



ufiSpace

優達科技

2024 永續報告書

Sustainability Report

目錄 content

前言

關於本報告書	3	價值鏈	6
董事長的話	4	年度榮耀	7
關於優達	5	年度永續亮點	7

1 永續管理

永續發展委員會	9
ESG 目標與行動方針	10
利害關係人議合	11
重大主題鑑別	13

2 創新技術與服務

營運績效	20
創新研發與綠色產品	23
客戶服務	27

3 公司治理

公司治理結構	31
風險管理系統	34
資訊安全與營業秘密保護	36
倫理誠信	37
永續供應鏈	39

4 環境永續

氣候環境治理 (TCFD)	44
氣候變遷	47

5 幸福職場，永續共好

員工資訊	53
薪酬福利	57
人才培育	61
職業安全與員工健康	63
多元公平共融的友善職場	70
社會參與	74

6 附錄

附錄 1 GRI 索引表	80
附錄 2 SASB	85
附錄 3 獨立第三方查證意見聲明書	87

關於本報告書

優達科技股份有限公司（以下簡稱優達科技或本公司）自 2023 年起每年發行永續報告書，與利害關係人溝通並透過重大性調查分析檢視企業內部永續發展方向，以強化管理與落實企業永續當責。本報告書依循全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, GRI)2021 年版、氣候相關財務揭露 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)、永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) 編製，並同步發行英文版。

報告書期間

報告資料揭露區間為 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日（部分資料跨及不同年度，將另行在報告內文中說明），並於 2025 年 9 月於公司官網發行中/英文版本報告書。上一本發行時間 (中/英文版本報告書)：2024 年 9 月。

報告書範疇

報告書揭露範疇以優達科技股份有限公司總部之營運活動為核心，內容包含利害關係人關注之各項重大主題與優達科技於經濟、治理、環境、社會等面向之實績。本報告書財務數據與公司合併財報數據一致，財報經會計師查核驗證，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。

資訊品質

為確認報告書的揭露品質，委由外部獨立機構法標國際認證股份有限公司對報告書依據 GRI Standard 與 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。

資料類別	依循標準	認證 / 確信機構
永續資訊	GRI Standard AA1000AS v3 保證標準 (Assurance Standard) 進行 Type I 中度保證等級查證	法標國際認證股份有限公司
財務數據	年度財務報告	資誠聯合會計師事務所
環境數據	ISO 14064-1:2018	法標國際認證股份有限公司

註 1：報告書內容依循 GRI 2021 年版之 8 大報導原則：準確性、平衡性、清晰性、可比較性、完整性、永續性脈絡、時效性及可驗證性編製，資料來源由各單位高階主管審閱後提供，並於永續發展委員會檢視及核准後發行。

聯絡資訊

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：+886-2-7730-1188 分機 1192
信箱：esg@ufispace.com
官網：https://www.ufispace.com
LinkedIn：https://linkedin.com/company/ufispace
本年度出版時間：2025 年 9 月
下次出版時間：2026 年 9 月



優達科技官網



優達科技LinkedIn

董事長的話

面對國際永續監管要求持續提升，加上地緣政治與經濟的快速變化，充滿變革挑戰的 2024 年不斷考驗著企業的韌性，也凸顯永續發展各議題在企業經營的重要性。2024 年，優達科技除了專注技術研發，於產品與服務精益求精，亦持續深化經濟、公司治理、環境、社會參與等面向之行動，積極回應各項議題之機會與風險，由內而外兼顧利害關係人的權益，一起在大環境的變遷中並肩而行，邁向共好未來。

憑藉卓越的研發技術與創新服務，優達持續在 5G/B5G 開放式架構市場中保持領先地位，支持全球客戶實現網路布建願景，我們的產品更在 2024 年獲得台灣精品獎的肯定。而在 5G 網路和 AI 人工智慧的發展浪潮中，優達的產品也將提高數據的傳輸速率、支持物聯網和資料中心的推動，進而促成更多產業與服務之創新，並且推動各產業融合，實現跨行業的數位化轉型，提高整體營運效率。除了不斷精進產品效能，優達亦重視產品對環境的衝擊風險，2024 年由研發、供應鏈管理、產品工程、專案管理等部門共同組織「綠色產品委員會」，合作推動產品碳足跡盤查、優化產品能耗、使用環保包材相關等降低產品環境衝擊之專案，成功取得兩款產品 ISO 14067 碳足跡報告與第三方驗證、完成導入 1 款產品環保包材，以再生紙箱取代傳統發泡包材。

針對公司治理，為呼應日益強化的永續監管機制並展現對企業永續發展的重視，優達於 2024 年將永續管理層級提高，新增 1 位董事委員參與重大主題衝擊分析與決議，讓永續議題的機會與風險鑑別融入新觀點。我們亦持續強化自身的誠信經營與資訊安全管理。

針對環境，優達科技積極應對氣候變遷的挑戰，我們在 2024 年度採購綠電 10 萬度，未來我們規劃持續導入再生能源並同步關注自身節能，以降低組織營運對氣候變遷衝擊。除此之外，我們 2024 年亦依循 GHG Protocol 擴大盤查範疇三之排放數據並通過由環境部認證之機構依循 ISO 14064-1 驗證，盼能鑑別排放熱點，以利未來與價值鏈中的夥伴們合作推動減碳，以達成淨零排放的目標。

於社會面，優達科技向來堅信「人才永續」是企業茁壯的基石，我們持續投入資源於人才培育，優化新人引導計畫，打造學習型組織，建立終身學習的文化，同時我們也透過 ISO 45001 的管理系統與多元的健康保護計畫，守護同仁的身心福祉，很榮幸獲得 2024 年天下人才永續獎中堅企業人才百強與 2024 健康企業公民獎 - 健康 99 企業的肯定。為進一步打造永續職涯舞台，優達於 2024 年推動「多元公平共融」的倡議，以身障與老齡體驗活動「不一樣的運動會」與長照講座，開啟不同世代同仁之間對話，並提供對應同仁需求的健康促進與家庭長照資訊，支持同仁多元的家庭照顧需求，也進一步促進同理心與共融文化。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，2024 年，優達持續推動全員勸募與弱勢認養計畫，並深化 SDG4 優質教育的倡議，和公益教育新創夥伴以「扶弱精神」為缺乏資源教師與學習扶助生提供優質的教材，運用數位工具優化教學現場，讓每個孩子都能找回學習的動機與自信。

2024 年優達科技榮幸獲得天下公民獎中堅企業永續百強的肯定，未來我們將持續秉持「Open to Connect」的精神，擁抱所有機會與挑戰，持續為客戶提供優質的產品與服務，為產業發展提供堅實的技術支持，也為環境與社會帶來正向的影響，在「全員皆 Quality, 全員皆 Business, 全員皆 ESG」的公司永續文化中，培養企業韌性，在永續發展的路上穩健前行。

優達科技股份有限公司
董事長

何文裕



關於優達

優達科技股份有限公司成立於 2012 年，為順應網通設備白牌化趨勢，2018 年轉型為 5G and Beyond 5G (B5G) 開放式網路架構決方案供應商，並陸續推出業界第一款的蜂巢基地台回傳路由器 (Disaggregated Cell Site Gateway, DCSG) 和世界第一款的分散式解構機箱路由系統 (DDC)，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。優達科技的產品已遍佈北美、歐洲、日本、東南亞、印度和非洲等地。

公司名稱	Ufi Space Co., Ltd .優達科技股份有限公司
行業屬性	網路通信業 SASB行業分類：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 348,493 仟元
員工人數	159人
營運據點	總部：新北市新莊區建國一路300號10樓 新竹辦公室： 新竹縣竹北市台元二街12號8樓之8（2024年12月搬遷）
主要產品 / 服務	提供開放式網路設備解決方案之專業服務
參與之公協會	Broadband Forum 會員 Innovative Optical and Wireless Network (IOWN) 會員 Open XR Optics Forum 會員 Telecom Infra Project (TIP) 會員 超乙太網路聯盟 (Ultra Ethernet Consortium) 會員 開放運算計畫 (Open Compute Project) 會員 中華民國全國中小企業總會 會員 中華民國全國創新創業總會 會員 台灣區電機電子工業同業公會 會員



價值鏈



年度榮耀



榮獲第 7 屆
卓越中堅企業

(2024 年 1 月 30 日頒獎)



榮獲 2024 年天下公民獎
中堅企業永續百強



榮獲 2024 年天下人才永續獎
中堅企業人才百強



榮獲第 33 屆台灣精品獎
S6500-12SM/16SMT
(Fanless DCSG)



榮獲 2024 年經濟部
Buying Power
社會創新產品及
服務採購 參獎



榮獲 2024 年新北市
顧家好企業認證



簽署 2024 年天下雜誌
台灣人才永續
行動聯盟倡議



榮獲第 33 屆台灣精品獎
M3000-14XC
(Fronthual Multiplexer, FHM)



榮獲第六屆 CHR
健康企業公民獎
健康 99 企業

年度永續亮點

面向	亮點
經濟與治理	2024 年將永續管理層級提高，新增 1 位董事委員參與重大主題衝擊分析與決議。
環境	- ISO 14064-1 第三方認證。 - 採購綠電十萬度 - 取得兩款產品的碳足跡報告與第三方驗證。 - 組織綠色產品委員會。 1 款新產品導入環保包材，以再生紙箱取代傳統發泡包材。
社會	- 取得「健康職場促進標章」之認證。 - 優達與員工共支持 13 個國內外非營利組織，總計捐款 NT\$355,000 元

1 永續管理

永續發展委員會

ESG 目標與行動方針

利害關係人議合

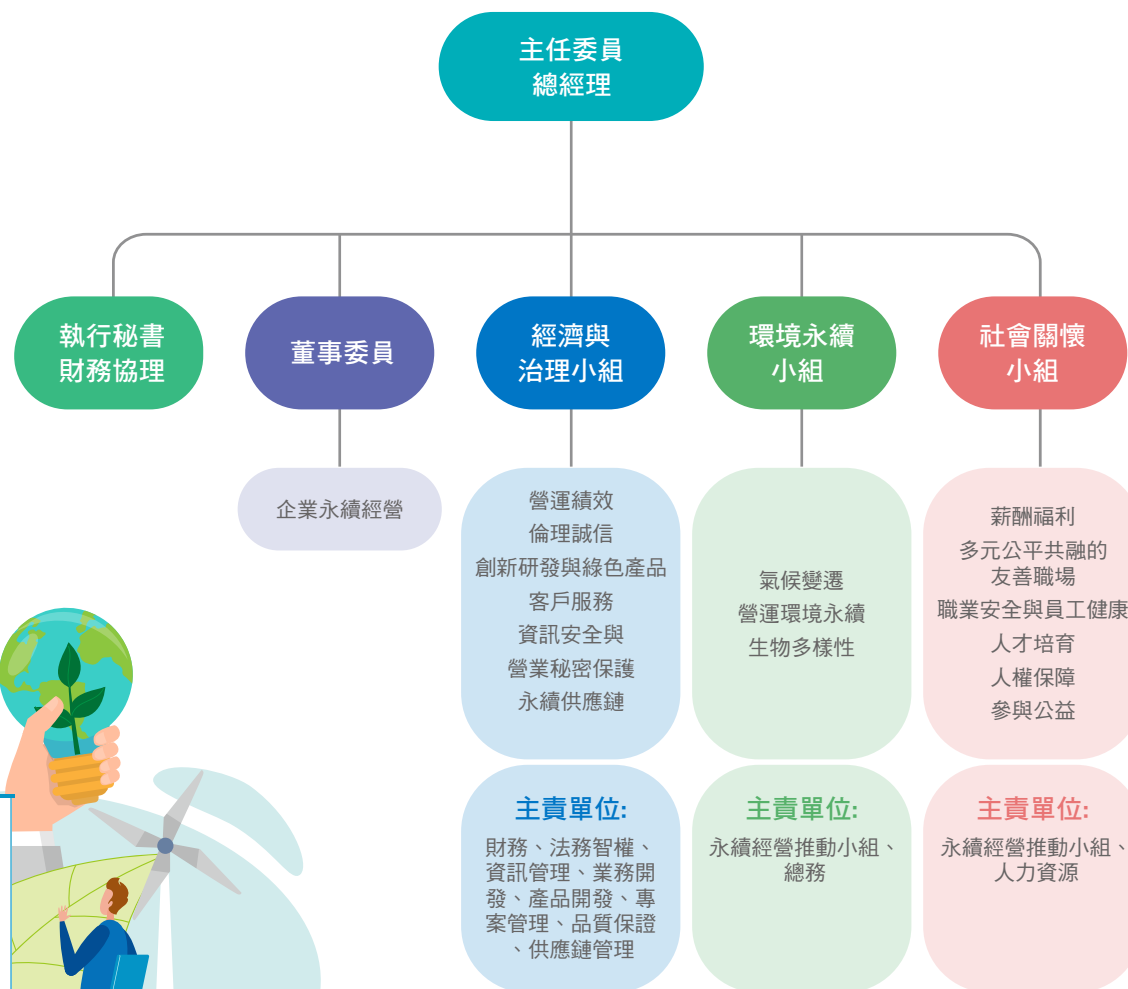
重大主題鑑別



1.1 永續發展委員會

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，也關注環境、社會、經濟、治理等面向所造成的內外部影響，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，本公司於 2022 年組織永續發展委員會，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，2024 年為將永續管理層級提高，新增一位董事委員，參與重大主題衝擊分析與決議。

永續發展委員會擬定公司的永續發展方針，由總經理核准後施行，將永續經營理念融入優達科技的企業文化當中。總經理每年召開一次永續發展委員會會議，由各委員協助蒐集利害關係人之建議，並於會議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永續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一次，由董事會針對永續報告書提出相關建議或意見。



1.2 ESG 目標與行動方針

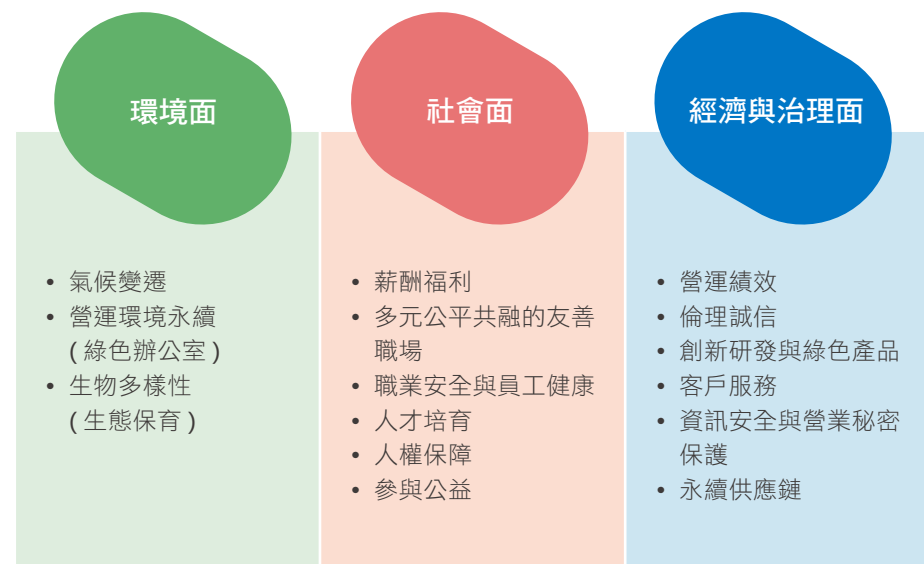
重大性分析與利害關係人溝通：

重大性分析為優達科技編撰永續報告書與擬定永續方針的重要基石，我們依循 GRI 準則 2021 版之方法學評估永續議題對公司營運與經濟、環境、人權面向造成的衝擊，並透過雙重重大性分析鑑別重大主題，據此擬定相關管理方針且定期檢視執行，同時也主動向利害關係人展示公司永續發展進程，以共同邁向共好的未來。

重大性分析流程

步驟一：鑑別永續議題

參考國際永續規範及標準、永續評比項目、利害關係人的期待與全球永續趨勢，優達科技選定 15 項永續議題，包含 6 項經濟與治理議題、3 項環境議題與 6 項社會議題。



少子化、高齡化社會下的缺工挑戰，讓 DEI 多元、公平與共融的相關議題熱議，為更強調友善職場的多元性與共融性，2024 年的永續議題將 2023 年報告書提出之「性別平權與友善職場」調整為「多元公平共融的友善職場」，讓職場多元的討論更具包容性。

步驟二：鑑別利害關係人與議合

優達科技經永續發展委員會會議決議延續 2023 年永續報告書中利害關係人鑑別之 7 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、在地社區（含 NPO），並以多元管道與利害關係人進行議合，包含發放關注程度問卷調查，確認所列永續議題為利害關係人所重視。

步驟三：分析營運衝擊

向永續發展委員會發送問卷，請委員（即各部門一級主管）對 15 項議題對公司營運的影響進行評分，評分結果作為議題衝擊程度之參考。

步驟四：分析經濟、環境、人權之衝擊

向永續發展委員會發送問卷，請委員依據公司的商業行為 / 產品服務等，評估優達科技在 15 項永續議題上對經濟、環境、人（含人權）產生的正面與負面影響。

步驟五：雙重重大性分析鑑別永續主題

依據內部單位對 15 項永續議題對公司營運與外部經濟、環境、人（含人權）的衝擊評估結果進行雙重重大性矩陣分析，得出 11 項重大主題（包含 6 項經濟與治理議題、1 項環境議題與 4 項社會議題），優達科技將依循 GRI 準則說明重大主題的管理方針與成果績效。

1.3 利害關係人議合

優達科技透過多元化的溝通管道瞭解利害關係人關注的議題，做為管理方針與執行計畫的重要參考，並於本報告書回應利害關係人。

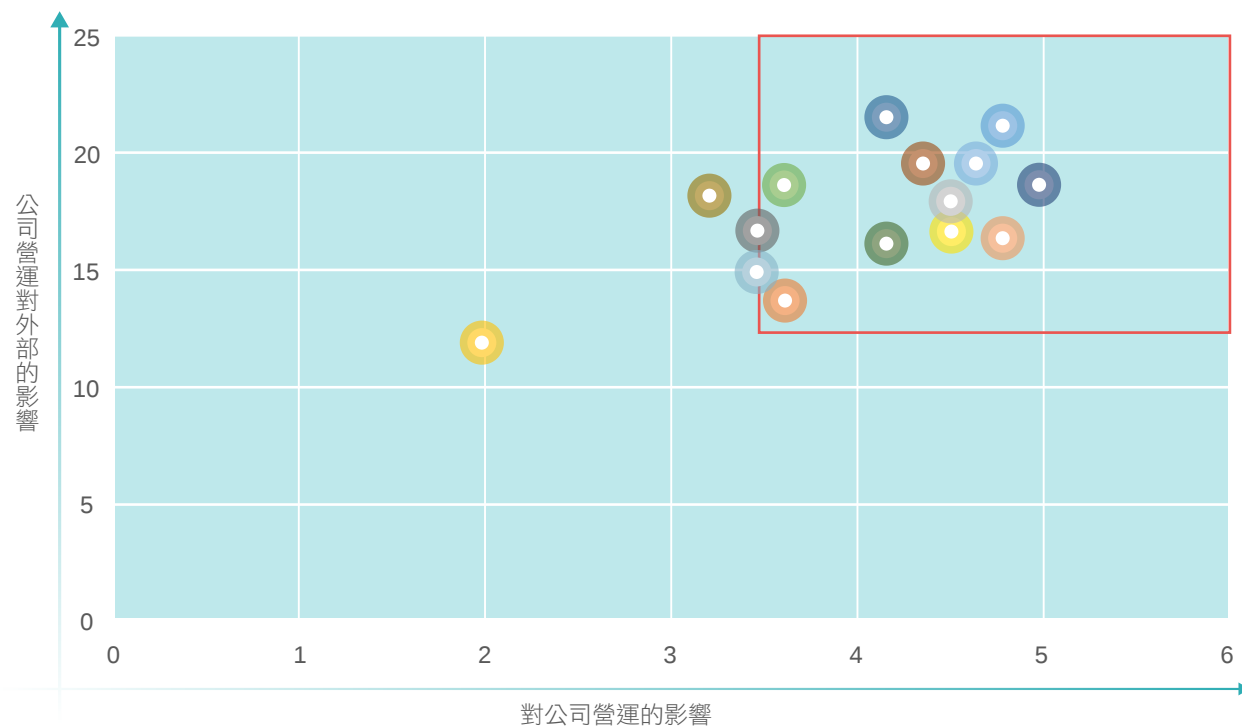
利害關係人	對優達的意義	關注議題	溝通管道 / 頻率	主責單位 / 聯絡管道	2024 溝通實績
政府機關	政府機關監理與查核公司各項法規的遵循實務，優達嚴格遵守政府法令並積極配合政府政策。	- 氣候變遷 - 營運績效 - 倫理誠信 - 創新研發與綠色產品 - 客戶服務 - 職業安全與員工健康	- 主管機關政策宣導會議/不定期 - 公司官網/不定期 - 電話、E-mail、公文/不定期	主責單位：業務開發二處 聯絡管道：公司電話+886-2-7730-1188	- 參與政府機關辦理之會議與課程 - 參與政府辦理之獎項評比
股東 / 投資人	股東與投資人的支持是公司穩健成長的力量，優達科技公平對待所有股東並保障其權益。	- 氣候變遷 - 營運環境永續(綠色辦公室) - 生物多樣性(生態保育) - 薪酬福利 - 職業安全與員工健康人權保障 - 營運績效 - 倫理誠信 - 創新研發與綠色產品 - 客戶服務 - 資訊安全與營業秘密保護 - 永續供應鏈	股東常會/每年	主責單位：財務管理處 聯絡管道：公司電話+886-2-7730-1188	- 召開2場股東會 - 利害關係人問卷填答
客戶	優達科技重視客戶的需求，並與客戶建立雙贏的服務夥伴關係，共創價值。	- 人才培育 - 人權保障 - 倫理誠信 - 創新研發與綠色產品 - 氣候變遷 - 職業安全與員工健康 - 營運績效 - 資訊安全與營業秘密保護	- 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+886-2-7730-1188 / 官網 業務諮詢頁	- 定期實體拜訪 - 公司官方網站與 LinkedIn 領英社群定期更新 - 參與6場國際商展 - 利害關係人問卷填答

利害關係人	對優達的意義	關注議題	溝通管道 / 頻率	主責單位 / 聯絡管道	2024 溝通實績
員工	人才為優達科技的重要資產與維持企業競爭力的關鍵，我們承諾提供對員工身心健康且多元發展的職場環境，讓員工安心發展職涯規劃。	- 營運績效 - 職業安全與員工健康 - 倫理誠信 - 資訊安全與營業秘密保護 - 薪酬福利 - 客戶服務 - 多元公平共融的友善職場 - 人權保障	- 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：人力資源處 聯絡管道：公司電話+886-2-7730-1188 分機1016 E-mail: hr@ufispace.com	- 召開4次勞資會議與員工福利委員會 - 由勞工代表成立職業安全委員會並召開2次會議 - 利害關係人問卷填答
供應商	供應商是優達科技營運的重要夥伴，亦是實現產業永續發展的盟友。	- 倫理誠信 - 資訊安全與營業秘密保護 - 多元公平共融的友善職場 - 職業安全與員工健康 - 客戶服務 - 營運績效	- 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+886-2-7730-1188	- 選定2家代工廠進行稽核 - 利害關係人問卷填答
媒體	媒體代表社會大眾對公司提出的指教與建議，將激勵優達科技持續進步。	- 倫理誠信 - 營運績效 - 職業安全與員工健康 - 資訊安全與營業秘密保護 - 薪酬福利 - 客戶服務 - 多元公平共融的友善職場 - 人權保障	- LinkedIn/隨時 - 媒體約訪/不定期 - 新聞稿/不定期	主責單位：行銷企劃處 聯絡管道：公司電話+886-2-7730-1188 公司官網: www.ufispace.com LinkedIn: www.linkedin.com/company/ufispace	利害關係人問卷填答
在地社區 (含 NPO)	優達科技盼與在地社區和非營利組織為社會帶來正向影響，創造共好。	- 營運環境永續(綠色辦公室) - 生物多樣性(生態保育) - 薪酬福利 - 多元公平共融的友善職場 - 人才培育 - 參與公益 - 永續供應鏈	E-mail、電話/隨時	主責單位：永續經營推動小組 聯絡管道：公司電話+886-2-7730-1188 分機 1192 E-mail: ESG@ufispace.com	- 與5間非營利組織合作 - 辦理2場外部公益活動與1場內部公益倡議活動 - 利害關係人問卷填答

1.4 重大主題鑑別

優達科技參考國際永續規範及標準、永續評比、利害關係人的期待與全球永續趨勢選定 15 項永續議題，並透過利害關係人問卷調查瞭解各界對永續議題的關注程度，本次報告書製作向各利害關係人發出關注度問卷並收回 127 份，所有永續議題均為利害關係人高度關注之議題，於此基礎，ESG 委員會針對該 15 項永續議題進行內外部衝擊評估，並透過雙重重大性矩陣分析得出 11 項重大主題（包含 6 項經濟與治理議題、1 項環境議題與 4 項社會議題）。

● 雙重重大性分析



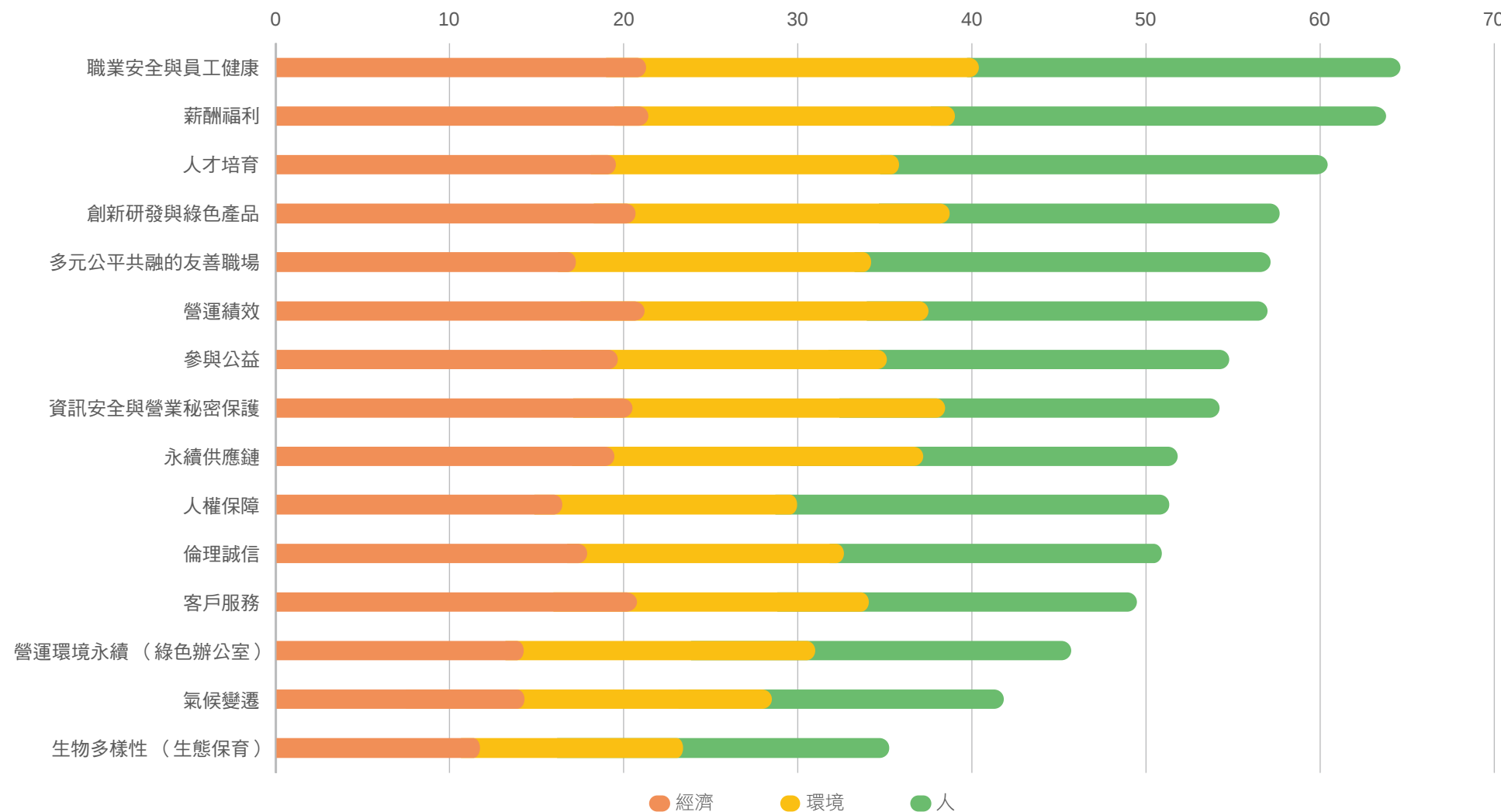
- 氣候變遷 ● 營運環境永續（綠色辦公室） ● 生物多樣性（生態保育） ● 薪酬福利 ● 多元公平共融的友善職場
- 職業安全與員工健康 ● 人才培育 ● 人權保障 ● 參與公益 ● 營運績效
- 倫理誠信 ● 創新研發與綠色產品 ● 客戶服務 ● 資訊安全與營業秘密保護 ● 永續供應鏈

● 重大主題列表

環境面	氣候變遷
社會面	薪酬福利 多元公平共融的友善職場 職業安全與員工健康 人才培育
經濟與治理面	營運績效 客戶服務 創新研發與綠色產品 倫理誠信 資訊安全與營業秘密保護 永續供應鏈

重大主題衝擊評估結果

優達的營運對經濟、環境、人（含人權）的衝擊（含正負面影響）

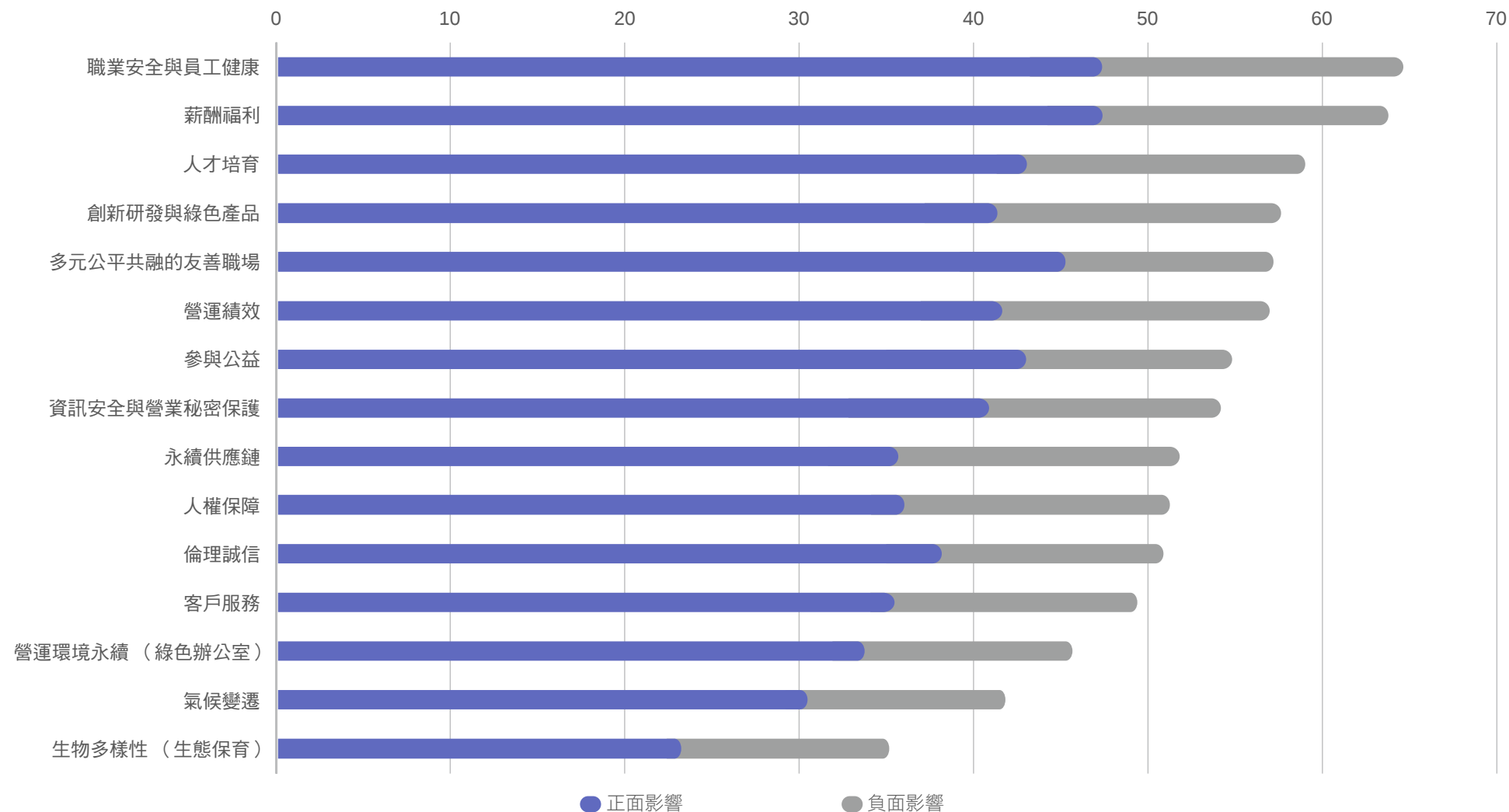


註 1：衝擊極低 = 1 分，衝擊極高 = 5 分，機率極低 = 1 分，機率極高 = 5 分

註 2：各議題外部衝擊計分：該面向正面衝擊程度平均 X 發生機率平均 + 該面向負面衝擊程度平均 X 發生機率平均

重大主題衝擊評估結果

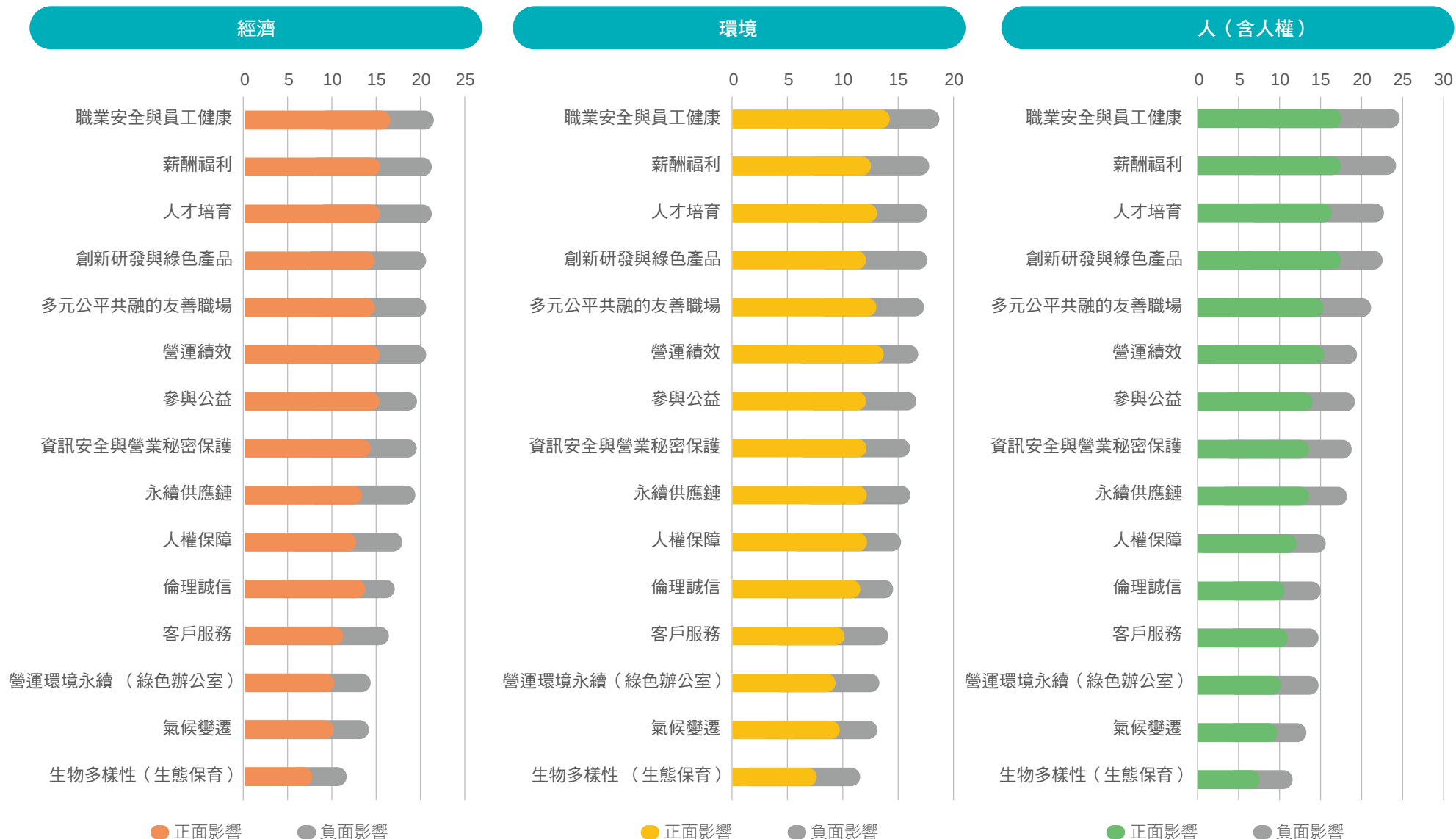
優達的營運對經濟、環境、人（含人權）的正負面衝擊



註 1：衝擊極低 = 1 分，衝擊極高 = 5 分，機率極低 = 1 分，機率極高 = 5 分

註 2：各議題之正負面衝擊計分：SUM: (各面向正面衝擊程度平均 X 發生機率平均) & SUM: (各面向負面衝擊程度平均 X 發生機率平均)

重大主題於經濟、環境、人（含人權）衝擊排序



註 1：衝擊極低=1 分，衝擊極高=5 分，機率極低=1 分，機率極高=5 分

註 2：各議題於各面向之正負面衝擊計分：SUM: (各面向正面衝擊程度平均 X 發生機率平均) & SUM: (各面向負面衝擊程度平均 X 發生機率平均)

重大主題與公司價值鏈關係

面向	重大主題排序 (內部衝擊 X 外部 衝擊)	營運	供應鏈	客戶	在地 社區	對應 GRI 指標	報告書章節
社會	薪酬福利	V			*	201-3 確定給付制義務與其他退休計畫 401-2 提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利 401-3 育嬰假	第五章：幸福職場，永續共好-薪酬福利
經濟與治理	營運績效	V	O	O		201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值 201-4 取自政府之財務援助 203-1 基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊 203-2 顯著的間接經濟衝擊	第二章：創新技術與服務-營運績效
社會	職業安全與員工健康	V			*	403-1 職業安全衛生管理系統 403-2 危害辨識、風險評估及事故調查 403-3 職業健康服務 403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通 403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練 403-6 工作者健康促進 403-7 預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊 403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者 403-9 職業傷害 403-10 職業病	第五章：幸福職場，永續共好-職業安全與員工健康
經濟與治理 / 環境	創新研發與綠色產品	V	O	O		302-5 降低產品和服務的能源需求	第二章：創新技術與服務-創新研發與綠色產品
社會	人才培育	V		O	*	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數 404-2 提升員工職能及過渡協助方案 404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	第五章：幸福職場，永續共好-人才培育

面向	重大主題排序 (內部衝擊 X 外部 衝擊)	營運	供應鏈	客戶	在地 社區	對應 GRI 指標	報告書章節
經濟與治理	資訊安全與營業秘密 保護	V	O	O		自訂	第三章：公司治 理-資訊安全與營 業秘密保護
經濟與治理	客戶服務	V	O	O		自訂	第二章：創新技術 與服務-客戶服務
經濟與治理 / 環境	永續供應鏈	V	O	O		308-1 使用環境標準篩選新供應商 308-2 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動 414-1 使用社會標準篩選之新供應商 414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	第三章：公司治 理-永續供應鏈
經濟與治理	倫理誠信	V	O	O		205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點 205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練 205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	第三章：公司治 理-倫理誠信
社會	多元公平共融的友善 職場	V	O		*	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動 407-1 可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商 408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險 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 414-1 使用社會標準篩選新供應商 414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	第五章：幸福職 場，永續共好-多 元公平共融的友善 職場
環境	氣候變遷	V	O	O	*	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會 302-1 組織內部的能源消耗量 302-3 能源密集度 305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放 305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放 305-3 其它間接（範疇三）溫室氣體排放 305-4 溫室氣體排放強度	第四章：環境永 續-氣候變遷

V 直接衝擊 O 因商業關係導致衝擊 * 非因商業關係導致衝擊

註 1：因應內外部負面衝擊，優達科技每年召開策略會議，由一級主管彙報各部門現況，並進行交流與討論，共同擬定優化方針。各項重大主題的行動計畫與補救措施，詳載於各章節。

2 創新技術 與服務

營運績效

創新研發與綠色產品

客戶服務



2.1 營運績效

項目	內容
對公司的意義 (即風險與機會)	以優異的研發技術與卓越的創新服務來維持客戶忠誠關係，進而和客戶建立長期互惠的夥伴關係，並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。
對外部經濟、環境、人權的衝擊 (包含現行與潛在的正負面影響)	優達科技的產品與技術具備改變整個經濟體系生產力的潛力，配合5G網路和AI人工智慧的發展與應用，我們的產品與服務將提高數據的傳輸速率、支持物聯網和資料中心的推動，進而促成更多產業與服務之創新與5G/AI技術的革命性應用，同時開啟新的商機，帶來經濟成長機會，在發展中期展現正面影響。
承諾與政策	- 掌握關鍵新技術，驅動產品新應用。 - 提供即時和高品質的技術服務，提升客戶對產品的信賴。 - 延伸市場新視角，拓展國內外新客戶群。
主責單位	業務開發處/行銷企劃處
主責單位聯繫方式 / 申訴機制	業務部E-mail: sales@ufispace.com
2024 年目標	- 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：產品量產製程直通率達成高階產品$\geq 80\%$、中階產品$\geq 85\%$，產品量產準時出貨率(OTD)達成$\geq 90\%$。

項目	內容
2024 年投入 (經費、人力、推動之專案等)	- 前往6個國家參與6場國際商業展覽。 - 參與1場國際線上研討會。
2024 年成果	- 產品量產製程直通率高階產品達71.1-80.1%、中階達85.7%。 - 產品量產準時出貨率(OTD)達成率為100%。
短程目標 (2025 年)	- 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：產品量產製程直通率達成高階產品$\geq 80\%$、中階產品$\geq 85\%$，產品量產準時出貨率(OTD)達成$\geq 90\%$。 - 產品量產製程直通率達成$\geq 85\%$。 - 強化與商業夥伴合作，深耕區域市場。 - 推展 AI 解決方案，建立領先地位。
中長程目標 (中程以 3 年計，即 2027、長程以 5 年計算，即 2029)	- 滿足不同電信數據中心運營商的需求，以新技術與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，提升市占率。 - 優化整合性服務，強化與客戶間長期互惠的夥伴關係。

優異的研發技術與卓越的創新服務

出色的研發技術與服務讓優達科技在白牌 5G 市場搶得先機，除了協助客戶實現網路布建之願景，優達科技的產品與技術也具備改變整個經濟體系生產力的潛力，配合 5G 網路和 AI 人工智慧的發展與應用，我們的產品與服務將提高數據的傳輸速率、支持物聯網和資料中心的推動，進而促成更多產業與服務之創新，並且推動各產業融合，實現跨行業的數位化轉型，提高整體營運效率，在新的 5G 應用場景，如人工智能運算 (AI)、擴增實境 (AR)、虛擬實境 (VR)、遠程醫療等，開啟新的商機，對經濟體系帶來增長點，同時 5G 的高速、低延遲和大連接性使得一些革命性應用成為可能，如自動駕駛、工業機器人等，進一步改變生產方式。

優達科技致力於保持在研發技術和創新服務方面的領導地位，以滿足客戶不斷變化的需求。透過持續投資於研發和創新，我們確保我們的產品和服務始終保持競爭優勢。優達科技創建並持續投資符合最新 B5G(Beyond 5G) 網路規範的研發與創新中心，其中包含投資配備符合 B5G 網路場景的實驗室及效能驗證設備等，以確保研發設施的現代化與永續性。面對氣候變化和能源消耗的問題，我們致力於開發更具能源效率、低環境衝擊的產品，並積極投入永續供應鏈管理，與供應商合作推動環保與社會責任，以協助客戶達到減碳的目標。同時，我們也在人工智慧相關網通設備方面進行持續研發，以滿足市場的需求並提供更先進的整合解決方案。

建立長期互惠的夥伴關係

我們深知客戶忠誠度的重要性，因此我們致力於與客戶建立長期互惠的夥伴關係。我們提供優質的產品和服務，並與客戶合作，以滿足企業客戶需求並共同成長。針對售後服務，優達科技提供 24/7 全年無休的技術支援服務，確保產品正常運作保持網路通訊暢通，並部署先進的客戶服務系統，包括在線支援平台、產品返修進度顯示等，讓客戶輕鬆於線上平台即時追蹤產品返修進度與尋求協助。除此之外，優達科技對客戶提供說明與相關資訊，確保客戶理解產品使用方式和維運流程，對內則打造知識傳承資料庫，確保關鍵技術和經驗的傳承，以提供穩定高品質的服務。

國際化經營

為了在全球市場中保持競爭優勢，優達科技積極推進國際化經營，透過擴大市場份額和開發新市場，確保公司業務能夠持續成長並在全球網通市場中保持領先地位。優達團隊每年均積極參與國際網通商展，旨在提升品牌曝光度和影響力，讓更多人認識品牌以及公司出色的產品，我們的目標是將行銷活動擴展到國外其他市場，促進業務的國際化發展。2024 年共參與 6 個國家的網通商展。

國際展覽	時間 / 地點	國際展覽	時間 / 地點
MWC Barcelona 2024	2024 年 2 月 26 日 -29 日 西班牙 巴塞隆納	Interop Tokyo 2024	2024 年 6 月 12 日 -14 日 日本 東京
Mobile Carriers Show (CCA)	2024 年 4 月 16 日 -18 日 美國 棕櫚泉	India Mobile Congress	2024 年 10 月 15 日 -18 日 印度 新德里
CommunicAsia 2024	2024 年 5 月 29 日 -31 日 新加坡	FUYZ 2024	2024 年 11 月 11 日 -13 日 愛爾蘭 都柏林

組織所產生及分配的直接經濟價值

項目	2022 年	2023 年	2024 年
收入	5,000,000-6,000,000	3,000,000-4,000,000	3,000,000-3,500,000
營運成本	3,000,000-4,000,000	2,000,000-3,000,000	2,000,000-3,000,000
員工薪資與福利	400,000-500,000	300,000-400,000	300,000-400,000
支付出資人的款項	50,000-100,000	200,000-250,000	150,000-200,000
支付政府的款項	150,000-200,000	50,000-100,000	50,000-100,000
社區投資	0-1,000	2,000-3,000	2,000-3,000

註 1：單位 - 新台幣仟元

取自政府之財務援助

補助項目	補助金額
2024 年工作生活平衡補助	98,000
2024 年企業人力資源提升計畫補助	137,491
2024 年中小企業臨場服務補助	131,250

註 1：單位 - 新台幣元



2.2 創新研發與綠色產品

項目	內容
對公司的意義（即風險與機會）	為了永續健康的生活環境，優達科技有責任設計打造低耗能、高能源使用效率、零污染、高回收再利用，高品質且能適合氣候環境，符合客戶需求的優質產品。低耗能、低碳排的產品為市場趨勢，依循全球能源政策與研究能源方案開發綠色產品為搶得市場先機的關鍵，若無法優化產品，恐因無法符合客戶期待與市場需求而遭到淘汰。若於新技術的投資定位與方向錯誤，將導致虧損。
對外部經濟、環境、人權的衝擊（包含現行與潛在的正負面影響）	產品開發或應用服務採用節能設計，將有助於全球減少能源浪費與碳排放，進而降低或改善因氣候變遷對經濟、環境與人權所帶來的影響。我們杜絕使用低成本的高污染物料，採用低環境衝擊的物料及低能耗的製程，避免破壞環境與衝擊勞動人權。高耗能的設計及老舊生產測試設備也必須禁用汰換，須以新材料與技術提升能源效率，和以新設備提升生產效率。
承諾與政策	- 堅持「品質源自設計」的理念，從設計端為客戶打造品質優良的產品。 - 設計符合環保法規要求、重量較輕、材料可回收、高能源效率、模組更換安裝拆卸和操作方便、可靠性高、使用壽命長的產品，使用最佳的裝載量設計、可回收重複利用之包裝材料，並且在廢棄階段易於拆卸與分類，以降低產品各階段之環境衝擊。
主責單位	研發中心
主責單位聯繫方式 / 申訴機制	技術服務部E-mail、電話：+886-2-7730-1188

項目	內容
2024 年目標	- 提升能源效率2%，導入低耗能，高效率的模組化電源。 - 降低生產及測試耗能。 - 包裝使用可回收再利用包材，減少廢棄物。 - 依循廢棄電子電機設備指令(Waste Electrical and Electronic Equipment Directive, WEEE)，再利用與回收率至少達到80%，修復率至少達到85%。
2024 年投入（經費、人力、推動之專案等）	2024年度新的產品開發專案，皆投入降低產品功耗、提高產品能源效率、導入綠色設計。 - 組織綠色產品委員會。
2024 年成果	- 新產品開發以新材料和新技術研發來降低耗能，系統板使用高效率DC/DC模組，可抽換的電源AC/DC & DC/DC PSUs均符合80 PLUS白金或鈦金等級要求。 - 有效率的簡化生產時間和替換老舊設備降低耗能。 - 新產品包裝使用可回收再利用包材，減少廢棄物。 - 產品皆符合歐盟RoHS、WEEE、REACH等各國環保法規。 - 液冷技術的開發，提升冷卻效率，降低產品功耗及噪音。 - 增加功耗感測器，達到長時間收集平均功耗的目的，以減少系統功耗的實際參考數據。
短程目標（2025 年）	- 制定綠色產品設計指引，建立低環境衝擊研發準則。 - 模組化設計共享資源，持續優化或使用已開發的低耗能、高效率的模組化電源。 - 持續降低生產及測試耗能。 - 使用無毒再生塑膠並減量使用。 - 依循廢棄電子電機設備指令(Waste Electrical and Electronic Equipment Directive, WEEE)，再利用與回收率至少達到90%，修復率至少達到95%。 - 持續優化液冷技術，提升冷卻效率，降低功耗及噪音。

項目	內容
中長期目標 (中程以 3 年計， 即 2027、長程 以 5 年計算，即 2029)	中程目標： • 依循公司綠色產品設計指引，隨時關注並依據全球能源政策及研究能源方案，設計開發符合永續、輕量、環保、低碳、高效率的綠色產品。 • 與我們的客戶、合作夥伴和供應商合作，建構碳足跡調查。 長程目標： • 與客戶、合作夥伴和供應商合作，以 2050 年達成淨零為目標。

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，公司積極投入產品研發，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。

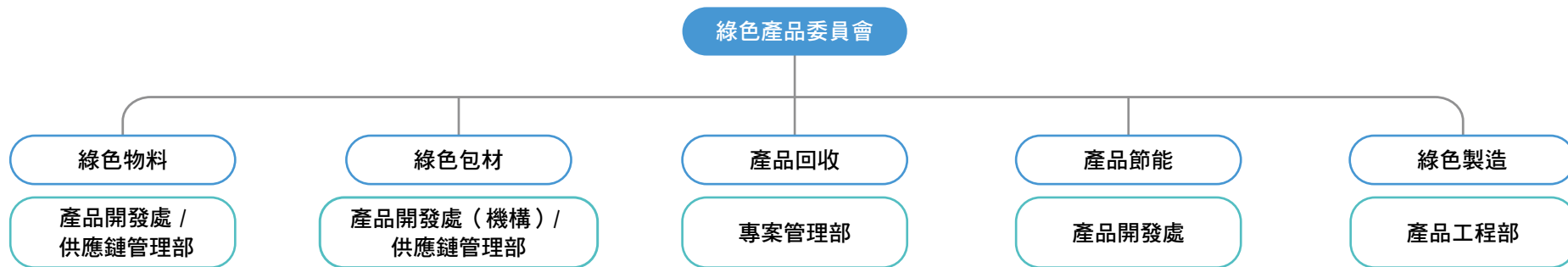
綠色研發降低能耗

除了達到客戶對產品品質與效能的期望，優達科技亦積極降低產品對環境的衝擊，2024 年所有產品線皆符合歐盟 RoHS、WEEE、REACH 等國際環保法規。針對能源效率，優達科技 65% 的產品 PSUs 皆符合 80 PLUS 白金或鈦金級要求，2024 年起新開發的產品 PSUs 則全數符合 80 PLUS 白金或鈦金級要求，系統板使用高效率 DC/DC 模組，可抽換的電源 AC/DC & DC/DC PSUs 亦均符合 80 PLUS 白金或鈦金等級要求，優化電力的轉換率，進而降低能源的使用，以進階之交換機種 S9710-76D 為例，在一般使用情境下運轉 24 小時，使用白金 / 鈦金級 PSU 較未使用者減少電力使用 0.32016 度 (kw*hr)，即為減少 1.152576 MJ 之能源消耗。除了使用高效能模組，也導入液冷技術，有效提升冷卻效率，降低產品功耗與噪音。為持續提升產品能耗表現，優達的研發團隊積極進行多模式下的測試實驗，透過增加功耗感測器，有效的長時間蒐集系統功耗數據以利觀察與分析並於設計時優化。

組織綠色產品委員會，凝聚永續共識

為更系統性地於各產品生命週期降低環境衝擊，優達科技於 2024 年組織綠色產品委員會，由研發中心、供應鏈管理、產品工程、專案管理等部門之主管與同仁擔任委員，每月召開 1 次會議對焦綠色產品研發方向，凝聚推動產品研發的永續共識，會議由永續經營推動小組報告標竿企業作為與永續趨勢，同時安排循環經濟之教育訓練，為委員搭建永續知識鷹架，再由各小組發想各產品生命週期潛在行動，以回應降低產品對環境的衝擊。2024 年，綠色產品委員會召開 11 次會議，辦理 1 場循環經濟教育訓練，在各面向付出努力，成功促成 1 款新產品導入環保包材，以再生紙箱取代傳統發泡包材。2025 年，優達科技綠色產品委員會與國立台北科技大學淨零碳排與企業永續中心展開產學合作，共同推動擴大範疇三 - 溫室氣體盤查、產品碳足跡盤點與熱點分析、綠色產品設計輔導等專案，將以降低環境衝擊為最終目標建立綠色產品設計指引，亦支持自身範疇三減量，同時提供客戶能夠有效減低其營運碳排放的綠色產品。

綠色產品委員會架構圖



2024 研發亮點成果



近 3 年投入研發的費用 & 人力

	2022 年	2023 年	2024 年
研發費用（新台幣仟元）	350,000-400,000	300,000-350,000	350,000-400,000
研發 / 營收比率	7%	10%	11.1077%
研發人力（人）	86	99	95
碩士以上學歷 / 研發人員比率	62.8%	64.9%	67%

近 3 年專利取得件數

統計 / 年度	2022 年	2023 年	2024 年
獲得專利件數	9	5	5
累積有效專利件數	14	19	21 ^{註 1}

註 1：因新型案與發明案擇一保留，2024 年總數調整為 21 件。

積極於產品製程減少耗能

優達科技為研發導向的輕資產企業公司，產品主要委託代工廠生產，除了於設計端打造優異的產品，公司亦透過嚴謹的管理掌握製造品質並積極檢視製程中的環境衝擊。在產品製程中，「測試」為掌控品質最重要的階段，同時也為最耗時、耗能，為有效降低耗能並維持品質，2024 年優達科技的產品工程團隊針對產品測試啟動「縮短週期時間」專案，檢視量產產品的週期時間，找出需要較多時間的項目，進而尋找縮短週期的機會。S9500-30XS 系列產品，週期時間減少 37.74%，在 S9700-53DX、S9700-23D、S9705-48D 系列產品則減少 56.36%。

友善環境的產品配銷運送

優達科技的產品主要銷往國外，使用空運及海運運輸至當地國家，再轉由陸運或其他運輸方式配送至客戶指定地點。為減少過程中的環境衝擊，優先選擇致力於環境友善永續措施的廠商，以降低運輸階段（範疇三）的排放。優達科技主要合作的物流廠商均重視永續且採取相關作為，例如進行空運碳足跡計算、陸續採用永續航空燃料 (Sustainable Aviation Fuel, SAF) 與生物燃料、使用更高效率的飛機等。陸運部份針對同一個收貨客戶的出貨，安排同台卡車做運輸，減少出車數量，並以整櫃代替併櫃，不浪費貨櫃空間等。因部分客戶直接指定特定的運輸方式，相關資訊客戶多能在貨運廠商的公開資訊中取得，優達科技也不定期跟進貨運廠商的永續進展，確保廠商能提供符合需求的服務。

友善環境的產品配銷流程圖



2.3 客戶服務

項目	內容	補充說明
對公司的意義 (即風險與機會)	客戶品質管理得宜，可以贏得客戶的信賴，進而有更多的商業合作機會並建立穩健的夥伴關係。	
對外部經濟、環境、人權的衝擊 (包含現行與潛在的正負面影響)	穩定且優異的客戶服務將強化優達的營運並擴展服務範圍，對在地經濟發展與網路傳輸之基礎建設提升具正向影響。	
承諾與政策	- 以客戶為中心，成就業界第一。 - 為客戶提供更完善的系統管理方案，譬如客戶服務平台、RMA服務中心、庫存管理系統等。 - 積極與客戶合作，改善舊產品的瑕疵，持續開發出更多更好的產品，在此之外也不斷改善客戶服務的品質。	
主責單位	技術服務部/品質保證部	
主責單位聯繫方式 / 申訴機制	郵件、Technical Assistance Center(TAC)系統、E-Services系統	
2024 年目標	- 建立完整技術服務部(FAE)與品質保證部(QA)的資料串連，以達客戶異常資訊共享並縮短問題處理時間。 - 品質保證部建立專業客戶品質對應窗口，服務客戶對於品質疑慮的處理及預防異常提案改善，並結合CRM系統管理RMA客退品。 - 期望送修往返(TAT)時間縮短至25天。	

項目	內容	補充說明
2024 年投入 (經費、人力、推動之專案等)	- Technical Assistance Center (TAC) 系統建置，導入系統化的管理，加速解決客戶問題。 - 技術服務部(FAE)投入人力10人，並對新進人員三階段訓練：產品功能與操作介紹、針對專案進行深度瞭解並進行問題分析、獨自進行產品問題分析並進行技術服務。 - 技術服務部(FAE)安排人員在客戶辦公室輪值，提升服務質量。 - 品質保證部(QA)建立專業客戶品質對應窗口。 - 透過週會串接FAE/QA/Repair center的資料串接，確保客戶提報之異常能交接清楚，並正確維修。	
2024 年成果	- 技術服務部(FAE)之TAC系統於2023/10月導入，2024年共處理844案件，與50個客戶建立連結。 2024年共有輪值技術服務人員待在客戶辦公室超過666人天。 - 建立歐洲維修中心 GSSD，有效縮短客戶維修、換貨、分析等時間。 - 退回返修(RMA)平均TAT時間從40天下降至36天。 - 品質保證部(QA)建立專業客戶品質對應窗口，服務客戶對於品質疑慮的處理及預防異常提案改善，2024 已從原本1人，增至2人。	2024年期望TAT時間縮短至25天未達標原因： a. 客戶對應窗口不足 2025年規劃相應對策並擴編客戶品質對應窗口人力。 b. 物流時間過長 2025年規劃相應對策並增加維修中心。 - 增加CTU維修中心之PCBA備品。

項目	內容	補充說明
短程目標 (2025 年)	- 期望TAT時間縮短至25天。 - 建立完整FAE與QA的資料串連，現今透過每週會議的方式將FAE/QA/Repair center的資料串接，確保客戶異常能在交接清楚，並正確維修。計畫於2025上半年導入RMA新系統，將所有資料數位化，確保資料串接無人為疏失，有效提高維修品質。 - 品質保證部(QA)建立專業客戶品質對應窗口，服務客戶對於品質疑慮的處理及預防異常提案改善，預計於2025年增至3人。	
中長程目標 (中程以3年計，即2027、長程以5年計算，即2029)	藉由客戶異常的案例分折等，反饋給設計端、製程端、原材端，做一條龍的品質管理及預防，以期降低出貨品質異常，提升客戶對產品的滿意度。	

客戶服務與品質管理是公司營收成長的關鍵之一，優達科技致力打造以客戶為中心的營運模式，除了業務部門於銷售端瞭解客戶需求並提供解方，技術服務部 (FAE) 與品質保證部門 (QA) 亦密切合作，共同於售後服務端提供貼近客戶需求之服務。因優達科技客戶主要分布於歐美，優達科技除了於美國設立維修中心 CTU，2024 年於建立歐洲維修中心 (GSSD)，有效縮短國際客戶維修、換貨、分析等時間。

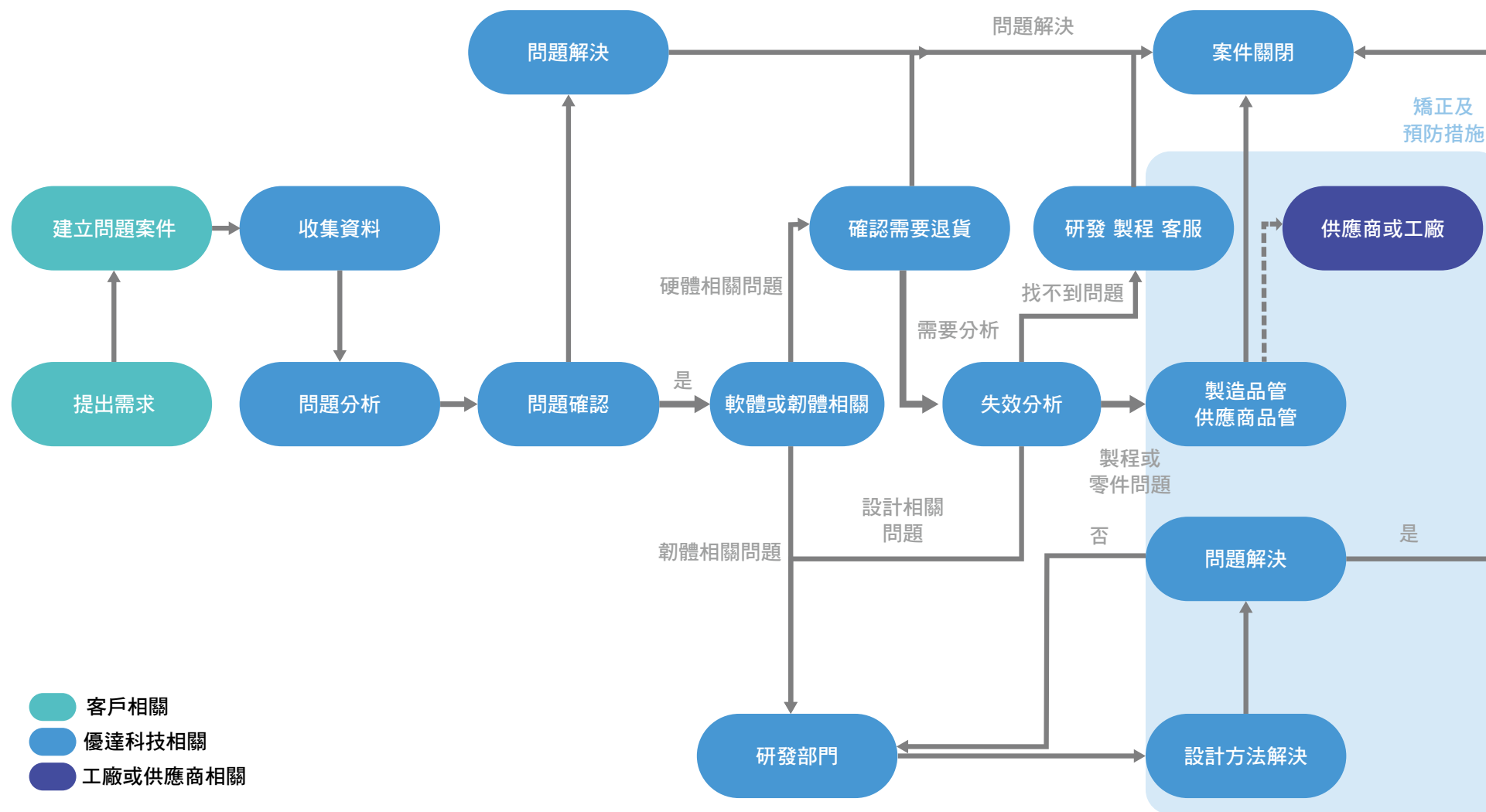
為持續提升服務效率，2023 年起，優達科技建置 Technical Assistance Center(TAC) 系統，以系統化的管理有效提升服務效率，搭配專業客戶品質對應窗口，即時回應客戶需求。2024 年技術服務部共有 10 位人力，共協助客戶處理 844 案件，並與 50 個客戶建立連結，其中 2 位同仁輪值於客戶辦公室服務超過 666 人天，提供即時的技術服務。品質保證部 2024 年將人力自 1 人增加至 2 人，平均送修往返 (TAT) 時間從 40 天下降至 36 天，客戶滿意度自 98 分提升至 100 分。2025 年將擴編人力至 3 人，以縮短平均送修往返的時間，以提升服務品質與維持客戶滿意度。

客戶滿意度調查

統計 / 年度	2022 年	2023 年	2024 年
客戶滿意度評分	100	98	100



客戶服務流程圖



3 公司治理

公司治理結構

風險管理系統

資訊安全與營業秘密保護

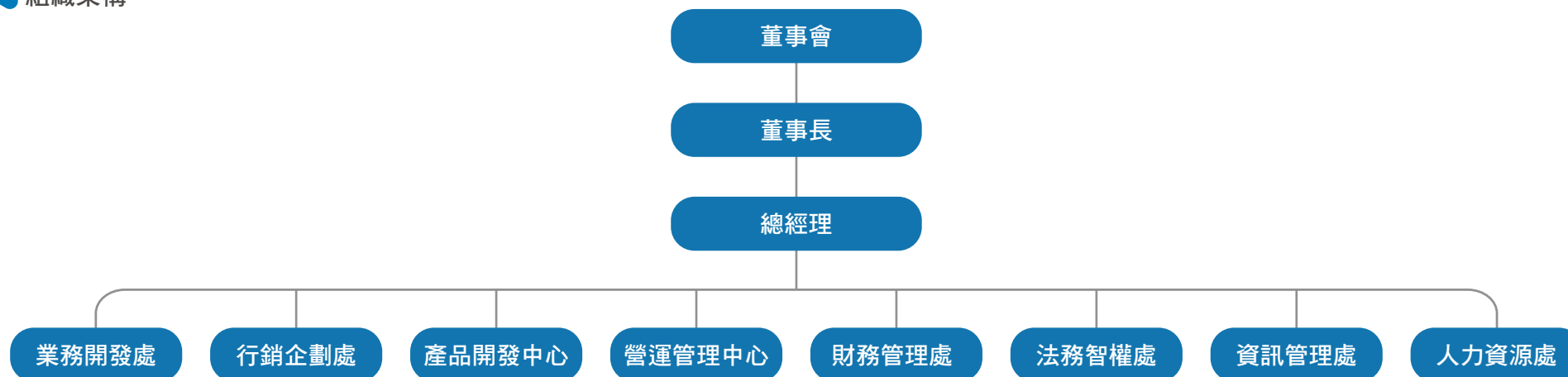
倫理誠信

永續供應鏈



3.1 公司治理結構

組織架構



董事會

優達科技設董事 3 人，監察人 1 人，任期 3 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 1 人，其餘兩名董事為法人指派。每年每季至少召開 1 次董事會。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。



職稱	姓名	任期	實際出席率（%）	兼任其他公司董事的家數	具備產業、ESG 相關背景 / 經驗	簡介
董事長	何文裕	113.6.27-116.6.26	100	-	網通產業	優達科技股份有限公司總經理
董事	何文裕	113.6.27-116.6.26	100	-	網通產業	優達科技股份有限公司總經理
董事	呂芳銘	113.6.27-116.6.26	100	-	網通產業	悅視界有限公司董事長
董事	高誌廷	113.6.27-116.6.26	100	11	金融產業	普訊創新股份有限公司總經理
監察人	蔡有智	113.6.27-116.6.26	100	3	網通產業	達盈管理顧問股份有限公司合夥人

多元化統計 / 年度			2022 年		2023 年		2024 年	
			人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
董事	性別	男	4	80%	5	100%	3	100%
		女	1	20%	0	-	0	-
	年齡	未滿 50 歲	2	40%	1	20%	1	33%
		50~59 歲	3	60%	3	60%	1	33%
		60 歲以上	0	-	1	20%	1	33%
	學歷	研究所	5	100%	5	100%	3	100%

註 1：女性董事百分比 = (當年底女性董事人數 / 當年底董事人數) * 100%。

註 2：男性董事百分比 = (當年底男性董事人數 / 當年底董事人數) * 100%。

註 3：女性董事百分比 + 男性董事百分比應為 100%

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 2024 年，本公司董事會決議不發放董事會酬勞。目前因優達科技尚未上市上櫃，尚未設置審計委員會、薪酬委員會等功能性委員會。

優達科技於 2023 年制定《企業永續發展實務守則》並經董事會通過後實施，公司將依循該守則逐步落實公司於治理面、環境面、社會面之責任，落實企業公民擔當，提升國家經濟貢獻，守護環境與人權，改善員工、社區、社會之生活品質，董事亦應盡善良管理人之注意義務，督促企業實踐永續發展，並隨時檢討其實施成效及持續改進，以確保永續發展政策之落實。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，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，2024 年未有相關潛在負面重大事件發生。



3.2 風險管理系統

優達科技由內部高階主管根據各項永續議題對公司可能造成衝擊的程度進行風險評估，並擬定相關風險因應措施與管理方針。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之回應。

重大主題與風險管理

面向	重大主題	潛在風險評估	對應作為
經濟與治理面	營運績效	市場競爭力不足、營收下滑將衝擊企業營運，進而影響股東獲利與員工工作權益。	- 公司官方網站更新優化與領英社群經營，提升品牌形象。 - 參與國際商業展覽，提高品牌的國際曝光。 - 延伸市場新視角，拓展國內外新客戶群。 - 掌握關鍵新技術，驅動產品新應用。
	創新研發與綠色產品	- 在全球永續的趨勢下，產品若為高耗能或高碳排，將不符合客戶及市場需求而面臨淘汰。 - 對於新技術上的投資，如果因應用定位或方向錯誤，將造成投資虧損。	- 透過研發提高產品能源效率。 - 組成綠色產品委員會，凝聚研發與製程團隊的永續共識，共同推動綠色產品設計指引。
	客戶服務	若沒有良好的客戶服務與品質管理，將失去客戶的信賴並破壞客戶之間長期合作的夥伴關係，進而衝擊企業營運。	- 強化Redmine專案TAC技術支援管理系統，提升服務量能與品質。 - Technical Assistance Center 系統建置，導入系統化的管理，加速解決客戶問題。 - 安排人員在客戶工廠輪值，提升服務品質。 - 建立專業客戶品質對應窗口。
	倫理誠信	企業的誠信與倫理將影響形象與商譽，亦將損及客戶、股東等重要利害關係人的利益。	制定倫理誠信相關規範、普及教育訓練及暢通溝通管道，供全體同仁和商業夥伴遵循。
	資訊安全與營業秘密保護	公司資訊資產的安全性將影響利害關係人權益與營業秘密，損害公司與客戶之商業權益。	制定資訊安全政策並定期進行資安宣導、員工教育訓練等，符合國際資訊安全管理趨勢及回應客戶資安要求。

面向	重大主題	潛在風險評估	對應作為
經濟與治理面	永續供應鏈	- 全球永續意識抬頭，供應鏈若缺乏治理、環境、人權等管理機制，恐影響訂單。 - 各國政府針對環境與人權相關規範日趨嚴格，若未嚴謹遵循恐遭裁罰，造成經濟與商譽的損失。	- 呼應聯合國永續發展目標(SDGs)制定永續供應鏈政策。 - 依ISO 9001供應商管理程序建立完整供應商自評與稽核表單。 - 建立並落實供應商ESG稽核制度。 - 制定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，確保物料無使用衝突礦產。
環境面	氣候變遷	- 客戶對供應商減碳與環境績效要求日益嚴格，企業若無相對應作為恐難以爭取訂單。 - 對網通產業鏈而言，極端氣候和氣溫上升，可能引起重大原物料短缺衝擊，導致經營成本大幅上漲。	- 於營運環境進行碳盤查，並擬訂企業減碳策略與目標。 - 向台電採購綠電。 - 落實綠色辦公。
社會面	薪酬福利	實質薪資報酬競爭力為招募人才之基礎，無形的培訓、福利等措施為穩定組織之黏著劑，若缺乏恐導致人才流失並影響公司產能。	- 薪酬水平具競爭力。 - 薪資調整制度完善。 - 提供彈性工時，支持同仁家庭照顧。 - 規劃特色福利方案，包含員工交通車、體育活動與競賽補助、公司旅遊、團保、結婚禮金、生育與托育津貼、年節禮金與禮品等。
	人才培育	國際上科技產業的競爭激烈且技術進步快速，技術須持續成長更新，再加上台灣人口老化及少子化等因素造成技術人才愈顯稀缺，缺乏人才培育機制恐造成技術發展落後並徵才不易。	- 導入教育訓練線上系統，並匯入多元主題的影片供學員自主學習。 - 推動主管管理優化專案，提升主管領導力。 - 辦理種子菁英培訓專案，強化組織跨部門的合作與對外溝通的能力。
	職業安全與員工健康	缺乏良好的職業安全衛生管理，將影響員工的工作安全與健康，以致人才流失，衝擊公司產能。	- 導入ISO 45001職業安全衛生管理系統。 - 優於法令聘用專任護理師，並與職安人員組成「職安衛推行小組」，推動與落實職業安全衛生事宜。 - 引進專業護理顧問團隊，支持同仁健康管理。
	多元公平共融的友善職場	不友善的職場將造成人權風險並導致留才不易，缺乏多元觀點與有效溝通恐導致決策偏見。	- 落實公司人權保障相關之管理辦法與程序，杜絕一切歧視。 - 執行多元人權保障訓練（包含新人教育訓練）。 - 執行職場不法侵害計畫（包含問卷調查、教育訓練），保障同仁身心健康。

3.3 資訊安全與營業秘密保護

項目	內容
對公司的意義（即風險與機會）	為確保優達科技股份有限公司資訊資產之機密性、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，本公司制定資訊安全政策並定期進行資安宣導、員工教育訓練等，符合國際資訊安全管理趨勢及回應客戶資安要求。
對外部經濟、環境、人權的衝擊（包含現行與潛在的正負面影響）	透過資訊安全政策規範內容進行日常作業依據，保障利害關係人權益與營業秘密，並定期執行內部自檢與外部認證機構訪談確保系統運作有效性。
承諾與政策	建構資訊安全管理系統(Information Security Management System, ISMS)，透過系統化方式與結合PDCA循環(PDCA Cycle)，每年取得ISO 27001作為本公司資訊安全基石。
主責單位	資訊安全推動小組
主責單位聯繫方式 / 申訴機制	ethic@ufispace.com
2024 年目標	- 維持ISO 27001:2022認證合規，為2025年外部重審做好完整準備。 - 提升員工資安意識，推動全員資安教育訓練每人每年1小時。 - 引入安全監控自動化工具，強化威脅情資管理能力。
2024 年投入（經費、人力、推動之專案等）	2024/10推動ISO 27001:2022三年重審專案。 2024/11完成導入Wazuh安全監控工具。 2024年進行4次資訊安全宣導公告。 2024/12完成全員資訊安全教育訓練。 - 整體用於資安投入經費為：210萬。

項目	內容
2024 年成果	完成執行ISO 27001:2022相關資訊安全措施（於2025/2/13-14 由BSI續證完成）。
短期目標（2025 年）	維持資訊安全管理系統(Information Security Management System, ISMS)逐年通過第三方驗證。
中長期目標（中程以 3 年計，即 2027、長程以 5 年計算，即 2029）	依國際資訊安全管理趨勢及客戶資安要求進行資訊安全管理系統(Information Security Management System, ISMS)優化，保障利害關係人權益與營業秘密。

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。優達科技自 2022 年起導入 ISO 27001，依循其 21 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 進行申訴。2024 年推動 ISO 27001:2022 三年重審專案並導入 Wazuh 安全監控工具，12 月完成全員資訊安全教育訓練，2025 年 2 月 13-14 日由 BSI 完成 ISO 27001:2022 續證。

除了透過資訊安全管理保障公司機密，公司亦透過推動全員簽署誠信廉潔暨智慧財產權約定書，以確保機密資料與智慧財產權等營業秘密資訊之安全，2024 年誠信廉潔暨智慧財產權約定書簽署比例達 100%。

3.4 倫理誠信

項目	內容
對公司的意義（即風險與機會）	倫理為生財之道，大多數消費者願意支付較高的價格，選擇誠信廉潔的企業購買商品。因此，重視誠信與倫理的企業，最終將成為最大的受益者。
對外部經濟、環境、人權的衝擊（包含現行與潛在的正負面影響）	自美國次貸危機引發全球金融海嘯以來，企業忽視倫理與誠信對國民經濟的衝擊，已不亞於公務員貪污。此外，國內外多起備受關注的企業舞弊案，動輒造成數十億至數百億元的損失，不僅影響員工生計，也讓廣大投資人蒙受巨大損害。企業腐敗已對民主、經濟與法治帶來深遠的負面影響，因此，如何預防並杜絕腐敗，已成為政府、企業乃至每個人的共同責任。
承諾與政策	本公司高度重視信譽，致力於維持最高道德標準與專業能力，並嚴格要求所有同仁及商業夥伴遵守業務所在國家適用的反貪腐與反賄賂法規。為實現此目標，我們透過制定相關規範、推廣教育訓練及建立順暢的溝通管道，確保全體同仁與商業夥伴共同遵循，攜手落實企業社會責任，促進經濟、社會與環境的永續發展。
主責單位	法務智權部
主責單位聯繫方式 / 申訴機制	本公司設立檢舉管道(E-mail：ethic@ufispace.com)由法務受理，並承諾嚴格保密檢舉人身份及檢舉內容，確保資訊安全與舉報保護。
2024 年目標	建置誠信經營管理機制。

項目	內容
2024 年投入 （經費、人力、推動之專案等）	- 在供應商與客戶合約中納入誠信道德條款，以確保商業合作符合道德與合規標準。 - 定期或不定期對員工進行誠信經營宣導與教育訓練，提升全體員工的道德意識與法規遵循能力。
2024 年成果	建立申訴管道，確保員工與相關利益關係人能夠安全、暢通地反映問題。
短程目標（2025 年）	- 制訂明確的獎懲機制，強化對誠信與道德行為的激勵與約束。 - 持續在供應商與客戶合約中納入誠信道德條款，確保合作夥伴共同遵循高標準的商業道德。 - 新進員工報到時接受誠信經營教育訓練，提升員工的合規意識與職業道德素養。
中長程目標 （中程以 3 年計，即 2027、長程以 5 年計算，即 2029）	- 設計營運流程回報機制，確保能即時發現並阻絕貪瀆、收賄與勒索等不當行為。 - 將倫理誠信納入績效考核標準，推動企業文化落實誠信經營。

優達科技重視信譽，並致力維持最高道德標準及專業能力，嚴格要求本公司全體同仁與商業夥伴遵守業務所在國家適用的反貪腐及反賄賂相關法規，同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，並且透過制定相關規範、普及教育訓練及暢通溝通管道，供全體同仁及商業夥伴遵循，共同實踐企業社會責任，以促進經濟、社會與環境之永續發展。

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，亦於每年動員大會與新人入職訓強化反貪腐相關教育，且不定期辦理案例宣導。除誠信相關規章，人資於新進員工入職時亦提供誠信廉潔暨智慧財產權約定書供詳閱，全體人員於到職時應簽署，最新版本於 2022 年修訂，2024 年職員簽署比例為 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 2024 年無受理貪腐、舞弊之檢舉案件。

針對重大違規事件，參考《經濟部租稅優惠及補助或獎勵案件有違反環境保護勞工或食品安全衛生相關法律且情節重大認定要點》對於違反環境保護或勞工相關法律重大情事之定義，優達科技視同一年度因違反職業安全衛生法律，單次或累計被處新臺幣三百萬元以上罰鍰；有於同一年度因違反勞動基準法，累計被處新臺幣一百萬元以上罰鍰，且其中單次被處新臺幣五十萬元以上罰鍰者為重大事件，須公開揭露於該年度之永續報告書中。依前述標準，2024 年無重大事件發生。



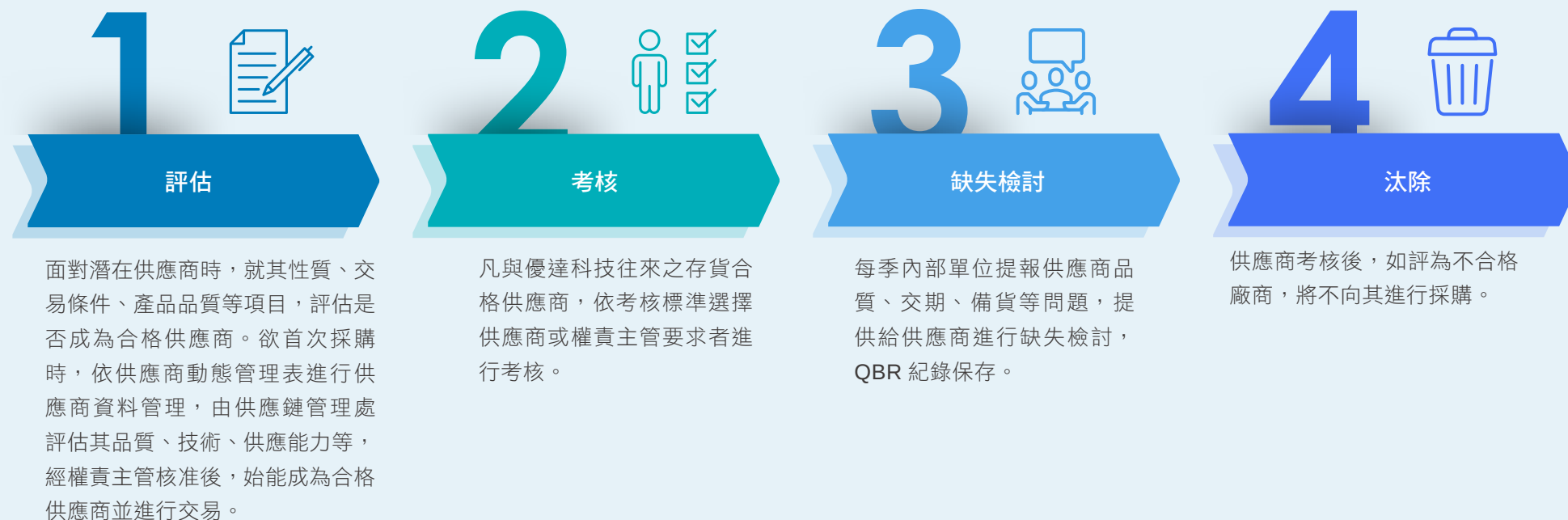
3.5 永續供應鏈

項目	內容	補充說明
對公司的意義 (即風險與機會)	強化公司永續供應鏈與降低對環境的衝擊，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。	
對外部經濟、環境、人權的衝擊 (包含現行與潛在的正負面影響)	優達科技透過負責任的供應鏈管理機制與協同合作，互通彼此資訊，並納入供應商 ESG 永續評估，讓管理更加符合時代趨勢，協助公司在多變與競爭之環境裡取得優勢，以期提升供應鏈對環境、人權與經濟的正面影響。	
承諾與政策	- 呼應聯合國永續發展目標(SDGs)制定永續供應鏈政策，並參考ISO 20400永續採購指引，落實永續供應鏈管理。 - 制定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)、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。	
主責單位	營運管理中心	
主責單位聯繫方式 / 申訴機制	供應鏈管理處窗口。電話：+886-2-7730-1188 分機1076。	
2024 年目標	- 安排7家廠商完成2024年度稽核。 - 增加要求1家代工廠商取得ISO 50001認證。	
2024 年投入 (經費、人力、推動之專案等)	落實供應商ESG稽核制度，以環境、社會、治理三面向進行年度重點供應商ESG永續績效評核。	

項目	內容	補充說明
2024 年成果	- 針對2家代工廠商進行實體稽核(含ESG項目)，年度自評率、稽核率均達100%。 2家代工廠商稽核合格率均達100%。供應商稽核未有重大缺失或違反重大永續項目規範，未有廠商列為不合格廠商或中止合作關係。 1家代工廠商取得ISO 50001。	因2023年材料供應商稽核無重大缺失，材料供應商稽核調整為2年稽核一次，故2024年未安排。2025年將依目標安排並管考。
短程目標 (2025 年)	安排10家廠商進行2025年度稽核。	
中長程目標 (中程以3年計，即 2027、長程以5年計算，即 2029)	每年評估材料供應商家數是否足夠。	

優達科技透過供應鏈管理機制與協同合作，互通彼此資訊，以確認供需狀況。針對供應商的選用，公司建立標準流程，就性質、交易條件、產品品質等項目評估供應商資格並進行考核，往來期間由內部單位提供品質、交期、備貨等問題與缺失，讓供應商進行缺失檢討，若供應商考核被評為不合格廠商，將停止合作。2024 年針對 2 家代工廠商進行實體稽核 (包含 ESG 項目)，年度自評率、合格率達 100%。

● 供應鏈管理流程圖



優達科技透過制定永續供應鏈政策與永續採購暨供應商管理程序，承諾供應鏈管理與採購過程重視供應鏈勞動人權，並確保合作之協力廠商符合永續採購及社會責任精神。針對部分供應商，公司不定期傳達社會責任理念與宣導各項國際社會責任準則，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」等資訊，同時要求回簽且遵守本公司相關永續發展政策之承諾書。

永續供應鏈管理流程圖



2023 年優達開始落實供應商 ESG 稽核制度，以環境、社會、治理三面向進行年度重點供應商 ESG 永續績效評核，參考 RBA7.1、ISO 20400 永續採購指引，加上客戶對永續供應鏈關注的重點議題，制定供應商 ESG 稽核 / 考核的相關項目，包括環境面 22 項 (32%)、社會面 31 項 (45%)、治理面 16 項 (23%)。2024 年供應商 ESG 實體稽核包含 2 家代工廠，合格率为 100%。2024 年未有供應商因違反重大永續項目規範而列為不合格廠商或中止合作關係。未來優達將透過不定期的調查分析，不斷滾動式優化供應鏈永續評核，納入更多元的項目，以確保優達科技自身及供應商均掌握 ESG 新興議題與風險。

2024 稽核廠商	稽核家數	稽核達成率	合格率
代工廠	2	100%	100%

目前優達科技的供應商 ESG 稽核制度限於來往的重點供應商，2024 年未與新供應商簽約，未來我們將規劃於篩選供應商之階段將環境、社會、人權條款等納入評估與未來簽署的合約，並依據產業特性，將環安衛或勞工人權風險較高之廠商列為優先稽核對象，訂定年度稽核計畫，持續強化落實永續供應鏈。

除此之外，為提升供應鏈部門與採購人員之永續相關知能，優達科技提供環境、社會議題相關訓練，以優化永續供應鏈管理相關業務之執行。2024 年，共辦理 1 場循環經濟教育訓練，共計 1.5 小時。

訓練主題	時數 (小時)	參與人員
循環經濟	1.5	SCM, RD, PE

優達科技制定「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。除了於官方網站宣告，優達亦於合作中要求夥伴保證與遵循「杜絕衝突礦產使用政策」，簽署不使用衝突礦產承諾書並不定期提供相關調查報告，2024 年合作之代工廠針對原料廠商依規範進行衝突礦產調查，並提供相關調查報告予優達檢視。



4

環境永續

氣候環境治理 (TCFD)

氣候變遷



4.1 氣候環境治理 (TCFD)

氣候環境治理組織架構

近年為因應全球氣候變遷，國際日益嚴峻的環境管理規範及永續消費意識提升，各國政府、企業皆開始重視氣候治理。優達科技瞭解氣候變遷所造成的衝擊，積極響應政府推動環保、節能政策，並將因應氣候變遷列為重要的行動目標，我們定期檢視公司對抗氣候變遷方針，並依循 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。

主責單位	工作職掌
董事會	監督企業在氣候變遷議題的執行成效
永續發展委員會	優達科技於 2022 設立 ESG 委員會，由優達營運的最高管理者總經理 (CEO) 擔任主任委員，2023 年正名為永續發展委員會，作為氣候變遷議題、氣候相關風險與機會目標之執行委員會，由主任委員每年定期向董事會報告執行成果
總經理室	擬定氣候環境事務的戰略、政策和執行，接受永續發展委員會審查
永續經營推動小組	進行氣候相關風險與機會評估

氣候風險管理

考量產業特性、組織資產、基礎設施的使用壽命是否經常性發生氣候相關議題，優達科技將氣候相關風險與機會的評估分短期（0-3 年）、中期（3-5 年）、長期（5 年以上），並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，並評估潛在財務衝擊，擬定因應措施。

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營運之事件，由永續經營推動小組主責評估，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瞭解具體的潛在財務影響，並建議相關因應策略。鑑別和評估過程中考量既有和新興的氣候變遷法令規範（如排放管制）及其他相關因素，相關鑑別結果由總經理室審視、整合及做出風險相關決策，再由永續發展委員會、董事會進行內部溝通，監督適當的管理作為。

風險類型	構面	說明	影響期程	潛在財務影響	因應措施
轉型風險	政策和法規	優達科技在台灣進行營運相關行為，台灣相關氣候法規為主要風險來源，現行的「氣候變遷因應法」訂定於2050年達成溫室氣體淨零排放的目標，並設定提高能源使用效率、促進資源循環以減少環境汙染與溫室氣體排放的原則，其公告之「第一批應盤查登錄溫室氣體排放量之排放源」規範特定行業與年溫室氣體排放達2.5萬公噸二氧化碳當量(tCO ₂ e)者須登錄碳排放數據，優達科技不符合規範對象，故其風險尚不顯著。	中期	• 運營成本增加	為降低未來風險，2022年起優達科技已逐年進行溫室氣體盤查並致力提升能源、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材質製品，同時妥善維護資產使用，落實低碳辦公室。
	技術	在各產業低碳轉型與AI發展下，低環境衝擊、低耗能的網通設備需求逐漸提高，若未能提供客戶所需之產品，營收表現將受到影響。	短期	• 營業收入減少 • 研發投資增加 • 製造成本增加	2024年度新的產品開發專案，皆投入降低產品功耗、提高產品能源效率、導入綠色設計。此外優達亦組織綠色產品委員會，持續精進綠色產品的實踐。
	市場	優達科技的歐洲電信商客戶供應商評分機制之中已納入氣候相關要求，其標案亦將產品功率和產品碳足跡列為參與標案須提供的資料之一，並將此兩項指標轉換成採購成本，如果優達科技未達其要求，將可能對營收產生影響。	短期	• 營業收入減少	依循ISO 14067盤查2款產品之產品碳足跡並經由第三方驗證。此外亦呼應聯合國永續發展目標(SDGs)制定永續供應鏈政策，並參考ISO 20400永續採購指引，落實永續供應鏈管理。
	名譽	歐洲電信商客戶供應商永續評分包含範疇一至三的溫室氣體盤查數據，若優達科技未達其要求揭露，將可能對商譽及未來商業機會產生影響。	短期	• 營業收入減少	依循 ISO 14064-1 的管理框架納入 GHG Protocol 規範之15類別進行溫室氣體盤查，並由環境部認證之機構進行第三方驗證。2024年度採購綠電10萬度，減少溫室氣體排放。
實體風險	立即性	優達科技將「颱風/颶風的頻率和強度增加」列為極端氣候風險。此風險對本公司的影響：運營基地、數據中心和基站設備可能會因強風和洪水，增加維修和更換成本。	短期	• 資產受影響或毀損 • 運營成本增加 • 營業收入減少	規劃極端氣候緊急應變計畫。
	長期性	優達科技將「平均氣溫上升」列為長期氣候風險。平均溫度的升高將會導致機房空間溫度升高，基站設備之電路可能受損。	長期	• 資產受影響或毀損 • 運營成本增加	規劃於2030年前，導入25%再生能源，2050年達到碳中和。

氣候相關指標與目標

氣候相關指標		2024 成果	2025 目標
能源管理	能源密集度 (MJ / m²) ^{註1}	1,573	見註3
	購置再生能源能（電力）度數(kw*hr)	100,000	300,000
溫室氣體管理	範疇一+二 (tCO₂e)	646.8887	見註3
	範疇三 (tCO₂e)	194,457.4738	見註3
永續供應鏈管理	供應商ESG稽核（家數）	2	10
綠色產品	新產品（1000W以上）符合80 PLUS白金以上等級要求之比率 (%)	100	100
氣候意識提升	ESG教育訓練（人次）	22 ^{註2}	30

註 1：能源密集度 = 能源消耗量 (MJ)/ 樓地板總面積 (m²)
註 2：綠能知識循環經濟課程
註 3：新竹據點因為共享空間故未納入 2024 盤查範圍，2024 年 12 月新竹據點搬遷至租賃之辦公室，優達規劃將其納入未來盤查，並以更完整的盤查邊界來設定相關減量目標



4.2 氣候變遷

項目	內容	補充說明
對公司的意義（即風險與機會）	身為全球網通供應鏈的一分子，針對公司營運與產品進行減碳規劃，將有助於回應客戶減碳要求、爭取訂單，同時也為緩解全球氣候變遷盡一份心力並減少其對產業的衝擊與風險。	
對外部經濟、環境、人權的衝擊（包含現行與潛在的正負面影響）	全球氣候變遷對環境造成的衝擊，將造成生物多樣性逐漸消失，影響多元物種的存續，對於網通產業鏈而言，極端氣候及氣溫上升，可能引起重大原物料短缺衝擊，導致經營成本大幅上漲。	
承諾與政策	- 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材質製品，同時妥善維護資產使用，落實低碳辦公室。 - 優先採購具有環保節能標章產品、可重複使用之用品和節能設備。 - 依循國內環保法規規範，以降低環境衝擊。 - 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。	
主責單位	人力資源部/行政總務 永續經營推動小組	
主責單位聯繫方式 / 申訴機制	E-mail： 人力資源部/行政總務 hr@ufispace.com 永續經營推動小組 esg@ufispace.com	

項目	內容	補充說明
2024 年目標	- 優化溫室氣體管理方法。 - 能源設備管理，掌握用電熱點。 - 導入10%再生能源。	
2024 年投入（經費、人力、推動之專案等）	- 依循 ISO 14064-1 的管理框架納入 GHG Protocol 規範之 15 類別進行溫室氣體盤查，並由環境部認證之機構進行第三方驗證。 - 採購再生能源（綠電）10萬度。 - 依循ISO 14067盤查產品碳足跡並經由第三方驗證。	
2024 年成果	- 取得ISO 14064-1第三方認證。 - 採購100,000度再生能源（綠電），達成RE7。 - 取得S9510-28DC、S9510-30XC兩款產品的碳足跡報告與第三方驗證。	將於 2025 年增加再生能源購置度數，以提升再生能源佔比。
短程目標（2025 年）	- 依循 ISO 14064-1 的管理框架納入 GHG Protocol 規範之 15 類別進行溫室氣體盤查並將新竹辦公室納入盤查邊界。 - 依循ISO 14067盤查1款產品碳足跡並取得第三方認證。 - 新莊總部購置再生能源（綠電）300,000度。 - 於CDP揭露環境作為。	

項目	內容	補充說明
中長程目標 (中程以 3 年計，即 2027、長程以 5 年計算，即 2029)	- 累積更完整的範疇三數據，重新定義基準年並依循熱點規劃減量。 - 針對產品碳足跡報告熱點進行產品減碳評估。 - 在2030年前，導入25%再生能源，2050年達到碳中和。	

優達科技為因應氣候變遷之風險與機會，積極檢視營運產生的碳排放與能資源使用，以規劃減碳與節約能資源之目標並於營運中逐步實踐。為支持客戶減碳且更全面落實氣候當責，優達參與「台電 112 年小額綠電銷售試辦計畫」，採購綠電 10 萬度於 2024 年轉供。2024 年底，優達科技與國立台北科技大學進行氣候變遷產學合作，依循 ISO 14064-1 的管理框架納入 GHG Protocol 規範之 15 類別進行溫室氣體盤查，以蒐集更完整的範疇三數據，相關資料於驗證通過後進行排放熱點分析，以利優達科技更嚴謹地推動組織與供應鏈減碳。除此之外，優達亦針對 2 款產品進行產品碳足跡的盤查，審視產品生命週期各階段之碳排與環境衝擊，協助客戶減碳同時也強化內部的綠色產品研發。



能源管理

依循因應氣候風險之目標與措施，優達科技逐年檢視營運環境的碳排放與能資源使用，以規劃組織營運環境永續目標。

能源消耗量

優達科技的能源管理為內部能源消耗量，來源為外購電力，2024 年採購 100,000 度綠電。

統計 / 年度	2022	2023	2024
能源消耗量 (MJ)	2,844,688	4,272,621	4,546,318(灰電) + 360,000(再生能源) = 4,906,318
再生能源占比 (%)	0	0	7

註 1：電力熱值換算為 1kWh=3.6MJ。

能源密集度

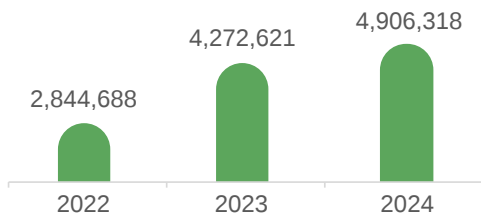
統計 / 年度	2022	2023	2024
能源消耗量 (MJ)	2,844,688	4,272,621	4,906,318
樓地板總面積 (m ²)	1,574.78395	3,119.06	3,119.06
能源密集度 (MJ/m ²)	1,806	1,370	1,573

註 1：能源密集度 = 能源消耗量 (MJ) / 樓地板總面積 (m²)

註 2：2023 年、2024 年樓地板面積為新莊總部面積，2023 年使用資料為建商提供坪數資訊換算為平方公尺，為求精確更正為權狀所登載之面積。

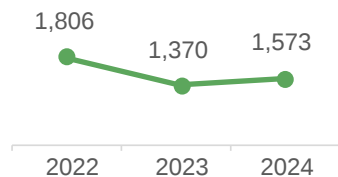
能源消耗量

(MJ)



能源密集度

(MJ/m²)



溫室氣體管理

優達科技於 2021 年首次依循 ISO 14064-1 進行溫室氣體盤查，採營運控制權法，即針對優達科技所擁有或控制的排放源進行盤查，故以當時的土城總部為盤查邊界，並將 2021 年設為基準年，因 2023 年 4 月組織搬遷，盤查邊界改變，故將基準年調整為 2024 年。為支持客戶減碳並強化氣候當責，2024 年優達科技在 ISO 14064-1 的框架下，納入 GHG Protocol 規範之 15 類別進行溫室氣體盤查，蒐集更完整的範疇三數據，依營運控制權法將盤查邊界設為新莊總部。

範疇一 + 二排放

ISO14064-1 類別一至二	GHG Protocol 範疇一至二	2022	2023	2024
類別一	範疇一	25.4047	46.9357	48.2902
類別二	範疇二	391.1444	586.2985	598.5985
類別一 + 二 / 範疇一 + 二總量		416.5491	633.2342	646.8887

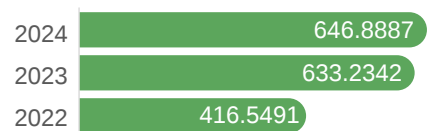
註 1：溫室氣體排放單位：公噸二氧化碳當量 (tCO₂e)

溫室氣體排放強度

統計 / 年度	2022	2023	2024
範疇一 + 二總排放量 (tCO ₂ e)	416.5491	633.2342	646.8887
樓地板總面積 (m ²)	1,574.78395	3,119.06	3,119.06
溫室氣體密集度 (tCO ₂ e / m ²)	0.27	0.20	0.21

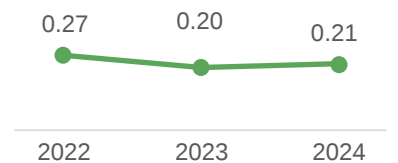
總排放量

(tCO₂e)



排放強度

(tCO₂e / m²)



2024 年範疇三排放

ISO14064-1 類別三至六	GHG Protocol 範疇三	排放量	ISO14064-1 各類別總量
類別三	C4上游運輸	36.0280	1,292.8480
	C9下游運輸	1,104.4751	
	C7員工通勤	65.0567	
	C6商務旅行	87.2881	
類別四	C1採購產品與服務	10,104.5823	10,339.9550
	C2資本財	90.6881	
	C3採購能源與燃料	123.8379	
	C5廢棄物處理	20.8468	
類別五	C11最終產品使用的排放	182,678.1342	182,824.6708
	C12產品生命終期的排放	146.5366	
類別六	無顯著性間接溫室氣體排放	N/A	N/A
類別三～六（範疇三）總量			194,457.4738

註 1：溫室氣體排放單位：公噸二氧化碳當量 (tCO₂e)

註 2：因優達科技 2024 年營運未發生上游租賃、中間產品的加工、下游資產租賃、特許加盟、投資等作為，故無揭露 GHG Protocol 之 C8 上游資產租賃、C10 銷售產品與服務的加工、C13 下游資產租賃、C14 加盟、特許經銷商、C15 投資之碳排放。

註 3：新竹辦公室於 2024 年年底從新竹科學園區之共享空間搬遷至竹北市租賃辦公室，因優達無新竹科學園區共享空間之實質管理權力，故 2024 年暫無納入盤查，2025 年將納入具實質管理權力之竹北租賃辦公室進行盤查。

註 4：最終產品使用能源消耗量之減少詳情請見第二章創新技術與服務 - 創新研發與綠色產品章節。

水資源管理

優達科技產品之製程並無產生工業廢水，公司用水部分僅為員工之生活用水（僅洗滌、清潔環境等用途），生活廢污水均透過污水下水道處理，2024 年無不法污染之情事發生。總部所在地華固國家置地大樓之用水由管委會進行管理。

產品碳足跡

優達科技於 2024 年依循 ISO 14067 完成 2 款同系列產品之產品碳足跡並取得第三方驗證。除了協助客戶追蹤其範疇三碳排數據，此碳足跡報告亦交付綠色產品委員會進行熱點分析，以降低未來產品於物料與製程之碳排放。



綠色辦公與綠色生活 (Greener UFI)

優達科技新莊總部位於國家銀級綠建築認證之辦公大樓，辦公室全區均採 LED 節能照明並使用節能電器，透過系統定時關閉照明與空調，以減少電力浪費。除了硬體設備，公司亦積極推動綠色辦公，確實執行午休關燈、用紙減量，亦透過不定期宣導與活動辦理鼓勵同仁落實綠色生活，2024 年，優達科技辦理「2024 Greener UFI 有你更綠 21 天環保挑戰賽」，邀請同仁在倒數世界地球日來臨的 21 天內，呼朋引伴做出對地球友善的行動，活動期間，優達同仁和親友共同完成 218 件環保行動。

綠色挑戰同仁心得：Benny Liao

隨著極端氣候出現的比例越來越高，人們對於環保意識也逐漸抬頭。大至公司在販售產品時，需計算碳排放量；小至個人在用餐時，使用環保餐具，皆能夠幫助到大自然。此外，除了能幫助到大自然，也能省下荷包，例如購買手搖飲時，我們可以自備環保杯，會有 5 元的折扣等等。或許在每一次的行動當中，我們所做的一切看似都沒有什麼，但積少成多，長遠來看，便會發現我們確確實實地有為整個大自然，盡一份心力。

綠色挑戰同仁心得：Angela Huang

透過這次的活動，在上網搜尋的過程中，發現了許多平時隨手可做 ESG 相關的事情。在買裸裝商品，喜歡吃什麼就多拿一點、吃多少就拿多少，反而覺得更好，之前在一般賣場因為份量太多而不敢買，現在都可以買了，還是多種選擇！這次活動還加上呼朋引伴有加分的部分，找同事一起參與也是很有趣的事情，還會一起入鏡拍照，留下了美好的回憶。

綠色挑戰同仁心得：Kelly Liu

第一次參與有關環保的挑戰賽，開啟表單看到滿滿 21 條的項目，就開始試想該如何完成所有的項目，並且在 4/1~4/21 當中利用瑣碎的時間或者是平常順手的行為來完成這項計畫並拍照做紀錄。其中有一項「購買裸裝商品」令我特別印象深刻，因為有先上網找附近有沒有符合需求的相關店家，後來在板橋找到一間名叫「零居 ZeroLiving」的小店，裡面採全自助式，消費者帶自己的容器，並按照牆上自助購買的流程購買，而且全程都是自己來！需要多少的商品數量就自己秤重，比起量販店都是固定份量的包裝來說也可以大幅減少使用不完而浪費機率，真是全新的體驗。



5 幸福職場， 永續共好

員工資訊

薪酬福利

人才培育

職業安全與員工健康

多元公平共融的友善職場

社會參與



5.1 員工資訊

公司整體營運與獲利穩定，公司持續投資研發技術與業務發展，截至 2024 年年底全體全員工共計 160 人，其中包含 1 名兼職員工。本公司所有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。為廣納多元人才，公司亦招聘海外人力，截至 2024 年共有 4 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 73%）較女性（約 27%）高，而在 9 位高階主管中，全數為本國籍，女性共 2 人，女性比例為 22%。

	女性	男性	其他	未揭露	總數
員工人數 (總)	43	116	0	0	159
永久聘僱員工人數	43	116	0	0	159
臨時員工人數	0	0	0	0	0
無時數保證的員工人數	0	0	0	0	0
全職員工人數	43	116	0	0	159
兼職員工人數	0	1	0	0	1

中高齡員工人數統計

年齡 \ 性別	男性人數	女性人數	總人數
45 歲以上	39	13	52
全年齡	116	43	159
中高齡員工人數占比			33%

多元化統計			人數	百分比
非研發	性別	男	32	28%
		女	32	74%
	年齡	未滿 30 歲	9	30%
		30-49 歲	45	41%
		50 歲以上	10	56%
	學歷	研究所	31	33%
		大專院校	32	51%
		其他	1	100%
研發	性別	男	84	72%
		女	11	26%
	年齡	未滿 30 歲	21	70%
		30-49 歲	66	59%
		50 歲以上	8	44%
	學歷	研究所	64	67%
		大專院校	31	49%
		其他	0	0%

註 1：非研發的各類別百分比：該類別非研發人數 / 該類別非研發 + 研發總人數。

註 2：研發的各類別百分比：該類別研發人數 / 該類別非研發 + 研發總人數。

工作由組織控制的非員工	人數	說明契約關係	計算期間
約聘人員	2	第三方雇用	至到職日起算一年。
實習生	1	大學就讀中，由優達科技於暑期雇用	暑期實習期間(2024/07-08)

離職員工統計 / 年度		2022 年		2023 年		2024 年	
		總數	離職率 ^{註 1}	總數	離職率 ^{註 1}	總數	離職率 ^{註 1}
年齡	未滿 30 歲	5	17%	6	19%	11	37%
	30~49 歲	13	12%	11	9%	19	17%
	50 歲以上	5	63%	1	7%	2	11%
性別	男	17	16%	5	4%	21	18%
	女	6	15%	13	30%	11	26%
學歷	研究所	13	16%	10	11%	15	16%
	大專院校	10	16%	8	11%	16	25%
	其他	0	0%	0	0%	1	100%
總計		23	16%	18	11%	32	20%

註 1：離職率 = (當年度該類別離職員工總數 / 當年度該類別員工總數) *100%

新進員工統計 / 年度		2022 年		2023 年		2024 年	
		總數	新進率 ^{註 1}	總數	新進率 ^{註 1}	總數	新進率 ^{註 1}
年齡	未滿 30 歲	14	47%	16	50%	13	43%
	30~49 歲	28	26%	19	16%	13	12%
	50 歲以上	3	38%	1	1%	1	6%
性別	男	32	30%	26	21%	17	15%
	女	13	33%	10	23%	10	23%
學歷	研究所	23	28%	21	23%	17	18%
	大專院校	22	34%	15	21%	9	14%
	其他	0	0%	0	0%	1	100%
總計		45	31%	36	22%	27	17%

註 1：新進率 = (當年度該類別新進員工總數 / 當年度該類別員工總數) * 100%

● 新人一百天流程圖



新進員工離職統計 / 年度	2022 年		2023 年		2024 年		新人離職的相關措施
	總數	比例 ^{註 1}	總數	比例 ^{註 1}	總數	比例 ^{註 1}	
到職未滿三個月內離職率總計	5	11%	3	8%	3	11%	自2023年起發起新人一百天計畫，完善新人入職後的培訓與關懷，協助其融入公司及上手工作。2024年延續執行並優化該計畫，提供更多的培訓資源、定期訪談與回饋，持續協助新人、促進人才留任。

註 1：新進人員離職率 = (離職之新進員工總數 / 新進員工總數) * 100%

優達科技自 2023 年發起新人一百天計畫，透過新人課程與人資訪談，完善新人入職後之培訓與關懷，亦透過公司官方 LINE 即時回應新人的各式提問，協助其公司融入及工作上手，2024 年新進員工未滿 3 個月的離職率為 11%。

除了於內部制度積極留用年輕人才，優達科技也參與勞動部勞動力發展署辦理的「青年就業旗艦計畫」，2024 年共提報 20 個職缺歡迎青年應徵，成功聘用共 10 位 30 歲以下的新鮮人，配合導師制度，由來自各部門的 8 位資深同仁帶領新人熟悉工作職掌，提升專業技能，人力資源部門亦透過雙週誌協助追蹤新鮮人之學習進度與適應狀況，並於新人到職一百天後的訪談進行追蹤，2024 年依青年就業旗艦計畫聘用之人員的留用率達 90%。未來，優達科技將優化新人教育訓練，並固定於每季辦理實體課程，期待能結合課堂分組鼓勵跨部門交流，讓新人在熟悉業務知識的同時，也同時提升組織融入程度。



5.2 薪酬福利

項目	內容
對公司的意義 (即風險與機會)	建立具市場競爭力薪酬結構以吸引優秀人才，並提升員工穩定性與工作滿意度，以績效為導向之激勵措施誘使發揮員工潛能，進而推動提升公司創新與效率。公平與具吸引力的福利政策可強化企業在市場上的良好形象與品牌認同。薪酬與福利為公司固定之支出，可能影響整體經營效益。市場人才技術與經歷差異大，新進人才須有一定投資培養。
對外部經濟、環境、人權的衝擊 (包含現行與潛在的正負面影響)	對外部經濟： - 正面影響：穩定且具競爭力的薪酬與福利能提升員工消費能力，透過發放國內商家之禮券間接促進地方經濟發展。 - 潛在風險：市場通貨膨脹影響公司未來可提供福利項目之多樣性。 對環境： - 正面影響：可透過差異性與多元性設計提供各類福利項目及支持永續發展，建置居家上班制度、交通車接駁、全薪好孕假等措施，降低碳排放，推動友善職場。 - 潛在風險：未妥善規劃福利可能產生額外資源浪費。 對人權： - 正面影響：落實公平薪酬、平等機會及員工參與等措施，有助於促進工作場所的尊嚴與人權保障。 - 潛在風險：若缺乏公正的薪酬政策，可能引發性別、種族或其他形式的薪酬歧視，損害員工權益。

項目	內容
承諾與政策	優達科技堅持以公平及績效導向為核心的薪酬福利管理理念，致力於打造一個多元、包容且具競爭力的工作環境。 遵守政府規定：嚴格遵循各地勞動法規，落實工時規定及性別平等、反歧視等相關法律要求，且提供之薪資優於法定最低工資標準。 自訂內部規範： - 績效激勵機制：制定明確且公平的績效考核標準，並每年根據考核結果調整獎金與晉升。 - 員工參與機制：建立意見反饋及溝通平台，鼓勵員工參與福利政策的制定與調整。 - 定期審核與改善：每年度檢討薪酬福利政策，根據市場與內部情況持續優化。
主責單位	人力資源部
主責單位聯繫方式 / 申訴機制	HR@ufispace.com
2024 年目標	- 薪酬結構優化：完成全面市場薪酬調查，針對關鍵職位進行薪資調整，以確保外部競爭力與內部公平性。 - 提升員工滿意度：目標將員工滿意度指數提升並降低員工流動率。 - 建立永續激勵機制：融入永續活動參與指標（如各類活動參與度、企業社會責任專案貢獻等）進入績效考核，推動企業永續經營。 - 強化數位化管理：推動薪酬與福利數位化轉型，提升管理效率與數據透明度。

項目	內容
2024 年投入（經費、人力、推動之專案等）	- 經費投入：整體薪酬與福利成長10%，以支持市場競爭及新福利方案推行。 - 人力投入：擴大人資團隊，特別是薪酬分析與員工關懷專員，確保專案落實與後續追蹤。 - 專案推動：員工健康與福祉計劃-推出包含健康檢查、心理諮詢、靈活工作安排等多元福利措施。 - 數位化轉型計劃：投入資源開發或引進先進的薪酬管理系統，實現數據整合與透明化。 - 新績效激勵機制：績效考核結合ESG活動與教育訓練參與度進行綜合評估，鼓勵同仁落實永續與自主學習。
2024 年成果	- 薪酬結構優化成效：完成市場薪酬調查並調整關鍵崗位薪資，內部薪資差異縮小，員工認同感提升。 - 績效與激勵成效：新績效激勵機制落實，員工工作動力與整體業績均獲正向提升。 - 福利方案落地：新增多項員工關懷措施，如遠端工作彈性、健康檢查補助及職涯發展計劃，並獲得正面內部反饋。 - 數位化管理進展：成功推動薪酬管理系統數位化，管理效率與決策透明度明顯提升。
短程目標（2025 年）	- 持續優化薪酬福利機制：根據 2024 年落實成效，進行年度調整與優化，確保制度與市場變化同步。 - 深化員工發展與培訓：制定更具針對性的員工職涯發展規劃與培訓課程，提升內部晉升機會與技能成長。 - 強化績效管理：建立更細緻的績效考核體系，讓薪酬調整更能反映個人及團隊貢獻。

項目	內容
中程目標（2027 年）	- 薪酬福利制度成熟化：完成薪酬與福利全方位檢視，並建立長期激勵與獎懲機制，保持市場領先地位。 - 全面績效數位化：推動全公司績效管理系統數位化，實現即時數據監控與決策支持。 - 內部公平與透明文化：建立固定的內部溝通平台，確保薪酬與福利政策制定過程的透明度與員工參與度。
中長程目標（中程以 3 年計，即 2027、長程以 5 年計算，即 2029）	長程目標（2029 年） - 全球領先的薪酬福利體系：目標成為行業內薪酬與福利管理的標竿，將永續發展與企業社會責任融入薪酬激勵中。 - 全面數位轉型：完成薪酬福利管理全面數位化與智能化，實現數據驅動下的精準決策。 - 企業永續與社會貢獻：透過完善的薪酬福利政策，進一步強化企業對環境保護、社會公平與人權保障的承諾，推動整體社會發展。



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向心力，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、合理的薪資水準，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。針對退休金，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。除了具備競爭力的薪資條件，優達科技亦透過彈性工時、居家工作、有薪疫苗接種假、家庭照顧假、育嬰假等假別，支持同仁之家庭照顧與生活平衡。2024 年享有育嬰留停資格者共 8 人，0 人申請育嬰假，2023 年無人申請育嬰留停，故 2024 年無人復職。

除了育嬰假，若同仁有家庭照顧需求，亦可與主管討論後申請居家上班或留職停薪，2024 年共 5 位同仁因家庭照顧申請居家辦公，總時數共 88 小時，同年 1 人因家庭照顧申請留職停薪（已於 2025 年 3 月復職）。

	性別	2022 年	2023 年	2024 年
享有育嬰留停資格的人數	男	9	11	7
	女	2	3	1
申請育嬰留停的員工數	男	0	0	0
	女	1	0	0
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	0
復職率	男	N/A	N/A	N/A
	女	100%	N/A	N/A
育嬰留停期滿後 12 個月仍在職	男	N/A	N/A	N/A
	女	1	N/A	N/A
留任率	男	N/A	N/A	N/A
	女	100%	N/A	N/A

2024 年員工福利

員工福利項目	辦法說明	2024 年執行狀況
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。	全體員工納保，並加保配偶91人、子女120人，平均每位同仁約17,000元。投入團保總金額約270萬。另與團險公司簽訂優惠方案，以較優惠價格提供員工父母加保，父母加保人數共36人。
結婚補助	12,000	3位
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。	468人次
年度健檢	10,000起/年	125位，健檢執行率90.5% ^{註1}
生育補助	66,000/胎	4位
托育津貼	第一胎 6,000/月 第二胎 8,000/月 第三胎 15,000/月	4位
生日禮金	發放3,000元電子禮券	160位
員工聚餐	補助1,500元/每半年	295人次
員工旅遊活動	每年舉辦2場以上	員工60人次，眷屬20人次
下午茶	固定提供零食並於每季補助下午茶300元/人	依規定辦理
電影票	2張/每年	共計151位領取
開工紅包	1,000元	156位
活動 / 競賽補助	參與政府舉辦之體育競賽/藝文活動補助1,000元/年	2位
交通車	每日1班於上班時間接駁	依規定每日辦理
每週視障按摩服務	每週三全日提供視障按摩服務	每週固定服務24人次

註 1：健檢執行率：健檢人數 / 2024 年 12 月 31 日在職且到職滿一年之具備健檢資格的 138 位員工 *100%。

5.3 人才培育

項目	內容
對公司的意義 (即風險與機會)	優達在成立以來的營運成長，來自於走在前端的技術與服務，而這些皆歸功於人才，因此人才一直是優達重要的資產，人才的持續成長也是優達的成長動力。 完整的培訓制度能預防品質不良之風險，貫徹「全員皆Quality」、「全員皆Business」、「全員皆ESG」的經營理念，為客戶帶來完善服務並獲得客戶信賴；而多元的培訓為人才帶來新的刺激，人才不斷的成長，能持續創造更好的技術服務，使優達在產業中保持優秀的競爭力。
對外部經濟、環境、人權的衝擊 (包含現行與潛在的正負面影響)	台灣以科技產業為重點發展項目，國際上科技產業的競爭激烈且技術進步快速，因此技術須持續成長更新以保有競爭力並取得先機，在台灣人口老化及少子化等因素造成技術人才愈顯稀缺的環境中，優達持續幫助人才成長，不僅有助於營運成長，也使台灣科技產業在國際上保有科技產業發展的優勢。
承諾與政策	員工的成長力就是優達的發展力，員工的培育與發展是優達極重視的項目，優達將持續提供多元的學習發展管道給員工，針對不同職務、層級及發展階段給予相對應的技能發展資源。
主責單位	人力資源部
主責單位聯繫方式 / 申訴機制	E-mail：hr@ufispace.com與公司電話 +886 2-7730-1188
2024 年目標	- 建置職務職等完整架構，使各職務職等有更精準明確的學習發展方向。 - 優化教育訓練制度流程，使多元的訓練模式能在制度管理下發揚光大。 - 人員AI系統培訓，導入公司加快作業流程。 - 提升員工在日常業務中實現節能減碳的能力，並增強對社會責任的認知。

項目	內容
2024 年投入 (經費、人力、推動之專案等)	- 建構學習框架，依照框架設計各類培訓專案。 - 主管管理優化專案：提升初階、中階、高階主管的管理領導能力，以培養具有策略領導力、指導部屬能力的管理幹部。 - 優化新人一百天計畫：提供新人完整的培訓及定期關懷，以協助融入適應，同時提高留任率。 - ESG綠能知識培養專案：深入瞭解ESG責任核心理念及國際趨勢，以逐步推動企業成為ESG典範。
2024 年成果	- 總參訓人次1,832人次，總辦理教育訓練時數共5,892小時，每位員工平均受訓時數37小時。 - 完成外部教育訓練認證課程，共取得3張證照。 - 完成綠能知識循環經濟課程，參訓人次22位，總訓練時數44小時。
短程目標 (2024 年)	- 完成人員AI系統培訓，自建之BI數據決策管理系統提升其功能及AI化。 - 優化教育訓練制度流程，使多元的訓練模式能在制度管理下發揚光大。
中長程目標 (中程以 3 年計，即 2027、長程以 5 年計算，即 2029)	- 擴大內部講師人才庫，各部門皆有育成各專業領域之內部講師，使講師有舞台將產業及技術相關的知識持續傳承。 - 透過人才培育使公司技術在不斷變化的產業環境中保持領先地位。 - 成為學習型組織，每位同仁皆能自主為挑戰個人績效並突破框架，為個人及公司成長帶來新的能量。

員工是優達科技最重要的資產，更是公司發展的基石，由各領域人才組成的團隊通力合作，成就優達領先業界的技術與服務，而配合完整的人才培育制度，不斷提升員工與主管的競爭力，能讓公司在不斷變動的環境中維持領先地位，亦預防品質下降的風險，以貫徹「全員皆 Quality」的經營理念，持續為客戶帶來完善服務並獲得客戶信賴。而面對產業人才稀缺所帶來的挑戰，優達科技於 2023 年起導入教育訓練系統，以過往訓練與考核的資料分析為基礎，建構學習框架，依照框架設計各類培訓專案，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，並導入線上系統追蹤個人與整體的訓練狀況，持續優化學習體驗。2024 年，優達科技針對人才培育持續投入，總費用為新台幣 277,750 元，人均訓練費用為新台幣 1,746 元，共辦理 44 堂實體課程、3 堂線上課程，總參訓人次 1,832 人次，總辦理教育訓練時數共 5,982 小時，總時數較 2023 年成長 270 小時，每位員工平均受訓時數 37 小時。除了安排內部訓練課程，優達亦依同仁職務需求安排外部訓練，2024 年共有 13 位參與外訓並取得 3 張證照。

為更有效提升人才表現，優達科技透過完整的績效考核制度，定期審視每位員工在個人職能發展之缺口，並以此為安排教育訓練之基礎，安排最符合公司及個人發展需求之課程，同時員工可透過主管給予的回饋，有更明確的自我成長與發展方向。2024 年定期接受績效考核的員工百分比為 100%（包含到職一百天之新人考核與年度績效考核）。

統計 / 年度		2022 年	2023 年	2024 年
每名員工受訓平均時數 ^{註 1}		4.3	35.9	37
員工依性別 受訓平均時數 ^{註 2}	女	5.8	36.7	40.6
	男	4.3	35.6	35.7
員工依類別 受訓平均時數 ^{註 3}	銷售	4.3	30.4	34
	管理	6.1	39.5	46.8
	研發	3.9	35.2	33.5

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：該性別員工平均受訓時數：當年度該性別員工受訓總時數 / 當年底該性別員工總數。

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。

2024 年檢視績效的員工		檢視人數	員工總數	百分比
性別	男	116	116	100%
	女	43	43	100%
員工類別	銷售	22	22	100%
	管理	42	42	100%
	研發	95	95	100%

5.4 職業安全與員工健康

項目	內容
對公司的意義 (即風險與機會)	每位工作者一天當中有1/3的時間皆在職場，優達以良好的職業安全衛生管理，提高員工在工作中的安全與健康，以吸引並留任人才。
對外部經濟、環境、人權的衝擊 (包含現行與潛在的正負面影響)	企業若未能完善職業安全措施將增加政府職業災害保險理賠，人員的傷病請假也可能導致服務品質下降，間接影響經濟發展。
承諾與政策	遵循我國勞動相關法令與職業安全衛生政策（包含職業安全衛生法、勞動基準法、性別平等工作法等）制定內部政策，並照各單位作業型態制定管理程序與辦法，透過P→D→C→A循環模式作為基礎架構，提供良好的工作環境，避免職業災害情形發生。 內部職業安全政策： - 友善環境健康職場 - 遵守法規嚴守紀律 - 風險管理持續改善 - 安全至上全員當責
主責單位	職安衛推行小組
主責單位聯繫方式 / 申訴機制	職安衛推行小組，Email：HR@ufispace.com
2024 年目標	- 持續打造零災害職場。 - 健康職場認證標章。 - 職業安全衛生教育訓練參訓率100%。 - 建構全齡友善職場。

項目	內容
2024 年投入 (經費、人力、推動之專案等)	- 優於法令提供在職滿一年（含）以上員工高級健康檢查費用10,000元以上。 - 專業醫護顧問團隊辦理臨場服務，包含職場風險危害辨識與改善建議、衛生教育等。 - 持續參與中華民國工業安全衛生協會「無災害工時」活動。 - 辦理多項健康促進活動，建立友善健康職場。 - 導入ISO 45001管理系統。
2024 年成果	- 持續打造零災害職場：參與中華民國工業安全衛生協會「無災害工時」活動，統計至2024年12月無災害時數共「501,544」小時。 - 取得「健康職場促進標章」。 - 職業安全衛生教育訓練參訓率100%，總參與人次共200人。 - 建構中高齡友善職場：辦理退休講座2場，共159人次參與。長照講座1場，共42人次參與。
短程目標 (2025 年)	延續全齡照護的預防醫學理念，打造「健康與美」的活力職場；除了持續打造零災害職場外，新增下列目標： - 於總部建置健身空間「Power Space」 - 成立運動性社團 - 導入瑜珈、肌力養成課程
中長程目標 (中程以 3 年計，即 2027、長程以 5 年計算，即 2029)	實現全人健康職場。

優達科技秉持著「以人為本」的安全衛生理念，以防範未然為優先，打造安全的職場環境，同時導入全人預防醫學，更進一步守護同仁的身心健康。

ISO 45001 職業安全衛生管理系統

為提供員工安全、健康友善的優質職場，優於法令要求，優達科技自 2023 年度導入 ISO 45001 管理系統並通過第三方稽核，其涵蓋範圍及對象包含優達科技新莊總部員工（約 75%）及相關承攬商員工，未來亦將努力推廣職業安全衛生業務，並將管理系統範圍涵蓋至其他辦公場所（新竹辦公室）。

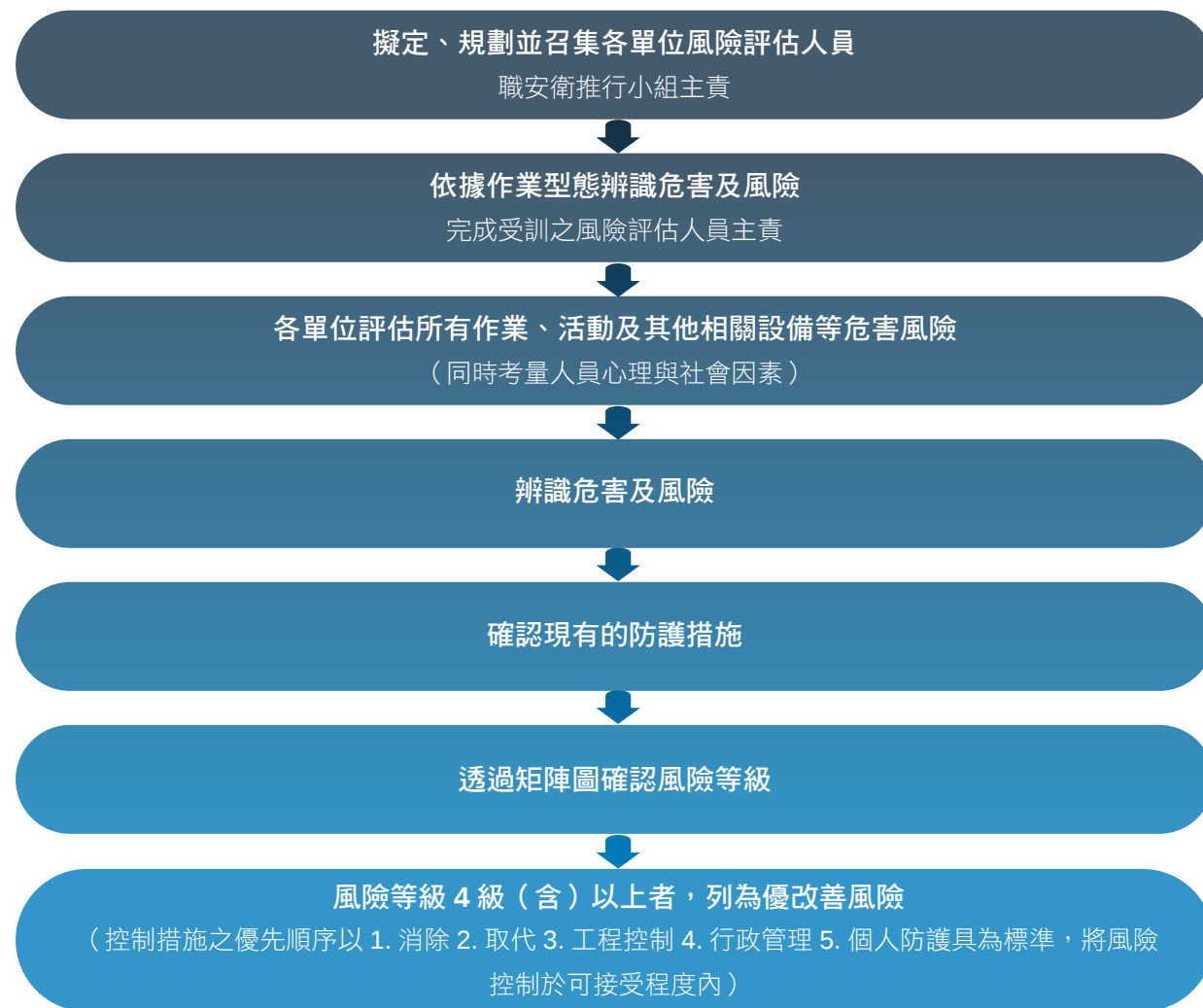


自 2023 年以來，優達科技優於職業安全衛生管理辦法成立「職業安全衛生委員會」，負責統籌工作者安全衛生相關事務，確認職業安全相關事項，並由職安衛管理代表擔任主任委員一職，其餘成員由單位主管、安全衛生人員 1 名、醫護人員 1 名及勞工代表 5 名共 12 名出席參加，勞工代表人數佔比為 40% 以上。依循優達科技制定之「職安衛諮詢、參與與溝通管理辦法」，職業安全衛生委員會為每季定期召開 1 次（2024 年度共召開 4 次），針對職業安全衛生政策提出建議、審議各項安全衛生計劃及提出安全衛生提案，並落實工作者溝通與參與。因研發為優達科技之重點業務，公司職安衛推行小組亦同步參與公司實驗室管理會議，針對實驗室安全衛生議題參與討論或提供相關建議。

為避免任何職業傷害造成同仁安全健康或公司財務損失，優達科技依循 ISO 45001 管理系統精神，制定「職安衛組織背景風險與危害鑑別辦法」，定期執行安全衛生危害鑑別與風險評估，將風險控制於可接受程度內。為確保執行品質，由職安衛推行小組安排人員危害辨識及風險評估教育訓練，以提升相關知能，2024 年度進行危害鑑別與風險評估人員教育訓練，訓練總時數 40 小時，訓練人次共 20 人次。



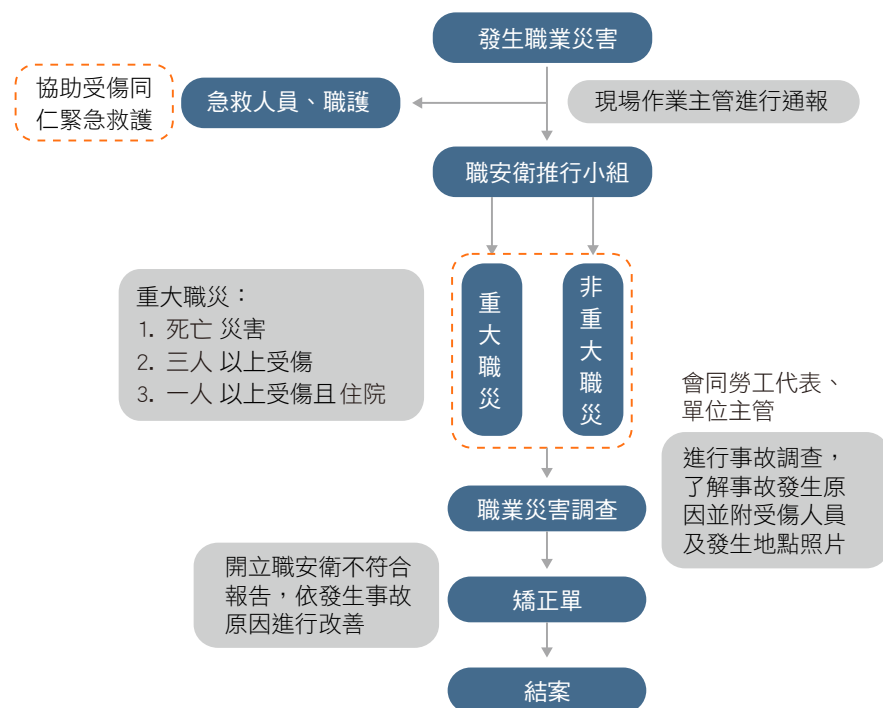
● 危害鑑別與風險評估相關程序圖：



2024 年度總共鑑別出 63 項風險，其中 1 項為中度風險，62 項為低度風險，鑑別結果中度風險項目透過教育訓練及宣導，可將風險結果降低為低度風險。

為即時回應職業安全事件，依據「事故通報與調查管理作業程序」，由職安衛推行小組統籌職業災害之調查處理作業，依事件種類進行後續通報，會同勞工代表追蹤事件預防措施之有效性與改善結果，並將改善結果呈報於職業安全衛生委員會進行追蹤。優達科技高度重視工作者的安全，通報職業安全相關事件者將不因此受處分，若事件有可能導致其傷害或疾病需離開工作狀態的情形，可就近向單位主管或作業場所負責人反應並自行離開，本公司依法保護工作者不因此遭受處分。優達科技自 2023 年起，參與中華民國工業安全衛生協會「無災害工時」活動，統計至 2024 年 12 月無災害時數共「501,544」小時。

● 事故通報與調查管理作業程序圖



● 工時與職業災害統計

項目	結果
2024 年總經歷工時	331,608 小時
職業災害人次數	0
職業災害總損失日數	0
失能傷害頻率 (FR)	0
失能傷害嚴重率 (SR)	0
總合傷害指數 (FSI)	0
職業病	0

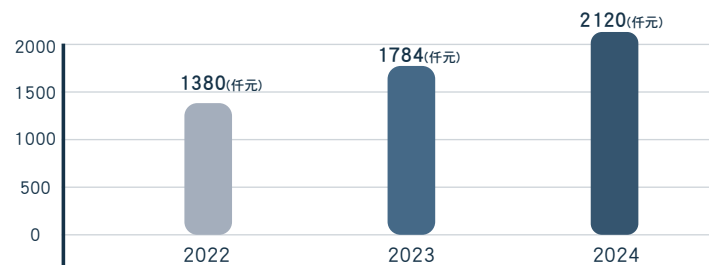
● 內部課程

課程	時數	參訓人次
新進人員安全衛生教育訓練	78 小時	26 人次
ISO 45001 危害鑑別及風險評估教育訓練	40 小時	20 人次
消防及緊急應變小組訓練	48 小時	16 人次

以健檢、團保與醫護諮詢，落實全人預防醫學

優達以打造全人健康職場為目標，藉由三段五級的預防醫學概念，推動職場預防措施，提供每年度健康檢查，將健康風險控制於第二段預防醫學階段，達到「早期發現、早期治療」。優達自成立以來，每年度皆與各大醫療院所合作，以自行到院的方式提供在職滿一年同仁優於法規規範的高階全身健康檢查，檢查額度為 10,000 元至 50,000 元，2024 年度共有 125 名同仁參與年度健檢，健檢執行率 90.5%(健檢人數 / 2024 年 12 月 31 日在職且到職滿一年之具備健檢資格的 138 位員工)。

歷年年度健檢投入總金額



不僅積極辦理健康檢查，優達科技亦提供團體保險，自 2023 年起提供特約醫護顧問諮詢服務且聘用 1 名全職職護，讓同仁的健康可以得到更全面的支援。透過導入 E 化健康管理系統整合員工歷年健檢報告及數據分析，將《勞工健康保護規則》訂定之健檢項目依循衛福部標準與臨場服務醫師之建議，將健檢分析結果分為 1 至 4 級 (1 級之風險程度最低、4 級之風險程度最高) 辨識健康高風險族群，由職護協助安排建議面談之人員與特約醫護顧問進行一對一面談，並追蹤列管人員之健康情形，偕同醫師進行職業傷病評估及預防。

健康管理流程圖



不法侵害預防計畫

為防範職場暴力、霸凌及性騷擾等不法侵害行為並致力於促進友善職場環境為目標，由公司負責人親簽「預防職場不法侵害之書面聲明」並訂定「執行職務遭受不法侵害預防計畫」適用職場內所有工作者。2024 年職場不法侵害申訴案件為 0 件。

健身加健心，健康得第一

優達科技積極鼓勵同仁參與體育活動，每年帶領同仁響應台灣在地馬拉松賽事並補助個人參與體育活動，於 2023 年取得教育部體育署 i 運動企業認證。2024 年，為更全面照顧同仁的身心健康，將員工心理健康納入健康促進專案，透過舒壓課程協助同仁練習放鬆，找回身心平衡，提升個人心理韌性。2024 年共辦理 3 場健心舒壓活動，共計 90 人次參與。

課程	人數
瑜珈冥想課程： 結合瑜珈伸展與正念冥想，讓同仁同時健身也健心。	28 人參與
冥想挑戰： 與社會新創公司沙發心理 Couchspace 合作辦理 7 日冥想挑戰，透過 APP 播送冥想引導內容，鼓勵同仁嘗試正念冥想。	29 人完成 7 日冥想挑戰
舒壓芳療精油課程	33 人參與

全齡照護，不老職場

根據台灣「中高齡者及高齡者就業促進法」之定義，中高齡者指年滿四十五歲至六十五歲之人，2024 年優達科技的中高齡員工已達 33%，為落實全齡照顧的永續不老職場，優達科技以無障礙空間設計辦公環境，確保地面平坦、無線路阻礙，同時提供升降桌與人體工學椅，減少同仁久坐辦公的健康風險。除了硬體規劃，亦透過差異性健檢方案與健康諮詢，針對同仁的術後照護、治療用藥與心理健康提供個人化的健康支持，也進一步辦理退休與長照講座，支持全齡同仁自身退休規劃與家庭照顧。2024 年共辦理 2 場退休講座，共 159 人次參與，1 場長照講座，共 42 人次參與。



5.5 多元公平共融的友善職場

項目	內容
對公司的意義 (即風險與機會)	多元公平共融的友善的職場有機會吸引、留用多元人才，促進團隊多元觀點交流，避免決策偏見，同時提升組織創新能力，提升企業品牌形象與競爭力。
對外部經濟、環境、人權的衝擊 (包含現行與潛在的正負面影響)	推動多元公平共融行動，將有助於企業提升創新能力，進而支持科技產業進步。因落實友善職場政策，將保障企業內部與供應鏈之勞動權益，降低人權風險。
承諾與政策	• 遵循《聯合國工商企業與人權指導原則》(United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights, UNGPs)，同時關注重大人權議題，降低企業營運中造成的人權風險。 • 依循我國《性別工作平等法》、《就業服務法》等法規制定「招募任用管理辦法」、「職場多元暨反歧視與騷擾管理程序」、「工作場所性騷擾防治措施及管理辦法」等規章，確保公司於員工管理、招聘無歧視並保障員工免於騷擾。 • 遵循國際與我國法規禁用童工，並訂定「不使用童工與誤用補救程序」，保障兒少權益。
主責單位	人力資源部、法務智權部
主責單位聯繫方式 / 申訴機制	E-mail:ethic@ufispace.com
2024 年目標	• 推動全齡照護之友善職場專案。
2024 年投入 (經費、人力、推動之專案等)	• 執行中高齡友善專案，共辦理2場退休講座和1場長照講座。 • 辦理「不一樣運動會」，以身障體驗推動DEI倡議。
2024 年成果	• 2024年共辦理2場退休講座，共159人次參與，1場長照講座，共42人次參與。 • 不一樣運動會共142人次參與。

項目	內容
短程目標 (2025 年)	• 將多元、公平、共融相關內容納入新人教育訓練。 • 結合健康促進專案，落實中高齡友善職場。
中長程目標 (中程以 3 年計，即 2027、長程以 5 年計算，即 2029)	• 於供應商及客戶契約中加入人權政策條款。

作為全球網通供應鏈的一份子，優達科技深知多元、公平、共融 (Diversity, Equity, and Inclusion, DEI) 對企業長期成功和永續發展的重要性，我們致力於創建多元、包容且公平的工作環境，讓每一位員工都能夠在公平機會的基礎上發揮專才並自我實踐，同時優達也將這些價值觀融入到服務和對外業務，並於供應鏈管理堅守人權保護。

杜絕歧視與騷擾

優達科技支持聯合國全球盟約 (United Nations Global Compact) 10 項原則，並參考「聯合國全球盟約」、「世界人權宣言」、「ISO 26000」、「責任商業聯盟行為準則」於「公司治理與商業道德」、「保護勞動人權與社區參與」、「職業安全與環境保護」等面向制定永續發展政策 (政策公告連結：<https://www.ufispace.com/tw/esg/vision>)，守護內部員工與供應鏈之勞動人權與職業安全。為實踐重視人權之承諾，優達科技遵循《聯合國工商企業與人權指導原則》與我國《勞動基準法》、《性別工作平等法》、《就業服務法》等法律規章，制定內部管理辦法與補救程序，包含「工作場所性騷擾防治措施及管理辦法」、「職場多元暨反歧視與騷擾管理程序」、「結社自由管理程序」、「不使用童工與誤用補救程序」，為內部員工積極打造有尊嚴的工作環境，確保公司於員工管理、招聘時無歧視與騷擾，同時亦透過教育訓練與建立申訴救濟管道更完整地保障同仁權益，具體落實友善職場。2024 年度無歧視、騷擾、雇用童工、強迫勞動與不法侵害事件發生，若遇相關事件均可透過 E-mail:ethic@ufispace.com 向法務與人資主管申訴。

人權保障相關管理辦法	內容
工作場所性騷擾防治措施及管理辦法	• 公司各級主管對其所屬員工，或員工與員工相互間及與求職者間，不得有性騷擾之行為，性騷擾定義如下： 1. 以性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，對其他員工造成敵意性、脅迫性或冒犯性之工作環境，侵犯或干擾其人格尊嚴、人身自由或影響其工作表現。 2. 主管對下屬或求職者以明示或暗示之性要求、具有性意味或性別歧視之言詞或行為，做為勞務契約成立、存續、變更或分發、配置、報酬、考績、陞遷、降調、獎懲之交換條件。 • 申訴管道：本公司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。

人權保障相關管理辦法

內容

• 申訴申請：

1. 性騷擾之申訴原則上應填寫性騷擾申訴書，如以言詞提出申訴者，受理之人員或單位應作成紀錄，經向申訴人朗讀或使閱讀，確認其內容無誤後，由申訴人簽名或簽章。
2. 性騷擾申訴書應由申訴人簽名或簽章，並載明下列事項：申訴人姓名、服務單位及職稱、住居所、聯絡電話、申訴日期。有代理人者，應檢附委任書，並載明其姓名、住居所、聯絡電話。申訴之事實及內容。

• 性騷擾處理：

1. 性騷擾申訴事件之處理，應以不公開之方式為之並作成申訴調查記錄，必要時並得組成申訴處理委員會決議處理之。
2. 參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，對於知悉之申訴事件內容應予保密；違反者，公司得視其情節依相關規定予以懲處及追究相關責任。
3. 若參與性騷擾申訴事件之處理、調查及決議人員，其本人為當事人或當事人之配偶、前配偶、四親等內之血親、三親等內之姻親或家長、家屬關係者，應自行迴避。
4. 申訴事件應自提出起二個月內結案，如有必要得延長一個月，延長以一次為限。申訴人及申訴之相對人如對申訴案之決議有異議者，得於收到書面通知次日起二十日內，以書面提出申復，並應附具理由。經申訴處理委員會決議處理者，由申訴處理委員會再行召開會議決議處理之。申訴案件經申復處理結案後，不得就同一事由再提出申訴。
5. 申訴處理委員會對已進入司法程序之性騷擾申訴，得於告知申訴人後暫緩調查及決議，處理時程不受前條規定之限制。

工作場所性騷擾防治措施及管理辦法

人權保障相關管理辦法	內容
工作場所性騷擾防治措施及管理辦法	- 申訴處理委員會： - 申訴處理委員會應設置委員三人至五人，除人力資源部門主管為當然委員外，其餘委員由總經理就申訴個案指定或選派本公司在職員工擔任，其中女性委員應有二分之一以上之比例。 - 申訴處理委員會應由總經理指定其中一人為主任委員，並為會議主席；主席因故無法主持會議者，得另指定其他委員代理之。 - 申訴處理委員會應有委員半數以上出席始得開會，並應有半數以上之出席委員之同意始得作成決議，可否同數時取決於主席。 - 申訴處理委員會應為附具理由之決議。該項決議，應以書面通知申訴人、申訴人之相對人及總經理 - 懲戒： - 性騷擾行為經調查屬實者，公司得視情節輕重，對申訴人之相對人依公司獎懲管理辦法 / 工作規則等相關規定處理。 - 人力資源單位對性騷擾行為應採取追蹤、考核及監督，以確保懲戒或處理措施有效執行，並避免相同事件或報復情事發生。 - 本辦法經呈總經理核准後公布實施，修改時亦同。未盡事宜以中華民國相關法令為依據。
職場多元暨反歧視與騷擾管理程序	- 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。 - 徵才廣告不得有任何非專業能力限制（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。 - 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。 - 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，如性疾病、驗孕、重貞測試。

人權保障相關管理辦法	內容
職場多元暨反歧視與騷擾管理程序	- 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。 - 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。 - 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。 - 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。 - 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。
結社自由管理程序	- 本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。 - 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。 - 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。 - 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。 - 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。 - 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。 - 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。 - 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。

人權保障相關管理辦法

內容

不使用童工與誤用補救程序

- 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
- 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。
- 按公正、自願原則和法規要求簽署勞動契約，建立人事檔案。
- 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。
- 誤用童工保護措施：
 1. 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。
 2. 聯繫監護人，派人協助將童工送回原居住地。
 3. 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。
 4. 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。
 5. 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。

針對外部供應商，優達制定供應商自評與稽核表，並條列人權相關檢核事項，以把關供應商之勞工安全與勞動權益（包含保障結社自由、禁用童工、禁止強迫勞動等）。2024 年共稽核 2 家代工廠，年度自評率、稽核率均達 100%，合格率 100%，並無發現人權侵害事件。

DEI 倡議：不一樣的運動會

根據台灣「中高齡者及高齡者就業促進法」之定義，中高齡者指年滿四十五歲至六十五歲之人，2024 年優達科技的中高齡員工已達 33%，除了透過辦公硬體與全齡照顧服務支持同仁與其家庭的健康福祉，為提升同仁對自身健康的重視並促進跨世代溝通與同理，優達科技於 2024 年 9 月辦理「不一樣的運動會」，讓同仁透過模擬體驗，理解高齡者、身障者的不便，同時也透過小組的交流分享，彼此交流對於老化議題與家庭長照的經驗與想法，我們期待多元生命經驗的分享，能夠啟發同仁於職場上的同理，進而促進友善溝通與合作，成就堅持初心的不老團隊。



5.6 社會參與

秉持「取之於社會，用之於社會」的精神，優達科技將對企業內部人才發展與家庭照顧的重視延伸至在地社區，串聯內部同仁與外部公益夥伴，共同將溫暖的心意化為對社會正面的影響力。

聚焦賦能：運用數位工具支持教室裡的弱勢

延續 2023 年的優質教育倡議，優達科技持續投入台灣教育並深化與教育新創組織的合作，包含均一平台教育基金會和 LIS 情境科學教材（社團法人台灣線上教育發展協會），攜手實踐扶弱精神，運用數位工具幫助缺乏教學資源的教師，帶領受挫的孩子找回學習的信心。

優達 X 均一：用科技力打造差異化教學，讓學扶孩子重拾學習自信

隨著科技的發展，打破時空限制的數位學習工具成為消弭教育不平等的一大利器，然而，在教學現場的挑戰不僅限於教育資源的可即性，教學的多元化與差異化，更是成就學習弱勢的孩子的關鍵。

根據 2022 年的 PISA 測驗結果，雖然台灣在各素養的排名都較 2018 年進步，但在閱讀、數學、科學三個科目中，仍有高達 12%-16% 的孩子未達基本能力，在學力落差 M 型化的趨勢中，如何接住學習弱勢的孩子成為消弭教育不平等的關鍵，均一平台教育基金會在支持孩子學習的過程中發現，市面上多數教材均以程度中上的學生為目標受眾，針對學力弱勢學生的相關資源則相對缺乏，為了讓教師和孩子們有更適合的教材，2024 年優達科技支持均一平台教育基金會製作 7 年級和 8 年級數學科的基礎講義影片與習題和學習扶助平台，幫助老師帶領學習扶助生補足基礎知識，並逐漸找回學習的自信。2024 年，國中基礎專區的課程使用遍及全台灣各縣市與離島地區，以新北市 26,847 位使用者最多、台南市 24,784 位使用者第二高，其中離島：如澎湖縣（854 位）、金門縣（588 位）、連江縣（112 位）皆有使用者，優達支

持製作的 7 年級、8 年級內容使用總人次達 834,675 人，學習扶助平台資料匯入次數達 1,280 次，學生使用達 8,016 人次。

優達 X LIS 情境科學教材：線上教材與線下培力，陪伴非本科教師備出精彩自然課

面臨缺工浪潮，台灣的百工百業進入人才爭奪戰，教育界也面臨師資短缺，大學師資類科實收人數逐年下降，其中理科領域所面對的挑戰更為艱鉅，以小學階段而言，全台灣的小學有 7 成的教師非科學相關科系畢業，在準備自然課時總需要花費較多的時間，在進度壓力下，可能就錯失啟發孩子對於科學領域的好奇心與引發主動學習動機的機會。

為守住孩子們對科學的興趣，優達科技延續與 LIS 情境科學教材的公益合作，更聚焦地支持缺乏科學教學資源的國小教師，幫助他們優化課堂，帶領孩子像科學家一樣思考。2024 年，優達科技共支持製作 2 單元「電磁作用」的自然科數位教材，其中包含 8-12 分鐘的教學影片與 2 份教學簡報與學習單，截至 2024 年 9 月（教材上線一個月），國小教材 - 電磁作用 EP1 觀看次數達 2,666 人次，觸及 5.5 萬人次，國小教材 - 電磁作用 EP2 達 3140 人次，觸及 6.5 萬人次。除了線上教材，公司亦支持 1 場宜蘭的教師研習，該場研習總共培訓 25 人次，其中包含 10 位非本科教師、4 位來自偏鄉及非山非市學校的國小自然教師。

2024 年，透過 LIS 國小自然數位教材開發與實體教師研習辦理，累計 833 名國小教師成為 LIS 會員，並深度培訓教師 167 名，間接影響超過 9.5 萬名國小生。

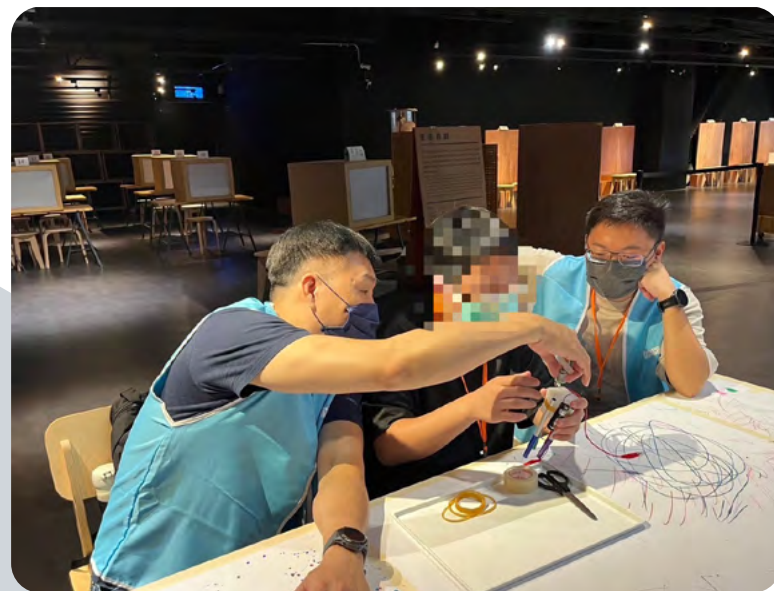


優達 X 伯大尼：優我陪尼夏日學習大作戰！

2022 年起，優達科技與伯大尼兒少家園結緣，展開「優我陪尼」認養專案，每逢佳節由同仁送上手寫卡片和禮物為孩子們送暖。2024 年，我們將優質教育的核心倡議延伸至認養專案，透過富含教育意義的活動，為陪伴加值。

身為專業的網通設備商，優達科技團隊有眾多具備科學素養的研發人才，結合同仁的專業與關懷孩子的愛心，我們在規劃「科教館半日遊」的活動，讓 15 位優達與眷屬志工陪伴伯大尼兒少家園的 14 位院生與 12 位工作人員一同參觀科教館，一起在手做實驗中帶領孩子認識科學原理，在遊戲中啟發對於科學的好奇。

除了假日的趣味學習活動，著眼於過去院方曾提及課後輔導資源缺乏的問題，2024 年，優達科技也趁著暑假和伯大尼分享公益合作夥伴均一平台基金會所辦理的「夏日大作戰」活動，由優達的工作人員指導院方使用均一平台，讓院方工作人員未來能夠自由使用均一線上資源協助院生的學業，同時也搭配獎學金制度，鼓勵院生參加暑期的線上學習活動，培養自主學習的習慣。本次活動共有 15 位院生熱情響應，12 人完成觀看 50% 以上的學習影片，其中更有 4 人完整看完 8 週的課程，一共在均一平台共累積 558,846 的能量點數，學習表現令人驚艷。



永續倡議，啟發更多共好行動

為建立全員永續的文化，優達科技以多元的活動規劃，讓同仁透過輕鬆有趣的體驗認識聯合國永續發展目標 (SDGs) 與相關議題，並結合獎勵機制鼓勵同仁為環境和社會採取行動，成為具永續素養的世界公民。

2024 ESG Day：不一樣的運動會

自 2022 年起，優達科技每年安排 ESG Day 的 Team Building 活動，讓同仁在同樂的過程中認識聯合國永續發展目標和各類永續議題。2024 年，優達科技以 DEI「多元公平共融」的精神和永續發展目標 SDG3 健康與福祉、SDG10 消除不平等為核心，結合公司健康促進與全齡照顧政策，和關注身障議題的伊甸基金會與致力於老人福利的弘道基金會展開合作，共同規劃「不一樣的運動會」活動，讓同仁透過遊戲體驗身障者與長者在日常生活中的不便，也在合作的過程中，練習協助身障者與長者，我們希望透過一系列的無障礙體驗，啟發同仁在面對與自己狀況不同的人時，能夠以更開放的心積極瞭解，進而同理、换位思考，找到共好的合作方式，在職場與生活中落實多元公平共融。

除了與同仁分享相關體驗，秉持共好的理念，優達科技也在本次合作的機緣下，透過購買「不老夢想 125 號」的「不老 T-shirt」支持弘道基金會的銀髮就業專案，並作為紀念品致贈全體同仁，共享夢想不老的精神，同時，也以專案捐款響應 2024 年伊甸基金會的無障礙生活節辦理，同時支持伊甸基金會為身心障礙者的日間照顧服務與「小作所」就業服務，本捐款專案共支持 15 人次之日間照顧服務與提升 20 位身心障礙者的自理能力，亦間接緩解眾多家庭的照護壓力。



生態復育

2024 年的世界地球日，優達同仁與眷屬再次前往起家的土城社區，和台灣蝴蝶保育學會一起至善息寺進行生態復育志工服務，協助環境復育、移除外來種植物，還給蝴蝶更好的生長環境。在志工服務結束後，全員接續參與生物多樣性的教育導覽，由蝴蝶保護協會的老師帶領大家認識蝴蝶、螢火蟲的生態，活動尾聲的賞螢活動也讓大家心中留下滿滿的感動。

同仁心得：Jim Hsu

這次算是第二次參與善息寺的生態復育活動，不同於前一次賞蝶的活動，這次是在下午接近傍晚開始，在一開始同樣是透過人工的方式清除外來植物、整理環境，雖然忙得灰頭土臉、累得汗如雨下，但跟化學物對環境破壞的問題比起來好像也只是一點點小事情而已，算是工作的挺有意義的。在完成環境維護的目標後，享用了一份簡單的餐點稍作休息，同時聆聽老師講解對關於螢火蟲的相關知識，也算對於接下來會看見的生物有了一些初步的了解。最後，在老師們的帶領下，我們踏進了夜晚的山間小路，一開始是點點螢火忽隱忽現，看起來有點像聖誕夜的 LED 燈，小功率的，很不真實。跟隨著老師的步伐，慢慢徒步至山林的環繞中，一片繁星般的景象映入眼簾，驚艷了未曾瀏覽過如此景色的雙眼，也讓我為自然讚嘆，直接感受到了環境保育最直接的饋贈。雖然活動尾聲時開始下起大雨，但幸運的是我們確切地觀賞到了自然的美景，希望可以在眾人的努力下持續維持這裡的環境，讓大家都觀賞得到。



公益勸募

優達科技與同仁愛心不落人後，2024 年延續 2023 年的聖誕換換愛活動，由同仁擔任募款大使，於每季為自己所關注的組織進行企業內部的小額勸募，公司依當季募款金額加碼捐款，2024 年全年，優達與同仁共支持 13 個台灣與國際的非營利組織，共計捐款 355,000 元。除了在地關懷，針對國內外緊急援助，優達科技亦捐款 20 萬元協助日本石川地震賑災與花蓮地震賑災，盼災區能早日重建恢復榮景。

2024 年小額勸募：

	家扶	紅鼻子醫生	動保協進會	精神健康基金會	台灣之心	乳癌防治
同仁捐款總額	25,400	7,400	6,700	7,300	20,700	25,200
優達科技股份有限公司	25,400	7,400	6,700	7,300	20,700	25,200
小計	50,800	14,800	13,400	14,600	41,400	50,400

	台灣動物緊急救援小組	忠義基金會	無國界醫生	喜憨兒基金會	社團法人中華民國保護動物協會	醫療財團法人南迴基金會	安得烈食物銀行
同仁捐款總額	5,900	8,400	6,700	15,400	9,700	11,800	26,900
優達科技股份有限公司	5,900	8,400	6,700	15,400	9,700	11,800	26,900
小計	11,800	16,800	13,400	30,800	19,400	23,600	53,800

總金額：355,000 元

同仁心得：Eason Lin

去年 12 月 25 日，公司舉辦了一場特別的 Secret Santa 換換愛下午茶會。這次活動讓我感受到節日的氛圍與同事之間的暖意。與大家交換卡片的過程中，我不僅了解同事們關注的公益單位，也深刻感受到我們對社會的共同責任感。能夠為他人喜歡的公益單位捐款，讓我覺得這個聖誕節變得格外有意義。不僅僅是一次普通的交換禮物，更像是一場愛心的傳遞。



6

附錄

附錄 1 GRI 索引表

附錄 2 SASB

附錄 3 獨立第三方查證意見聲明書



附錄 1 GRI 索引表

使用聲明		優達科技股份有限公司依循 GRI 準則，報告期間為 2024.01.01 至 2024.12.31		
使用的 GRI 1		GRI 1：基礎2021		
適用的 GRI 行業準則		無		
GRI 準則 / 其他來源	揭露項目	章節	頁碼	省略理由
一般揭露				
GRI 2：一般揭露 2021	2-1 組織詳細資訊	關於優達	5	
	2-2 組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	3	
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	3	
	2-4 資訊重編	關於本報告書	3	
	2-5 外部保證/確信	關於本報告書	3	
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	關於優達	5	
	2-7 員工	第五章：幸福職場，永續共好-員工資訊	53	
	2-8 非員工的工作者	第五章：幸福職場，永續共好-員工資訊	53	
	2-9 治理結構及組成	第三章：公司治理-公司治理結構	31	
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	第三章：公司治理-公司治理結構	31	
	2-11 最高治理單位的主席	第三章：公司治理-公司治理結構	31	
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	第一章：永續管理-永續發展委員會 第三章：公司治理-公司治理結構	9、33	
	2-13 衝擊管理的負責人	第一章：永續管理-永續發展委員會	9	
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	第一章：永續管理-永續發展委員會	9	
	2-15 利益衝突	第三章：公司治理-公司治理結構	33	
	2-16 溝通關鍵重大事件	第三章：公司治理-公司治理結構	33	

GRI 準則 / 其他來源	揭露項目	章節	頁碼	省略理由
一般揭露				
GRI 2：一般揭露 2021	2-17 最高治理單位的群體智識	第三章：公司治理-公司治理結構	32	
	2-18 最高治理單位的績效評估	-		資訊無法取得/未來將研擬相關辦法並妥善執行
	2-19 薪酬政策	第三章：公司治理-公司治理結構	33	
	2-20 薪酬決定流程	第三章：公司治理-公司治理結構	33	
	2-21 年度總薪酬比率	-		保密規定/薪酬屬公司保密範圍
	2-22 永續發展策略的聲明	董事長的話	4	
	2-23 政策承諾	第三章：公司治理-公司治理結構	33	
	2-24 納入政策承諾	第三章：公司治理-公司治理結構	33	
	2-25 補救負面衝擊的程序	第五章：幸福職場，永續共好-多元公平共融的友善職場	71	
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	第三章：公司治理-倫理誠信	37	
	2-27 法規遵循	第三章：公司治理-倫理誠信	37	
	2-28 公協會的會員資格	關於優達	5	
	2-29 利害關係人議合方針	第一章：永續管理-利害關係人議合	11	
	2-30 團體協約	第五章：幸福職場，永續共好-員工資訊	53	
GRI 3：重大主題 2021	3-1 決定重大主題的流程	第一章：永續管理-重大主題鑑別	10、13	
	3-2 重大主題列表	第一章：永續管理-重大主題鑑別	10、13	
	3-3 重大主題管理	詳見各章節		
重大主題				
營運績效				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	第二章：創新技術與服務-營運績效	20	
GRI-201：經濟績效 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	第二章：創新技術與服務-營運績效	22	
	201-4 取自政府之財務援助	第二章：創新技術與服務-營運績效	22	
GRI 203：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	第二章：創新技術與服務-營運績效	21	
	203-2 顯著的間接經濟衝擊	第二章：創新技術與服務-營運績效	21	
創新研發與綠色產品				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	第二章：創新技術與服務-創新研發與綠色產品	23	
GRI 302：能源 2016	302-5 降低產品和服務的能源需求	第二章：創新技術與服務-創新研發與綠色產品	24	

GRI 準則 / 其他來源	揭露項目	章節	頁碼	省略理由
重大主題				
客戶服務				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	第二章：創新技術與服務-客戶服務	27	
自訂主題	自訂主題-客戶服務	第二章：創新技術與服務-客戶服務	27	
資訊安全與營業秘密保護				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	第三章：公司治理-資訊安全與營業秘密保護	36	
自訂主題	自訂主題-資訊安全與營業秘密保護	第三章：公司治理-資訊安全與營業秘密保護	36	
倫理誠信				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	第三章：公司治理-倫理誠信	37	
GRI 205：反貪腐 2016	205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	第三章：公司治理-倫理誠信	38	
	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	第三章：公司治理-倫理誠信	38	
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	第三章：公司治理-倫理誠信	38	
永續供應鏈				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	第三章：公司治理-永續供應鏈	39	
GRI 308：供應商環境評估 2016	308-1 使用環境標準篩選新供應商	第三章：公司治理-永續供應鏈	42	2024年末與新供應商簽約，相關合約文件規劃中
	308-2 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	第三章：公司治理-永續供應鏈	41	
GRI 414：供應商社會評估 2016	414-1 使用社會標準篩選之新供應商	第三章：公司治理-永續供應鏈	42	2024年尚未與新供應商簽約，相關合約文件規劃中
	414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	第三章：公司治理-永續供應鏈	41	
氣候變遷				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	第四章：環境永續-氣候變遷	47	
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	第四章：環境永續-氣候環境治理(TCFD)	45	
GRI 302：能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	第四章：環境永續-氣候變遷	49	
	302-3 能源密集度	第四章：環境永續-氣候變遷	49	
GRI 305：排放 2016	305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放	第四章：環境永續-氣候變遷	49	
	305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	第四章：環境永續-氣候變遷	49	
	305-3 其它間接（範疇三）溫室氣體排放	第四章：環境永續-氣候變遷	50	
	305-4 溫室氣體排放強度	第四章：環境永續-氣候變遷	49	

GRI 準則 / 其他來源	揭露項目	章節	頁碼	省略理由
重大主題				
薪酬福利				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	第五章：幸福職場，永續共好-薪酬福利	57	
GRI-201：經濟績效 2016	201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	第五章：幸福職場，永續共好-薪酬福利	59	
GRI 401：勞雇關係 2016	401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	第五章：幸福職場，永續共好-薪酬福利	60	
	401-3 育嬰假	第五章：幸福職場，永續共好-薪酬福利	59	
人才培育				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	第五章：幸福職場，永續共好-人才培育	61	
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	第五章：幸福職場，永續共好-人才培育	62	
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	第五章：幸福職場，永續共好-人才培育	62	
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	第五章：幸福職場，永續共好-人才培育	62	
職業安全與員工健康				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	第五章：幸福職場，永續共好-職業安全與員工健康	63	
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-1 職業安全衛生管理系統	第五章：幸福職場，永續共好-職業安全與員工健康	64	
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	第五章：幸福職場，永續共好-職業安全與員工健康	65	
	403-3 職業健康服務	第五章：幸福職場，永續共好-職業安全與員工健康	67	
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	第五章：幸福職場，永續共好-職業安全與員工健康	67	
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	第五章：幸福職場，永續共好-職業安全與員工健康	66	
	403-6 工作者健康促進	第五章：幸福職場，永續共好-職業安全與員工健康	68	
	403-7 預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	第五章：幸福職場，永續共好-職業安全與員工健康	68	
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	第五章：幸福職場，永續共好-職業安全與員工健康	64	
	403-9 職業傷害	第五章：幸福職場，永續共好-職業安全與員工健康	66	
	403-10 職業病	第五章：幸福職場，永續共好-職業安全與員工健康	66	
多元公平共融的友善職場				
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	第五章：幸福職場，永續共好-多元公平共融的友善職場	70	
GRI 406：不歧視 2016	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	第五章：幸福職場，永續共好-多元公平共融的友善職場	71	
GRI 407：結社自由與團體協商 2016	407-1 可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	第五章：幸福職場，永續共好-多元公平共融的友善職場	73	

GRI 準則 / 其他來源	揭露項目	章節	頁碼	省略理由
重大主題				
多元公平共融的友善職場				
GRI 408：童工 2016	408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	第五章：幸福職場，永續共好-多元公平共融的友善職場	71、73	
GRI 409：強迫或強制勞動 2016	409-1 具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	第五章：幸福職場，永續共好-多元公平共融的友善職場	71、73	
GRI 414：供應商社會評估 2016	414-1 使用社會標準篩選新供應商	第五章：幸福職場，永續共好-多元公平共融的友善職場	73	
	414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	第五章：幸福職場，永續共好-多元公平共融的友善職場	73	
一般主題				
員工資訊				
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	第五章：幸福職場，永續共好-員工資訊	54、55	
社會參與				
GRI 203：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	第五章：幸福職場，永續共好-社會參與	78	

附錄 2 SASB

主題	編號	指標說明	性質	描述
產品安全	TC-HW-230a.1	識別和解決產品中數據安全風險的方法與描述： 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。 2.描述強化數據安全性的產品和服務（若無請註記） 3.供應鏈中是否有數據風險，若有請說明 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。	質化	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。 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。 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)。 3. 無重大數據風險 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。 4-B. 持續追蹤公共漏洞和暴露並即時導入解決方案。
員工多樣性與包容	TC-HW-330a.1	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	量化	請參考下表：「員工性別佔比」、「員工國籍佔比」
產品生命週期管理	TC-HW-410a.1	包含IEC62474申報物質的產品收入百分比	量化	不適用於優達科技的產品型態。
	TC-HW-410a.2	按收入計算滿足EPEAT註冊或同等要求的合格產品的百分比	量化	不適用於優達科技的產品型態。
	TC-HW-410a.3	按收入計算符合能源之星標準的合格產品百分比	量化	不適用於優達科技的產品型態。
	TC-HW-410a.4	回收的報廢產品和電子垃圾的重量與回收百分比	量化	0%
產品生命週期管理	TC-HW-430a.1	一級供應商執行RBA等標準，並且完成查證的家數百分比	量化	100%
供應鏈管理	TC-HW-430a.2	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	量化	0%
材料採購	TC-HW-440a.1	關鍵材料使用相關的風險管理說明	質化	在材料採購上依循 RoHS 和 REACH 的規範，以降低風險。

主題	編號	指標說明	性質	描述
活動指標	TC-HW-000.A	按產品類別生產的單位數量	量化	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。
	TC-HW-000.B	生產設施面積：工廠面積	量化	無產線故不適用。
	TC-HW-000.C	自有設施的生產百分比	量化	無產線故不適用。

員工性別佔比

	女性	男性
管理層	2	7
技術人員	11	82
其他所有員工	30	27

員工國籍佔比

	本國籍	外國籍
管理層	9	0
技術人員	92	1
其他所有員工	54	3



附錄 3 獨立第三方查證意見聲明書

溫室氣體查證報告意見書



Certificate

Certificat

報告編號：(TH24-057 / 第 1 版)

溫室氣體查證報告意見書

THGHG24057-01

查證範圍： 優達科技股份有限公司
242047 新北市新莊區建國一路 300 號 10 樓、11 樓

查證準則： ISO 14064-1 : 2018

查證目標： 法標國際根據 ISO14064-3 : 2019 標準，確認上述組織之溫室氣體聲明(溫室氣體盤查報告書)依據雙方協議之查證準則進行盤查並提出報告，法標國際以客觀公正的立場及原則(相關性、完整性、一致性、準確性、透明度)執行查證。

數據期間： 2024 年 01 月 01 日至 2024 年 12 月 31 日 (檢視的數據為歷史性質)

查證數據： 直接溫室氣體排放量(類別 1)： 48.2902 公噸 CO₂e
能源間接溫室氣體排放量(類別 2)： 598.5985 公噸 CO₂e
間接溫室氣體排放量(類別 3-6)： 194,457.4738 公噸 CO₂e

全球暖化潛勢值(GWP)： 引自 IPCC 2021 年第 6 次評估報告。

聲明依據： 本聲明必須與下列文件作為一個整體以進行解釋說明。
溫室氣體盤查報告 (版次： 3 ; 日期： 2025 年 05 月 21 日)
溫室氣體盤查清冊 (版次： 3 ; 日期： 2025 年 05 月 21 日)

實質性： 5% (類別 1 及類別 2)

意見類型： ☒ 不含保留意見 ☐ 含保留意見(請見附頁) ☐ 放棄簽發

查證結論： 確認組織依據雙方協議查證準則之要求提出溫室氣體聲明，並公正地呈現溫室氣體數據及相關資訊，與雙方協議的查證範圍、目標和準則一致。
聲明盤查數據之合理保證等級為類別 1 及類別 2。

本文件核發日期： 2025 年 06 月 24 日

APPROVED BY



Dr. August Tsai
Director for Certification
ON BEHALF OF
AFNOR ASIA

第 1 頁 / 共 4 頁
(本文件不可單頁使用，單頁使用無效。)



AFNOR Asia Ltd - 法標國際認證股份有限公司-20F-2, No. 102, Chung-Ping Road, Taoyuan, 330, Taiwan R.O.C.
T: + 886 3 220 0066 - F: + 886 3 220 7889 - No. 2909712 - <https://international.afnor.com/en/>



Certificate

Certificat

報告編號：(TH24-057 / 第 1 版)

各類別排放量數據：

類別	內容說明	溫室氣體排放量 (公噸 CO ₂ e)	備註
(類別 1) 直接溫室氣體排放	逸散性排放源	48.2902	
(類別 2) 輸入能源之間接溫室氣體排放	電力	598.5985	所在地基準
(類別 3) 運輸之間接溫室氣體排放	原物料上游運輸、產品下游運輸、員工通勤、商務旅行	1,292.8480	
(類別 4) 組織使用的產品之間接溫室氣體排放	購買產品、資本財、廢棄物處理	10,339.9550	
(類別 5) 使用組織的產品之間接溫室氣體排放	銷售產品的使用、產品報廢處理	182,824.6708	
(類別 6) 其他來源之間接溫室氣體排放	NS	NS	

生質燃燒排放： 0.0000 公噸 CO₂e

第 2 頁 / 共 4 頁
(本文件不可單頁使用，單頁使用無效。)



AFNOR Asia Ltd - 法標國際認證股份有限公司-20F-2, No. 102, Chung-Ping Road, Taoyuan, 330, Taiwan R.O.C.
T: + 886 3 220 0066 - F: + 886 3 220 7889 - No. 2909712 - <https://international.afnor.com/en/>

附錄 3 獨立第三方查證意見聲明書

溫室氣體查證報告意見書



Certificate

Certificat

報告編號：(TH24-057 / 第 1 版)

其他查證相關資訊

組織邊界：	營運控制權
溫室氣體類型：	二氧化碳(CO ₂)、甲烷(CH ₄)、氧化亞氮(N ₂ O)、氫氟碳化物(HFCs)、全氟碳化物(PFCs)、六氟化硫(SF ₆)、三氟化氮(NF ₃)
預期使用目的：	自願理解溫室氣體排放狀況做為減量策略依據。 (本聲明責任僅適用於上述預期使用目的，不適用其他任何目的。)
間接排放重大性準則：	-已鑑別利害相關者要求： ☒ 是 ☐ 否 -已鑑別法規要求： ☒ 是 ☐ 否 -已鑑別排放量大小： ☒ 是 ☐ 否 -其他說明：
電力係數：	引用 2025 年 04 月 14 日經濟部能源署公告之 2024 年度電力係數
數據來源：	☒ 初級數據來源於現場營運活動的數據蒐集。 ☒ 類別 3-6 排放量計算為使用估算數據。 次級數據來源為：環境部產品碳足跡資訊網、Ecoinvent 3.10 資料庫、EXIOBASE 3.0 ☐ 其他說明：
查證方法：	☒ 現場查證
保留意見：	無
其他：	無
查證作業實施日期：	2025 年 05 月 14 日 2025 年 05 月 21 日
報告日期：	2025 年 05 月 21 日



第 3 頁 / 共 4 頁
(本文件不可單頁使用，單頁使用無效。)

AFNOR Asia Ltd - 法標國際認證股份有限公司-20F-2, No. 102, Chung-Ping Road, Taoyuan, 330, Taiwan R.O.C.
T: + 886 3 220 0068 - F: + 886 3 220 7689 - No. 2909712 - <https://international.afnor.com/en/>



Certificate

Certificat

報告編號：(TH24-057 / 第 1 版)

查證團隊與技術審查
主導查證員：徐嘉宏 簽名：徐嘉宏

查證員：傅瓊厚 簽名：傅瓊厚

獨立審查者：曾詩婷 簽名：曾詩婷

查證程序
法標國際以風險評估方法及管制為基礎，證據蒐集程序包括：行前評估、現場訪視、與場址的人員訪談、確認所提供的文件證據、對排放數據進行抽樣、評估數據管理系統、確認排放數據的蒐集與彙總、生產與能源消耗之間的分配，並確認所參考的協議條款是否被適當應用。

角色與職責
受查組織責任方依據查證準則規定，負責準備並提出溫室氣體聲明。此項責任包括規劃、實施及維護與溫室氣體聲明有關的數據管理系統，溫室氣體盤查清單和盤查報告確認。

法標國際對所報告的溫室氣體排放量提供獨立的第三方查證，出具本次查證組織型溫室氣體排放量之查證意見。查證團隊具獨立及公正性，不存在任何利益衝突。



第 4 頁 / 共 4 頁
(本文件不可單頁使用，單頁使用無效。)

AFNOR Asia Ltd - 法標國際認證股份有限公司-20F-2, No. 102, Chung-Ping Road, Taoyuan, 330, Taiwan R.O.C.
T: + 886 3 220 0068 - F: + 886 3 220 7689 - No. 2909712 - <https://international.afnor.com/en/>

附錄 3 獨立第三方查證意見聲明書

2024 年永續報告書獨立保證意見聲明書



獨立保證意見聲明書

優達科技 2024 永續報告書

「法國標準協會」於1926年成立，作為法國國家標準的主管機關，並擔任「國際標準組織」的常任理事國代表，是全球知名的驗證機構之一。本項保證工作由「法國標準協會」亞太公司「法標國際認證股份有限公司」執行，團隊成員均具有專業背景，且接受過AA1000 AS、AFAQ 26000、ISO 9001、ISO 14001、ISO 14064、ISO 45001、ISO 50001等永續性相關之品質、環境、能源、安全與社會責任等國際標準的訓練，而擁有主導稽核員或查證員之資格。法標國際認證股份有限公司（以下簡稱法標）與優達科技股份有限公司（以下簡稱優達科技）為相互獨立的實體，法標除了本獨立保證聲明書所述內容外，並未涉及或介入優達科技永續報告書之準備過程。

責任

優達科技負責按所宣告之永續報導準則，在永續報告書中對臺灣營運據點的經濟、環境與社會面向之營運活動與績效進行報導。

法標負責按所描述的範圍與方法，為優達科技及其利害關係人提供一份獨立保證意見聲明書，本聲明書僅供優達科技使用，不對其他用途負責。

範圍與標準

優達科技與法標協議的保證範圍包括：

- 保證作業範疇與「優達科技2024永續報告書」揭露範疇一致。
- 法標依據AA1000保證標準(v3)之第一應用類型進行保證作業，審查與評估優達科技遵循AA1000當責性原則(2018)的符合程度。
- 保證作業包括審查與評估優達科技的相關流程、系統與管制及可取得之績效資訊，以及下列報導準則遵循的情況：
 - GRI永續報導準則

方法

- 報告書採用依循 GRI 永續報導準則進行報導，對報告書內容符合 GRI 準則的一般揭露及特定主題揭露進行審查。
- 查證團隊與相關人員進行訪談，確認利害關係人的溝通與回應機制與重大主題決策流程等，然而，並不直接接觸外部利害關係人。
- 與報告書編制相關的所有文件、數據和資訊由查證團隊與相關人員的訪談進行查核。
- 基於抽樣計畫，審查組織產出、蒐集與管理報告書中所揭露的質化與量化資料的流程。
- 藉由訪談各組負責人員，檢驗與審視相關的文件、資料與資訊，評估報告書內容之支持性素材與證據來源合理。

結論

◆ **AA1000當責性原則**

包容性

優達科技已維持多元的利害關係人議合與溝通管道，報告書中已呈現該組織在實踐包容性原則





的具體內容，並藉由所收集的資訊來決策出具有重大意義的永續主題。

重大性

優達科技已經建立了有效的流程來鑑別利害關係人對運營績效至關重要的議題。透過遵循相關國際準則與雙重重大性分析流程，已鑑別對營運與利害關係人有顯著意義的重大主題，並藉以管理，展現了重大性原則的應用。

回應性

優達科技已在報告書中展現對利害關係人之期待與意見之回應，並包括對利害關係人參與的報導與其反饋的管道。總體而言，報告書能對利害關係人關切之重大主題做出及時回應。

衝擊性

優達科技已提供必要之能力與資源，在其營運過程中對整體環境造成衝擊進行量測、評估與管理。在報告書中已藉由相關的質化與量化目標實施了有效管理，展現衝擊性原則的具體實踐。

◆ **GRI永續報導準則**

基於審查的結果，確認報告書中一般揭露與特定主題揭露及重大主題管理揭露等，已遵循GRI永續報導準則之要求。未來可持續結合其他國際性揭露要求，並將各營運據點管理實踐納入，提供充分的永續資訊給利害關係人。

意見聲明

法標依據AA1000保證標準(v3)的查證指引及GRI永續報導準則，已發展完整的永續性報告保證準則。我們認為就優達科技所提供的足夠證據及現場查證的所見事實，秉持公允的原則，對該組織遵循的全球永續性報導準則的情況出具聲明。我們總結「優達科技2024永續報告書」內容，對於優達科技的相關運作與特定績效提供了一個公平的觀點。我們相信有關優達科技在2024年的經濟、社會及環境等特定績效指標是被正確地呈現。

保證等級

依據AA1000保證標準(v3)，我們謹依據本聲明書中所描述的範圍與方法，審定本聲明書為中度保證等級。

以上，謹代表「法國標準協會」



Dr. August Tasi
認證與評鑑部門 理事
2025年07月02日
查證團隊：黃沛桐(主導查證員)



AA1000
Licensed Report
000-84/V3-46BHX



法標國際認證股份有限公司－臺灣桃園市桃園區中平路102號20樓之2
電話：+886 3 220 0066，傳真：+886 3 220 7889
網址：<https://international.afnor.com/en/>



ufiSpace

優達科技

242047 新北市新莊區建國一路300號10樓

T. +886-2-7730-1188

E. esg@ufispace.com



OPEN TO CONNECT