



2024
永續報告書
SUSTAINABILITY REPORT

優群科技股份有限公司

目錄

關於本報告書	02		
董事長的話	03		
1 關於優群	04	6 綠色產品	43
1-1 公司簡介	05	6-1 重大主題管理方針	44
1-2 公司產品	05	6-2 產品品質與安全管理	45
1-3 優群價值鏈	06		
1-4 參與外部協會	08	7 友善職場	48
2 永續治理	09	7-1 重大主題管理方針	49
2-1 治理結構	10	7-2 人力資源	50
2-2 董事會	10	7-3 員工薪酬	52
2-3 功能性委員會	17	7-4 福利措施	54
3 與利害關係人對話	21	8 勞工安全	56
3-1 溝通機制與議題焦點	22	8-1 重大主題管理方針	57
3-2 重大主題分析與管理	24	8-2 職安政策	57
4 誠信經營	28	8-3 職安衛風險評估	58
4-1 重大主題管理方針	29	8-4 職安衛教育訓練	59
4-2 誠信為本	30	8-5 健康服務及促進	59
4-3 尊重人權	31	8-6 供應商職安衛稽核	59
5 營運績效與氣候風險	35	8-7 職業傷害與職業病	59
5-1 重大主題管理方針	36	9 附錄	61
5-2 財務績效	37	附錄 1：GRI 準則指標索引表	61
5-3 經濟價值的產生和分配	37	附錄 2：永續揭露指標—電子零組件業	64
5-4 稅務政策	39	附錄 3：上櫃公司氣候相關資訊	64
5-5 氣候相關財務揭露 (TCFD)	39	附錄 4：SASB 永續揭露主題及指標	65

► 關於本報告書

2024 年永續報告書為優群科技股份有限公司首次發行，內容揭露本公司在環境、社會及公司治理等領域的發展和呈現我們對於永續經營的理念與實踐。

本報告書依據「上市櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」，參考 GRI 準則、SASB 行業準則與 TCFD 氣候相關財務揭露指引進行編制。由永續發展委員會進行統整，並由部門主管進行資料審核與內部稽核，最後經由董事會通過後發行。

涵蓋時間 (GRI 2-3)：2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日

報導邊界 (GRI 2-2)：以優群科技之母公司為邊界，包含新竹辦公室、新竹工廠、台北辦公室來進行永續揭露。

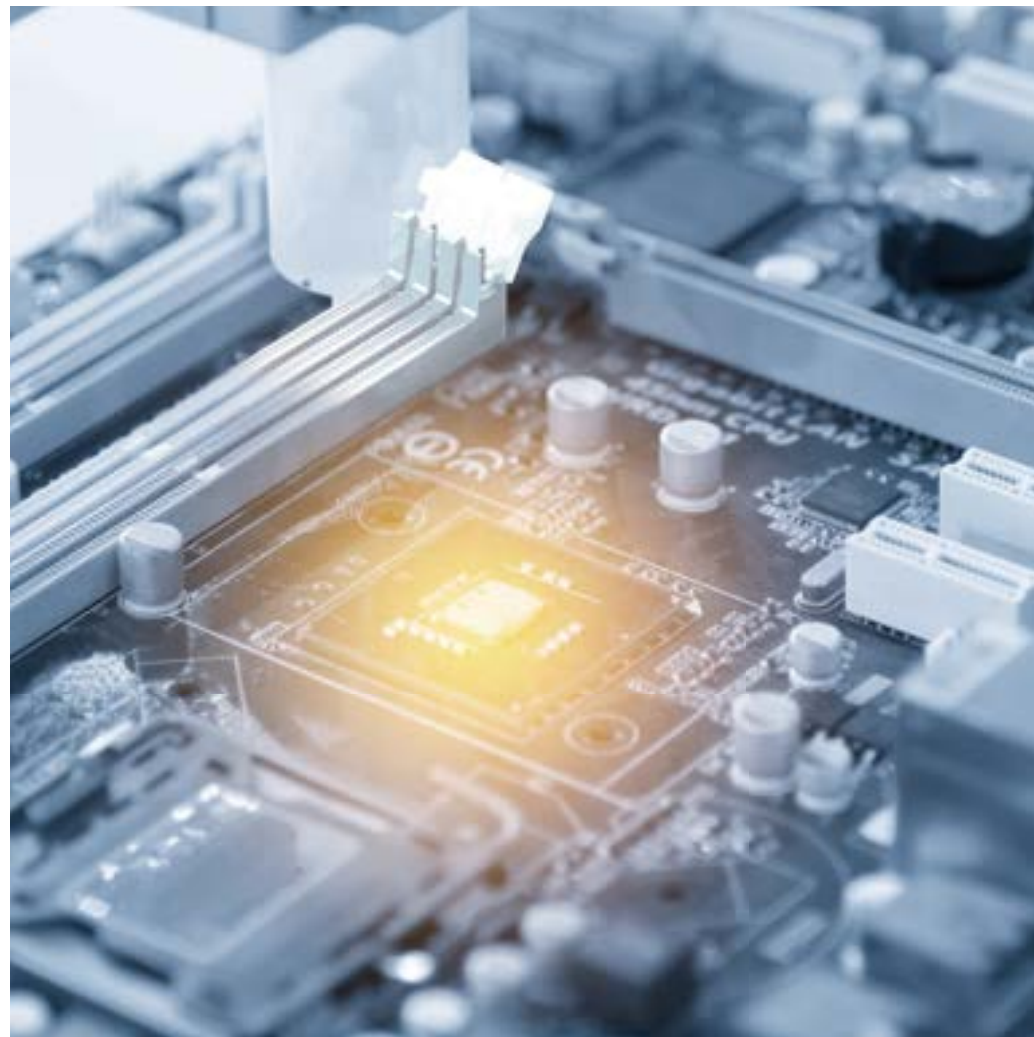
報告書發行 (GRI 2-3)：本報告書每年定期發行，本次發行日期為 2025 年 06 月，下次預定發行日期為 2026 年 06 月。

發行管道及聯絡方式 (GRI 2-3)：本報告書以電子檔形式公告於本公司網站，歡迎各界利害關係人查閱。如果您對內容有任何意見或建議，歡迎利用以下方式與我們聯絡。

單位	永續發展辦公室
電話	02-2698-1585
電子郵件信箱	esg@argosy.com.tw

資訊重編 (GRI 2-4)：本報告書未有重編資訊。

外部確信 (GRI 2-5)：本公司非屬食品、化工、金融保險業，首次編製永續報告書，目前未進行外部確信。





► 董事長的話 (GRI 2-22)

2024 年優群科技迎來第 37 年。這些年來我們達成了許多重要的里程碑，從創立初期以自動化檢測儀器開發設計起家，隨著資訊科技的高速發展、產品世代更迭，我們憑藉著多年的產品研發經驗，始終保持穩健的腳步在科技的浪潮上逐浪前進。今天的優群科技，已經在連接器產業界佔有一席之地，更成為許多世界一級大廠所信任的重要合作夥伴。

因應多變的產業趨勢與市場需求，我們秉持務實、創新、永續的原則與理念，努力朝著企業永續發展的方向邁進。我們深知在快速變遷的全球市場環境中，企業不僅要追求財務績效，更須重視對環境、公司治理與社會人權的整體影響。為了實踐企業的永續目標，優群科技經營團隊將提升營運效率與產品競爭力作為我們的短期目標；中期則聚焦在佈建全球產能、擴充產品應用領域及推動產品創新上；長期則是建立綠色製造系統與低碳供應鏈，將永續發展理念融入營運活動中，這是我們對永續發展的具體承諾和責任。

優群科技長期關注科技演進的趨勢，2024 年在 AI 伺服器與高效能運算快速成長的推升下，優群科技的毛利率及每股純益雙雙創下新高，為確保公司能夠穩健應對市場變化與風險挑戰，我們持續投入製造體系及產品研發的垂直整合，在各式連接器產品研發及生產製程上，投入資源於自動化生產設備的開發，從源頭降低能源耗用、減少製造過程對環境的衝擊，落實聯合國永續發展目標 (SDGs)，持續在產業創新與基礎設施 (SDG 9) 和責任消費與生產 (SDG 12) 的理念中逐步前進。

面對未來，我們著眼於智慧製造、人才永續等方向，以具體行動投入環境保護、落實公司治理、善盡企業社會責任，為永續經營和所有利害關係人的權益努力，創造共榮的未來。

優群科技股份有限公司

董事長 王朝輝

1

關於優群

1-1 公司簡介

1-2 公司產品

1-3 優群價值鏈

1-4 參與外部協會

1-1 公司簡介

1-1-1 基本資訊 (GRI 2-1、2-7)

優群科技成立於 1987 年，總部位於新竹市，主要經營筆記型電腦及電腦周邊、行動裝置產品、車用設備及網路通訊等相關連接器的設計、製造及銷售。本公司以高度自動化與垂直整合能力見長，藉由多年來所累積的產品設計、研發經驗及全球物流網絡的運籌帷幄，使優群不僅在連接器產業界佔有一席之地，更讓我們成為許多世界一級大廠所信任的合作夥伴。並致力於提供高品質、高效率的連接器產品，尤其在 DDR5、LPDDR5 CAMM2 等新世代連接技術領域中表現卓越。

公司名稱 (2-1) 優群科技股份有限公司	成立時間 1987 年	上櫃時間 2004 年
資本額 (2-6) 新台幣 901,042 仟元	2024 年營業額 (母公司) 新台幣 3,106,362 仟元	
公司所有權與法律形式 (2-1) 於 2004 年核准上櫃掛牌，組織型態屬於「股份有限公司」，公司所有權屬於全體股東。		
營運總部 (2-1) 300 台灣新竹市牛埔南路 15-3 號		員工人數 119 人

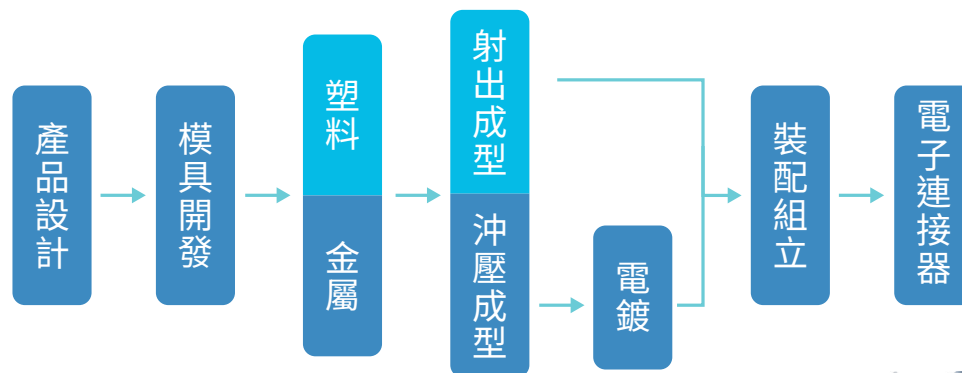
1-1-2 營運據點 (GRI 2-1)

本公司在台灣新竹、大陸江蘇、四川設有工廠，在大陸深圳、重慶、合肥、上海設有代表處。(詳細資料，請見官網)

1-2 公司產品 (GRI 2-6)

本公司多年來致力於生產製程的優化，並在高精密自動化生產設備的優化及產品高頻訊號傳輸設計上累積了相當豐富的經驗。產品開發除 DDR SO-DIMM、Long DIMM、M.2、Type-C 標準連接器及客製應用於行動裝置的 Metal Bar 五大系列外，2024 年我們成功推出 LPDDR5 CAMM2 (Compression Attached Memory Module II) 連接器，積極對產品規格的世代轉換提前佈局，並能成功應對產品規格升級所帶來的挑戰。

連接器之產製過程



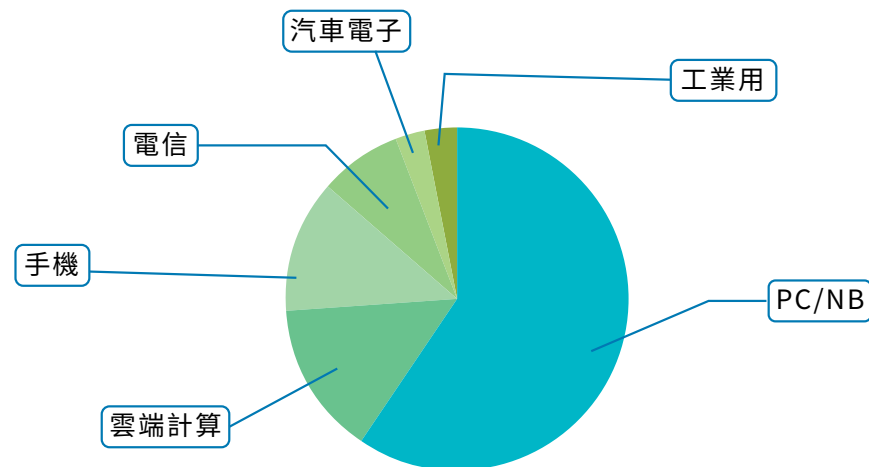


主要產品	DDR SO-DIMM Series	M.2 Series	USB Type-C Series
應用	DRAM SO-DIMM 記憶體卡插槽	M.2 模組卡插槽	USB Type-C 插孔
客戶類型	新世代筆記型電腦用記憶體插槽	用於 AI PC、工作站、伺服器、路由器、網通設備等聯網及運算裝置	USB 插口介面規格之 I/O 連接器
主要銷售地區	亞洲、美洲	亞洲、美洲	亞洲、美洲



主要產品	DDR Long DIMM Series	Micro Stamping Series
應用	DDR DIMM 記憶體卡插槽	用於 SiP 模組上的 EMI 過濾或屏蔽零件
客戶類型	用於伺服器、桌上型電腦等之記憶體插槽連接器	用於新世代手持式行動裝置之特殊微型沖壓件
主要銷售地區	亞洲、美洲	亞洲、美洲

■ 終端客戶產業類型

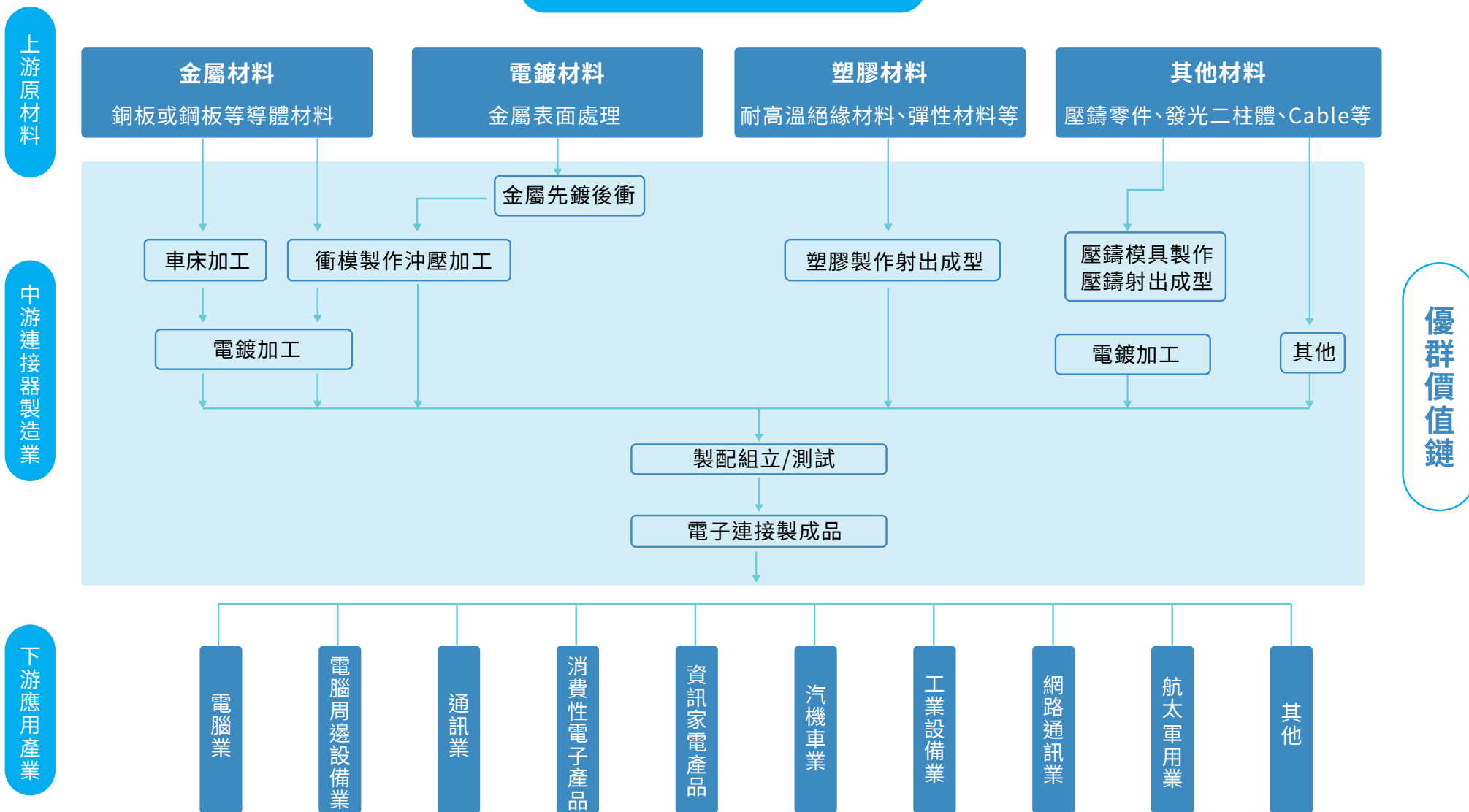


1-3 優群價值鏈 (GRI 2-6)

連接器的基本結構，分為接觸件、絕緣體、外殼、附件等。而連結器的主要原料包含金屬材料、塑膠、電鍍材料等。金屬材料主要屬於接觸件，為避免信號在傳輸過程中受到過多阻礙或衰退，多採用磷銅、黃銅、紫銅等銅材作為原材料；塑膠材料則用於外殼，以 PA、LCP 等為主；電鍍材料則以鍍金、鍍錫、鍍鎳和鍍銀等為主。依產品需求仍會加上部份組件。

上游主要原料共分為四大部份，中游為連接器產業所製造生產 (優群科技乃屬價值鏈的中游)，下游為各產業的應用，其圖示如下：

電子連接器之產業結構圖



1-4 參與外部協會 (GRI 2-28)

優群科技除了精進自身產品競爭力之外，亦積極參加外部協會與各界利害關係人溝通，藉由參與產業相關協會的交流活動，了解產業最新發展趨勢與各國相關規範。本公司參與之組織如下表：

組織	擔任職務	說明
台灣電子連接產業協會 (TECA)	理事長 / 會員	結合產、官、學、研共同促進電子連接器產業升級，例行舉辦專業培訓課程、國際商展及拓銷活動、提供產業市場資訊等服務，協調連接產業垂直整合，發揮產業力量推動產業升級。
台灣以色列商業文化促進會 (TICC)	會員	為一非營利組織，其宗旨在促進台以雙邊經貿、科技、文化、教育及觀光交流合作。
台灣電腦網路危機處理暨協調中心 (TWCERT/CC)	會員	取得即時資訊安全威脅情報，以提升組織資訊安全能量及符合資訊安全相關法規與標準要求。
公眾與環境研究中心 (IPE)	會員 / 揭露方	致力於收集、整理和分析政府和企業公開的環境資訊，整合環境資料服務於綠色採購、綠色金融和政府環境決策，通過企業、政府、公益組織、研究機構等多方合力，撬動大批企業實現環保轉型，促進環境資訊公開和環境治理機制的完善。
Carbon Disclosure Project (CDP)	會員 / 揭露方	全球非營利組織，經營著世界上唯一的獨立環境揭露系統。
JEDEC Solid State Technology Association (JEDEC)	會員 / 委員	微電子產業開放標準和出版物開發的全球領導者，委員會在製定廣泛技術標準方面發揮行業領導作用。
Open Compute Project (OCP)	會員	一個協作社區，致力於重新設計硬體技術，以有效支援對運算基礎設施日益增長的需求。制定了新的技術規範，培育了一個產業參與者在安全框架內協作的生態系統，塑造了多功能和多樣化的供應鏈。
Peripheral Component Interconnect Special Interest Group (PCI-SIG)	會員	致力於 PCI 標準的開發與增強，負責開發和維護外圍組件 I/O 資料傳輸的標準化方法。
Responsible Business Alliance (RBA)	會員 / 揭露方	世界上最大的致力於全球供應鏈中負責任的商業行為的產業聯盟。
Thunderbolt Community	會員	由開發業界領先的 Thunderbolt 設備的公司組成的全球生態系統。
USB Implementers Forum (USB-IF)	會員	推廣與支援通用序列匯流排的非營利組織。主要的業務即是推廣與行銷 USB、無線 USB、USB OTG 與其相關規格標準的維護，同時也制訂施行相容性計劃。

2

永續治理

2-1 治理結構

2-2 董事會

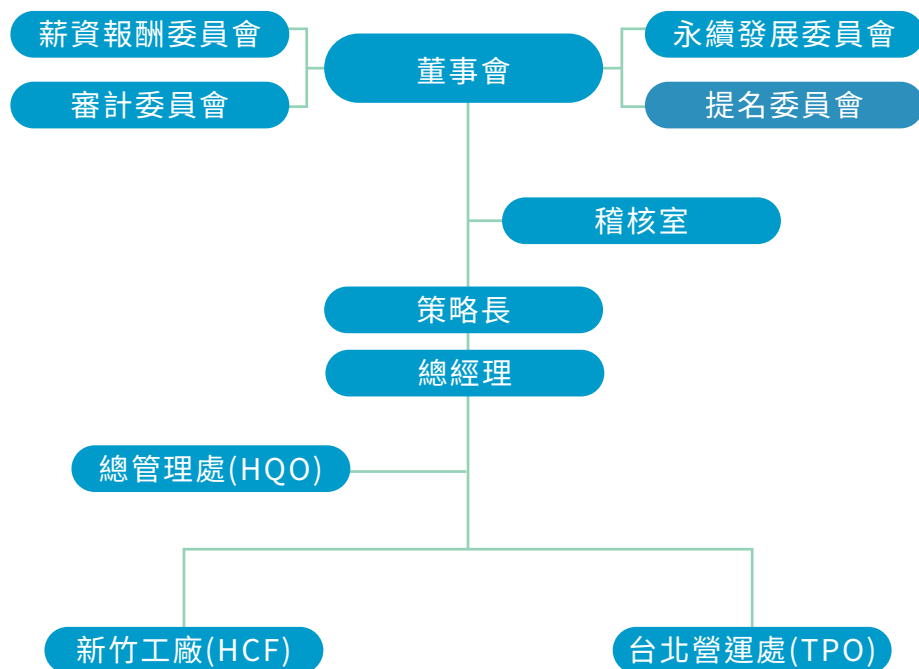
2-3 功能性委員會

2-1 治理結構 (GRI 2-9)

董事會為優群科技經營活動的最高合議組織及最高治理單位，負責公司經營策略之擘畫與監督，忠實執行良善管理人應盡義務，藉由透明的公司治理組織與審慎之態度行使職權，確保營運策略的實行皆能顧及各利害關係人的權益。

本公司明定董事長與總經理之職權區分，確保管理層與監督層之獨立性，以落實公司治理責任。董事會運作每季至少召開一次董事會會議，藉以掌握營運狀況，並透過法令規定之資訊揭露機制，提升治理透明度。此外，本公司稽核室，負責監督公司內控制度之有效性，而各功能性委員會均定期向董事會報告執行成果和決議情形，以維護公司及各利害關係人之權益。

組織圖



2-2 董事會

2-2-1 董事會運作與組成 (GRI 2-10、2-11、2-15、405-1)

優群科技依循金管會頒訂之「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」，董事選任採候選人提名制，由股東會就候選人名單中遴選出九位董事（含三席獨立董事），董事任期為三年，得連選連任。目前董事會成員中設有三名獨立董事，其背景涵蓋企業財務、法律與資訊科技等領域，能有效提供專業建議並履行監督職能。本屆董事會任期：2023 年 06 月 13 日至 2026 年 06 月 12 日，本屆董事會迄今已開會 11 次。

本公司推動董事會多元化政策，在專業背景、國際經驗與年齡等方面維持平衡。董事會成員涵蓋電子工程、國際行銷、法務、財會等專長，平均年齡具跨世代特性，有助於兼顧創新與穩健。2024 年度董事會組成尚未有女性董事，預計本屆董事會任期屆滿改選時，將增加女性董事之席次。未來透過多元的領導團隊，將有助於優群科技治理韌性的強化，持續穩健邁向全球市場與永續願景。

董事會為公司所有權人與公司經營者間的權衡及監督角色，對上行使股東賦予的權利義務，根據利害關係人權益制定營運方針；對下決定公司經營管理階層、監督公司經營狀況、決議永續發展相關策略並追蹤執行成效。

為避免潛在的利益衝突，公司對董事及高階管理人員皆設有害衝突揭露與迴避制度，且要求董事對與其自身或其代表之法人有利害關係者應遵循規範，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，以確保公司治理的獨立性及公平性，且關鍵議題進行需自我迴避投票。

除此之外，每年，董事會針對其績效進行自我評估，用以檢視其監督功能與決策效率。本公司管理單位亦不定期安排董事成員每年持續參與企業治理、財會稅務與永續議題等進修課程，以強化其職責履行能力。

優群科技每季召開一次董事會，2024 年累積召開 6 次董事常會，董事出席率為 100%。

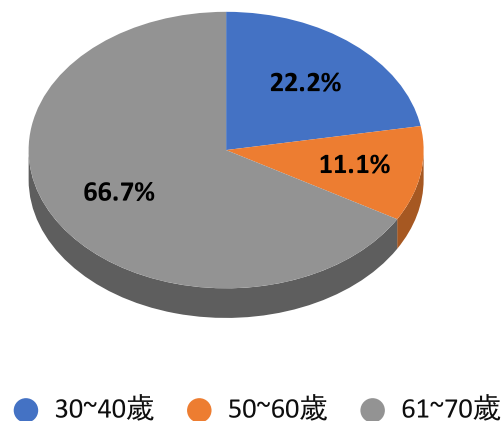
董事出席統計表

職稱	姓名	就任日期	初任日期	實際出席次數 (B)	委託出席次數	應出席次數 (A)	實際出席 % (B/A)
董事長	王朝樑	2023/06/13	1987/08/05	6	0	6	100
董事	劉興義	2023/06/13	2008/06/11	6	0	6	100
董事	王俊基	2023/06/13	2002/08/14	6	0	6	100
董事之法人代表人	王紹新	2023/06/13	1998/06/09	6	0	6	100
董事之法人代表人	林敏政	2023/06/13	2002/08/14	6	0	6	100
董事	袁義本	2023/06/13	2014/06/12	6	0	6	100
獨立董事	陳志湧	2023/06/13	2004/02/02	6	0	6	100
獨立董事	蔡聖裕	2023/06/13	2005/06/09	6	0	6	100
獨立董事	陳吉元	2023/06/13	2008/06/11	6	0	6	100

董事於委員會職能

職稱	任期 (年)	姓名	年齡	兼任優群科 技職務	功能性委員會			
					提名委員會	審計委員會	薪酬委員會	永續委員會
董事長	3	王朝樑	68	策略長				✓
董事	3	劉興義	59	總經理				✓
	3	王俊基	66	技術總監				
	3	袁義本	65					
	3	王紹新 (信邦電子代表人)	36					
	3	林敏政 (立育企業管理顧問代表人)	37		✓			
	3	陳吉元	66		✓	✓	✓	
獨立董事	3	蔡聖裕	60			✓	✓	
	3	陳志湧	67		✓	✓	✓	

董事年齡分布 (%)



獨立董事現職、經歷及兼任情形 (GRI 2-15)

姓名	就任日期	主要現職	主要經歷	目前兼任其他公司董監事之情形	
				公司名稱	職稱
陳吉元	2023/06/13	世成科技 (股) 公司 董事長 (法代)	智翔投資 (股) 公司董事長 (法代) 力新國際科技 (股) 公司董事 (法代) 力宇創業投資 (股) 公司董事 (法代) 力世創業投資 (股) 公司董事長 (法代) 智仁科技開發 (股) 公司董事 (法代) 利翔航太電子 (股) 公司董事 (法代)	力新國際科技 (股) 公司	法人董事代表人
				利翔航太電子股份有限公司	法人董事代表人
				智翔投資股份有限公司	法人董事代表人
				力宇創業投資 (股) 公司	法人董事代表人
				力世創業投資 (股) 公司	法人董事代表人
				智仁科技開發 (股) 公司	法人董事代表人
蔡聖裕	2023/06/13	國家表演藝術中心及兩廳院 財務經理	佳謙會計師事務所會計師 國家表演藝術中心及兩廳院財務經理		
		優群科技股份有公司 獨立董事			
陳志湧	2023/06/13	晶采光電科技股份有限公司 董事及總經理	晶采光電科技股份有限公司 董事及總經理	廣銳科技股份有限公司	獨立董事
				晶采光電科技股份有限公司	董事

董事專業能力與經驗分布 (GRI 2-17)

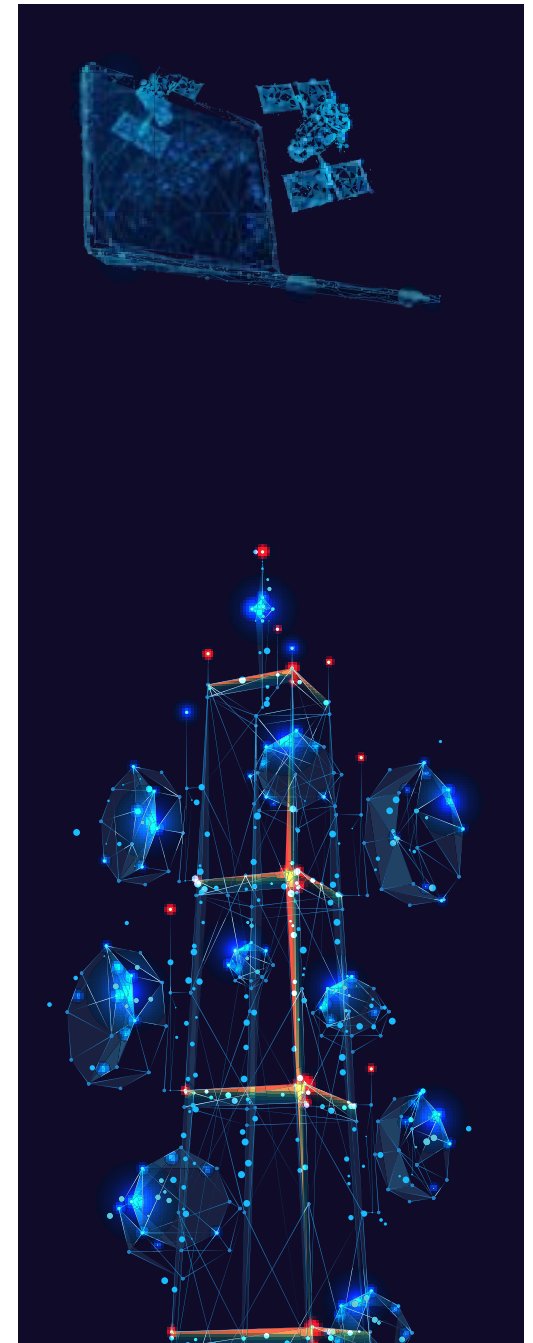
職稱	姓名	董事專業能力與經驗分布											
		領導決策	經營管理	財會法律	產業知識	產業技術	市場行銷	業務開發	資訊科技	風險管理	環境永續	社會參與	供應鏈管理
董事長	王朝樑	√	√		√	√	√	√	√	√	√	√	√
董事	袁義本				√	√							
董事	王紹新	√	√		√	√	√	√		√	√	√	
董事	林敏政			√						√	√	√	
獨立董事	陳吉元	√	√		√	√				√			
獨立董事	蔡聖裕			√						√	√	√	
獨立董事	陳志湧	√	√		√	√				√	√	√	

2-2-2 董事進修 (GRI 2-17)

優群科技每年針對董事專業技能與知識以及永續發展相關議題，為董事安排進修，以強化董事與公司因應營運衝擊之專業能力。2024 年董事參與之課程，包含企業永續治理新動力、勞動爭議與公司治理、營業秘密保護與誠信經營看企業新興風險管理、國內外 ESG 政策與公司治理趨勢、低碳轉型路徑規劃等課程，全體董事累積之進修時數為 60 小時。

董事會進修課程與時數

職稱	姓名	進修日期	課程名稱	進修時數	當年度進修總時數
董事	王朝樑	2024/10/22	企業永續治理新動力	3	6
		2024/10/22	勞動爭議與公司治理	3	
董事	劉興義	2024/10/22	企業永續治理新動力	3	6
		2024/10/22	勞動爭議與公司治理	3	
董事	王俊基	2024/10/22	勞動爭議與公司治理	3	6
		2024/10/22	企業永續治理新動力	3	
董事	袁義本	2024/12/10	營業秘密保護與誠信經營看企業新興風險管理	3	6
		2024/04/10	公司治理暨企業永續經營研習班	3	
法人董事代表人	王紹新	2024/10/22	勞動爭議與公司治理	3	6
		2024/10/22	企業永續治理新動力	3	
法人董事代表人	林敏政	2024/11/06	企業舞弊之調查實務與案例解析	3	9
		2024/10/22	勞動爭議與公司治理	3	
		2024/10/22	企業永續治理新動力	3	
獨立董事	陳吉元	2024/10/22	企業永續治理新動力	3	6
		2024/10/22	勞動爭議與公司治理	3	
獨立董事	蔡聖裕	2024/10/22	企業永續治理新動力	3	6
		2024/10/22	勞動爭議與公司治理	3	
獨立董事	陳志湧	2024/11/04	國內外 ESG 政策與公司治理趨勢	3	9
		2024/07/29	低碳轉型路徑規劃	3	
		2024/04/29	數位經濟時代，企業如何創新突破獲利能力	3	



2-2-3 董事薪酬政策 (GRI 2-19、2-20)

本公司董事薪酬，優群科技章程第 25、第 30 條規定給付。第 25 條：董事如擔任優群科技職務者，應依優群科技薪資給付標準給付工作報酬。優群科技具獨立性之董事不論公司營業盈虧，公司得按月支給固定報酬，其報酬授權董事會依其對公司營運參與程度及貢獻之價值，並參酌同業水準議定之。已支領固定報酬之董事及監察人，不再參與本章程第 30 條董監酬勞之分派。近二年度董事之酬金資訊請參考下表。董事酬金級距表及發放標準，請參考：官網 / 年報 / 公司治理。



董事酬金資訊

(單位：新台幣仟元；%)

酬勞所屬年度	稅後純益 (註 5)	股東權益報酬率 (%)	董事酬金 (A)			佔母公司稅後純益 (%)	兼任員工領取相關酬金 (B)			合計	A+B 項佔母公司稅後純益 (%)	平均每位董事酬金
			獨立董事 (註 2)	一般董事 (註 3)	小計		獨立董事 (註 2)	一般董事 (註 4)	小計			
2023	728,678	17.85	2,490	13,960	16,450	2.26	0	28,371	28,371	44,821	6.15	4,980
2024	1,013,340	22.66	2,430	19,260	21,690	2.14	0	34,274	34,274	55,964	5.52	6,218

註 1：本公司實收資本額新台幣 901,042 仟元。2023 及 2024 每股盈餘分別為新台幣 8.11 及 11.25 元。

註 2：獨立董事酬金於當年度按月支給固定報酬。

註 3：一般董事於酬勞所屬年度結束後之次一年度給付，所屬 2024 年酬金於 2025 年支給。

註 4：董事兼任員工職務者之相關酬金於當年度給付。

註 5：公司合併報表之稅後純益 (損) 係指所屬年度歸屬於母公司之淨 (損) 益。

稅後損益與董監酬金變動之關聯性與合理性說明

2024 年度稅後純益 1,013,340 仟元較前一年稅後純益 728,678 仟元成長 39%。優群科技除獨立董事係採每月固定給付報酬外，其餘董事酬勞及員工酬勞係按獲利比率提撥，2024 年度董事酬金與員工酬勞因獲利成長，故提列金額相對較前一年度增加。優群科技依獲利狀況及激勵員工考量，維持合理提撥及分配，整體提列比例尚屬合理。



2-2-4 高階主管薪酬政策 (GRI 2-19、2-20)

總經理及副總經理給付酬勞之政策，依據優群科技職等給付核定原則、該職位於同業市場中的薪資水平、於公司內該職位的權責範圍，以及對公司營運目標的貢獻度給付酬金。

訂定酬金之程序，以優群科技之「董事及經理人績效評估辦法」作為評核之依循，除參考公司整體的營運績效、產業未來經營風險及發展趨勢，亦參考個人的績效達成率及對公司績效的貢獻度，而給予合理報酬，相關績效考核及薪酬合理性均經薪資報酬委員會審議，且提送董事會審核通過後發放。2024 年度董事及高階管理階層之薪酬，尚未與 ESG 績效連結。

高階主管薪酬資訊

(單位：新台幣仟元)

職稱	姓名	股票金額	現金金額	總計	總額占稅後純益之比例 (%)
策略長	王朝樑	0	35,790	35,790	3.53
總經理	劉興義				
財務長	范玉真				
技術總監	王俊基				
副總經理	林明賢				
協理	李彥榕				
協理	葉培道				
協理	江旭民				
資深經理	蕭美容				
資深經理	邱智宇				

(單位：新台幣仟元)

董事會通過日期	員工酬勞				董事、監察人酬勞
	現金金額	股票金額	股票股數 (股)	合計	現金金額
2025/03/05	78,500	0	0	78,500	18,900
2024/03/06	58,800	0	0	58,800	13,500

2-2-5 董事及高階主管離職與退休政策 (GRI 2-19)

優群科技董事與高階管理階層之離職預告期，係依照當地政府法規而定，通知天數與離職金計算方式皆與其他員工無異。除了離職金外，並不會發放其他款項或實物福利予離職之董事及高階管理階層。



2-2-6 董事會績效評估 (GRI 2-18)

優群科技原則上每年執行一次董事會、功能性委員會 (含審計委員會、薪酬委員會) 及個別董事成員之自我績效評估。衡量項目，包含下列面向：

董事會績效評估面向	個別董事成員績效評估面向
1. 對公司營運之參與程度 2. 提升董事會決策品質 3. 董事會組成與結構 4. 董事之選任及持續進修 5. 內部控制	1. 公司目標與任務之掌握 2. 董事職責認知 3. 對公司營運之參與程度 4. 內部關係經營與溝通 5. 董事之專業及持續進修 6. 內部控制

績效評估結果

2024 年度內部評估結果優異，單項得分均落在優等以上，顯示董事會及各功能性委員會運作完善，符合公司治理要求。優群科技未委託外部單位進行評鑑。

董事會評鑑執行情形

範圍	內容	單項評分	整體評分 (1 至 5 分)
董事會	對公司營運之參與程度	98.71	平均分數為 4.92 分
	提升董事會決策品質	98.15	
	董事會組成與結構	98.41	
	董事之選任及持續進修	97.46	
	內部控制	99.37	

範圍	內容	單項評分	整體評分 (1 至 5 分)
個別董事成員	公司目標與任務之掌握	97.78	平均分數為 4.90 分
	董事職責認知	98.52	
	對公司營運之參與程度	98.06	
	內部關係經營與溝通	97.04	
	董事之專業及持續進修	98.52	
審計委員會	內部控制	98.52	平均分數為 4.96 分
	對公司營運之參與程度	98.33	
	委員會職責認知	97.33	
	提升委員會決策品質	100.00	
	委員會組成及成員選任	100.00	
薪酬委員會	內部控制	100.00	平均分數為 4.93 分
	對公司營運之參與程度	98.33	
	委員會職責認知	96.00	
	提升委員會決策品質	100.00	
	委員會組成及成員選任	100.00	

利益衝突管理 (GRI 2-15)

優群科技規程中，皆有利益迴避之規定。董事議案若涉及自身、配偶與二等親以內血親或董事具有控制從屬關係之公司之利害關係時，應於當次董事會說明其利害關係，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。

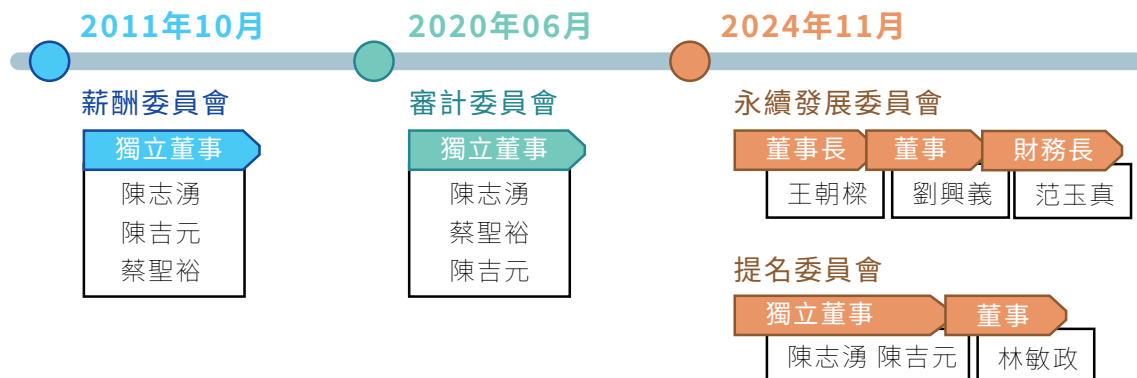
相關董事姓名、重要內容說明及迴避情形均載明於會議記錄。董事及經理人亦須完成年度關係人交易聲明，於審計委員會報告結果。

此外，優群科技亦制定不同層級人員的誠信行為準則、董事及經理人道德行為準則及員工從業道德守則等。截至 2024 年底止，優群科技並未發生重大利益衝突事件。

2-3 功能性委員會

2-3-1 委員會運作與組成 (GRI 2-9、2-10)

董事會設有審計委員會，專責審查財務報表與內部控制機制。設有薪酬委員會，確保高階主管之獎酬結構與公司績效連動，兼顧公平性與激勵效果。設有永續發展委員會，制定、推動永續發展政策，監督永續資訊揭露事項與執行成效。設有提名委員會，提升優群科技董事會效能。



委員會	設置時間	職責	成員
薪酬委員會	2011 年 10 月	- 定期檢討優群科技薪酬辦法並提出修正建議。 - 訂定並定期檢討優群科技董事、監察人及經理人之績效與薪資報酬之政策、制度、標準 與結構。 - 定期評估優群科技董事、監察人及經理人之薪資報酬。	獨立董事陳志湧 獨立董事陳吉元 獨立董事蔡聖裕
審計委員會	2020 年 06 月	- 稽核公司計畫之執行情形及結果報告。 - 審查公司財務報表、預算案等。制定及修訂公司內部控制的制度、人事任命案。 - 強化董事會職能並確保內部監控機制。	獨立董事陳志湧 獨立董事蔡聖裕 獨立董事陳吉元
永續發展委員會	2024 年 11 月	- 制定、推動及強化公司永續發展政策、年度計畫及策略。 - 追蹤、檢討修訂永續發展執行情形與成效。 - 督導永續資訊揭露事項並審議永續報告書。 - 督導公司永續發展守則之業務、其他經董事會決議之永續發展相關工作之執行。	董事長王朝樑 董事劉興義 財務長范玉真
提名委員會	2024 年 11 月	- 尋找適任之董事人選。為董事會所屬之各委員會制定建置標準，並建議其組織規程。 - 審查各委員會成員候選人之資格及潛在之利益衝突。逐年審查各委員會召集人及其成員之資格。	獨立董事陳志湧 獨立董事陳吉元 董事林敏政

2-3-2 審計委員會

優群科技審計委員會成員由三位獨立董事組成，本屆任期為 2023 年 6 月 13 日至 2026 年 6 月 12 日。其職權包括審核公司財務報表、監督簽證會計師之選任及獨立性、訂定或修正內部控制制度、監督公司內部規章遵循相關法規等。原則上每季召開一次會議，必要時指派部門主管、內部稽核人員、會計師、法律顧問等列席討論。2024 年共召開五次會議。

2024 年審計委員工作重點包含以下事項：

1. 修訂內部控制制度：依「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」，訂定或修正內部控制制度應經審計委員會同意，並提董事會決議。
2. 簽證會計師之委任、報酬及其獨立性之審核：依「證券交易法」及「公司治理實務守則」，為確保公司財務報告之可信賴度、會計內控品質及簽證會計師之獨立性，對簽證會計師工作之範圍、費用及獨立性進行審核，並參考會計師事務所提供之審計品質指標，以客觀指標評估會計師之審計品質與能力，提高資訊揭露品質。
3. 審查財務報告：為健全監督財務報告允當表達及落實公司治理，優群科技除年度財務報告經審計委員會審查外，期中財務報表亦提送審計委員會決議通過。
4. 與簽證會計師溝通討論年度財務報告關鍵查核事項：依「上市上櫃公司治理實務守則」，為完善內部控制制度之落實，已建立獨立董事與簽證會計師之溝通機制，由簽證會計師於 2024 年 03 月 06 日列席說明年度財務報告查核相關事項。

審計委員會開會資訊

日期	議案內容
2024/01/26	1. 稽核計畫執行情形及結果報告。 2. 2024 年度預算案。 3. 優群科技與銀行續約簽訂授信額度案。
2024/03/06	1. 稽核計畫執行情形及結果報告 2. 稽核人員異動報告。 3. 簽證會計師獨立性評估結果暨專業勞務報酬案。 4. 2023 年度合併財務報表、個體財務報表暨營業報告書案。 5. 2023 年度內部控制制度聲明書案。 6. 討論 2023 年度盈餘分配案。 7. 修訂「股東會議事規則」部分條文案。 8. 更換會計師事宜
2024/04/25	1. 稽核計畫執行情形及結果報告 2. 審議 2024 年第一季合併財務報表。 3. 修訂「股東會議事規則」部份條文案。 4. 「公司治理主管」暨「稽核主管」任命案。 5. 修訂「檢舉非法與不道德或不誠信行為案件之處理辦法」部分條文案。 6. 修訂「內部重大資訊處理暨防範內線交易管理作業程序」部分條文案。 7. 修訂「職務授權及代理人管理辦法」部分條文案。 8. 優群科技與銀行續約簽訂授信額度案。
2024/07/24	1. 稽核計畫執行情形及結果報告 2. 2024 年第二季合併財務報表。 3. 優群科技與銀行續約簽訂授信額度案。
2024/11/01	1. 稽核計畫執行情形及結果報告 2. 優群越南子公司投資案進度報告 3. 制訂「永續資訊管理辦法」案。 4. 「內部控制制度處理準則」修訂案。 5. 「內部稽核制度實施細則」修訂案。 6. 2024 年第三季合併財務報表。 7. 優群科技與銀行簽訂授信額度案。

2-3-3 薪酬委員會 (GRI 2-19、2-20)

薪酬委員會成員三人，皆為獨立董事，符合法規要求之獨立性。本屆任期為 2023 年 6 月 13 日至 2026 年 6 月 12 日。負責定期檢討優群科技薪酬辦法並提出修正建議。訂定並定期檢討優群科技董事、監察人及經理人之績效與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。定期評估優群科技董事、監察人及經理人之薪資報酬。2024 年共召開三次會議，成員出席率為 100 %。

薪酬委員會開會資訊

日期	議案內容
2024/01/26	1. 審查優群科技經理人 2023 年度年終獎金發放案。
2024/03/06	1. 審議優群科技 2023 年度董事酬勞暨員工酬勞分配案。
2024/07/24	1. 2024 年度經理人薪資、報酬給付上限修訂案。 2. 經理人 2023 年度員工酬勞分配案。 3. 2024 年度經理人薪資調整案。

2-3-4 提名委員會 (GRI 2-10)

優群科技於 2024 年 11 月設置提名委員會，由具備經營管理、產業知識、公司治理與會計專長的三位董事組成。委員會職責乃為公司尋找適任之董事人選；各委員會制定建置標準，並建議其組織規程；審查各委員會成員候選人之資格及潛在之利益衝突等，以強化營運管理機制。

成員	身分	專業
陳志湧	獨立董事	經營管理、公司治理
陳吉元	獨立董事	經營管理、產業知識
林敏政	董事	會計、公司治理

2-3-5 永續發展委員會 (GRI 2-12、2-13、2-14、2-16)

2024 年 11 月成立永續發展委員會，做為公司內部最高階的永續發展專責單位。由董事長王朝樑擔任永續長，董事劉興義、財務長范玉真為委員會成員。其下分有公司治理小組、環境永續小組、社會責任小組、風險管理小組。永續發展委員會訂定組織章程並經由董事會通過，規範委員會之權責義務，主要為負責管理、決議及監督公司營運相關之重大 ESG 議題治理策略、政策執行有效性及目標達成率，每年至少一次向董事會報告執行成果。

在永續議題上，我們開啟多元溝通管道，利害關係人可以透過公司官網資訊、股東會、年報、財報等平台，了解公司永續政策與執行狀況，亦可以運用電話、電子信箱、Google 表單等方式，進行溝通或申訴。

當收到利害關係人建議或申訴後，由專責單位就衝擊程度進行回覆與處理，並通報各相關委員會，彙整後提報董事會。2024 年度，本公司沒有發生永續議題的關鍵重大事件，亦無對利害關係人產生實際負面衝擊之情事。



2024 年度與利害關係人溝通情形 (GRI 2-16)

利害關係人	關注議題	溝通管道	溝通實績
股東及投資人	公司治理 風險管理 股東參與 營運績效 法規遵循	◆聯絡窗口：發言人總經理劉興義 E-mail: sammy.liu@argosy.com.tw ◆代理發言人：財務長范玉真 E-mail: jennyfan@argosy.com.tw ◆回應方式：投資人信箱及專線、年度股東常會、年報、揭露財務資訊及重大訊息於公開資訊觀測站及公司網站	◆舉辦年度股東常會。 ◆發布 30 則重大訊息。 ◆不定期接受投資人訪談並定期更新官網有關財務報表訊息。 ◆不定期參與主管機關之政策宣導討論會、座談會。 ◆公司按季 (3/22、5/15、8/15、11/20) 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。
員工	勞資關係 員工福利 職涯發展與教育訓練 職業安全與健康 員工申訴管道	◆聯絡窗口：管理部蘇經理 E-mail: hr@argosy.com.tw ◆回應方式：員工專屬申訴信箱、每季召開之勞資會議與職工福利委員會、各部門會議	◆ 2024 年度已召開 4 次勞資會議及 5 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)。 ◆ 2024 年度已完成環境安全衛生會議、健康安全宣導及外部訓練等計劃。
客戶	新產品與技術 客戶關係管理 產品品質 法規遵循 營運績效	◆聯絡窗口：業務處林副總經理 E-mail: sales@argosy.com.tw ◆回應方式：客戶專線、實地查訪與專業訓練、客戶滿意度調查、客戶稽核、產品展覽會	◆ 2024 年度已針對主要客戶辦理 5 次產品技術交流研討、2 次論壇及 4 場產品展出等活動。 ◆ 2024 年度針對前 20 大主要客戶滿意度調查平均分數 99.11 分，其餘客戶亦有非常正面之回饋。
供應商	新產品與技術 採購政策及供應鏈管理 產品品質 法規遵循	◆聯絡窗口：資材部詹經理 E-mail: pur@argosy.com.tw ◆回應方式：新供應商評核，供應商稽核、供應商訪查	◆ 2024 年度完成主要供應商稽核達 100%，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

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

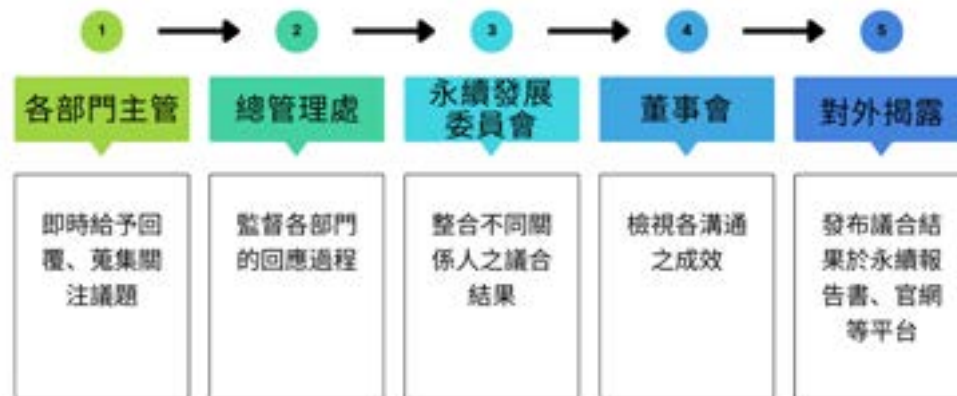
3-1 溝通機制與議題焦點 (GRI 2-14、2-29)

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

- 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。
- 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。
- 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。

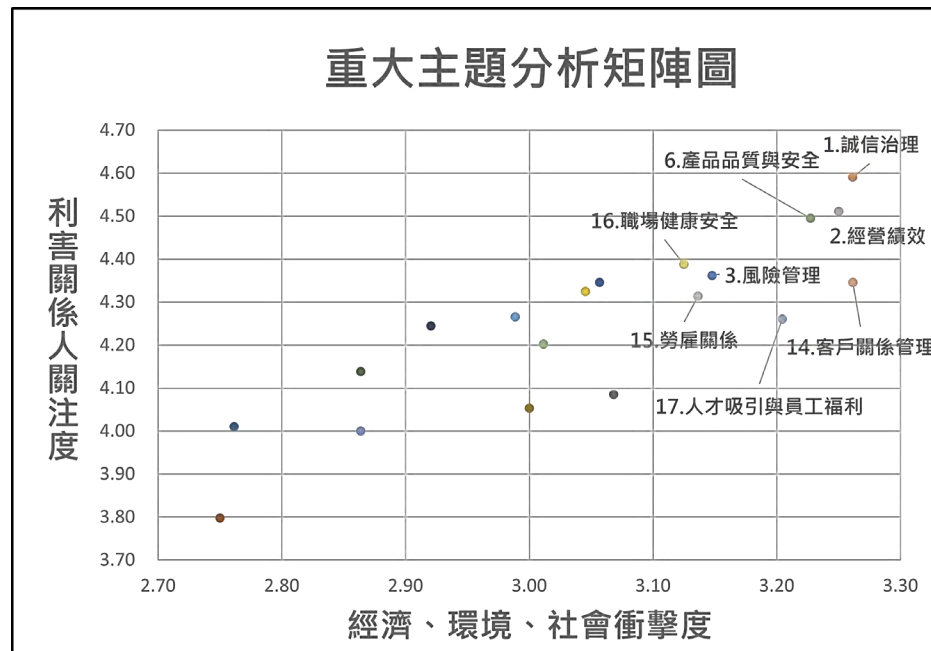
十九項重大主題

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。

4

4-1 重大主題管理方針

4-2 誠信為本

4-3 尊重人權

誠信經營



4-1 重大主題管理方針 (GRI 2-14、2-29)

衝擊評估		
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。		
說明	管理方針	
管理政策與承諾	本公司依據上市公司道德準則、RBA 責任商業聯盟準則，制定誠信經營政策，嚴格禁止賄賂、非法政治獻金、不當捐贈與不正當利益。承諾營造公平透明之商業文化，並落實制度性執行與宣導。	
治理組織	總管理處為誠信經營之專責單位，隸屬總經理室，負責擬定與修訂誠信政策、行為準則、內控制度與法令遵循，並每年向董事會報告執行情形。稽核部門及法務室輔助監督實施。	
管理行動	- 對內實施誠信經營教育訓練及倫理守則宣導。 - 對外要求供應商簽署反貪腐與誠信經營承諾書。	- 設置多元申訴檢舉管道，例如 email、電話、實體信箱等。 - 對高風險對象進行誠信背景調查與風險評估。
投入資源	- 每年辦理誠信教育與線上測驗。 - 調查舉報案件之人力與行政資源。	- 設置誠信經營信箱、申訴表單與受理機制。
指標與目標	- 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。
評估機制	- 每年盤點與更新誠信風險項目。 - 誠信執行情形由總管理處彙整並向董事會報告。	- 檢舉案件由專責小組調查處理並回報高層。
確保行動有效之作法	- 新進員工簽署承諾書，現任員工年度更新。 - 定期檢討誠信管理制度與執行情況。	- 發現重大不當行為時，依法處理並公開說明。 - 提供檢舉獎酬制度，強化內部監督。
執行成效	- 2024 年無貪腐、舞弊或違反公平交易之法律訴訟案件。 - 誠信教育訓練已全面實施，內部控制制度有效運作。	- 合作契約明訂違反誠信條款得終止合作，保障公司權益。
與利害關係人溝通	- 公告誠信經營政策於年報與本公司官網。 - 設置信箱供員工匿名檢舉。	- 對供應商、合作對象要求簽署誠信承諾，落實價值鏈治理。

4-2 誠信為本

4-2-1 經營政策 (GRI 2-23、2-24)

本公司依循上市上櫃公司道德行為準則、上市上櫃公司誠信經營守則、責任商業聯盟 (RBA) 規範，制訂公司誠信經營的政策規範。總管理處為專責單位，負責推動本公司誠信經營、反貪腐、反賄賂及法令遵循等公司治理事宜，辦理誠信經營行為指南之修訂、執行、解釋、諮詢服務，以及通報內容登錄建檔等相關作業及監督執行，定期向董事會報告。2024 年度報告日期為 2024 年 01 月 26 日。

總管理處為了鑑別與建立不誠信行為風險之評估機制，定期分析及評估營業範圍內，具較高不誠信行為風險之營業活動，據以訂定防範方案嚴防下列行為之發生，並定期檢討防範方案之妥適性與有效性。

具較高不誠信行為風險之營業活動

- 一、行賄及收賄。
- 二、提供非法政治獻金。
- 三、不當慈善捐贈或贊助。
- 四、提供或接受不合理禮物、款待或其他不正當利益。
- 五、侵害營業秘密、商標權、專利權、著作權及其他智慧財產權。
- 六、從事不公平競爭之行為。
- 七、產品及服務於研發、採購、製造、提供或銷售時直接或間接損害消費者或其他利害關係人之權益、健康與安全。

本公司新進人員到職時便由法務室同仁進行員工倫理守則宣導，其他包括董事長、董事及經理人等不定期參加內外部相關課程訓練。全體員工每年亦至少一次實施誠信經營之教育訓練，傳達並落實誠信經營守則之執行。

2024 年度實施的日期為 12 月 3 日，課程主題為：落實誠信價值、企業永續發展。透過影片與案例研討，向同仁宣導於執行業務時應注意之事項。每年對全體同仁實施線上測驗，確實地落實公司誠信經營原則。2024 年參與誠信經營相關訓練課程，全體員工 (含主管) 共計 258 小時。(GRI 2-24、205-2)

政策執行情形

身分		時間點	簽署文件	簽署比例
工作者	所有員工	入職時	保密合約、個人電腦資料備份同意書、勞動契約 (內含：誠信經營守則、營業秘密暨競業禁止、智慧財產權等聲明)	100 %
	治理及管理階層	聘僱、委任時		
商業夥伴	新進供應商	簽約前	依照供應商評鑑表、生產性供應商 RBA 稽核評估表來稽核	100 %
	現有供應商	簽約時	供應商評鑑表、生產性供應商 RBA 稽核評估表、供應商社會責任聲明書、衝突礦產調查表 (CMRT)、擴展礦物調查表 (EMRT)	100 %

為了落實誠信原則，本公司於內、外部網站公告檢舉申訴窗口，透過電話、電子郵件等方式皆可進行檢舉申訴。歡迎各界人士透過下述管道，不吝提出寶貴建議。(GRI 2-26)



檢舉申訴、提供建議途徑 (GRI 2-25、2-26)

方式	涉及對象	說明
電子信箱	一般員工者	誠信經營信箱：integritymanagement@argosy.com.tw
	董事、協理級以上之高階經理人	審計委員會信箱：auditcommittee@argosy.com.tw
Google 表單	一般員工	
	董事、協理級以上之高階經理人	
電話	全體員工	總管理處、稽核室：03-5302747 法務室：02-26981585
書面	全體員工	台灣新竹市牛埔南路 15-3 號「總管理處 / 稽核室」 台灣新北市汐止區新台五路一段 81 號 8 樓之 6「法務室」

若檢舉申訴案件經查證屬實且情節重大者，將呈請董事長裁示，向檢舉人酌發適當獎酬，以加強與鼓勵檢舉違反誠信道德之行為。由總管理處成立案件處理小組進行後續調查追蹤，確保本公司能達成誠信經營標準的要求及目標。

本公司本於誠信經營原則，以公平與透明之方式進行商業活動。對代理商、供應商、客戶或其他商業往來交易、合約，皆遵守誠信原則。並且於合約中明訂，若是發現合作對象涉有不誠信、貪腐行為時，於三個月內未改善，得隨時終止或解除契約之條款。

在與新進往來對象合作之前，本公司依據內部控制管理辦法採行必要之查核程序，進行誠信經營等多面向之評估，就下列事項檢視，以了解其狀況：

- 一、該企業之國別、營運所在地、組織結構、經營政策及付款地點。
- 二、該企業是否有訂定誠信經營政策及其執行情形。
- 三、該企業營運所在地是否屬於貪腐高風險之國家。
- 四、該企業所營業務是否屬賄賂高風險之行業。
- 五、該企業長期經營狀況及商譽。
- 六、諮詢其企業夥伴對該企業之意見。
- 七、該企業是否曾涉有賄賂或非法政治獻金等不誠信行為之紀錄。

本公司相關誠信經營政策、行為準則、責任商業行為政策之內容，已公布於年報、官網。2024 年度，本公司、供應商皆無發生貪腐事件。(205-3)



官網

年報

法律訴訟 (GRI 205-1、206-1)

2024 年本公司均無貪腐、無違反競爭行為、托拉斯與壟斷相關法律之情事，我們將持續實施上述管理措施，降低潛在營運風險及避免負面事件之發生。

4-3 尊重人權 (GRI 2-23、406-1、407-1、408-1、409-1、411-1)

本公司致力保障員工的人權並尊重基本自由，提供平等機會，保障個人隱私，提供自由與安全表達意見的管道，與營造安全健康的工作環境。我們同時依循「責任商業聯盟」(Responsible Business Alliance) 之精神，實行不歧視、員工結社與團體協商的自由、禁聘童工、不強迫勞動等營運政策，以保障員工之基本權利。詳細規範，請見官網 / 勞動與人權專區。



並且，為了確保本公司供應商落實人權保障政策，要求所有供應商均須簽署「供應廠商社會責任聲明書」、「供應廠商評鑑表」及「RBA 供應商稽核評估表」，並遵守人權相關規範。詳細規範，請見官網 / 供應商管理政策。



4-3-1 人權風險辨識與政策制定

在勞動與人權的議題上，本公司依據勞動基準法、集團總部所在地之新竹市政府規定及金管會對上市櫃公司要求等，建立管理體系及各項規範文件，定期呈報及不定期進行審查檢視人權問題的管理績效，制定改進計畫以保障勞工權益與基本人權。勞動人權之風險議題包含：歧視、員工結社與團體協商自由、童工、強制勞動與勞資爭議、弱勢群體權益與原住民權益等六項目。

4-3-2 溝通與補救措施

為了讓所有員工、供應商與利害關係人了解本公司人權政策的內容，在新進員工報到時，便安排相關的教育訓練課程，亦不定期進行教育與宣導，讓所有人員了解自身權益及公司規範。若是外籍員工，則會提供以員工母語書寫的僱傭契約，讓不同國籍的員工閱覽，以便了解其人權相關權益。

2024 年度並未發生歧視、聘僱童工、強制勞動等人權事件。經稽查，本公司供應商，亦無違反人權之狀況。由於本公司沒有聘僱保全人員，故無保全接受人權訓練的時數紀錄。(GRI 410-1)

本公司設置意見反映的平台與申訴的信箱，使所有員工、外部利害關係人能夠與專責部門溝通各項人權事件。本公司依據「社會責任暨職業道德風險評估管理辦法」，建立風險評估程序，鑑別勞動相關衝擊與風險，一年一次由各部門以「社會責任風險及職業道德評估表」進行部門內作業活動的風險評估，並針對高風險項目擬定防範對策與管控措施。



人權議題	歧視 GRI 406-1	員工結社與團體協商自由 GRI 2-30、407-1	童工 GRI 408-1	強制勞動／勞資爭議 GRI 409-1	弱勢群體權益／原住民 權益 GRI 411-1
政策	消除員工在就業與職業上任何型態的歧視性：員工不應性別、種族、宗教信仰、國籍、年齡、婚姻狀態、性別傾向、參與工會及政治傾向而有所差異或歧視，皆需受到平等的對待。	對於員工結社的自由秉持開放及尊重的態度，員工有權參與或成立社團組織。	不雇用未滿法定限制年齡之童工。	提供有尊嚴的工作環境，尊重員工之自由意願，不進行強制勞動，不得使用脅迫或威脅。	所有產品原料與生產過程皆不使用衝突礦產。不使用透過無政府軍團、非法集團、高度風險衝突區域開採之原料。不直接或間接危害原料產地居民之權益。
政策最高決策單位	總經理				
監督單位	總管理處				
審核頻率	每年一次	三個月一次	不定期、員工入職時確認身分資料	不定期	每年一次
風險等級	低	低	低	低	低
減緩與補償措施	為權益受損的員工，提供專業心理諮商。	尊重員工意願，可成立社團組織。	若是符合法規的合法職場學習計劃則不在此列。未滿 18 歲的學生勞工，禁止輪值夜班或加班，並且保障其就學權益與薪酬水平。	每年第一季審核上一年度的管理制度。	若發現供應商有衝突礦產相關疑慮與風險，將終止合作關係。
適用對象	所有本地員工、海外員工、供應商				
調查或溝通機制	(1) 申訴電話：(02)2698-1585 分機 271 或 (03)530-2747 分機 302 (2) 申訴 email： steven.su@argosy.com.tw 或 anniechu@argosy.com.tw (3) 總經理實體信箱				

聯合國全球盟約對照表

維護人權相關權益，本公司自主對標聯合國全球盟約 (Global Compact) 的十項倡議原則，遵循四大面向：人權、勞工、環境與反貪腐的基本原則，整合相關政策與行動方針如下表。

分類	原則	官網位置
人權	(1) 尊重並維護國際公認的各項人權	企業永續責任 / 勞動與人權
	(2) 確保絕不參與任何漠視與踐踏人權的行為	
勞工	(3) 保障勞工集會結社之自由，並承認勞資集體談判的有效權利	企業永續責任 / 勞動與人權
	(4) 徹底消除各種形式的強制性勞動	
	(5) 消除童工	
	(6) 杜絕雇用及職場上的歧視行為	
環境	(7) 支持採取預防性措施，以因應環境挑戰	企業永續責任 / 環境保護
	(8) 採取更多善盡企業環境責任的做法	
	(9) 鼓勵無害環境技術的發展與推廣	企業永續責任 / 違反從業道德舉報
反貪腐	(10) 反對各種形式的貪污，包括敲詐、勒索和行賄受賄	

法規遵循 (GRI2-27)

本公司重視遵守所有相關法規，通過持續加強員工培訓、內部控制與法規遵循管理，2024 年環境法規、社會法規、治理與經濟法規及產品與服務法規等方面，皆無違規事件。



5

營運績效 與 氣候風險

5-1 重大主題管理方針

5-2 財務績效

5-3 經濟價值的產生和分配

5-4 稅務政策

5-5 氣候相關財務揭露 (TCFD)



5-1 重大主題管理方針

衝擊評估		
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。		
說明	管理方針	
管理政策與承諾	在垂直整合產品設計與製造、高自動化生產，以實現最佳 QCDS 品質的基礎上，優群科技致力於持續提升經營績效，建立完整預算編列、執行與檢核制度，並承諾穩定回饋股東、員工及其他利害關係人，達成企業永續經營目標。	
治理組織	預算由各部門依據營運計劃擬定，由會計部負責損益表與現金流量編制，經董事會審議通過後執行。	
管理行動	- 年度預算規劃與損益分析。 - 每月彙整財報，與預算及前期比較檢討績效。 - 強化費用控管與自動化效率。	- 擴大高階產品線佈局與市場滲透率。 - 設立研發計劃推動產品升級。
投入資源	- 編列年度預算與營運資金配置。 - 投入 6~8% 營業額於產品研發。	- 建置自動化設備與管理系統提升生產效率。
指標與目標	- 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。
評估機制	- 每月進行財報分析與營運檢討。 - 每季向董事會報告營運成果與財務狀況。	- 進行經濟價值分配分析，檢視各方價值創造分配情形。
確保行動有效之作法	- 各部門落實責任預算管理。 - 內部稽核定期查核預算執行情形。	- 建立營運目標與績效連結獎酬機制。 - 審慎因應外部經濟與匯率變動風險。
執行成效	- 2024 年營收年增 12.98%、母子公司合併營收成長 15.64%。 - 稅後淨利達歷年新高，EPS 為 11.25 元，現金股利 8.8 元。	- 員工薪資與福利占總收入比重達 9.6%。 - 財報依期公告無重大異常。
與利害關係人溝通	- 定期公告季報與年報於官網與公開資訊觀測站。 - 股東會揭露財報與股利分配資訊。	- 員工、供應商與投資人可透過官方信箱或年報獲得經營績效資訊。

5-2 財務績效

優群科技致力於財務資訊及時性及透明揭露，除每月揭露營收情形、各季度、年度合併財務報告及個體財務報告皆定期申報並公告於官網外，每季並舉辦或受邀參加法人說明會以及每年一次的股東常會。2024 年合併營收新台幣 34.73 億元，相較 2023 年度，母公司合併營收成長幅度達到 12.98% (合併營收增加 15.64%)，稅後淨利同步上升了 39.07%。

營收及獲利雙雙創下新高，主要係運用於筆記型電腦及伺服器的 SO-DIMM、LONG-DIMM 系列連接器世代轉換、滲透率攀升及產品規格升級而帶動產品單價之提升所致，加上應用於消費電子與行動通訊產品之連接器銷售亦較前一年度增加，整體銷售業績及獲利均成長。

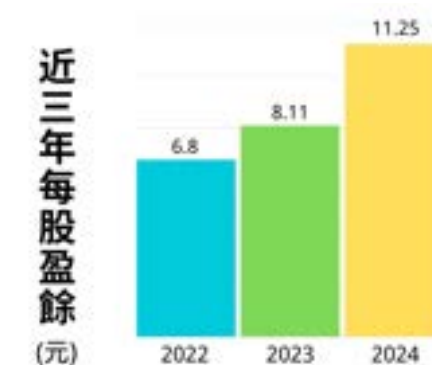
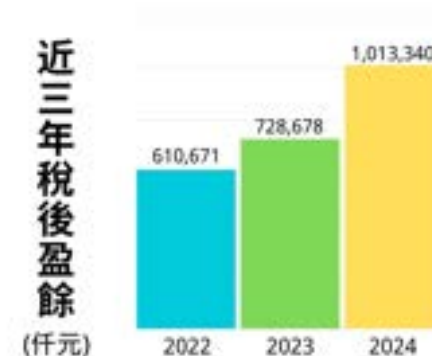
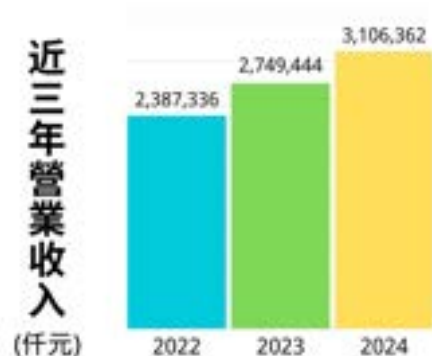
面對連接器市場的競爭，經營環境挑戰仍顯激烈，本公司將持續精進研發技術、提升自動化生產效能並以穩健且有紀律的資金管理，以創造長期而穩定之獲利狀態。(母子公司合併營收資料，請參閱年報。)



■ 優群母公司財務績效

項目	2022 年	2023 年	2024 年
營業收入 (仟元)	2,387,336	2,749,444	3,106,362
稅前淨利 (淨損) (仟元)	756,887	907,183	1,254,183
稅後淨利 (淨損) (仟元)	610,671	728,678	1,013,340
每股盈餘 (虧損) (元)	6.80	8.11	11.25
現金股利 (元 / 股)	5.35	6.40	8.80

註：現金股利為各報告年度之盈餘分配案決議發放金額 (2024 年度之分配數經 2025 年 06 月 11 日股東會決議通過)。



5-3 經濟價值的產生和分配

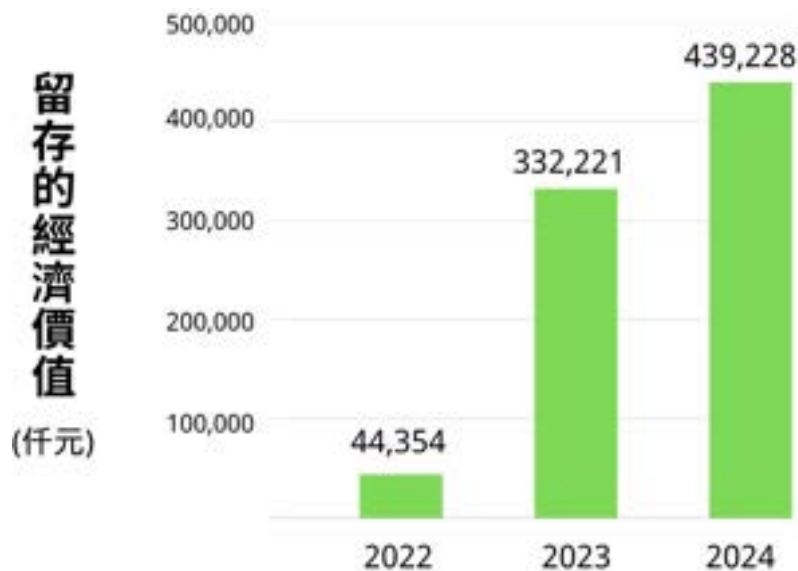
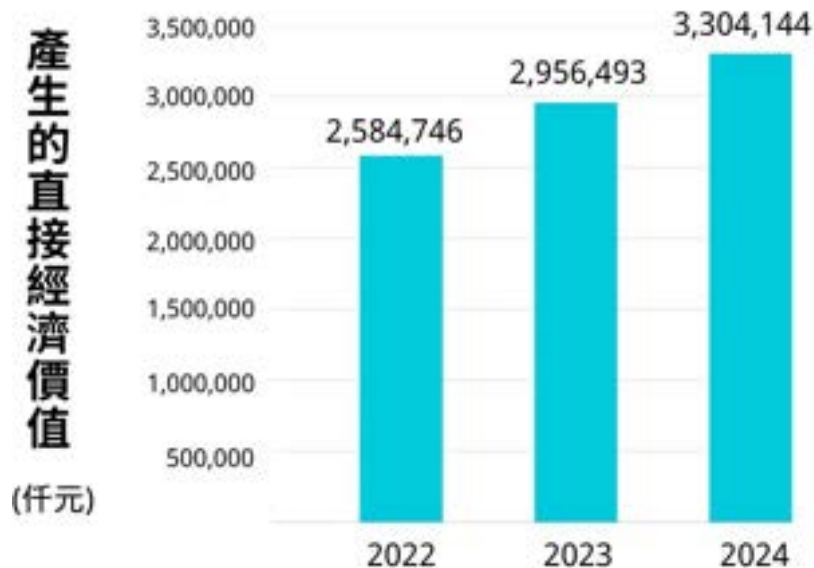
經濟價值的產生和分配等資訊反映了組織如何為利害關係人創造財富。分析，2024 年度優群母公司之直接產生的經濟收入共計 3,304,144 仟元，分配之總金額為 2,864,916 仟元，前三大經濟分配項目分別為：(1) 營運成本占 61.8%、(2) 支付出资人款項占 20%、(3) 員工薪資與福利占 9.6%。



優群母公司近三年產生及分配的經濟價值 (GRI 201-1)

(單位：仟元)

經濟價值	項目	2022 年	2023 年	2024 年
母公司產生的直接經濟價值(A) (註 1)		2,584,746	2,956,493	3,304,144
經濟分配	營運成本	1,635,144	1,805,415	1,772,201
	員工薪資與福利	192,475	243,253	273,929
	支付出資人款項	566,557	397,099	574,364
	稅費款項	146,216	178,505	240,843
	社區投資 (註 2)	0	0	0
	其他支出	0	0	3,579
分配的經濟價值 (B)		2,540,392	2,624,272	2,864,916
留存的經濟價值 (C) (註 3)		44,354	332,221	439,228



註 1：包含銷售淨額、加上自金融投資、資產銷售及其它所得之收入。

註 2：社區投資由於尚未建立數據揭露機制，故不予揭露。

註 3：保留的經濟價值 (C) = 產生的直接經濟價值 (A) - 分配的經濟價值 (B)。

5-4 稅務政策 (GRI 207-1)

優群科技遵循各個營運據點所屬國家之稅務法令，制定不同的稅務策略，依據功能和風險制定合理的定價原則，落實稅務責任，並確保各營運據點間之交易符合常規，本公司亦於財務報告及企業永續報告書中揭露之稅務方針，提高稅務資訊之透明度，亦提升利害關係人對本公司稅務治理之了解。

稅務策略與管理方針

稅務管理單位	財務長
稅務執行單位	財務部門，每年一次討論公司稅務策略，及負責日常稅務行政及申報實務。
稅務稽核單位	稽核部門，每年一次審查稅務處理程序、申報程序、內控制度與遵循稅務法規等事項。
稅務法規遵循	依照當地法規與準則的要求申報與繳納稅款。
稅務策略	關係企業間的交易，依照常規交易原則，並遵循國際上公認的移轉訂價準則，不以避稅為目的使用避稅天堂或進行租稅規畫，不將公司利潤移轉到低稅率國家。
治理單位訓練	單位成員皆定期接受主管機關或公司內部的教育訓練，強化執行人員的稅務專業知識。

稅務風險管理 (GRI 207-2)

稅法與法規的變動可能增加公司的有效稅率，增加公司稅賦負擔、影響公司淨利。為有效管理稅務風險，優群科技財務長為稅務管理負擔最終責任，日常稅務行政及管理由財務經理執行，定期審視各據點國家的稅務法規動態，鑑別潛在的稅務風險，並透過外部稅務諮詢機構提供的專業服務，評估、識別及管理各國稅務法規之變更，以及公司營運活動可能產生的稅務風險，進行適當的衡量、管理與控制。

利害關係人溝通 (GRI 207-3)

優群科技參考主管機關公告之法規、解釋函令或新聞制定稅務策略，且定期參與各地稅務機關舉辦的稅務講座或課程，更新最新法規資訊，並定期與會計師討論未來稅務法規對優群科技的衝擊可能性。若法規要求須事前經由主管機關審核的稅務政策，或申請之租稅優惠項目，優群科技皆依照法規要求取得主管機關核准。

5-5 氣候相關財務揭露 (TCFD)

5-5-1 治理

TCFD 架構	「上櫃公司氣候相關資訊」揭露項目
治理	董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理

為實踐本公司永續發展目標，並強化永續治理，已設置永續發展委員會、制定永續發展委員會組織規程。永續發展委員會之任務編組包括公司治理小組、環境永續小組、社會責任小組、風險管理小組。委員由董事會決議委任董事長、總經理及財務長擔任。

委員職責含制定、推動及強化公司永續發展政策，追蹤、檢討公司之永續年度計畫及策略，督導永續發展執行情形與成效。並每年至少召開一次會議。

5-5-2 策略

TCFD 架構	「上櫃公司氣候相關資訊」揭露項目
策略	敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務（短期、中期、長期）。 極端氣候事件及轉型行動對財務之影響

TCFD 氣候風險、機會與鑑別 (GRI 201-2)

風險類型	風險議題	風險等級	衝擊期間	潛在財務 / 業務影響，區分短中長期 (註：短期為 1 年、中期 1-3 年、長期為 3 年以上)	對策 / 行動
實體	強烈颱風造成停班停課	低	短	◆業務影響：(1) 物流運輸受限 (短期) (2) 機器設備、廠房受損 (短期)	(1) 地下室防水閘門 (2) 持續維護防洪設施，減少生產中斷
	強降雨集中造成淹水	低	短	◆財務影響：(1) 收入 減少 (2) 成本 增加 (員工加班) (3) 資產 持平 (4) 資本 持平	
	夏季均溫上升	低	短	◆業務影響：空調需求大增，電力消耗上升 (中長期) ◆財務影響：(1) 收入 持平 (2) 成本 增加 (3) 資產 持平 (4) 資本 持平	提前部署節能設備，降低電力開支
轉型	市場風險：原物料成本上漲	中	長	◆業務影響：(1) 商品售價提高 (中長期) (2) 庫存波動 (短中期) ◆財務影響：(1) 收入 持平 (2) 成本 增加 (3) 資產 持平 (4) 資本 持平	(1) 建立多元原物料供應體系 (2) 加強庫存管理與市場預測能力
	政策法規風險：溫室氣體排放 _ 環境部收取碳費 EPA	低	長	◆業務影響：銷售稍受影響 (長期) ◆財務影響：(1) 收入 減少 (2) 成本 增加 (3) 資產 持平 (4) 資本 持平	(1) 加強低碳研發與生產 (2) 降低產品的碳足跡 (3) 建立低碳供應鏈
	政策法規風險：溫室氣體排放 _ 歐盟收取碳關稅 CBAM				

機會議題	機會等級	衝擊期間	潛在財務 / 業務影響，區分短中長期	對策 / 行動
降低碳排放量	低	長	◆財務影響： (1) 收入 持平 (2) 成本 降低 (3) 資產 持平 (4) 資本 持平	(1) 提倡購入電動車、油電混合車 (2) 採購政策以節能型機具優先 (3) 導入節能空壓機
提升產能效率	低	長	◆財務影響： (1) 收入 提高 (2) 成本 降低 (3) 資產 持平 (4) 資本 持平	產線以自動化組裝為主

5-5-3 風險管理

TCFD 架構	「上櫃公司氣候相關資訊」揭露項目
風險管理	氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。 若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。

TCFD 風險管理流程



由總經理指定代表人，每年度執行和審議公司氣候變遷策略與目標，並訂定氣候變遷風險與機會行動方案據以執行。我們使用 IPCC AR6 的 SSP5-1，及 RCP2.6 氣候情境等公開數據，配合不同時間範疇，應用「臺灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台計畫」(TCCIP) 資料庫，評估與氣候有關之長期風險。若是在低碳排狀況下，氣溫上升控制在 1.5 至 2 度 C，面臨的實體風險可能為強颱、強降雨的大型水災隱憂，以及氣溫上升造成機器設備與空調等耗損，對財務的影響及預估的支出如下。

TCFD 氣候風險支出費用 (+2°C 情境) (GRI 201-2)

實體風險	主要支出項目	預估支出類型	預估費用範圍 (台幣)
強颱、強降雨、氣溫升高	防止暴雨淹水，排水設施升級費 節能空調與智慧化能源管理系統建置費	CAPEX (資本支出)	100 萬～200 萬元
	防洪演練與應急設施維護費 能源管理與冷卻系統運行維護費	OPEX (營運支出)	25 萬～50 萬元

5-5-4 指標與目標

TCFD 架構	「上櫃公司氣候相關資訊」揭露項目
指標與目標	若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證 (RECs) 以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證 (RECs) 數量。 溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫。

1 揭露範圍

本年度統計數據之資料範圍，為本永續報告書邊界，即本公司新竹廠（含台北辦公室）。

2 溫室氣體盤查

在溫室氣體排放的盤查方面，本公司主要耗能來自於外購電力、公務車汽油等。主要排放源為外購電力，占整體排放量約占九成，其餘為固定排放源（緊急發電機之柴油）、移動排放源（公務車之汽油）及逸散排放源（冷媒、化糞池、滅火器等）。

3 達成進度

2024 年溫室氣體排放量為 477.6138 (tonCO₂e)，較前一年度下降 1.95%。

4 目標與策略

本公司有關節能減碳與溫室氣體減量策略為：溫室氣體減量以 2023 年為基準，至 2026 年減少 3% 為目標，2024 年減少 1.95% 達成本公司設定之目標。

5 具體行動

為達目標，公司於 2024 年推動之措施包括：調升冰水主機進、回溫水溫度，增設空調系統定時器、宣導下班關閉電腦等電源、秋冬季節啟動空調箱補進外部空氣減少冰水主機運轉等節能措施。

6 近兩年溫室氣體排放量

年度	範疇一	範疇二	合計溫室氣體排放量 (tonCO ₂ e)	密集度 (公噸 / 佰萬元)
2023	131.9090	355.2120	487.1210	0.162178
2024	129.0726	348.5412	477.6138	0.137509

註：密集度之計算則以營業額（新台幣百萬元）為分母。

6

6-1 重大主題管理方針

6-2 產品品質與安全管理

綠色產品



6-1 重大主題管理方針

衝擊評估		
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。		
說明	管理方針	
管理政策與承諾	優群科技承諾提供符合國際品質與安全標準的高品質產品，導入 ISO 9001、IATF 16949、IECQ QC080000 等管理系統，強化產品設計、製造與出貨階段的品質管控。	
治理組織	由品保部門負責品質管理與稽核，並設有跨部門小組針對有害物質控管 (HSF) 及資訊安全執行相關政策。	
管理行動	- 所有產品須通過 RoHS、REACH、無鹵等環保規範。 - 對供應商執行品質與環境稽核。	- 每月執行資訊安全宣導與查核。
投入資源	- 設置專責品保與測試團隊 - 建置資訊安全管理系統	- 對供應商及內部員工定期訓練與稽核
指標與目標	- 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 - 資訊安全事件為零
評估機制	- 年度供應商品質稽核與績效評分 - 內部稽核與管理審查會議	- 客戶滿意度調查
確保行動有效之作法	- 對不合格供應商實施改善追蹤 - 建立風險事件回報與應變程序	- 定期回顧品質管理系統效能與目標達成率
執行成效	- 無重大產品安全與有害物質違規紀錄 - 關鍵客戶稽核皆通過	- 持續取得國際品質與環保認證
與利害關係人溝通	- 透過官網提供產品規格與合規資訊	- 回應客戶問卷與外部稽核需求

6-2 產品品質與安全管理

6-2-1 品質管理與認證制度

優群科技致力於提供高品質的電子連接器產品，涵蓋 DDR SO-DIMM、LONG DIMM、LPDDR5 CAMM2、USB Type-C、PCI Express、M.2 等多種規格，廣泛應用於資訊科技、通訊設備與高效能運算領域。為確保產品品質與安全，優群科技導入並維持多項國際品質管理系統，包括 ISO 9001 品質管理系統、IATF 16949 汽車品質管理系統，以及 IECQ QC080000 有害物質流程管理系統，確保產品在設計、製造、測試與出貨各階段皆符合高品質與安全標準，降低對環境的衝擊。詳見官網認證資訊。



6-2-2 綠色產品與有害物質管理 (GRI 417-1)

優群科技重視產品的環境友善性，要求供應商簽署「綠色產品聲明書」，承諾其提供的原物料符合歐盟 RoHS 指令、REACH 指令、無鹵指令等規範，確保產品不含有害物質 (HSF)。此外，優群科技定期要求供應商提供並簽署「REACH SVHC 調查表」，以鑑別所提供原物料的安全性。截至目前，未發生不符合事件。

6-2-3 供應鏈與責任管理

優群科技透過嚴格的供應商管理政策，從選商、稽核輔導到績效評估，確保供應鏈的品質與穩定性。供應商需通過 ISO 9001 品質管理系統認證，並簽署「供應商社會責任聲明書」，承諾遵守全球責任商業聯盟 (RBA) 行為準則，善盡企業社會責任。

優群科技定期或不定期對供應商進行稽核，依據 IATF 16949、ISO 9001、IECQ QC080000 等標準，評估其品質、交期及有害物質管理等表現，並針對缺失追蹤改善進度，共同提升品質與技術，落實企業社會責任要求。

6-2-4 資訊安全與資料保護

為保障產品資訊的機密性與完整性，優群科技建立資訊安全管理體系，成立跨部

門資訊安全管理委員會，制定資訊安全政策，並定期檢討與修正。公司每月定期執行資訊安全宣導作業，員工皆須簽署資訊保密協定，確保在產品開發與製造過程中，資訊資產受到妥善保護，防止未經授權的存取、擅改或不當揭露。詳細規範，請見官網。



6-2-5 客戶溝通與產品資訊揭露 (GRI 417-1)

優群科技重視與客戶的溝通，透過官方網站提供完整的產品資訊，包括規格、應用範圍及技術支援等，協助客戶了解產品特性與使用方式。詳細產品資訊，請見官網。



此外，優群科技持續與國際標準組織如 JEDEC 及 Intel 合作，共同制定全球 DDR5 連接器規格，確保產品符合最新的技術標準與市場需求，提升產品的品質與安全性。

截至 2024 年底，本公司產品標示、行銷傳播方面，皆合規範，沒有「未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規」、「未遵循行銷傳播相關法規」的事件發生。
(417-2、417-3)



據點與認證一覽表

認證	優群 (新竹)	昆山宏澤 (江蘇)	遂寧良澤 (四川)
ISO 9001 品質管理系統	●	●	●
IATF 16949 全球汽車產業品質管理系統	●		
D-U-N-S 鄧白氏第三方企業認證	●	●	●
RBA8.0 責任企業聯盟 VAP	●	●	●
QC 080000 有害物質過程管理系統	●	●	●
ISO 14001 環境管理系統	●	●	●
ISO 14064-1 溫室氣體 - 組織盤查聲明書		●	
ISO 14067 溫室氣體 - 產品碳足跡聲明書		●	
ISO 50001 能源管理系統		●	
江蘇省綠色工廠		●	
Electro-Plating License 電鍍排汙許可證			●
ISO 45001 職業健康和安全管理體系		●	●



ISO 9001 品質管理系統



IATF 16949 全球汽車產業品質管理系統



D-U-N-S 鄧白氏第三方企業認證



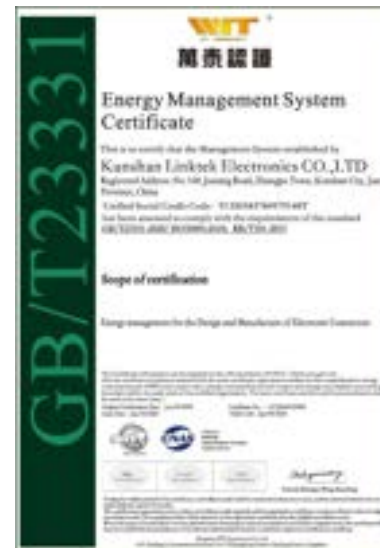
RBA8.0 責任企業聯盟 VAP



QC 080000 有害物質過程管理系統



ISO 14001 環境管理系統



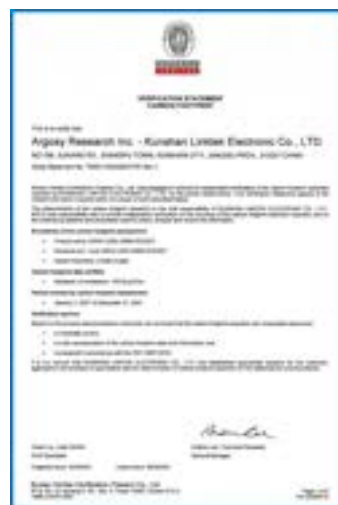
ISO 50001 能源管理系統



江蘇省綠色工廠



ISO 14064-1 溫室氣體 - 組織盤查聲明書



ISO 14067 溫室氣體 - 產品碳足跡聲明書



Electro-Plating License 電鍍排汗許可證



ISO 45001 職業健康和安全管理體系

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別占比分別為 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



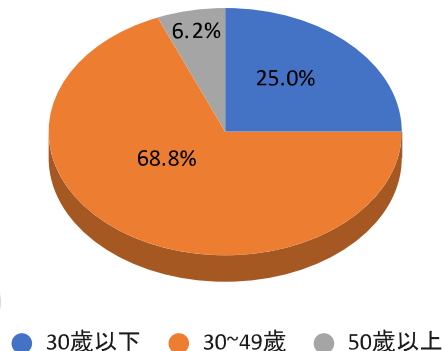
7-2-4 人員流動 (GRI 401-1、405-1b)

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。

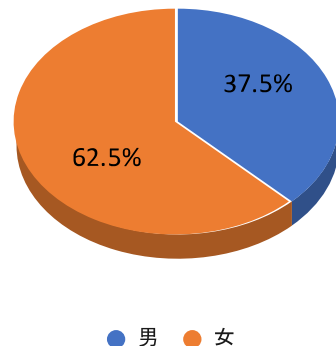
2024 年新進人員總數及比例

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。

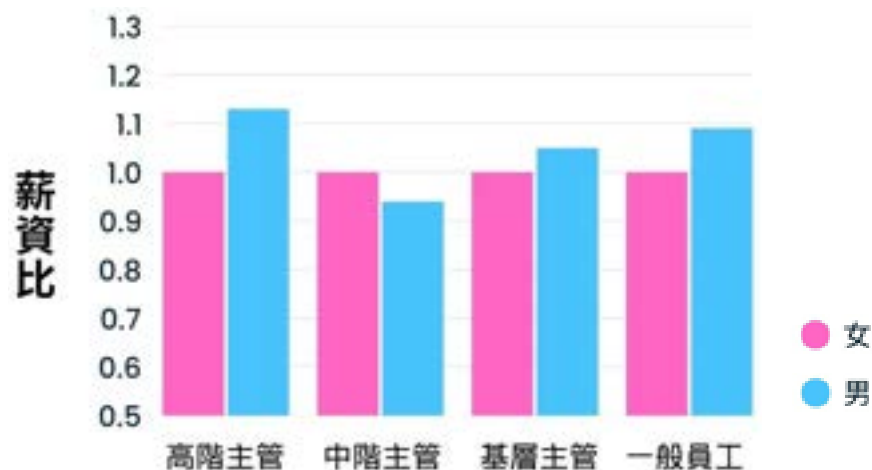
註 2：此處揭露數據為產線人員之基本起薪。

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。



8

勞工安全



8-1 重大主題管理方針

8-2 職安政策

8-3 職安衛風險評估

8-4 職安衛教育訓練

8-5 健康服務及促進

8-6 供應商職安衛稽核

8-7 職業傷害與職業病

8-1 重大主題管理方針

衝擊評估

正向：本公司持續改善職場健康與安全條件，定期識別危害與風險有助強化員工對企業的信任感和忠誠度，吸引更多優秀人才加入。

負向：若未適當處理職安風險，可能導致事故發生或員工健康受損。

說明	管理方針
管理政策與承諾	承諾提供安全、健康的工作環境，遵循相關職安衛生法規及國際標準。
治理組織	職場健康與安全管理委員會
管理行動	制定並推動職安衛生政策及管理辦法，落實危害辨識與風險評估。
投入資源	提供職安培訓課程與安全設施改善資源。
指標與目標	職災件數、重大職災件數、職場安全稽核覆蓋率等。
評估機制	定期進行職場安全衛生稽核及缺失改善追蹤。
確保行動有效之作法	定期教育訓練、事故模擬演練、健康檢查。
2024 年執行成效	年度職安教育訓練達成率 100%；零重大職災發生。
與利害關係人溝通	定期向員工、工會進行職安議題說明與回饋調查。

8-2 職安政策

每一位員工皆為本公司營運活動的重要成員，工作場域上任何的安全或衛生風險，對員工的健康和生活，皆產生重大影響。本公司海外子公司已取得 ISO 45001:2018 職業安全衛生管理系統之認證，而台灣新竹總部，則依循認證標準進行相關管理，並建構控制程序，預防各種事故發生，以保障所有員工的健康及安全。

我們依據職業安全衛生法，設置環安管理人員與各階層勞安主管，實施勞安自主檢查與意外事故通報機制，以提昇員工之安全意識。

在安全管理上，為了預防事故的發生，每年定期進行災害緊急應變演練，辦公室及作業廠區之消防設備均定期檢修，員工每年皆須接受消防安全講習。而機台設備與化學物質之使用，均由訓練合格之人員執行操作、維護及保養，並定期委請廠商進行安檢。

為掌握員工工作環境實態，並評估危害因子暴露狀況，本公司在適當地點設置偵測警報設備，也定期實施作業環境檢測，作為職場環境改善的依據。優群科技 2024 年度無職災情形發生。

8-2-1 認證情形 (GRI 403-1、403-8)

廠區	認證	認證取得時間	有效日期
優群 (新竹)	RBA8.0 責任企業聯盟 VAP	2024/12/26	2026/12/26
昆山宏澤 (江蘇) 遂寧良澤 (四川)	ISO 45001 職業健康和安全管理系統	2022/07/14 2022/03/28	2025/07/14 2025/03/27

8-2-2 環安管理人員資訊

部門	勞安主管 / 管理人員	職責
管理部	蘇經理	舉辦環境安全衛生會議、進行健康安全宣導、規劃外部訓練
管理部	曾課長	ISO 14001 管理系統、健康安全推動與執行

8-2-3 職業健康安全相關辦理情形

項目	內容
門禁安全	各事業單位裝置數位監視錄影與保全連線系統，並有門禁管制以保障員工及客戶之人身安全。
各項設備之維護及檢查	實施安全衛生自動檢查，其項目包括升降機、消防設備、公務車輛、飲水機及空調設備之定期保養及檢查，並設置急救藥箱，以建立優質工作環境，消弭潛在危害，以確保同仁之健康與安全。並 2 年一次委託專業公司進行公共安全檢查。
災害防制措施及應變	訂定勞工安全衛生工作守則，訂立勞工安全衛生管理辦法以及在搶救時的注意事項。建立事故職災通報程序，並且不定期進行演練。公司已設置勞工安全衛生管理人員（兼任），並已向新竹市勞動檢查處辦理申報，管理員工安全衛生事項。
生理衛生管理	新進人員報到前須依勞工健康保護規則，由優群科技負擔費用先進行一般健康檢查。在職人員依據勞工安全衛生法每 2 年定期健康檢查。工作環境方面，依規全面禁菸、舉辦健康講座、CPR 急救訓練，每日並有專人負責辦公室環境清潔消毒工作。
心理衛生	為強化勞工健康，優群科技與署立台大醫院簽約，每月由護理人員臨場辦理健康管理、職業病預防之服務，每年度體檢後，由該院醫師提供臨場諮詢服務。
保險及醫療慰問	性騷擾防治：優群科技已訂立申訴規定及懲處條款，部分單位發行員工刊物提供員工寫作發表及對公司提供意見之管道，另設總經理信箱提供員工對公司之意見能充分表達。

8-2-4 溝通與通報機制 (GRI 403-4)

為了強化溝通管道，優群科技設有通報機制，可匿名透過專線與專門信箱 (hr@argosy.com.tw) 回饋、溝通與諮詢職安衛相關事項。此外，我們鼓勵員工、供應商或承攬商主動通報工作場所存在的安全衛生隱憂。管理人員或勞安主管接獲通報後，盡速執行調查，評估危害發生的可能性與危險程度，以制定處理措施，並將調查與決議結果公告予公司全體。

8-3 職安衛風險評估 (GRI 403-2)

為確保職業安全衛生執行穩當，本公司職安衛管理人員定期每年檢視各地營運據點，依照危險嚴重度、危害發生可能性及現有防護設施等面向，分類成高度風險、中度風險、低度風險三個級別，評估可能產生的職災或職業病種類，提出降低風險的控制措施，不定期召開檢討會議，進行流程優化。並於下一次會議上報告改善進度，以確保職業安全衛生管理措施達到預期效益。

除了上述風險評估外，當工作場域設備或操作程序發生重大改變、發生嚴重職災事故或是收到重大投訴事件，優群科技將緊急執行額外風險評估，修正原判定之風險級別及預防措施，以立即因應預防災害事件發生。

8-3-1 營運據點風險評估

營運據點	風險等級	稽核次數	稽核中有重大違反之次數
新竹總部	低	1	0
台北辦公室	低	0	0

8-3-2 風險等級與因應管理機制

風險等級	管理機制
高度風險	建立作業管制程序與監督量測要求，每半年檢討控制與監督的有效性，並列為巡檢重點與改善項目。
中度風險	建立作業管制程序與監督量測要求，每年檢討控制與監督的有效性。 有條件接受，存在適當之程序、控制與安全保護並依需要建立管制措施。
低度風險	無須採取任何措施。

8-4 職安衛教育訓練 (GRI 403-5)

本公司為了落實職業安全健康的訓練，依照不同部門別的工作型態及工作環境，分別辦理相關知識技能與教育訓練，以提升員工安全意識、預防災害發生。

8-4-1 教育訓練統計

課程名稱	上課人數	每堂課時數
新進一般安衛教育訓練	10	3 小時
勞工安全衛生教育訓練	67	4 小時
消防演練	57	4 小時
化學品防洩漏演練	28	3 小時

8-5 健康服務及促進 (GRI 403-3、403-6)

在健康維護方面，優群科技依勞工健康保護規則，為新進員工負擔健檢費用。依據職業安全衛生法，每年定期為在職人員健康檢查。工作環境方面，公司場域全面禁菸、定期舉辦健康講座、CPR 急救訓練，每日並有專人負責辦公室環境清潔消毒工作。

為強化員工健康，本公司與署立台大醫院簽約，每月由護理人員辦理臨場健康諮詢、職業病預防講座等。年度員工體檢後，由該院醫師提供臨場諮詢服務。

此外，優群科技每年度安排多元豐富的健康講座，提升身心靈的健康。圖為健康促進宣導「久坐族的自救指南：辦公族的腰部保健全攻略」活動紀錄。



8-6 供應商職安衛稽核

本公司除了自身符合 RBA (責任商業聯盟行為準則) 的規範外，也同步要求供應商遵循並每年度進行外部稽核，並要求所有供應商簽署企業社會責任承諾書，2024 年完成主要供應商稽核比例達 100%。本公司持續與供應鏈，共同打造安全健康的工作環境。

8-7 職業傷害與職業病

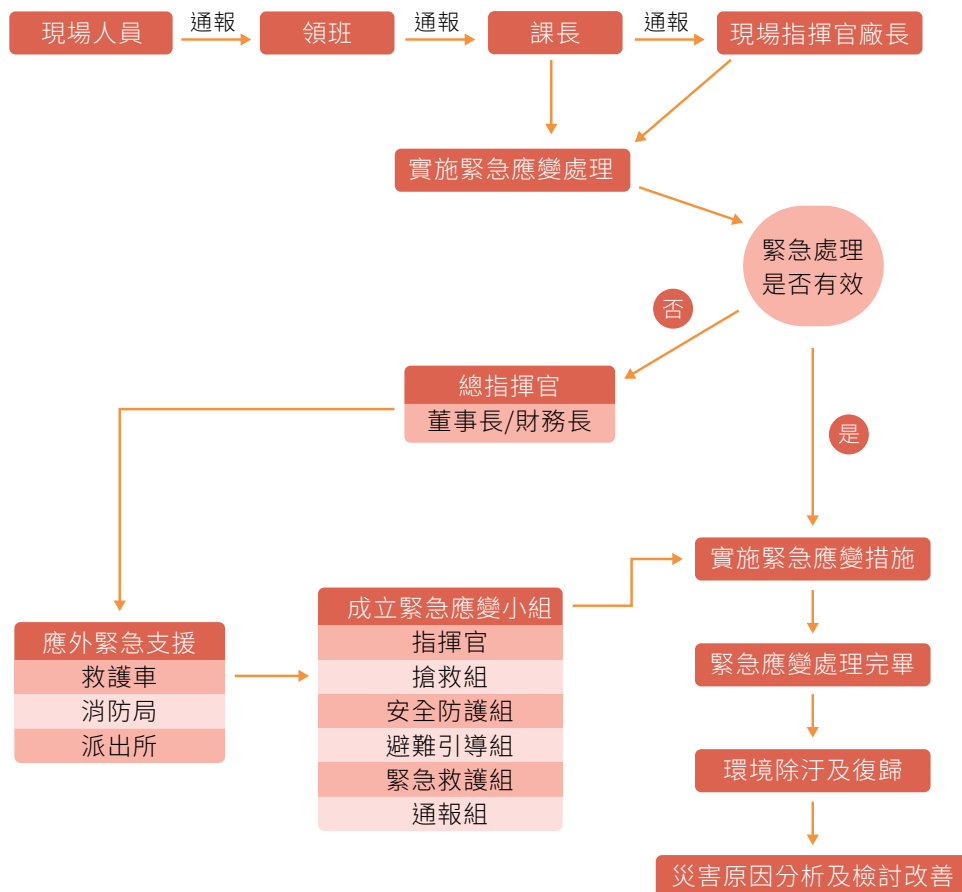
8-7-1 事故通報程序與調查流程 (GRI 403-2)

當優群科技發生職安衛事件時，傷者或工作場域主管或在場其他工作人員應立即依據事故職災通報程序進行處置與反應，並由現場人員即時向職安衛主管之職災申報系統通報，說明事件性質、受傷人員身分、事件所在地、事件緣由及人員受傷程度等。

職安衛主管於接獲通報後，將針對事件嚴重程度劃分層級，同步告知人資單位或醫療機構，並協同調查事發當下工作環境、人員操作、操作標準流程是否存在任何缺失或異常。

釐清事故發生原因後，職安衛主管需向部門主管及管理代表報告事故調查結果及改善計畫，共同決議工作環境或標準程序改善措施，並將調查後處置與後續改善結果公告予所有員工及廠商，於事故發生後加強訓練及宣導新的管控方針。

緊急應變處理流程圖



8-7-2 職災紀錄 (GRI 403-9、403-10)

優群科技 2024 年職業災害事故 0 件，也沒有發生虛驚事件。

員工職業傷害與職業病統計表

統計項目 (單位)	2023 年	2024 年
工作總時數 (小時)	201,048	212,504
職業傷害死亡人次 (次)	0	0
職業傷害死亡比率 (註 1)	0 %	0 %
嚴重職業傷害人次 (註 2)	0	0
嚴重職業傷害比率 (註 3)	0 %	0 %
可記錄事故人次 (註 4)	0	0
可記錄事故比率 (註 5)	0 %	0 %
職業疾病件數 (件)	0	0
職業疾病發生率 (註 6)	0 %	0 %

註 1：職業傷害死亡比率 = 職業傷害死亡人次 ÷ 工作總時數 × 200,000。

註 2：嚴重職業傷害指導致員工無法或難以於 6 個月內恢復至受傷前健康狀態之職業傷害，但排除死亡人數。

註 3：嚴重職業傷害比率 = 嚴重職業傷害人次 ÷ 工作總時數 × 200,000。

註 4：可記錄事故人數指該年度發生之所有職業傷害事件，包含嚴重職業傷害數量與職業傷害死亡數量。

註 5：可記錄之事故比率 = 可記錄之職業傷害人次 ÷ 工作總時數 × 200,000。

註 6：職業病發生率 = 職業疾病次數 ÷ 工作總時數 × 200,000。

員工歷年職業傷害事件分析

(單位：人次數)

事件類型	2023 年		2024 年	
	可記錄事故 (人數)	職業病 (人數)	可記錄事故 (人數)	職業病 (人數)
物理性危害	0	0	0	0
化學性危害	0	0	0	0
生物性危害	0	0	0	0
人因性危害	0	0	0	0
社會心理性危害	0	0	0	0
合計	0	0	0	0

附錄 1:GRI 準則指標索引表

使用聲明：已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的 ESG 資訊。

使用：通用準則 GRI 1：基礎 2021、GRI 2：一般揭露 2021、GRI 3：重大主題 2021，以及 GRI 主題準則。

GRI 2：一般揭露 2021			
揭露項目	報告書所在章節	頁碼	說明
2-1 組織詳細資訊	1-1 公司簡介	5	
2-2 組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	2	
2-3 報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	2	
2-4 資訊重編	關於本報告書	2	
2-5 外部保證 / 確信	關於本報告書	2	
2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	1-2 公司產品 1-3 優群價值鏈	5 6	
2-7 員工	7-2-2 員工組成	50	
2-8 非員工的工作者	7-2-2 員工組成	50	
2-9 治理結構及組成	2-1 治理結構 2-3 功能性委員會	10 17	
2-10 最高治理單位的提名與遴選	2-2 董事會 2-3 功能性委員會	10 17	
2-11 最高治理單位的主席	2-2 董事會	10	
2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2-3-5 永續發展委員會 3-2-1 重大主題鑑別 / 衝擊管理机制、決定重大主題的流程	19 24-26	

2-13 衝擊管理的負責人	2-3-5 永續發展委員會 3-2-1 重大主題鑑別 / 衝擊管理机制	19 24-26	
2-14 最高治理單位於永續報導的角色	2-3-5 永續發展委員會 3-1 溝通機制與議題焦點 3-2-1 重大主題鑑別 3-2-2 重大主題衝擊管理	19 22 24 26	
2-15 利益衝突	2-2 董事會 / 獨立董事現職、經歷及兼任情形 2-2-6 董事會績效評估 / 利益衝突管理	10 16	
2-16 溝通關鍵重大事件	2-3-5 永續發展委員會	20	
2-17 最高治理單位的群體智識	2-2-1 董事會運作與組成 / 董事專業能力與經驗分布	12	
2-18 最高治理單位的績效評估	2-2-6 董事會績效評估	16	
2-19 薪酬政策	2-2-3 董事薪酬政策 2-2-4 高階主管薪酬政策 2-3-3 薪酬委員會	14 15 19	
2-20 薪酬決定流程	2-2-3 董事薪酬政策 2-2-4 高階主管薪酬政策 2-3-3 薪酬委員會	14 15 19	
2-21 年度總薪酬比率	略	略	保密規定限制
2-22 永續發展策略的聲明	董事長的話	3	
2-23 政策承諾	4-2-1 經營政策 4-3 尊重人權	30 31	
2-24 納入政策承諾	4-2-1 經營政策	30	

2-25 補救負面衝擊的程序	4-2-1 經營政策 / 檢舉申訴、提供建議途徑	31	
2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	4-2-1 經營政策 / 檢舉申訴、提供建議途徑	31	
2-27 法規遵循	4-3 尊重人權 / 法規遵循與訴訟	34	
2-28 公協會的會員資格	1-4 參與外部協會	8	
2-29 利害關係人議合方針	3-1 溝通機制與議題焦點	22	
	3-2-1 重大主題鑑別 / 決定重大主題的流程	24	
2-30 團體協約	4-3-2 溝通與補救措施	33	
	7-2-5 勞資協議	52	

GRI 3：重大主題 2021、GRI 主題準則				
GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	說明
通用準則 GRI3	3-1 決定重大主題的流程	3-2-1 重大主題鑑別	24	
	3-2 重大主題列表	3-2-3 2024 年重大主題列表、影響邊界、目標成效	26	
	3-3 管理方針	3-2-2 重大主題衝擊管理	26	
201：經濟績效 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	5-3 經濟價值的產生與分配 / 優群母公司近三年產生及分配的經濟價值	37	
	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	5-5-2 策略 5-5-3 風險管理	39 41	
	201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	7-4-3 退休制度	55	

202：市場地位 2016	202-1 不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	7-3-1 公平的獎酬福利	52	
	202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	7-2-3 員工多元化	51	
205：反貪腐 2016	205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	4-2-1 經營政策 / 法律訴訟	30	
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	4-2-1 經營政策	31	
206：反競爭行為 2016	206-1 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	4-2-1 經營政策 / 法律訴訟	31	
207：稅務 2019	207-1 稅務方針	5-4 稅務政策	39	
	207-2 稅務治理、管控與風險管理	5-4 稅務政策	39	
	207-3 稅務相關議題之利害關係人議合與管理	5-4 稅務政策	39	
401：勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	7-2-4 人員流動	51	
	401-2 提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	7-4-1 員工福利	54	
	401-3 育嬰假	7-4-2 育嬰假政策	54	

403: 職業安全衛生 2018	403-1 職業安全衛生管理系統	8-2-1 認證情形	57	
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	8-3 職安衛風險評估 8-7-1 事故通報程序與調查流程	58 59	
	403-3 職業健康服務	8-5 健康服務及促進	59	
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	8-2-4 溝通與通報機制	58	
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	8-4 職安衛教育訓練	59	
	403-6 工作者健康促進	8-5 健康服務及促進	59	
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	8-2-1 認證情形	57	
	403-9 職業傷害	8-7-2 職災紀錄	60	
	403-10 職業病	8-7-2 職災紀錄	60	
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	2-2-1 董事會運作與組成 7-2-3 員工多元化 7-2-4 人員流動	10 51 51	
	405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	7-3-2 女性及男性薪酬比	53	
GRI 406: 不歧視 2016	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	4-3 尊重人權	31-33	

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	4-3 尊重人權	31-33	
GRI 408: 童工 2016	408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	4-3 尊重人權	31-33	
GRI 409: 強迫或強制勞動 2016	409-1 具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	4-3 尊重人權	31-33	
GRI 410: 保全實務 2016	410-1 保全人員接受人權政策或程序之訓練	4-3-2 溝通與補救措施	32	
GRI 411: 原住民權利 2016	411-1 涉及侵害原住民權利的事件	4-3 尊重人權	31-33	
GRI 417: 行銷與標示 2016	417-1 產品和服務資訊與標示的要求	6-2-2 綠色產品與有害物質管理 6-2-5 客戶溝通與產品資訊揭露	45 45	
	417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	6-2-5 客戶溝通與產品資訊揭露	45	
	417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件	6-2-5 客戶溝通與產品資訊揭露	45	

附錄 2: 永續揭露指標—電子零組件業 (附表一之十二)

編號	指標	單位	年度揭露情形
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	十億焦耳 (GJ)、百分比 (%)	消耗能源總量: 221.3316 (GJ) 外購電力百分比: 100% 再生能源使用率: 0%
二	總取水量及總耗水量	千立方公尺 (1000m³)	3.31784 (1000m³)
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	公噸 (t)、百分比 (%)	所產生有害廢棄物之重量: 5.09 (t) 廢棄物 100% 委由合法機構依規定辦理
四	說明職業災害類別、人數及比率	數量、比率 (%)	0 (人) 0 (%)
五	產品生命週期管理之揭露: 含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比 (註 1)	公噸 (t)、百分比 (%)	報廢產品及電子廢棄物之重量: 1.28(t) 再循環之百分比: 0 (%)
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	優群的關鍵材料, 為金屬 (銅) 和塑膠粒, 可能風險為國際原物料價格的波動, 整體風險偏低。
七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	報導貨幣	0 (台幣)
八	依產品類別之主要產品產量	依產品類型而不同	微型沖壓件 1,286,712 (Kpcs) RF 類連接器 112.665 (Kpcs)

註 1: 包含下腳料賣出或其他回收處理, 應提供相關說明

附錄 3: 上櫃公司氣候相關資訊 (附表二)

1 氣候相關資訊執行情形

項目	執行情形
- 敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。 - 敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務 (短期、中期、長期)。 - 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。 - 敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。 - 若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性, 應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。 - 若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫, 說明該計畫內容, 及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。 - 若使用內部碳定價作為規劃工具, 應說明價格制定基礎。 - 若有設定氣候相關目標, 應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程, 每年達成進度等資訊; 若使用碳抵換或再生能源憑證 (RECs) 以達成相關目標, 應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證 (RECs) 數量。 - 溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫 (另填於 1-1 及 1-2)。	詳見本報告書 5-5 氣候相關財務揭露 TCFD 一章節。

1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

1-1-1 溫室氣體盤查資訊

項目	執行情形															
敘明溫室氣體最近兩年度之排放量 (公噸 CO2e)、密集度 (公噸 CO2e/ 百萬元) 及資料涵蓋範圍。	1. 本公司下列統計數據之資料範圍為新竹廠 + 台北辦公室，密集度之計算則以營業額 (新台幣百萬元) 為分母。															
	2. 本公司溫室氣體排放主要耗能來自於外購電力、公務車汽油等。主要排放源為外購電力，占整體排放量約占九成，其餘為固定排放源 (緊急發電機之柴油)、移動排放源 (公務車之汽油) 及逸散排放源 (冷媒、化糞池、滅火器等)。															
	3. 最近 2 年溫室氣體排放量統計 (較前一年度下降 1.95%)															
	<table><tr><th>年度</th><th>範疇一</th><th>範疇二</th><th>合計溫室氣體排放量 (tonCO2e)</th><th>密集度 (公噸 / 佰萬元)</th></tr><tr><td>112</td><td>131.9090</td><td>355.2120</td><td>487.1210</td><td>0.162178</td></tr><tr><td>113</td><td>129.0726</td><td>348.5412</td><td>477.6138</td><td>0.137509</td></tr></table>	年度	範疇一	範疇二	合計溫室氣體排放量 (tonCO2e)	密集度 (公噸 / 佰萬元)	112	131.9090	355.2120	487.1210	0.162178	113	129.0726	348.5412	477.6138	0.137509
	年度	範疇一	範疇二	合計溫室氣體排放量 (tonCO2e)	密集度 (公噸 / 佰萬元)											
112	131.9090	355.2120	487.1210	0.162178												
113	129.0726	348.5412	477.6138	0.137509												

1-1-2 溫室氣體確信資訊

項目	執行情形
敘明最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。	無

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

項目	執行情形
敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。	1. 本公司有關節能減碳與溫室氣體減量策略如下：溫室氣體減量以 112 年為基準，至 115 年減少 3% 為目標，113 年減少 1.95% 達成目標。 2. 為達以上目標公司 113 年推動之措施包括：調升冰水主機進、回溫水溫度，增設空調系統定時器、宣導下班關閉電腦等電源、秋冬季節啟動空調箱補進外部空氣減少冰水主機運轉等。

附錄 4：SASB 永續揭露主題及指標 (TC-HW 硬體)

表 1 永續揭露主題及指標

1 產品安全	對辨認及因應產品資料安全風險之作法之描述	TC-HW-230a.1
辨識資安漏洞	◆為增強辨識資安漏洞的能力，已進行 ISO 27001:2022 資安認證，並依循符合 ISO 27001 的資訊安全管理機制辨識資安漏洞： (1) 訂閱並追蹤 NVD、MITRE、TWCERT 等資訊安全訊息平台。 (2) 關注各項資訊軟硬體設備的安全性更新 (3) 關注防火牆及入侵偵測系統的訊息 (4) 關注郵件過濾系統 (SPAM) 的訊息 (5) 設立內部資安通報機制，定期員工資安意識訓練與演練。 (6) 定期由內部或第三方進行紅隊 / 藍隊演練模擬駭客攻擊行為，找出潛在弱點。	
解決資安漏洞	◆為增強解決資安漏洞的能力，已進行 ISO 27001:2022 資安認證，並依循以下符合 ISO 27001 的資訊安全管理機制解決資安漏洞： (1) 漏洞通報與紀錄 (2) 所有漏洞皆建立正式通報單 (Ticket / Case) 來源包括：自動掃描、威脅情報、內部通報等 ◆修補與改善措施： 作業系統與應用程式，進行 Patch、版本升級或修正設定；如無法即時修補，會採取隔離、WAF 規則、存取控制等補償性控制措施。	

2 員工多元及包容性

針對 (a) 高階管理階層、(b) 非高階管理階層、(c) 技術員工，及 (d) 所有其他員工之 (1) 性別、及 (2) 多元群體之代表性之百分比

TC-HW-330a.1

類別	項目	(a) 高階主管	(b) 非高階主管	(c) 技術人員 (註 1)	(d) 其他員工 (註 2)
(1) 性別	女性	16.67 %	30.3 %	36.2 %	71.8 %
	男性	83.33 %	69.7 %	63.8 %	28.8 %
(2) 多元代表	身心障礙者	0 %	0 %	0 %	0 %
	原住民身分	0 %	0 %	0 %	0 %
	一般身分	100 %	100 %	100 %	100 %

註 1：技術人員乃研發部門、生產部門、資訊部門的同仁。

註 2：其他員工包含管理、財務、銷售、行政人事等部門的同仁。

3 產品生命週期管理

含有 IEC 62474 應申報物質之產品收入百分比

TC-HW-410a.1

(1) 0%

(2) 依據國際環保相關法規以及客戶限用物質所彙整之「各客戶 HSF 標準匯總表」(QC-109-05)，訂出「禁用物質管制作業程序」(QC-2-017)。

(3) 由原料的入廠，包含採購、工程或研發單位發予廠外的所有合格供應商作為遵循的準則。IQC/IPQC/OQC 階段，皆依「EDX 螢光分析儀操作指導書」(QC-3-036) 訂定檢測頻率及方法，進行量測和監督，以此說明從原料到產品出貨皆秉持綠色產品準則。

(4) 無參照 IEC 62474 說明：優群產品為電子連接器，電子連接器主要依照各個客戶的需求個別提報產品物質說明貨符合性聲明；且透過「禁用物質管制作業程序」(QC-2-017) 以及「EDX 螢光分析儀操作指導書」(QC-3-036) 管理供應商的原料，提交原料的安全資料表 (SDS) 以及第三方驗證單位檢測報告，以茲證明原料的符合狀況。

3 產品生命週期管理

符合電子產品環境評估工具 (EPEAT) 註冊之規定或同等規範之資格產品收入百分比

TC-HW-410a.2

(1) 0%。優群非終端產品製造商，產品尚未進行相關註冊。

(2) 補充資料：EPEAT 目前包括 PC 和顯示器（包括平板電腦），影像設備（包括印表機、複印機、掃描機和多功能設備）和電視機的產品等級。正開發手機、伺服器和其他電子產品的環境領導標準。

3 產品生命週期管理

獲得能源效率認證之資格產品
收入百分比

TC-HW-
410a.3

優群非終端產品，不適用。

3 產品生命週期管理

生命終結之產品及電子廢棄物
回收之重量 (公噸 t)；再循環之
百分比

TC-HW-
410a.4

類別	2024 年
回收的報廢材料重量	優群的產品屬於 B2B，故資訊收集上有困難。
回收且再生的報廢材料重量	
回收且再生的報廢材料百分比	

4 供應鏈管理

一階供應商場所於責任商業聯盟
(RBA) 有效性查核程序 (VAP)
或同等程序中經查核之百分比，按
(a) 所有場所及 (b) 高風險場所

TC-HW-
430a.1

(a) 2024 年新進一階供應商 3 家、既有一階供應商 4 家，皆經過本公司
RBA 稽核評估，7 家皆為 A 等級，查核比 100%。(b) 無高風險場所。

4 供應鏈管理

一階供應商就 (a) 優先不合格及
(b) 其他不合格之 (1) 不符合責任
商業聯盟有效性查核程序 (VAP)
或同等程序之不合格比率，以及 (2)
相關改正行動比率

TC-HW-
430a.2

2024 年度，7 家一階供應商 100% 通過稽核，無不符合、無需要矯正之情形。

5 材料取得

與關鍵材料之使用有關之風險管
理之描述

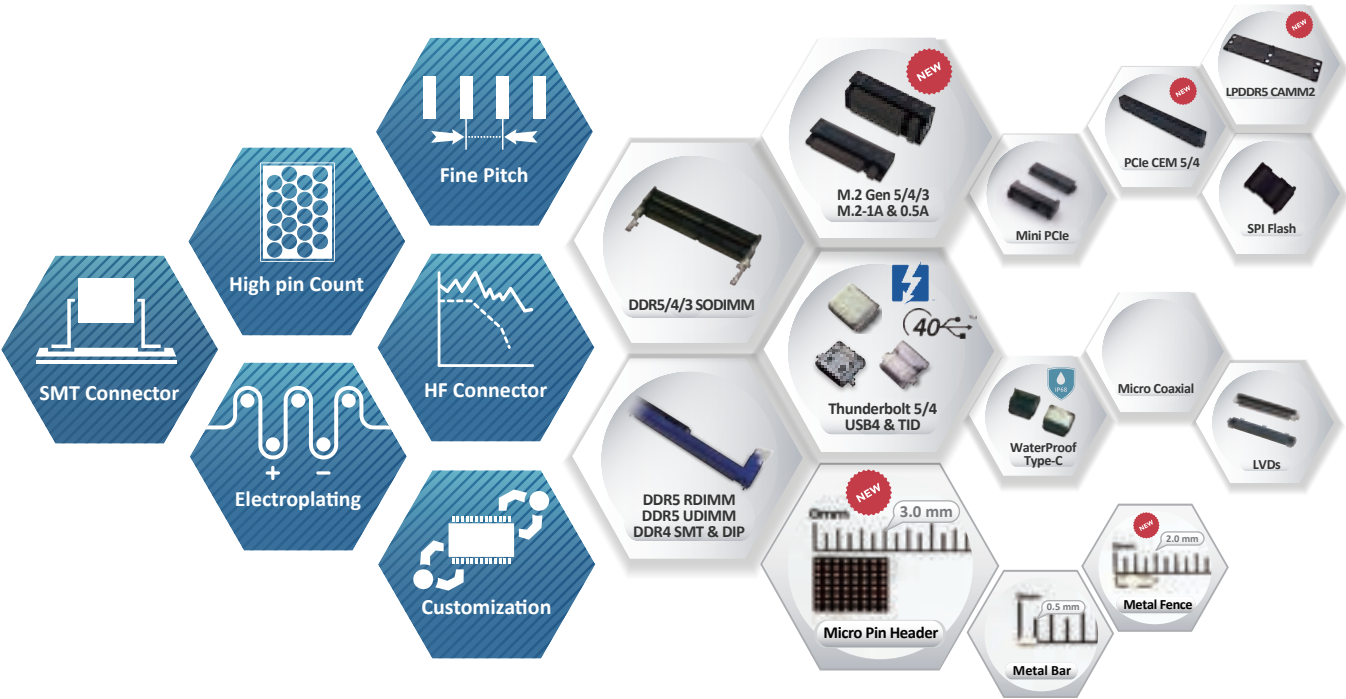
TC-HW-
440a.1

優群的關鍵材料，為金屬 (銅) 和塑膠粒，可能風險為國際原物料價格的
波動，整體風險偏低。

表 2 活動指標

活動指標	代碼
生產單位數量，按產品類別劃分	TC-HW-000.A
製造場所之面積	TC-HW-000.B
自有場所產量之百分比	TC-HW-000.C

項目	數值
微型沖壓件 (Kpcs)	1,286,712
RF 類連接器 (Kpcs)	112.665
產區面積 (平方公尺 m2)	1031.4
自有場所產量之百分比	100%



The background is a deep blue gradient. In the lower-left corner, there are white, stylized circuit traces that branch out across the frame. Scattered throughout the image are numerous glowing blue and white nodes, some of which are connected by thin, faint lines, creating a network-like or starry effect. The overall aesthetic is high-tech and digital.

ARGOSY®
@LTK