

3

3-1 溝通機制與議題焦點

3-2 重大主題分析與管理

與利害關係人對話

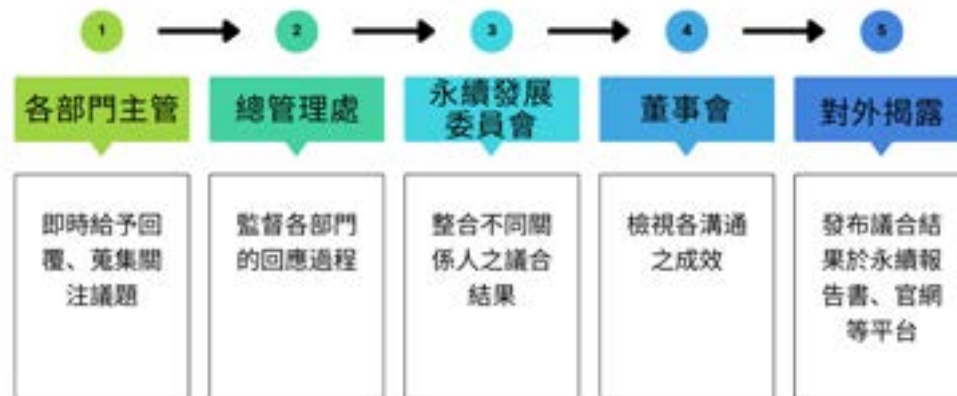
3-1 溝通機制與議題焦點 (GRI 2-14、2-29)

優群科技重視與不同利害關係人的溝通和合作，經考量對公司營運具有影響性，以及受公司影響的企業或組織評估，鑑別出與本公司直接相關的利害關係人，包含客戶、員工、投資人、供應商四大類。

為了解與回應各類利害關係人所關注的永續議題，利害關係人可透過公司官網進行申訴外，我們同時提供多重溝通管道，如問卷、電話、電子信箱、活動、會議等多元方式，定期與利害關係人溝通與議合。透過適當溝通方式，瞭解利害關係人之合理期望及需求，並妥適回應其所關切之重要永續發展議題。

為了即時回應利害關係人，以各部門管理階層為主要溝通者，提供最即時的回覆。並且同步將溝通內容整理給予總管理處，由總管理處持續監督、掌握溝通的進度。總管理處定期向永續發展委員會呈報，由永續發展委員會整合議合結果，再呈報董事會。董事會負責檢視各溝通之成效。每年對外發布議合結果於永續報告書、官網等平台。

溝通機制與管理程序



3-1-1 利害關係人溝通與回應 (GRI 2-29)

利害關係人	關注議題	頻率	溝通管道及回應方式
客戶	客戶關係管理 產品技術及品質政策 環境法規符合情形 供應商環境績效管理 職業安全衛生落實程度 商業道德與廉潔經營	不定期	2024 年度對前 20 大主要客戶滿意度調查結果，平均得分 99.11 分，其他多數客戶亦有非常正面之回饋。 - 辦理五次產品技術研討會、二次新產品技術論壇及四場產品展示活動。 - 公開在 CDP 揭露環境保護訊息。 - 客戶不定期稽核。 - 接受 RBA 第三方稽核以實際稽核成績回應客戶期待。
員工	勞資關係 員工薪酬及福利 教育訓練與績效評估 職業安全與健康落實程度 環境法規符合性 員工申訴管道	每季、不定期	- 每季召開四次勞資會議及四次職工福利委員會會議。 - 不定期公告各項員工福利事項 (教育訓練資訊、健檢、旅遊及助學獎金等)。 - 每年提供員工免費健康檢查及諮詢。 - 完成環境安全衛生會議、健康安全宣導及外部訓練等計劃。 - 設置員工專屬申訴信箱。
投資人	公司經營績效與財務表現 公司治理 風險的管控與調適機制 薪資水平情況、員工雇用情形 勞工僱傭保障 法規遵循	每季、每年、不定期	- 利害關係人調查問卷。 - 舉辦年度股東常會。 2024 四季度分別受邀參加華南永昌及凱基證券舉辦之線上法人說明會 - 按季公布季度中英文財務報告及營運訊息。 - 本年度計發佈 30 則即時重大訊息同步公開於公開資訊觀測站。 - 公司年報及網站。 - 不定期參與主管機關之政策。
供應商	採購政策及供應鏈管理 產品品質 法規遵循	不定期	- 利害關係人調查問卷。 - 完成主要供應商稽核比例達 100%， - 要求簽署環保承諾書 - 供應商簽署企業社會責任承諾書，主要供應商簽署比例達 100%。

3-2 重大主題分析與管理

3-2-1 重大主題鑑別 (GRI 2-14、3-1、3-2、3-3)

本報告書依據 GRI 2021 年新版準則，檢視重大性分析架構及辨識優群公司在環境、經濟、人群（人權）所造成的實質或潛在的正、負衝擊程度，以及對本公司各項 ESG 議題的衝擊程度，並依據實際與潛在的衝擊進行管理。

衝擊管理機制 (GRI 2-12、2-13)

董事會在重大主題的衝擊管理上，負有監督與決策的角色，永續發展委員會彙整各項可能的議題後，透過問卷調查，向各部門主管、各類利害關係人進行議題的衝擊評估與排序並對於潛在或實際發生的風險進行預防與改善。

決定重大主題的流程 (GRI 2-12、2-29、3-1、3-2)

本報告書依照 GRI 2021 新版要求，採取以下四個步驟來進行重大主題鑑別與衝擊顯著度評估。

步驟 1

了解組織脈絡 利害關係人識別與永續議題清單確立

- A. 利害關係人辨識：依照本公司營運相關影響，辨識出主要利害關係人為：(1) 股東 / 投資人 / 金融機構 / 債權人、(2) 員工、(3) 客戶、(4) 供應商 / 承攬商、(5) 社區、(6) 政府機構、(7) 媒體。
- B. 重大主題清單來源：參考國際永續趨勢、GRI 準則、SASB 行業準則、TCFD 氣候變遷財務揭露指引；金管會對上市上櫃公司對公司治理評鑑內容要求等，分別涵蓋公司治理、永續環境、幸福職場、產品創新及供應商管理五面向，共選出了 19 項永續議題。
- C. 利害關係人調查：為了解並蒐集各利害關係人對永續議題的看法，我們透過線上及紙本問卷蒐集利害關係人意見，將「關注度」分為 1~5 分評估。最後回收有效問卷共 188 份。包括：股東 30 份、員工 105 份、客戶 29 份、供應商承攬商 19 份、社區 3 份、媒體 2 份。

步驟 2

鑑別實際及潛在衝擊 由內部管理階層進行衝擊評估

我們參考 GRI 準則重大主題鑑別流程，由公司內部的高階主管進行衝擊評估。

採用線上問卷進行，針對每項議題的正向衝擊、負向衝擊程度與發生機率進行評估。細分為「衝擊程度」與「發生可能性」二種指標，再以 1~5 分評估。共有 28 位中高階主管填表。

步驟 3

評估衝擊顯著性 確認 5 項重大主題

依問卷調查結果後依衝擊程度與發生可能性進行排序，再以 X 軸為對公司營運正面衝擊程度及 Y 軸為對經濟、環境、社會正面衝擊程度，繪製出 2024 年度各類利害關係人重大主題分析矩陣圖。由圖表顯示，可以看出受到高度關注的議題分別為：誠信治理、經營績效、產品品質與安全、職場健康安全、勞雇關係、風險管理、客戶關係管理、人才吸引與員工福利等八項。

步驟 4

決定報導的重大主題 利害關係人識別與永續議題清單確立

依據衝擊顯著性排序結果選定的重大主題建立管理指標與目標，並向永續委員會、董事會報告。未來重大主題的管理方針與目標將每年審視管理，而重大主題鑑別流程將視情況評估執行頻率，用以檢核議題的正、負面衝擊程度，讓經營團隊有效分配資源，並提供利害關係人審視經營成效。

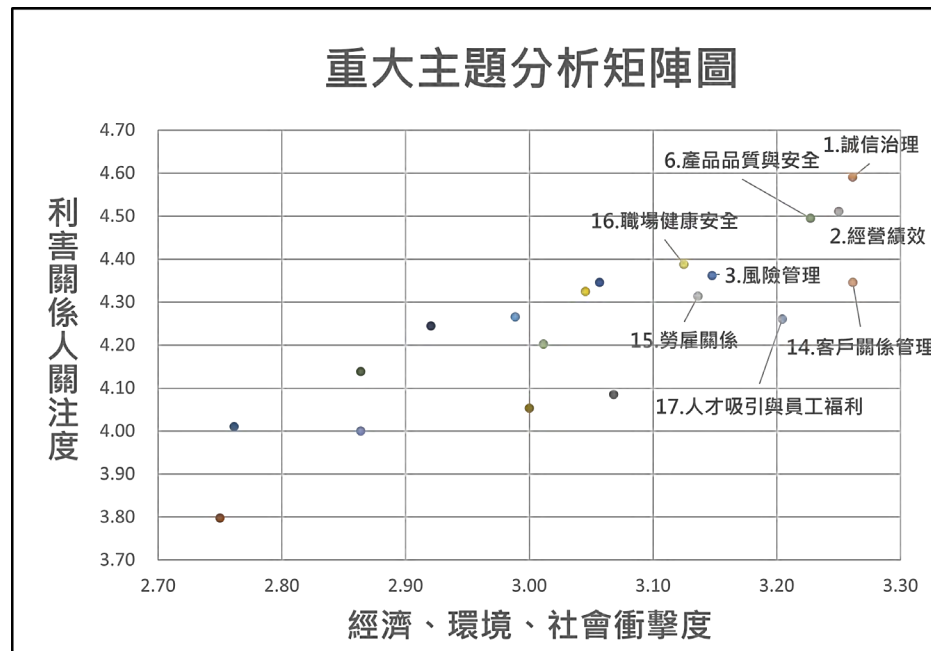
十九項重大主題

G 管理	E 環境	S 社會
1. 誠信治理 2. 經營績效 3. 風險管理 4. 資安與隱私管理 5. 產品創新及研發 6. 產品品質與安全 7. 供應鏈管理 8. 氣候策略	9. 能源管理 10. 溫室氣體管理及減碳 11. 水資源管理 12. 廢棄物管理 13. 循環經濟	14. 客戶關係管理 15. 勞雇關係 16. 職場健康安全 17. 人才吸引與員工福利 18. 人才培育 19. 人權保護

個別關注主題

利害關係人	關注度前三高主題	關注度最低主題
股東	誠信治理、經濟績效、風險管理	氣候策略
員工	經營績效、產品品質與安全、人權保護	氣候策略
客戶	誠信治理、產品品質與安全、供應鏈管理	氣候策略
供應商承攬商	產品品質與安全、誠信治理、資安與隱私管理	氣候策略
社區	溫室氣體管理及減碳、廢棄物管理、水資源管理	經營績效
媒體	產品創新及研發、能源管理、水資源管理	勞雇關係

重大主題矩陣圖



本公司由永續發展委員會根據 GRI 準則，檢視重大主題之管理政策與目標，蒐集年度數據資料，確保重要的永續資訊皆已完整揭露於本報告書中，以完整回應利害關係人所關注之議題。

年度永續報告書編製完成後，由永續發展委員會再次審閱報告書內容，並交由董事會審核決議，以確保揭露資訊無不當或不實表達之疑慮。

每年定期檢視重大主題政策之落實與目標達成率，以優化內部管理方針；並於次期重大主題鑑別後，比對前後期議題的差異性，調查差異原因，並報導於報告書中。

3-2-2 重大主題衝擊管理 (GRI 2-12、2-13、2-14、3-2、3-3)

本公司董事會為管理方針的最高決議及監督單位，指派永續發展委員會負責管理永續重大主題之項目，包含盤點、檢視重大主題的管理方針，提出優化改善建議；建立多元的利害關係人溝通管道，定期統整利害關係人建議，判斷其意見類型與影響性，擬定因應措施或回應方針，並報告予董事會。

董事會與永續發展委員會每年至少召開一次會議，共同討論管理方針情形，擬訂新一年的永續發展方向與策略目標。

3-2-3 2024 年重大主題列表、影響邊界、目標成效

重大主題	正負向衝擊評估	執行指標與目標	影響範圍		對應 GRI 主題	對應 SDGs 主題	對應章節
			組織內	組織外			
誠信治理	正向：建立誠信文化，提升企業信譽與利害關係人信任，有助於吸引投資與長期合作。 負向：若管理不當，可能導致貪腐、內部舞弊與法律風險，損害企業形象與營運穩定性。	- 誠信經營簽署比率達 100%。 - 員工教育訓練完成率達 100%。 - 高風險合作對象評估率 100%。 - 違反誠信案件為 0。	●	●	一般揭露	  	ch4 誠信經營
經營績效	正向：穩定成長的經營績效可強化企業財務體質，提升競爭力與資本市場信任度，為員工、股東、供應商等利害關係人創造價值。 負向：若營運績效波動或獲利下降，可能導致投資人信心減弱、人力資源流失與供應鏈合作風險增加。	- 持續提升營收與稅後淨利。 - 每股盈餘逐年成長。 - 研發費用占營收比穩定 6~8%。 - 財務報表定期公告並符合法規要求。	●		經濟績效 201	 	ch5 營運績效與氣候風險

重大主題	正負向衝擊評估	執行指標與目標	影響範圍		對應 GRI 主題	對應 SDGs 主題	對應章節
			組織內	組織外			
產品品質與安全	正向：提升客戶信任與品牌價值，強化產品競爭力與市場占有率。 負向：若產品資訊揭露不完整或品質不穩定，可能導致客訴、商譽損失與法律責任。	- 客訴率維持低於 1%。 - 關鍵供應商合格率 100%。 - 全面產品符合 RoHS 與 REACH 要求。 - 資訊安全事件為 0。	●	●	行銷與標示 417	 	ch6 綠色產品
人才吸引與員工福利	正向：提升企業雇主品牌、吸引優秀人才、留任關鍵人力，促進員工滿意度與組織忠誠度。 負向：若缺乏具競爭力的聘僱條件與福利制度，可能導致高流動率、人才流失與營運成本上升。	- 提升新進員工到職半年留任率。 - 男女同工同酬比維持 1:1。 - 年度員工意見調查滿意度提升目標。 - 育嬰假復職率與一年留任率達 85% 以上。	●		經濟績效 201 、勞雇關係 401 、員工多元化與 平等機會 405、 不歧視 406、 童工 408、強 迫或強制勞動 409	  	ch7 友善職場
職場健康	正向：確保員工健康與安全，提升工作效率與組織穩定性，展現企業對員工關懷的承諾，有助於吸引與留任人才。 負向：若未妥善管理職業健康安全，可能導致職業災害發生、員工身心健康受損、法律責任與營運中斷。	- 職災事件件數維持為 0。 - 員工健康檢查覆蓋率 100%。 - 消防演練與急救訓練實施率 100%。 - 主要供應商 CSR 承諾簽署率 100%。	●		職場安全與衛生 403		ch8 勞工安全

註 1：本管理方針列表僅條列重點政策或策略及管理目標，詳細管理方針請詳見各章節說明。註 2：正面衝擊定義：係指公司針對該主題有對應政策落實而產生良好或顯著績效時，為永續發展在經濟、環境、人群（包含其人權）所產生之正面影響。負面衝擊定義：係指該議題若公司未執行或執行未盡良善時，公司整體營運對外部經濟、環境、人群（包含其人權）所產生之負面影響。