



# 優達科技

2022年永續報告書

UfiSpace's solutions extend throughout the carrier and cloud transport network from the access all the way to the core and data center.

# 目錄

Table  
of  
contents

經營者的話 .....	02
關於本報告書 .....	03
2022年永續績效 .....	03
關於優達 .....	04

## 1 利害關係人 與重大主題鑑別

1.1 ESG委員會	08
1.2 利害關係人溝通	09
1.3 重大主題鑑別	10

## 2 產品優勢

2.1 營運績效	13
2.2 創新研發/綠色產品	15
2.3 產品責任	18
2.4 客戶關係	19

## 3 誠信治理

3.1 治理結構	22
3.2 誠信與法遵	24
3.2.1 倫理誠信	24
3.2.2 法規遵循	24
3.3 風險管理	25
3.4 資安與營業秘密保護	27

## 4 綠色永續

4.1 氣候相關財務揭露	30
4.2 永續供應鏈	31
4.3 節能減碳	33
4.3.1 能源管理	34
4.3.2 溫室氣體排放	36

## 5 社會關懷

5.1 人權政策	38
5.2 員工概況	40
5.3 薪酬福利	43
5.4 人才培育	45
5.5 勞資溝通	47
5.6 職業安全	57
5.7 公益參與	48

## 6 附錄

附錄一、GRI內容索引	50
附錄二、外部查證聲明	58
附錄三、永續會計準則	60

## 經營者的話

優達科技是創新網路解決方案的全球网通設備供應商，在積極追求營運績效、快速成長的同時，我們也期待透過企業經營行為的各個面向，建立「全員皆 Quality，全員皆 Business，全員皆 ESG」的公司永續文化，對環境、社會、產業之永續發展有所貢獻，並以正面積極的角度，從內而外兼顧股東、員工、客戶、供應商、社區、國家、環境等所有利害關係人的權益。

優達科技在永續發展路上踏實前行，**在環境面向**，我們優於法令，提前於2022年導入ISO 14064並通過第三方查證，並以此基礎展開節能減排計劃。特別是在產品研發上，積極推行節能高效產品設計與製程優化，大幅提升電源轉換效率，降低產品耗能，延長產品生命週期，最小化對環境的負面衝擊。

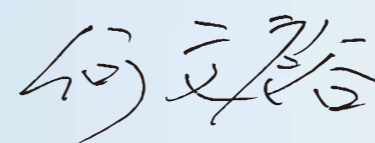
**在社會面向**，優達科技一直相信員工為公司最重要的資產，我們為同仁打造具發展性的職涯舞台與友善的職場環境，鼓勵同仁在職場持續學習、自我實現，同時，也透過各項員工福利政策，來提升同仁的健康福祉，豐富個人與家庭生活。而延伸對員工與員工家庭的關懷，我們也以公益行動回饋在地，透過員工勸募與認養計畫凝聚公司的善心，為社會注入暖意。

**在經濟面向**，我們以卓越的產品技術與不斷優化整合性服務成功獲得國際一線電信客戶青睞，在穩健營運的基礎上，持續投入研發資源，為客戶打造最佳產品與完整的一站式服務，同時積極於海內外市場佈局，爭取市場先機。

**在治理面向**，我們超前建立內部控制制度，訂定並落實九大循環，後隨著組織成長規模擴大，導入ISO 27001強化資訊安全管理並針對誠信經營擬定《誠信經營守則》，讓組織持續穩健發展。

網路通訊科技的進步推動著全球的發展，我們期待優達科技的穩健成長與永續營運，能持續為世界帶來正向的影響力，我們將跟緊趨勢，於環境、社會做出承諾，和各界夥伴攜手前行，邁向永續未來。

優達科技股份有限公司  
董事長



ufiSpace

## 關於本報告書

### 報告書揭露原則：

優達科技股份有限公司（以下簡稱優達科技或本公司）係依據全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, 下稱GRI）發布之永續性報導準則2021年版（GRI Standards 2021）、氣候相關財務揭露（TCFD）及永續會計準則（SASB）為架構編製ESG報告書，為確認報告書的揭露品質，委由外部獨立機構格瑞國際驗證股份有限公司依據AA1000AS v3保證標準（Assurance Standard）進行Type I中度保證等級查證，確認符合GRI準則並取得保證聲明，請參照附錄。

### 報告書基本資料

- **報告書名稱：**優達科技永續報告書
  - **報告書中包含的實體：**報告書財務數據與公司合併財報數據一致，財報並經會計師查核簽證，並以新台幣仟元為單位。環境與社會等數據由各部門自行蒐集統計，並經部門主管審核確認，以國際通用指標計算方式呈現。
  - **揭露時間區間：**2022年1月至12月（如有部分資料跨及不同年度，將另行在報告內文中說明）。
  - **聯絡單位：**永續經營推動小組
  - **地址：**新北市新莊區建國一路300號10樓
  - **電話：**02-7730-1188 分機：1192
  - **信箱：**esg@ufispace.com
  - **網址：**<https://www.ufispace.com/tw>
  - **官方LinkedIn：**<https://www.linkedin.com/company/ufi-space-co-ltd/>
  - **報告書出版週期：**1年1次
- 本報告書為第一次發行，無資訊重編情形，本次發行日期為2023年9月，預計下次出版時間為2024年9月。

## 2022年永續績效

### 誠信治理



- 制訂誠信內規，並於公司內網公告。
- 新進同仁到職簽署誠信廉潔承諾書比例達100%。
- 未接獲同仁違反誠信倫理之檢舉紀錄。

### 營運表現



- 當年度營收約新台幣4,500,000~5,500,000仟元，2020年~2022年年營收複合成長率超過50%。
- 未發生重大資安事件。
- 投入研發經費新台幣361,141仟元，成功申請12件專利。
- 客戶滿意度調查達100分。
- 未發生客戶申訴抱怨事件。

### 綠色永續



- 盤查2021年的溫室氣體，通過ISO 14064-1第三方認證。
- 近一年之新產品（不含Cell Site Gateway Router）100%採用80 Plus白金級別認證之電源供應器。

### 員工照顧



- 兩性員工同工同酬。
- 育嬰留停申請1人，復職後留任1人。
- 員工平均受教育訓練時數達3.6小時。
- 零職災事件。
- 零勞資爭議事件。
- 每季定期召開勞資會議，勞資關係和諧。

### 參與公益



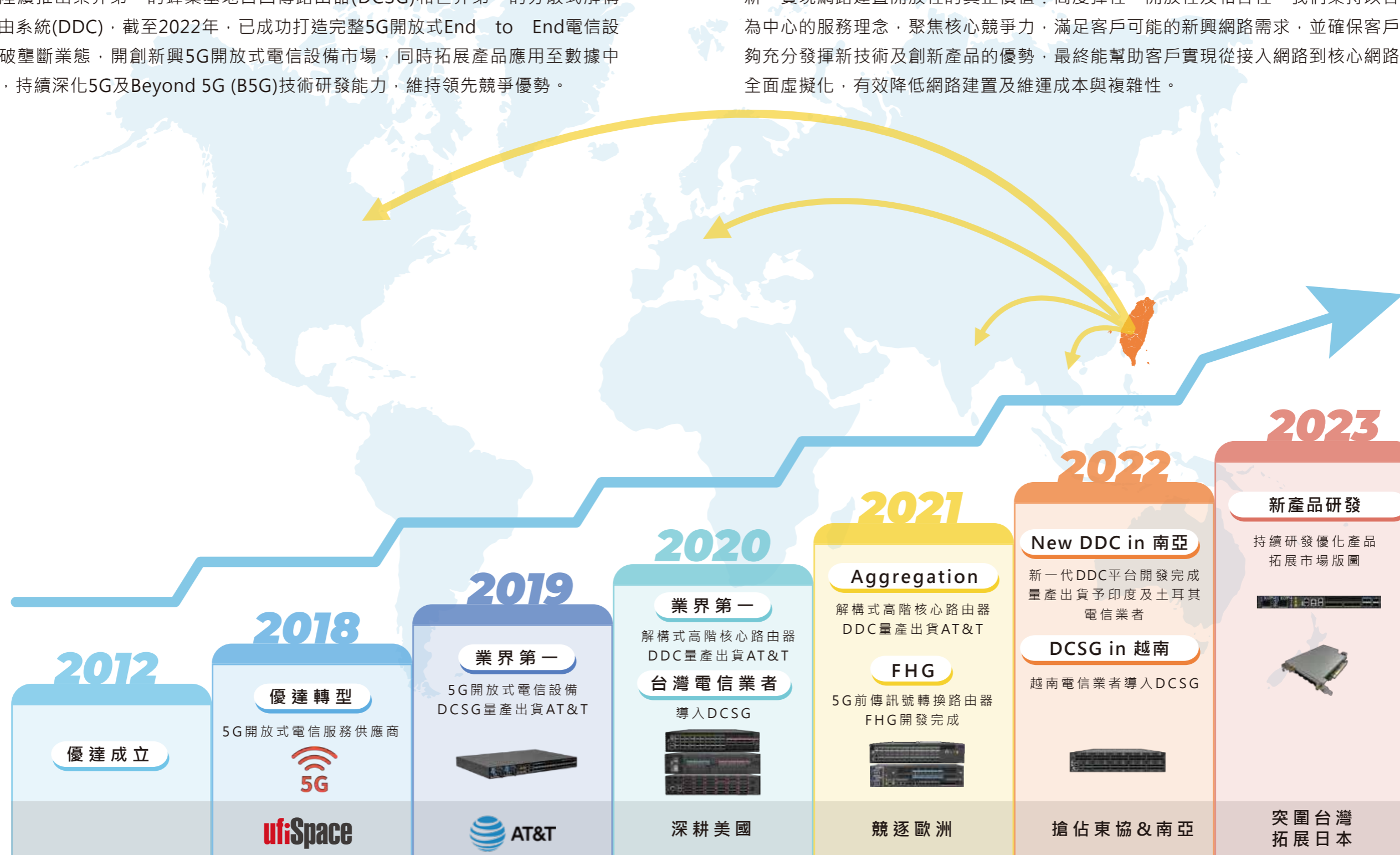
- 公司及同仁共同捐助安得烈食物銀行新台幣315.6仟元（折算為174箱食物箱）。
- 公司與同仁共同捐助等家寶寶社會福利協會440.8仟元（折算為736箱水果）。
- 認養伯大尼兒少家園23位院生。
- 捐助台灣蝴蝶保育學會新台幣30仟元，並合作辦理2場生態復育活動支持土城地區生態維護，共50人次響應。

## 關於優達

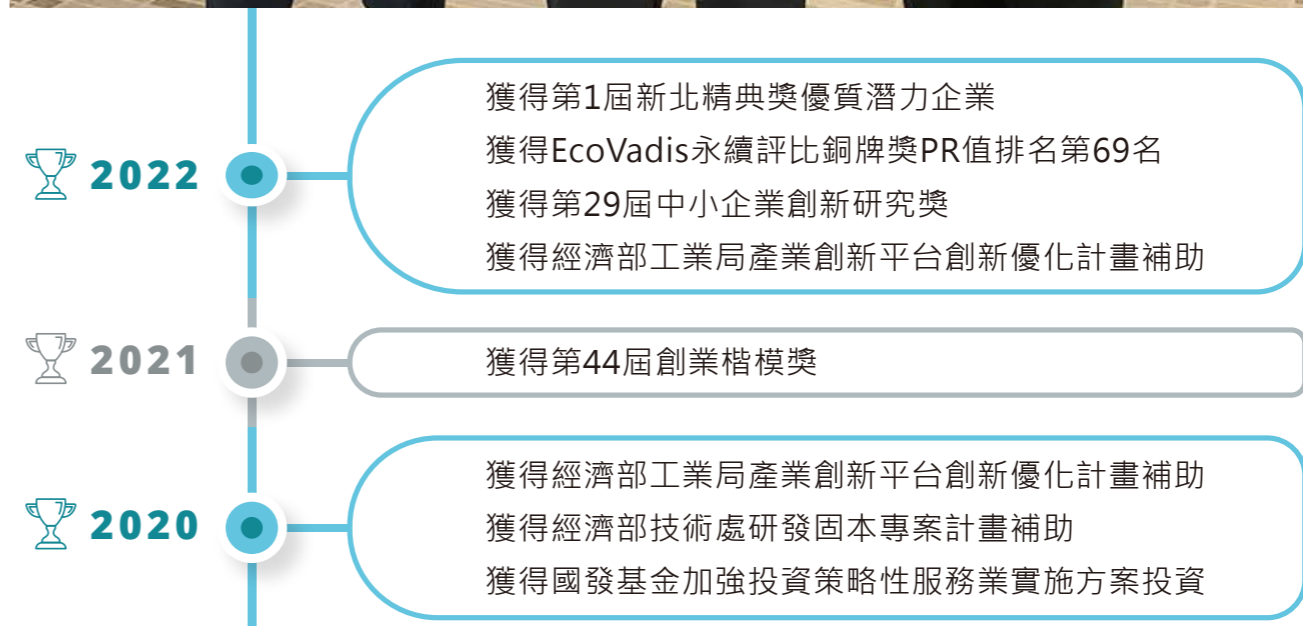
優達科技股份有限公司成立於2012年，2018年轉型5G開放網路架構的創新領導品牌，並陸續推出業界第一的蜂巢基地台回傳路由器(DCSG)和世界第一的分散式解構機箱路由系統(DDC)，截至2022年，已成功打造完整5G開放式End to End電信設備，打破壟斷業態，開創新興5G開放式電信設備市場，同時拓展產品應用至數據中心場景，持續深化5G及Beyond 5G (B5G)技術研發能力，維持領先競爭優勢。

除了在技術與產品服務上精益求精，優達科技亦致力於建立合作夥伴生態圈驅動創新，實現網路建置開放性的真正價值：高度彈性、開放性及相容性。我們秉持以客戶為中心的服務理念，聚焦核心競爭力，滿足客戶可能的新興網路需求，並確保客戶能夠充分發揮新技術及創新產品的優勢，最終能幫助客戶實現從接入網路到核心網路的全面虛擬化，有效降低網路建置及維運成本與複雜性。

## 優達科技發展歷程



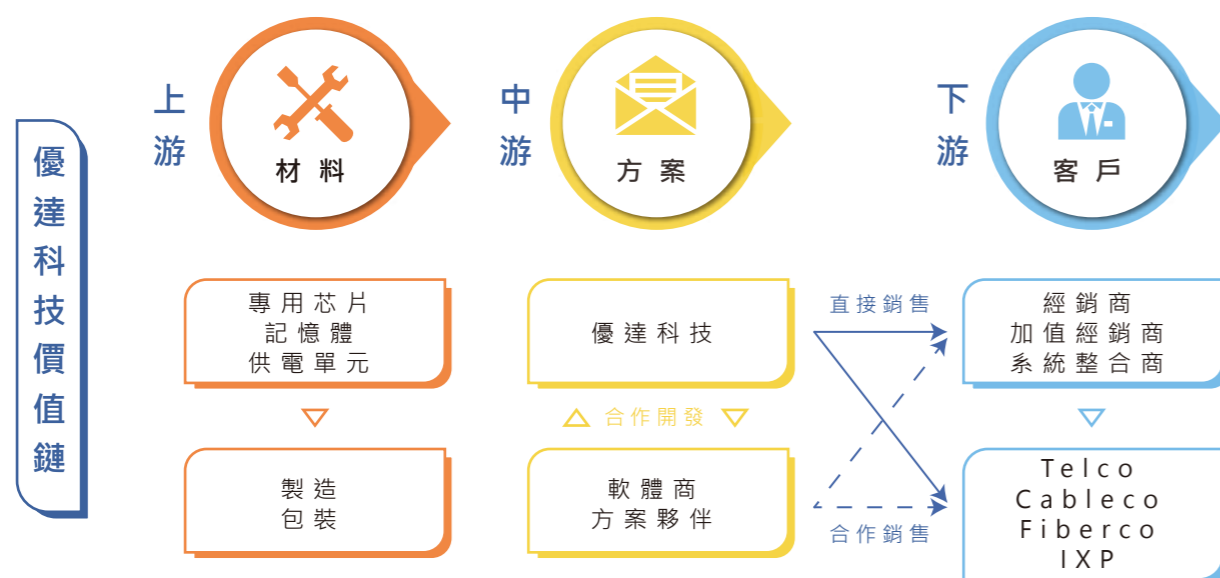
## 近年獲獎榮耀



公司名稱	Ufi Space Co., Ltd.優達科技股份有限公司
行業屬性	屬於網路通信業 SASB行業分類為技術與通訊/硬體
總部位置	新北市新莊區建國一路300號10樓
股權結構佔比	本國法人53.22%、外國機構與外國個人46.78%
資本額	新台幣311,395仟元
營運據點	新北總部：新北市新莊區建國一路300號10樓 新竹辦公室：新竹市東區新安路5號4樓
主要產品/服務	提供開放式網路設備解決方案之專業服務
當年度營收	約新台幣4,500,000~5,500,000仟元
各區營收比重	美洲：70-80% 亞太地區：10-15% 歐洲、中東、非洲：5-10%



註：2023年4月17日總部自新北市土城區忠承路109號3樓搬遷至新北市新莊區建國一路300號10樓。

## 價值鏈：開通多種路線到下游





## 維持管理系統有效性

 管理系統	 驗證機構
ISO 9001:2015	TUV萊茵
ISO 27001:2013	BSI
ISO 14064-1:2018	格瑞

## 參與公協會

外部協會名稱	參與身份
開放運算計畫 ( Open Computer Project )	會員
Telecom Infra Project ( TIP )	會員
創業楷模聯誼會	會員
中小企業創新研究獎聯誼會	會員
台灣區電機電子工業同業公會	會員

# 1

## 利害關係人 與 重大主題鑑別

- 1.1 ESG委員會
- 1.2 利害關係人溝通
- 1.3 重大主題鑑別



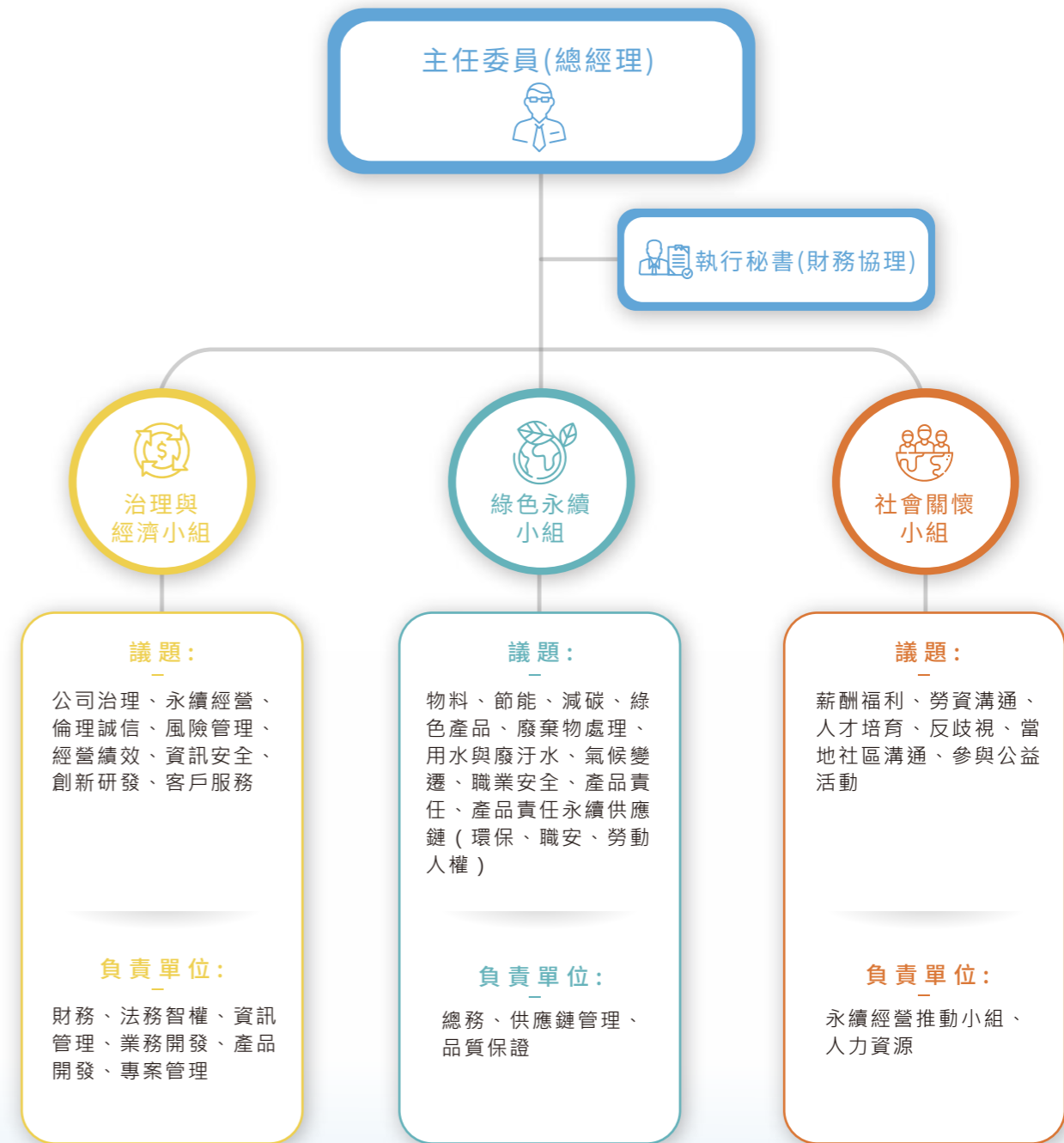
# 1.1

## 永續發展委員會/ESG委員會

### ESG委員會

優達科技依循《上市上櫃公司永續發展實務守則》之建議推動企業永續發展，重視利害關係人權益，在積極追求營運績效、快速成長的同時，也重視環境、社會與經濟治理面的因素，並納入公司管理方針與營運活動。

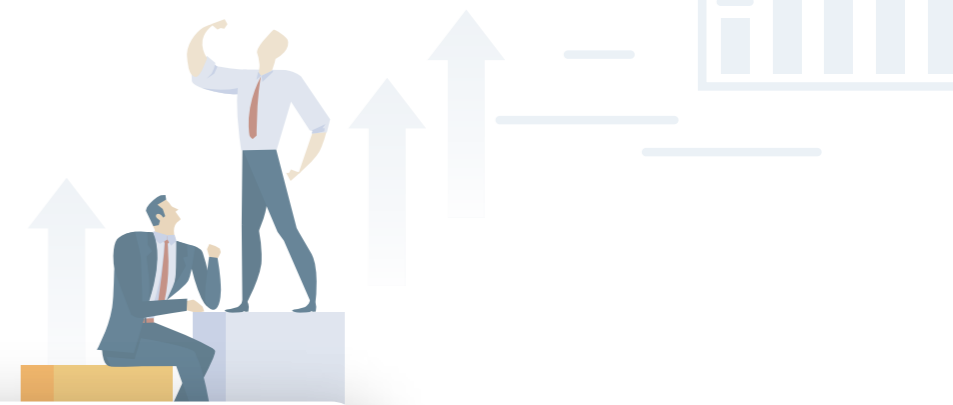
為有效推動永續發展並進行管理考核，本公司組織ESG委員會，由總經理擔任主任委員，財務協理擔任執行秘書，委員會依循環境、社會、經濟與治理由當責部門主管擔任委員。ESG委員會擬定公司的永續發展方針，經總經理核准後施行，將永續經營理念融入優達科技的企業文化當中。總經理每年召開1次ESG委員會議，由各委員協助蒐集利害關係人之建議，並於會議中共同討論與決議重大主題。會後由各小組提供資料交付永續經營推動小組編撰ESG報告書並呈核總經理確認涵蓋本年度鑑別的重大主題，嗣後總經理就當年度ESG執行成果每年定期向董事會報告1次，由董事會針對ESG報告書提出相關建議或意見。



# 1.2

## 利害關係人溝通

優達科技永續報告書工作小組根據AA1000 SES2011 ( Stakeholder Engagement Standards ) 鑑別6類主要利害關係人：政府機關、股東/投資人、客戶、員工、供應商、媒體，並以多元管道與利害關係人進行議合。



主要利害關係人	對優達的意義	關注議題	溝通管道/頻率	負責部門/聯絡方式
政府機關	政府機關監理與查核公司各項法規的遵循實務。	節能減碳 職業安全 倫理誠信 創新研發	主管機關政策宣導會議/不定期 公司網頁/不定期 電話、E-MAIL、公文/不定期	主責部門： 業務開發二處 聯絡管道： 公司電話02-7730-1188
股東/投資人	股東為公司的出資者，公司應保障股東權益，並公平對待所有股東，確保股東對公司重大事項享有充分知悉、參與及決定等權利。	永續供應鏈 營業與經濟績效 薪酬福利 倫理誠信 職業安全	股東常會/每年	主責部門： 財務管理處 聯絡管道： 公司電話02-7730-1188
客戶	客戶為公司營收的主要來源，公司將產品的品質安全與售後服務視為對客戶的最高承諾，維持客戶對公司的高滿意度將有助於公司持續爭取客戶的認同。	用水/廢污水管理 節能減碳 廢棄物管理 永續供應鏈 職業安全 人權保障 參與公益 客戶服務 營運績效 倫理誠信 研發創新 資安/營業秘密保護	客戶會議/每季 業務拜訪/每月 客戶滿意度調查/每年 電話、E-MAIL/不定期	主責單位： 業務開發處 聯絡管道： 公司電話02-7730-1188 / 官網 業務諮詢頁
員工	員工為公司營運不可或缺之根基，公司承諾提供對員工身心健康且多元發展的職場環境，讓同仁工作時能無後顧之憂。	節能減碳 薪酬福利 勞資溝通 職業安全 倫理誠信 創新研發 資安/營業秘密保護	E-MAIL：HR信箱/隨時 勞資會議/每季 員工申訴管道/隨時	主責單位： 人力資源單位 聯絡管道： 公司電話02-7730-1188分機1016/hr@ufispace.com
供應商	公司與供應夥伴維繫長期良性互動，我們的產品與服務仰賴眾多供應商穩定地提供原物料、零組件；此外，運用公司在產業的影響力，與供應夥伴一起致力避免汙染環境、違反勞動人權之情事發生。	資安/營業秘密保護 永續供應鏈 營運績效 客戶服務	工廠稽核/每季 供應商會議/每月 電話、E-MAIL/隨時	主責單位： 營運管理中心 聯絡管道： 公司電話02-7730-1188
媒體	媒體代表社會大眾對公司提出的指教與建議，將激勵公司持續進步。	用水/廢污水管理 節能減碳 廢棄物管理 永續供應鏈 職業安全 人權保障 客戶服務	LinkedIn/隨時 媒體約訪/不定期 記者會/不定期	主責單位： 行銷企劃處 聯絡管道： 公司電話02-7730-1188/ LinkedIn公司頁面



# 1.3

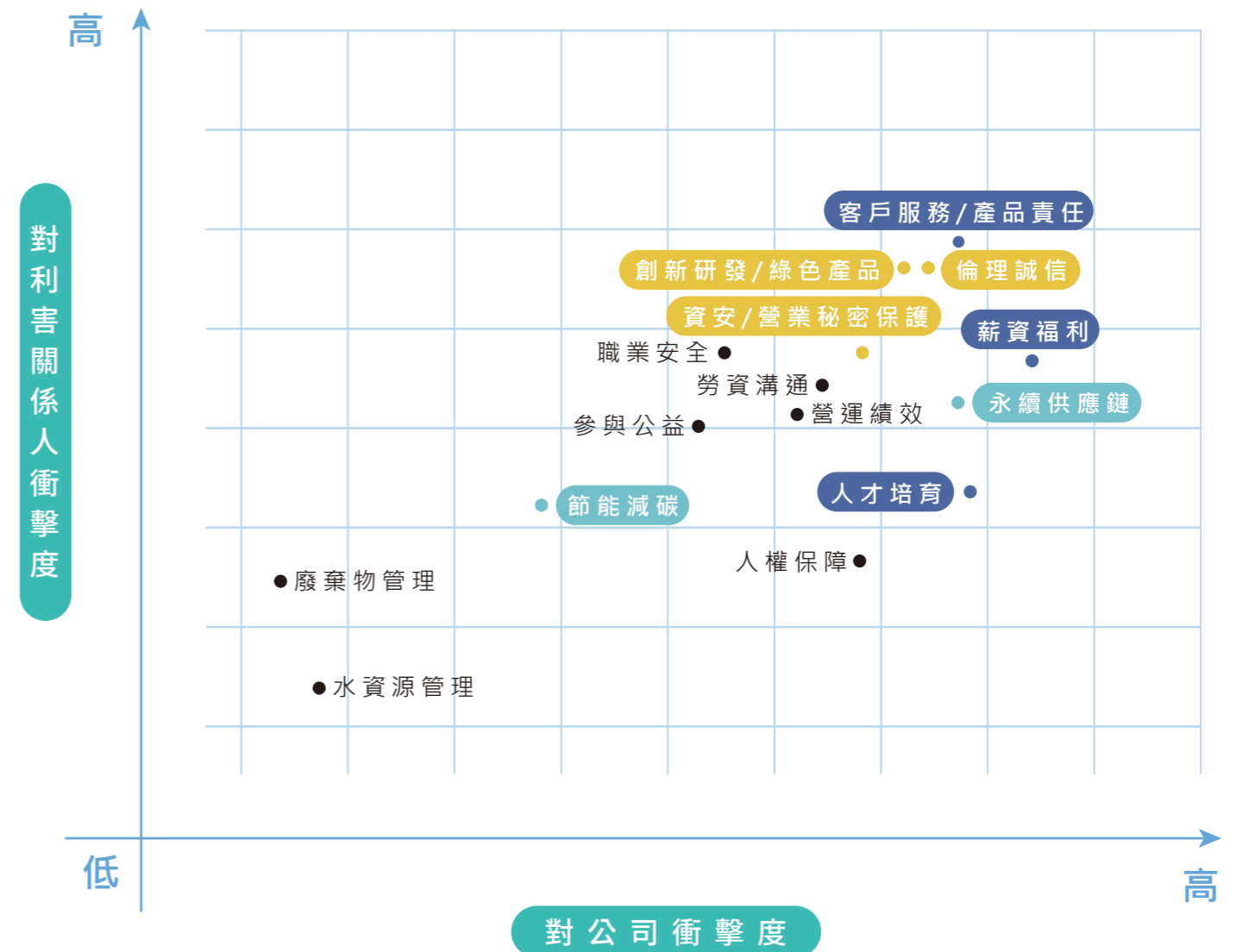
## 重大主題鑑別

2022年優達科技ESG報告書參考我國永續發展政策、GRI準則2021、標竿企業ESG行動與國際發展趨勢，選定15項永續議題，涵蓋經濟、環境與社會面向，確保優達科技揭露的永續資訊滿足GRI準則要求的完整性與多元性，透過發放線上問卷瞭解利害關係人對優達科技各項議題的關注程度，同時由高階主管評估各項議題對公司整體營運可能造成的正負面衝擊程度，做出重大性矩陣分析，選擇環境、社會與經濟各面向排名前一至二名之議題，再經由內部討論後調整重大主題，最終計有8項重大主題，依序為客戶服務與產品責任、倫理誠信、創新研發/綠色產品、資安與營業秘密保護、永續供應鏈、節能減碳、薪酬福利、人才培育。本年度鑑別之8項重大主題對優達科技而言同時具備風險與機會的性質：公司面對日益挑戰的經營環境，尤其在追求營運績效、回饋股東及客戶信賴之際，也不能犧牲當地的居住環境品質以及保障員工健康福祉，若不慎發生違法事件，將嚴重損害公司辛苦建立起來的商譽。相對地，倘若公司能將風險轉化為機會，找出公司在經濟績效、永續環境及社會共榮之平衡點，將讓公司持續成長茁壯，邁向永續經營。



優達科技亦將在本報告書說明各重大主題的管理方針及相關揭露項目，同時為兼顧永續報告書資訊的均衡性，補充揭露本公司參與公益的成果。

### 重大主題矩陣圖



面向	永續議題
環境面	水資源管理、節能減碳、廢棄物管理、永續供應鏈
社會面	薪酬福利、勞資溝通、職業安全、人才培育、人權保障、參與公益、客戶服務/產品責任
經濟與治理面	營運績效、倫理誠信、創新研發/綠色產品、資安/營業秘密保護

## 撰寫報告書原則

優達科技遵循GRI準則的報導原則來編制ESG報告，

根據永續性脈絡原則：

透明地揭露公司如何對營運當地、周邊區域的經濟、環境及社會實際情況採取因應措施來改善或降低負面衝擊。

根據完整性原則：

報告書揭露之資訊應充足反映公司在經濟、環境及社會的顯著衝擊範圍。

根據準確性原則：

報告書之資訊應充分準確及詳盡，供利害關係人評估公司的ESG績效。

根據平衡性原則：

報告之資訊應公正反映正、反面績效，讓利害關係人對優達科技的ESG績效做出合理的評估。

根據清晰性原則：

報告書呈現資訊的方式，可讓利害關係人容易理解和容易取得。

根據可比較性原則：

報告以國際慣用的標準揭露ESG資訊，同時資訊揭露的方式，讓利害關係人能分析公司長期的績效。

根據時效性原則：

公司定期發行ESG報告，適時提供ESG重要資訊供利害關係人作出正確決策。

根據可驗證性原則：

公司以可供內外部人員檢視、確保資訊揭露正確的方式彙編ESG報告。

面向	重大主題 排序	對優達的重要性	對優達的邊界				對應GRI 準則2021	報告書 揭露章節
			內部邊界 公司	外部邊界 供應商 客戶 當地社區				
社會面	產品責任	為客戶提供品質穩定的產品並且降低產品對使用者的健康衝擊，強化客戶對品牌的信賴。	☑	○	○		416顧客健康與安全：2016 (416-1~416-2)	2.3
社會面	客戶關係	提供客戶良好的服務，維繫與客戶的夥伴關係，攜手創造產業共榮。	☑	○	○		自訂主題(客戶-1)	2.4
經濟與治理面	倫理誠信	規範公司內部行為準則，落實倫理與誠信並遵守相關法令的精神與規範，維持良好商譽並保障公司利益。	☑	○	○		自訂主題(誠信-1)	3.2.1
經濟與治理面	創新研發/綠色產品	創新研發具特色的優良產品與技術為公司得以持續營收成長的核心，同時面對客戶日漸著重節能產品，優達亦投入研發能量開發綠色產品。	☑	○	○		自訂主題誠信(創新-1、創新-2)	2.2 4.3.1
經濟與治理面	資安與營業秘密保護	公司機密資訊為公司發展與未來競爭力的核心，強化資訊安全為保障股東、同仁、客戶之關鍵。	☑	○	○		自訂主題(資安-1)	3.4
環境面	永續供應鏈	強化公司永續供應鏈與對環境衝擊，以因應國際客戶減碳目標與各國政府環境政策，共同減少氣候變遷對產業的衝擊與風險，並在國際市場能站穩腳步，搶得綠色經濟的先機。	☑		○		308供應商環境評估：2016 414供應商社會評估：2016 (2-23、2-24、308-2、414-2)	4.2
環境面	節能減碳	針對公司營運與產品研發進行減碳規劃，為全球氣候變遷盡一份心力並減少其對產業的衝擊與風險。讓產品在具備低碳排優勢，以爭取綠色經濟下的商業機會。	☑		○	★	302能源：2016 (302-1、302-3) 305排放：2016 (305-1~305-4)	4.3.1 4.3.2
社會面-勞工	薪酬福利	人才為公司營運與技術發展的重要關鍵，積極培育人才為公司持續優化與永續發展的重要基礎，亦是提升產品與服務競爭力的關鍵。	☑			○	401 勞雇關係：2016 (401-1~401-3)	5.3 5.2
社會面-勞工	人才培育	提升員工薪資待遇與福利可以讓員工強化對公司的認同感，連帶提高工作效率，讓公司營收與員工個人財富創造雙贏。	☑				404 訓練與教育：2016 (404-1、404-3)	5.4

註1：產品責任與客戶關係拆分成二項主題呈現。註2：●為直接衝擊；○為公司透過商業關係造成衝擊；★為公司非透過商業關係造成衝擊。



# 2

## 產品優勢

- 2.1 營運績效
- 2.2 創新研發 / 綠色產品
- 2.3 產品責任
- 2.4 客戶關係

# 2.1

## 營運績效



### 營運績效對優達的重要性

以卓越技術穩定提供創新服務給全球客戶，並與之建立長期互惠的夥伴關係，以國際化經營來維持開放式架構網通設備市場中的領先地位。



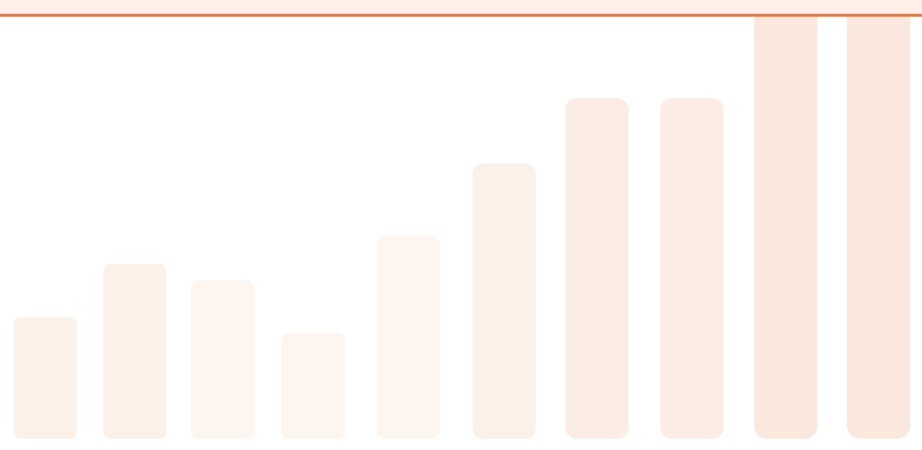
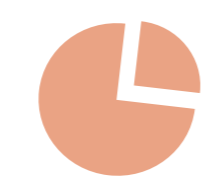
### 優達的管理措施

- **政策與承諾**
  - 開發國內外客戶，於海內外市場積極布局。
  - 整合公司資源，共創造最大產業價值。
- **短程目標**
  - 拓展國內外市場並提高產品與品牌可見度。
  - 穩定產品生產品質與交期。
- **中長程目標**
  - 滿足不同電信運營商客戶的需求，以現有產品為基礎開發多元版本，強化產品應用的廣度與客戶多元性。
  - 優化整合性服務，強化與客戶間長期互惠的夥伴關係。
- **投入資源**
  - 積極開發國內外業務。
  - 申請國內獎項，拓展國內市場能見度。
  - 參加國際展覽提升品牌國際能見度。
  - 推動網路行銷，經營社群。
  - 定期檢核代工廠之營運狀況。
- **具體成果**
  - 加強海外佈局，成功爭取歐美電信產業龍頭客戶。
  - 2022年申請國內5場競賽，獲得第1屆新北精典獎、第29屆中小企業創新研究獎。
  - 2022年參加6場國際產業展覽。
  - LinkedIn專頁2,223人追蹤。(註：統計日期至2023年2月16日)
- **負責部門:業務開發處。**
  - 溝通與申訴機制：業務部Email:sales@ufispace.com/ 官網業務諮詢頁<https://www.ufispace.com/tw/contact>



### 評估有效性

- 產品量產品質目標良率達成 $\geq 85\%$
- 產品量產OTD達成 $\geq 90\%$



優達科技致力於開發5G開放式電信設備及軟硬體整合解決方案與數據中心開放式設備及軟硬體整合解決方案，優異的研發技術與卓越的創新服務讓我們打開產品與品牌的市場能見度，也在新興的白牌5G市場搶得先機。

優達科技卓越的產品技術與不斷優化整合性服務已成功獲得國際一線電信客戶青睞，為讓企業穩健發展與獲利，優達除了持續投入研發資源，亦積極開發國內外客戶，於海內外市場佈局，同時制訂品牌行銷策略，透過線上的數位內容行銷、社群經營與線下的實體策展，提升品牌與產品在國內外的能見度，吸引更多潛在的顧客。

(單位：新台幣仟元)

項目	2020年	2021年	2022年
收入	2,000,000-3,000,000	2,000,000-3,000,000	4,500,000~5,500,000
員工薪資與福利	150,000-200,000	200,000-250,000	400,000-500,000
支付出資人的款項	10,332	75,655	83,289
支付政府的款項	64,050	61,195	151,541
社區投資	0	0	599



## 2.2

# 創新研發 / 綠色產品



### 創新研發 / 綠色研發對優達的重要性

創新研發具特色的優良產品與技術為公司得以持續營收成長的核心，同時面對客戶日漸著重節能產品，優達科技亦投入研發能量開發綠色產品。



### 優達的管理措施

- **政策與承諾**
  - 致力於高速網路封包傳輸設備研發與技術創新，持續擴大產品應用領域，拉開與競爭對手的差距，穩固領先優勢。
- **短程目標**
  - 打造具備效能且價格兼顧市場競爭力的產品。
  - 延長產品生命週期。
- **中長程目標**
  - 提升白牌產品被客戶採用的機會與高度競爭力，打造完整一站式解決方案，讓高階產品門檻朝向全球第一的方向邁進。
  - 確保產品具高效率、低耗能與高可回收率，以降低產品的環境衝擊。
- **投入資源**
  - 逐年增加研發經費，2022年投入新台幣361,141仟元。
  - 擴編研發人員，2020年至2022年研發人才數成長40%。
- **具體成果**
  - 2022年優達科技取得專利7件，較前一年大幅成長75%，累積有效專利共12件。
  - 2022年新動能產品佔當年總營收12.9%。
- **負責部門：產品研發中心。**
  - 溝通與申訴機制：產品研發中心窗口。電話：02-7730-1188 #1006



### 評估有效性

- 替換料驗證率≥90%。
- 產品自專案起始至量產改版≤4次。
- 專利申請送件數達2~4件。  
(專利申請不限任何地區)

優達科技致力於高速網路封包傳輸設備研發與技術創新，持續擴大產品應用領域，拉開與競爭對手的差距，穩固領先優勢。2019年，優達科技的蜂巢基地台回傳路由器(DCSG)獲得業界廣泛好評並榮幸地參與許多國際電信運營商的布建計劃，成為他們在5G佈局上不可或缺的戰略夥伴。同時，優達科技也與電信運營商及作業軟體開發商聯合開發全球第一套電信級核心及邊緣網路的高速封包傳輸解決方案 - 分散式解構機箱路由器系統 (DDC)。

經驗的累積是推進優達科技往高端技術領域穩健邁進的成功關鍵，優達科技積極投入產品研發，確保產品獨特性與具備效能價格兼顧的市場競爭力，以及產品現階段使用彈性與未來升級空間並兼容封閉式系統(Proprietary)週邊環境，秉持白牌網通產品的設計初衷並與NOS(Network Operating System)夥伴合作，強化軟硬體搭配之彈性與表現，讓相同的硬體設計得以搭配不同的軟體設定以符合最多數終端客戶需求。而在環境方面，優達科技致力延長產品生命週期，同時確保產品具備高效率低耗能與高可回收率，以降低產品的環境衝擊。





優達科技具有完整的研發團隊與技術，以系統化的開發程序建立產品研發資料庫，開發多元且高規格(400G/800G)的高效節能環保新產品，同步與晶片供應商 (Chip Vendor) 高度配合，共同因應海外客戶需求開發新產品，提升白牌產品被客戶採用的機會與高度競爭力，讓高階產品門檻朝向全球第一的方向邁進。2022年，優達科技取得專利7件，較前一年大幅成長75%，累積有效專利共12件。2022年，新動能產品佔當年總營收12.9%。

### 近3年投入研發的人力與費用

統計 \ 年度	2020年	2021年	2022年
研發費用 (單位：新台幣仟元)	199,743	260,427	361,141
研發/營收比例	6-10%	11-15%	6-10%
研發人力 (單位：人)	55	66	77
碩士以上學歷 /研發人員比例	35.60%	36.20%	34.70%

### 近3年專利取得件數

(單位：件)

統計 \ 年度	2020年	2021年	2022年
獲得專利件數	1	4	7
累積有效專利件數	1	5	12
Growing	0->1	1->5	5->12

### 近3年新動能產品佔總營收之比例


統計 \ 年度	2020年	2021年	2022年
新動能產品佔 總營收之佔比	99.4%	11.1%	12.9%

註1：新成長動能定義：依據客戶端量產日後Y+1至內年底的業績。量產日 = 下單客戶 x 終端客戶 x [產品] 的第3次訂單。  
註2：因2020年為產品發展初期且相關資料庫於2019年始統計，故比例較高。



## 近3年成功開發的產品 / 技術

產品均已陸續拿到訂單(PO)或進入量產(GA)階段，未來也將藉由持續與 NOS (Network Operating System) 夥伴合作，取得更多終端客戶認可，逐步打入國際大廠供應鏈。

 產品型號	 簡要說明
S9501-18SMT S9501-28SMT	中量級蜂巢基地台回傳路由器，適用於流量需求中等的電信網路，支援傳統RJ45介面，可升級舊有3G/4G後傳網路。
S9502-16SMT S9502-12SM	輕量級蜂巢基地台回傳路由器，適用於低流量網路或專網，無風扇設計可減少耗電並降低零件因粉塵導致的損傷。
S9510-28DC S9510-30XC	旗艦級蜂巢基地台回傳路由器，為次世代網路所設計，支援高流量傳輸，FlexE及TSN等功能。
S9600-72XC	72-Port, 25/100GE開放式聚合路由器，可匯集大量 25G 線路，適用於靠近用戶端的電信機房。
S9600-32X S9600-64X	32/64-Port, 25/100GE開放式聚合路由器，高密度100G介面，可部署在回傳網路匯集 BBU池的數據流量。
S9600-28DX S9600-56DX S9600-30DX	28/56-Port, 100/400GE開放式聚合路由器，支援400G介面，及OpenZR+，可提升光傳輸網路的效率並降低成本。
S9610-36D	36-Port, 400GE開放式聚合路由器，高密度400G介面，適用於核心網路或邊緣網路。配備有支援400G OpenZR+的高速埠口，可以更有效率的提供城域網路資料傳輸及聚合。
S9701-82DC	25/100G解構式核心 / 邊緣路由器，為優達科技DDC (分散式解構機箱) 架構提供25G介面，延伸應用至接取網路及匯集網路。
S9710-76D	400G解構式核心 / 邊緣路由器，為優達科技DDC (分散式解構機箱) 架構提供高密度400G介面，提升DDC流量至691T，適用於核心網路及雲端資料中心。



## 2.3

# 產品責任



### 產品責任對優達科技的重要性

產品責任對於公司是和客戶建立信任合作與共創美好未來的關鍵。



### 優達的管理措施

#### • 政策與承諾

- 在設計架構上盡力將產品功能透過模組化的共用設計以提供客製化的產品，滿足不同客戶的雲端產品需求，同時也縮短開發時程和資源，以利客戶能及時讓雲端產品上市，搶得商機。
- 在設計選料上，使用符合歐盟《有害物質限用指令》(RoHS)的商品，並盡可能採用符合綠能產品，為地球節能盡一份心力。
- 在設計執行上，透過公司的品保政策，稽核各生產線及協力廠商，以期能提供符合品質的原料或商品，使公司能提供穩定的網路交換機，進而促使客戶能提供穩定的雲端平台給終端的企業用戶使用。
- 在商品的售後服務上，建立退回返修(RMA)流程及協助線上疑難排除，以協助客戶能向企業用戶提供不中斷的雲端服務產品。同時藉由反饋，可使研發部門在易用性設計(usability design)更完善。
- 將產品做到「不燒機、不當機」的品質，以協助客戶在雲端應用上能提供消費者不中斷的雲端服務產品。

#### • 短程目標

- 增加模組化設計，以期能提供較多元產品來滿足不同客戶的需求。建立選料制度、品保制度及售後服務制度，透過實務逐步落實產品責任的政策。

#### • 中長程目標

- 藉由實務經驗的反饋，將其在研發設計初期導入，以提供客戶能有更友善又有品質的好產品，進而使雙方在雲端市場上獲利。
- 透過上述的政策執行，能協助合作廠商同步提升品質，提供客戶更具競爭力的雲端產品，讓彼此獲利。

#### • 投入資源

- 2022年針對64%之供應商進行健康與安全衝擊評估。

#### • 具體成果

- 2020至2022年均無違反有關產品與服務的健康和安全法規和自願性規約的事件。

#### • 負責部門:專案管理處。

溝通與申訴機制：專案管理處窗口。電話：02-7730-1188 #1195



### 評估有效性

- 客戶滿意度調查分數逐年提升。
- 客訴處理/反饋速度提升。
- 逐年降低客訴率。
- 產品零燒機，零當機的達成率。

產品責任是客戶與優達科技彼此的信任合作的基礎，除了增加模組化設計，提供較多元產品來滿足不同客戶的需求，亦建立選料制度、品保制度及售後服務制度，透過實務逐步落實產品責任的政策，穩定產品品質與交期。

為落實永續發展，優達科技的產品在設計選料上使用符合歐盟《有害物質限用指令》(RoHS)的商品，並盡可能採用符合綠能產品，為地球節能盡一份心力。2022年針對64%之供應商進行健康與安全衝擊評估，且2020至2022年均無違反有關產品與服務的健康和安全法規和自願性規約的事件。

針對永續供應鏈制定《杜絕衝突礦產使用政策》，依循經濟合作暨發展組織(OECD)之盡職調查指南，定期檢視物料來源，確保金(Au)、鉭(Ta)、鎢(W)、錫(Sn)等金屬並非透過無政府軍團或非法集團、高度風險之衝突區域開採取得之，並且要求合作夥伴遵守此政策之規範。2022年年底針對供應商進行衝突礦產調查，盤點2021年的廠商，總共有136家配合自評，回填率100%。

## 2.4

# 客戶關係



### 客戶關係對優達科技的重要性

產品責任對於公司是和客戶建立信任合作與共創美好未來的關鍵。



### 優達的管理措施

#### • 政策與承諾

- 建立以客戶為中心的營運模式，強化顧客導向的作業流程，並提供貼近需求之產品與服務，來增加顧客的信任感。
- 提供良好品質取得客戶信任，建立售後服務機制，處理客戶抱怨，找出問題改善並追蹤。
- 承諾客戶退回返修時間，返修品於時限要求前完成寄出。
- 建立服務導向的營運模式及優化服務流程，加強系統數位電子化，提升客戶信賴並創造雙贏。
- 應用創新技術控管及提升產品品質，並與客戶合作，提供貼近需求之產品與服務。

#### • 短程目標

- 客戶滿意度調查表沒有不及格項目、客戶投訴件數≤3件。
- 處理客戶問題與抱怨，提供改善以及追蹤後續事宜。
- 重視客戶需求，加速釐清客戶問題與需求，並提供適當且合宜的解決方案。
- 為客戶提供價值，迅速處理客訴退回維修機台，追蹤反饋工廠，降低客戶不信任感。

#### • 中長程目標

- 與客戶建立雙贏的服務夥伴關係，客戶滿意度調查分數標準值為90分。

#### • 投入資源

- 配合國外客戶時區，定期和客戶召開會議，了解客戶需求、問題和反饋，快速提供解決方案。
- 業務開發人員定期拜訪客戶，建立客戶情感、鞏固客戶關係。
- 產品規劃人員定期拜訪客戶，了解營運商網路建置需求，提供客戶所需求的產品。
- 秉持服務客戶為宗旨，於公司內部建立客訴處理流程和CRM系統。透過處理流程，追蹤記錄所有品質問題並改善。
- 透過CRM系統，整合不良問題的處理流程，即時掌握零件問題客戶使用的最新狀況，收集所有相關資訊並提供給工廠工程師做分析檢討，有效提升良率及後續追蹤事宜。
- 透過客訴接收處理及CRM系統的整合，收集不同客戶的品質問題，整合成進度表及品質問題，提供內部和工廠檢討改善。
- 秉持服務客戶為宗旨，於公司內部建立Redmine專案管理系統。並透過該系統網站，追蹤管理技術問題。
- 透過Redmine管理系統，整合技術問題的處理流程，即時掌握技術問題的處理進度與狀況，收集所有資訊並集中管理，減少內外部溝通的時間差，有效提升服務效率。
- 透過Redmine系統整合，收集不同客戶技術問題，整合成產品技術資料庫，並提供給新進人員作為學習及教育訓練的教材。

#### • 具體成果

- 優達科技全員以客戶為中心，贏得歐美兩大電信客戶的信賴。
- 針對客戶所提之技術問題，能夠在1天內回應，確認技術人員已經開始處理。
- 2022年客戶滿意度調查已達預期結果。

#### • 負責部門:業務開發、品質保證、技術服務部。

溝通與申訴機制：e-service 系統、Redmine系統。



### 評估有效性

- 出貨持續6個月以上客戶滿意度統計≥80分。2022年客戶滿意度調查已達預期結果。
- 按每個客戶投訴件數(以Ticket計算) ≤3次。
- 提升產能與產品品質GA良率≥85%。



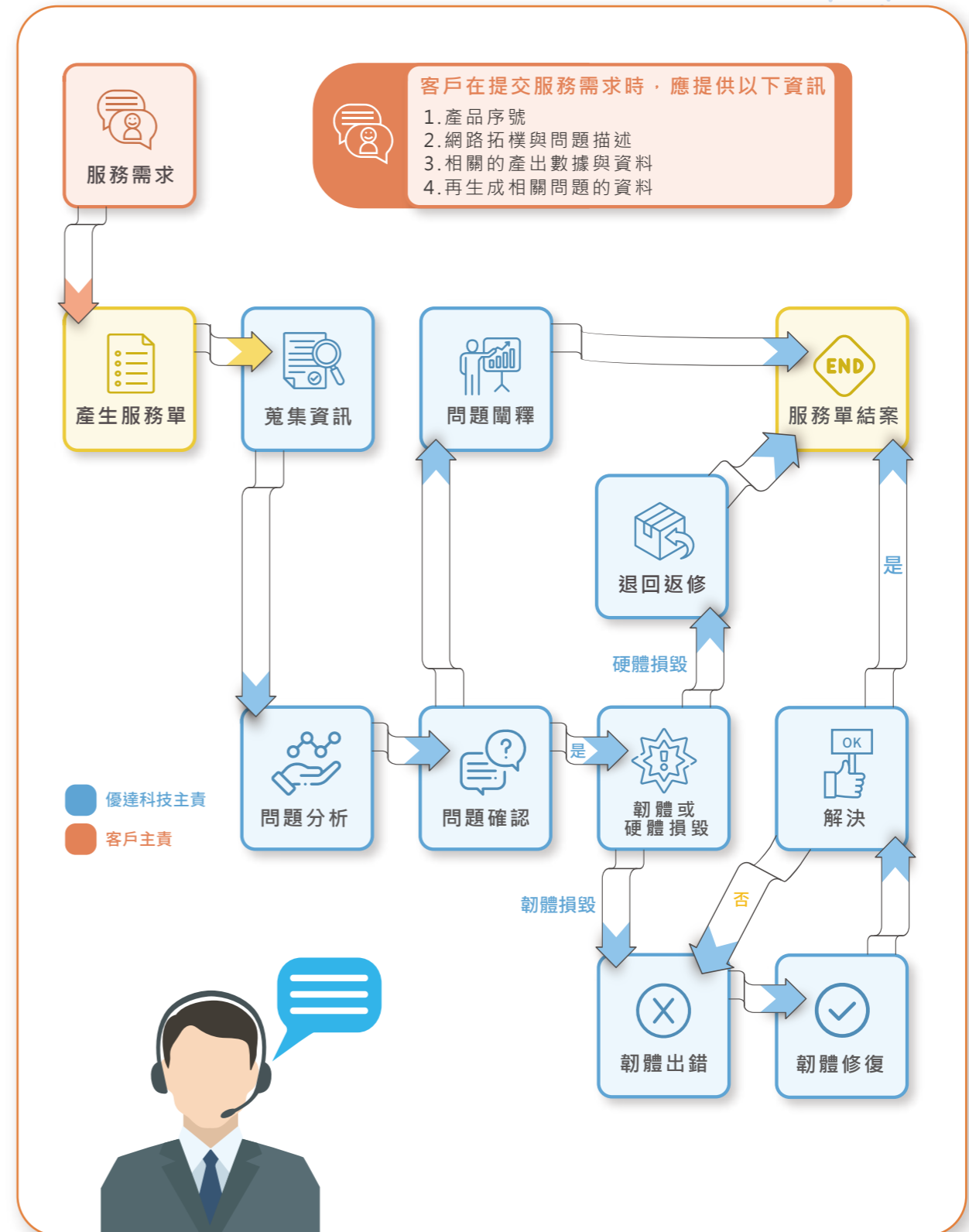
客戶關係是公司營收成長的關鍵因素之一，也是公司最重要的資產之一。透過了解客戶需求、提供高品質的產品與服務，優達科技致力於與客戶建立長期關係，由業務部門定期拜訪和配合國際時差與客戶召開會議，了解客戶需求、問題和反饋，快速提供解決方案。

優達科技建立以客戶為中心的營運模式，由技術服務部與品質保證部門共同於售後服務端提供貼近需求之服務，增加顧客的信任感。依照作業流程，我們將根據客戶抱怨問題於7-14日提供檢討改善報告給客戶，退回返修品於25日內送回客戶端，並將問題回饋內部。針對客戶服務之退回返修服務，由品質保證部門與工廠端研發部門(RD)密切合作與溝通，透過收集不同客戶的品質問題，整合成進度與品質問題表格，提供給內部和工廠檢討改善，有效提升良率及後續追蹤事宜。2022年客戶滿意度調查為100分。

為進一步提升服務效率，優達科技建置相關專案管理系統，整合技術問題的處理流程，即時掌握技術問題的處理進度與狀況，收集所有資訊並集中管理，減少內外部溝通的時間差。除了提升服務效率，本公司也透過系統收集不同客戶的技術問題，整合為技術資料庫供新進人員訓練學習使用，以優化服務人力與服務品質，並透過客戶累積的歷史資料分析，增進客戶與公司的關係，從而最大化企業銷售收入和提高客戶留存。



## 技術服務流程



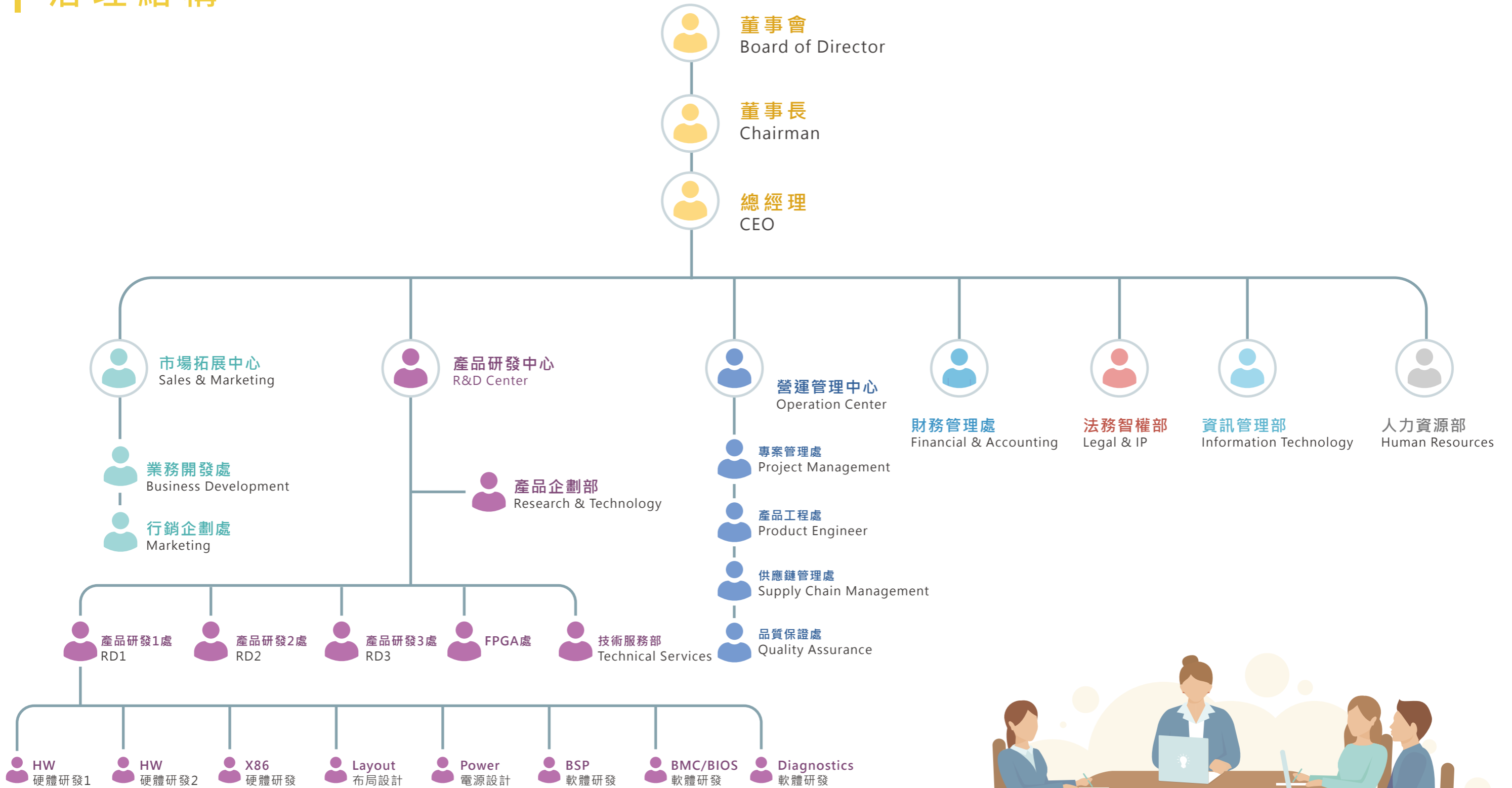
# 3

## 誠信治理

- 3.1 治理結構
- 3.2 誠信與法遵
  - 3.2.1 倫理誠信
  - 3.2.2 法規遵循
- 3.3 風險管理
- 3.4 資安與營業秘密保護

# 3.1

## 治理結構






優達科技設董事三人，監察人一人，任期三年，由股東會就有行為能力之人選任，連選得連任。個人董事為董事長一人，其餘兩名董事為法人指派。董事長平時密切與各董事充分溝通公司營運近況與計畫方針以落實公司治理，本公司董事長兼任總經理，係為提升經營效率與決策執行力，且目前尚未尋得適任之經理人擔任總經理職務。優達科技目前尚未設獨立董事。

為避免利益衝突，依據董事會議事規範第15條規定：董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其自身利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。董事之配偶、二親等內血親，或與董事具有控制從屬關係之公司，就前項會議之事項有利害關係者，視為董事就該事項有自身利害關係。董事會之決議，對依前二項規定不得行使表決權之董事，不算入已出席董事之表決權數。

針對員工酬勞與董事酬勞，本公司年度如有獲利，應以扣除員工酬勞及董監酬勞前之本期稅前淨利，應提撥不低於百分之一為員工酬勞，由董事會決議以股票或現金分派發放，其發放對象包含符合一定條件之從屬公司員工；本公司得以上開獲利數額，由董事會決議得提撥不高於百分之一為董監酬勞。員工酬勞及董監酬勞分派案應提股東會報告。但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額，再依前項比例提撥員工酬勞及董監酬勞。本公司每年度總決算如有盈餘，應先提繳稅款，彌補累積虧損，次提百分之十為法定盈餘公積，但法定盈餘公積已達本公司實收資本額時，得不再提列。如尚有盈餘，由董事會擬具分派議案，再由股東會決議分派之。截至2022年，本公司董事會決議不發放董事會酬勞。目前尚未設置審計委員會、薪酬委員會等功能性委員會。優達科技目前尚未將ESG績效與董事會、經理人的個人薪酬連結，惟公司會持續關注此議題，待ESG推行成熟後再行研議。

優達科技各部門日常透過例行管道定期與利害關係人展開互動，倘若遇到利害關係人或永續議題對公司可能造成潛在重大負面衝擊之際，將由權責部門展開利害關係人或永續議題在財務面、法遵面、環保與勞動權益等面向進行盡職調查，並向董事長匯報調查結果；由董事長視具體調查結果是否會對公司營運產生重大危害而評估是否向董事會報告，並由董事會對公司的盡職調查報告做出相關決議並交辦權責部門執行，2022年未有相關潛在負面重大事件發生。

## 董事會成員

職稱	姓名	董事會實際出席率(%)	兼任其他公司董事的家數	相關經歷
 董事長	何文裕	100%	0	優達科技股份有限公司總經理
 董事	呂芳銘(法人董事)	100%	1	悅視界有限公司董事長
 董事	高誌廷(法人董事)	100%	10	普訊創新股份有限公司副總經理兼合夥人、董事

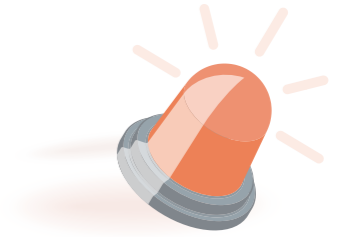
董事多元化統計		年度		2020年		2021年		2022年	
		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比		
董事	性別	男	2	66.66%	2	66.66%	3	100.00%	
		女	1	33.33%	1	33.33%	0	0	
	年齡	未滿50	1	33.33%	1	33.33%	1	33.33%	
		50~60	2	66.66%	2	66.66%	2	66.66%	
	學歷	研究所	3	100.00%	3	100.00%	3	100.00%	

註：資料統計至當年年底。女性董事百分比 = (當年底女性董事人數 / 當年底董事人數) \* 100%。  
男性董事百分比 = (當年底男性董事人數 / 當年底董事人數) \* 100%。



## 3.2

# 誠信與法遵



### 3.2.1 倫理誠信

舞弊檢舉信箱：[ethic@ufispace.com](mailto:ethic@ufispace.com)

優達科技由法務智權部於2022年制訂《誠信經營守則》之內規並經由董事會通過頒布實施，本規章適用於全體員工，守則之文件公告於公司內部網站供同仁隨時查閱。除誠信相關規章，人資於新進員工入職時亦提供廉潔承諾書供詳閱，全體人員於到職時應簽署廉潔承諾書，最新版本於2022年修訂，職員簽署比例為100%。針對違反規定之相關情事，員工可以透過舞弊檢舉信箱進行檢舉，允許原則具名檢舉並承諾保護檢舉人個資，公司並承諾事後不對檢舉人有不利之懲罰，例外容許匿名檢舉（需提出具體事證，如錄音、錄影、照片等），截至2023年2月無受理檢舉案件。

### 3.2.2 法規遵循

法規遵循是企業維繫當地政府及社區關係的基石，一旦發生違法情事將對財務及企業形象有莫大傷害，違規紀錄也會影響股東及客戶對企業的認同。優達科技由法務智權部即時關注可能對公司財務、營運造成影響的各項法規，以確保公司各項營運活動無違法，並且透過法規制訂與執行、自我審查以及暢通的檢舉管道及檢舉者保護等措施實踐企業誠信正直的核心價值，由管理階層以身作則，要求每位同仁均須確保其相關業務行為遵循法令與公司政策及規章，亦透過年度內控自評自我檢視遵循情形，並接受內部稽核組織稽核。2022年無任何違法事件與裁罰發生。



為提升同仁從業道德與法規遵循認知，優達科技根據法令及內部規章，由法務部門及其他權責部門合作，未來將定期針對不同部門/職級的同仁進行業管所涉法規訓練。2022年已建置誠信反貪腐的教材並公告公司內部網站供全體同仁查閱。




# 3.3

## 風險管理

優達科技透過利害關係人以及內部高階主管的雙向互動，根據各永續議題對公司可能造成衝擊的程度，整理出ESG重大風險，並擬定相關風險因應措施。未來優達科技將評估運作的成熟度，研議是否在董事會中報告針對重大風險的回應內容。

風險類別	風險說明	風險因應措施
 永續環境	溫室氣體排放量持續增加	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 導入ISO 14064-1 進行溫室氣體盤查，管理碳排放並規劃減碳目標。</li> </ul>
	無法有效節能	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 選用節能燈具、電器。</li> </ul>
	供應鏈中斷	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 各國因疫情衝擊導致國際供應鏈不穩定，優達科技的產品於中國與越南生產，避免過意依賴特定國家與單一供應商，降低疫情對生產的衝擊。</li> </ul>
	供應商無法提升永續適應能力	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 預計2023年供應商評鑑問卷將增加ESG評鑑項目，並針對評分結果未達標的供應商要求限期改善，未改善者，將依照契約逐年降低採購額或自供應商合格名單中移除。</li> </ul>
	新冠疫情衝擊	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 配合政府防疫規範實施室內配帶口罩與出勤量體溫等措施。</li> <li>• 提供疫苗假、家庭照顧、居家隔離及居家工作假等，支持同仁守護自身與家人健康。</li> <li>• 建立分流上班與居家辦公相關辦法。</li> </ul>
 員工	過勞	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 建立出勤管理辦法與出勤管理系統，有效掌握員工出勤狀況。</li> <li>• 提供完善舒壓課程及相關活動講座等，增進員工相關知識並紓解工作壓力。</li> </ul>
	新進人員流動率較高	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 以實質薪資報酬競爭力為招募人才之基礎，無形培訓福利等措施為穩定組織之黏著劑。</li> </ul>
	人才培育出現斷層	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 經驗傳承：將主管技術及規格說明會議錄製成影片，並放置於公司內部網站讓所有同仁瀏覽，並於新人教育訓練簡單進行說明，加深新人對公司產品熟悉度，且降低主管須重複訓練人力。</li> <li>• 學習平台改版：將實體課程錄製並剪輯為線上課程供所有同仁瀏覽、區分基礎課程及進階課程，並預計將於2023年導入教育訓練系統，以強化使用者體驗與便利性。</li> <li>• 高潛力人才：歷年除舉辦主管教育訓練外，亦為需求單位舉辦特定主題之教育訓練，加強夥伴職務職能，以利未來可實用於工作中，並獲得相對應提拔。</li> </ul>



 <p>營運績效</p>	人員發生違反倫理誠信風險	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 2022年制訂誠信經營守則並經由董事會通過頒布實施，公告於公司內部網站。相關規定於新進員工入職時由人資說明並提供資提供廉潔承諾書供詳閱與簽署。</li> </ul>
	營收下滑/市場競爭力不足	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 積極開發國內外業務。</li> <li>• 申請國內獎項，拓展國內市場能見度。</li> <li>• 參加國際展覽提升品牌國際能見度。</li> <li>• 推動網路行銷，經營專業社群。</li> </ul>
	發生資安事件	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 成立資訊安全推動小組，由總經理擔任召集人，各部門主管擔任小組成員。由召集人召開並主持管審會議，審查資訊安全管理制度運作情形，針對各項討論議題逕行裁決。當有重大資安事件發生時，由主席判定進入緊急事件處理程序，授權資訊安全執行暨緊急處理分組執行應變作為。</li> <li>• 導入ISO 27001資訊安全管理系統並於2022年取得認證。</li> <li>• 每年執行資安風險評鑑，針對高風險資安項目進行風險改善計畫。</li> <li>• 每年落實資安事件通報及演練。</li> </ul>
	客戶滿意度下降/產品不符客戶要求	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 秉持服務客戶為宗旨，於公司內部建立客訴處理流程以及客戶關係管理(CRM)系統。透過處理流程，追蹤記錄所有品質問題並改善。</li> <li>• 透過客戶關係管理系統，整合不良問題的處理流程，即時掌握零件問題客戶使用的最新狀況，收集所有相關資訊並提供給工廠研發部門做分析檢討，有效提升良率及後續追蹤事宜。</li> </ul>
	研發產品方向不明確	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 與終端客戶討論產品應用情境。</li> <li>• 調整產品研發方向。</li> </ul>



# 3.4

## 資安與營業秘密保護



### 資訊安全對優達科技的重要性

確保本公司與利害關係人的資訊資產之機密性、完整性、可用性與適法性，並避免遭受內、外部蓄意或意外之威脅。



### 優達的管理措施

- **政策與承諾**
  - 依循ISO 27001制訂19項政策與管理辦法，保障資訊資產的機密與完整。
- **短程目標**
  - 確保本公司資訊資產之機密性，防止資訊資產遭非授權存取。
  - 確保本公司資訊資產之完整性，防止資訊資產未經授權異動或內容不正確。
- **中長程目標**
  - 確保本公司資訊資產之可用性，並維持依賴資訊系統之業務持續運作。
  - 確保本公司資訊作業均符合相關法令規定與合約要求。
- **投入資源**
  - 成立資訊安全推動小組，由總經理擔任召集人，每年定期召開管理審查會議進行安全管理制度相關事項之議決。
  - 成立資訊安全執行暨緊急應變分組規劃及執行各項資訊安全作業期重大資訊安全事件之緊急應變處理。
  - 成立資訊安全查核分組，每年定期舉辦內部查核作業，確保組織資訊安全系統運作。
  - 本公司成立相關資訊安全組織，並依資訊安全管理系統建立各項措施，諸如定期執行風險評鑑、營運衝擊分析、資安事件演練、弱點管理、帳號權限盤點等作為，並每年舉辦資安教育訓練人均受訓1小時，與每年定期執行資訊安全查核。
- **具體成果**
  - 於2022年第一季取得ISO 27001資訊安全管理系統認證，並持續每年接受第三方單位檢驗。
- **負責部門:資訊管理部。**
  - 溝通與申訴機制:ethic@ufispace.com



### 評估有效性

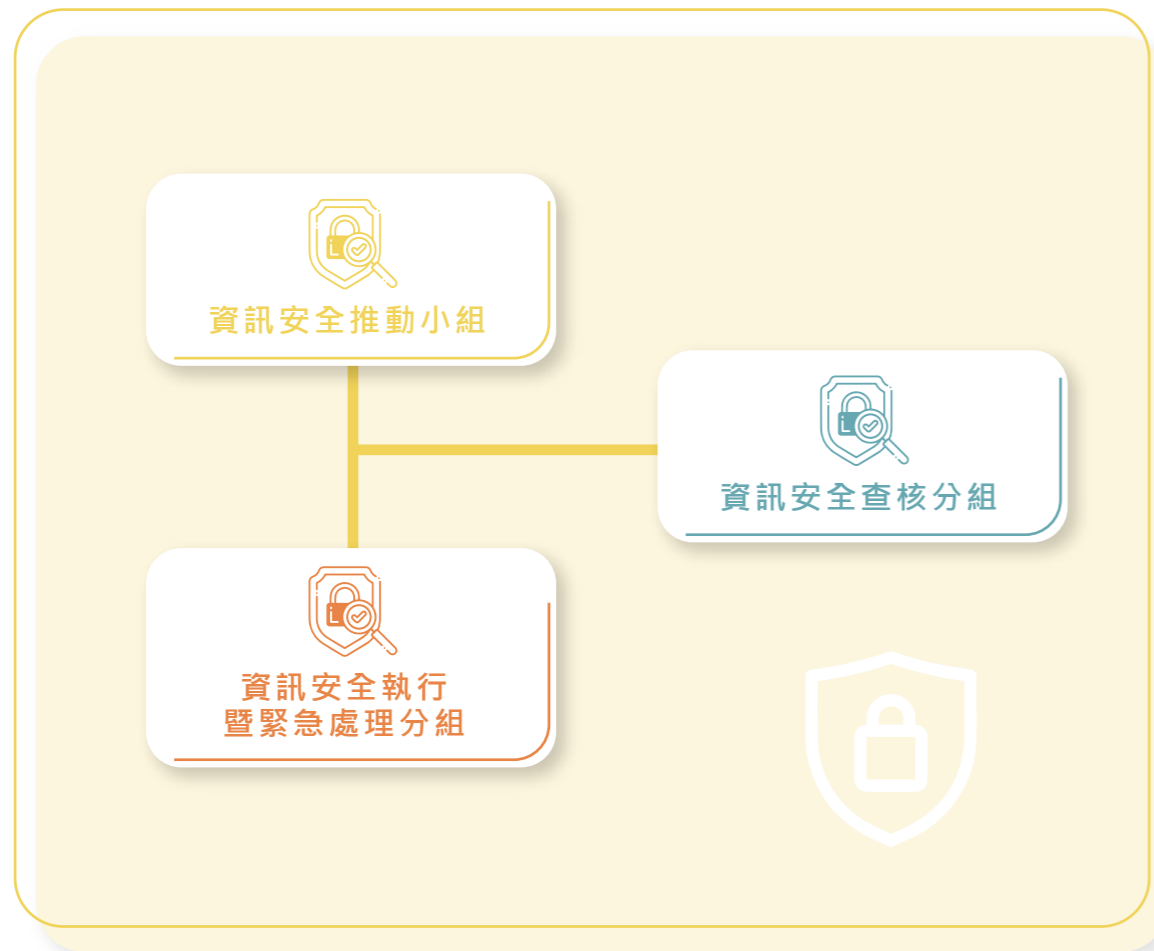
- 各項資訊安全指標皆達標。
- ISO 27001資訊安全管理系統通過驗證。
- 內部查核/外部查核皆未發現重大缺失。
- 人均受訓資安訓練達1小時。



優達科技透過數位化提升營運與管理效率，亦積極強化資訊安全管理，以確保公司與利害關係人的資訊資產之機密性、完整性、可用性及適法性，並避免遭受內、外部蓄意或意外之威脅。優達科技導入 ISO 27001 且依循其 19 項政策與管理辦法，並組織資訊安全推動小組、資訊安全執行暨緊急應變分組、資訊安全查核分組落實相關管理，保障公司資訊資產的機密與完整，相關申訴由資訊部門主責管理，可透過舞弊檢舉信箱 [ethic@ufispace.com](mailto:ethic@ufispace.com) 進行申訴。

本公司兩個指標皆達標，並且取得 ISO 27001 資訊安全管理系統認證，將每年持續接受第三方單位檢驗。2022 年未發生重大資安事件，內部查核 / 外部查核皆未發現重大缺失。

優達資訊安全組織架構圖



組織	執掌
資訊安全推動小組	由總經理擔任召集人，每年定期召開管理審查會議進行安全管理制度相關事項之議決。當有重大資安事件發生時，由主席判定進入緊急事件處理程序，授權資訊安全執行暨緊急處理分組執行應變作為。
資訊安全執行暨緊急應變分組	規劃及執行各項資訊安全作業期重大資訊安全事件之緊急應變處理。
資訊安全查核分組	每年定期舉辦內部查核作業，確保組織資訊安全系統運作。



# 4

## 綠色永續

4.1 氣候相關財務揭露

4.2 永續供應鏈

4.3 節能減碳

4.3.1 能源管理

4.3.2 溫室氣體排放

# 4.1

## 氣候相關財務揭露

近年為因應全球氣候變遷，國際日益嚴格的碳管理規範及低碳消費意識提升，各國政府、企業皆開始重視環境永續管理，優達科技響應政府推動環保、節能政策，定期檢視公司對抗氣候變遷方針，並採用TCFD架構鑑別氣候風險與機會，依鑑別結果建立衡量指標進行目標管理，以便降低氣候風險對營運所造成的財務影響。

優達科技因應環保意識興起，期望提升環境保護及社會價值等績效，並可藉由綠色管理、節能計畫融入企業經營當中，達到環境永續發展效果，因此期許未來之目標。優達科技已在2022年首次依ISO 14064-1:2018 完成溫室氣體盤查，並通過第三方驗證單位查驗，取得查證聲明書。將來規劃ISO環境相關之管理系統導入，以達到持續改善環境績效，致力將環境衝擊的傷害降到最低。

### TCFD架構

 <p>治理</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>在董事長的監督下，由總經理室定期審查公司有關公司重要的氣候環境事務的戰略、政策和執行，由董事長定期接收總經理室定期對氣候風險的評估與執行計畫，並進行相關氣候決策。董事長每年於董事會中根據優達科技風險與機會管理程序識別、評估和管理氣候風險，及決定氣候行動計畫。</li> <li>總經理室每年召開會議且納入ESG相關議題，其中包含氣候重要議題，並向董事會報告。總經理室在預定會議期間與董事會討論氣候主題。總經理室下設永續經營推動小組，擇定企業永續發展優先倡議，包含氣候變遷相關議題，以實際行動履行企業社會責任。</li> </ul>
 <p>策略</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>將氣候相關風險與機會的評估分短期(0-3年)、中期(3-10年)、長期(10-30年)。依據風險與機會管理程序進行識別，評估和控制氣候相關的風險與機會，及評估潛在財務衝擊，擬定因應措施。</li> </ul>
 <p>風險管理</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>根據風險與機會管理程序，風險發生機率及衝擊程度評估依照風險鑑別評估標準進行，評估範圍包含影響公司管理系統之事件，由總經理室及風險鑑定小組人員負責評估，風險鑑定小組成員由品管單位召集各單位主要幹部，或由單位主管遴選內部同仁籌組公司之風險鑑別小組，依循TCFD的風險評估機制，針對氣候變遷特定議題進行評估以了解具體的潛在財務影響，並採取相關因應策略。</li> </ul>
 <p>指標與目標</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>為減少氣候變遷相關衝擊，並達成環境永續相關目標，使用指標管理氣候相關之風險與機會。相關指標與措施：             <ul style="list-style-type: none"> <li>長期推動節能減碳措施</li> <li>導入再生能源使用</li> <li>優化能源管理</li> <li>極端氣候緊急應變計畫</li> <li>降低溫室氣體排放量</li> <li>降低單位產品能源耗用率</li> <li>強化供應鏈氣候治理</li> <li>參與碳揭露專案(Carbon Disclosure Project, CDP)。</li> </ul> </li> </ul>



## 4.2

# 永續供應鏈



### 永續供應鏈對優達科技的重要性

強化公司永續供應鏈與對環境衝擊，以因應國際客戶減碳目標與各國政府環境政策，共同減少氣候變遷對產業的衝擊與風險，並在國際市場能站穩腳步，搶得綠色經濟的先機。



### 優達的管理措施

- **政策與承諾**
  - 呼應聯合國「永續發展目標(SDGs)」制訂「永續發展政策」、「永續供應鏈政策」，並參考ISO 20400永續採購指引，落實永續供應鏈管理。
  - 制訂「杜絕衝突礦產使用政策」並依循經濟合作暨發展組織(OECD)之盡職調查指南，定期檢視物料來源，確保金(Au)、鉍(Ta)、鎢(W)、錫(Sn)等金屬並非透過無政府軍團或非法集團、高度風險之衝突區域開採取得之。
- **短程目標**
  - 依「供應商管理程序」、「永續發展政策」、「永續供應鏈政策」、「杜絕衝突礦產使用政策」等政策，落實永續供應鏈管理。
- **中長程目標**
  - 串聯合作夥伴共同努力，強化供應鏈競爭力，攜手打造永續供應鏈。
- **投入資源**
  - 依ISO 9001建立「供應商管理程序」，評比後為不合格廠商者，規定不進行採購作業，此辦法將於2023年正式實施。
  - 針對供應商進行衝突礦產調查。
  - 將環安衛或勞工人權風險較高之廠商列為優先稽核對象，並訂定年度稽核計畫。
- **具體成果**
  - 衝突礦產調查，總共有136家配合自評，回填率100%。
  - 選定11家廠商進行稽核，年度稽核達成率100%，當年度均未發現重大缺失，也無廠商因此終止合作關係。
- **負責部門: 供應鏈管理處。**
  - 溝通與申訴機制：供應鏈管理處窗口。電話：02-7730-1188 #1086、1076



### 評估有效性

- **供應商自評達成率**
  - 預計2023年提出調查，目標達成率：50%。
- **供應商稽核達成率**
  - 預計2023年提出調查，目標達成率：50%。





因應全球趨勢優達科技為協助公司在多變與競爭之環境裡取得競爭優勢，透過供應鏈管理機制與協同合作，互通彼此資訊，讓供需掌握狀況更加符合時代趨勢。

優達科技在追求穩定經濟成長的同時，兼顧環境保護、社會進步三大支柱，並呼應聯合國「永續發展目標(SDGs)」、優達科技的「永續發展政策」，並參考ISO 20400永續採購指引，要完成這樣的目標，必須串聯合作夥伴共同努力，除了強化供應鏈競爭力外，攜手打造永續供應鏈。在新冠疫情期間，各國因疫情衝擊導致國際供應鏈不穩定，優達科技的產品於中國與越南生產，避免過意依賴特定國家與單一供應商，降低疫情對生產的衝擊。

優達科技面對潛在供應商時，會請廠商提供「供應商動態管理表」，經內部權責主管核准即可成為合格供應者。針對部分供應商，優達科技提供「永續發展政策」(包含勞動人權保護)、「永續供應鏈政策」、「杜絕衝突礦產使用政策」資訊並要求回簽同步遵守本公司相關永續發展政策之承諾書。針對供應商的管理，2022年依ISO 9001建立「供應商管理程序」，評比後為不合格廠商者，規定不進行採購作業。2022年針對供應商進行衝突礦產調查，總共有136家配合自評，回填率100%。

另外本公司的供應商及外包商的數量與種類眾多，故依據產業特性，將環安衛或勞工人權風險較高之廠商列為優先稽核對象，並訂定年度稽核計畫。選定家數與完成家數如下，當年度均未發現重大缺失，也無廠商因此終止合作關係。

廠商代表	廠商數量	年度稽核達成率
外包廠	2	100%
材料供應商	7	100%
驗證單位	2	100%



## 4.3

# 節能減碳



### 節能減碳對優達科技的重要性

針對公司營運與產品研發進行減碳規劃，為全球氣候變遷盡一份心力並減少其對產業的衝擊與風險。讓產品在具備低碳排優勢，以爭取綠色經濟下的商業機會。



### 優達的管理措施

- **政策與承諾**
  - 致力提升能源、紙張及水與其他資源的利用效率，使用對環境負荷衝擊低的再生物料，同時妥善維護資產使用，落實低碳辦公室。
  - 實踐責任投資與綠色採購，亦優先採購具有環保節能標章產品及可重覆使用之用品及節能設備。
  - 依循國內環保法規規範，以降低環境衝擊。
  - 透過產品設計優化與製程品管控制，強化對於關鍵零組件、物料選擇及產品功能相關之綠色環境考量，降低產品對環境與氣候變遷的衝擊。
  - 對公司員工分享環保知識與經驗，深化永續發展認知，攜手各界合作夥伴共同維護環境永續。
- **短程目標**
  - 執行組織型溫室氣體盤查。
  - 於產品研發推動綠色設計。
  - 執行供應鏈綠色管理。
- **中長程目標**
  - 執行產品碳足跡盤查。
  - 減量措施計畫規劃。
  - 環境綠色永續管理。
  - 在2030年前，減少範疇二5%排放（以2021年為基準年），2050年達到碳中和。
- **投入資源**
  - 導入ISO 14064-1:2018，針對組織進行溫室氣體盤查。
  - 在產品設計使用80 Plus級別認證之電源供應器，要求在 20%、50% 和 100% 的負載情況下，230V 下電源轉換效率高於 90%/94%/91%，並積極優化產品能源效率。
  - 選用節能燈具與電器並落實午休關燈。
- **具體成果**
  - 完成組織型溫室氣體盤查並取得ISO 14064-1:2018第三方認證。
  - 產品PSU效能提升。
- **負責部門：總務部、永續經營推動小組。**  
溝通與申訴機制：主責部門窗口。Email：hr@ufispace.com/ esg@ufispace.com



### 評估有效性

- 2022年度完成組織型溫室氣體盤查，並取得查證證明書。



### 4.3.1 能源管理

在全球氣候變遷的衝擊下，企業的減碳行動刻不容緩，優達科技於公司營運與產品研發進行減碳規劃，為全球氣候變遷盡一份心力並減少其對產業的衝擊與風險。針對產品開發，優達科技的產品生產以綠色供應鏈為目標，透過產品設計優化與製程品管控制，強化對於關鍵零組件、物料選擇及產品功能相關之綠色環境考量，所推出的產品均符合電子產品歐盟RoHS、REACH、WEEE等環境保護指令與規範，且無使用含鉛材料，且提高產品使用年限至10年。有效降低汰換電子設備廢棄物處理頻率，商品皆採扁平化包裝出貨以減少碳足跡。

在節能設計方面，優達科技新產品均使用，80 Plus 白金級別認證之電源供應器，要求在 20%、50% 和 100% 的負載情況下，230V 下電源轉換效率高於 90% / 94% / 91%，且於電源供應器及元件、DC 與內部設計進行優化，成功提升能源效率。而針對產品散熱，優達科技以優化機箱設計、推出無風設計等，提升散熱表現。

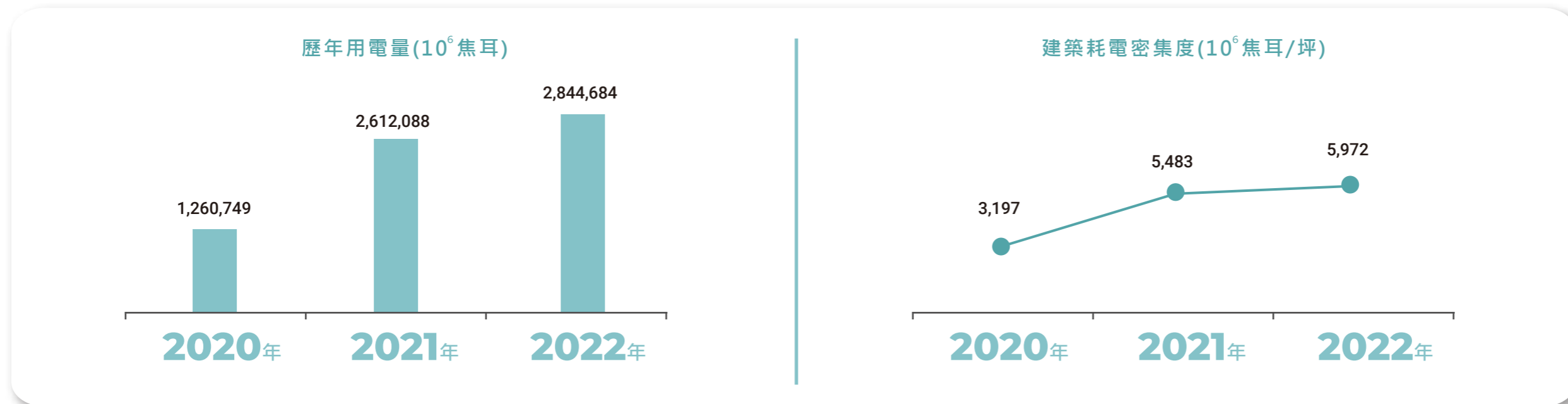


### 產品PSU效能提升

產品型號	前一代產品功耗 (使用AC PSU) (W)	現行產品功耗 (使用AC PSU) (W)	PSU最大功率	前一代產品 AC/DC PSU效能	現行量產產品之 AC/DC PSU效能
S9600-72XC	720	679	1300W	88.0%	92.8%
S9500-30XS-PN0	231	224	400W	87.0%	88.5%
S9700-23D-J80	1271	1193	2000W	88.0%	93.1%
S9700-53DX-J80	1292	1209	2000W	88.0%	93.3%
S9600-64X	1229	1160	1600W	88.0%	92.0%
S9705-48D-480	1322	1229	2000W	88.0%	93.8%
S9710-76D	2283	2089	3000W	88.0%	95.3%

產品型號	前一代產品功耗 (使用DC PSU) (W)	現行產品功耗 (使用DC PSU) (W)	PSU最大功率	前一代產品 DC/DC PSU 效能	現行量產產品之 DC/DC PSU效能
S9600-72XC	728	708	1300W	87.0%	88.5%
S9500-30XS-PN0	231	224	400W	87.0%	88.4%
S9700-23D-J80	1271	1197	2000W	88.0%	92.8%
S9700-53DX-J80	1293	1215	2000W	88.0%	92.8%
S9600-64X	1228	1134	1600W	88.0%	94.3%
S9705-48D-480	1322	1240	2000W	88.0%	92.9%
S9710-76D	2285	2115	3000W	88.0%	94.1%

優達科技重視辦公室節能減碳，於辦公環境選用節能燈具與電器，並設置標語提醒同仁隨手關燈並於午休關燈一小時。統計2020~2022年優達科技之用電，如下：



註：用電差異主要因為2020年7月起增加實驗室使用，以及2021年5月起新增82坪辦公室，歷年辦公區域面積增加及實驗室用電量較為龐大，造成能源密集度逐漸升高。

### 4.3.2 溫室氣體排放

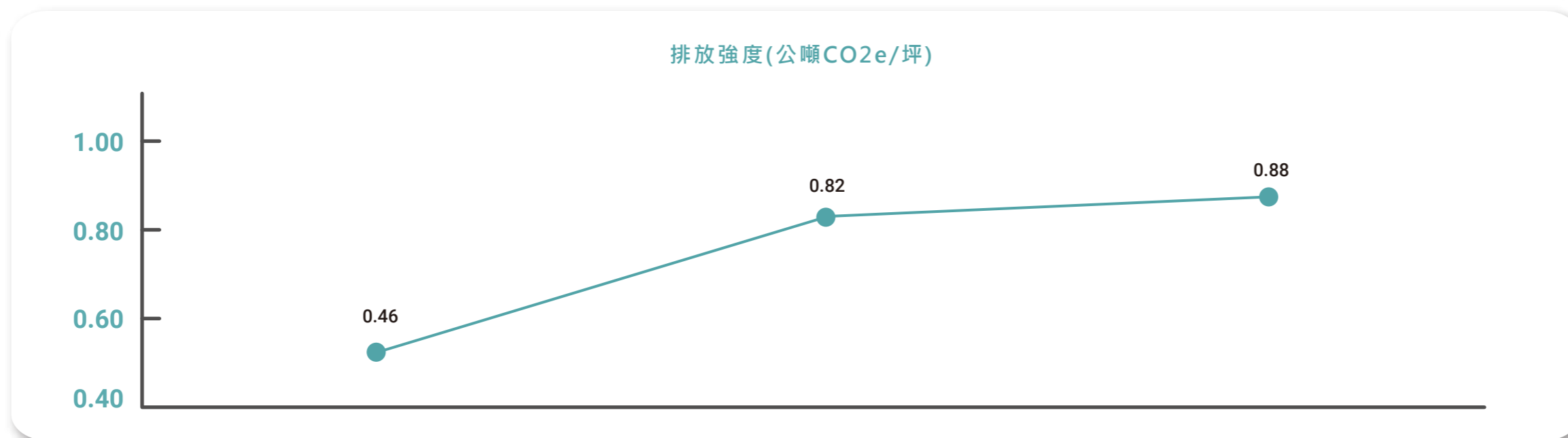
溫室氣體造成氣候異常是全球共同面臨的重要環境問題，優達科技依據ISO 14064-1:2018進行組織型溫氣體盤查，並將2021年盤查結果訂定為基準年。

#### 2021年盤查結果

排放類別	排放量
類別一	24.9825公噸CO <sub>2</sub> e
類別二	369.3205公噸CO <sub>2</sub> e
類別五-產品預估能耗(特定-前七大)	747820.8629公噸CO <sub>2</sub> e
類別五-產品最終處置(特定-前七大)	0.0404公噸CO <sub>2</sub> e

#### 2022年盤查結果

排放類別	排放量
類別一	25.4047公噸CO <sub>2</sub> e
類別二	391.1444公噸CO <sub>2</sub> e
類別五-產品預估能耗(特定-前七大)	2122764.9278公噸CO <sub>2</sub> e
類別五-產品最終處置(特定-前七大)	0.0822公噸CO <sub>2</sub> e



註：以上數據均經第三方查驗(格瑞驗證)，2021年數據已取得查證聲明書，2022年數據預計於2023年8月取得查證聲明書。

註：依照經濟部能源局公告CO<sub>2</sub>電力排放係數為2021年0.509公噸CO<sub>2</sub>e/千度、2022年0.495公噸CO<sub>2</sub>e/千度。

# 5

## 社會關懷



- 5.1 人權政策
- 5.2 員工概況
- 5.3 薪酬福利
- 5.4 人才培育
- 5.5 勞資溝通
- 5.6 職業安全
- 5.7 公益參與

# 5.1

## 人權政策

身為世界公民，優達科技重視人權保護，主動鑑別營運可能出現之人權風險並制定相關規範與採取行動，以確保公司員工與供應鏈夥伴的人權獲得應有的尊重與保障。針對人權議題，優達科技內部制訂相關辦法要求公司同仁遵循，2022年未發生因人權而遭主管機關裁罰或是客戶稽核缺失之紀錄。

針對公司內部員工之人權保障，優達科技於永續發展政策中宣示保護勞動人權與社區參與，承諾不強迫勞動、不雇用童工、嚴禁違反人道對待之情事、尊重多元並嚴格禁止歧視與騷擾行為、尊重員工結社與組織工會之自由，並且制定相關規章以落實人權保障。

	政策規章	執行辦法	成果
禁止雇用童工	不使用童工與誤用補救程序	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>防止使用童工措施</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 人力資源單位在進行人員招聘時依據招聘作業程序，需對人員身份進行合作確認，確保對年齡及其他資料確認無偽、非冒名頂替方可招用。</li> <li>• 人員身份審查過程應確認：證件查看必須確認是正本、採取面試進行複審、如對年齡等證明文件的有效性有質疑時，應聘員工需提供其他佐證資料，無身份證或持偽造證件者一概不予錄用。</li> <li>• 按公正、自願原則和法規要求簽署勞動契約，建立人事檔案。</li> <li>• 為防止疏漏和避免有人假冒代替已辦好入職手續的員工上班，主管得隨時視情形進行抽查。</li> </ul> </li> <li>• <b>誤用童工保護措施</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 當發現有未滿16歲的兒童被錯誤招用，應立即停止其工作。人力資源單位要迅速派人對其進行查實，對其進行體檢，結算其所有薪資並採取補救措施，嚴禁不負責任遣散童工。</li> <li>• 聯繫監護人，派人協助將童工送回原居住地。</li> <li>• 護送童工回原居住地所需費用全部由公司負擔，並視情節給予支援，促使童工接受學校教育，直到他們完成國民義務教育。</li> <li>• 對被送回原居住地之前患病或傷殘的童工負責治療，並承擔治療期間的全部醫療生活費用。</li> <li>• 對童工傷、殘、死亡負有責任的部門或個人，送交相應勞動主管機關；構成犯罪的，送交司法機關依法追究責任。</li> </ul> </li> </ul>	2022年無雇用童工事件。
職場性騷擾防治	工作場所性騷擾防治措施及管理辦法	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 針對性騷擾事件申訴設置專線電話02-7730-1188分機1016與電子信箱hr@ufispace.com，並指派專人負責受理申訴，申訴案件採保密方式處理，不得洩漏申訴人之姓名或其他足資識別申訴人身份之相關資料。申訴人之相對人為雇主時，申訴人除依前述管道申訴外，亦得向勞務提供地主管機關提出雇主涉及違反性別工作平等法第13條之申訴。</li> <li>• 由常設單位（人力資源單位）受理申訴，或於受理申訴後7日內組成申訴處理委員會決議處理之。</li> </ul>	2022年無職場性騷擾之申訴案件。





	政策規章	執行辦法	成果
<p><b>職場歧視與騷擾防治</b></p>	<p>職場多元暨反歧視與騷擾管理程序</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 本公司保障性別、種族、籍貫、宗教...等工作權之平等，招聘原則公正、公開，擇優錄取，尊重多元融合同時激發團隊創意，杜絕任何歧視。</li> <li>• 徵才廣告不得有任何非專業能限制（如：性別、年齡），面試與資料審查，皆應注重與工作能力、職業資格之評估，而非人格特徵（如：身高、體重）、個人隱私（如：婚姻狀況），進而影響評估結果。</li> <li>• 公司在聘用、培訓、薪資報酬、晉級、解聘或退休等事務上，亦不可有任何歧視不平等之評估條件。</li> <li>• 招聘員工或定期健康檢查時應以法規規範項目進行不得要求員工進行任何具有歧視性之健檢項目，且將其作為招聘條件，如性疾、驗孕、童貞測試。</li> <li>• 無論同仁性別，皆不得因員工懷孕、申請產假/陪產假、生育規劃有所歧視其不公平對待，必要時應評估調整工作內容，防止影響健康。</li> <li>• 公司不可干涉員工尊奉涉及種族、社會階級、國籍、宗教、殘疾、性別、性別取向和工會的信條、規範或要求的權力。</li> <li>• 公司不允許帶有強迫性、威脅性、凌辱性或剝削性的性騷擾行為，包括姿勢、語言和實際肢體接觸。性騷擾行為防治與管理依據「工作場所性騷擾防治措施及管理辦法」辦理。</li> <li>• 凡發生歧視、騷擾、不平等行為與事件，人員可透過內部申訴管道進行投訴反映，一經查實，均將受到公司處分，情節重大者將通報政府主管機關處理，人力資源單位亦應透過專案研議補救措施。</li> <li>• 對於招募任用權責人員進行訓練，確保人員就業平等；對於員工進行宣導確保知悉其權利未遭損害。</li> </ul>	<p>2022年無職場歧視與騷擾之申訴案件。</p>
<p><b>自由結社</b></p>	<p>結社自由管理程序</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 公司應尊重所有員工信仰、自由結社、社團參與、參加工會以及集體協商權利。</li> <li>• 在無違反法令規範下，員工可自行籌組工會、各類社團運作，作為員工情誼增進、公司事務討論、促進身心健康...等目的，公司皆不得拒絕，同時亦不得干預、資助工會（僅限於會議場地提供等協助），以影響其運作。</li> <li>• 成立之團體應建立規章制度，推選管理人員妥善管理以達成立之目的。</li> <li>• 所有團體皆有權利和自由可與公司進行關於工作條件之集體協商，亦可透過定期之勞資會議、員工代表之協助進行商議。</li> <li>• 在結社自由和集體協商權利受法律限制時，公司協助所有員工通過類似管道獲取獨立、自由結社以及協商。</li> <li>• 公司保證此類員工代表不受歧視，並可在工作地點與其所代表的員工保持接觸。</li> <li>• 不干涉、限制或強迫工人行使以個人或集體方式表達、宣揚、堅持和捍衛其顧慮與想法，亦完全尊重員工拒絕、不參加上述結社活動之權利。</li> <li>• 員工結社自由權利受到侵害時，可透過申訴管道直接向人力資源單位及總經理反應，總經理應親自或指派專責人員妥善處理。</li> </ul>	<p>2022年無限制員工結社管理程序事件。</p>



## 5.2

### 員工概況

優達科技目前所有員工均屬全職人員，近三年因公司獲利穩定且持續研發技術與拓展業務，員工人數逐年穩健增加，截至2022年全員共計147人，較前年成長15.7%。本公司所有成員之招聘均依循內部訂定之《招募任用管理辦法》，不因性別、種族、年齡、宗教、婚姻、黨派、外表等因素而有所歧視，而廣納多元人才，公司亦招聘海外人力，外國籍員工人數逐年增加，截至2022年共有5名外籍員工於台灣服務。

由於優達科技屬網路通訊科技業，目前勞動力市場中相關人才組成以男性為多數，故男性員工比例（約72.7%）較女性（約27.2%）高，而在11位高階主管中，全數為本國籍，女性共3人，女性比例為27.27%。

公司於業務拓展期間積極招聘優秀人才，2020年至2022年間，每年的員工新進率約為30%，2020年離職率為0.17%、2021年為0.83%、2022年為0.85%。（年離職率以每月離職率加總/12個月計算，且不包含任職未滿6個月者。）公司針對離職人員會進行個人訪談，瞭解離職原因後，對於適當且可優化之措施進行評估及調整，以利留任優秀人才。

員工	女性員工	全體員工	女性占比
總數	40	147	27.21%

統計		年度		2020年		2021年		2022年	
		員工總數		104		127		147	
勞雇合約		非固定   固定		非固定   固定		非固定   固定		非固定   固定	
性別	男	77	0	94	0	107	0		
	女	27	0	32	1	39	1		
地區	台灣	104	0	126	1	146	1		
國籍	本國	102	0	122	1	141	1		
	外國	2	0	4	0	5	0		

註1：以當年底（12/31）的員工總數為準。

註2：勞雇合約分為非固定期限契約員工（正職，包含視障按摩師）與固定期限契約員工（短期、季節、特定專案期間；員工請產假/育嬰留停假，公司另外聘用員工代理該職務到請產假/育嬰留停的員工復職亦屬之。）

員工	女性員工	全體員工	女性占比
總數	3	11	27.27%

註：高階主管指處長級（含）以上。

員工

年度 多元化統計			2020年		2021年		2022年	
			人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
非研發	性別	男	30	28.8%	38	29.9%	39	26.5%
		女	19	18.3%	23	18.1%	31	21.1%
	年齡	未滿30	3	2.9%	7	5.5%	12	8.2%
		30以上 未滿50	38	36.5%	45	35.4%	50	34.0%
		50以上	8	7.7%	9	7.1%	8	5.4%
	學歷	研究所	23	22.1%	28	22.0%	31	21.1%
		大專院校	25	24.0%	32	25.2%	38	25.9%
		其他	1	1.0%	1	0.8%	1	0.7%
	研發	性別	男	47	45.2%	56	44.1%	68
女			8	7.7%	10	7.9%	9	6.1%
年齡		未滿30	5	4.8%	15	11.8%	17	11.6%
		30以上 未滿50	47	45.2%	49	38.6%	58	39.5%
		50以上	3	2.9%	2	1.6%	2	1.4%
學歷		研究所	37	35.6%	46	36.2%	51	34.7%
		大專院校	18	17.3%	20	15.7%	26	17.7%
		其他	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
總數			104		127		147	

註：女性員工百分比= (當年底女性員工人數 / 當年底員工人數) \*100%。  
 男性員工百分比= (當年底男性員工人數 / 當年底員工人數) \*100%。  
 未滿30歲的員工百分比= (當年底未滿30歲的員工總數 / 當年底的員工總數) \*100%。  
 研究所學歷的員工百分比= (當年度研究所學歷的員工總數 / 當年底的員工總數) \*100%。

年度 員工新進與離職統計			2020年		2021年		2022年	
			總數	比例	總數	比例	總數	比例
新進員工	年齡	未滿30	6	6%	11	9%	11	7%
		30以上 未滿50	28	27%	20	16%	28	19%
		50以上	6	6%	4	3%	5	3%
	性別	男	28	27%	29	23%	31	21%
		女	12	12%	6	5%	13	9%
	學歷	研究所	24	23%	20	16%	22	15%
		大專院校	16	15%	15	12%	22	15%
		其他	0	0%	0	0%	0	0%
	地區	台灣	40	38%	35	28%	44	30%
離職員工	年齡	未滿30	0	0%	2	2%	5	3%
		30以上 未滿50	7	7%	10	8%	10	7%
		50以上	3	3%	1	1%	8	5%
	性別	男	8	8%	12	9%	17	12%
		女	2	2%	1	1%	6	4%
	學歷	研究所	6	6%	7	6%	13	9%
		大專院校	4	4%	6	5%	10	7%
		其他	0	0%	0	0%	0	0%
	地區	台灣	10	10%	13	10%	23	16%

註：新進率= (當年度該特定類別之新進員工總數 / 當年底該特定類別之員工總數) \*100%。  
 女性新進員工率= (當年度女性新進員工總數 / 當年底女性員工總數) \*100%。  
 離職率= (當年度該特定類別之離職員工總數 / 當年底該特定類別之員工總數) \*100%。  
 未滿30歲離職員工率= (當年度未滿30歲的離職員工總數 / 當年底未滿30歲的員工總數) \*100%。

面向	性別	2020年	2021年	2022年
享有育嬰留停資格的員工人數	男	12	12	9
	女	2	2	2
申請育嬰留停的員工數	男	0	0	0
	女	1	0	1
育嬰留停期滿應復職的員工數	男	0	0	0
	女	0	0	0
育嬰留停期滿後實際復職的員工數 (含提前復職)	男	0	0	0
	女	1	0	1
復職率	男	N/A	N/A	N/A
	女	100%	N/A	100%
育嬰留停期滿後12個月仍在職的員工人數	男	N/A	N/A	N/A
	女	1	N/A	1
留任率	男	N/A	N/A	N/A
	女	100%	N/A	100%



註1：享有育嬰留停資格的員工人數以近3年有申請產假、陪產假的男女員工人數為準。

註2：復職率 = (當年度實際復職員工總數 / 當年度應復職員工總數) \* 100%。

註3：留任率 = (前一年復職後十二個月仍在職員工總數 / 前一年實際復職人數) \* 100%。

## 5.3

# 薪酬福利



### 薪酬福利對優達科技的重要性

優達科技屬於產品設計及解決方案供應商，員工開發技能、溝通技能與解決能力為支持公司持續領先之要素，實質薪資報酬競爭力為招募人才之基礎，無形培訓福利等措施為穩定組織之黏著劑。



### 優達的管理措施

#### • 政策與承諾

- 基本薪酬：根據員工的職位、工作經驗和表現，制定合理的薪酬水平，提供具有競爭力的薪酬待遇。
- 福利制度：提供員工全面的福利制度，包括家庭式之醫療保障、完善之健檢措施、員工旅遊、結婚禮金、生育及托育補助等。
- 績效獎金：按照公司年度績效和利潤提撥，體現公司對員工的貢獻和回報。根據員工的工作表現和貢獻發放獎金，激勵員工積極進取、提高工作效率和品質。
- 假期制度：提供周末、法定假日、帶薪年假、病假及居家工作等制度，保障員工健康。
- 共享獲利：本公司年度如有獲利，應以扣除員工酬勞及董監酬勞前之本期稅前淨利，應提撥不低於百分之一為員工酬勞，由董事會決議以股票或現金分派發放，其發放對象包含符合一定條件之從屬公司員工。
- 公平合理：公司依據員工的工作內容、職責和表現等因素，制定公平、合理的薪資水平，確保員工薪資待遇的公正性。
- 競爭力：公司經常進行薪資調查和分析，保持薪資水平在同行業中具有競爭力，讓員工享受到具有吸引力的薪資福利。公司承諾將為員工提供公平、合理、具有競爭力的薪資福利待遇，並不斷完善和優化福利制度，讓員工感受到公司的關愛和支持。

#### • 短程目標

- 檢討薪資水平：進行薪資調查和分析，檢討公司現有的薪資水平，確保與同行業相比具有競爭力。
- 完善福利制度：持續完善公司的福利制度，強化活動、交通、財務優惠、補充醫療保險等方面的覆蓋，讓員工享受到全面的福利待遇。
- 優化獎勵機制：設立優秀員工獎勵機制，鼓勵員工積極進取、提高工作效率和品質。

#### • 中長程目標

- 建立良好的薪資福利品牌：打造公司的薪資福利品牌，提高公司的知名度和聲譽，吸引優秀的人才加入公司。
- 培養員工忠誠度：通過薪資福利制度的不斷優化和提高，培養員工對公司的忠誠度，穩定組織發展。
- 構建企業文化：構建公司的企業文化，形成正向的工作氛圍和價值觀，提高員工的工作熱情和投入度。

#### • 投入資源

- 薪酬水平具競爭力。
- 薪資調整制度完善。
- 提供彈性工時。
- 規劃特色福利。

#### • 具體成果

- 公司薪資高於市場平均水平。(參考2022年104人力銀行薪資統計資料)
- 公司每年進行薪資調查和分析，並根據員工表現進行調整。
- 公司考量員工家庭照護與疫情影響，提供彈性工時、居家工作、有薪疫苗接種假或是家庭照顧假等。
- 一年四次員工可帶眷屬參與公司旅遊、團保包括員工個人及配偶與子女、生育津貼66,000元及24個月托育津貼每月6,000-15,000元及年節特色禮品等，讓員工享受到全面的福利待遇。

#### • 負責部門：人力資源單位。

溝通與申訴機制：人力資源單位承辦窗口。Email: hr@ufispace.com



### 評估有效性

- 定期每年進行薪資調查和分析，並根據員工表現進行調整。
- 女性員工及女性主管百分比皆高於通信網路產業平均。

良好的薪酬福利政策的設定，不僅能夠滿足員工的需求和期望，也能提高員工的工作滿意度和忠誠度，進而提升企業的競爭力和發展潛力。優達科技依據員工的工作內容、職責和表現等因素，制定公平、合理的薪資水平，確保員工薪資待遇的公正性，並經常進行薪資調查和分析，保持薪資水平在同行業中具有競爭力，讓員工享受到具有吸引力的薪資福利。優達科技承諾獲利共享，公司年度如有獲利，應以扣除員工酬勞及董監酬勞前之本期稅前淨利，應提撥不低於百分之一為員工酬勞，由董事會決議以股票或現金分派發放，其發放對象包含符合一定條件之從屬公司員工。針對員工個人績效表現，每年按照公司年度績效和利潤提撥獎金，根據員工的工作表現和貢獻發放，體現公司對員工的貢獻和回報，激勵員工積極進取、提高工作效率和品質。

除了具備競爭力的薪資條件，優達科技秉持照顧員工與員工家庭的精神，制訂《員工福利管理辦法》，推動各項員工福利政策，提升同仁的健康福祉，亦豐富個人與家庭生活。



員工福利項目	說明
團體保險	公費保險對象為員工本人、員工之配偶及子女，每年度保險內容依據與保險公司簽訂之合約為主。
結婚補助	員工本人結婚，發予禮金12,000元，到職日未滿六個月者，則發予禮金6,000元。
生育禮金	員工本人或配偶生育，每胎發予禮金66,000元，到職日未滿一年者，則發予禮金36,000元。
托育津貼	員工本人或配偶生育，自生育日起發予兩年，此津貼不溯及既往；第一胎每月發予6,000元，第二胎每月發予8,000元，三胎以上每月發予15,000元，到職日未滿一年者，則以津貼金額之80%發予。
三節禮金	端午節、中秋節及年終各發予電子禮金3,600元，到職日未滿六個月者，則發予電子禮金1,200元，到職日未滿一個月者則不發予禮金。
生日禮金	員工當月生日發予電子禮金3,000元。
員工聚餐	由處級單位主管統籌召集舉辦單位內部或跨單位聚餐，每年補助上下半年各一次，每人每次以1,500元為上限。
員工旅遊活動	每年舉辦2場以上國內員工旅遊。
下午茶	每月1-2次提供全員下午茶。
零食	定期提供零食。
電影票	每半年贈送每位同仁2張電影票。
開工紅包	開工日依規定出勤或當日因公出差者，發予每人1,000元，併入當月薪資發放，到職日未滿六個月者，則發予600元。
活動/競賽補助	參與政府舉辦之體育競賽/藝文活動，一年每人補助2,000元。

公司依循勞基法每月提繳員工工資6%至員工個人退休金專戶，員工得在其每月工資6%範圍內，自願提繳退休金，其自願提繳之退休金，不計入提繳年度薪資所得課稅，自願提繳之員工，欲調整勞工退休金之提繳率，一年內以二次為限。

## 5.4

# 人才培育



### 人才培育對優達科技的重要性

員工是優達科技最重要的資產，也是公司發展的基石，透過不同階層的培訓與發展機制，不斷提升員工及主管的競爭力，讓公司持續保持開放式電信設備產業全球技術及營運的領導者。



### 優達的管理措施

- **政策與承諾**
  - 公司設置專責組織及單位，因應數位轉型趨勢，公司建構混成式及微課程學習等方式，針對各種層級、不同職務的員工及主管，給予全時與相對應的技能發展資源。
  - 優化員工體驗，注重新入職、培育、用才、留才的各項措施，並提供多元、個人化且具彈性之職涯發展管道。
- **短程目標**
  - 年度策略性核心課程受訓率達100%。
  - 育成10位內部技術專業講師，提升全體技術團隊技術水準。
  - 強化主管管理職能要求，因應公司未來挑戰及成長。
  - 因應組織成長，重新定義各層級學習目標與發展藍圖，培養能面對未來挑戰的領導人才。
  - 提供員工專業技能培訓課程，協助其職涯發展。
  - 舉辦ESG活動，倡導ESG永續思維。
  - 舉辦員工協助活動，提供員工家庭、工作、生活、身心健康各層面協助。
- **中長程目標**
  - 新進適任人員、人才留任率 > 95%。
  - 擴大內部講師人選，各部門皆有育成各專業領域之內部講師，發揮講師知識傳承影響力。
  - 透過職能發展導向的主管培訓方案，提升潛力人才、初階、中階、高階主管的領導力。
  - 持續開辦先進技術論壇及各部門趨勢分享會，促進全體員工的創新思考及競爭力。
  - 精進員工及主管的專業技術及管理能力，保持公司技術領先地位。
- **投入資源**
  - 經驗傳承：將主管技術及規格說明會議錄製成影片，並放置於公司內部網站讓所有同仁瀏覽，並於新人教育訓練簡章進行說明，加深新人對公司產品熟悉度，且降低主管須重複訓練人力。
  - 學習平台改版：將實體課程錄製並剪輯為線上課程供所有同仁瀏覽、區分基礎課程及進階課程，並預計將於2023年導入教育訓練系統，以強化使用者體驗與便利性。
  - 高潛力人才：歷年除舉辦主管教育訓練外，亦為需求單位舉辦特定主題之教育訓練，加強夥伴職務職能，以利未來可實用於工作中，並獲得相對應提拔。
- **具體成果**
  - 截至2023年3月3日公司內部網站共公告5支教學影片。
  - 2022年共依單位需求辦理3場教育訓練。
  - 2022年每位員工平均受訓時數3.6小時，總辦理教育訓練時數共541小時。
- **負責部門：人力資源單位。**
  - 溝通與申訴機制：人力資源/教育訓練承辦窗口。Email: HR@ufispace.com



### 評估有效性

- 預計2023年實施課後滿意度調查。
- 預計2023年實施教育訓練完訓率、受訓人次等統計。

員工是優達科技最重要的資產，也是公司發展的基石，公司的永續經營與成長，仰賴各部門協力合作、全員充分發揮專業與管理才能，展現「全員皆Quality、全員皆Sales」的經營理念，透過推動不同階層的培訓與發展機制，不斷提升員工及主管的競爭力，讓公司持續保持開放式電信設備產業全球技術及營運的領導地位。

優達科技設置專責教育訓練之單位，因應數位轉型趨勢，推動混成式學習與微課程學習，針對各種層級、不同職務的員工及主管，給予及時與相對應的技能發展資源，同時優化員工體驗，注重新入職、培育、用才、留才的各項措施，並提供多元、個人化的職涯發展管道。

優達科技相當重視經驗傳承，為加深新人對公司產品熟悉度，且降低主管須重複訓練人力，主責部門會將主管召開的內部技術及規格說明之相關會議錄製成影片，並放置於公司內部網站供所有同仁瀏覽，亦供新人教育訓練時使用。為有效活用學習資源，我們將實體課程錄製並剪輯為線上課程供所有同仁瀏覽，並區分基礎課程及進階課程，預計將於2023年導入教育訓練系統，以強化使用者體驗與便利性，截至2023年3月3日公司內部網站共公告5支教學影片。而針對高潛力人才培育，歷年除舉辦主管教育訓練外，亦為需求單位舉辦特定主題之教育訓練，加強夥伴職務職能，以利未來可實用於工作中，並獲得相對應提拔。2022年共依單位需求辦理3場教育訓練。自2021年，公司陸續增加教育訓練，但2022年度因疫情停辦不少教育訓練，故時數並未有明顯新增。依據教育訓練需求統計，管理提出需求最多、銷售次之，故在職務類別上有些微差異。



教育訓練統計		年度		
		2020年	2021年	2022年
每名員工受訓平均時數		0.3	3.0	3.6
員工依性別受訓平均時數	男	0.4	3.4	4.7
	女	0.2	2.9	3.2
員工依類別受訓平均時數	非研發	0.3	3.9	4.5
	研發	0.2	2.2	2.9

註1：每名員工平均受訓時數：當年度全體員工受訓總時數 / 當年底員工總人數。  
 註2：每名女性員工平均受訓時數：當年度女性員工受訓總時數 / 當年底女性員工總數。  
 註3：各類別員工平均受訓時數：當年度該類別員工受訓總時數 / 當年底該類別員工總數。

2022年揭露績效考核的員工		檢視人數	員工總數	百分比
性別	男	98	105	93%
	女	28	38	74%
員工類別	非研發	53	67	79%
	研發	73	76	96%

註：員工績效考核排除任職未滿6月的新進員工。

## 5.5

### 勞資溝通

優達科技重視勞資關係與溝通品質，於內部制訂《勞資會議管理程序》，使員工代表能夠充分代表員工行使自己的權利，代表員工就相關問題與管理層進行交涉，並監督處理的合理性、公正性，切實保障公司員工的合法權益。本公司每季召開一次勞資會議，由勞方與資方共同出席，勞方代表依循《勞資會議管理程序》選出，資方由人資及部門主管代表出席。勞資會議由勞資雙方輪流擔任主席，資方應報告公司重大政策與勞資相關議題，並充分聽取勞方代表轉達的員工意見，並採取極積的處理措施，每次會議均由人資製作會議紀錄並且透過E-mail與公司內部網站公告，以維持勞資雙方溝通順暢且透明。優達科技遵循法規保障員工權益，如有調整員工職務內容必要者，皆會先與其溝通取得共識後再施行，公司近年未有勞資爭議事件，亦未有大量解雇勞工情事。



## 5.6

### 職業安全

優達科技重視員工健康，訂有《員工健康安全與健康促進管理程序》，針對員工健康、職業安全與衛生與職業災害防治等面向進行管理。每位員工於僱用須前進行一般體格檢查，檢查報告於報到時提交並依法由人力資源單位保存。到職後滿一年者優達科技補助健康檢查費用10,000-50,000元，由公司提供每年1次優於勞基法規範之健康檢查補助，檢查結果將依個人意願提供人力資源單位交付醫療專業分析並妥善保存，保障同仁隱私。

除了透過健檢積極協助把關同仁健康，本公司亦相當注重工作環境之衛生與安全，工作場所包含的工作者為員工、委外設備維修人員、委外清潔人員、訪客及客戶等，本公司定期維護辦公環境之乾淨整潔並配合租賃辦公大樓之消防演練與相關檢驗，以降低意外造成的傷害，且針對職業災害通報及調查亦訂有相關程序辦法。2019年至2022年均無職業傷害事件及職業病發生。同時，若同仁對工作環境的安全有所疑慮時，可透過員工電話、人資信箱或每季的勞資會議提出意見，公司亦會於時限內善意回應同仁的疑慮，降低同仁工作時的不安定性。

為提升員工的健康意識，人力資源單位定期辦理職業安全衛生訓練課程與健康促進活動，讓同仁演練緊急應變和獲取健康新知，以提升自我照顧力。2022年共辦理1場健康講座，共15人參加。





# 5.7

## 公益參與

優達科技將對員工家庭的關懷延伸至社會，與台灣照顧弱勢家庭與兒少的公益團體合作，透過小額勸募與陪伴專案，號召同仁一起為社會送暖。除此之外，優達科技亦響應聯合國SDG15陸域生態目標，以捐款和志工服務支持環境團體，共同促進在地社區生物多樣性。

<p>2022 優我陪尼計畫</p>	<p>2022年優達科技與伯大尼兒少家園結緣，展開「優我陪尼」專案，號召各部門同仁擔任認養人在節慶時送上親寫的卡片與禮物，陪伴23位院生長大。</p>
<p>員工勸募：安得烈食物銀行</p>	<p>2022年優達科技響應安得烈食物銀行捐款專案，每半年向員工進行小額勸募，再由公司加碼捐出募得金額的2倍，協助安得烈食物銀行支持社會度過難關，2022年總共捐出新台幣315.6仟元，共計支持174箱食物箱。</p>
<p>員工勸募：等家寶寶社會福利協會</p>	<p>2022年優達科技響應等家寶寶社會福利協會捐款專案，每季向員工進行小額勸募，公司亦固定捐贈，為弱勢兒少購買水果食物箱，讓孩子能健康長大。2022年總共捐出新台幣440.8仟元，共計支持736箱水果。</p>
<p>生態復育捐款與志工活動</p>	<p>2022年優達科技開始推動環境教育與保護行動，因原本土城總部鄰近土城善息寺，優達科技與台灣蝴蝶保育學會合作，捐助新台幣30仟元且辦理2場善息寺蝴蝶生態復育活動，共計50人次參與。優達科技也透過此項活動響應聯合國SDGs陸域生態目標，促進在地社區生物多樣性。</p>



# 6

## 附錄

- 附錄一、GRI內容索引
- 附錄二、外部查證聲明
- 附錄三、永續會計準則

# 附錄一

## GRI內容索引

★為重大主題

使用聲明	優達科技已依循GRI 準則報導2022年1月1日至12月31日期間的内容
使用的GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的GRI行業準則	無適用GRI 行業準則

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋	GRI行業準則中的揭露項目參考編號
<b>GRI 2：一般揭露 2021</b>						
組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	關於優達	04		
	2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	03		
	2-3	報告期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	03		
	2-4	資訊重編	關於本報告書	03		
	2-5	外部保證/確信	關於本報告書	03		
活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	關於優達	04		
	2-7	員工	5.2員工概況	40		
	2-8	非員工的工作者	-	-	不適用/優達無該類別之工作者	
治理	2-9	治理結構及組成	3.1治理結構	22		

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋	GRI行業準則中的揭露項目參考編號
治理	2-10	最高治理單位的提名與遴選	3.1治理結構	22		
	2-11	最高治理單位的主席	3.1治理結構	22		
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.1 ESG委員會 1.2利害關係人溝通 3.1治理結構	08 09 22		
	2-13	衝擊管理的負責人	1.1 ESG委員會	08		
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.1 ESG委員會	08		
	2-15	利益衝突	3.1治理結構	22		
	2-16	溝通關鍵重大事件	3.1治理結構	22		
	2-17	最高治理單位的群體智識	-	-	不適用/優達非上市櫃公司，未受法規強制要求	
	2-18	最高治理單位的績效評估	-	-	不適用/優達非上市櫃公司，未受法規強制要求	
	2-19	薪酬政策	3.1治理結構 5.3薪酬福利	22 43		
	2-20	薪酬決定流程	3.1治理結構	22		
	2-21	年度總薪酬比例	-	-	保密規定/薪酬屬公司保密範圍	
	策略、政策與實務	2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	02	
2-23		政策承諾	4.2永續供應鏈 5.1人權政策	31 38		

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋	GRI行業準則中的揭露項目 參考編號
策略、政策與實務	2-24	納入政策承諾	4.2永續供應鏈 5.1人權政策	31 38		
	2-25	補救負面衝擊的程序	3.1治理結構	22		
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	3.2.1倫理誠信	24		
	2-27	法規遵循	3.2.2法規遵循	24		
	2-28	公協會的會員資格	關於優達/參與公協會	06		
利害關係人議合	2-29	利害關係人議合方針	1.2利害關係人溝通	09		
	2-30	團體協約	5.5勞資溝通	47		
<b>GRI 3 : 重大主題 2021</b>						
重大主題	3-1	決定重大主題的流程	1.3重大主題鑑別	10		
	3-2	重大主題列表	1.3重大主題鑑別	10		
<b>經濟面</b>						
<b>  經濟績效  </b>						
GRI 201 : 經濟績效 2016	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4.1氣候相關財務揭露	30		
	201-3	定義福利計劃義務与其它退休計畫	5.3薪酬福利	43		

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋	GRI行業準則中的揭露項目 參考編號
<b>  市場地位  </b>						
GRI 202 : 市場地位 2016	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.2員工概況	40		
<b>  ★ 倫理誠信  </b>						
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.2.1倫理誠信 3.3風險管理	24 25		
自訂重大主題	誠信-1	當年度受理檢舉誠信次數	3.2.1倫理誠信	24		
<b>  ★ 創新研發 / 綠色產品  </b>						
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.3風險管理 2.3創新研發	25 18		
自訂重大主題	創新-1	當年度投入研發資源	2.3創新研發	18		
	創新-2	當年度產品PSU效能	4.3.1能源管理	34		
<b>  ★ 資安 / 營業秘密保護  </b>						
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.3風險管理 3.4資安與營業秘密保護	25 28		
自訂重大主題	資安-1	當年度發生資安事件次數	1.3重大主題鑑別	10		

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由 / 必要解釋	GRI行業準則中的揭露項目 參考編號
<b>環境面</b>						
<b>  ★ 能源  </b>						
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.3風險管理 4.3節能減碳	25 33		
	GRI 302 : 能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	4.3節能減碳	33	
302-2		組織外部的能源消耗量	-	-	資訊無法取得/ 未來評估建置蒐集機制	
302-3		能源密集度	4.3節能減碳	33		
302-4		減少能源消耗	-	-	資訊無法取得/ 未來評估建置蒐集機制	
302-5		降低產品和服務的能源需求	-	-	資訊無法取得/ 未來評估建置蒐集機制	
<b>  ★ 排放  </b>						
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.3風險管理 4.3節能減碳	25 33		
	GRI 305 : 排放 2016	305-1	直接 ( 範疇一 ) 溫室氣體排放	4.3節能減碳	33	
305-2		能源間接 ( 範疇二 ) 溫室氣體排放	4.3節能減碳	33		
305-3		其它間接 ( 範疇三 ) 溫室氣體排放	4.3節能減碳	33		
305-4		溫室氣體排放密集度	4.3節能減碳	33		

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋	GRI行業準則中的揭露項目參考編號
GRI 305 : 排放 2016	305-5	溫室氣體排放減量	-	-	資訊無法取得/ 未來評估建置蒐集機制	
	305-6	破壞臭氧層物質的排放	-	-	不適用/ 優達無排放相關物質	
	305-7	氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx) 及其它重大的氣體排放	-	-	不適用/ 優達無排放相關物質	
★ 供應商環境評估						
GRI 3 : 重大主題 2021	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	3.3風險管理 4.2永續供應鏈	25 31		
GRI 308 : 供應商環境評估 2016	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4.2永續供應鏈	31		
社會面						
★ 勞雇關係						
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.3風險管理 5.3薪酬福利	25 43		
GRI 401 : 勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	5.2員工概況	40		
	401-2	提供全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	5.3薪酬福利	43		
	401-3	育嬰假	5.2員工概況	40		
勞/資關係						
GRI 402 : 勞/資溝通 2016	402-1	關於營運變化的最短預告期	5.5勞資溝通	57		



主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋	GRI行業準則中的揭露項目 參考編號
<b>  職業安全衛生  </b>						
GRI 403 : 職業安全衛生 2018管理方針	403-3	職業健康服務	5.6職業安全	57		
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.6職業安全	57		
	403-6	工作者健康促進	5.6職業安全	57		
GRI 403 : 職業安全衛生 2018	403-9	職業傷害	5.6職業安全	57		
	403-10	職業病	5.6職業安全	57		
<b>  ★ 訓練與教育  </b>						
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.3風險管理 5.4人才培育	25 45		
GRI 404 : 訓練與教育 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.4人才培育	45		
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.4人才培育	45		
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.4人才培育	45		
<b>  員工多元化與平等機會  </b>						
GRI 405 : 員工多元化與 平等機會 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	3.1治理結構 5.2員工概況	22 40		

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略理由/必要解釋	GRI行業準則中的揭露項目 參考編號
★ 供應商社會評估						
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.3 風險管理 4.2 永續供應鏈	25 31		
GRI 414 : 供應商社會評估 2016	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	4.2 永續供應鏈	31		
★ 顧客健康與安全						
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	2.3 產品責任 3.3 風險管理	18 25		
GRI 416 : 顧客健康與安全 2016	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	2.3 產品責任	18		
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	2.3 產品責任	18		
★ 客戶關係						
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	2.4 客戶關係 3.3 風險管理	19 25		
自訂重大主題	客戶-1	客戶滿意度調查	2.4 客戶關係	19		

## 附錄二

### 外部查證聲明



#### 優達科技股份有限公司 2022 年永續報告書之獨立保證意見聲明書

聲明書編號:2306014

優達科技股份有限公司(以下簡稱優達科技)與格瑞國際驗證有限公司(以下簡稱格瑞驗證)為相互獨立的公司及組織,格瑞驗證除了針對企業 2022 年永續報告書進行評估和查證外,與優達科技並無任何財務上的關係。

本獨立保證意見聲明書(以下簡稱聲明書)的目的,僅作為對下列有關優達科技之永續報告書所界定範圍內的相關事項進行保證之結論,而不作為其他之用途。除對查證事實提出獨立保證意見聲明書外,對於其他目的之使用,或閱讀此獨立保證意見聲明書的任何人士,格瑞驗證並不負責或承擔任何相關法律或其他之責任。

本獨立保證意見聲明書係基於優達科技提供予格瑞驗證之相關資訊所作查證之結論,因此查證範圍乃基於並局限在這些提供的資訊內容之內,格瑞驗證認為這些信息內容都是完整且準確的。對於這份獨立保證意見聲明書所載內容或相關事項之任何疑問,將全部由優達科技回覆。

#### 保證範圍

優達科技與格瑞驗證協議的查證範圍包括:

1. 整份永續報告書內容及優達科技在 2022 年 1 月 1 日至 2022 年 12 月 31 日的所有營運績效。
2. 依照 AA1000 保證標準 v3 的第 1 應用類型評估優達科技遵循 AA1000 當責性原則標準(2018)的本質和程度,不包括對於報告書揭露的資訊/數據之可信賴度的查證。
3. 本聲明書以中文作成,並翻譯成英文以供參考。

#### 意見聲明

我們總結優達科技之永續報告書內容,對於優達科技的相關運作與績效則提供一個公平的觀點。我們相信有關優達科技 2022 年的經濟、社會、環境及公司治理等特定績效指標是被正確無誤地展現。報告書所揭露的績效指標展現了優達科技對鑑別及滿足利害關係人的期望與努力。

我們的查證工作是由一組具有依據 AA1000 保證標準 v3 查證能力之團隊執行,以及規劃和執行這部分的工作,以獲得必要的資訊數據及說明。我們認為優達科技所提供的證據足夠以表明其依據 AA1000 保證標準 v3 及其 2018 年附錄的報告方法與自我聲明符合 GRI 永續性報導準則。

#### 查證方法

為了收集與作成結論有關的證據,我們執行了以下工作:

- 對來自外部團體相關於優達科技之公司政策的議題,進行高階管理的審查,以確認本報告中聲明書的合適性;
- 與優達科技管理者討論有關利害關係人參與的方式,且並未直接接觸外部利害關係人;
- 訪談與永續報告書編制及資訊提供有關的員工;
- 在抽樣基礎上稽核優達科技之績效數據;
- 審查報告中所作宣告的支持性證據;
- 針對公司報告及其相關 AA1000 當責性原則(2018)中描述有關包容性、重大性、回應性及衝擊性原則的流程管理進行審查。

#### 結論

針對 AA1000 當責性原則(2018)之包容性、重大性、回應性、衝擊性與 GRI 永續性報導準則的詳

第一頁(共二頁)



細查結果如下:

#### 包容性

優達科技已建立與主要利害關係人合作的過程,包含政府機關、股東/投資人、客戶、員工、供應商、媒體等,並於 2022 年展開一系列利害關係人活動,涉及經濟、環境與社會等一系列重大主題。以我們專業意見而言,這份報告書涵蓋了優達科技的包容性議題。

#### 重大性

報告書已載明優達科技所關注環境、社會與經濟等主題,並鑑別出 8 項重大主題包括客戶關係與產品責任、倫理誠信、創新研發/綠色產品、資安與營業秘密保護、永續供應鏈、節能減碳、薪酬福利、人才培育等。以我們的專業意見而言,這份報告書適切地涵蓋了優達科技的重大性議題。

#### 回應性

優達科技執行來自利害關係人的要求與看法之回應。實行方法包括眾多的內部和外部利害關係人的溝通機制,作為提供進一步回應利害關係人的機會,並能對利害關係人所關切議題及時回應。以我們的專業意見而言,這份報告書涵蓋了優達科技的回應性議題。

#### 衝擊性

優達科技已鑑別,並以平衡且有效之量測及揭露方式公正地展現其衝擊。優達科技已建立監督、量測、評估及管理衝擊之流程,有助於組織內實現更有效之決策與成果管理。就我們的專業意見而言,本報告涵蓋了優達科技的衝擊性議題。

#### GRI 永續性報導準則

優達科技提供有關依據 GRI 永續性報導準則之自我宣告與相關資料,基於審查的結果,我們確認報告書參照 GRI 永續性報導準則的社會責任與永續發展的相關揭露項目已被揭露,部分揭露或省略。以我們的專業意見而言,此自我宣告涵蓋了優達科技的社會責任與永續性主題。

#### 保證等級

依據 AA1000 保證標準 v3 及其 2018 年附錄,我們的查證與本聲明書為中度保證等級,如同本聲明書中所描述的範圍與方法。

#### 責任

本獨立保證聲明書的意見聲明供優達科技使用。我們的責任僅基於所描述的範圍與方法,提供專業意見並提供利害關係人一個獨立的保證意見聲明書。

#### 能力與獨立性

格瑞驗證為由各管理系統領域的專家組成。本查證團隊係由具專業背景,且接受過如 AA1000AS v3, ISO 9001, ISO 14001 與 ISO 45001 之一系列永續發展、環境及社會等管理標準的訓練,具有主導稽核員資格之成員組成。

基於保證團隊之查證行為,並由

格瑞國際驗證有限公司(中華民國,台灣)於 2023 年 07 月 03 日簽署發行

簽證  
陳文復 總經理



第二頁(共二頁)



**Independent Assurance Statement Based on 2022 Sustainability Report of Ufi Space Co., Ltd.**

Statement No.: 2306014

Ufi Space Co., Ltd. (hereinafter referred to as Ufi Space) and GREAT International Certification Co., Ltd. (hereinafter referred to as GREAT) are independent companies and organizations. Except for the evaluation and verification of the company's 2022 sustainability report, GREAT has no financial relationship with Ufi Space.

The purpose of this independent assurance statement (hereinafter referred to as the Statement) is only to serve as the conclusion of guaranteeing the relevant matters within the scope defined in the following relevant Ufi Space's Sustainability Report, and not for other purposes. Except for the independent assurance statement for fact verification, GREAT does not bear any relevant legal or other responsibilities for the use of other purposes, or anyone who reads this independent assurance statement.

This independent assurance statement is based on the conclusions made by the relevant information verification provided by Ufi Space to GREAT. Therefore, the scope of the review is based on and limited to the content of the information provided. GREAT believes that the information content is complete, accurate and precise. Any questions about the content of this independent assurance statement or related matters will be answered by Ufi Space.

**The Scope of Assurance**

The verification scope of Ufi Space and GREAT agreement includes:

- The contents of the entire sustainability report and all operating performance of Ufi Space from January 1, 2022 to December 31, 2022;
- According to the type 1 of AA1000 Assurance Standard v3, evaluate the nature and degree of Ufi Space's compliance with the AA1000 Accountability Principles (2018), excluding the verification of the reliability of the information/data disclosed in the report
- This statement is made in Chinese and translated into English for reference.

**Verification Opinion**

We summarize the content of Ufi Space 's sustainability report, and provide a fair standpoint of Ufi Space 's related operations and performance. We believe that the specific performance indicators of Ufi Space in 2022, such as economy, society, environment and corporate governance, are presented correctly. The performance indicators disclosed in the report demonstrate Ufi Space 's expectations and efforts to identify and satisfy stakeholders.

Our verification work is carried out by a group of teams with verification capabilities according to the AA1000 Assurance Standard v3, as well as the planning and execution of this part of the work to obtain the necessary information data and instructions. We believe that the evidence provided by Ufi Space is sufficient to show that its reporting method and self-declaration in accordance with the AA1000 Assurance Standard v3 and its 2018 appendix are in line with the GRI Sustainability Reporting Guidelines.

**Verification method**

To gather the evidence relevant to the conclusions, we performed the following:

- To conduct a senior management review of issues from external parties related to Ufi Space 's corporate policies to confirm the appropriateness of the statement in this report;
- To Discuss with the managers of Ufi Space about the way of stakeholder participations, and have no direct contact with external stakeholders;
- To interview with employees related to the preparation of the sustainability report and information provision;
- To audit the performance data of Ufi Space on a sampling basis;
- To evidence supporting the claims made in the review report;
- To Review the management process of the principles of inclusivity, materiality, responsiveness, and impact described in the company report and its related AA1000 Accountability Principles (2018).

**Conclusion**

The results of a detailed review of the AA1000 Accountability Principles (2018) including inclusivity, materiality, responsiveness, impact and GRI sustainability reporting standards are as follows:



- **Inclusivity**  
Ufi Space has established a process of cooperation with Government agencies, shareholders/investors, customers, employees, suppliers and media etc., and will launch a series of stakeholder activities in 2022, involving Economy, Environment, Society and a series of major themes. In terms of our professional opinion, this report covers the inclusivity issues of Ufi Space.
- **Materiality**  
The report has stated that Ufi Space focuses on Environment, Society and Economy topics, and identified 8 major topics including Customer relations and product responsibility, ethical integrity, innovative R&D/green products, information security and trade secret protection, sustainable supply chain, energy saving and carbon reduction, salary and benefits, talent education, etc. In terms of our professional opinion, this report appropriately covers the materiality issues of Ufi Space.
- **Responsiveness**  
Ufi Space responds to requests and opinions from stakeholders. Implementation methods include numerous internal and external stakeholder communication mechanisms, as an opportunity to provide further responses to stakeholders, and to promptly respond to stakeholder concerns. In terms of our professional opinion, this report covers the responsiveness issues of Ufi Space.
- **Impact**  
Ufi Space has identified and fairly demonstrated its impact with balanced and effective measurement and disclosure. Ufi Space has established a process for monitoring, measuring, evaluating and managing impacts, which helps to achieve more effective decision-making and results management within the organization. In terms of our professional opinion, this report covers the impact issues of Ufi Space.
- **GRI Guidelines**  
Ufi Space provides the self-declaration of compliance with the GRI Sustainability Reporting Standards and relevant information. Based on the results of the review, we confirm that the report refers to the social responsibility and sustainability of the GRI Sustainability Reporting Standards. Relevant disclosure items for developments have been disclosed, partially disclosed, or omitted. In terms of our professional opinion, this self-declaration covers Ufi Space 's social responsibility and sustainability themes.

**Assurance level**

According to the AA1000 Assurance Standard v3 and its 2018 Appendix, we have verified that this Statement is a moderate level of assurance, as described in the scope and methods of this Statement.

**Responsibility**

The responsibility of the sustainability report, as stated in this Statement, is owned by the person in charge of Ufi Space. The responsibility of GREAT is solely to provide professional opinions based on the scope and methods described, and to provide an independent assurance statement for the stakeholders.

**Ability and Independence**

GREAT is composed of experts in various management system fields. The verification team is composed of members with professional background, who have received training in a series of sustainable development, environmental and social management standards such as AA1000AS v3, ISO 9001, ISO 14001 and ISO 45001, and are qualified as lead auditors.

On behalf of the assurance team JULY 03<sup>th</sup>, 2023

GREAT International Certification Co., Ltd.

Taiwan, Republic of China

Signed by General Manager

W. J. Chen



## 附錄三

### 永續會計準則

主題	會計指標與說明	編號	描述	資訊補充																								
產品安全	<p>識別和解決產品中數據安全風險的方法與描述：</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 描述其識別系統中構成數據安全漏洞的方法、漏洞如何處理。</li> <li>2. 描述強化數據安全性的產品和服務(若無請註記)</li> <li>3. 供應鏈中是否有數據風險，若有請說明</li> <li>4. 可彈性揭露以下：A觀察到的攻擊類型、B管理數據安全的框架。</li> </ol>	TC-HW-230a.1	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 定時追蹤公共漏洞和暴露 (Common Vulnerabilities and Exposures, CVE)安全資料網站的事件，且同時接收晶片廠商或者韌體廠商提供的安全建議(security advisory)通知，將CVSS(Common Vulnerability Scoring System)分數列為重要(critical)的解決方案導入，並經過SQA單位的驗證把關。</li> <li>2-1. 依循公共漏洞和暴露事件的追蹤結果，以軟體補丁或韌體更新等方式針對重大安全性漏洞進行補強。</li> <li>2-2. 遵循處理器供應商(例如：Intel)的安全指南，並確保系統安全且沒有任何隱藏的後門程式(backdoor)。</li> <li>3.無數據風險</li> <li>4-A：依循觀察結果，常見的攻擊類型利用為常駐在記憶體體的惡意程式攻擊，此類型一般會造成系統無法正常繼續工作，嚴重的會執行惡意程式，變為攻擊的主機。</li> <li>4-B：持續追蹤公共漏洞和暴露並即時導入解決方案。</li> </ol>																									
員工多樣性與包容	<p>管理層、技術人員和所有其他員工的性別和種族/民族代表比例：</p> <p>請參考下方表格。</p>	TC-HW-330a.1	<table border="1"> <thead> <tr> <th>員工類別</th> <th>女性</th> <th>男性</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>管理</td> <td>5%</td> <td>17%</td> </tr> <tr> <td>技術人員</td> <td>5%</td> <td>42%</td> </tr> <tr> <td>所有其他員工</td> <td>16%</td> <td>16%</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1"> <thead> <tr> <th>員工類別</th> <th>本國籍</th> <th>外國籍</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>管理</td> <td>21%</td> <td>0%</td> </tr> <tr> <td>技術人員</td> <td>30%</td> <td>1%</td> </tr> <tr> <td>所有其他員工</td> <td>45%</td> <td>2%</td> </tr> </tbody> </table>	員工類別	女性	男性	管理	5%	17%	技術人員	5%	42%	所有其他員工	16%	16%	員工類別	本國籍	外國籍	管理	21%	0%	技術人員	30%	1%	所有其他員工	45%	2%	
員工類別	女性	男性																										
管理	5%	17%																										
技術人員	5%	42%																										
所有其他員工	16%	16%																										
員工類別	本國籍	外國籍																										
管理	21%	0%																										
技術人員	30%	1%																										
所有其他員工	45%	2%																										

主題	會計指標與說明	編號	描述	資訊補充
產品 生命週期管理	包含IEC62474申報物質的產品收入百分比	TC-HW-410a.1	不適用於優達科技的產品型態。	優達產品100%依循 RoHS 規範進行產品生命週期的管理。
	按收入計算滿足EPEAT註冊或同等要求的合格產品的百分比	TC-HW-410a.2	不適用於優達科技的產品型態。	優達產品100%依循 RoHS 規範進行產品生命週期的管理。
	按收入計算符合能源之星標準的合格產品百分比	TC-HW-410a.3	不適用於優達科技的產品型態。	
	回收的報廢產品和電子垃圾的重量與回收百分比	TC-HW-410a.4	0%	優達產品100%依循 WEEE 規範進行產品生命週期的管理。目前尚未達產品壽命終結階段。
供應鏈管理	一級供應商執行RBA等標準，並且完成查證的家數百分比： 1. 是否有做RBA或是相關標準(如SA8000、BSCI、SEDEX) 2. 如有做是否已完成查證(VAP等稽核)，若有，請揭露家數百分比	TC-HW-430a.1	2022年無蒐集相關紀錄。	預計2023年提出調查，目標達成率:50%
	一級供應商完成查證後，查證結果的不符合率=查核缺失(不符合數量)/總查核項目量： 如已完成查證，查證結果是否有不重大符合、次要不符合等缺失?請提出不符合為多少項、總稽核幾項	TC-HW-430a.2	2022年無蒐集相關紀錄。	預計2023年提出調查問卷

主題	會計指標與說明	編號	描述	資訊補充
材料採購	<p>關鍵材料使用相關的風險管理說明：</p> <p>1. 產品的關鍵材料可能有使用的風險(如:可用性、物理限制、價格變化、聲譽風險)。關鍵材料包含：銻、鈷、螢石、鎳、鎳、錳、石墨、鋼、鎂、鈦、鈹、和鎢。鉑族金屬（鉑、鈀、銻、銻、鈳和鐵）；和1.2.3 稀土元素，包括釷、鈾、釷、釷、鈾、鈾、鈾等。</p> <p>2. 請說明如何識別與降低風險</p>	TC-HW-440a.1	在材料採購上依循 RoHS 和 REACH 的規範，以降低風險。	2023年Q1由法務擬訂永續供應鏈承諾書，發給前10大供應商簽署。
活動指標	按產品類別生產的單位數量：2022年各類型產品生產數量	TC-HW-000.A	單一產品類，此指標牽扯本公司部分機密資訊，故此活動指標不適用。	
	生產設施面積：工廠面積	TC-HW-000.B	無產線故不適用。	
	自有設施的生產百分比（優達為design house，故不適用）	TC-HW-000.C	無產線故不適用。	