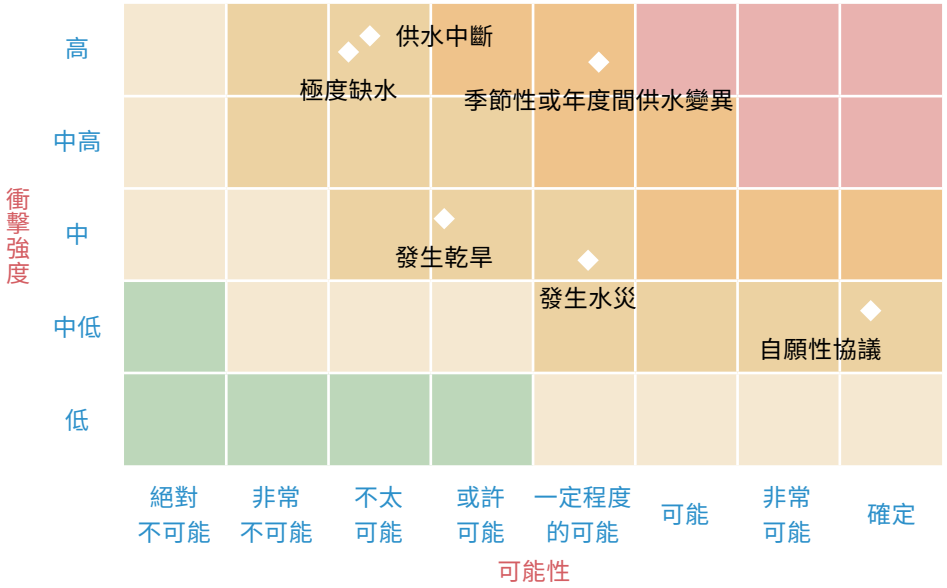
5.2.3 水資源風險評估與管理

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

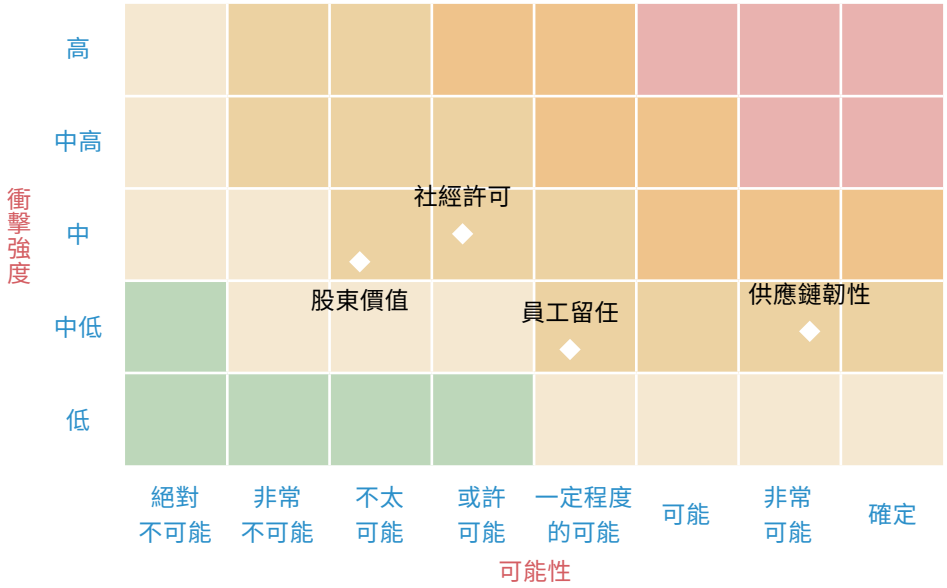
重大水資源議題鑑別

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

水風險矩陣



水機會矩陣



註：僅列出中度等級以上之風險及機會。

水資源情境模擬

群創光電在水資源情境模擬階段，採用世界資源研究院（World Resources Institute, WRI）的 Aqueduct 4.0 進行分析。基線期涵蓋 13 項指標，包括基期水壓力、基期水消耗、年間變異、季節性變異、地下水位下降、河岸淹水風險、海水倒灌、乾旱風險、未處理廢水排放、海岸鹽化潛勢、落後或缺乏自來水基礎設施、落後或缺乏衛生設施，以及國家 ESG 評分。基於三種氣候變遷情境（Business As Usual [BAU, SSP3-RCP7.0]、Optimistic [OPT, SSP1-RCP2.6]、Pessimistic [PES, SSP5-RCP8.5]，透過不同時間尺度（短期 [2021-2030]、中期 [2041-2060]、長期 [2061-2080]），推導出 9 種水壓力等級的情境模擬。

結果顯示，基期分析當中，全球據點有 2% 屬於「極高」風險等級，主要分布於中國華北地區；「高」風險等級據點則集中於中國華中和華南地區，以及印尼、菲律賓、泰國及越南等國。在納入時間尺度後，群創光電生產廠區的水壓力等級未顯著改變，而供應商的水壓力等級為「極高」的數量相比基期有所下降，而「高」風險等級的數量則有所上升。為應對潛在衝擊，公司已制定相關政策。

WRI 綜合水資源風險 - 生產據點



WRI 綜合水資源風險 - 關鍵供應商



氣候變遷各情境之水壓力等級變化

情境 / 等級	基期	BAU			OPT			PES		
		2030	2050	2080	2030	2050	2080	2030	2050	2080
極高	62	↘	↘	↗	↗	↘	↘	↘	↘	↘
高	25	↗	↘	↘	↘	↗	↗	↗	↗	↗
中 - 高	86	↗	↘	↘	↗	↘	↘	↗	↘	↘
低 - 中	228	↗	↗	↘	↗	↘	↗	↗	↗	↗
低	75	↘	↘	↗	↘	↗	↗	↘	↗	↗

水資源危機管理

2023 年台灣南部面臨缺水旱災挑戰，政府單位成立旱災應變中心強化應變與調度，群創光電持續強化基礎設施建置，提升節水與循環回收能力，並編制《群創光電台灣廠區缺水抗旱備援指引》，請詳見「2.2.3 營運持續管理」。

公司積極配合政府節水管制措施，並通過內部努力節省用水及加強水源調度，確保生產營運免受水資源短缺影響。

1. 開源

- 導入永康再生水供應製程用水

2. 節流

- 工業用水回收利用
- 外購或租賃移動式淨水設備規劃與準備



4. 備援

- 外部水源採購規劃與準備
- 擴增內部儲水量

3. 調度

- 廠區間水源調度聯合運用

5.3 溫室氣體管理

GRI 305-1、305-2、305-3、305-4、305-5

因應全球氣候變遷挑戰，企業須在生產營運過程有效降低與管控溫室氣體排放。群創光電每年依據 ISO 14064-1:2018 進行溫室氣體盤查，並通過第三方查證機構查證，確保各廠區的排放數據準確性與透明度。

2023 年 5 月，群創光電通過科學基礎減量目標（Science Based Targets initiative, SBTi）審查，承諾至 2026 年，Scope 1 與 Scope 2 溫室氣體排放量較 2020 年減少 15%，並設定 Scope 3 排放量較 2021 年減少 6.2%。透過明確的減碳目標，公司將積極推動減碳行動，加速邁向永續發展。群創積極展現減碳決心，並於 2025 年底提出下階段 2030 年 SBTi 升溫限制 1.5° C 絕對減碳目標承諾之申請，顯示群創公司堅持不懈努力，持續關注溫室氣體議題，願長期投入各項資源努力，支持淨零減碳。

5.3.1 溫室氣體盤查

自 2021 年起，群創光電每年依循 ISO 14064-1：2018 及溫室氣體盤查議定書（GHG Protocol）進行溫室氣體盤查，為完善間接排放源 (範疇三) 之排放量揭露，依據重大排放項目篩選原則及串接相關數據系統，陸續完成上 / 下游運輸和配送、商務旅行 (員工差旅)、員工通勤、採購之商品及服務 (原物料)、燃料能源相關、營運過程產生之廢棄物及投資過程 (子公司) 等 7 項間接排放項目，未來將持續擴大盤查範疇以完整掌握整體價值鏈碳排放現況。

2025 年，群創光電範疇一 (Category 1) 溫室氣體排放量為 0.079 百萬噸 CO_2e；範疇二 (Category 2) 市場基礎 (Market-based) 為 2.045 百萬噸 CO_2e；範疇三 (Category 3~5) 為 2.940 百萬噸 CO_2e，總排放量為 5.064 百萬噸 CO_2e。其中，溫室氣體排放主要來自於外購能源，占總排放量之 40.38%。

歷年溫室氣體排放量

項目	類別	排放量（百萬噸 CO_2e）	占比 (%)
A. 直接溫室氣體排放		0.079	1.56%
B. 輸入能源的間接溫室氣體排放		2.045	40.38%
C. 運輸產生之間接溫室氣體排放	上游運輸和配送	0.004	0.08%
	下游運輸和配送	0.009	0.18%
	商務旅行（員工差旅）	0.002	0.04%
	員工通勤	0.024	0.47%
D. 組織使用的產品之間接溫室氣體排放	採購之商品及服務 (原物料)	2.332	46.05%
	燃料能源相關	0.490	9.68%
	營運過程產生之廢棄物	0.011	0.22%
E. 與使用組織產品相關之間接溫室氣體排放	投資過程（子公司）	0.068	1.34%
總量		5.064	100%

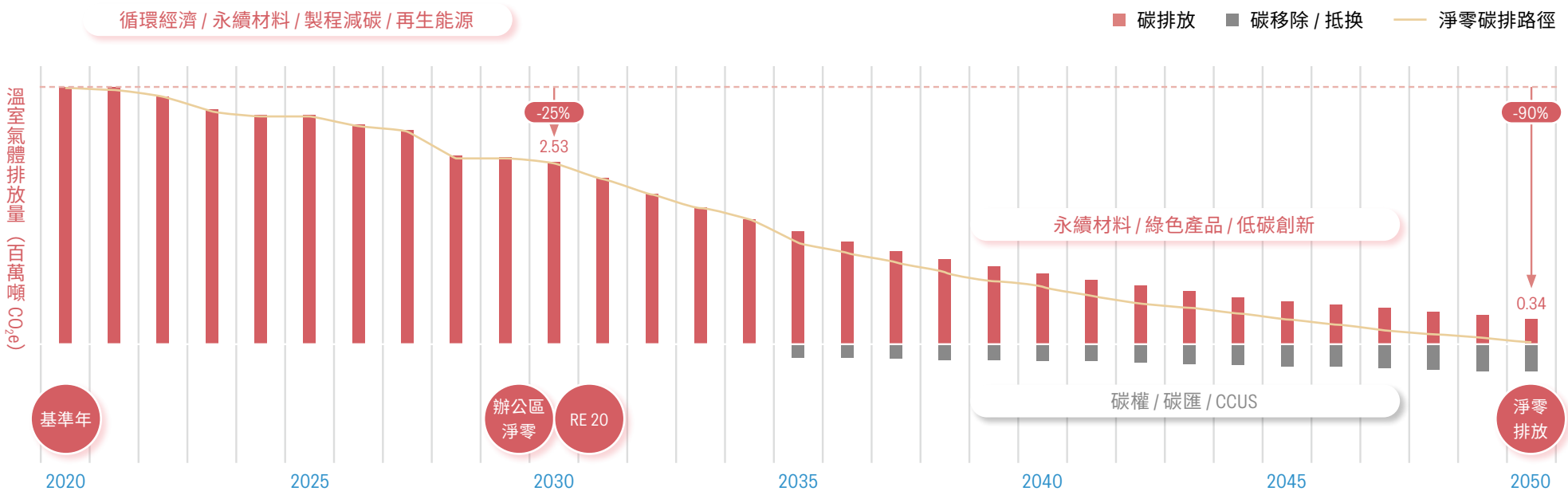
單位：百萬噸 CO_2e	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Scope 1	0.323	0.306	0.117	0.110	0.079	0.079
Scope 2	3.047	3.006	2.605	2.494	2.161	2.045
Scope 3	0.028	0.609	1.221	1.648	2.876	2.940
總計	3.39	3.921	3.943	4.252	5.115	5.064

Scope 2（百萬噸 CO_2e）	2021	2022	2023	2024	2025
地域別	3.006	2.605	2.535	2.224	2.099
市場別	3.006	2.605	2.475	2.155	2.045
資料涵蓋範圍	100%	100%	100%	100%	100%

5.3.2 淨零轉型

群創光電響應《巴黎協定》升溫控制在 1.5°C 的目標，制定淨零路徑，並將再生能源設置視為低碳轉型的重要策略。公司透過廠內自主節電、燃料／製程減碳、製程優化、全面導入製程尾氣處理設備（Local Scrubber）、使用再生能源、提升能源使用效率及擴大資源循環等行動，致力於減少溫室氣體排放，降低環境衝擊，並以 2030 年達成 Scope 1 與 Scope 2 溫室氣體排放絕對減量 25% 為目標，推動營運模式朝向低碳化發展。

淨零排放路徑圖



碳風險管理平台減碳成果

群創光電為掌握溫室氣體減量成效，利用「碳風險管理平台」進行系統化管理。群創光電為掌握溫室氣體減量成效，利用「碳風險管理平台」進行系統化管理。2025 年共提出 325 件減碳方案，核准執行方案共 317 件，預估 Scope 1 及 Scope 2 年可減少 33,975.99 tCO_2e；Scope 3 為 8793.87 tCO_2e，年減量合計 42,769.87CO_2e。2025 年結案件共 424 件， Scope 1 及 Scope 2 年可減少 459,501 tCO_2e；Scope 3 為 91,038 tCO_2e，年減量合計 548,816 tCO_2e。

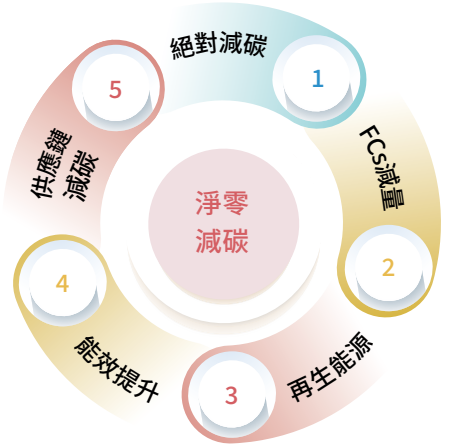
碳風險管理平台減碳成效

廠區	2025 行動計畫				結案數
	立案數	年減碳量 (tCO_2e)			
		Scope 1	Scope 2	Scope 3	
竹南	41	0.00	2889.46	1003.17	51
台南	71	884.15	11754.17	2863.33	99
寧波	66	0.00	9198.81	2848.69	82
佛山	139	108.36	9141.05	2078.69	192
總計	317	992.51	32983.48	8793.87	424

溫室氣體抵換專案

環境部為鼓勵企業推動減碳行動，提供抵換專案作為產業減量獎勵措施。為響應政府減碳政策，群創光電台灣廠區的 F 廠、B 廠及 T2 廠於 2019 年陸續推動溫室氣體抵換專案，並於 2021 年通過專案註冊，預估每年可減少 23.5 萬噸二氧化碳排放。2025 年，持續推動 F 廠、B 廠及 T2 廠溫室氣體抵換專案外部第三方查證，已取得 B 廠首年減量額度，未來將繼續推進減量專案，並將獲得額度進行有效應用，貢獻碳管理與減量努力。

淨零減碳目標



SCIENCE BASED TARGETS
DRIVING AMBITIOUS CORPORATE CLIMATE ACTION

- Scope 1
- Scope 2
  - 2026 年溫室氣體 S1+S2 絕對減量 15%(vs.2020)
- Scope 3
  - 2026 年溫室氣體 S3 絕對減量 6.2%(vs.2021)

1. 絕對減碳

1. 短期 _2026 年溫室氣體 S1+S2 絕對減量 15%(vs.2020)
2. 中期 _2030 年溫室氣體 S1+S2 絕對減量 25%(vs.2020)

2. FCs 減量

2025 年 TFT 製程 FCs 單位面積排放強度減少 91%(vs.2016)

3. 再生能源

1. 2025 年再生能源裝置每年自發自用達 6,000 萬度
2. 2030 年再生能源使用比例達 20%(RE20)

4. 能效提升

2026 年平均節電率 ≧ 1%，挑戰≧ 1.6% (vs.2021)

5. 供應鏈減碳

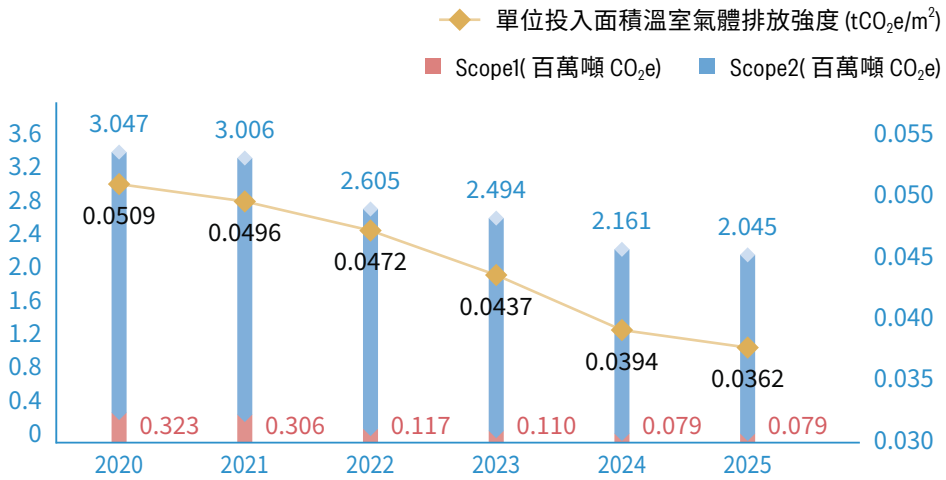
2030 年關鍵供應商減碳 20%(vs.2020)

5.3.3 組織減碳目標與執行成果

2030 溫室氣體 Scope 1+Scope 2 絕對減量 25% (vs.2020 基準年)

群創光電以 2020 年為基準年，致力達成 2030 年 Scope 1+Scope 2 絕對減量 25% 的目標。透過提升能源效率、製程改善及設備汰換等節能減碳措施，2025 年成功將 Scope 1+Scope 2 排放量降至 2.124 百萬噸 CO_2e，減幅達 36.97 %。此外，溫室氣體排放強度亦由前一年 0.0394 tCO_2e/m^2 降至 0.0362 tCO_2e/m^2，減幅達 8.12 %，展現減碳成效。

溫室氣體 Scope1+Scope2 排放



數據範疇：台灣與中國大陸廠區。

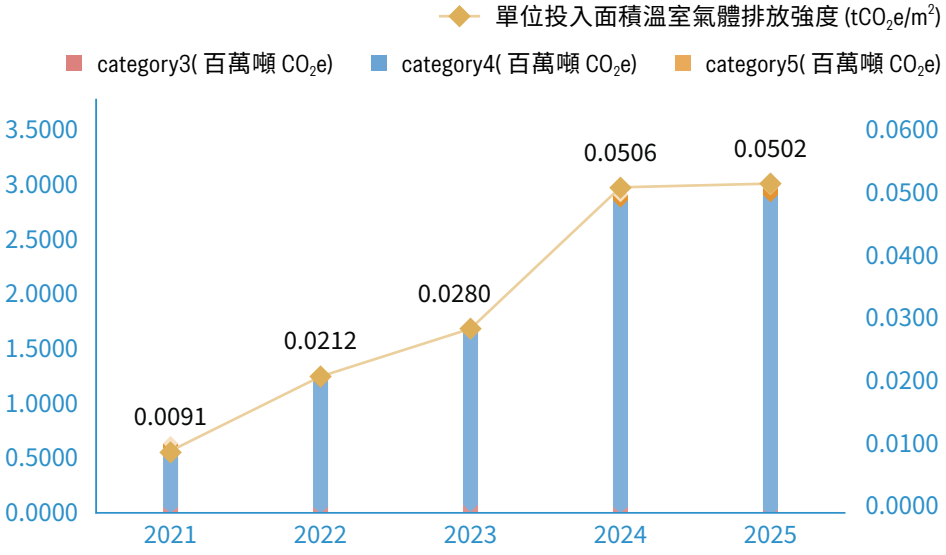
- Scope 1：直接溫室氣體排放
  盤查範圍：具溫室效應潛勢的含氟化物 FCs，即 SF6(六氟化硫)、NF3(三氟化氮) 及 CF4(四氟化碳)、公用系統的燃料、VOCs 防制設備等及其他具溫室氣體排放污染源之定性與定量盤查。
- Scope 2：能源間接溫室氣體排放
  盤查範圍：外購電力、熱能等定性與定量盤查。
- 單位投入面積為 Array 及 CF 投入基板面積。
- 溫室氣體排放強度 =Scope 1+Scope 2 之溫室氣體排放量 (tCO_2e)/ 投入基板面積 (m^2)。
- GWP 值採用 IPCC 2007 年第五次評估報告（AR5）公布值。

2030 溫室氣體 Scope3 絕對減量 6.2% (vs.2021，Scope 3 自 2021 年起盤查)

群創光電通過 SBTi 目標設定，承諾 2026 年溫室氣體 Scope 3 較 2021 年排放減量 6.2%。

2025 年 Scope 3 排放強度為 0.0502 tCO_2e/m^2，較 2021 年 0.0091 tCO_2e/m^2，增加 449 %，主因為 2024 年起盤查範疇與 2021 年相比，增加了上游原物料運輸、下游產品運輸及採購商品及服務（原物料）等三項。

溫室氣體 Scope3 排放



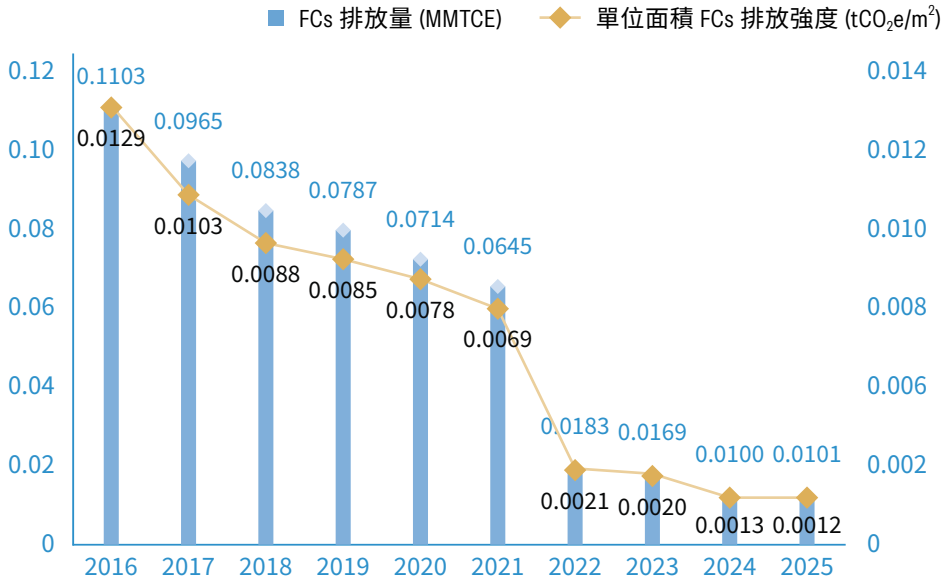
- 2021年盤查範疇：商務旅行、員工通勤、燃料能源相關、營運過程產生之廢棄物及投資過程產生之排放。
- 2022 年盤查範疇：上下游運輸與配送、商務旅行、員工通勤、採購之商品及服務、燃料能源相關、營運過程產生之廢棄物及投資過程產生之排放。
- 2024 年盤查範疇：與 2021 年相比，增加了上游原物料運輸、下游產品運輸及採購商品及服務（原物料）等三項。

含氟溫室氣體 (FCs) 單位面積排放強度削減 91%

因應開展 Local Scrubber 增設及效率優化之行動方案，2025 年重新審視減碳目標，將 TFT-LCD 製程含氟化物（FCs）單位面積排放強度目標提高至較 2016 年削減 91%，

2025 年群創光電 Local Scrubber 使製程 FCs 單位面積排放強度降至 0.0012 tCO_2e/m^2，累計減幅達 91%。面對 FCs 單位面積排放強度削減，我們將持續提升 Local Scrubber 處理效率，製程氣體衍生之含氟溫室氣體排放降至最低。

含氟溫室氣體 (FCs) 排放



5.4 / 能源管理

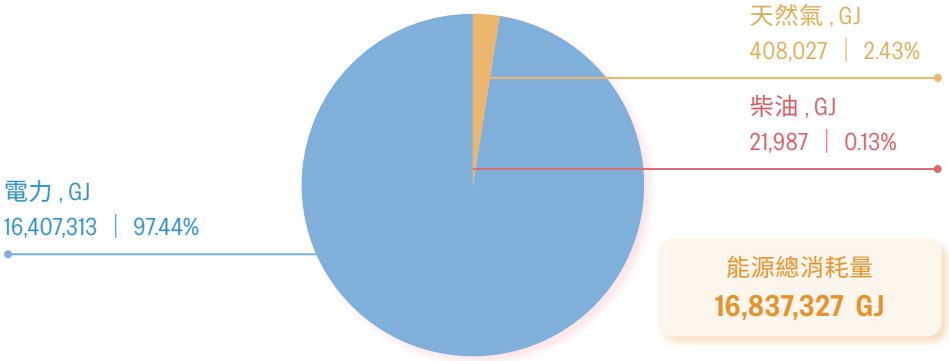
GRI 302-1、302-3、302-4

根據歷年溫室氣體盤查結果，群創光電的溫室氣體排放主要來自電力使用，提升能源效率與加速能源轉型遂成為實現淨零排放的關鍵。自 2019 年起，公司導入 ISO 50001:2018 能源管理系統，透過系統性掌握能源使用狀況，制定節能目標並推動行動方案，以實際行動降低溫室氣體排放，加速邁向低碳營運。除了積極挑戰自設目標，群創光電亦全力配合主管機關所提出的節電要求，持續優化能源管理，以穩健步伐實踐淨零排放願景。

5.4.1 能資源使用

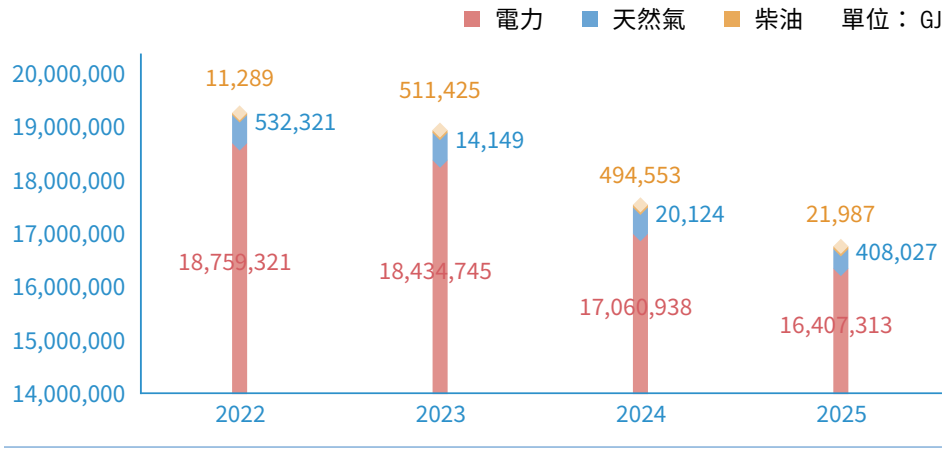
2025 年群創光電能源總消耗量為 16,837,327GJ，其中以電力註為最大宗，占 97.44%，主要用於製程生產；其次為天然氣，占 2.43%，主要用於製程設備；最後為柴油，占 0.13%，主要用於廠務設備。整體能資源使用量相較上年降低 4.2%。

能源消耗分布



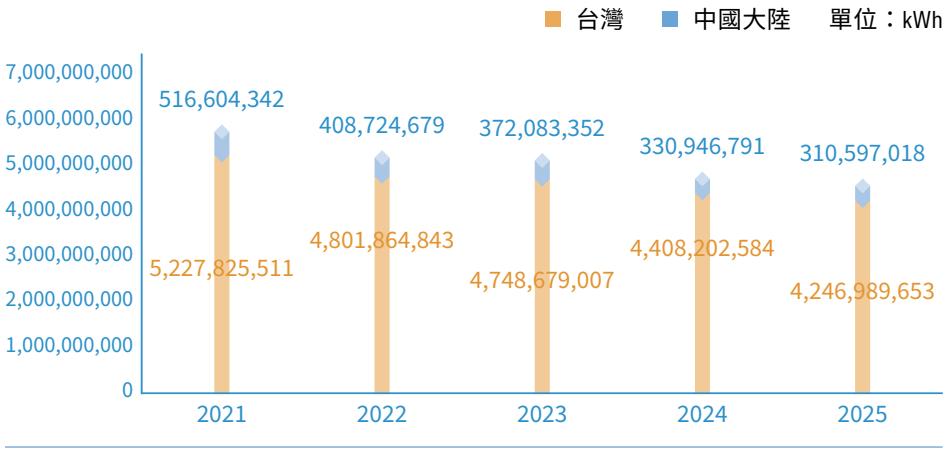
註：包含外購電力、外購綠電及自發自用綠電。

能源消耗量



	2022	2023	2024	2025
能資源總耗	19,302,932	18,960,319	17,575,615	16,837,327

用電量



	2021	2022	2023	2024	2025
全公司	5,744,429,853	5,210,589,522	5,120,762,359	4,739,149,375	4,557,586,671

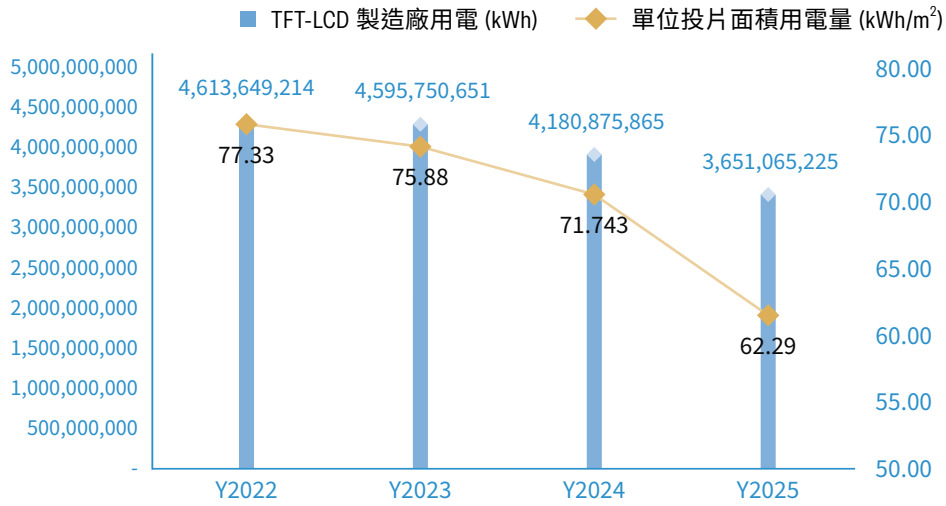
電力使用

2025 年群創光電總用電為 4,557,586,671 kWh，台灣廠區用電量 4,246,989,653kWh，占比 93.2%；中國大陸廠區用電量 310,597,018 kWh，占比 6.8%。比較前一年，大中華廠區總用電量降低 3.8%。

群創光電於 2024 年重新審視各項目標，故將電力目標調整為大中華廠區較 2021 年平均年節電率≧ 1.0%，挑戰年節電率≧ 1.6%，優於規範之 1.5% 節電率。經過各方節電措施的執行，使 2025 年電力較 2021 年減少 20.7%，達成目標。

在用電強度部分，台灣廠區「TFT-LCD 單位投片面積用電量」於 2025 年 62.29kWh/m^2 較 2023 年 71.74 kWh/m^2 下降 13.2%；中國大陸廠區單位產出片數用電強度皆達到 2025 年目標設定值。

TFT-LCD 單位面積用電量



中國大陸廠區單位產品用電量[註1]

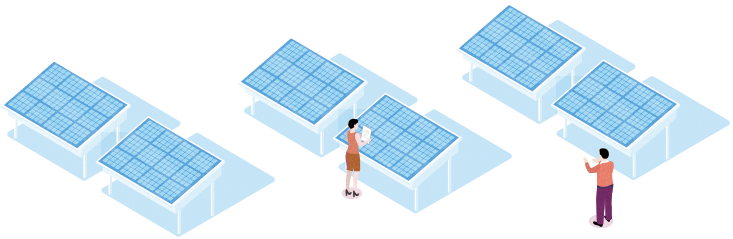
用電強度	2025 目標	2025 實績		2026 目標
寧波	1.512	1.438	達標	1.424
佛山	4.034	3.642	達標	3.606

註 1：單位產品用電量 = 用電量 / 產出片數 (kWh/pc)。

除了挑戰自設目標，群創光電盡力符合當地主管機關所提出的節電目標。經濟部於 2025 公告，要求能源用戶訂定節約能源目標及執行計畫規定，凡是契約用電容量超過 10,000 瓩之公司，平均年節電率目標提高至 1.5%，2025 實際達成狀況為 1.57%。

5.4.2 能源轉型

為響應國際減碳行動並滿足客戶對低碳營運的期待，群創光電積極擴大再生能源使用比例，透過建置太陽能發電系統、導入沼氣發電設備及採購綠電等多元策略，承諾 2030 年大中華廠區再生能源使用率達 20%（RE20），持續推動低碳暨能源轉型。



主要減量措施

議題	措施	執行廠區	實際做法	預估效益
設備汰舊換新	回收系統鼓風機汰換	竹南	汰換魯氏鼓風機，更換為離心式鼓風機，達到省能效果	436,248 kWh/ 年 254.4 tCO_2e/ 年
	放流 MBR 鼓風機汰換	台南	汰換魯氏鼓風機成高效率螺旋式風機提高系統並聯運轉效率，達到節省電力消耗	143,528 kWh/ 年 71 tCO_2e/ 年
	UPS 汰換節能	佛山	將現有 UPS 汰換為整機效率 99.2% 的 AVC，減少設備損耗，同時降低空調用電	258,000 kWh/ 年 171 tCO_2e/ 年
設備效能改造	高效率軸流風機應用	竹南	更換高效率風機，導入 Danfoss 高效率軸流風機組，降低耗電用量	107,222 kWh/ 年 45,462 tCO_2e/ 年
	PVD 節能改善工程	竹南	加裝變頻器運轉	188,866 kWh/ 年 80.1 tCO_2e/ 年
	高低溫冰水水溫設定點突破	台南	藉由調升高溫冰水設定溫度，及低溫冰水設定溫度調降搭配，達到整體系統耗電量下降目的	1,177,778 kWh/ 年 583 tCO_2e/ 年
	高效變頻真空機平展	佛山	將原定頻 37KW 的真空機，汰換成高效的 22KW 變頻真空機，並調整運轉模式，在同等真空度和抽氣量的條件下，更節能高效	93,150 kWh/ 年 63 tCO_2e/ 年

再生能源建置

群創光電透過建置太陽光電系統及沼氣發電設備，積極提升再生能源使用比例。2025 年，公司再生能源總裝置容量為 81,241kWp，發電量達 318,176 GJ，其中太陽光電總裝置容量為 80,856kWp，年發電量達 315,806GJ，占總發電量的 99.3%；沼氣發電總裝置容量為 385 kWp，年發電量 2,370GJ，占總發電量的 0.7%。在全部再生能源發電量中，274,404GJ 為自發自用，占 86.2%；43,772GJ 併入市電電網，占 13.8%。未來，公司將持續推動再生能源發展，台南廠區將待科學園區綠蔽率放寬後，採基樁方式規劃 1.9MW 太陽光電系統，預計 2026 年 3 月併網。

太陽能發電

裝設廠區		裝置容量 (kWp)	發電量 (kWh) [註1]	發電量 (GJ)	自發自用比例
台灣	竹南	2,687	3,324,220	11,967.19	100.0%
	台南	45,839.22	53,551,510	192,785.44	85.3%
中國大陸	寧波	12,200	10,689,117	38,480.82	100.0%
	佛山	20,130	20,158,941	72,572.19	82.0%
總計		80,856	87,723,788	315,805.64	86.9%

註 1：實際抄表值。

沼氣發電

裝設廠區	裝置容量 (kWp)	發電量 (kWh) [註1]	發電量 (GJ)
台南 FAB 2	30	31,552	114
台南 FAB 7	160	322,112	1,160
台南 FAB 8	195	304,732	1,097
總計	385	658,396	2,370

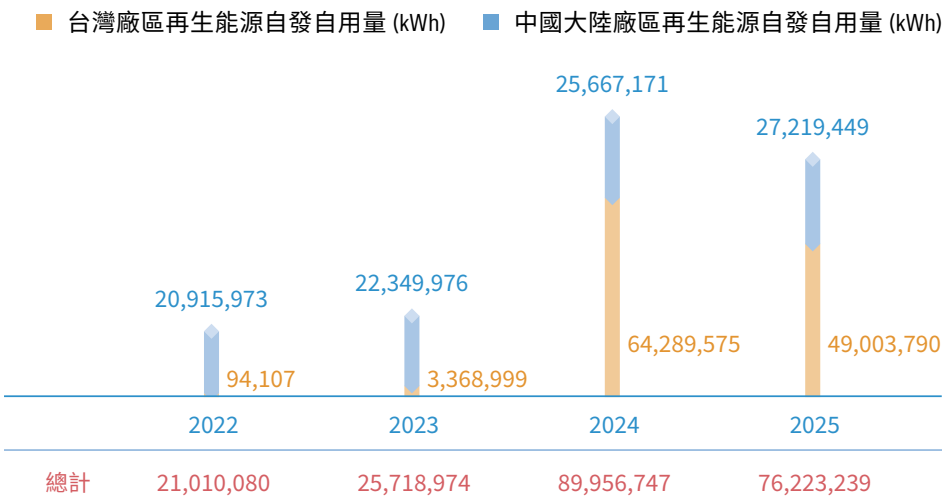
註 1：實際抄表值。

再生能源使用

2025 年，群創光電再生能源自發自用總量達 76,223239kWh，其中台灣廠區貢獻 49,003,790 kWh，中國大陸廠區則達 27,219,449kWh。相較 2024 年，大中華區廠區再生能源自發自用總量略有降低，但仍達成先前設定 2025 年達成再生能源自發自用 6,000 萬度的目標。

此外，為實現 2030 年大中華廠區 RE20 及中國大陸廠區 RE100 的承諾，群創光電除了持續建置再生能源發電設備外，也透過購買 144,301,000 kWh 綠電，以提升再生能源使用比例。2025 年，大中華廠區再生能源總使用量達 220,524,239 kWh，占總能源消耗的 4.84%，其中台灣廠區使用 49,003,790 kWh，中國大陸廠區使用 171,520,449kWh。

再生能源裝置自發自用量



能源消耗量

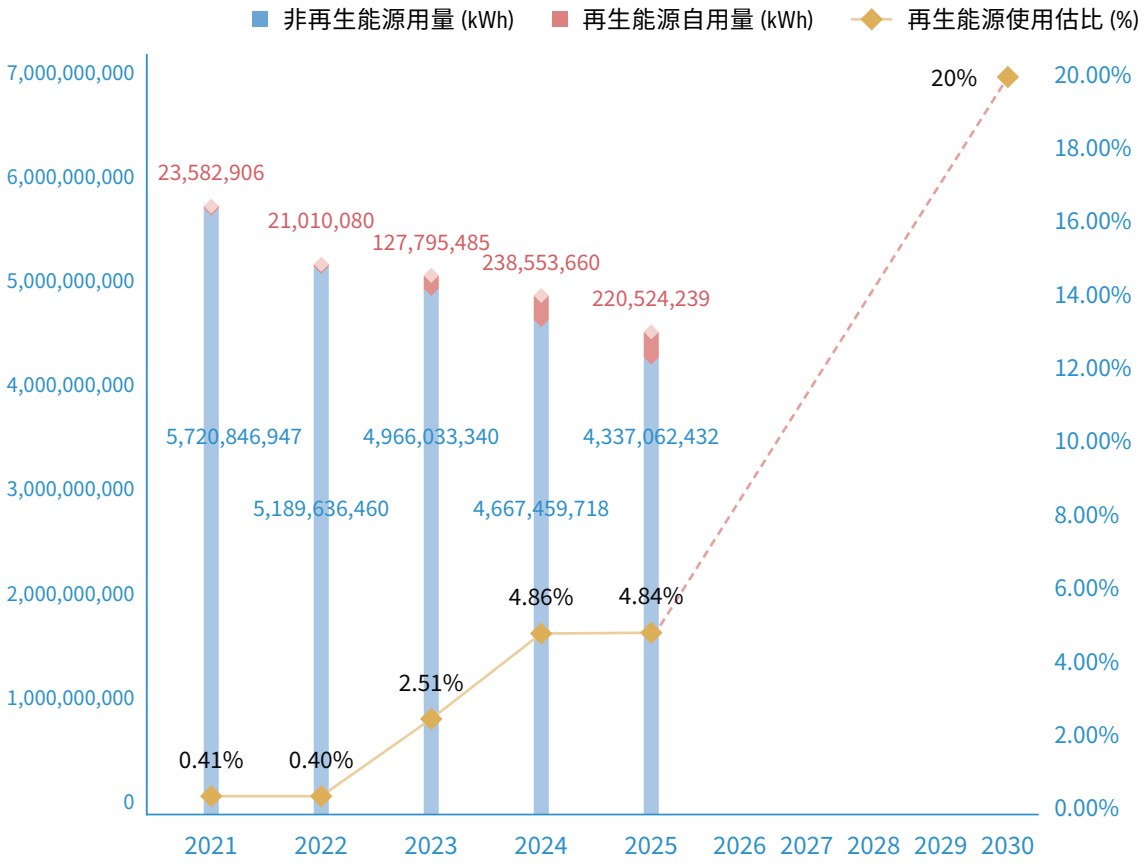
能源	廠區	單位	2025 使用量	2025 占比
外購電力	台灣	度 (kWh)	4,197,985,863	92.73%
		千兆焦耳 (GJ)	15,112,749	
	中國大陸	度 (kWh)	139,076,569	
		千兆焦耳 (GJ)	500,676	
	總計	度 (kWh)	4,337,062,432	
		千兆焦耳 (GJ)	15,613,425	
再生能源電力 - 自發自用 - 太陽能	台灣	度 (kWh)	49,003,790	1.63%
		千兆焦耳 (GJ)	176,414	
	中國大陸	度 (kWh)	27,219,449	
		千兆焦耳 (GJ)	97,990	
	總計	度 (kWh)	76,223,239	
		千兆焦耳 (GJ)	274,404	
再生能源電力 - 外購綠電	台灣	度 (kWh)	0	3.09%
		千兆焦耳 (GJ)	0	
	中國大陸	度 (kWh)	144,301,000	
		千兆焦耳 (GJ)	519,484	
	總計	度 (kWh)	144,301,000	
		千兆焦耳 (GJ)	519,484	

能源	廠區	單位	2025 使用量	2025 占比
柴油	台灣	度 (kWh)	5,975,031	0.13%
		千兆焦耳 (GJ)	21,510	
	中國大陸	度 (kWh)	132,579	
		千兆焦耳 (GJ)	477	
	總計	度 (kWh)	6,107,609	
		千兆焦耳 (GJ)	21,987	
天然氣	台灣	度 (kWh)	107,480,507	2.42%
		千兆焦耳 (GJ)	386,930	
	中國大陸	度 (kWh)	5,860,356	
		千兆焦耳 (GJ)	21,097	
	總計	度 (kWh)	113,340,863	
		千兆焦耳 (GJ)	408,027	
總用量	台灣	度 (kWh)	4,360,445,190	100.00%
		千兆焦耳 (GJ)	15,697,603	
	中國大陸	度 (kWh)	316,589,953	
		千兆焦耳 (GJ)	1,139,724	
	總計	度 (kWh)	4,677,035,143	
		千兆焦耳 (GJ)	16,837,327	

再生能源使用量

能源	廠區	使用量 (kWh)
非再生能源	台灣	4,197,985,863
	中國大陸	139,076,569
	總計	4,337,062,432
再生能源	台灣	49,003,790
	中國大陸	171,520,449
	總計	220,524,239
再生能源使用占比	台灣	1.15%
	中國大陸	55.22%
	總計	4.84%

再生能源使用量



5.5 ／水管理

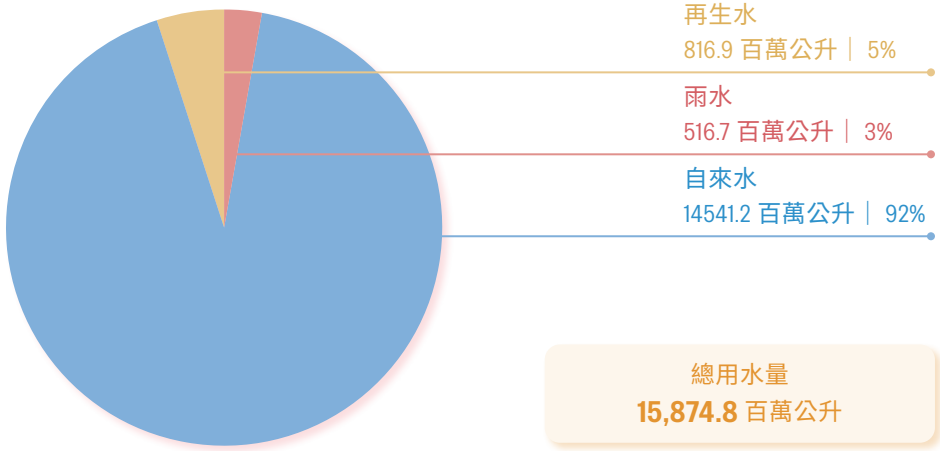
GRI 303-2、303-3、303-4、303-5

近年來，極端氣候導致水環境變化加劇，乾旱、極端洪水與海平面上升時有所聞，全球對水資源議題的關注日益升溫。在聯合國氣候變化綱要公約第 28 次締約方會議（COP28）中，水資源再度成為核心議題。為響應全球氣候行動並因應台灣缺水風險，群創光電持續深化水資源管理，透過系統化管理策略與節水行動方案，提升用水效率，降低營運風險。未來，公司將持續優化水資源利用，落實循環再生，提升水資源韌性，以降低水資源不穩定對營運的潛在衝擊。

5.5.1 水資源取用

2025 年群創光電總取水量為 15,874.8 百萬公升，以自來水取用為最大宗，占 92%；其次為再生水，占 5%；最後為雨水，占 3%。相較前一年，整體水資源使用量降低 3.23%。

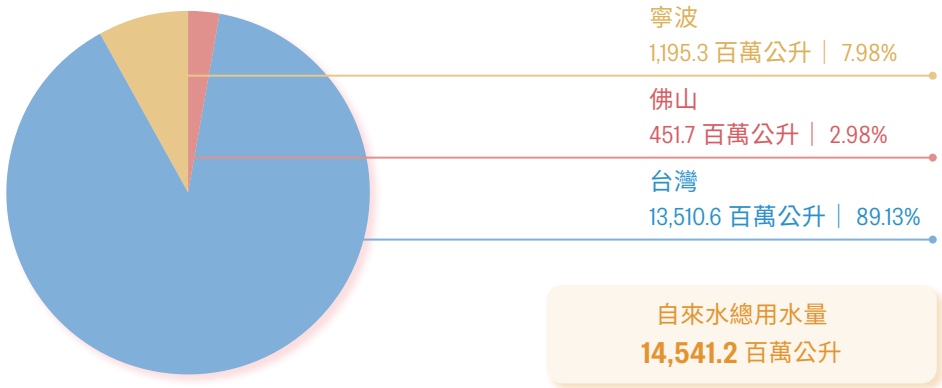
水資源統計



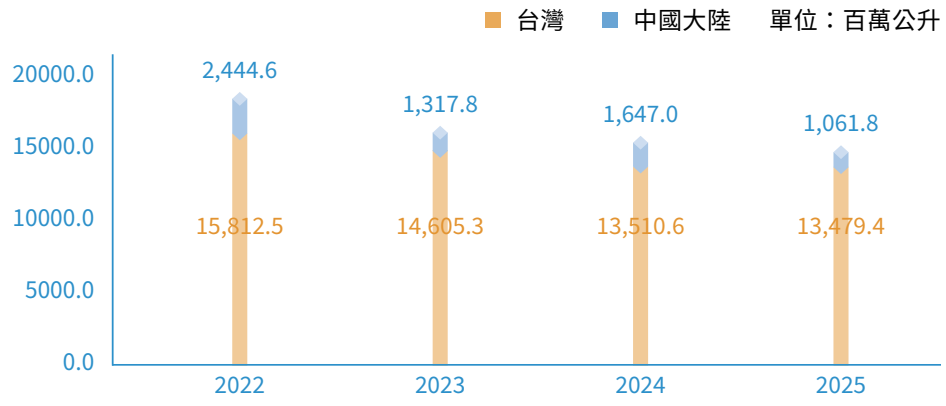
自來水用水效率

自來水為群創光電主要取水源，2025 年自來水總取水量為 14,541.2 百萬公升，台灣廠區取水量為 13,479.4 百萬公升，占 92.7%；中國大陸廠區取水量為 1,061.8 百萬公升，占 7.3%。相較上年，總取水量下降 4.07%。

自來水用量分布



自來水用量



	2022	2023	2024	2025
全公司	18,257.1	15,923.1	15,157.6	14,541.2

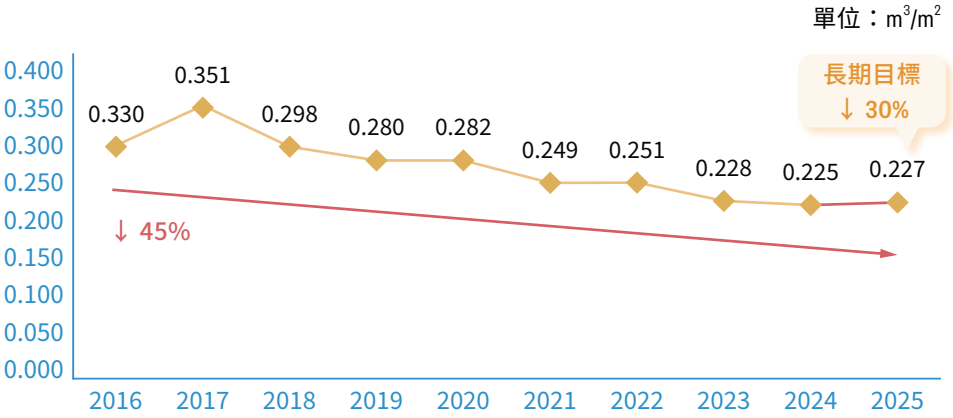
5.5.2 水資源回用

台灣每逢冬季及初春就面臨缺水危機，用水成為影響製程的關鍵因素，水資源回收再利用已是不可或缺之環節。群創光電持續提升用水效率、降低廢水排放及精進節水作為。

用水效率

群創光電秉持水資源永續利用的理念，2025 年台灣廠區 TFT-LCD 製造廠單位面積用水量降至 0.23m³/m²，與 2024 年持平。相較 2016 年，累計降幅達 31%，超越先前所設定之 2025 年降低 30% 的目標，展現卓越的用水效率管理成果。

TFT-LCD 單位面積製程用水量



中國大陸廠區單位產品用水量[註1]

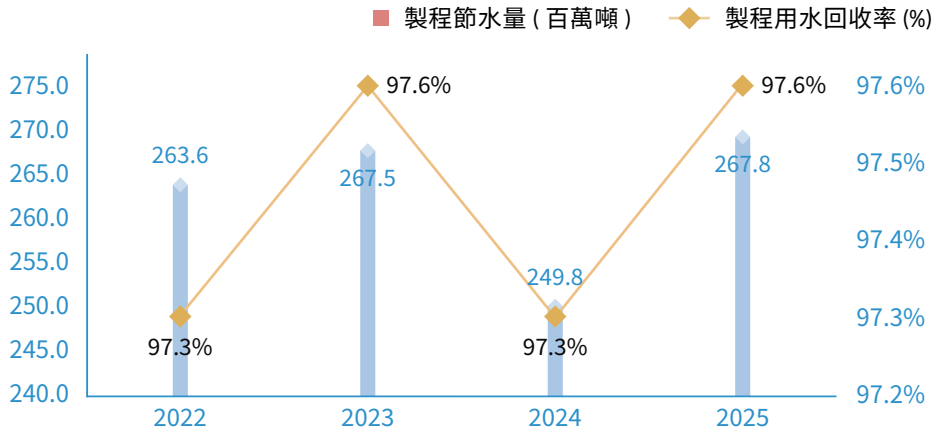
用水強度	2025 目標	2025 實際		2026 目標
寧波	0.00438	0.00435	達標	0.00431
佛山	0.01164	0.01132	達標	0.01121

註 1：單位產品用水量 = 製程用水量 / 產出片數 (m³/pc)。

製程水回收

群創光電於 2023 年制定 2030 永續發展目標，將台灣廠區製程水回收率納入關鍵指標，並在考量新設製程與改建的同時，維持 2030 年回收率≧ 97% 的要求。2025 年執行成果顯示，台灣廠區製程水總回收量達 267.8 百萬噸，回收率提升至 97.6%，穩定達成長期目標，展現高效水資源管理與回收優化成果。

製程水回收率



節水作為

2025 年共執行 6 件節水改善專案，投資金額超過新台幣 4,000 萬元，總節水量達 44.4 萬噸。

管理方針	執行措施	推動廠區	預估效益
水資源回收	D-Cu 水洗水回收	竹南	每年約增加 36,500 噸 (m³) 回收量
	PLP-P2-1 MBR 系統建置工程	台南	每年約增加 189,800 噸 (m³) 回收量
	MBR RO 抑菌節水專案	台南	每年約增加 54,750 噸 (m³) 回收量
	抗旱移動式淨水設備建置	台南	每年約增加 135,734 噸 (m³) 回收量
	HB 廠純水系統新建 ROR 工程	佛山	每年約增加 14,000 噸 (m³) 回收量
	HB 廠雨水回收改善工程	佛山	每年約增加 13,117 噸 (m³) 回收量

5.5.3 水污染防治

群創光電透過環保、廠務、製程及廠務技術委員會攜手合作，以排放特徵分析各生產據點廢水處理狀況，並定期委外進行水質檢測監控，確保放流水符合當地納管或排放標準。

水污染防治專案

廠別	執行措施	改善說明	預期改善效益
竹南	鉬樹脂塔新設工程	新增一樹脂塔提升系統運轉穩定度，避免放流水鉬濃度異常	可將鉬排放濃度小於 0.6ppm，符合放流水管制標準
台南	MBR 系統建置工程	設置回收處理系統，提升水資源利用效率與減排能力	排放率由 81% 降至 54%，回收水量逾 520CMD，年節省成本超過新台幣 360 萬元，符合排放率法規標準（< 70%）
	磷酸廢水放流風險改善工程	建置除磷系統，強化特定污染物去除效能	總磷排放濃度由 490mg/L 降至 15 mg/L，提早達成環境部公告放流水總磷 (TP) 管制時程

水情地圖

台灣地區



竹南

水源來源
永和山水庫
鯉魚潭水庫

放流口納管
科技部新竹科學園區管理局
竹南科學園區污水處理廠

排放 / 納管標準
科技部新竹科學園區管理局
竹南園區污水下水道可容納
排入之水質標準

承受水體
新港溪

廢水排放量 (百萬公升 / 年)
2,632

台南

水源來源
台南園區：南化水庫、曾文水庫
高雄園區： 阿公店、南化水庫、 高屏溪攔河堰

放流口納管
1. 國家科學及技術委員會南部科學園區管理局 台南園區污水下水道系統
2. 國家科學及技術委員會南部科學園區管理局 高雄園區污水下水道系統
3. 臺南市政府經濟發展局樹谷園區服務中心

排放 / 納管標準
南部科學園區台南園區暨高雄園區污水下水道容許標準暨收費標準、南科液晶電視及產業支援工業區 (樹谷園區) 下水道使用管理要點 _ 廢 (污) 水排入污水下水道系統納管限值表

承受水體
鹽水溪、阿公店溪

廢水排放量 (百萬公升 / 年)
6,658

中國大陸地區



寧波

水源來源
寧海白溪水庫

放流口納管
寧波市北侖區岩東污水處理廠

排放 / 納管標準
岩東污水處理廠污水納管標準

承受水體
東海

廢水排放量 (百萬公升 / 年)
224

佛山

水源來源
潭州水道

放流口納管
獅山鎮西北污水處理廠

排放 / 納管標準
排放標準：獅山西北污水處理廠污水下水道可容納排入之水質標準 (接管標準未明確的指標執行廣東省《水污染物排放限值》 (DB44/26-2001) 第二時段三級標準)

承受水體
西南涌

廢水排放量 (百萬公升 / 年)
77

廢水處理

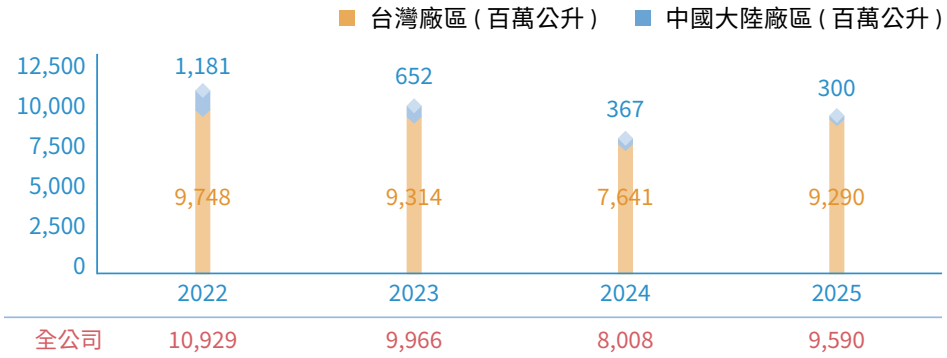
2025 年群創光電總排水量為 9,590 百萬公升，其中台灣廠區為 9,290 百萬公升，占總量 96.9%；中國大陸廠區為 300 百萬公升，占 3.1%。整體大中華區排水量較 2024 上升 19.7%。

水資訊

項目（單位：百萬公升）		台灣廠區	中國大陸廠區	合計
取水量（依來源[註1]劃分）	地表水（雨水）	499	18	517
	第三方的水（自來水及再生水）	14,296	1,062	15,358
	總取水量 (a)	14,795	1,080	15,875
排水量（依終點劃分）	地表水	0	0	0
	地下水	0	0	0
	海水	0	0	0
	第三方的水	9,290	300	9,590
	供其他組織使用的第三方的水	0	0	0
	總排水量 (b)= 地表水 + 地下水 + 海水 + 第三方的水（總量）	9,290	300	9,590
排水量（依淡水和其他的水劃分之）	淡水（≦ 1,000 mg/L 總溶解固體）	9,290	300	9,590
	其他的水（＞ 1,000 mg/L 總溶解固體）	0	0	0
耗水量	總取水量 (a)- 總排水量 (b)	5,506	779	6,285

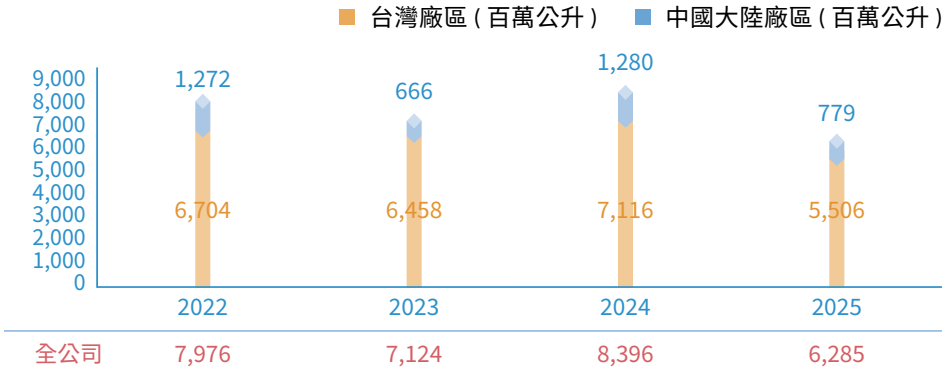
註 1：未使用地下水、海水及產出水。

排水量



	2022	2023	2024	2025
全公司	10,929	9,966	8,008	9,590

耗水量



	2022	2023	2024	2025
全公司	7,976	7,124	8,396	6,285

水資訊統計

	2022	2023	2024	2025
取水量（百萬公升）	18,905	17,090	16,404	15,875
排水量（百萬公升）	10,929	9,966	8,008	9,590
耗水量（百萬公升）	7,976	7,124	8,396	6,285

5.6 / 污染物管理

GRI 306-1、306-2、306-3、306-4、306-5

群創光電依製程特性設置防制設備及處理設施，實時監控污染物排放，確保符合當地法規並履行企業社會責任，並針對廢棄物掩埋與有害事業廢棄物資源循環管理，制定短中期目標，接軌 SDGs 永續發展目標，提升企業競爭力。

5.6.1 廢棄物管理

群創光電嚴格遵循當地法規，確保廢棄物管理合規且透明。透過廢棄物聯單申報與 GPS 車輛定位監控，追蹤廢棄物流向，並每月定期申報廢棄物貯存與產出情形，落實事業委託清理義務。

為確保廢棄物處理合規，公司每年對既有廢棄物清除、處理及再利用廠商進行現場稽核，查核範圍涵蓋進場管制、貯存管理、處理設備運轉、污染防治、安全管理及再利用產品流向，確保廠商符合規範，並落實妥善處理。稽核結果亦納入後續合作評估，以維持供應鏈的管理品質。

此外，在新廠商遴選方面，群創光電依據財務穩定性、許可資格及歷年違規紀錄進行評估，確保合作廠商具備合格能力，確保廢棄物處理安全與合規性。

廢棄物管控流程

廢棄物清除、處理、再利用流向

INNOLUX	清運廠商	處理廠、再利用廠
» 廢棄物聯單申報 » 每月進行廢棄物貯存及產出情形申報	» GPS 車輛定位監控 » 清除廠商稽核	» 處理及再利用廠商稽核 (流向管理)

每年度參與召標供應商
(清運、處理及再利用) 進行資格評比

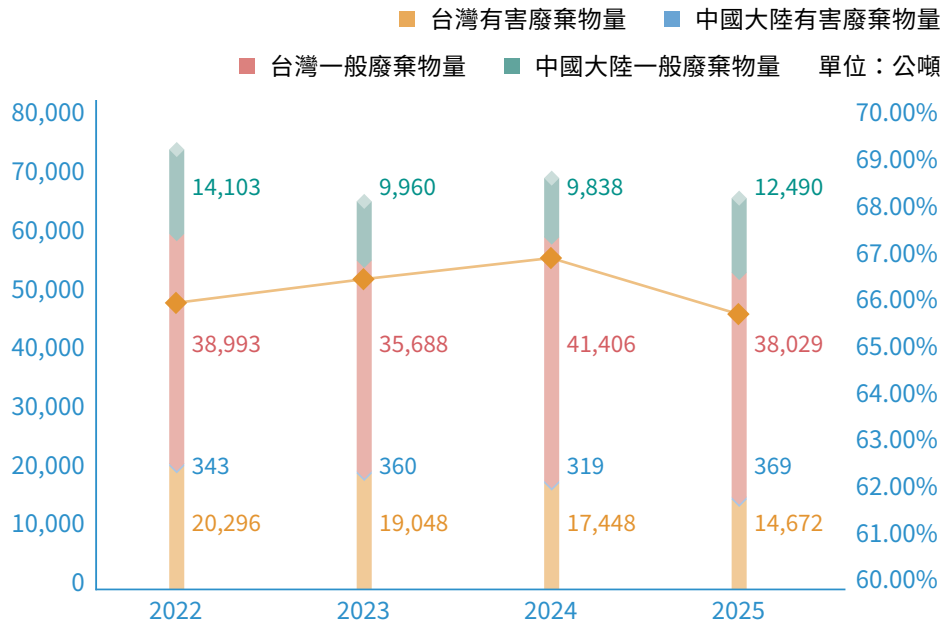
光電產業製程需使用大量化學品，為降低有害廢液產出，群創光電積極推動化學品循環再利用，有效減少環境衝擊。2025 年，公司廢棄物總量達 65,561 公噸，其中一般廢棄物占 50,519 公噸（77.1%），有害廢棄物占 15,041 公噸（22.9%），整體較前一年下降 5.0%，展現持續減廢成效。

廢棄物處理量[註1](公噸)

項目	處理方式	廢棄物組成成分		2025 台灣廠區	2025 大陸廠區	2025 全公司
有害廢棄物	化學處理	銅製程廢棄物、廢酸洗液		83.4	0	83.4
	物理處理	含汞之廢燈管 / 燈泡、廢光電零組件、金屬電路板廢料等		1,215.5	0	1,215.5
	洗淨處理	有機溶劑廢液		578.7	0	578.7
	掩埋	廢污泥		0	5.9	5.9
	焚化處理	腐蝕性廢液、廢油、油墨廢料等	含能源回收	1,035.3	269.0	1,304.2
			不含能源回收	0	25.9	25.9
	熱處理	銅製程廢棄物		462.8	0	462.8
	固化處理	銅製程廢棄物		7.8	0	7.8
	再利用	銅製程廢棄物、廢酸洗液、有機溶劑廢液等		11,289.0	68.1	11,357.1
	境外處理	含鎘電池、廢玻璃含液晶		0	0	0
有害廢棄物處理總量				14,672	369	15,041
有害廢棄物再利用率 (%)				76.9%	18.5%	75.5%
一般廢棄物	化學處理	廢離子交換樹脂		21.5	0	21.5
	物理處理	廢塑膠、廢玻璃、廢潤滑油、五金廢料、集塵灰、無機污泥等		8,954.9	0	8954.9
	掩埋	廢離子交換樹脂、廢塑膠、有機 / 無機污泥、廢玻璃、集塵灰等		882.0	0	882.0
	焚化處理	廢塑膠、廢布、一般垃圾、有機廢液、廢木材、廢油、廢紙等	含能源回收	4,062.5	0	4062.5
			不含能源回收	0	0	0
	熱處理	無機 / 有機污泥、廢油等		4,851.1	0	4851.1
	再利用	塑膠、玻璃、五金下腳料、廢資訊設備、廢活性碳等		19,258	12,490	31,747.6
一般廢棄物	自行處理	廢 (污) 水、廢液晶玻璃		0	0	0
	境外處理	含鎘電池		0	0	0
一般廢棄物處理總量				38,029	12,490	50,519
一般廢棄物再利用率 (%)				50.6%	100.0%	62.8%
總廢棄物處理量				52,702	12,859	65,561
總廢棄物再利用率 (%)				58.0%	97.7%	65.7%

註 1：以廢棄物清運聯單申報及資源回收量資料統計。

廢棄物處理量與再利用率



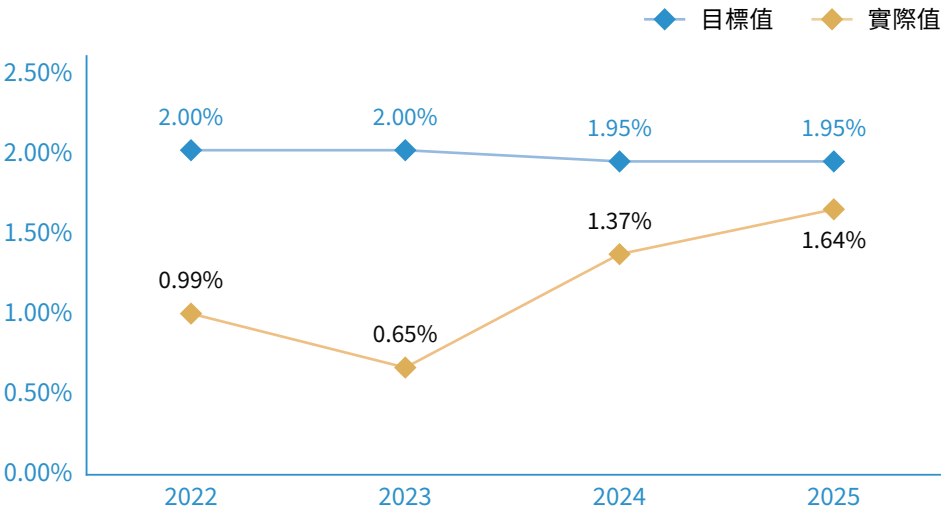
廢棄物減量成效

群創光電以廢棄物減量及資源化為管理策略，持續推動掩埋率下降。2024 年依歷年執行成果及市場廢棄物處理現狀，重新審視掩埋率目標，將目標由原先的每年≦ 2.0%，調整為≦ 1.95%，2025 年持續挑戰廢棄物管理目標。

群創光電以廢棄物減量及資源化為策略，期望將掩埋率降至最低，2025 年掩埋率為 1.64%，自目標設定以來每年皆達成目標。

備註：不包含中國大陸廠區一般固體廢棄物。

廢棄物掩埋率



5.6.2 空氣污染防治

群創光電積極控管空氣污染物排放，於運轉過程將有機、酸、鹼、粒狀物廢氣分類並密閉收集，並依其物化特性，設置有效之空污防制設施進行處理，所有污染物設備操作紀錄／保養規定、原／燃物料操作紀錄、申報、定期檢測及排放標準等相關執行規範，皆依據當地法規要求執行。空氣污染物種類含揮發性有機化合物、氮氧化物、硫氧化物、氨、氯、鹽酸、硝酸、磷酸、粒狀物等，經第三方檢測單位檢測，皆符合排放標準。

空污防治專案

為使揮發性有機物 (VOCs) 符合各地法規排放標準，群創光電持續精進空污防治設備，2025 年於台南廠區 FAB8 進行沸石轉輪汰換。

歷年空污排放量

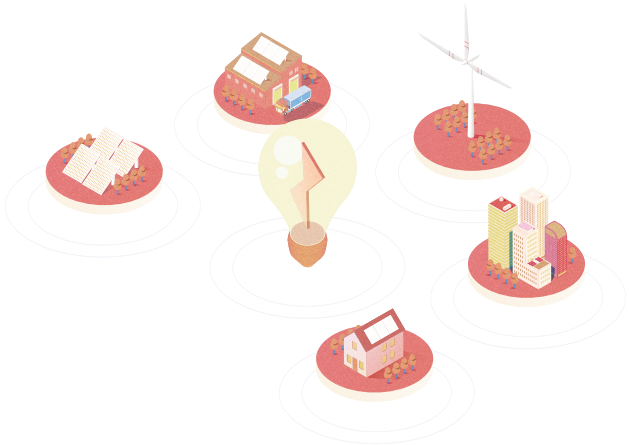
單位：公噸	廠區	2021	2022	2023	2024	2025
揮發性有機物 VOCs	台灣	141.9	95.8	82.2	73.8	78.3
	中國大陸	10.1	8.8	4.7	2.9	2.9
	總計	152.0	107.6	86.9	76.7	81.2
硫氧化物 SOx	台灣	49.1	45.2	48.4	36.5	28.1
氮氧化物 NOx	台灣	31.8	34.1	34.4	18.3	27.9
氯化氫 HCl	台灣	0.3	0.4	0.4	2.2	1.2
氟化氫 HF	台灣	0.3	0.3	0.6	1.0	0.4

5.7 / 循環綠工廠

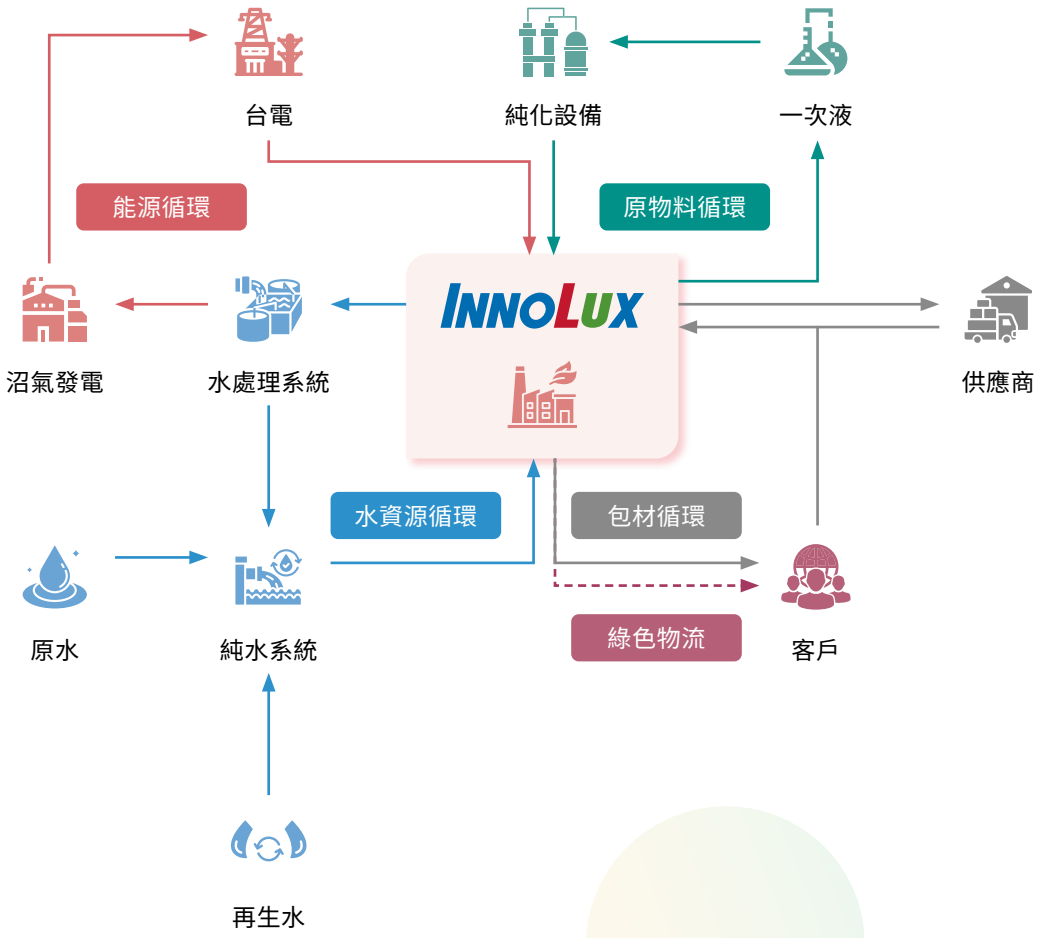
GRI 301-1、301-3、305-6、305-7、306-2

群創光電以『綠色製造 = 循環 × 零廢 × 低碳』為核心，致力於打造高效率的循環綠工廠。透過「綠色循環」理念，構建能源、水、原物料及包材的四大循環，並攜手上下游夥伴，透過資源再生、回收再用、重新設計及延伸用途，最大化資源效益，實踐循環經濟並創造價值。

為落實循環經濟承諾並接軌國際標準，群創光電於寧波廠區導入 UL 2799 廢棄物零掩埋認證，積極推動源頭減量、回收再利用，降低填埋與焚化，提升廢棄物資源轉化率。自 2024 年起，寧波廠連續兩年取得 UL 2799 廢棄物零掩埋最高等級鉑金級認證，為台灣面板業首家獲得該認證的企業。廢棄物轉化率達 99.72%，其中回收率達 86.87%，樹立環境永續新里程碑，持續落實聯合國永續發展目標。



高效循環綠工廠

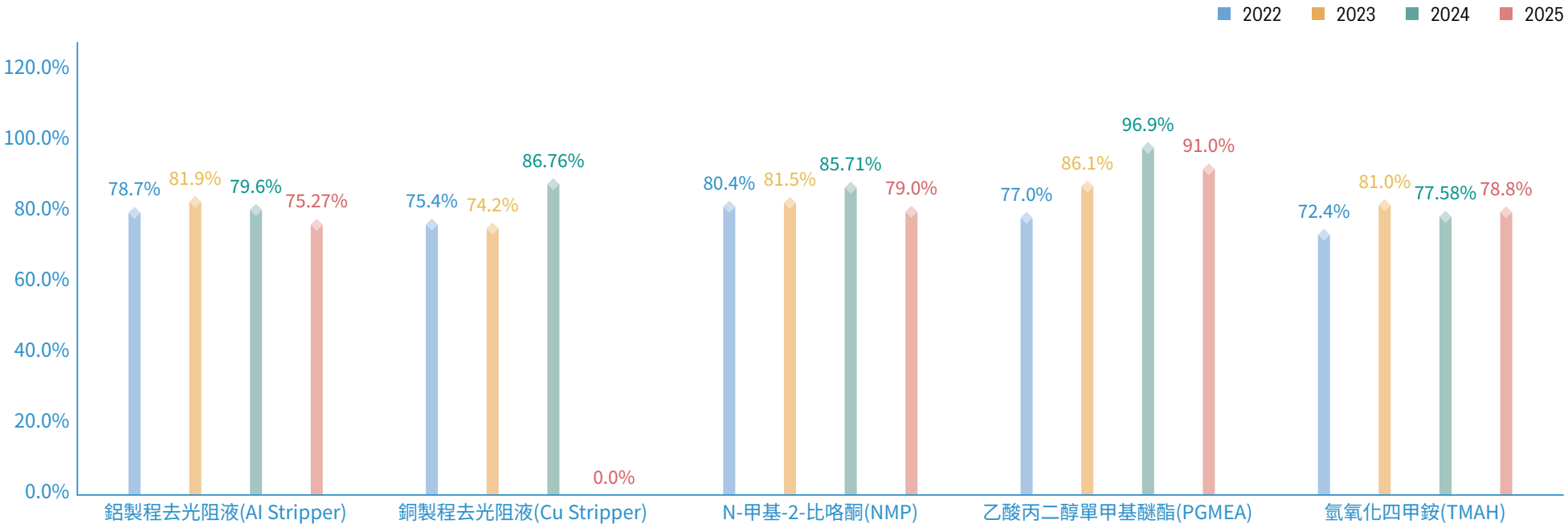


化學品循環

群創光電持續推動化學品循環經濟，致力於透過技術精進降低環境衝擊。針對 Thinner 回收系統，我們持續推動進料模式優化，成功解決管線因光阻與溶劑殘留而導致的堵塞問題，在顯著降低系統維護頻率的同時，同步提升回收純度與運作穩定性，展現卓越的技術改善成效。

在推動多元回收機制方面，群創目前已建置五類化學品回收系統，但其中銅製程去光阻液因設備搬遷，故未有數據。2025 年度全公司化學品整體回收率達 77.6%，儘管部分化學品回收率受運作變數影響略有波動，但整體回收趨勢仍維持穩健成長。展望未來，群創將持續深化回收技術應用與管理效能，透過精實的綠色製程管理，最大化化學品循環利用價值，以實際行動降低環境影響，提升產業綠色競爭力。

歷年化學品回收率



備註：2025 年因銅製程去光阻液設備搬遷，故未有數據

液晶循環

群創光電持續與工研院維持穩定的合作關係，自 2019 年與工研院合作建置全球第一座液晶萃取中心，導入零廢棄自動化製程，進行液晶面板之分離技術後，於 2023 年雙方也多次針對萃取液晶品質判定進行溝通討論，期望可以透過工研院完成混合液晶的再利用驗證，並在環境部資源循環署「資源循環創新及研究發展計畫」中，為面板萃取出的混合液晶再利用增加可信度，促進資源循環產業發展。2025 年共處理 1,227 公噸液晶面板，從中萃取出 0.29 噸之液晶，約可減少 481 噸 CO_2e。

液晶回收效益

項目	2023	2024	2025
液晶面板處理量 (公噸)	1,572	1,263	1,227
液晶萃取量 (公噸)	0.47	0.4	0.29
平均液晶單價 (元 / 克)	286	286	286
預期經濟效益 (新台幣)	134,420,000	114,400,000	84,227,000
預估減碳量 (噸 CO_2e)	790	635	481

包材再利用

群創光電追求循環及零廢目標，持續推動與上下游合作夥伴的包材再利用計畫。2025 年，我們聚焦於優化現有資源回收機制，提升多元類型包材的再利用率，透過既有回收流程的精進與穩定運作，進一步提升各類包材的循環效益，展現我們對資源永續的積極承諾。

包裝材回收率

插槽式面板包裝箱 (PP Box)	堆疊式包裝盒 (DSPK Box)	外箱 (Hard Box)
100%	38.5%	38.9%

經驗分享

群創光電 2025 年多次受邀參加外界分享研討會及實廠交流會議，讓公司可以從中學習更多技術，並提升外部對公司之企業形象。

邀請單位	群創角色	主題	內容	參與人數
科學園區	講者	資源循環績優企業頒獎典禮	園區節水績優廠商經驗分享，與其他廠商進行技術交流，精進廠內節水技術	100 人
環境部資源循環署	講者	資源循環績優企業頒獎典禮	資源循環績優企業受獎及經驗分享，說明群創廢棄物再利用成效，強調減廢企業形象	100 人
科學園區	講者	科學園區廠務暨工安環保技術研討會	參與技術論文競賽決選簡報，說明沼氣發電技術成效	200 人

環境物質流

輸入

主要原物料	使用量 (公噸)
玻璃基板	104,114
液晶	76
鋁 / 銅蝕刻液	10,586
顯影液	15,831
去光阻	17,247
稀釋劑	2,597
光阻劑	5,337

能源[註1]	使用量 (GJ)
外購電力	15,613,425
再生能源 (自發自用太陽能)	274,404
再生能源 (外購)	519,484
柴油	21,987
天然氣 (LNG)	408,027

臭氧消耗性物質	使用量 (公噸)
冷媒填充量	6.09

水源	取水量 (公噸)
自來水	14,541,207
雨水	516,700
再生水	816,900

回收再利用材料	回收率
鋁製程去光阻液 (Al Stripper)	75.3%
N- 甲基 -2- 比咯酮 (NMP)	79.0%
乙酸丙二醇單甲基醚酯 (PGMEA)	91.0%
氫氧化四甲銨 (TMAH)	78.8%

輸出

溫室氣體	排放量 (百萬 tCO_2e)
範疇一	0.079
範疇二	2.045
範疇三	2.940

空污	排放量 (公噸)
揮發性有機物[註2]	81.2
硫氧化物[註2]	28.1
氮氧化物[註2]	27.9
氯化氫	1.2
氟化氫	0.4

廢水	排放量 (公噸)
廢水量	9,589,921
化學需氧量[註3]	567
生化需氧量[註3]	106
懸浮固體物[註3]	233

製程水	
回收量 (公噸)	269,070,714
回收率	97.6%

廢棄物	總處理量 (公噸)
有害	15,041
非有害	50,519

面板	產量 (m^2)
投片面積	58,611,652

備註：數據範疇主要涵蓋台灣與中國大陸廠區，除「主要原物料」、「回收再利用材料」、「硫氧化物」、「氮氧化物」及「製程水回收」為台灣廠區。

註 1：台灣廠區引用 112 經濟部能源局能源統計手冊之轉換係數：電力熱值 860 kcal/ 度；太陽光電熱值 860 kcal/ 度；天然氣熱值 8,000 kcal/m^3；柴油熱值 8,400 kcal/L；沼氣熱值 4,941kcal/m^3。中國大陸廠區則引用 2016 中國能源統計年鑑之轉換係數電力熱值 860 kcal/kWh；柴油熱值 10,200 Kcal/kg；天然氣熱值 8,505 kcal/m^3。

註 2：揮發性有機物、硫氧化物及氮氧化物排放量皆以實際檢測結果換算排放強度 (kg/m^2) 後，再依投片面積計算之。

註 3：化學需氧量、生化需氧量及懸浮固體物皆以實際檢測結果換算。

6

附錄

6.1 永續績效概覽 184
6.2 對照聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs) 索引 190
6.3 永續揭露框架內容索引 192
6.3.1 全球永續性報告準則 (GRI Standards) 192
6.3.2 永續會計原則委員會 (SASB) 198
6.3.3 「上市公司編制與申報永續報告書作業辦法」永續揭露指標 - 光電業 200
6.3.4 「上市公司編制與申報永續報告書作業辦法」上市上櫃氣候相關資訊 201
6.3.5 氣候相關財務揭露 (TCFD) 204
6.3.6 自然相關財務揭露 (TNFD) 205
6.3.7 WEF「利害關係人資本主義」衡量指標 206
6.3.8 聯合國全球盟約 (UNGC) 207
6.4 勘誤表 208
6.5 獨立查證聲明書 209

6.1 / 永續績效概覽

GRI 201-4、401-1

■ 6.1.1 治理面

財務績效

單位：新台幣仟元（除每股盈餘（虧損）為新台幣元外）

項目	2021	2022	2023	2024	2025
營業收入	350,076,690	223,715,758	211,740,557	216,509,919	226,724,264
營業毛利（損）	91,499,680	(6,905,772)	3,109,044	14,172,977	18,656,921
營業（損）益	62,713,075	(31,664,998)	(18,708,934)	(7,918,921)	(4,160,282)
營業外（損）益	(301,978)	5,442,545	2,345,803	16,147,385	4,456,768
本期（損）益	57,545,123	(27,914,776)	(18,598,730)	6,727,332	665,295
每股盈餘（虧損）	5.53	(2.76)	(2.01)	0.76	0.03
所得稅費用（利益）	4,865,974	1,692,323	2,235,599	1,501,132	(368,809)
資本支出	28,138,827	21,048,162	21,351,840	16,055,103	11,690,206
員工薪酬及福利	50,131,195	42,613,298	37,827,219	38,008,083	36,599,555
研究發展費用	15,044,650	13,045,403	12,011,556	12,406,513	11,837,977
資產－年底總額	467,519,590	383,741,496	357,530,442	358,088,006	384,293,197
資本－年底總額	105,596,201	95,564,562	90,786,334	79,891,974	79,891,974
股本總市值－年底總額	206,968,554	105,598,841	129,824,458	114,644,983	136,215,815
政府補助金額	424,375	877,054	334,125	279,350	303,326
退休金費用	1,866,205	1,833,354	1,916,137	1,869,723	1,873,676

備註：採用金管會認可之《國際財務報告準則》(International Financial Reporting Standard, IFRS)、國際會計準則、解釋及解釋公告及《證券發行人財務報告編製準則》，編製公司的合併財務報表。

舉報申訴調查結果

件數 / 案件類別	舉報	調查中	結案		
			未達立案標準	舉報不成立	舉報成立
貪污或賄賂	8	4	3	0	1
歧視或騷擾	4	0	0	1	3
隱私侵犯洩漏	1	0	0	0	1
利益衝突	0	0	0	0	0
公平交易	0	0	0	0	0

備註：統計結果包含反貪腐舉報信箱及員工申訴之性騷擾、個資洩露案件

衝突礦產指標

項目	2025 [註1]
使用來自「衝突影響礦產」的營收比	0%
使用來自「高風險地區礦產」的營收比	41.6%
經確認無上述二情形的供應商佔比	100%

註1：首年對外揭露統計數據

產品有害物質暴露

產品有害物質風險評估比例	有害物質之法規分類	含有此類清單物質之產品營收佔比
100%	歐盟 REACH 附件 XVII (Annex XVII)	無

6.1.2 社會面

2025 新進員工組成分析[註1]

性別	年齡	台灣		寧波		佛山		總計	
		人數	新進率[註2]	人數	新進率[註2]	人數	新進率[註2]	人數	新進率[註2]
女	<30 歲	10	0.06%	322	4.44%	26	0.64%	358	1.26%
	30-50 歲	15	0.09%	183	2.53%	16	0.39%	214	0.75%
	>50 歲	1	0.01%	0	0.00%	0	0.00%	1	0.00%
男	<30 歲	85	0.50%	730	10.07%	80	1.97%	895	3.15%
	30-50 歲	65	0.38%	269	3.71%	31	0.76%	365	1.29%
	>50 歲	9	0.05%	0	0.00%	0	0.00%	9	0.03%
Total		185	1.08%	1,504	20.76%	153	3.76%	1,842	6.49%

註1：資料基準日為 2025 年 12 月 31 日在職人力。

註2：新進率＝(新進員工總人數 / 年底總人數)×100%。

2025 員工組成分析[註1]

SASB TC-HW-330a.1

廠區[註2]	項目		管理職[註3]			專業職[註3]	行政職[註3]	技術職[註3]	總計
			基層	中階	高階				
台灣	<30 歲	女性	0	0	0	107	9	208	324
		男性	1	0	0	228	4	430	663
	30-50 歲	女性	147	8	1	876	438	4,344	5,814
		男性	744	63	1	3,618	58	3,668	8,152
	>50 歲	女性	42	11	4	111	59	416	643
		男性	264	137	9	814	16	290	1,530
	人數合計		1,198	219	15	5,754	584	9,356	17,126
	比例 %		7.00%	1.28%	0.09%	33.60%	3.41%	54.63%	100.00%
寧波	<30 歲	女性	-	-	-	37	6	870	913
		男性	2	-	-	110	1	2,194	2,307
	30-50 歲	女性	78	5	-	250	62	1,165	1,560
		男性	184	8	-	389	11	2,277	2,869
	>50 歲	女性	-	-	-	3	-	-	3
		男性	-	-	-	4	1	16	21
	人數合計		264	13	-	793	81	6,522	7,673
	比例 %		3.44%	0.17%	0.00%	10.33%	1.06%	85.00%	100.00%

廠區[註2]	項目		管理職[註3]			專業職[註3]	行政職[註3]	技術職[註3]	總計
			基層	中階	高階				
佛山	<30 歲	女性	-	-	-	27	5	243	275
		男性	-	-	-	100	3	609	712
	30-50 歲	女性	68	3	-	152	61	828	1,112
		男性	139	2	-	419	10	1,403	1,973
	>50 歲	女性	-	-	-	-	-	3	3
		男性	2	-	-	6	1	20	29
	人數合計		209	5	-	704	80	3,106	4,104
	比例 %		5.09%	0.12%	0.00%	17.15%	1.95%	75.68%	100.00%

註 1：資料基準日為 2025 年 12 月 31 日在職人力。

註 2：台灣廠區之當地主管係指台灣籍主管人員；中國大陸廠區之當地主管係指中國籍主管人員。

註 3：人員定義：基層管理職為副理級與經理級；中階管理職為總廠處與廠處；高階管理職為 CEO 兩層內主管；專業職為工程技術類人員；行政職為行政事務類人員；技術職為直接生產人員。

員工總離職率分析

性別	年齡	2022		2023		2024		2025							
								台灣		寧波		佛山		總計	
		人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率
女性	<30 歲	4,495	9.47%	2,005	5.25%	1,362	17.5%	142	0.76%	814	9.94%	150	3.35%	1,106	14.06%
	30-50 歲	3,337	7.03%	2,434	6.37%	1,358	15.6%	933	5.02%	379	4.63%	172	3.84%	1,484	13.49%
	>50 歲	35	0.07%	97	0.25%	62	0.5%	104	0.56%	4	0.05%	6	0.13%	114	0.74%
男性	<30 歲	10,517	22.15%	4,864	12.72%	4,233	57.0%	305	1.64%	2,670	32.62%	405	9.05%	3,380	43.30%
	30-50 歲	4,682	9.86%	3,244	8.49%	2,284	30.7%	1,186	6.38%	840	10.26%	324	7.24%	2,350	23.88%
	>50 歲	55	0.12%	140	0.37%	95	3.4%	190	1.02%	-	-	1	0.02%	191	1.04%
合計		23,121	48.7%	12,784	33.44%	9,394	27.8%	2,860	15.4%	4,707	57.5%	1,058	23.6%	8,625	27.6%

備註：離職率 ={ 年離職人數 /[(年期初人數 + 年期末人數)/2]}×100%。

自願離職率分析

性別	年齡	2022		2023		2024		2025							
								台灣		寧波		佛山		總計	
		人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率	人數	離職率
女性	<30 歲	4,487	9.45%	1,998	5.23%	1,349	17.5%	134	0.72%	813	9.93%	148	3.31%	1,095	13.96%
	30-50 歲	3,315	6.98%	2,365	6.19%	1,295	15.3%	805	4.33%	379	4.63%	159	3.55%	1,343	12.51%
	>50 歲	34	0.07%	94	0.25%	47	0.4%	75	0.40%	4	0.05%	6	0.13%	85	0.59%
男性	<30 歲	10,464	22.04%	4,835	12.65%	4,212	56.9%	288	1.55%	2,670	32.62%	404	9.02%	3,362	43.19%
	30-50 歲	4,640	9.77%	3,140	8.21%	2,200	29.3%	1,053	5.66%	838	10.24%	315	7.04%	2,206	22.94%
	>50 歲	48	0.10%	129	0.34%	79	2.4%	156	0.84%	-	0.00%	1	0.02%	157	0.86%
合計		22,988	48.42%	12,561	32.86%	9,182	27.1%	2,511	13.5%	4,704	57.5%	1,033	23.1%	8,248	26.4%

備註：離職率 =[年離職人數 /[(年期初人數 + 年期末人數)/2]]×100%。

女男薪酬薪資比

類別	組別	女性	男性
高階管理職[註1]	薪資	0.95	1
	薪酬	1.62	1
管理職	薪資	0.87	1
	薪酬	0.85	1
非管理職	薪資	0.82	1

註 1：高階主管為 CEO 2 層內主管；主管人員為高階管理職以外的主管；非管理職為上述以外的人員。

員工參與工會比例

年度	2025	2024	2023	2022
參與工會人數	11,571	12,382	11,211	12,171
佔全公司比例	40%	37%	31%	29%

備註：台灣廠區目前未成立工會，寧波與佛山廠區已依法設立工會。

6.1.3 環境面

項目 / 年度		單位	2021	2022	2023	2024	2025
能資源與原物料使用量	用水	百萬噸 Mm^3	21.3	18.3	15.9	15.2	14.5
	用電[註1]	千度 MWh	5,744,430	5,210,590	5,093,829	4,738,368	4,557,587
	柴油[註2]	千度 MWh	14,434	3,136	3,761	5,590	6,108
	天然氣	千度 MWh	173,052	147,867	141,106	137,376	113,341
	液晶	公噸	97	85	88	97	76
	鋁 / 銅蝕刻液[註3]	公噸	21,722	18,125	17,413	10,252	10,586
	顯影液	公噸	21,649	19,342	18,883	16,084	15,831
	去光阻	公噸	19,210	15,937	16,785	24,459	17,247
	稀釋劑	公噸	4,741	3,176	2,954	4,698	2,597
	光阻劑	公噸	6,791	5,918	5,752	5,231	5,337
溫室氣體排放	範疇 1	百萬噸 CO_2e	0.306	0.117	0.110	0.079	0.079
	範疇 2	百萬噸 CO_2e	3.006	2.605	2.494	2.161	2.045
	範疇 3	百萬噸 CO_2e	0.609	1.221	1.648	2.876	2.940
廢水排放	廢水量	公噸	12,728,933	10,929,412	9,965,819	8,008,916	9,589,921
	化學需氧量	公噸	975	675	628	101	567
	生化需氧量	公噸	305	143	115	86	106
	懸浮固體物	公噸	489	320	264	170	233
用水回收	製程水回收率[註3]	%	97.2	97.3	97.6	97.3	97.6
	製程水回收量[註3]	公噸	291,938,321	263,550,003	267,516,547	249,754,697	269,070,714
廢棄物處理	總廢棄物量	公噸	100,246	73,735	65,056	69,011	65,561
	有害廢棄物	公噸	24,993	20,639	19,408	17,767	15,041
	一般廢棄物	公噸	75,253	53,096	45,648	51,244	50,519
空污排放	揮發性有機物	公噸	152.0	107.6	86.9	76.7	81.2
	硫氧化物[註3]	公噸	49.1	45.2	48.4	36.5	28.1
	氮氧化物[註3]	公噸	31.8	34.1	34.4	18.3	27.9

註 1：包含外購電力、外購綠電及自發自用綠電

註 2：柴油僅用於廠務設備

註 3：數據來源僅含有台灣廠區

6.2 對照聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs) 索引

SDGs 目標		關聯重大主題[註1]	2030 永續發展目標	頁碼
健康與福祉	3.4 促進心理健康與福祉	職業健康與安全	心衛高關注族群及時調適比例≧ 90%	127
	3.D 強化各國能力應對健康風險	職業健康與安全	慢性病潛在風險族群比例≦ 12.5%	128
優質教育	4.4 增加具備技術及專業技能的人數	人才招募與留才	專業技術人才留任率≧ 85%	91
	4.7 確保所有學習者具備可持續發展相關知識與技能	人才發展與訓練	員工每年平均學習時數≧ 160 小時	108
潔淨水與衛生	6.4 提升用水效率	水資源管理	製程用水回收率≧ 97%	173
	6.A 改善水和衛生設施	水資源管理	製程用水回收率≧ 97%	173
可負擔清潔能源	7.3 提高能源效率	氣候策略與能源	Scope1 及 Scope2 減量≧ 25%	165
		氣候策略與能源	關鍵供應商減碳 (vs.2020) ≧ 20%	60
	7.A 擴大再生能源技術	氣候策略與能源	再生能源使用率≧ 20%	171
體面工作與經濟成長	8.4 提高資源效率	氣候策略與能源	Scope1 及 Scope2 減量≧ 25%	165
		氣候策略與能源	關鍵供應商減碳 (vs.2020) ≧ 20%	60
	8.5 促進所有人的全面生產性就業及體面工作	人才招募與留才	專業技術人才留任率≧ 85%	91
		人才發展與訓練	敬業度調查覆蓋率 >80%	119
		人才發展與訓練	敬業度調查分數 >80	118
	8.8 保護勞工權益	職業健康與安全	失能傷害頻率 (FR) ≦ 0.22	129
		職業健康與安全	承攬商失能傷害頻率≦ 0.25	130
		供應鏈管理	高風險供應商 ESG 稽核改善率≧ 85%	83
		客戶關係管理	RBA SAQ 自評問卷人權評分≧ 90 分	76
工業、創新與基礎建設	9.1 發展品質、可靠、永續且具韌性的基礎設施	資訊安全	ISO 27001 比例 100%	32
		資訊安全	Panorays 安全態勢成熟度評級達 96 分	32
		資訊安全	無重大資安事件	32

SDGs 目標		關聯重大主題[註1]	2030 永續發展目標	頁碼
 工業、創新與基礎建設	9.4 升級基礎設施並改造產業以提高永續性	空氣污染防治	揮發性有機物 (VOCs) 處理效率≧ 92%	141
		氣候策略與能源	Scope1 及 Scope2 減量 (vs.2020) ≧ 25%	165
		供應鏈管理	關鍵供應商減碳 (vs.2020) ≧ 20%	60
	9.5 強化科研與創新	創新研發	全球專利累計≧ 15,000 件	60
	9.B 支援本地技術開發、研究及創新	創新研發	全球專利累計≧ 15,000 件	60
 永續城市與社區	11.A 促進都市與鄉村之間的經濟、社會和環境連結	註 2	志工服務累計≧ 8,500 小時	106、134
 責任消費與生產	12.2 促進資源的可持續管理和高效利用	廢棄物與循環經濟	有害事業廢棄物資源循環率 ≧ 95%	141
		水資源管理	製程用水回收率 ≧ 97%	173
		永續製造	產品使用循環再生料比例 100%	67
	12.4 確保廢棄物安全管理	廢棄物與循環經濟	有害廢棄物循環率 ≧ 95%	177
	12.5 大幅減少廢棄物的產生	廢棄物與循環經濟	有害事業廢棄物資源循環率 ≧ 95%	141
		永續製造	產品使用循環再生料比例 100%	67
	12.6 推動可持續報告	供應鏈管理	高風險供應商 ESG 稽核改善率 ≧ 85%	83
	12.8 提升可持續發展意識	供應鏈管理	供應商參與 ESG 增能家數累計 ≧ 100%	60
 氣候行動	13.3 提升氣候變遷應對能力	氣候策略與能源	關鍵供應商減碳 (vs.2020) ≧ 20%	60
 和平、正義與健全制度	16.7 確保決策具包容性、參與性與代表性	客戶關係管理	RBA SAQ 自評問卷人權評分≧ 90 分	76
 全球夥伴關係	17.16 強化全球夥伴合作以支持可持續發展	客戶關係管理	客戶滿意度達滿意佔比 ≧ 98%	75
		供應鏈管理	高風險供應商 ESG 稽核改善率 ≧ 85%	83
		供應鏈管理	供應商參與 ESG 增能家數累計 100%	60

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

註 2：2025 年未列為重大主題，但為 2030 年永續目標之一

6.3 / 永續揭露框架內容索引

■ 6.3.1 全球永續性報告準則 (GRI Standards)

依循 GRIStandards 1,2,3,200,300,400

使用說明	群創光電報告書依循 GRI 標準編製，資訊揭露期間為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日。
使用的 GRI1	GRI1: 基礎 2021
適用的 GRI 行業標準	-

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	說明
GRI2: 一般揭露 2021	2-1 組織詳細資訊	0.3 公司簡介	6	
	2-2 組織永續報導中包含的實體	0.1 關於報告書	3	
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	0.1 關於報告書	3	
	2-4 資訊重編	6.4 勘誤表	208	
	2-5 外部保證 / 確信	0.1 關於報告書 6.5 獨立查證聲明書	3 209	
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	3.4.1 供應鏈概況	76	
	2-7 員工	4.1 人才吸引留任	92	無兼職、臨時、無時數保證類型之員工
	2-8 非員工的工作者	4.1 人才吸引留任	92	
	2-9 治理結構及組成	1.1.2 永續發展推動組織 2.1 治理組織	14 33	
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	2.1 治理組織	33	
	2-11 最高治理單位的主席	2.1 治理組織	33	董事長同時兼任 CEO
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.1.2 永續發展推動組織 2.1 治理組織	14 33	
	2-13 衝擊管理的負責人	1.1.2 永續發展推動組織	14	

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	說明
GRI2: 一般揭露 2021	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	1.1.2 永續發展推動組織 1.2 利害關係人溝通與重大性分析	14 21	
	2-15 利益衝突	2.1 治理組織	33	
	2-16 溝通關鍵重大事件	1.1 永續願景與策略 2.1 治理組織	13 33	
	2-17 最高治理單位的群體智識	2.1.1 董事會運作	33	
	2-18 最高治理單位的績效評估	2.1.1 董事會運作	33	
	2-19 薪酬政策	2.1 治理組織	33	
	2-20 薪酬決定流程	2.1 治理組織	33	
	2-21 年度總薪酬比率	4.1.4 薪酬福利	98	
	2-22 永續發展策略的聲明	0.2 董事長的話	5	
	2-23 政策承諾	1.1 永續願景與策略 2.2 風險管理 2.3 誠信經營與法規遵循 2.4.2 稅務治理 3.1.2 智慧財產管理 3.2.2 產品責任管理 3.4.2 供應鏈永續管理 4.3.1 尊重人權 4.4 安全守護 5.1 環境治理 5.2 環境風險管理與政策	13 38 51 57 64 68 78 111 119 142 149	
	2-24 納入政策承諾	1.1 永續願景與策略 2.2 風險管理 2.3 誠信經營與法規遵循 2.4.2 稅務治理 3.1.2 智慧財產管理 3.2.2 產品責任管理 3.4.2 供應鏈永續管理 4.3.1 尊重人權 4.4 安全守護 5.1 環境治理 5.2 環境風險管理與政策	13 38 51 57 64 68 78 111 119 142 149	

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	說明
GRI2: 一般揭露 2021	2-25 補救負面衝擊的程序	1.1 永續願景與策略 2.2 風險管理 2.3 誠信經營與法規遵循 2.4.2 稅務治理 3.1.2 智慧財產管理 3.2.2 產品責任管理 3.4.2 供應鏈永續管理 4.3.1 尊重人權 4.4 安全守護 5.1 環境治理 5.2 環境風險管理與政策	13 38 51 57 64 68 78 111 119 142 149	
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	1.2.1 利害關係人溝通 2.3.1 誠信經營 4.3.2 員工溝通零距離	18 51 116	
	2-27 法規遵循	2.3 誠信經營與法規遵循	51	
	2-28 公協會的會員資格	0.3 公司簡介	6	
	2-29 利害關係人議合方針	1.2 利害關係人溝通與重大性分析	21	
	2-30 團體協約	-	-	1. 台灣廠區無團體協約 2. 寧波及佛山廠區有成立工會，工會會員計 11,571 人（占總員工 40%），但無集體協議
GRI3：重大主題 2021	3-1 決定重大主題的流程	1.2 利害關係人溝通與重大性分析	21	
	3-2 重大主題列表	1.2 利害關係人溝通與重大性分析	21	
	3-3 重大主題管理	1.2 利害關係人溝通與重大性分析	21	
GRI201*: 經濟績效 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	2.4 財務績效及稅務治理	55	詳細參考 114 年度年報的「資本及股份」第 80 頁
	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	5.2.2 氣候風險評估與管理	155	
	201-3 定義福利計劃義務與其它退休計畫	4.1.4 薪酬福利	98	
	201-4 取自政府之財務補助	6.1.1 治理面	184	
GRI202*: 市場地位 2016	202-1 不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	4.1.4 薪酬福利	98	
	202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	4.1.3 多元共融	95	

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	說明
GRI203*: 間接經濟衝擊 2016	203-1 基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	-	-	2025 年未有投資在基礎設施相關之商業活動或捐贈
	203-2 顯著的間接經濟衝擊	1.3 永續影響力 2.2 風險管理 2.4 財務績效及稅務治理 3.1 創新研發 3.4 永續供應鏈 4.1 人才吸引留任	27 38 55 61 76 92	
GRI204: 採購實務 2016	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	3.4.1 供應鏈概況	76	
GRI205*: 反貪腐 2016	205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	2.3 誠信經營與法規遵循	51	2025 年 CSR 內稽乃依循 RBA 行為準則，台灣與中國大陸廠區皆進行審查，並無重大風險
	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.3 誠信經營與法規遵循	51	
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	2.3 誠信經營與法規遵循	51	
GRI301: 物料 2016	301-1 所用物料的重量或體積	5.7 循環綠工廠 (2025 環境物質流)	179	群創光電未使用可再生原物料，不可再生原物料之總重 132,209 公噸
	301-2 使用回收再利用的物料	-	-	請詳見官網「綠色產品」頁面
	301-3 回收產品及其包材	5.7 循環綠工廠	179	
GRI302: 能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	5.4 能源管理	166	
	302-2 組織外部的能源消耗量	-	-	目前尚未量化組織外部的能源消耗量
	302-3 能源密集度	5.4.1 能資源使用	166	
	302-4 減少能源的消耗	5.1.1 氣候變遷治理 5.4.2 能源轉型	144 168	
	302-5 降低產品和服務的能源需求	3.2.2 產品責任管理	68	
GRI303: 水與放流水 2018	303-1 共享水資源之相互影響	5.2.1 自然風險評估與管理	149	
	303-2 與排水相關衝擊的管理	5.5.3 水污染防治	174	
	303-3 取水量	5.5.3 水污染防治	174	
	303-4 排水量	5.5.3 水污染防治	174	
	303-5 耗水量	5.5.3 水污染防治	174	

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	說明
GRI305: 排放 2016	305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放	5.3.1 溫室氣體盤查	162	
	305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	5.3.1 溫室氣體盤查	162	
	305-3 其它間接（範疇三）溫室氣體排放	5.3.1 溫室氣體盤查	162	
	305-4 溫室氣體排放密集度	5.3.3 組織減碳目標與執行成果	165	
	305-5 溫室氣體排放減量	3.4.1 供應鏈概況 5.1.1 氣候變遷治理 5.3 溫室氣體管理	76 144 162	
	305-6 破壞臭氧層物質的排放	5.7 循環綠工廠 (2024 環境物質流)	179	無生產或輸出 ODS 作業
	305-7 氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx)，及其它重大的氣體排放	5.7 循環綠工廠 (2024 環境物質流)	179	
GRI306: 廢棄物 2020	306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	5.6.1 廢棄物管理 5.7 循環綠工廠	176 179	
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	5.6.1 廢棄物管理 5.7 循環綠工廠	176 179	
	306-3 廢棄物的產生	5.6.1 廢棄物管理	176	
	306-4 廢棄物的處置轉移	5.6.1 廢棄物管理	176	
	306-5 廢棄物的直接處置	5.6.1 廢棄物管理	176	
GRI308: 供應商環境評估 2016	308-1 採用環境標準篩選新供應商	3.4.2 供應鏈永續管理	78	
	308-2 供應商對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	3.4 永續供應鏈	76	
GRI401: 勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	4.1.3 多元共融 6.1.2 社會面	95 185	
	401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	4.1.4 薪酬福利	98	提供予正式與非正式員工的福利幾乎無差異
	401-3 育嬰假	4.1.4 薪酬福利	98	
GRI403: 職業安全衛生 2018	403-1 職業安全衛生管理系統	4.4.1 職業安全衛生管理	120	
	403-2 危害辨識、風險評估、及事故調查	4.4 安全守護	119	
	403-3 職業健康服務	4.4.3 健康照護	124	
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	4.4 安全守護	119	
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	4.4.4 職業災害管理	129	

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	說明
GRI403: 職業安全衛生 2018	403-6 工作者健康促進	4.4.3 健康照護	124	
	403-7 預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	2.2 風險管理 4.4 安全守護 3.2.2 產品責任管理	38 119 68	
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	4.4.1 職業安全衛生管理	120	
	403-9 職業傷害	4.4 安全守護	119	
	403-10 職業病	4.4.3 健康照護	124	
GRI404: 訓練與教育 2016	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	4.2 人才培育發展	107	
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案數	4.1 人才吸引留任 4.2 人才培育發展	92 107	
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	4.1.5 績效管理與發展	102	
GRI405: 員工多元化與平等機會 2016	405-1 治理單位與員工的多元化	2.1.1 董事會運作 4.1.3 多元共融	33 95	
	405-2 女性對男性基本薪資加薪酬的比率	4.1.4 薪酬福利	98	
GRI406*: 不歧視 2016	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	4.3 勞工權益與勞資關係	111	
GRI408*: 童工 2016	408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	4.3.1 尊重人權	111	
GRI409*: 強迫或強制勞動 2016	409-1 具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	-	-	2025 年 CSR 內稽與供應商風險評估查核，依循 RBA，無發現重大風險
GRI414: 供應商社會評估 2016	414-1 使用社會標準篩選之新供應商	3.4.3 供應鏈品質管理	88	
	414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	3.4 永續供應鏈	76	
GRI416: 顧客健康與安全 2016	416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	3.2 永續製造	66	
	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	-	-	2025 年群創光電產品與服務無違反健康與安全法規事件

GRI 準則	揭露項目	對應章節	頁碼	說明
GRI417*: 行銷與標示 2016	417-1 產品與服務資訊揭露的要求及其遵循情形	3.2.2 產品責任管理	68	
	417-2 有關產品與服務資訊不符合規定的事件數量	3.2.2 產品責任管理	68	
GRI418: 客戶隱私 2016	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2.3.1.2 申訴管道及吹哨者保護機制 3.3.3 客戶隱私	53 76	

備註："*" 係指非重大性議題，但為自願揭露之項目。

6.3.2 永續會計原則委員會 (SASB)[註1]

編號	指標說明	對應章節	頁碼	說明
	產品安全			
TC-HW-230a.1	說明鑑別與解決產品中數據安全風險之方法		-	群創光電除非終端產品外，也從事產品硬體代工，自身產品不涉及研發設計製程安裝相關資安控管議題
	員工多元化與包容性			
TC-HW-330a.1	員工在 (1) 管理層、(2) 技術人員和 (3) 所有其他員工之性別、種族群體代表性百分比	4.1.3 多元共融	95	
	產品生命週期管理			
TC-HW-410a.1	產品含有 IEC62474 應申報物質之年營收百分比		-	符合 IEC62474 應申報管制物質之產品總額占年營收之 52.01%
TC-HW-410a.2	產品符合 EPEAT 標章或同等要求之年營收百分比		-	非終端產品製造商，不適用此指標
TC-HW-410a.3	產品獲得能源效率認證之年營收百分比		-	非終端產品製造商，不適用此指標
TC-HW-410a.4	報廢產品及電子廢棄物之回收重量及回收百分比		-	非終端產品製造商，不適用此指標

編號	指標說明	對應章節	頁碼	說明
		供應鏈管理		
TC-HW-430a.1	第一階供應商執行 RBA 有效性稽核程序 (Validated Audit Process, VAP) 或同等稽核所占之供應商類別百分比 (a) 所有供應商 (b) 高風險供應商	3.4.2 供應鏈永續管理	78	2025 年共 7 家供應商接受 RBA VAP 稽核，其中 5 家有發現缺失共 14 項，供應商缺失率為 71%
TC-HW-430a.2	第一階供應商 (1) 未通過 RBA 驗證的有效性稽核程序 (VAP) 或同等稽核之受稽廠商百分比，以及 (2) 稽核結果於 (a) 重大缺失 (b) 其他缺失的改善率	3.4.2 供應鏈永續管理	78	2025 年所發現的 14 項缺失，其中重大缺失 0 項、一般缺失 14 項，皆已全數完成改善，改善率 100%
		原物料採購難		
TC-HW-440a.1	說明使用關鍵原物料 (Criticalmaterials) 的風險管理	2.2.2 風險辨識與管理	39	群創光電將《INX_ 原物料供應商作業管理規範》中定義的 KeyParts 做為關鍵原物料，當中包含玻璃、液晶、偏光板及驅動 IC 等數十項。為確保關鍵原物料不斷鏈，公司針對其風險提出因應措施，詳細措施可參考對應章節之內容。
		營運活動指標		
TC-HW-000.A	各產品種類的生產量		-	投片面積 58,611,652 m^2
TC-HW-000.B	製造廠區面積		-	3,870,961.27 m^2
TC-HW-000.C	自有設施生產的比例		-	產品皆 100% 來自自有廠房

註 1：使用 SASB 指標，科技與溝通部門 (Technology & Communication Sector) 之硬體 (Hardware) 標準，2023-12 版本。

6.3.3「上市公司編制與申報永續報告書作業辦法」永續揭露指標 - 光電業

指標	指標種類	對應章節	頁碼	說明
1. 消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	5.4 能源管理	166	
2. 總取水量及總耗水量	量化	5.5.3 水污染防治	174	
3. 所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	5.6.1 廢棄物產出管控	176	
4. 說明職業災害類別、人數及比率	量化	4.4.4 職業災害管理	129	
5. 產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比	量化		-	共產出 147.1 公噸電子廢棄物，所有電子廢棄物 100% 再循環
6. 與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	2.2.2 風險辨識與管理 3.4.2 供應鏈永續管理	39 78	
7. 因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化		-	無因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失
8. 依產品類別之主要產品產量	量化	0.3 公司簡介	6	

6.3.4「上市公司編制與申報永續報告書作業辦法」上市上櫃氣候相關資訊

氣候相關資訊執行情形

項目	說明
1. 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	本公司永續單位彙整年度氣候策略成效及氣候風險與機會，由公司治理主管每年定期向董事會呈報，配合檢視相關永續願景目標與成果，視情況滾動式進行調整；另於每季透過碳風險管理委員會追蹤減碳工作策略及應對情形；若需作氣候相關重大決策則舉辦不定期會議由董事會進行核示。
2. 敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務 (短期、中期、長期)。	
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	本公司參照 TCFD 建議報告書框架，以營收、直接成本、間接成本、資本支出、資本獲得、資產價值、保費與負債等八大面向歸納出潛在財務衝擊風險。 2025 年重大轉型行動同屬法規類別，總量管制 / 排放交易、強制申報與新法規的不確定性，三者皆可能影響到公司成本增加；重大實體極端氣候事件涵蓋熱帶氣旋，除影響成本外，亦對於營收減少有所關聯。
4. 敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	本公司風險管理政策與程序，基於「三道防線」原則，由業務執行單位負責，進行風險辨識及管控；由各風險管理單位確保法令遵循並掌握風險管理目標；由稽核室獨立執行稽核業務確保內部控制制度有效運作。2025 年本公司基於策略、營運、財務及危害四大風險類別，進行重大鑑別，氣候變遷已納入長期風險之一，將按上述制度作全面整體性控管。
5. 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	為有效因應氣候衝擊，面對未來的不確定性，採用氣候情境分析，並以 2022 年度營收為基準，反映實體與轉型衝擊於各情境下可能產生之影響。參照 2021 年 IPCC 所發佈之第六次評估報告 AR 6，針對實體衝擊，本公司利用代表濃度情境 (Representative Concentration Pathway, RCP)，排除社會經濟等因素後，單純比照輻射作用力變化程度進行考量，並以最嚴重情境（The Worst-case Scenario），即 RCP 8.5 進行模擬；針對轉型衝擊則採用國家自定貢獻 (Nationally determined contributions, NDC)、共享社會經濟路徑 (Shared Socioeconomic Pathway, SSP)，以及科學基礎目標 (Science Based Targets, SBT) 進行考量，並以較具代表性之 SSP1-1.9 與 SBT 1.5 進行模擬。

項目	說明
6. 若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	因應氣候變遷，本公司比照基線 BAU (Business As Usual) 制定出對應轉型計畫，其內容為透過組合性的落實節能減碳措施、建置再生能源設備、採購綠電、憑證與碳權，及碳捕捉、封存與再利用技術，以減輕國內碳費與海外碳稅的壓力。目前，本公司已於 2024 年達成 2026 年 WB2C 的 SBTi 目標，2025 年提出 SBTi 1.5 2030 年目標申請。持續推動 2030 年 RE20 以及中國廠區 RE100 的中期目標並滾動式修正調整。
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	本公司自 2021 年導入內部碳定價機制，作為碳投資及碳改善之評估輔助工具，規劃每年依減碳成果進行內部碳定價調整。內部碳定價價格制定基礎如下：｛〔投資金額 (元)÷ 分攤年數 (年)〕+ 維運費用 (元)+ 檢驗費用 (元)｝/ 溫室氣體減少排放量 (ton CO_2e)
8. 若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證 (RECs) 以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證 (RECs) 數量。	本公司與子公司設定減量目標及行動方案如下： 1. 設定 SBTi 減碳目標 2026 年溫室氣體範疇一與範疇二排放量相較於 2020 年絕對減量 15%，透過能源效率提升、製程含氟氣體削減設備設置、再生能源裝置設置與購電，於 2025 年度相較於 2020 年排放推估可減少 35.6% 排放量。 2. 2030 年再生能源使用比例達 20% (RE20)，透過太陽能發電設備安裝與再生能源採購，推估 2025 年再生能源使用率約達 5.2%。
9. 溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫 (另填於 1-1 及 1-2)。	1. 本公司 2025 年完成母公司與子公司 2024 年度溫室氣體盤查及第三方查證機構確信作業，2026 年將持續實行 2025 年度溫室氣體盤查及確信作業，規劃 2026 年 4 月底完成盤查及查證作業並於 8 月底前取得查證聲明書。 2. 本公司設定大中華廠區 SBTi 減量目標 2026 年溫室氣體範疇一與範疇二排放量相較於 2020 年絕對減量 15%；2030 年溫室氣體範疇一與範疇二排放量相較基準年 2020 年減量 25%、2030 年再生能源使用比例達 20%(RE20)。 3. 減量策略包含製程低碳轉型、能源效率提升、再生能源裝置設置。採取行動包含 FCs 氣體減量使用、維持高效率尾氣削減設備效率、降低石化燃料使用、汰換老舊設備提升能源使用效率、設置與維運太陽能發電裝置、沼氣生質發電裝置維運與評估低碳能源發電裝置設置等。

1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

1-1-1 溫室氣體盤查資訊

敘明溫室氣體最近兩年度之排放量 (公噸 CO_2e)、密集度 (公噸 CO_2e/ 百萬元) 及資料涵蓋範圍。

1. 本公司 2024 年度溫室氣體盤查結果，於永續報告書揭露 2024 年度範疇一與範疇二排放量約 224 萬公噸 CO_2e。密集度約 10.34 公噸 CO_2e/ 百萬元。
2. 本公司 2025 年度溫室氣體初步盤查結果，推估範疇一與範疇二排放量約 217 公噸 CO_2e。密集度推估約 9.58 公噸 CO_2e/ 百萬元。

註 1：直接排放量 (範疇一，即直接來自於公司所擁有或控制之排放源)、能源間接排放量 (範疇二，即來自於輸入電力、熱或蒸氣而造成間接之溫室氣體排放) 及其他間接排放量 (範疇三，即由公司活動產生之排放，非屬能源間接排放，而係來自於其他公司所擁有或控制之排放源)。

註 2：直接排放量及能源間接排放量資料涵蓋範圍，應依本準則第 10 條第 2 項規定之令所定時程辦理，其他間接排放量資訊得自願揭露。

註 3：溫室氣體盤查標準：溫室氣體盤查議定書（Greenhouse Gas Protocol, GHG Protocol）或國際標準組織（International Organization for Standard-ization, ISO）發布之 ISO 14064-1。

註 4：溫室氣體排放量之密集度得以每單位產品 / 服務或營業額計算，惟至少應敘明以營業額（新臺幣百萬元）計算之數據。

1-1-2 溫室氣體確信資訊

敘明最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。

1. 本公司及財報中所有子公司 2025 年業已符合金管會「上市櫃公司永續發展路徑圖」規劃時程完成 2024 年度溫室氣體盤查與確信作業。
2. 規劃於 2026 年 4 月底完成 2025 年度溫室氣體盤查並委託第三方查驗機構（DNV 立恩威國際驗證股份有限公司）查驗並預計於 8 月底前取得查證聲明書以完成確信作業。完整確信資訊將於永續報告書揭露。

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。

1. 公司規劃短中期減碳目標為至 2030 年溫室氣體範疇一與範疇二排放量相較基準年 2020 年減量 25%。減量策略包含製程低碳轉型、能源效率提升、再生能源裝置使用。採取行動包含維持高效率尾氣削減設備效率、FCs 氣體減量使用、降低石化燃料使用、汰換老舊設備與增設節能設施提升能源使用效率、設置與維運太陽能發電裝置、沼氣生質發電裝置維運與評估低碳能源發電裝置設置等。
2. 經第三方查驗，2024 年度溫室氣體排放 224 萬公噸 CO_2e 較基準年減量達 33.5%。推估 2025 年度溫室氣體排放約 217 萬公噸 CO_2e 較基準年減量幅度約 35.6%。

6.3.5 氣候相關財務揭露 (TCFD)

面向	揭露項目	對應章節	頁碼	說明
治理	描述董事會對氣候相關風險與機會的監督情況	5.1 環境治理	142	
	描述管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色			
策略	描述組織所鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會	5.2.2 氣候風險評估與管理	155	
	描述組織在業務、策略和財務規劃上與氣候相關風險與機會的衝擊			
	描述組織在策略上的韌性，並考慮不同氣候相關情境 (包括 2°C或更嚴苛的情境)			
風險管理	描述組織在氣候相關風險的鑑別和評估流程	5.2.2 氣候風險評估與管理	155	
	描述組織在氣候相關風險的管理流程	5.1 環境治理	142	
	描述氣候相關風險的鑑別、評估和管理流程如何整合在組織的整體風險管理制度	2.2 風險管理	38	
指標和目標	揭露組織依循策略和風險管理流程進行評估氣候相關風險與機會所使用的指標	5.2.2 氣候風險評估與管理	155	
	揭露範疇 1、範疇 2 和範疇 3 溫室氣體排放和相關風險	5.3 溫室氣體管理	162	
	描述組織在管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現	5.3 溫室氣體管理 5.4 能源管理	162 166	

6.3.6 自然相關財務揭露 (TNFD)

面向	揭露項目	對應章節	頁碼	說明
治理	描述董事會對於自然相關依賴性、影響、風險與機會的監督	5.1 環境治理	142	
	描述管理階層在評估和管理與自然相關依賴性、影響、風險和機會方面的作用			
	描述組織在評估和應對與自然相關依賴性、影響和風險時的人權政策和參與活動，以及董事會和管理層對原住民、當地社區、受影響者和其他利益相關者的監督和機會	5.2.1 自然風險評估與管理	149	
策略	描述組織在短期、中期和長期發現的與自然相關依賴性、影響、風險和機會	5.2.1 自然風險評估與管理	149	
	描述與自然相關依賴性、影響、風險和機會對組織的業務模式、價值鏈、策略和財務規劃以及任何過渡計畫或分析的影響			
	考慮不同的情況，描述組織策略對自然相關風險和機會的適應能力			
	揭露組織直接營運中的資產和 / 或活動的位置，並在可能的情況下，揭露符合優先位置標準的上游和下游價值鏈			
風險和影響管理	i. 描述組織在其直接運作中識別、評估和優先考慮自然相關依賴性、影響、風險和機會的流程 ii. 描述組織在其上游和下游價值鏈中識別、評估和優先考慮自然相關依賴性、影響、風險和機會的流程		149	
	描述組織監測與自然相關的依賴性、影響、風險和機會的流程			
	描述如何將識別、評估、優先排序和監控自然相關風險的流程整合到組織的整體風險管理流程中並為其提供資訊			
指標和目標	揭露組織根據其策略和風險管理流程評估和管理與物質自然相關的風險和機會所使用的指標	5.2.1 自然風險評估與管理	149	
	揭露組織用於評估和管理對自然的依賴性和影響的指標			
	描述組織用於管理與自然相關的依賴性、影響、風險和機會的目標和目標及其針對這些目標的績效			已導入 TNFD，目標與指標規劃中

6.3.7 WEF「利害關係人資本主義」衡量指標

主軸	內容	核心指標	對應章節	頁碼	說明
治理	企業宗旨	設定宗旨	1.1 永續管理	13	
	治理機制之品質	治理機制之組成	1.1 永續管理 2.1 治理組織	13 33	
	利害關係人議和	重大性對利害關係人之影響	1.2 利害關係人溝通與重大性分析	18	
	道德行為	反貪腐	2.3 誠信經營與法規遵循	51	
		保障道德與呈報機制	2.3 誠信經營與法規遵循	51	
	風險與機會評估	風險與機會整體評估	2.2 風險管理	38	
地球	氣候變遷	溫室氣體排放	5.3.1 溫室氣體盤查	162	
		遵循 TCFD	5.2.2 氣候風險評估與管理	155	
	自然資本損失	土地利用與生態敏感	5.2.1 自然風險評估與管理	149	
	乾淨水近用	水利用與減少缺水區	5.2.1 自然風險評估與管理 5.5 水資源	149 172	
人民	尊嚴與平等	多元共融	4.1.3 多元共融	95	
		薪酬公平	4.1.4 薪酬福利	98	
		薪資水準	4.1.4 薪酬福利	98	
		童工與奴役勞工	4.3.1 尊重人權	111	依循 RBA 行為準則規範，無使用童工及奴役勞工之情形發生
	健康與福祉	健康與福祉	4.4 安全守護	119	
	未來就業技能	教育訓練	4.2 人才培育發展	107	
繁榮	未來就業與繁榮	雇用員工總數與比例	4.1.3 多元共融 6.1.2 社會面	95 185	
		經濟貢獻	2.4 財務績效及稅務治理 6.1.1 治理面	55 184	
		財務投資貢獻		-	此數據為公司機密，未對外揭露
	創新產品與服務	研究發展總金額	3.1.1 創新技術突破	62	
	社區和社會活力	總體納稅	2.4 財務績效及稅務治理	55	

6.3.8 聯合國全球盟約 (UNGC)

分類	十項原則	對應章節	頁碼	說明
人權	原則一：企業界應支持並尊重國際公認的人權	4.3.1 尊重人權	111	
	原則二：保證不與踐踏人權者同流合污	4.3.1 尊重人權	111	
勞工標準	原則三：企業界應支持結社自由及確實承認集體談判權	4.3 勞工權益與勞資關係	111	
	原則四：消除一切形式的強迫和強制勞動	4.3 勞工權益與勞資關係	111	
	原則五：確實廢除童工	4.3.1 尊重人權	111	
	原則六：消除就業和職業方面的歧視	4.3 勞工權益與勞資關係	111	
環境	原則七：企業界應支持採用預防性方法應付環境挑戰	5.1 環境治理 5.2 環境風險管理與策略	142 149	
	原則八：採取主動行動促進在環境方面更負責任的做法	5.1 環境治理	142	
	原則九：鼓勵開發和推廣環境友好型技術	3.2 永續製造	66	
反貪腐	原則十：企業界應努力反對一切形式的腐敗，包括敲詐和賄賂	2.3 誠信經營與法規遵循	51	

6.4 / 勘誤表

GRI 2-4

<table>
<tr><th>章節</th><th>說明</th><th>頁碼</th></tr>
<tr><td>5.1 環境治理</td><td>為持續提升數據品質，公司於本年度優化了環境資訊系統的統計邏輯。經重新驗證，2024 年部分數據因系統轉換期間的資料擷取差異而有所調整：台灣廠區環保支出總額更新為新台幣 17.4 億元（原為 12.2 億元），中國大陸廠區則更新為人民幣 387 萬元（原為 30 萬元）。
詳如下表：
<table>
<tr><th rowspan="2">成本項目</th><th rowspan="2">費用品項</th><th colspan="2">廠區</th></tr>
<tr><th>台灣
萬元 (NTD)</th><th>中國大陸
萬元 (RMB)</th></tr>
<tr><td>1. 企業營運</td><td>污染防治 / 資源回收再利用 / 全球性環境保護</td><td>171,764</td><td>232</td></tr>
<tr><td>2. 管理活動</td><td>環境教育訓練 / 證照規費 / 環境監測 / 活動 / 環境管理系統</td><td>928</td><td>154</td></tr>
</table></td><td>-</td></tr>
<tr><td>5.5.3 水污染防治</td><td>水資訊統計表格中 2024 年取水量、耗水量數據誤植。
2024 年取水量 16,404 百萬公升，誤植為 15,843；耗水量 8,396 百萬公升，誤植為 7,835 百萬公升。</td><td>175</td></tr>
</table>

6.5 ／獨立查證聲明書

GRI 2-5

SGS

ASSURANCE STATEMENT

SGS TAIWAN LTD.'S REPORT ON SUSTAINABILITY ACTIVITIES IN THE INNOLUX CORPORATION'S ESG REPORT FOR 2025

NATURE AND SCOPE OF THE ASSURANCE

SGS Taiwan Ltd. (hereinafter referred to as SGS) was commissioned by INNOLUX CORPORATION (hereinafter referred to as INNOLUX) to conduct an independent assurance of the ESG Report for 2025. The assurance is based on the SGS Sustainability Report Assurance methodology and AA1000 Assurance Standard v3 Type 2 high level during 2026/02/09 to 2026/04/10. The boundary of this report covers INNOLUX's Taiwan and overseas operational sites as disclosed in INNOLUX's ESG Report of 2025. Financial data aligns with the boundary of INNOLUX's consolidated financial statements, whereas environmental and social disclosures primarily encompass entities involved in production and manufacturing operations.

SGS reserves the right to update the assurance statement from time to time depending on the level of report content discrepancy of the published version from the agreed standards requirements.

INTENDED USERS OF THIS ASSURANCE STATEMENT

This Assurance Statement is provided with the intention of informing all INNOLUX's stakeholders stated in the ESG Report for 2025.

RESPONSIBILITIES

The sustainability information in the INNOLUX's ESG Report of 2025 and its presentation are the responsibility of the directors or governing body (as applicable) and management of INNOLUX. SGS has not been involved in the preparation of any of the material included in the ESG Report.

Our responsibility is to express an opinion on the text, data, graphs and statements within the scope of assurance based upon sufficient and appropriate objective evidence.

ASSURANCE STANDARDS, TYPE AND LEVEL OF ASSURANCE

The assurance of ESG Report has been conducted according to the AA1000 Assurance Standard (AA1000AS v3), a standard used globally to provide assurance on sustainability-related information across organizations of all types, including the evaluation of the nature and extent to which an organization adheres to the AccountAbility Principles (AA1000AP,2018).

Assurance has been conducted at a type 2 high level of scrutiny.

SCOPE OF ASSURANCE AND REPORTING CRITERIA

The scope of the assurance included evaluation of quality, accuracy and reliability of specified performance information as detailed below and evaluation of adherence to the following reporting criteria:

TWLPP 5008 Issue 2601

Reporting Criteria Options	
1	AA1000 Accountability Principles (2018)
2	GRI (In Accordance with)
3	SASB Hardware Sustainability Accounting Standard (Version 2023-12)

- The evaluation of the reliability and quality of specified sustainability performance information in INNOLUX's ESG Report is limited to determined material topics or those clearly marked in the report as conducted in accordance with type 2 of AA1000AS v3 sustainability assurance engagement at a high level of scrutiny for INNOLUX and moderate level of scrutiny for its subsidiaries.
- The evaluation of the report against the requirements of GRI Standards, includes GRI 1, GRI 2, GRI 3, 200, 300 and 400 series claimed in the GRI content index as material and is conducted in accordance with the standards.

SPECIFIED PERFORMANCE INFORMATION AND DISCLOSURES INCLUDED IN SCOPE

The specified performance information includes the data for 2025, which is related to GRI 2, GRI 3, GRI 200, 300 and 400 series claimed in the GRI content index as material in INNOLUX's ESG Report.

ASSURANCE METHODOLOGY

The assurance comprised a combination of desktop research, interviews with relevant employees, superintendents, and the senior management in Taiwan; documentation and record review and validation with external bodies and/or stakeholders where relevant.

LIMITATIONS

Financial data drawn directly from independently audited financial accounts, Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD), Total Impact Measurement and Management (TIMM), The Taskforce on Nature-related Financial Disclosures (TNFD) have not been checked back to source as part of this assurance process. Greenhouse gas inventory data were externally verified by an independent third party and were excluded from this assurance process. Accordingly, the referenced source data were not checked.

INDEPENDENCE AND COMPETENCE

The SGS Group of companies is the world leader in inspection, testing and verification, operating in more than 140 countries and providing services including management systems and service certification; quality, environmental, social and ethical auditing and training; environmental, social and sustainability report assurance. SGS affirms our independence from INNOLUX, being free from bias and conflicts of interest with the organization, its subsidiaries and stakeholders.

The assurance team was assembled based on their knowledge, experience and qualifications for this assignment, and comprised auditors registered with professional qualifications such as ISO 26000, ISO 20121, ISO 50001, RBA, QMS, EMS, SMS, GPMS, CFP, WFP, GHG Verification and GHG Validation Lead Auditors and experience on the SRA Assurance service provisions.

TWLPP 5008 Issue 2601

FINDINGS AND CONCLUSIONS

ASSURANCE OPINION

On the basis of the methodology described and the assurance work performed, we are satisfied that the specified performance information included in the scope of assurance is accurate, reliable, has been fairly stated and has been prepared, in all material respects, in accordance with the AA1000 AccountAbility Principles (2018).

We believe that INNOLUX has chosen an appropriate level of assurance for this stage in their reporting.

ADHERENCE TO AA1000 ACCOUNTABILITY PRINCIPLES (2018)

INCLUSIVITY

INNOLUX continues to demonstrate its commitment to stakeholder inclusivity and engagement. Ongoing communications with employees, customers, investors, suppliers, CSR experts, and other key stakeholders are maintained to inform INNOLUX 's understanding of stakeholder concerns and expectations. For future improvement, it may be valuable to benchmark engagement practices against evolving global standards to enhance the alignment between stakeholder priorities and internal ESG strategy.

MATERIALITY

INNOLUX maintains a well-structured materiality framework for identifying and prioritizing sustainability topics relevant to its business and stakeholders. In 2025, the DEMATEL methodology was applied to provide a decision-support basis for resource allocation and investment priorities across material sustainability areas, which confirming the continued relevance and integrity of the organization's materiality determination process.

RESPONSIVENESS

The ESG Report includes coverage given to stakeholder engagement and channels for stakeholder feedback.

IMPACT

INNOLUX has demonstrated a process on identifying impacts that encompass a range of environmental, social and governance topics from wide range of sources, such as activities, policies, programs, decisions and products and services, as well as any related performance. INNOLUX's methodologies for assessing positive and negative impacts, including the application of due diligence processes, are described in the report.

QUALITY AND RELIABILITY OF SPECIFIED PERFORMANCE INFORMATION

On the basis of the verification work performed, we checked INNOLUX's management documents such as procedures and records and concluded that the specified performance information included in the scope of assurance is reliable at a high level of scrutiny.

ADHERENCE TO GRI

The report, INNOLUX's ESG Report of 2025, is reporting in accordance with the GRI Universal Standards 2021. The significant impacts were assessed and disclosed in accordance with the guidance defined in GRI 3: Material Topics 2021 and the relevant 200/300/400 series Topic Standards related to the material topics claimed in the GRI content index. The ESG Report has properly disclosed information related to INNOLUX's contributions to sustainability development. For upcoming disclosures, INNOLUX may wish to consider adopting GRI 102, GRI 103, in order to further strengthen the depth and comparability of topic-level disclosures.

TWLPP 5008 Issue 2601

ADHERENCE TO SASB

INNOLUX has referenced with SASB's Standard, HARDWARE, VERSION 2023-12 to disclose information of material topics that are vital for enterprise value creation. The reporting boundaries of the disclosed information correspond to the financial data reported in INNOLUX's ESG Report of 2025. INNOLUX used SASB accounting and activity metrics to assess and manage the topic-related risks and opportunities, where relevant quantitative information was assessed for its accuracy and completeness to support the comparability of the data reported. INNOLUX is encouraged to embed the identification, assessment, and management of relevant risks and opportunities into its management processes, and to enhance disclosure practices for more effective monitoring and benchmarking of performance as part of its commitment to continuous improvement.

Signed:
For and on behalf of SGS Taiwan Ltd.

AA1000 Licensed Report 000-8/V3-2GB46

Stephen Pao
Business Assurance Director
Taipei, Taiwan
26 May, 2026
WWW.SGS.COM

TWLPP 5008 Issue 2601



INNOLUX
群創光電

TEL +886 37 586 000 | WEB www.innolux.com

No. 160, Kexue Rd., Zhunan Township, Miaoli County 35053, Taiwan

