

7

7-1 重大主題管理方針

7-2 人力資源

7-3 員工薪酬

7-4 福利措施

友善職場



7-1 重大主題管理方針

衝擊評估		
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。		
說明	管理方針	
管理政策與承諾	優群科技依據各地勞動法規制定人力資源制度，強調平等、包容與尊重，禁止童工、歧視與強迫勞動，並建立獨立申訴管道。同工同酬，提供公平晉升與考核制度。	
治理組織	由總管理處負責人力資源政策推動與福利制度規劃；福委會負責規劃員工福利措施；勞資雙方代表每季召開勞資會議與意見調查，確保員工意見能被即時回應與改善。	
管理行動	- 建立公開透明的招募流程與離職面談制度。 - 實施平等薪酬、年度調薪與年終獎金制度。 - 提供法定的育嬰、家庭照護、教育訓練及進修補助。	- 設置哺乳室與彈性上下班機制。 - 員工享有團保、旅遊、聚餐、禮金等多元福利。
投入資源	- 設有完整的人力資源管理系統與福利政策。 - 每年撥款營收淨額 0.1% 作為福委會經費。	- 聘請外部師資辦理員工訓練課程與補助進修。 - 設置友善設施 (哺乳室等)。
指標與目標	- 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。
評估機制	- 每年統計招募、離職、留任與多元化指標。 - 定期進行員工滿意度調查與分析。	- 員工意見信箱與勞資會議回應紀錄。 - 薪酬制度與福利制度定期盤點與調整。
確保行動有效之作法	- 每季追蹤員工留任與新進適應情形。 - 建立薪酬比對與績效考核制度。	- 訂定育嬰與復職支持機制與彈性工時制度。 - 所有回饋皆由人資部門提報至管理層處理並回饋結果。
執行成效	- 員工招募與離職流程完備。 - 無童工、歧視、強迫勞動等違規情形。	- 2024 年育嬰留停復職率與留任率達預期目標。 - 員工福利措施涵蓋度與實施率高，員工滿意度提升。
與利害關係人溝通	- 勞資會議 (每季)、福委會會議、意見信箱、問卷調查等多元管道。 - 重大議題可匿名回饋，由專責單位處理與公告。	- 於永續報告書揭露完整員工管理與福利資訊。

7-2 人力資源

7-2-1 管理政策

人才是優群科技最重要的資產，本公司重視人權、人才發展，故我們以公司營運所在地之勞動法規為基礎，制定人力資源管理之作業辦法、獎酬機制及工作規章等，並定期審視最新法規規範，保障員工勞動基本權益，透過人才留任與培育，廣納員工意見，打造友善、平等且安心的職場環境，實現我們的永續經營目標。

優群科技本著唯才適用精神，對聘用或晉升同仁一視同仁，同職級（能）員工享有相同的福利措施、敘薪標準及教育訓練制度，不因性別、年齡、身心障礙、宗教、種族、族群、國籍、政治立場或性傾向等因素而有差別待遇或歧視。每年定期執行績效考核，作為員工留任、晉升、調薪或分配獎金的依據。

7-2-2 人才結構 (GRI 2-7、2-8)

截至 2024 年底止，優群科技在台全體員工共計 119 人，包含正職員工 119 人、臨時員工 0 人；以勞雇類型劃分則含全職員工 117 人、兼職員工 2 人、無時數保證 0 人。此外，優群科技委託派遣公司負責新竹廠區清潔事務，共計 1 人（非員工工作者）。近三年聘雇人力無重大變化。

2024 年底員工組成

（單位：人）

工作地點	性別		勞雇類型		僱傭類型		
	男性	女性	正職	臨時	全職	兼職	無時數保證
新竹	35	33	68	0	66	2	0
台北	25	26	51	0	51	0	0
加總	60	59	119	0	117	2	0

定義說明：

正職員工：勞雇合約屬於無固定期限者（不定期合約）。

臨時員工：勞雇合約屬於有固定期限者（定期合約）。

全職員工：員工每週工時達當地法規對全職員工每週工時之定義。

兼職員工：員工每週工時未達當地法規對全職員工每週工時之定義。

無時數保證員工：每週工時不固定之員工，例如待命（on-call）員工。

近三年度員工人數

（單位：人）

年度	2022 年底	2023 年底	2024 年底
男性員工人數	56	58	60
女性員工人數	57	56	59
其他員工人數	0	0	0
員工總人數	113	114	119



7-2-3 員工多元化 (GRI 202-2、405-1)

優群科技員工男女性占比分別為 50.42% 及 49.58%。2024 年聘雇身心障礙者 0 人，聘僱具原住民身分之員工 0 人。高階主管以當地員工為主，本年度 100% 高階主管為當地居民，無外國籍主管。

2024 年多元指標之員工總數

(單位：人)

職 級		高階 主管	中階 主管	基層 主管	基層 人員	合 計
各職級員工總人數		6	18	15	80	119
各職級員工總人數佔 全體百分比 (%)		5%	15%	13%	67%	100%
性別	男性	5	15	8	32	60
	女性	1	3	7	48	59
	其他	0	0	0	0	0
是否具原住民身分		0	0	0	0	0
是否具身心障礙身分		0	0	0	0	0

2024 年多元指標之員工百分比

(單位：%)

職 級		高階 主管	中階 主管	基層 主管	基層 人員	合 計
性別	男性	83.3	83.3	53.3	40.0	50.4
	女性	16.7	16.7	46.7	60.0	49.6
	其他	0	0	0	0	0
是否具原住民身分		0	0	0	0	0
是否具身心障礙身分		0	0	0	0	0

註：此表百分比係以同職級與同類型人員計算，例如基層人員之男性占比 = 男性基層人員人數 ÷ 基層人員總人數



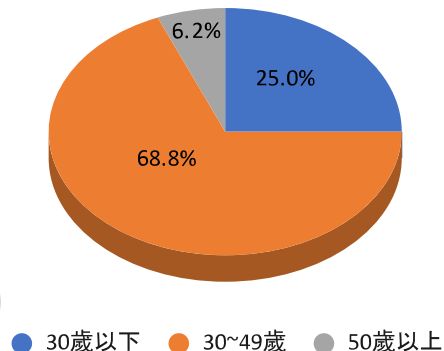
7-2-4 人員流動 (GRI 401-1、405-1b)

我們擁有完善的招募制度，期盼員工與公司共榮發展，同時也尊重員工的職涯轉換選擇。優群科技 2024 年間共計招募 16 位新進員工，包含男性 6 位、女性 10 位；有 10 位員工離職，含男性 3 位及女性 7 位，無屆齡退休人員。而優群科技為保障員工權利、完善招聘制度，權責單位主管皆與所有離職人員面談，具體了解離職原因，以作為後續人力資源管理改善之參考。

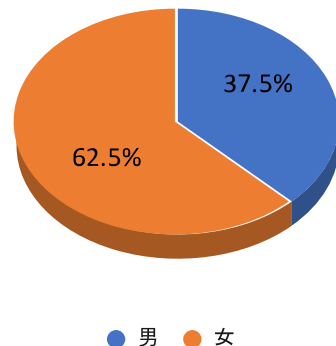
2024 年新進人員總數及比例

工作地點	年齡			性別	
	30 歲以下	30~49 歲	50 歲以上	男性 (%)	女性 (%)
新竹	2	10	1	30.8	69.2
台北	2	1	0	66.7	33.3
合計	4	11	1	37.5	62.5

新進人員年齡分布 (%)



新進人員性別分布 (%)



2024 年全體員工離職率為 10.0%，較前 2023 年增加 4.2 個百分點；一年內新進員工離職率較 2023 年減少 10 個百分點。本公司將持續推動新人適應訓練與關懷措施，留任優秀人才與公司一同成長。

2024 年離職率 - 性別與年齡層

工作地點	年齡			性別	
	30 歲以下	30~49 歲	50 歲以上	男性 (%)	女性 (%)
新竹	0	7	0	28.6	71.4
台北	1	2	0	33.3	66.7
合計	1	9	0	30.0	70.0

7-2-5 勞資協議 (GRI 2-30)

優群科技為打造員工與公司之間和諧對等的溝通平台，建立多元且暢通的溝通管道，包含勞資會議、總經理信箱、年度員工認知度調查等，保障勞資雙方的權利義務，並適時改善勞動環境與勞資規範。

員工意見反饋統計

溝通管道	意見件數	主要反饋內容	已處理件數	未處理件數
勞資會議	0	0	0	0
溝通管道	意見件數	主要反饋內容	已處理件數	未處理件數
總經理信箱	0	0	0	0
年度員工認知度調查	0	0	0	0

7-3 員工薪酬

7-3-1 公平的獎酬福利 (GRI 202-1)

優群科技的敘薪及獎酬考量，以個人學經歷、專業知識及技能，同業薪資水準、工作績效、當地人力市場供需，在兼顧產業競爭力與公司整體營運與永續經營考量下規劃，本公司恪守營運當地勞動法令之相關要求，秉持公平的敘薪原則，不因性別有落差，並以績效表現作為薪資調整的重要依據並提供公平的晉升機會。

在台灣，標準起薪優於「勞動基準法」所規定之基本薪資，於其他營運地區也遵守當地對於最低薪資之規範。2024 年新竹與台北的基層人員之平均每月基本薪酬高於法定基本薪資 4.5 倍。(基層人員包含研發、銷售、工程及製造等部門。)

基層人員與當地法規最低薪資比

2024 年	台灣法定最低薪資	優群基本起薪 (男性)	優群基本起薪 (女性)
金額	27,470 元 (註 1)	28,000 元 (註 2)	28,000 元
比例	1	1.02	1.02

註 1：2024 年台灣當地法令每月基本薪資為 27,470 元。

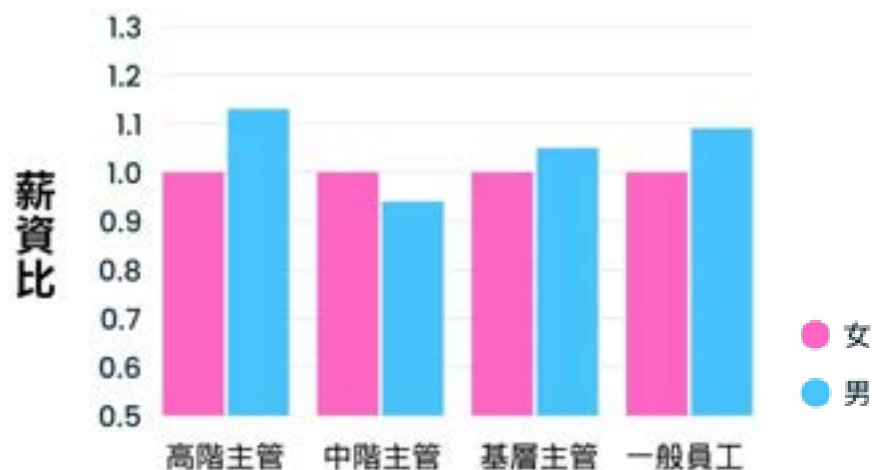
註 2：此處揭露數據為產線人員之基本起薪。

7-3-2 女性及男性薪酬比 (GRI 405-2)

本公司重視留才與育才，致力於提供具競爭力的薪資條件與完善的員工福利。於此平等包容的職場環境下，女男的薪資起薪平等，然最終的薪酬（基本薪資加薪酬）則依據工作年資、經驗或職務加給而有所不同。而優群科技員工薪資由本薪、伙食費、各項獎金或津貼等組成，每年亦根據營運績效及未來經營環境之可能影響調整薪酬，或是依據員工績效給予獎金，激勵員工、鼓勵人才與公司共同成長。

各職級薪資比

職級	女性	男性
高階主管	1	1.13
中階主管	1	0.94
基層主管	1	1.05
一般員工	1	1.09



7-3-3 非主管職員工薪資資訊

優群科技因應法規要求揭露「非擔任主管職務之全時員工」薪資資訊。2024 年非擔任主管職務（非經理人）之全時員工人數為 102 人，其「薪資平均數」為 1,281 仟元，「薪資中位數」為 1,040 仟元。

非擔任主管職務之全時員工資訊							
2024 年		員工薪資 平均數 (仟元 / 人)			員工薪資 中位數 (仟元 / 人)		
員工薪資總額 (仟元)	員工人數年度平均 (人)	2022 年	2023 年	2024 年	2022 年	2023 年	2024 年
130,694	102	1,077	1,151	1,281	904	954	1,040

7-4 福利措施

7-4-1 員工福利 (GRI 401-2)

為增進員工的向心力及提升市場競爭力，優群科技制定多項福利措施，如優於法令的給假福利、保險、婚喪生育禮金等，另優群科技設有職工福利委員會，負責推動及規劃各種職工福利措施；全職員工皆享有上述福利。

項目	說明
保險	(1) 勞保、健保：凡新進員工均由優群科技統一辦理勞工保險、全民健保，其費用依勞保局及健保局之規定分攤。 (2) 團保：員工因遭遇職業災害而致死、殘廢、傷害或疾病時，優群科技應依勞基法第 59 條至第 61 條之職業災害補償規範予以補償。另優群科技為補充勞動基準法，勞工保險條例及民法之補償責任，另行為全體員工辦理團體保險，保費由優群科技負擔，其受益人一律依勞動基準法第五十九條規定；團體保險由優群科技支付費用者，優群科技得予以抵充普通傷病假、公傷病假補償責任（含薪資、勞保、健保等補償責任）及損害賠償責任，抵充後之餘款即為優群科技對員工家屬之一般撫卹金。
獎金	優群科技依營運狀況及員工表現，於農曆年前發年終獎金，或不定期加發獎金。
旅遊	由優群科技職工福利委員會統籌辦理每年度國內或國外旅遊一次，相關補助辦法，依每年度職工福利委員會之公告。
在職訓練	為增進在員工之專業技能與知識，優群科技提供下列方式之訓練： (1) 由優群科技不定期辦理專業技能講習，並利用優群科技內現有設備實際操作練習。 (2) 凡在職期滿六個月以上之員工，可申請在外補習進修與本身工作有關之專業知識，費用補助依優群科技之教育訓練管理辦法實施之。
其他	(1) 優群科技每月提撥當月營收淨額之 0.1% 為職工福利委員會之會費，作為員工旅遊、聚餐、婚喪之補助津貼。 (2) 員工按月接受優群科技代職工福利委員會扣繳薪資之 0.5% 充作職工福利委員會經費，並享受該會福利給付。 (3) 優群科技未設置員工宿舍，員工遇有租屋需求者，優群科技得協助尋找合適之宿舍，並由員工自行支付相關之費用。 (4) 優群科技依工作地區不同，得分別以提供餐食或每月提供餐費方式供應中餐。

7-4-2 育嬰假政策 (GRI 401-3)

優群科技依循勞基法育嬰留職停薪假的規範，保障員工基本權益。為體貼育兒父母之辛勞，優群科技依法規提供生育補助、家庭照護假、彈性上下班制等機制，並於辦公室內設置溫馨哺集乳室（包含冰箱等設施），讓正值哺乳期的女性同仁無後顧之憂。2024 年優群科技申請育嬰留停的復職率為 100%。復職一年後仍在職之留任率為 100%。

	男性	女性	其他	合計
當年度享有育嬰留停資格人數 (A)	2	2	0	4
當年度實際申請育嬰留停人數 (B)	0	1	0	1
當年度育嬰留停應復職人數 (C)	0	1	0	1
當年度育嬰留停實際復職人數 (D)	0	1	0	1
前一年度育嬰留停實際復職人數 (E)	0	1	0	1
前一年度育嬰留停復職後 12 個月仍在職員工人數 (F)	0	1	0	1
育嬰留職停薪申請率 (%) (=B/A)	0%	50%	0%	25%
復職率 (%) (=D/C)	0%	100%	0%	100%
留任率 (%) (=F/E)	0%	100%	0%	100%

7-4-3 退休制度 (GRI 201-3)

為保障退休員工權益，優群科技依法提撥退休金。在台灣，同仁採行舊制退休金制度者，當符合退休條件請領退休金時，由「勞工退休準備金專戶」核發；採行新制退休金制度者，則由「勞工退休金個人專戶」支付。

退休制度		提撥情形
舊制	台灣地區員工依據台灣勞動基準法及勞工退休金條例辦理。	於 2010 年 8 月 16 日向新竹市政府申請結清舊制年資，已於 2010 年 9 月 1 日府勞動字第 0990096237 號核准，依勞動基準法規定計算其舊制退休金。
新制		全體員工均已適用勞退新制，公司每月依給付薪資總額 6% 提繳退休準備金，按月提繳至勞保局設置之勞工退休金個人專戶。

