



致新科技
Global Mixed-mode Technology

2024 年 永續報告書



目錄

關於報告書	2
董事長的話	4
第一章 永續管理	5
1.1 關於致新	5
1.2 SDG 績效	8
1.3 重大性分析	11
1.4 利害關係人議合	17
第二章 公司治理	19
2.1 公司治理	22
2.2 誠信經營	31
2.3 法規遵循	33
2.4 風險管理	34
2.5 經濟績效	37
第三章 產品與客戶	38
3.1 技術研發與創新	44
3.2 產品品質管理	47
3.3 資訊安全與隱私	49
3.4 永續供應鏈	51
第四章 環境永續	54
4.1 氣候變遷因應	56
4.2 溫室氣體排放	63
4.3 廢棄物與水資源管理	65
第五章 員工照護與社會關懷	68
5.1 勞雇關係	72
5.2 人才培育與發展	77
5.3 人權管理	79
5.4 職業健康與安全	80
附錄一、GRI 準則索引表	88
附錄二、上市公司氣候相關資訊索引表	94

關於報告書

報告原則

本報告書為致新科技股份有限公司(股票代號 8081, 以下簡稱致新)首次發行之永續報告書(Sustainability Report), 依據臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」, 採用全球報告倡議組織(Global Reporting Initiative, GRI)頒布之 GRI 準則 2021 年版編制 2024 年永續報告書, 向利害關係人揭露致新在永續發展的營運策略、投入及績效成果。

報告書邊界與數據

本報告書揭露 2024 年度(2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日)經濟、環境及社會面向的執行績效資料, 為求資訊之完整性及可比較性, 部分績效數據追溯至 2023 年度及更早期間之資訊。本報告書之編製範圍以致新科技股份有限公司台灣營運據點為主, 包含新竹總部及台北業務辦公室主要營運據點, 未包含合併財務報告中之各子公司 (財務報告之合併個體列表請詳本公司 [2024 年度財務報告](#))。報告書所揭露之數據與資料係由相關權責部門進行彙整提供, 營運績效章節部分財務數字皆引用經會計師簽證之財務報告, 所有財務數字以新臺幣為表達單位。各項揭露數據資訊的收集、量測與計算方法, 以符合國際法規或當地法規要求為主要依據。若如無對應的國際標準可適用時, 則參考產業標準或產業慣例。

發布資訊	依循標準	簽證機構
財務數據	年度合併財務報告	資誠聯合會計師事務所(PwC Taiwan)

發行時間

致新將以年度定期發行永續報告書, 並於本公司網站中揭露。

本次發行日期: 2025 年 8 月發行

下次發行日期: 預計 2026 年 8 月發行

聯絡我們

對於本報告書有任何疑問, 或是對致新有任何建議, 歡迎透過下列方式與我們聯絡。

地 址: 新竹市科學園區工業東三路 2 號

電 話: (03)5788833

聯絡信箱：ir@gmt.com.tw

公司網址：<https://www.gmt.com.tw>

聯絡窗口：唐漢光資深經理

董事長的話

面對日益嚴峻的氣候變遷挑戰，致新科技秉持永續經營的企業使命，積極履行企業社會責任。除嚴格遵循政府相關法規外，我們亦主動掌握 ESG(環境、社會與公司治理)發展趨勢與實務作法，持續強化永續治理效能。為健全永續管理架構，本公司於 2025 年正式成立永續發展委員會，負責統籌規劃與推動永續策略與行動方案，並與各部門密切合作，擬定並落實具體的永續發展計畫。我們亦積極識別與回應利害關係人關注的重要議題，全面盤點並評估氣候變遷對營運可能帶來的風險與機會，作為後續風險管理與因應策略制定的重要依據。致新科技同時致力於降低營運活動對環境造成的負面影響，透過具體作為落實永續發展目標，邁向企業韌性與長遠成長。

作為一家專注於電源管理 IC 設計的無工廠(fabless)公司，致新科技致力於研發高效率的電源轉換產品，協助客戶降低電力消耗，實現節能減碳成效。本公司專注於電路設計，所有晶片製造、封裝與測試均委由專業晶圓代工與封測廠執行。因此，多數溫室氣體排放實際產生於供應鏈合作夥伴的營運活動中。為實踐永續發展目標，我們除在內部積極推動能源使用效率與溫室氣體減量外，也同步要求供應鏈夥伴響應減碳行動，包括降低碳排放、節約用水與減少廢棄物產出等，攜手打造具韌性的綠色供應鏈，共同為淨零排放與地球永續發展貢獻心力。

致新科技董事長 吳錦川



第一章 永續管理

1.1 關於致新

1.1.1 公司簡介

致新科技股份有限公司成立於 1996 年，為專業 IC 設計公司，從事產品之設計、研發及銷售，晶圓製造、封裝及測試等製程均委外生產。主要營業項目為研究、開發、生產、製造及銷售各類電子裝置使用之數位與類比混合積體電路等。總公司設立於台灣新竹科學園區，子公司分佈中國大陸上海與深圳，另外並設有業務據點，辦公室涵蓋台灣新北市中和及韓國水原市。截至 2024 年年底，公司擁有共 361 位員工，包含研發、生產、業務與管理單位，並且公司技術團隊在 IC 產業相關領域研發已有多年經驗，持續培養 IC 設計專業人才，增加技術廣度與深度。

我們以專業設計能力、高品質服務、卓越產品品質，提供國內外廠商關鍵類比 IC 解決方案。主要產品應用於 3C 產品，如 LCD/OLED 面板、電視、螢幕、寬頻網路等消費性產品及筆記型電腦、Server、工作站等領域。我們的產品深受客戶的肯定，尤其是在產品的穩定性及可靠性方面，通過 ISO 9001 及 ISO 14001 國際品質驗證，並持續不斷地致力於品質政策的推行。

然而，隨著公司業務持續擴大，機器設備及人力需求增加，環境資源使用率顯著提高。面對永續意識提升，公司每年定期執行溫室氣體盤查、統計用水量與廢棄物產出情形，並以逐年降低二氧化碳排放量、用水量及廢棄物總重量為目標。致新秉持企業社會責任，致力於減少環境負擔。

致新經營理念及發展願景

致新擁有優秀的經營團隊，秉持「誠信、服務、創新、共享」的經營理念，以穩健踏實的腳步追求企業永續經營及成長。除了整體營運穩定外，獲利狀況也逐年提昇，是國內績優廠商之一。公司於 2004 年 8 月 30 日上櫃，並於 2008 年 12 月轉上市，展望未來，公司將與員工及股東一起成長，致力成為混合信號 IC 的標竿企業與全球知名的領導廠商。我們將持續提供最有價值的解決方案，為客戶創造競爭優勢。

致新文化特質

合(Cooperation)	合作無間、團隊精神，建立協調性與共融性。
創(Innovation)	鼓勵創新突破，容忍失敗，累積經驗，創造價值。

精(Exquisiteness)	減少層級，充分授權，決策明快，行動果決。
實(Faith)	實實在在，實事求是，注重營運績效，相信「利潤是把工作做好的副產品」。

公司概況

項目	2024 年相關說明
公司名稱	致新科技股份有限公司 GLOBAL MIXED-MODE TECHNOLOGY INC
產業類別	半導體業
實收資本額	新台幣 8.61 億元
成立時間	1996 年 7 月 3 日
董事長	吳錦川
代理發言人	唐漢光
企業總部	台灣新竹科學園區
主要經營業務	主要從事電源管理的類比(Analog)暨混合訊號(Mixed-signal)積體電路設計、測試、生產及行銷等業務。
提供服務市場	公司服務市場涵蓋台灣、中國、韓國、日本、美國及歐洲等地區

1.1.2 致新重要里程碑

年份	重要里程碑
1996	公司設立資本額 6 仟萬元
	公司取得園區事業登記證照
1998	第一顆 PWM IC 完成導入量產
	筆記型電腦 Thermal sensor IC 及 Fan-controller IC 獲得宏碁認證使用
1999	獲准經濟部工業局重要科技事業
	USB/PCMCIA Power Switch IC 完成導入量產，獲得宏碁認證； 使用 CDR-RW 光學讀寫頭 Power Control IC 完成導入量產
2001	ISO9001 認證通過
2002	公開發行

2003	登錄興櫃股票
2004	股票上櫃
2008	合併圓創科技
	股票上櫃轉上市掛牌
2017	成立審計委員會
2018	董事會決議公開收購台灣類比科技(股)公司 51.84%普通股股份。
2022	獲頒 Gold Panel Awards 顯示器元件「傑出產品獎」
2023	8月第一顆車規產品量產；獲頒 EE times Asia, 2023 年度最佳 Power Management IC
2024	1.正式成為"全球最大智慧型車艙 Tier 1 廠商 Continental(德國大陸)"之合格供應商 2.通過"中國第一大車艙供應商德賽西威(Desay SV)"之品質與交付審核 3.成為北京小米公司 (Xiaomi) 2024 年度唯一新認證的 PMIC 供應商

1.1.3 公協會與外部組織參與

致新主要參與各協會與國際性倡議組織包含：台灣科學工業園區科學工業同業公會、中華民國工商協進會及台日商務交流協進會會員。我們積極參與各項活動與交流，透過參與外部組織，掌握產業最新動態並參與產業政策討論與制定，有助於公司長期穩健發展、提升產業合作與發展機會。

1.2 SDG 績效

永續發展策略

致新持續推動永續發展，致力於在企業成長與獲利的同時，兼顧環境、社會與公司治理三大永續核心議題。公司定期識別並評估與營運相關的環境、社會及治理風險，掌握可能影響長期競爭力與企業責任的關鍵議題，並據以擬定風險管理政策與對策。面對全球永續發展趨勢與市場變化，我們將持續優化 ESG 策略，透過積極與利害關係人溝通與協作，共同推動企業邁向經濟發展與社會責任並行的願景。

面向	聯合國永續發展目標實踐	公司作為與年度成果
治理	SDG8 就業與經濟成長 SDG16 促進和平多元的社會 SDG17 永續發展夥伴關係	<ul style="list-style-type: none"> 獨立董事席次占全體董事 42.86%。 公司董事會共 7 位董事，2024 年共召開 6 次會議，平均出席率 95.23%。 2024 年合併營收達新台幣 8,252,664 仟元，較 2023 年度 7,910,870 仟元提升約 4.3%。 致新 2024 年成立跨部門的 ESG 永續經營小組。 2024 年度董事會績效評估自評結果等級屬「極優」，顯示公司董事會、審計委員會及薪資報酬委員會整體運作良好。 2024 年公司未有任何違反誠信經營事件，且無員工因貪腐行為而被解雇或受到紀律處分之法律案件。 2024 年致新於經濟、環境與社會三大面向主題，皆無因未遵守法令而受到超過既定重大違規門檻(新台幣 10 萬元)之罰鍰或其他非金錢上之處罰。 2024 年公司透過參與台灣科學工業園區科學工業同業公會、中華民國工商協進會及台日商務交流協進會等公協會，與政府、企業機構保持密切合作，推動產業政策、技術創新及永續發展目標。
環境	SDG6 淨水與衛生 SDG12 責任消費與生產 SDG13 氣候行動	<ul style="list-style-type: none"> 已取得品質管理系統 ISO 9001:2015 認證。 產品使用之物料皆符合歐盟 RoHS、REACH、無鹵等相關指令要求。

		<ul style="list-style-type: none"> • 2024 年致新客戶滿意度調查結果為平均 94.6 分，近兩年皆為 90 分以上。 • 2024 年致新總取水量為 8.785 百萬公升，較 2023 年下降 3.74%，將持續推動辦公室水資源利用效率提升的措施。 • 已導入環境管理系統 ISO14001:2015 取得認證。 • 依循法規以及內部作業規定進行廢棄物處置，過去兩年未發生任何重大污染或違規罰款事件。 • 2023 年起已依循 GHG Protocol 進行溫室氣體範疇一及範疇二盤查。 • 逐步規劃並執行永續發展措施，於永續報告書揭露相關承諾及執行成效。
產品	SDG8 就業與經濟成長 SDG9 產業、創新與基礎建設	<ul style="list-style-type: none"> • 近兩年維持一定研發費用，投入於研發創新與關鍵技術突破，2024 年致新研發投入金額新台幣 10.68 億元，占總營收的 12.94%。 • 截至 2024 年底致新累積有效專利數已達 86 件。 • 2024 年致新未發生任何資訊洩漏、失竊或遺失客戶資料的事件。
社會	SDG3 健康與福祉 SDG4 優質教育 SDG5 性別平等 SDG8 就業與經濟成長 SDG17 永續發展夥伴關係	<ul style="list-style-type: none"> • 依循國際人權公約，制定與實施人權政策，保障員工基本權益，落實不歧視、禁止強迫勞動與童工等人權原則。 • 2024 年未有任何童工聘用、強迫勞動、勞資爭議、違反男女平等與性騷擾等違反人權之申訴或違規事件。 • 2024 年未發生職業災害與職業病。 • 2024 年未發生承攬商於工作場所受傷之事件。 • 每年提供員工例行健康檢查，2024 年共 350 人參與健檢。 • 2024 年醫師臨場服務 4 次，落實職業健康照護機制。 • 2024 年辦理 6 項健康促進活動（如 CPR+AED 操作、骨質密度檢測、健康教育

		<p>等)·參與人次 114 人。</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2024 年提供 27 位員工育嬰留職停薪權益 (含 8 位女性)·實際申請育嬰留停者為 2 位女性·復職與留任率皆達 100%。 • 公司如有獲利(即稅前利益扣除員工酬勞及董事酬勞前之利益)·依經營績效提撥不低於 1%稅前淨利作為員工酬勞·並執行完整績效評核與分紅制度。 • 2024 年員工平均教育訓練時數 1.63 小時。 • 認同並遵循《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》、《聯合國企業與人權指導原則》、《聯合國國際勞動組織公約》等各項國際人權公約·訂定致新人權政策。
--	--	--

1.3 重大性分析

1.3.1 利害關係人鑑別

致新依據 AA1000 利害關係人議合標準(AA1000 Stakeholder Engagement Standard, SES)，進行系統性的利害關係人辨識作業，藉以掌握其對經濟、環境與社會永續議題的關注重點。在評估各類利害關係人對致新的依賴程度、責任關係、關注程度、影響力及所代表的多元觀點後，最終確認五大主要利害關係人群體，分別為：股東 / 投資人、客戶、員工、供應商以及政府主管機關。

利害關係人	對致新之重要性
股東/ 投資人	投資者和股東是推動致新公共關係活動的關鍵。增進股東對公司的好感並提升公司正面形象，對公司的資金籌集和整體經營發展具有重要影響。
客戶	客戶是致新成功的核心因素，保持好的客戶關係與滿意度助於提升公司發展，推動業績增長和擴大規模，因此為公司帶來盈利。
員工	員工是公司最重要的資本，也是持續發展的要素。致新致力於營造能夠實現自我價值的工作環境，並提供良好的薪酬福利和安全的職場氛圍，以期發揮員工的能力，共同提升企業的績效。
供應商	供應商負責提供致新所需原材料，是公司不可或缺的重要夥伴。致新與各供應商持續維持合作互信的關係，共同致力達成雙方的目標。
政府主管機關	致新將政府主管機關發布的各項政策和法令視為營運的重要遵循來源。公司落實自我監督，確保符合法規要求，並積極配合政府的相關政策，履行企業社會責任。

1.3.2 重大主題鑑別與評估流程

致新依循《GRI 通用準則 2021 年版》所規範的重大主題鑑別流程進行議題評估，透過分析產業趨勢與利害關係人關注，識別對企業永續發展具重要性的議題。經由內部衝擊程度評估，全面檢視各永續議題在經濟、環境與人權層面的潛在影響，並由永續發展推動小組與高階主管共同討論，最終確定 8 項永續主題，作為 2024 年揭露管理策略與績效指標的依據。致新亦定期檢討與更新重大主題內容，作為制定永續發展策略與推動行動的核心依循。

評估流程	執行做法
蒐集永續議題	Step 1 鑑別 ESG 相關主題 綜合考量產業永續發展趨勢、國內外具代表性同業作法、國際永續準則與規範(如 GRI 2021 準則、SASB 指標、TCFD 框架)，以及主管機關對半導體產業永續議題的重點關注，致新據此進行永續議題的系統性篩選與識別。

衝擊顯著性內部評估	<p>Step 2 評估 ESG 議題衝擊程度</p> <p>參考外部顧問建議，永續發展推動小組針對各項永續議題檢視各永續議題對經濟、環境及人(含人權)面向產生的正/負面影響。</p>
重大主題決議	<p>Step 3 確立重大主題</p> <p>致新永續發展推動小組考量了公司永續發展與營運之主軸，並與高層報告後決議，確認最終的 8 項重大主題，分別為：公司治理與誠信經營、經濟績效、氣候變遷因應與能源管理、職業健康與安全、人才培育與發展、研發創新、永續供應管理、資訊安全與隱私保護。</p>
資訊報導與揭露	<p>Step 4 報導與揭露</p> <p>致新永續發展推動小組定期召開會議進行檢視與審核，評估公司在經濟、社會與環境等執行情形與績效，總經理作為永續相關議題的最高負責人，每年向董事會進行至少 1 次永續策略與專案執行成效報告，說明公司在永續經營的相關進度，同時檢討執行過程中的不足之處，作為未來改善與管理目標訂定的依據。各部門亦依其職掌訂定對應的永續管理策略，確保全公司在永續發展上持續精進。</p>

1.3.3 重大主題管理方針與衝擊範圍

面向	2024 年 重大主題	對應 GRI 準則	衝擊說明	衝擊邊界					對應 章節
				內部	外部				
					供應商	投資人	客戶	社會	
治理	公司治理與誠信經營	GRI 3-3 GRI 2-9~2-28	<p>正面衝擊：透過穩健的公司治理架構，提升董事會及各功能性委員會的運作效能，進而強化決策透明與監督，全面保障股東權益。</p> <p>負面衝擊：削弱決策品質與監督效能，將無法保障利害關係人之權益，導致信任流失並降低公司之競爭力</p>	V		V	V	V	<p>2.1 公司治理</p> <p>2.2 誠信經營</p>
	經濟績效	GRI 3-3 GRI 201	<p>正面衝擊：提升營收及穩定獲利，創造股東最大利益並持續投入研發資源，且維護客戶關係，達成企業永續發展。</p> <p>負面衝擊：營運績效不佳可能導致投資者對公司的投資意願降低、客戶關係改變、人才招聘困難、公司籌資及舉債成本上升等影響。</p>	V	V	V	V	V	2.5 經濟績效

環境	氣候變遷因應與能源管理	GRI 3-3 GRI 302	<p>正面影響：減少碳排放、資源浪費、保護環境並帶動綠色供應鏈，妥善管理能源不僅有助降低營運成本，也能提升企業形象，實現永續發展。</p> <p>負面衝擊：高碳排與資源浪費加劇氣候變遷及環境破壞，面臨罰款、碳稅與訂單流失，影響企業經營，此外氣候災害或高風險環境將影響員工生計、福祉。</p>	V	V	V	V	V	4.1 氣候變遷因應
員工	職業健康與安全	GRI 3-3 GRI 403	<p>正面衝擊：落實職業安全衛生政策，透過工作場所之機械、設備實施定期檢查制度及職業安全訓練，確保機台設備、人員操作及設備維護皆符合安全標準，強化工作場所危害預防及應變能力，並確保勞工在安全、公平、尊重的職場中工作。</p> <p>負面衝擊：若缺乏完善的職業安全衛生管理，會增加職業安全潛在風險，造成員工職災及營運中斷。此外，缺乏員工職業安全健康與環境重視，增加員工長期處於高風險或過勞環境，影響員工身心健康與生活品質。</p>	V	V		V	V	5.4 職業健康與安全
	人才培育與發展	GRI 3-3 GRI 404	<p>正面衝擊：提高服務與產品品質、員工生產力與職涯發展，並增強企業競爭力及社會穩定。</p> <p>負面衝擊：造成人才流失與培訓不足，增加成本並導致產品品質下降，最終影響公司競爭力與工作效率。</p>	V			V	V	5.2 人才培育與發展

產品	研發創新	GRI 3-3	<p>正面衝擊：企業在研發設計中注重降低產品功耗、節能減碳，並融入綠色設計理念，提升能源使用效率。同時，透過創新研發與專利佈局，不僅滿足客戶需求，且在市場上將保持領先地位，創造營運成長與股東價值。另一方面，與客戶及供應商合作共創價值，進一步增強競爭力，實現經濟與環境效益的雙贏。</p> <p>負面衝擊：若產品設計或服務品質不佳，可能導致商機喪失、市場占有率下降，甚至引發產品責任求償與商譽損失。此外，創新研發與專利佈局若未能完善，可能引發訴訟爭議，影響產品上市進度與客戶服務，進而削弱公司的獲利能力與市場競爭力。</p>	V	V	V	V		3.1 技術研發與創新
	資訊安全與隱私保護	GRI 3-3 GRI 418-1	<p>正面衝擊：強化企業資訊系統安全，有效保護企業關鍵資訊資產，將資訊安全政策流程標準化，有助於提升公司良好的聲譽，達成公司永續經營。</p> <p>負面衝擊：因資安風險控管不彰，進而導致商業機密資訊遭竊，公司聲譽受損，客戶滿意度下降。</p>	V	V	V	V		3.3 資訊安全與隱私
	永續供應鏈管理	GRI 3-3 GRI 204-1 GRI 308 GRI 414	<p>正面衝擊：供應鏈符合客戶要求，可提升客戶滿意度增加合作機會，並減少異常處理費用降低成本，提升營收。</p>	V	V	V	V		3.4 永續供應鏈

			負面衝擊：供應鏈管理不良，可能會導致供貨品質不穩定或生產中斷，且產品的延遲交付，進而影響公司的出貨、服務、形象和商譽，導致客戶失去信心，損害客戶關係，降低市場占有率。						
--	--	--	---	--	--	--	--	--	--

1.4 利害關係人議合

致新秉持促進客戶與合作夥伴共同成長的理念，專注為投資人創造長期價值，同時積極投資於員工發展，致力實現企業永續經營的目標。透過持續與利害關係人溝通，致新深入掌握其對永續議題的期待與關注，並將其納入永續管理方針與營運實務中。此舉不僅強化致新對各利害關係人的價值貢獻，也有助於公司有效規劃短期、中期與長期的永續發展策略。




致新 2024 年利害關係人議合與溝通成果

利害關係人	關切議題	2024 年溝通形式與頻率	2024 年各議合管道實際執行情形及溝通成果
股東/投資人	<ul style="list-style-type: none"> 誠信經營 風險管理 法令遵循 股東權益維護資訊透明 經濟績效 	<ul style="list-style-type: none"> 股東會/每年 發布營業收入/每月 公開資訊觀測站/即時更新 公司網站/即時更新 	<ul style="list-style-type: none"> 舉辦 2 場線上法人受邀說明會總時數達 6 小時，參與人次約計 120 人 舉辦 2 場實體法人受邀說明會總時數達 8 小時，參與人次約計 150 人 參與不定期投資論壇 5 次，參與人次約計 200 人 及時性之投資人/(買賣方)法人分析師電話溝通會議 及時研調機構約訪
客戶	<ul style="list-style-type: none"> 客戶服務管理 客戶關係管理 創新研發 	<ul style="list-style-type: none"> 客戶滿意度調查/每年 客戶服務電話、線上客服/即時 產品新訊息通知/不定期 辦理研討會/不定期 	<ul style="list-style-type: none"> 舉行 2 次客戶品質會議 完成 2 家客戶到廠稽核 2024 年發送的客戶滿意度問卷回收率 100%，客戶滿意度結果為 94.6 分
員工	<ul style="list-style-type: none"> 人權維護 人才吸引與留任 人才培育與發展 	<ul style="list-style-type: none"> 勞資會議/每季 職工福利委員會會議/不定期 教育訓練/不定期 	<ul style="list-style-type: none"> 舉辦 4 場勞資會議 員工教育訓練總時數 548.5 小時，參與人次 153 人 員工意見信件 0 件

利害關係人	關切議題	2024 年溝通形式與頻率	2024 年各議合管道實際執行情形及溝通成果
	<ul style="list-style-type: none"> 薪資福利 職業健康與安全 員工照顧與關懷 	<ul style="list-style-type: none"> 部門溝通及工作會議/不定期 內部訊息公告/不定期 員工申訴專線/及時 	<ul style="list-style-type: none"> 不定期法令及實例宣導，更新職安法規 實工作場所作業環境測定 實施員工健康檢查 健康促進講座-CPR+AED 宣導 定期臨場醫師駐廠,提供健康諮詢共 4 場 落實職場母性關懷,提供哺乳環境及設施 作業人員依規定安排職安教育訓練(EX.堆高機人員、急救人員、防火管理人員、職安人員...在職回訓) 每年實施緊急應變逃生演練
供應商	<ul style="list-style-type: none"> 供應鏈管理 服務品質、交期與價格 供應商風險評估 淨零碳排能資源管理 	<ul style="list-style-type: none"> 供應商稽核與評比/不定期 新供應商評估/不定期 與供應商簽訂採購合約/不定期 電子郵件往來/不定期 	<ul style="list-style-type: none"> 共舉行 4 次供應商品質會議 供應商稽核家數為 16 家，包括 7 家晶圓廠採書面稽核與 9 家封測廠採實地稽核，全數皆合格
政府主管機關	<ul style="list-style-type: none"> 誠信經營 風險管理 法令遵循 	<ul style="list-style-type: none"> 公文回覆政府機關之要求/即時 更新公司網站、公開資訊觀測站之資訊/不定期、每月、每季、每年 問卷及訪談/不定期 參與政府機關相關活動/不定期 	<ul style="list-style-type: none"> 於公開資訊觀測站發布中、英文重大訊息 每月職災月報申報 每月資源回收定期申報；庫存報廢及電子廢棄物進行清除處理

第二章 公司治理

永續績效與對應 SDG

實踐 SDG 聯合國永續發展目標		永續績效
SDG 8	<p>合適的工作及經濟成長</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ● 獨立董事席次占全體董事 42.86%。 ● 公司董事會共 7 位董事，2024 年共召開 6 次會議，平均出席率 95.24%。 ● 2024 年合併營收達新台幣 8,252,664 仟元，較 2023 年度 7,910,870 仟元提升約 4.3%。 ● 2024 年度董事會績效評估自評結果等級屬「極優」，顯示公司董事會、審計委員會及薪資報酬委員會整體運作良好。 ● 致新 2024 年成立跨部門的 ESG 永續經營小組。
SDG 16	<p>和平、正義及健全制度</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ● 2024 年公司未有任何違反誠信經營事件，且無員工因貪腐行為而被解雇或受到紀律處分之法律案件。 ● 2024 年致新於經濟、環境與社會三大面向主題，皆無因未遵守法令而受到超過既定重大違規門檻(新台幣 10 萬元)之罰鍰或其他非金錢上之處罰。
SDG17	<p>多元夥伴關係</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ● 2024 年公司透過參與台灣科學工業園區科學工業同業公會、中華民國工商協進會及台日商務交流協進會等公協會，與政府、企業機構保持密切合作，推動產業政策、技術創新及永續發展目標。

重大主題管理方針-公司治理與誠信經營

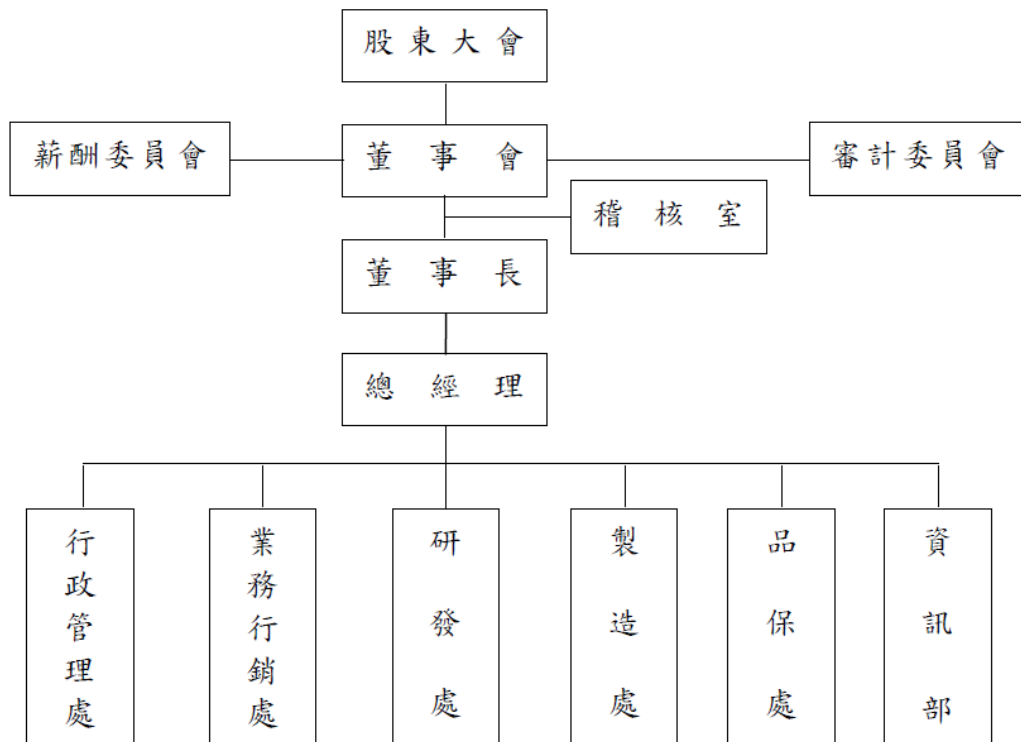
重大主題	公司治理與誠信經營
GRI 指標	GRI 2-9、GRI 2-10、GRI 2-11、GRI 2-12、GRI 2-13、GRI 2-14、GRI 2-15、GRI 2-16、GRI 2-17、GRI 2-18、GRI 2-19、GRI 2-20、GRI 2-21、GRI 2-22、GRI 2-25、GRI 2-26、GRI 2-27、GRI 2-28
衝擊說明	<ul style="list-style-type: none"> 正面衝擊：透過穩健的公司治理架構，提升董事會及各功能性委員會的運作效能，進而強化決策透明與監督，全面保障股東權益。 負面衝擊：削弱決策品質與監督效能，將無法保障利害關係人之權益，導致信任流失並降低公司之競爭力。
政策與承諾	<ul style="list-style-type: none"> 公司訂有「公司治理實務守則」、「公司誠信經營守則」，以「誠信、服務、創新、共享」的經營理念，追求企業永續經營及成長。
目標	<p>短期目標(2025~2026)：</p> <ul style="list-style-type: none"> 無重大違反法規事件 開設誠信經營宣導教育訓練課程 董事教育訓練時數：平均每人每年至少完成 6 小時以上進修課程 董事會平均出席率維持$\geq 95\%$以上 審計委員會平均出席率維持$\geq 93\%$以上 薪酬委員會平均出席率 100% <p>中、長期目標(2027~2030)：</p> <ul style="list-style-type: none"> 持續維持無重大違反法規事件 全體員工 100%完成誠信經營教育訓練課程 董事教育訓練時數：平均每人每年至少維持 6 小時以上進修課程 董事會平均出席率提升至$\geq 97\%$以上 審計委員會平均出席率提升至$\geq 95\%$以上 薪酬委員會平均出席率維持 100%
權責單位	<ul style="list-style-type: none"> 行政管理處
申訴機制	<ul style="list-style-type: none"> 聯絡信箱：whistle@gmt.com.tw 聯絡電話：+886-2-82273608 投函：新竹市科學園區工業東三路 2 號 致新科技稽核室 謝先生
行動計畫	<ul style="list-style-type: none"> 依「董事會績效評估辦法」，將年度出席率納入董事績效考核項目。 推動誠信經營相與公司治理相關課程與培訓，加強全體員工誠信意識與道德操守。
有效性評估	<ul style="list-style-type: none"> 每年內部執行 1 次董事會、功能性委員會及個別董事成員之自我績效評估 稽核單位每年度定期執行查核，向董事會及獨立董事報告查核結果及追蹤改善情形

重大主題管理方針-經濟績效

重大主題	經濟績效
GRI 指標	GRI 201-1、GRI 201-2、GRI 201-3、GRI 201-4
衝擊說明	<ul style="list-style-type: none"> 正面衝擊：提升營收及穩定獲利，創造股東最大利益並持續投入研發資源，且維護客戶關係，達成企業永續發展。 負面衝擊：營運績效不佳可能導致投資者對公司的投資意願降低、客戶關係改變、人才招聘困難、公司籌資及舉債成本上升等影響。
政策與承諾	<ul style="list-style-type: none"> 持續投入新產品與技術的研發，以穩固既有市場的市佔率，同時積極開拓新客戶與多元應用領域，擴展業務版圖。 致力於創造成本優勢與產品差異化，全面提升公司營運績效，以實現永續經營的承諾。
目標	<p>短期目標(2025~2026)：</p> <ul style="list-style-type: none"> 營收及獲利穩定成長 技術投入研發資源提升競爭力 開發各種類比 IC 相關產品拓展新市場，擴大市場占有率。 <p>中、長期目標(2027~2030)：</p> <ul style="list-style-type: none"> 持續維持營收及獲利穩定成長 運用既有技術，延伸更齊全產品，應用至更多電子產品，開拓產品線之廣度及深度。 降低成本及產品優化，提升毛利
權責單位	<ul style="list-style-type: none"> 財務部、行政部
申訴機制	<ul style="list-style-type: none"> 聯絡信箱：ir@gmt.com.tw
行動計畫	<ul style="list-style-type: none"> 持續投資研發技術及提高經濟績效，獲取更高利潤回饋股東 積極拓展市場機會並開發新客戶，尋求更多商機 持續掌握市場趨勢與關注全球政經情勢，擬定完善應變措施。
有效性評估	<ul style="list-style-type: none"> 獨立董事每年定期與內部稽核主管及簽證會計師溝通，針對公司財務、業務狀況進行溝通後，公司內部稽核主管提供稽核報告給獨立董事審議。 每季定期出具核閱或查核財務報表，提交審計委員會和董事會報告查核結果。

2.1 公司治理

致新遵守相關法令、公司章程及與證交所簽訂之契約規範，並依據主管機關所發佈之《上市上櫃公司治理實務守則》，制定「公司治理實務守則」，守則具備了五大治理原則，包含保障股東權益、強化董事會職能、發揮監察人功能、尊重利害關係人權益及提升資訊透明度，作為公司治理架構之核心。該守則已公告於公司內部網站供公司全體員工遵循。



備註：2025 年 1 月 7 日成立永續發展委員會，屬於董事會轄下功能性委員會。

2.1.1 公司治理架構

董事會成員組成

致新最高治理機構為董事會，現行席次共有 7 名董事，其中 3 名為具專業知識且持股及兼職受限之獨立董事，均不與公司或其關係人存在直接或間接之利害關係。現行公司董事長吳錦川先生自 2023 年 12 月起，未兼任總經理或任何執行職務，專責主持董事會議程，主導公司治理政策與重大經營決策之審議，並監督功能性委員會與經營管理層間之協調運作。

依「公司章程」規定，公司董事任期三年，得連選連任。獨立董事人數不得少於二人，且不得少於董事席次五分之一。董事提名之受理方式及其他應遵行事項，均依公司法及證券交易法相關規定辦理。選任後，董事經董事會決議為董事購買責任保險，以分散董事執行職務之風險。公司亦依主管機關規定定期揭露並檢視全體董事之合計持股比例。2024年董事會共召開6次會議，平均出席率達95.24%，會中除了審議年度財務報告、修訂內部控制制度及相關辦法、處分投資案，以及董事長與經理人調薪及發放獎金等多項重大決議外，也就多項永續相關議題進行正式報告與審議，具體溝通內容如下：

2024 年重要 ESG 討論議案	<ul style="list-style-type: none"> 2024/11/12 訂定公司「永續資訊之管理」內部(內稽)制度案
有關董事會會議紀錄與決議議案，請參閱以下公司 2024 年年報第 32 頁資訊： 致新科技 2024 年年報下載連結	

公司董事會與內部稽核主管及會計師，定期召開會議，就公司財務狀況、業務狀況、內部稽核報告、碳盤查按季報告範疇一、二、董事會績效評估、員工及董事酬勞分配及內部控制制度有效性等重大事項進行溝通。

致新董事會成員組成與多元化情形

職稱	董事姓名	性別	年齡	兼任 公司 員工	獨立 董事 年資	產業經驗與學經歷	產業經驗			專業能力			
							半導 體	投資	銀行 證券	財務 會計	經營 管理	產業 知識	法務
法人董事代 表人-董事長	吳錦川	男	61 至 70 歲	否	-	美國卡內基美隆大學電機博士 <ul style="list-style-type: none"> 美國太空總署 JPL 實驗室 陽明交大電子工程系專任教授 具有 5 年以上之商務、財務及公司業務所須之工作經驗，具有豐富之產業經驗及領導創新能力	V				V	V	
法人董事代 表人-董事	謝育如	女	51 至 60 歲	否	-	日本早稻田大學商學碩士 <ul style="list-style-type: none"> 中國信託商業銀行法人事業處： 國外管理部、審查部、風險管理部 盈碼科技(股)公司董事長特助 思創扶(股)公司總經理 具有 5 年以上之商務、財務及公司業務所須之工作經驗，具有豐富之財務經驗			V	V			
法人董事代 表人-董事	謝怡望	女	41 至 50 歲	否	-	美國加州大學企管碩士 <ul style="list-style-type: none"> 花旗銀行(台北)企金部 Sibson & Company (US) 具有 5 年以上之商務、財務及公司業務所須之工作經驗，具有豐富之財務經驗			V	V			

董事	姚旭杰	男	41 至 50 歲	否	-	<p>美國麻省理工學院工商管理碩士</p> <ul style="list-style-type: none"> • ExpertHub 合夥創辦人 • Connexus 副總 • Yahoo!奇摩產品經理 <p>具有 5 年以上之商務、財務及公司業務所須之工作經驗，具有豐富之管理經驗</p>			V		V		V	
獨立董事	陳仕信	男	71 歲 以上	否	3 至 9 年	<p>美國賓夕法尼亞大學華頓商學院企管碩士</p> <ul style="list-style-type: none"> • 美國寶鹼公司(瑞士)金融分析師 • 美商嬌生公司區經理 • 環宇財務顧問(股)公司協理 • 華合財務顧問(股)公司總經理 • 崇友實業(股)公司副總經理 • 中華民國創業投資商業公會理事長 <p>具有 5 年以上之商務、財務及公司業務所須之工作經驗</p> <p>具有豐富之財務專長、產業投資及企業策略規劃經驗</p>			V		V		V	

獨立董事	簡維能	男	61 至 70 歲	否	3 年 以下	輔仁大學法律系學士 淡江大學歐洲研究所碩士 • 簡維能律師事務所主持律師 具有 5 年以上之商務、財務及公司業務所須之工作經驗 具有豐富之法務經驗								V
獨立董事	林宗聖	男	51 至 60 歲	否	3 年 以下	倫敦大學國王學院管理學博士 • 國巨(股)公司獨立董事 • 友輝光電(股)公司獨立董事 • 台境企業股份有限公司獨立董事 具有 5 年以上之商務、財務及公司業務所須之工作經驗 具有豐富之財務及公司治理經驗		V		V		V		

2.1.2 董事會運作

董事會提名與遴選

董事之選任方式採候選人提名制度，並依據「董事選舉辦法」，以累積投票方式選舉，公平、公正、公開之董事選任程序反應股東意見。除董事長實際參與公司營運指導外，所有董事(含獨立董事)皆屬外部專業人士，具備相關產業經驗及財務會計等多元背景。為強化董事職能，公司不定期提供董事最新法令及相關規範、持續推動董事會多元化與性別平衡。選任後為董事投保責任險，保障其於執行職務時遭受訴訟或求償之風險。同時，透過公司發言人制度及公司網站與利害關係人保持暢通溝通。公司內部則落實內部控制制度，確保全體員工遵循相關法令。未來，董事會成員之接班規劃，公司將持續強化董事會成員結構，以符合董事會成員多元化、性別平衡、年齡分布及專業化。

多元化與獨立性

公司訂有董事會多元化政策，董事會成員組成考量多元化，公司運作、營運型態及未來發展需求等，選任多元化背景及觀點之成員，其考量因素包括但不限於性別、年齡、國籍、文化、專業背景，如：法律、會計、產業、財務、行銷或科技、專業技能及產業經歷等。公司董事具有財金、電機等領域之豐富經驗與專業等多面向背景，其中以具產業經驗或財會等專業能力的董事 5 席為目標，2024 年已有 6 席董事具有產業經驗或財會等專業能力。公司注重董事會成員組成之性別平等，設定女性席位最少 2 席為目標。2024 年董事會組合共計董事 7 席，其中 2 席為女性董事，已達成設定目標。目前董事會共有 7 位董事，其中有 3 位為獨立董事，不與公司或其關係人有重大交易往來、不擔任公司或關係企業的重要職務、不持有公司過多股份，以及與公司存在其他利益衝突。

避免利益衝突

公司依「董事會議事規則」及「道德行為準則」，對於董事及經理人不得以在公司擔任之職位而使自己、近親或任何人獲致不當利益，並避免任何與公司有利益衝突之行為。

依據《證券交易法》，除應設置五席以上董事外(含不少於二席獨立董事)，董事間不得為配偶或二親等內親屬，監察人間或監察人與董事間亦須遵守相同親屬關係限制，以避免利益衝突與權力過度集中。公司董事會目前共七席董事(含三席獨立董事)，並無任何董事間或董事與監察人間存在配偶或二親等內親屬關係。此外，董事秉持高度之自律，對董事會所列議案，與其自身或其代表之法人有利害關係者，於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不加入討論及表決，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，董事自行迴避事項，遵循致新「公司治理實務守則」之規範。

董事會績效評估

為強化公司治理職能及董事會運作成效，公司訂有「董事會績效評估辦法」，對董事會、個別董事成員及功能性委員會每年執行一次績效評估，採用問卷方式進行。評估之範圍包含整體董事會、個別董事成員及功能性委員會之績效評估。評估之方式包含董事會內部自評、董事成員自評、同儕評估、委任外部專業機構、專家或其他適當方式進行績效評估。然而，評估指標涵蓋董事會對公司營運的參與程度、決策品質、董事選任與持續進修情形，以及內部控制執行情況。個別董事會則依對公司目標與任務之掌握、職責認知與執行、營運參與度、內部關係經營與溝通、專業能力與持續進修，以及內部控制之遵循情形等項目進行自評，並由董事會進行綜合評鑑。透過各項評估指標，了解董事對董事會及功能性委員會運作情形的認同程度，作為未來持續改進之參考。2024年1月已完成董事會、董事會成員及功能性委員會績效評估，績效評估結果已於2024年3月呈報董事會報告，根據每題得分總和與全部題數總分比例計算，評核結果加權分數落於80%~100%區間，評分等級屬「極優」，顯示公司董事會、審計委員會及薪資報酬委員會整體運作屬良好。

董事會 績效評估衡量項目	董事會成員(自我或同儕) 績效評估衡量項目	功能性委員會 績效評估衡量項目
<ul style="list-style-type: none">對公司營運之參與程度提升董事會決策品質董事會組成與結構董事的選任及持續進修內部控制	<ul style="list-style-type: none">公司目標與任務之掌握董事職責認知對公司營運之參與程度內部關係經營與溝通董事之專業及持續進修內部控制。	<ul style="list-style-type: none">對公司營運之參與程度功能性委員會職責認知提升功能性委員會決策品質功能性委員會組成及成員選任內部控制

董事會薪酬政策與決定流程

公司在董事會下設立薪資報酬委員會，現由3位獨立董事所組成，以專業客觀之立場，就公司董事及經理人之薪資報酬政策、制度、標準與結構進行評估，在評估過程中，薪資報酬委員會參考同業通常水準支給情形，考量個人表現、公司經營績效及未來風險之關連合理性，將具體建議提交董事會作為決策參考，並每年定期進行薪酬委員會之內部績效評估。依「公司章程」規定，董事執行職務時，不論公司營業盈虧，均得支給適當報酬，該報酬由董事會依各董事對公司營運參與之程度及貢獻之價值，並參酌同業通常之水準訂定。另於公司年度獲利時(以稅前利益扣除員工及董事酬勞前之利益為基礎)，需提撥不低於獲利1%作為員工酬勞，且不高於獲利2%作為董事酬勞，並依相關規定分配。

致新 2024 年度董事會成員進修情形

董事會成員於新任時或任期中持續參加上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點所指定機

構舉辦涵蓋公司治理主題相關之財務、風險管理、業務、商務、會計、法律或企業社會責任等進修課程，2024年，董事會成員參與「2024 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇」、「公司治理與證券法規」、「企業 ESG 實務專題：性平人權之法律責任案例」及「企業經營權爭議法律解析」等培訓課程，共計 15 小時，加強永續相關專業及法律知識。

課程名稱	董事參與人數	董事進修總時數
2024 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	1	6
公司治理與證券法規	1	3
企業 ESG 實務專題:性平人權之法律責任案例	1	3
公司經營權爭奪相關法律責任與案例解析	1	3

2.1.3 功能性委員會

致新董事會下設有三大功能性委員會，包括審計委員會、薪酬委員會以及於 2025 年 1 月 7 日成立的永續發展委員會。審計委員會成員由三位獨立董事組成，成員任期三年，並由全體成員推舉一位獨立董事擔任召集人及會議主席。審計委員會主要職責為善盡監督責任、評量經營績效與決議重要事項等，並每年定期進行審計委員會之內部績效評估。薪資報酬委員會主要職責為評估董事及經理人之薪酬政策、制度與標準，並向董事會提出修訂或調整建議。委員會成員任期三年，委員人數不少於三人，且須包含至少一名獨立董事，並由全體成員推舉一位獨立董事擔任召集人。永續發展委員會成員則由董事長及兩位共同總經理等三人組成，主要推動公司永續發展相關工作。永續發展委員會下設有永續經營小組，負責彙整編製永續報告書，由永續發展委員會審議通過後，最終呈報董事會核准。2024 年度永續報告書為公司首份正式發布之永續報告書。

委員會	組成	召開會議頻率	2024 年會議 召開次數	平均出席率
審計委員會	由 3 位獨立董事組成，任期 3 年。全體成員推舉一人擔任召集人。	每季至少召開一次	5 次	93%
薪資報酬委員會	由 3 位獨立董事組成，任期 3 年。全體成員推舉一人擔任召集人	每年至少兩次	2 次	100%
永續發展委員會	於 2025 年 1 月 7 日成立，由董事長與 2 位總經理共 3 人組成。	每年至少一次	-	-

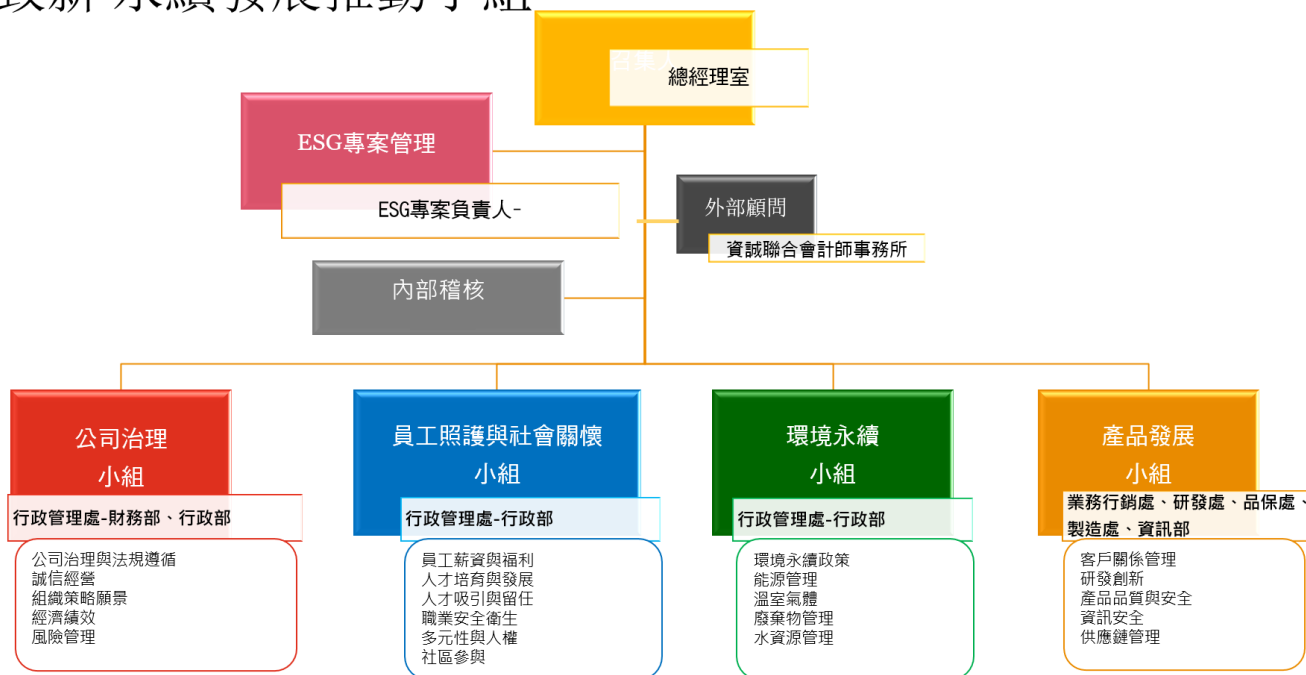
2.1.4 永續發展委員會

公司於 2025 年 1 月成立永續發展委員會，並由行政處處長負責推動永續發展，隨時注意法令及政策變動，並與各相關部門討論並推動永續發展計畫，視實際需要定期向董事會報告永續發展執行狀況。委員會主要職責包含：1.制定、推動及強化公司永續發展政策、年度計畫及策略；2.檢討、追蹤與修訂永續發展執行情形與成效；3.督導永續資訊揭露事項並審議永續報告書；及 4.督導本公司永續發展守則之業務或其他經董事會決議之永續發展相關工作之執行。

致新永續發展推動小組組織架構

為提升致新的永續競爭力並有效推行相關事務，致新於 2024 年成立了跨部門的永續發展推動小組，總經理作為召集人，轄下根據各項永續議題建立各議題之小組，並不定期召開會議，以檢討和追蹤 ESG 設定的短期、中期和長期目標的進展，逐步實現公司的永續目標。永續發展推動小組由各小組負責人及數名成員組成，負責討論相關的永續主題、制定相應的行動策略，由永續發展委員會審議通過後，呈報董事會相關成果並受核准，確保公司 ESG 策略得以持續落實。

致新 永續發展推動小組



2.2 誠信經營

2.2.1 誠信經營與反貪腐規範

為建立誠信經營之企業文化，並有效防範貪污與不當交易，公司訂定「誠信經營守則」與「非法或不道德行為舉報辦法」，明確規範公司所有董事、監察人、經理人、受僱人、及實質控制者，於從事商業行為之過程中，嚴禁直接或間接提供、承諾、要求或收受任何形式之不正當利益，或做出違反誠信、不法或違背受託義務等不誠信行為，且對象不限於公職人員、政黨或任何商業往來之相對人，違者將依公司規章及相關法令嚴懲。為擁有健全誠信經營之管理，公司由行政部門負責誠信經營政策與防範方案之制定及監督，並定期向董事會報告。此外，公司董事長、總經理與高階管理層不定期接受教育訓練與宣導，並邀請與公司從事商業行為之相關人員參與，傳達誠信之重要性。公司也將誠信經營政策結合員工績效考核及人力經營政策，設立明確獎懲機制。2024 年致新未有任何違反誠信經營事件，且無員工因貪腐行為而被解雇或受到紀律處分之法律案件。

2.2.2 溝通管道與檢舉制度

公司已訂有「誠信經營守則」與「道德行為準則」，並將其整合於員工「聘僱合約」中，於入職前完成簽署，承諾履行公司誠信相關規範。正式就任後，依據公司「員工工作規則」，公司嚴禁營私舞弊、挪用公款、收受賄賂或佣金等不當利益，不得未經許可於外兼職，影響公務執行，或利用公司名義在外招攬損害公司信譽之行為。另在「聘僱合約」中，除了規範員工履行忠誠義務與保密義務外，並明確將文件及物品所有權、智慧財產權視為公司機密，禁止離職後利用原有職務或資訊洩密或進行競業，以維護公司商業機密。

針對任何疑似非法或不道德行為，公司建立多元檢舉管道，包括專線電話、電子信箱及書面投函至稽核室等方式，並由發言人與稽核室分別受理內外部檢舉案件。當接受到任何違法行為，公司將迅速啟動調查程序，並於查證屬實後將結果呈報董事長及獨立董事。全程將嚴格保密檢舉人身分並提供必要之法律保護，確保檢舉人免受不當報復。經查證確有違規，除立即停止相關行為外，將依情節輕重實施解任、解雇或法律追訴等懲處措施，並檢討內部控制制度以防範再犯。

為提升公司整體透明度與誠信文化，公司訂定「道德行為準則」，包含防止利益衝突、保護公司機密資訊、公平交易及適當使用公司資產等基本道德標準，確保所有營運決策皆符合最高道德規範與法律要求。

舉報事項	<ul style="list-style-type: none">• 侵害營業秘密：例如以不正當方法取得、使用或洩漏公司的營業秘密。• 向廠商或客戶收取回扣或其他不正當利益。• 利用職權機會或身份，直接或間接圖利之行為，以獲取不當利益或其他舞弊情事。
-------------	--

	<ul style="list-style-type: none"> • 利用職務上之機會，侵占或竊取本公司之財物，亦或詐取他人財物。
檢舉方法	<ul style="list-style-type: none"> • 電話: (886)-2-82273608 · 總經理室 唐先生 • 電子郵件: whistle@gmt.com.tw • 投函舉報: 新竹市科學園區工業東三路 2 號 致新科技 稽核室 謝先生

2.3 法規遵循

法規遵循管理政策

為提升全體員工之法治觀念，了解各項法規遵循議題，公司內部不定期宣導法規遵循。經營團隊持續密切注意任何影響公司財務及業務的國內外政策與法令，並制定「法令規章遵循事項辦法」，稽核單位亦依規範查核法規遵循之情形，並配合更新內部相關規定。2024年公司於經濟、環境與社會三大面向主題，皆無因未遵守法令而受到超過既定重大違規門檻(新台幣 10 萬元)之罰鍰或其他非金錢上之處罰，亦未涉入任何反競爭行為或反托拉斯及壟斷法規相關之訴訟。

未來，公司將持續精進法規遵循管理政策，並深化對 ESG 永續議題之評估。首先，在內部管理方面，公司將定期檢視並更新內部管理與作業規章，以提升內控效能與合規機制。另一方面，公司將持續鼓勵管理階層及員工多參與相關法規遵循教育訓練課程，如：個人資料保護法、營業秘密法等。此外，公司採用電話、電子郵件及書面投函等多元舉報管道，確保任何疑似違規行為皆能迅速受理、調查並落實改善，進一步降低風險。而為因應永續發展，公司將持續檢視永續發展成效，並優化公司內部對應之管理措施。

2.4 風險管理

2.4.1 風險管理政策與組織

致新已訂定「風險管理政策與程序」，建立內部風險管理制度，並由董事會擔任風險管理之最高決策單位，負責核准風險管理政策並監督其有效運作。由各部門負責各項作業風險管理，在充分了解所轄業務面臨之風險後，於各項作業管理規定納入風險管理相關機制。

另一方面，公司稽核室作為直接隸屬於董事會的獨立單位，專責檢視風險管理架構與內部控制有效性。依照風險評估結果擬訂年度稽核計畫，經董事會核准後執行，對內部控制制度可能存在之缺失提出改善建議，每年向董事會報告整體風險管理運作情形，確保風險控管持續有效。

2.4.2 風險管理流程

公司風險管理程序共分為五大階段，藉由風險辨識、風險分析、風險評量、風險回應與風險監督與審查流程，確保風險真正落實。以下為各風險管理流程程序說明：

程序	風險管理階段	說明
1	風險辨識	各部門依據經營環境與策略目標，識別可能導致目標無法達成或造成損失之潛在風險事件。
2	風險分析	參考相關資訊，分析風險事件之發生機率與影響程度，並據以判定風險等級。
3	風險評量	將風險分析結果與公司之風險胃納加以比對，並決定需優先處理之風險事件，作為後續擬訂回應措施選擇之參考依據。
4	風險回應	風險回應係指應訂定相關處理計畫，確保相關人員充分理解與執行，並持續監控相關處理計畫之執行情形，風險回應方案在實現目標與成本效益之間應取得平衡。
5	監督與審查	審查風險管理流程及相關風險對策是否持續有效運作，並將相關審查結果納入績效衡量與報告事項中。

2.4.3 風險管理項目辨識與結果

致新風險管理範疇涵蓋市場風險、營運風險、財務風險、資通安全風險與氣候風險等範疇。2024年，並無發現重大異常情形。以下為2024年致新辨識與評估之風險項目。

致新 2024 年風險辨識與評估結果

ESG 面向	風險項目	風險說明	相關處理計畫
治理	市場風險	美中貿易戰持續 (關稅壁壘)	<ul style="list-style-type: none"> • 持續開發新產品 • 積極開發新客戶
治理	氣候風險	氣候變遷日益加劇，如極端氣候(颱風、洪水、強降雨、乾旱等)發生頻率與強度上升，使營業成本與資本支出提高，加上隨著氣候變遷意識提升，客戶對產品/服務的偏好產生改變，若無法滿足客戶需求，可能導致公司營業收入下降等風險。	<ul style="list-style-type: none"> • 導入遠端工作流程及相關工具、設有緊急指揮部、尋找安全倉儲場所、備有備用電力、建立異地備分機制及投保相關保險，減少損失。 • 持續與客戶交流，成立因應小組，對於環境的變化及客戶的要求隨時提出因應對策，做滾動式的改善與調整，尋求對公司最有利的模式，快速應對環境和市場變化，減少營收下降的風險。
治理	營運風險	存貨庫存高	<ul style="list-style-type: none"> • 產銷會議 • 庫存檢討
治理	財務風險	匯率變動	<ul style="list-style-type: none"> • 使用外幣借款管理匯率風險 • 調降台幣付款比率改以外幣支付或增加外幣負債，以沖抵外幣資產之匯率風險。
治理	資通安全風險	1.病毒、駭客入侵 2.資訊設備故障	<ul style="list-style-type: none"> • 安裝防毒軟體、防火牆、資安防護宣導，定時關閉個人電腦，修改密碼。 • 設備定期保養、故障修復，資料進行異地備援。

2.4.4 稽核與內部控制

內部稽核組織與職責

公司內部稽核室為獨立單位，直接隸屬於董事會，並依公司規模、業務情況及管理需要，配置專任內部稽核人員，包括經理與專職稽核人員共計 2 人。主要負責覆核公司所有作業流程之內部控制設計與執行，評估其效果與效率。

內部稽核運作流程

致新依公開發行公司建立「內部控制制度處理準則」及相關產業法令訂定並維護完整之控制作業循環，涵蓋銷售與收款、採購與付款、生產、薪資、融資、不動產廠房設備、投資、研發、電子資料處理及管理作業等之內部控制制度，確保各項業務流程均納入風險防範機制。內部稽核單位依風險評估結果，擬訂並經董事會通過之稽核計畫執行工作。對於發現之內部控制制度可能缺失提出改善建議，並做成稽核報告，定期向董事會報告。除在董事會例行會議報告外，並每月或必要時向董事長及獨立董事報告。

各部門於日常作業規範中整合對應之控制程序，並配合內部稽核室之檢視與稽核，以持續強化內控效能。2024 年度，稽核室擬定並執行稽核計畫，全年共完成 37 份稽核報告。經查核各項作業，並未發現重大異常。對於任何缺失，稽核團隊都將持續追蹤至落實改善為止，並由稽核主管彙整進度，定期向董事會及董事長報告，作為董事會出具內部控制制度聲明書之依據。此外，內部稽核室每年督促各部門及子公司自行檢查內部控制制度，覆核其自評報告並綜合回饋於董事會，以確保持續優化公司風險管理與內部控制機制。

風險辨識與計畫擬定 → 查核執行 → 報告與溝通 → 追蹤與改善 → 持續優化

2.5 經濟績效

致新屬於專業類比 IC 設計公司，主要產品有電源管理 IC、溫度偵測 IC、運算放大器 IC、磁場感測及馬達驅動 IC 等。在面對 IC 產品生命週期短，市場變化快之產業趨勢，致新持續強化市場趨勢之掌握及研發技術之提升，並運用自身擁有之關鍵技術進行利基產品之開發，以縮短產品開發上市時間搶占市場先機，擴大市場占有率，提升公司競爭力。然而，公司最近年度最大之銷售客戶占營業額約 9%，銷貨分散在國內外之產品製造商或是代理商。未來，公司將持續擴展新客戶及力求產品多元化，降低單一客戶銷貨或是單一廠商進貨集中之風險。

2024 年致新合併營業收入為新台幣 8,252,664 仟元，較 2023 年度 7,910,870 仟元成長約 4.3%，體現公司在市場競爭環境中持續穩定成長。公司主要產品以電源管理 IC 為核心，占營收 83%，在其他產品種類中，溫度偵測 IC 及運算放大器 IC 分別占營收比重 8% 及 6%，展現公司在類比 IC 領域的多元與穩定布局。

致新近兩年產生及分配的直接經濟價值

年度 / 項目	2023 年	2024 年
直接經濟價值之產生(A)		
收入 (註 1)	8,117,075	8,500,827
直接經濟價值之分配(B)		
營運成本 (註 2)	5,135,588	5,400,026
員工薪資福利 (註 3)	1,190,642	1,265,573
支付出資人的款項 (註 4)	1,231,332	1,214,527
支付政府款項 (註 5)	314,050	211,339
留存的經濟價值 (A-B)	245,463	409,362

註 1：包含致新各年度合併之營業收入淨額及營業外收入金額。

註 2：包含致新各年度以合併之營業成本、營業費用及營業外支出，並排除員工福利費用及社區投資等。

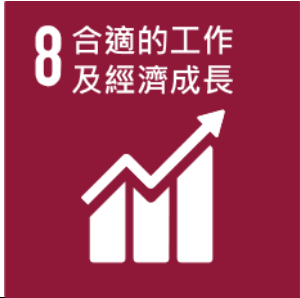


註 3：包含獎金、退休金、勞健保等用人費用。

註 4：包含當年度配發之現金股利及財務成本。

註 5：支付政府的款項包含國際、國內法規規定須支付之所有稅款及罰金。稅款可包含營業稅、所得稅及財產稅，但不包含遞延稅款。

第三章 產品與客戶

永續績效與對應 SDG

實踐 SDG 聯合國永續發展目標		永續績效
SDG8	<p>合適的工作及經濟成長</p> 	<ul style="list-style-type: none"> 近兩年維持一定研發費用，投入於研發創新與關鍵技術突破，2024 年致新研發投入金額新台幣 10.68 億元，占總營收的 12.94%。
SDG9	<p>產業、創新與基礎建設</p> 	<ul style="list-style-type: none"> 截至 2024 年底致新累積有效專利數已達 86 件。 2024 年致新未發生任何資訊洩漏、失竊或遺失客戶資料的事件。
SDG12	<p>責任消費及生產</p> 	<ul style="list-style-type: none"> 已取得品質管理系統 ISO 9001:2015 認證。 產品使用之物料皆符合歐盟 RoHS、REACH、無鹵等相關指令要求。 2024 年致新客戶滿意度調查結果為平均 94.6 分，近兩年皆為 90 分以上。

重大主題管理方針-研發創新

重大主題	研發創新
GRI 指標	GRI 3-3
衝擊說明	<ul style="list-style-type: none"> 正面衝擊：企業在研發設計中注重降低產品功耗、節能減碳，並融入綠色設計理念，提升能源使用效率。同時，透過創新研發與專利佈局，不僅滿足客戶需求，且在市場上將保持領先地位，創造營運成長與股東價值。另一方面，與客戶及供應商合作共創價值，進一步增強競爭力，實現經濟與環境效益的雙贏。 負面衝擊：若產品設計或服務品質不佳，可能導致商機喪失、市場占有率下降，甚至引發產品責任求償與商譽損失。此外，創新研發與專利佈局若未能完善，可能引發訴訟爭議，影響產品上市進度與客戶服務，進而削弱公司的獲利能力與市場競爭力。
政策與承諾	致新以創新為核心，結合技術人才與產品，承諾將積極與主要廠商建立緊密的合作夥伴關係。同時，公司內部鼓勵員工在追求創新的過程中，參與技術論壇與協會，促進對外交流，確保技術始終處於領先地位。透過不斷推出創新的產品與服務，致力於滿足客戶需求，並秉持求新求變的精神，實現在各方面技術、產品、應用、價值與市場的創新目標，為市場創造更多可能性。
目標	<p>短期目標(2025-2026)：</p> <ul style="list-style-type: none"> 聚焦於企業核心技術的深化與創新，結合永續發展理念，專注於研發具高效能、低功耗特性的創新產品。 專利取得件數每年至少 3 件。 研發投入占總營收至少 12%。 <p>中、長期目標(2027-2030)：</p> <ul style="list-style-type: none"> 專利取得件數每年維持至少 3 件。 研發投入占總營收維持至少 12%。
權責單位	<ul style="list-style-type: none"> 研發處與業務處
申訴機制	<ul style="list-style-type: none"> 公司官網利害關係人：https://www.gmt.com.tw/tw/company/related_person.php 業務部 聯絡信箱：contact@gmt.com.tw 聯絡電話：+886-2-82273608
行動計畫	<p>正面衝擊管理：</p> <ul style="list-style-type: none"> 針對區域市場需求，推出專業客製化之高品質產品，拓展產品市場。 投入技術研究與開發，以創新架構降低晶片成本，創造產品持續競爭力。 開發針對各種使用情境強化低功耗設計，有效降低新一代節能產品的能源消耗。

有效性 評估	<ul style="list-style-type: none">• 檢視研發成果：各事業部門、研發中心、技術研發中心、品質管理處定期檢視研發進度及成果，並不定期拜訪客戶及供應商掌握市場走向，以確認產品功能為市場及客戶所需。• 確保產品品質：品質管理處依據各項管理系統，進行定期會議確保產品品質。
-------------------	--

重大主題管理方針-資訊安全與隱私保護

重大主題	資訊安全與隱私保護
GRI 指標	GRI 3-3 、 418-1
衝擊說明	<ul style="list-style-type: none"> 正面衝擊：強化企業資訊系統安全，有效保護企業關鍵資訊資產，將資訊安全政策流程標準化，有助於提升公司良好的聲譽，達成公司永續經營。 負面衝擊：因資安風險控管不彰，進而導致商業機密資訊遭竊，公司聲譽受損，客戶滿意度下降。
政策與承諾	承諾將提高威脅防禦及即時監測能力，強化端點防護，確保所有存取重要關鍵系統均需驗證，降低內部威脅風險。
目標	<p>短期目標(2025-2026)：</p> <ul style="list-style-type: none"> 每年全體員工接受資安相關教育訓練一場次。 持續調整強化資安規範。 確保作業系統更新與軟體漏洞修補。 導入端點與回應系統(EDR/XDR)攔截惡意行為。 <p>中、長期目標(2027-2030)：</p> <ul style="list-style-type: none"> 每年全體員工接受資安相關教育訓練維持至少一場次。 建立零信任架構，採用身份驗證確保遠端存取安全。 建構關鍵應用系統備援機制。 持續更新導入資安技術解決方案，確保企業能應對未來的資安挑戰。
權責單位	<ul style="list-style-type: none"> 資訊部
申訴機制	<ul style="list-style-type: none"> 公司官網利害關係人：https://www.gmt.com.tw/tw/company/related_person.php 聯絡信箱：webmaster@gmt.com.tw
行動計畫	<p>正面衝擊管理：</p> <ul style="list-style-type: none"> 透過資安訓練提升企業員工的資安意識。 每年進行系統災難復原測試。 <p>負面衝擊管理：</p> <ul style="list-style-type: none"> 發生資安事件時將落實資安事件處理程序，並建立檢討報告，將過程記錄分析以利追蹤及修正。 針對資安事件及系統漏洞應提前部署及更新，降低資安風險。
有效性評估	<ul style="list-style-type: none"> 每月檢討資安規範及措施。 每年年度稽核。 每年規劃未來資安執行方向。

重大主題管理方針-永續供應鏈管理

重大主題	永續供應鏈管理
GRI 指標	GRI 2-6、3-3、204-1、308-1、308-2、414-1
衝擊說明	<ul style="list-style-type: none"> 正面衝擊：供應鏈符合客戶要求，可提升客戶滿意度增加合作機會，並減少異常處理費用降低成本，提升營收。 負面衝擊：供應鏈管理不良，可能會導致供貨品質不穩定或生產中斷，且產品的延遲交付，進而影響公司的出貨、服務、形象和商譽，導致客戶失去信心，損害客戶關係，降低市場占有率。
政策與承諾	致新已訂定供應商「外包廠品質&環境系統稽核程序」，並將 ESG 納入供應商稽核，定期執行年度供應商稽核。此外致新已註冊 RBA on-line 承諾將遵循 RBA 責任商業聯盟行為準則，並同步要求供應鏈通過 RBA VAP 稽核，發揮責任供應鏈的影響力。
目標	<p>短期目標(2025-2026)：</p> <ul style="list-style-type: none"> 達成 3 家供應商簽署 RBA 供應商行為準則符合性聲明。 達成 3 家供應商通過 RBA VAP 稽核。 達成 7 家供應商品質/環境稽核及 ESG 稽核。 達成 6 家供應商回簽不使用衝突礦產承諾書。 要求供應商維持 ISO 14001 環境管理系統驗證及獲得有效性。 符合 RoHS、無鹵及 REACH 的要求。 <p>中、長期目標(2027-2030)：</p> <ul style="list-style-type: none"> 持續完善供應商永續管理流程及永續風險評估，達成 100% 封測廠供應商稽核率及永續發展稽核。 持續要求供應商維持 ISO 14001 環境管理系統驗證及獲得有效性。 持續要求供應商採購非衝突原物料，合規礦產使用率達 100%。 持續符合 RoHS、無鹵及 REACH 的要求。 持續關注國際環保議題，與供應商共同制定節能減碳目標。
權責單位	<ul style="list-style-type: none"> 生管部/品保處
申訴機制	<ul style="list-style-type: none"> 公司官網利害關係人：https://www.gmt.com.tw/tw/company/related_person.php 聯絡電話：+886-3-5788833
行動計畫	<p>正面衝擊管理：</p> <ul style="list-style-type: none"> 新供應商須通過供應商評鑑標準，方可成為合格供應商。 對供應商定期稽核，確保供應商在品質管理系統、有害物質管理系統、環境管理系統、企業社會責任...等各項管理系統正常運作。

	負面衝擊管理： <ul style="list-style-type: none"> • 未達到要求之供應商安排輔導改善，若改善未達標或未改善則暫停合作。
有效性 評估	<ul style="list-style-type: none"> • 每年執行 1 次管理審查會議。 • 每年執行 1 次供應鏈 ESG 永續管理稽核，掌控供應商風險協助改善缺失。 • 供應商行為準則符合性聲明與不使用衝突礦產承諾書簽署情形。

3.1 技術研發與創新

3.1.1 主要產品與服務

致新主要從事電源管理的類比(Analog)暨混合訊號(Mixed-signal)積體電路設計、測試、生產及行銷等業務，建構出以電源管理為核心的多元化產品組合。我們持續投入產品線之研發，主要產品分為電源管理 IC、溫度偵測 IC、運算放大器 IC，應用於 3C 產品，包括 LCD/OLED 面板、電視、螢幕、寬頻網路等消費性產品及筆記型電腦、Server、工作站等領域。

電源管理系列的產品線，包含 PM IC、Power Switch、DCDC Converter、Level Shift IC、Motor driver IC 等，運用既有技術，衍生更齊全的產品，如 DDR DIMM、Panel、NB、SSD、CPU、風扇馬達驅動、智慧型穿戴式及手持式相關產品等。而溫度偵測系列主要與筆記型電腦系統廠商合作開發，將溫度偵測及風扇控制之功能結合，並附加新功能及新應用，以擴展到平板電腦、筆記型電腦、投影機、DDR DIMM、SSD 等領域。至於運算放大器系列，主要針對應用在筆記型電腦、液晶螢幕、手機等產品進行開發。

3.1.2 創新研發投入

致新擁有之各項類比 IC 相關技術皆為自身研發之成果，有助於加速新產品開發時程及提升產品品質。2024 年致新研發投入金額近新台幣 10.68 億元，占總營收的 12.94%，與 2023 年的投入資源相當。至 2024 年 12 月底，致新研發單位共 197 人，占總員工人數 55%。為持續深耕研發、落實研發之自主，致新透過在職訓練(On-the-Job Training, OJT)模式，讓資深員工以實務經驗為基礎，指導新進人員快速熟悉工作流程與技術要求，進而有效累積並傳承組織內部的核心技術與知識資產，例如產品開發技術、矽智財(IP)設計等關鍵能力。另一方面，為確保員工了解智慧財產權，致新透過不定期的信件與公告欄方式進行內部宣導，要求所有同仁尊重他人智慧財產權之相關規範，員工入職時並簽訂保密合約，保護公司智財或相關商業機密。2024 年度致新申請專利件數共 12 件，截至當年年底，累計之有效專利數 86 件，取得的數量穩定累積增加。

致新近兩年投入研發支出總金額

研發投入	2023 年	2024 年
金額(仟元)	1,019,810	1,067,566
占總營收比例(%)	12.89%	12.94%

除了前述的資源投入，致新採取多層次的策略，包括透過軟體更新優化系統效能，顯著縮短研發週期，同時策略性地引入具影響力的大客戶，並藉由與客戶進行深入的產品評審(review)過程，進一步強化研發團隊的技術能力與市場洞察力。

致新重視產品研發，過程首先由業務處根據市場或客戶需求規劃目標產品，分析市場因素及機會，並提案擬定行銷策略及考慮所需資源及所需配合之相關單位，為召開市場/產品可行性會議做準備。當產品通過可行性評估會議後，將由研發部主管指派一個計劃負責人統籌研發計劃，並召集設計、產品、測試、佈局人員及產品製造工程師，並召開產品專案會議。完成設計提交晶圓廠進行投片後，確認樣品測試功能與穩定性，以進入量產，過程配合客戶之需求，提供完善之技術支援及通路代理商行銷。2024 代表性亮點產品之一為應用在消費級與企業級固態硬碟的新型電源管理 IC，該產品具有多組直流電壓轉換模組，配有高速數位通訊介面與動態電壓調變，並有類似飛航黑盒子功能將異常事件如過電壓過電流等記錄於非揮發記憶體等功能。開發期間我們頻繁與客戶協商各項規格，符合其應用於各種固態硬碟系統場景。

2024 年致新與國立陽明交通大學展開深度產學合作，攜手推動高效率穿戴式裝置的電池管理單元(Battery Management Unit, BMU)之開發，旨在提升裝置能源使用效率並延長電池壽命，契合聯合國永續發展目標 SDGs 中「產業、創新與基礎建設」之目標。雙方協同開發之晶片能將鋰電池輸入電壓(2.8V ~ 4.8V)穩定轉換為 1.2V(數位)、1.8V(類比)與 3V(射頻)三組輸出電壓，並導入兩項關鍵技術：自適應導通時間控制(AOTG)與零電流偵測(ZCD)，分別可提升輸出穩定性與功率轉換效率。藉由合作過程，學生得以參與實際 IC 設計流程，致新亦獲得技術創新動能與優秀人才來源，為台灣半導體產學鏈注入可持續發展動力。後續雙方將持續深化合作，探索更高整合度與再生能源相容之電源管理解決方案。

未來資訊產品應用積體電路需求將持續增加，而隨著資訊家電產品朝向微小化及可攜式的方向發展，以及半導體應用範圍愈來愈廣泛，IC 將朝低耗能、高效率及高穩定度的方向發展。另一方面，氣候變遷帶來的影響與衝擊，永續發展已成為企業和大眾切身相關的議題。有鑑於終端產品已走向節能之趨勢，產品強調輕薄短小及朝向低耗電量、低電壓之技術演進，使產品生命週期更形縮短。面對 IC 產品生命週期短、市場變化快的產業趨勢，致新將持續強化市場趨勢之掌握及研發技術之提升，並運用公司擁有之關鍵技術進行利基產品之開發，此外對研發人員的培訓及市場行銷都持續做長遠的規劃，縮短產品開發上市時間，搶占節能產品市場先機。

年度	創新研發事紀
2021	車用先進智能座艙顯示器與高階 IT AMOLED 之電源管理積體電路之研發
2021	應用於智慧型手機具備最先進干擾抑制技術之閉迴路 OIS(光學防手震) VCM(音圈馬達)控制晶片
2022	先進主動式顯示系統與車用系統之電源管理積體電路之研發

2022	新型無需感測器的三相馬達控制演算法實現於伺服器散熱系統之應用
2023	有機發光微顯示器技術與智慧型手機之 EL-PMIC 研發
2023	針對消費級與企業級固態硬碟應用的新型電源管理 IC
2024	TFT 液晶顯示器之高階 IT 顯示面板與 Open Cell 之電源管理 IP 發展計畫
2024	應用於車用微控制器的電源管理積體電路

3.2 產品品質管理

3.2.1 產品品質管理

致新自創立以來，即以「顧客第一、品質至上、服務創新」的理念，回饋客戶高品質的產品與服務。而優質的產品和服務是企業永續經營的基礎，因此我們除了已通過品質管理系統 ISO 9001 認證，據以訂定公司品質手冊外，並致力於持續改善品質投入資源，透過條列產品各項要求並實施監控措施，持續力行品質政策之推動。我們按照 PDCA 品質循環管理方法，落實於人員、機械、材料、方法和環境五大生產要素，以識別改進機會並提供充足資源來採取改善措施。此外，每年召開品質管理審核會議，並將結果呈報給總經理。

2024 年致新服務客戶亮點

客戶服務案例	細節與成果
客戶接急單需支援	<ul style="list-style-type: none">• 確認急單效益及對公司之利弊• 進行 FCST 增量並立即性向生管單位反映• 生管單位視有無晶圓做決策；待晶圓送封測端後再視各階段是否能縮短作業時間，必要時也請封測廠協調增加機台來生產• 與客戶協調先以不斷線為主的最小需求量做供應，以待主力回貨接上• 成果：協助客戶順利接下急單，提升日後雙方進一步的合作契機與互信基礎
客戶急上量之斷線救援	<ul style="list-style-type: none">• 客戶因突發狀況提前新機種驗證，時間急迫一天內必須送達否則生產線將停產，因此展開特別支援• 業務同仁輪班在測試廠等待成品產出，一旦有 1k~2k 的產出即帶貨送往客戶端，為確保不斷線，支援至凌晨• 成果：順利完成不斷線支援行動，新案也順利上線並在不久後放大量，促使致新與客戶的雙贏

3.2.2 客戶溝通與滿意度

為確保可即時回應客戶抱怨通知，致新制定了「客戶抱怨與退貨處理程序」，規範公司內部各部門對客戶溝通之作業，及各單位針對內部品質溝通、與客戶互動之做法。當抱怨事件發生後，由品保處負責作為對應窗口處理客訴情形，並通知須負責之權責部門，分析異常原因並提出矯正對策，品保部進行事後追蹤確認，確定問題已改善完成。

而為了解客戶對於公司產品品質情況與售後相關服務的滿意情形，致新訂定了「客戶服務管理程序」，每年定期舉辦客戶滿意度調查，業務處為負責單位，調查對象為公司前 10 大客戶，調查項目內容包括交貨品質滿意度、產品品質滿意度、與服務品質滿意度。每年年

底，業務處進行彙整提出調查報告，送交品保處。

致新對於客戶提供的意見進行評估與討論一向積極回應，且針對出貨管理、品質控管等相關議題，歷來皆符合規範，每年並盡力著重在各環節的細節改善，以期達成客戶需求。2024年發送的客戶滿意度問卷全數回收，回收率 100%，近兩年的客戶滿意度結果皆為 90 分以上。

客戶滿意度調查作業

調查項目	作業流程
<ul style="list-style-type: none"> 交貨品質滿意度：交期準確性、交貨文件正確性、包裝防護處理、緊急交貨處理能力等 產品品質滿意度：產品生產品質、產品可靠度、產品功能穩定性、品質改善報告回覆時效等 服務品質滿意度：訂單了解程度、服務態度、溝通能力、回覆訊息的效率、專業技術支援能力等 	<ul style="list-style-type: none"> 發送客戶滿意度調查線上問卷連結 請客戶聯絡人填寫問卷回覆完成 彙整客戶問卷評比結果供業務主管了解 提供"年度客戶滿意度調查分析" 檔案給品保主管，品保處最終提交年度管理審查會議進行審查

近兩年客戶滿意度調查結果

調查年度	回覆滿意度調查之客戶占總營業額比例(%)	平均滿意度分數
2024 年	前十大客戶，57%	94.6 分
2023 年	前十大客戶，57%	96.6 分

3.3 資訊安全與隱私

3.3.1 資訊安全

針對資安風險控管，致新保障公司、員工的權益，制定「資訊安全政策」，落實公司內部資訊安全管理辦法，我們的資訊安全政策為建立信賴的資訊安全作業環境，確保資訊資產之機密性、完整性，及設備、網路的安全，維持資訊系統之持續運作原則。致新資訊安全之權責單位為資訊部，設置資安長、與數名專業資訊人員，負責統籌和執行各項資訊活動，訂定內部所有資訊管理辦法暨相關作業，宣導資訊安全訊息，提升員工資安意識，以及貫徹資訊安全機制。

致新資訊安全管理之策略分為網路安全管理、資料存取管理、實體環境安全管理、資訊緊急復原計劃與演練、及教育宣導等五種措施。為降低惡意及釣魚郵件攻擊，2024 年致新導入了郵件進階防禦模組，並進一步導入第三方軟體漏洞修補軟體，及時修補系統及第三方軟體漏洞，提升系統安全。而針對遠端存取，2024 年致新也進行了強化端點安全，連線前需先檢查端點防毒軟體及病毒碼更新。過往致新不定期透過資安訓練宣導提升企業員工的資安意識，未來將會定期每年至少一場次提供資安訓練，提高員工對於資訊安全的認知。

資訊安全管理措施

管理措施	內容
網路安全管理	<ul style="list-style-type: none">• 設置防火牆連線規則，如有對外特殊需求的連線需要經過申請開放後才可使用。• 個人電腦應安裝防毒軟體並定期確認病毒碼之更新，並禁止安裝與使用未經授權軟體。• 郵件安全管控，設置郵件掃描防護系統，在使用者接收到郵件之前先針對有疑慮及不安全的附件檔案、垃圾郵件進行隔離，防止惡意郵件進到公司內部。
資料存取管理	<ul style="list-style-type: none">• 同仁帳號、密碼與權限應善盡保管與使用責任並定期換置。
實體環境安全管理	<ul style="list-style-type: none">• 伺服器主機房由資訊部專責管理，非相關人員不得隨意進出。• 主機房設置空調恆溫控制及消防設施，且備有不斷電系統。
資訊緊急復原計劃與演練	<ul style="list-style-type: none">• 重要資訊系統或設備應建置適當之備援，並進行系統災難復原測試演練。

教育宣導	<ul style="list-style-type: none"> • 全體人員應遵守法律規範與資訊安全政策要求，強化同仁資安認知及法令觀念。 • 每週郵件宣導勒索病毒預防及每月郵件宣導資訊安全防護。
------	---

資安事件通報與因應流程

致新已制定「致新科技勒索軟體攻擊應變指南」，描述資訊安全事件發生之回應及通報處理流程。當重大資安事件發生時，即啟動事件應變團隊，立即通知公司資安長與資安人員。此外確保證據存留，勿進行重啟系統、刪除或清除檔案。內部因應外，並對主管機關進行通報資安事件，隨後資安人員需迅速進行損害控制或復原工作，並採取相應的事件處理措施，以減少資通安全事件對公司業務的影響。

資訊安全事事件應變流程

<p>第一階段：應對處置(最初 1-2 小時)，避免資安事件(限制勒索軟體)擴大和證據保全存留，並依照規定完成所有通報流程。</p> <p>第二階段：遏制與診斷(最初 24 小時)，識別資安事件(勒索軟體類型)、追溯其原因並保護關鍵資產。</p> <p>第三階段：系統重建與復原(接下來 72 小時)，將受影響的系統復原，同時修補系統漏洞並強化防禦。</p>

3.3.2 客戶隱私保護

致新重視資訊安全管理與客戶隱私，我們遵循相關法律法規，對客戶隱私的保護遵循保密協定和個人資料保護法，並投入資源以建立完善的隱私保護措施，針對客戶資料目錄進行權限控管，確保有權限的人員才可存取客戶資料，客戶個人資訊得到妥善處理。2024 年，致新未接到任何關於客戶隱私侵害的投訴，也未發生資料洩漏、失竊或遺失事件。

3.4 永續供應鏈

3.4.1 供應鏈型態

致新屬於專業 IC 設計公司，客戶主要是電子零件與面板製造商，而晶圓製造、封裝及測試等均委外生產。我們重視品質及交期確保，與晶圓代工廠商及封裝測試廠商長期配合並建立穩定之合作關係，並委由不同廠商進行代工以分散代工來源並提高生產的靈活性，掌握產能取得及產品交期，達成客戶需求。

在積體電路(IC)產業價值鏈中，IC 設計業屬於上游產業，在產品設計完成後，須經過晶圓代工廠製作成晶圓半成品，經由封裝廠進行切割及封裝，再由測試廠做後段測試。產出 IC 成品經由銷售管道售給組裝代工廠商生產裝配後成為最終產品，各環節皆有個別廠商投入。2024 年致新與 16 家生產性供應商合作，採購金額為新台幣 18.0 億元，其中在地採購金額約為新台幣 13.5 億元，占總採購金額約 74.91%。

生產性供應商在地採購比例

項目	2023 年	2024 年
在地採購金額	1,217,599,736	1,349,789,811
採購金額	1,626,325,489	1,801,872,275
在地採購占比(%)	74.87%	74.91%

3.4.2 永續供應鏈管理

供應商篩選與評估

致新遵循國內外相關法規，據以制定「外包商調查與評鑑程序」，由生管部負責召集測試與品保單位會同進行審查，所有新進封測廠皆須進行實地評鑑，調查供應商生產管理、測試工程、品質管理、環境管理等項目。品保部負責最後評鑑是否合格之裁決，通過審查後，建檔新供應商至合格供應商清冊。

新進生產性供應商需取得 ISO9001、ISO 14001、IATF16949 等管理系統認證，遵守無鹵、ROHS、REACH 法規，符合公司「綠色產品有害物質管理規範」，並應簽署致新「RBA 供應商行為準則符合性聲明」、「產品環保聲明書」、「不使用衝突礦產承諾書」等，要求供應商具體實踐企業永續責任。2024 有 1 家新進生產性供應商受評估並通過成為致新的合格供應商。

新進生產性供應商管理流程

- 1 供應商評估：針對廠商背景進行評估，包括生產管理、測試工程、品質管理、環境管理等
2. 供應商實地審查：由品保部進行實地審查，並做出是否為合格供應商之決議
3. 合格供應商：成為合格供應商

新進生產性供應商需簽署或提供資料文件

- ✓ 供應商基本調查表
- ✓ 採購合約
- ✓ RBA 供應商行為準則符合性聲明
- ✓ 不使用衝突礦產承諾書
- ✓ 供應商提供 ISO 9001、或 ITAF16949 及 ISO14001 等證書
- ✓ 產品環保聲明書

供應商管理與稽核

供應商提供的產品與服務除了直接影響致新的服務、產品與營運，且供應商的 ESG 表現亦可能間接影響我們的商業聲譽。為發揮責任供應鏈的影響力，落實永續供應鏈管理，致新已於 RBA on-line 註冊，承諾將遵循 RBA 責任商業聯盟行為準則，並逐步要求供應商應通過 RBA VAP 稽核，及簽署 RBA 供應商行為準則符合性聲明。此外，我們以常見的供應鏈管理項目作為基礎，將供應鏈管理範疇延伸至 ESG 議題，包含環境政策、勞工權益、職業健康衛生、道德與管理系統等，皆為供應商稽核要件。

致新依據「外包廠品質/環境系統稽核程序」，每年對晶圓廠、封裝廠及測試廠進行年度稽核，晶圓廠為書面稽核，而國內封測廠採實地稽核，國外封測廠則視產量而採實地或者書面稽核。由品保單位執行稽核作業流程，依據供應商等項目進行評分，包括前述提及的 ESG 項目外，尚有品質系統、生產製程品質、環境系統。

稽核結果若分數在 70 分以上即為合格供應商；若總分 60 分(含)至 70 分，有條件承認合格，廠商須針對稽核缺失改善；60 分以下，則為不合格廠商，將停止合作。2024 年，致新稽核供應商家數為 16 家，包括 7 家晶圓廠採書面稽核與 9 家封測廠採實地稽核，全數皆合格，未有供應商因不符合致新之規定而中止合作關係。

致新供應商稽核主要項目

品質系統 <ul style="list-style-type: none"> • 品質管理 • 材料管控 • 不合格品管理 • 產品控制 • 開發管理 • 作業標準管理 • 製程管制 • 測量設備管理 • 設備管理 • 第二供應商管理 • 變更點管理 • 客訴處理 • 可靠性測試 • 失效模式與影響分析 	生產製成品質 <ul style="list-style-type: none"> • 進料檢驗 • QC 檢驗 • 檢查與測試 • 包裝 • 出貨檢驗 	環境系統 <ul style="list-style-type: none"> • 環境品質管理體系 • 設計及變更管理 • 材料承認 • 採購及進料管理 • 矯正預防措施 • 生產管理 • 倉儲管理 • 出貨管控 • 教育訓練 • 文件及記錄管理 	ESG <ul style="list-style-type: none"> • 環境：包括環境政策、綠色產品、氣候策略、水與廢棄物管理等 • 社會：人權、多元平等、職業健康安全等 • 治理：公司治理、道德行為準則、風險管理、資訊安全、供應鏈管理等
--	--	---	--

衝突礦產管理

致新承諾遵守國際法規，並將衝突礦產納入委外生產性供應商管理。我們要求委外生產供應商須簽署不使用衝突礦產聲明，並完成 RMI 所建議的衝突礦產調查模板 CMRT 及 EMRT 作為管理工具。2024 年致新持續要求委外生產性供應商簽署不使用衝突礦產承諾書，未來持續將繼續推動以達 100% 簽署。我們的管理政策如下：

- 履行社會環境責任確保產品不使用來自剛果(金)及其周圍的國家和地區的“衝突礦產”。
- 追溯所有產品中是否含有 “Conflict Minerals Reporting Template(CMRT)” & “Extended Mineral Reporting Template (EMRT)” 模板中所列的相關礦產物質並要求委外生產供應商完成相關礦產物質來源調查，確實填入 “Conflict Minerals Reporting Template(CMRT)” & “Extended Mineral Reporting Template (EMRT)” ，並簽署供應商不使用衝突礦產聲明。
- 委外生產供應商應將此衝突礦產管理要求傳達給其上游供應商。

第四章 環境永續

永續績效與對應 SDG

實踐 SDG 聯合國永續發展目標		永續績效
SDG6	<p>淨水與衛生</p> 	<ul style="list-style-type: none">● 2024 年致新總取水量為 8.785 百萬公升，較 2023 年下降 3.74%，將持續推動辦公室水資源利用效率提升的措施。
SDG12	<p>責任消費與生產</p> 	<ul style="list-style-type: none">● 已導入環境管理系統 ISO14001:2015 取得認證。● 依循法規以及內部作業規定進行廢棄物處置，過去兩年度未發生任何重大污染或違規罰款事件。
SDG13	<p>氣候行動</p> 	<ul style="list-style-type: none">● 2023 年起已依循 GHG Protocol 進行溫室氣體範疇一及範疇二盤查。● 逐步規劃並執行永續發展措施，於永續報告書揭露相關承諾及執行成效。

重大主題管理方針-氣候變遷因應與能源管理

重大主題	氣候變遷因應與能源管理
GRI 指標	GRI 3-3、GRI 302-1、GRI 302-3、GRI 302-4
衝擊說明	<ul style="list-style-type: none"> 正面影響：減少碳排放、資源浪費、保護環境並帶動綠色供應鏈，妥善管理能源不僅有助降低營運成本，也能提升企業形象，實現永續發展。 負面衝擊：高碳排與資源浪費加劇氣候變遷及環境破壞，面臨罰款、碳稅與訂單流失，影響企業經營，此外氣候災害或高風險環境將影響員工生計、福祉。
政策與承諾	<ul style="list-style-type: none"> 符合環境保護法規及執行預防環境污染的計畫。 注意氣候變遷對營運活動之影響，制定公司節能減碳及溫室氣體減量策略。
目標	<p>短期目標(2025-2026)：</p> <ul style="list-style-type: none"> 完成公司碳盤查(範疇一、二)100%。 持續維持碳排放揭露透明度 100%。 2026 年能源密集度(總用電量/營收)較前一年下降 1%。 <p>中、長期目標(2027-2030)：</p> <ul style="list-style-type: none"> 持續評估修訂節能減碳目標。 持續進行公司碳盤查(範疇一、二)100%。 辦公室導入至少一項節能新技術，如 LED、空調優化系統。
權責單位	<ul style="list-style-type: none"> 行政管理處
申訴機制	<ul style="list-style-type: none"> 公司內部網站溝通及申訴 聯絡信箱：suggest@gmt.com.tw 聯絡電話：+886-3-6203220
行動計畫	<p>正面衝擊管理：</p> <ul style="list-style-type: none"> 持續推動節能改善專案(例如辦公室照明、冷氣空調優化)，減少能源浪費。 建置綠能設備發電計畫。 不定期辦理能源管理相關教育訓練或宣導，加強員工節能意識。 <p>負面衝擊管理：</p> <ul style="list-style-type: none"> 定期將氣候變遷與能源管理議題納入高階管理層會議討論。
有效性評估	<ul style="list-style-type: none"> 將氣候變遷與能源管理議題納入高階管理層會議討論。 每年定期完成範疇一、二碳盤查，並於年度報告揭露。

4.1 氣候變遷因應

4.1.1 氣候變遷因應策略

全球氣候變遷和頻繁出現的極端天氣現象，對企業營運的威脅日益加劇。世界經濟論壇在 2025 年發布的《全球風險報告》指出，未來十年全球面臨的十大風險中，「極端天氣事件」連續第二年蟬聯長期風險榜首，顯示其嚴重性持續升高。而「生物多樣性喪失與生態系統崩潰」則上升一位，位居第 2。整體而言，環境問題佔據了 5 項，代表氣候風險及其他相關環境議題都已經成為迫在眉睫的威脅。

面對全球暖化引發的極端氣候問題及其對企業營運的潛在衝擊，致新在 2024 年採用了氣候相關財務揭露建議框架(TCFD)，透過整理國際氣候科學研究成果、當地政府的法規要求、同業常見的風險與機會議題等，並結合產業特性，致新識別出氣候變遷帶來的轉型風險、實體風險和機會，以"治理"、"策略"、"風險管理"及"指標與目標"框架進行管理與資訊揭露。

治理	<ul style="list-style-type: none">董事會監督：公司由董事會監督與管理公司整體永續議題包括氣候相關的風險與機會，並授權總經理帶領其下轄各負責單位進行執行與運作。管理職責：總經理作為永續相關議題的最高負責人，其下設有跨部門單位組成的永續發展推動小組，負責執行及管理氣候變遷風險與機會之推動，並確定因應措施，包含回應供應鏈風險、法規變化、極端氣候事件對財務業務的影響等，每年至少 4 次向董事會進行溫室氣體盤查計畫或每年至少 1 次永續策略與專案執行成效報告。
策略	<ul style="list-style-type: none">遵循 TCFD 指引，融合產業特性並考量本身營運，依發生可能性與衝擊程度鑑別致新的重大氣候風險及機會。致新定義氣候變遷風險與機會之時間範圍，短期為未來 3 年內、中期為未來 3-10 年、長期為未來 10 年以上以財務定性評估各類重大氣候風險和機會對財務的潛在影響。
風險管理	<ul style="list-style-type: none">針對風險機會擬定並定期檢討因應策略，降低風險發生或其影響，呈報高階主管管理及審核相關揭露內容。未來致新將氣候相關風險整合到整體風險管理流程，包括更新風險管理政策和程序、加強風險監測和報告機制等，以確保風險管理管控，且與利益關係人溝通氣候相關風險的評估和管理情況。
指標與目標	<ul style="list-style-type: none">能源使用：2026 年能源密集度(總用電量/營收)較前一年下降 1%溫室氣體管理：自 2025 年起連續 5 年，每年(範疇 1 與範疇 2)之本期與上期二氧化碳排放當量比較減少 1%。

致新氣候變遷風險與機會識別流程

1.氣候議題蒐集	2.對致新影響評估	3.衝擊分析與確認
<ul style="list-style-type: none"> 彙整產業趨勢、國內外標竿企業具有共通性之風險與機會、及營運當地法規要求，聚焦關注當前產業的氣候變遷機會與風險議題。 	<ul style="list-style-type: none"> 舉行跨部門 Workshop，針對各風險/機會發生來源、對公司可能造成的衝擊及財務影響，透過討論了解風險機會議題 	<ul style="list-style-type: none"> 致新相關參與部門針對氣候風險與機會議題討論之共識，並經內部高層確認，決定重大風險與機會
執行成果		
<ul style="list-style-type: none"> 篩選 6 項風險與 3 項機會議題 	<ul style="list-style-type: none"> 召開 1 場次 Workshop 	<ul style="list-style-type: none"> 確認氣候風險 2 項，氣候機會 1 項

致新 2024 年度重大氣候相關風險與機會

類別	風險/機會名稱	風險/機會說明	影響期程	財務影響	因應策略
轉型風險	客戶行為改變	隨著對氣候變遷意識的提升，引起客戶對產品/服務的偏好變化，可能因而改變採購政策，例如：客戶要求提供超越目前符合環保標準要求的產品和服務，對環保稽核加嚴等。客戶傾向使用更低碳之產品，並可能要求本公司降低碳排放量，若無法滿足客戶要求，將影響客戶關係並導致客戶流失，營收減少。	短期	減少營收	<ul style="list-style-type: none"> 準備目前主要產品供應鏈廠商(晶圓+封裝+測試廠)的再生能源使用率，並定期聯繫客戶提供對此的更新數據。 持續與客戶交流，並成立因應小組，對於環境的變化及客戶的要求隨時提出因應對策，做滾動式的改善與調整，尋求對公司最有利的模式，快速應對環境和市場變化，減少營收下降的風險。
實體風險	極端氣候事件(颱風、洪水、強降雨等)嚴重性和頻率增加	近年極端氣候事件發生頻率增加且持續時間更長，辦公室可能淹水受損，員工也可能遭受直接或間接傷害，增加營運成本。此外，極端天氣之災害對供應鏈產能可能造成衝擊、供貨中斷，或颱風強降雨可能直接影響交通運輸，延誤供應鏈交期，從而無法達成客戶交期，	長期	增加營運成本 減少營收	<ul style="list-style-type: none"> 導入遠端工作流程及相關工具，定期進行教育訓練，讓員工了解持續營運機制並熟悉遠端工作流程及協同工具，以應付突發狀況，維持生產力。 優化供應商評鑑制度，評估代工廠持續營運計劃、災害之防範及應變措施等，並定期進行稽核。

類別	風險/機會 名稱	風險/機會說明	影響期程	財務影響	因應策略
		營收受影響。			<ul style="list-style-type: none"> · 建立異地備份機制，配合目前數位轉型專案，將研發使用關鍵軟體以及重要資料建立異地備份機制，使研發不受災害而中斷，保存研發數據及資料，避免資料蒐集或傳輸中斷而導致研發投入之損失。 · 確實執行緊急應變措施，在事前準備好消防與急救設備，設有緊急指揮部，在災後進行整體應變處理。 · 因應極端氣候事件所造成的淹水，尋找安全區域的倉儲場所，且出貨運輸方式選擇受極端氣候事件衝擊最小的運輸方式。 · 因發生颱風或強降雨導致短時間的停電，以 UPS 進行停電時的備用電源，避免造成營運中斷。 · 投保相關保險如天災險，以減少損失。

類別	風險/機會 名稱	風險/機會說明	影響期程	財務影響	因應策略
機會	提升能源 使用效率	公司依循 ISO 14001 框架下，持續進行能源管理，透過減少營運時的能源耗損，如設備汰舊換新選擇節能產品、提升自動化與進行智慧能源管理、定期維護保養設備確保其運行最佳狀態等，可提高能源使用效率減少用電需求，減少營運成本。	中期	增加資本支出 減少營運成本	<ul style="list-style-type: none"> • 持續運行 ISO 14001 環境管理系統。 • 積極執行年度節能減碳計畫，包括資訊電腦機房節能改善、全面汰換傳統燈具為 LED 燈具、冰水系統節能改善等。

4.1.2 能源使用

致新密切關注自身的能源使用狀況，並以現有能力的執行節能項目，以持續降低整體能源消耗。致新的能源使用以外購電力為最主要來源，占總能源使用的 99.26%，主要為實驗室設備、空調、照明設施及電腦設備伺服器辦公室營運需求；直接能源使用包括汽油與柴油，用於廠區公務車以及緊急發電機。2024 年因人員增加及擴充辦公區域，故用電量增加，能源消耗總量較前一年度增加，能源密集度為 1.149GJ/百萬元新台幣營收，較前一年度上升 1.50%，波動幅度微小。

致新近兩年能源消耗量統計及密集度

單位：GJ

年份	2023 年	2024 年
汽油	41.86	56.42
柴油	0	14.07
外購電力	8,915.23	9,408.49
能源消耗總量	8,957.09	9,478.98
能源密集度(GJ/百萬元)	1.132	1.149

註 1：數據統計涵蓋致新新竹總部、台北辦公室。

註 2：各類能源熱值計算依經濟部能源局「能源產品單位熱值表」計算。1 公升車用汽油=7,800 kcal、1 度外購電力=860 kcal。

註 3：1 kcal = 4.187 焦耳。

為有效進行能源管理及響應全球節能減碳趨勢，致新除了遵循國家能源法令，最近三年陸續針對空調送風機與冷卻水塔汰換，預計 2025 年將進行燈具汰換，而其他的節能減碳行動則以企業常見之策略為主，包括購買公務車輛考量環保標章節能車輛，中午 12 點~13 點為辦公室非必要用燈時間即關閉，廁所照明燈裝置人員紅外線自動開關感應器，冷氣開關設置定時裝置，避免下班時處於開啟狀態等。

另一方面，近年來越來越多企業陸續推動低碳轉型，使得再生能源議題受到廣泛關注。致新已規劃 2025 年 6 月開始設置太陽能板，容量規劃 180KW，預計於年底啟用。未來將進一步評估整體能源使用情況，探討再生能源使用。近三年致新執行節能行動共節電 50,713 度，減碳量 24.04 公噸。

致新近三年節能行動方案規劃與成果

方案實施年份	節能行動方案名稱	方案說明	節能類型與績效 (節油量、節電量)
2022 年~2024 年	空調送風機汰換 1~4 樓	定頻式送風機更換新式 變頻式送風機(171 台) 測試運轉 9 小時耗電量 由 1KW 降至 0.25KW	年節電量 (kWh)=32,063
2023 年	冷卻水塔汰換	馬達汰舊換新 (25HP 改為 20HP 1 台) (20HP 改為 15HP 1 台)	年節電量 (kWh)=18,650

4.2 溫室氣體排放

4.2.1 溫室氣體排放

致新自 2023 年起進行溫室氣體排放量計算，依循 GHG Protocol 執行溫室氣體盤查，完整盤點範疇一與範疇二之排放量。致新以 2023 年度為基準年，透過建立溫室氣體盤查制度，了解公司於營運過程的碳排情形，據以評估未來可實施的節能減碳措施。

2024 年度致新溫室氣體範疇一與範疇二總排放量為 1,340.74 公噸 CO₂e，其中範疇一直接溫室氣體排放量為 49.98 公噸 CO₂e，占 3.73%，主要來自發電機柴油使用、公務車汽油和冷媒使用、空調設備、滅火器、化糞池；範疇二間接溫室氣體排放量為 1,290.76 公噸 CO₂e，占 96.27%，主要用電設備包含辦公區域與設備用電等。

致新溫室氣體排放源種類

範疇	排放源	對應活動/設施種類(排放源)
範疇 1 直接溫室氣體排放	固定式燃燒	• 緊急發電機(柴油)
	工業製程	無
	移動式燃燒	• 公務車(汽油)
	人為系統逸散排放	• 冰水主機/空調箱/分離式冷氣/冰箱/飲水機等(HFCs) • 滅火器(CO ₂) • 化糞池(CH ₄)
範疇 2 能源間接溫室氣體排放	外購電力	

致新近兩年溫室氣體排放量統計及排放密集度

單位：公噸 CO₂e

年份	2023 年	2024 年
範疇一	31.50	49.98
範疇二	1,225.57	1,290.76
範疇一 & 二合計	1,257.07	1340.74
排放密集度 (公噸 CO ₂ e /百萬元)	0.159	0.162

註 1：溫室氣體盤查依循 GHG Protocol，盤查範圍採營運控制法，數據統計涵蓋包含致新新竹總部、台北辦公室。溫室氣體種類包含二氧化碳 CO₂、甲烷 CH₄、氫氟化物 HFCs。

註 2：排放係數來源參考溫室氣體排放係數管理表 6.0.4；電力係數依據經濟部能源局公布 2023 年度係數 0.494 kgCO₂e/kWh 進行計算；全球暖化潛勢係數引用 2021 年 IPCC 第六次評估報告表。

4.2.2 溫室氣體管理

致新對氣候變遷造成企業營運影響保持關注，每年依 GHG Protocol 進行溫室氣體排放量盤查。此外，致新已訂定溫室氣體排放目標，將自 2025 年起連續 5 年，每年(範疇 1 與範疇 2)之本期與上期二氧化碳排放當量比較減少 1%。致新透過不定期宣導節能減碳環保議題，提升同仁對氣候議題之認知。公司節能減碳行動於成果已說明於章節 4.1.2 能源使用。

4.3 廢棄物與水資源管理

4.3.1 廢棄物管理

致新為 IC 設計公司，從事產品之設計、研發 及銷售，委由專業代工廠進行晶圓製造、封裝、測試等生產作業，不會產生製造相關之廢棄物，廢棄物組成相較單純。針對營運過程產生的廢棄物，致新導入並通過 ISO 14001：2015 環境管理系統驗證，以系統化方式管理落實廢棄物管理措施，並遵循政府《廢棄物清理法》相關法令規範，訂定「環境廢棄物管理程序」，對廢棄物進行分區貯存及清運處理，並確保將廢棄物根據其類別和性質進行分類，後委託合法的清除處理機構處理廢棄物。過去兩年致新委請之清運商並無發生任何違反法規情事，清運數據皆透過網路進行申報，且提供完整報告書存證。



致新所產生之廢棄物，分為非有害廢棄物與有害廢棄物，非有害廢棄物以紙類、包裝材及辦公室廢棄物等生活垃圾及資源回收類為主，占廢棄物總量 95.9%，有害事業廢棄物僅占總量 4.1%，為廢棄電子零組件、下腳品及 IC 不良品。針對事業廢棄物清運，由行政部管理人員完成統計作業，清運前於行政院環境部資源循環署之事業廢棄物申報及管理資訊系統進行申報「委託或共同處理三聯單」，並安排合法且核可之廠商到場清運處理，等待廠商清除並處理後通知於 4 日內做聯單確認。

致新近兩年廢棄物數據統計

單位：公噸

廢棄物屬性分類		2023 年		2024 年	
		現場	離場	現場	離場
非有害廢棄物	回收再利用	0	6.834	0	6.503
	焚化(不含能源回收)	0	6.534	0	6.604
有害廢棄物	回收再利用	0	1.835	0	0.565
	焚化(不含能源回收)	0	0	0	0
清運廢棄物總量		0	15.203	0	13.672

註：有害事業廢棄物組成為廢棄電子零組件、生產過程中產生的下腳料、廢印刷電路板等。

致新廢棄物管理減量行動

減量行動	說明
辦公室垃圾減量	廠內確實標示垃圾分類告示及垃圾分類宣導，推動電子簽核系統減少紙張浪費並鼓勵雙面列印、設置烘手機取代擦手紙
Tray 盤及廢塑膠殼循環再利用	將 Tray 盤統一收集後委由合格清運廠商交付再利用廠進行再製再使用。
綠色採購	響應環境部綠色採購政策、落實「可回收、低污染、省資源」之環保概念，對供應商宣導綠色採購政策

4.3.2 水資源管理

致新目前取水水源皆屬自來水，未取用地下水及海水，且所有據點用水皆為生活用水，無工業用水。致新總部新竹據點位於新竹科學園區，取水來源為新竹寶山水庫。根據世界資源研究所(WRI)的「水資源風險評估工具」調查，致新來自高或極高基線水壓力地區的取水量與耗水量百分比皆為零，顯示對當地用水的潛在衝擊較低。新竹科學園區內企業產生的廢污水，均經過污水下水道匯入園區污水處理廠，處理後水質優於國家放流水標準，並透過專管系統排放至客雅溪，確保不會對生態環境及水質造成影響。

另一方面，致新已訂有「緊急應變計畫管制程序」，作為員工因應重大緊急事件或天然災害之事故發生時、包括淹水事件等依循處理方式，以降低整體災害損失。此外，致新定期檢視用水量狀況與各相關設施，以達早期發現異常與相因應處理對策，並不定期於內部郵件發佈節水要求，請同仁遇有異常狀況，應立即主動通報行政管理部迅速處理防止持續漏

水。2024 年致新總取水量為 8.785 百萬公升，較 2023 年下降 3.74%。我們除了將持續推動水資源利用效率提升的措施，包括使用省水馬桶、省水龍頭等作法，並透過張貼節約用水標語，提倡員工節水習慣，落實辦公室水資源管理。

致新近兩年用水數據統計

單位：百萬公升

項目	2023 年	2024 年
總取水量	9.126	8.785
總耗水量	9.126	8.785

註：數據統計涵蓋致新新竹總部、台北辦公室。

第五章 員工照護與社會關懷

永續績效與對應 SDG

實踐 SDG 聯合國永續發展目標		永續績效
SDG3	<p>健康與福祉</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ● 依循國際人權公約，制定與實施人權政策，保障員工基本權益，落實不歧視、禁止強迫勞動與童工等人權原則。 ● 2024 年未有任何童工聘用、強迫勞動、勞資爭議、違反男女平等與性騷擾等違反人權之申訴或違規事件。 ● 2024 年未發生職業災害與職業病。 ● 2024 年未發生承攬商於工作場所受傷之事件。 ● 每年提供員工優於法規之健康檢查，一年一次。2024 年共 350 人參與健檢。 ● 2024 年醫師臨場服務 4 次，落實職業健康照護機制。 ● 2024 年辦理 6 項健康促進活動 (如 CPR+AED 操作、骨質密度檢測、健康教育等)，參與人次 114 人。
SDG5	<p>性別平權</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ● 2024 年提供 27 位員工育嬰留職停薪權益 (含 8 位女性)，實際申請育嬰留停者為 2 位女性，復職與留任率皆達 100%。
SDG8	<p>合適的工作及經濟成長</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ● 公司如有獲利(即稅前利益扣除員工酬勞及董事酬勞前之利益)，依經營績效提撥不低於 1% 稅前淨利作為員工酬勞，並執行完整績效評核與分紅制度。 ● 2024 年員工平均教育訓練時數 1.63 小時。 ● 認同並遵循《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》、《聯合國企業與人權指導原則》、《聯合國國際勞動組織公約》等各項國際人權公約，訂定致新人權政策。

重大主題管理方針-人才培育與發展

重大主題	人才培育與發展
GRI 指標	GRI 404-1、GRI 404-2、GRI 404-3
衝擊說明	<ul style="list-style-type: none"> 正面衝擊：提高服務與產品品質、員工生產力與職涯發展，並增強企業競爭力及社會穩定。 負面衝擊：造成人才流失與培訓不足，增加成本並導致產品品質下降，最終影響公司競爭力與工作效率。
政策與承諾	<ul style="list-style-type: none"> 對人才的重視與培育涵蓋招募、持續學習、薪酬福利及職涯發展等層面，確保公司擁有具競爭力的人才。 積極提升員工學習動機與工作技能，增強公司整體競爭力。
目標	<p>短期目標(2025~2026)：</p> <ul style="list-style-type: none"> 強化僱主品牌，拓展招募管道，並推動職涯發展，確保關鍵人才留任，留任率達 100%。 針對關鍵職位，設計培訓計畫，關鍵職位人才培訓完成度達 80%。 提供員工個人效能及專業培訓課程，協助其職涯發展，並達成年度人均訓練時數達 2 小時。 <p>中、長期目標(2027~2030)：</p> <ul style="list-style-type: none"> 深化僱主品牌與導入永續策略，吸引關鍵人才並提升留任率。 健全薪酬福利，強化專業與管理職能，確保維持關鍵職位人才培訓完成度達 80%。 精進員工及主管的專業技術及管理能力，並維持年度人均訓練時數 2 小時
權責單位	<ul style="list-style-type: none"> 行政部
申訴機制	<ul style="list-style-type: none"> 員工意見、申訴管道信箱：suggest@gmt.com.tw 申訴電話：+886-3-6203220
行動計畫	<p>正面衝擊管理：</p> <ul style="list-style-type: none"> 透過提升員工留任率與培養關鍵人才，持續強化員工關係與擴大產學交流，強化組織競爭力，營造創新環境以吸引及培養科技人才，提升產業地位。 <p>負面衝擊管理：</p> <ul style="list-style-type: none"> 提供多元培訓課程以提升員工專業及管理職能，建構完整訓練系統，並進行需求調查，確保持續的職涯發展與能力提升。
有效性評估	<ul style="list-style-type: none"> 2024 年全年度訓練情形與成果，員工累計訓練時數 589.5 小時，平均每位員工訓練 1.63 小時。

重大主題管理方針-職業健康與安全

重大主題	職業健康與安全
GRI 指標	GRI 3-3、GRI 403-1、GRI 403-2、GRI 403-3、GRI 403-4、GRI 403-5、GRI 403-6、GRI 403-7、GRI 403-8、GRI 403-9、GRI 403-10
衝擊說明	<ul style="list-style-type: none"> 正面衝擊：落實職業安全衛生政策，透過工作場所之機械、設備實施定期檢查制度及職業安全訓練，確保機台設備、人員操作及設備維護皆符合安全標準，強化工作場所危害預防及應變能力，並確保勞工在安全、公平、尊重的職場中工作。 負面衝擊：若缺乏完善的職業安全衛生管理，會增加職業安全潛在風險，造成員工職災及營運中斷。此外，缺乏員工職業安全健康與環境重視，增加員工長期處於高風險或過勞環境，影響員工身心健康與生活品質。
政策與承諾	公司遵循所有適用的職業安全衛生法規及其他相關要求，並要求所有進入廠區作業之承攬商，確實執行各項安全衛生管理措施，並要求供應商共同落實，維護職場安全與健康管理。公司致力於營造零事故、零傷害的安全職場文化，持續檢討並強化各項安全措施，將職業安全衛生融入企業永續發展目標，與全體同仁共同推動落實。
目標	<p>短期目標(2025~2026)：</p> <ul style="list-style-type: none"> 職業安全衛生相關教育訓練達成率 >80%。 建立並完成職場危害辨識及風險評估報告 100%。 定期消防演練及緊急應變演練至少 2 次/年。 零重大職災、罰鍰發生。 員工健康檢查重大異常追蹤複查率>50% <p>中、長期目標(2027~2030)：</p> <ul style="list-style-type: none"> 職業安全衛生相關教育訓練達成率>90%以上。 制度化職場危害辨識及風險評估流程，完成年度風險評估報告 100%，並定期檢討與改善。 持續執行至少每年 2 次以上消防演練及緊急應變演練。 持續維持零重大職災、零罰鍰紀錄。 員工健康檢查重大異常追蹤複查率>75%。
權責單位	<ul style="list-style-type: none"> 行政部
申訴機制	<ul style="list-style-type: none"> 員工意見、申訴管道信箱：suggest@gmt.com.tw 申訴電話：+886-3-6203220
行動計畫	<p>正面衝擊管理：</p> <ul style="list-style-type: none"> 要求供應鏈簽署「不使用有害物質承諾書」，建立供應商評分機制，未達標者限期改善。 提供定期健康檢查與職場健康諮詢。 <p>負面衝擊管理：</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • 宣導反歧視及反霸凌政策，納入新進員工教育課程。 • 降低職業安全衛生風險，防止工作傷害和有礙健康因素。
有效性 評估	<ul style="list-style-type: none"> • 職災失能統計，維持工作場所零職災。2024 年未發生職業災害。 • 每年定期消防演練及緊急應變演練，2024 年舉辦 2 場次，參與人次共 267 人。 • 員工健康檢查完成率：100.00%。 • 臨場醫師問診服務：共 4 場、15 人次。

5.1 勞雇關係

5.1.1 員工結構

員工是企業最重要的資源和資本，致新秉持尊重每位員工的原則，致力於維護良好的勞資關係，營造友善的工作環境。截至 2024 年底，致新員工總數為 361 人，較 2023 年度之員工人數略有增加，整體人力無顯著波動，皆屬於正職人員，無約聘、臨時雇用員工及無時數保證的員工情形。其中，新竹總部員工總人數為 304 人，男性員工 223 人，占 73.36%；女性員工 81 人，占 26.64%。年齡結構以 30 至 50 歲中壯年員工為主，占 66.78%。台北辦公室員工總人數為 57 人，男性員工 35 人，占 61.40%；女性員工 22 人，占 38.60%。年齡分布同樣以 30 至 50 歲員工為主，占總人數 66.67%。

致新用人採取多元包容及平等機會的原則，不因性別或種族有所區別。2024 年女性員工占總員工數 28.53%，女性主管占總主管人數為 14.71%。由於半導體行業的特性，行業內的性別比例存在一定差異，使得管理層的男性較多，並非因性別而有之差別。

致新 2024 年僱用 1 位身心障礙員工並為其提供適性職務安排與工作，為確保員工可順利融入職場並於工作中保持交流順暢，主管與同事特別會在溝通時放慢速度，投入額外時間幫助其充分理解工作要求。有關公司的非員工工作者類型以警衛及清潔人員為主，2024 年新竹總部聘用 6 名非員工工作者(男性 2 人、女性 4 人)，台北辦公室聘用 1 名非員工工作者(女性 1 人)，共計 7 位非員工工作者。

致新 2024 年員工結構

新竹總部							
項目	分類	男性		女性		組別小計	
		人數	占該類別比例%	人數	占該類別比例	人數	占該類別比例
合約類型	正職	223	73.36%	81	26.64%	304	100%
職務類型	主管	50	22.42%	8	9.88%	58	19.08%
	非主管	173	77.58%	73	90.12%	246	80.92%
年齡(歲)	<30	29	13.00%	10	12.35%	39	12.83%
	30-50	150	67.27%	53	65.43%	203	66.78%
	>50	44	19.73%	18	22.22%	62	20.39%
員工總計		304 人					

台北辦公室

項目	分類	男性		女性		組別小計		
		人數	占該類別比例	人數	占該類別比例	人數	占該類別比例	
合約類型	正職	35	61.40%	22	38.60%	57	100%	
職務類型	主管	8	22.86%	2	9.09%	10	17.54%	
	非主管	27	77.14%	20	90.91%	47	82.46%	
年齡(歲)	<30	1	2.86%	0	0.00%	2	3.51%	
	30-50	21	60.00%	17	77.27%	38	66.67%	
	>50	13	37.14%	5	22.73%	17	29.82%	
員工總計								57人

5.1.2 新進與離職狀況

致新期許與員工共同成長，並朝向國際一流的企業邁進，我們透過徵才網站招募專業人才以及鼓勵內部同仁推薦，2024 年共延攬新進員工 22 人，男性共 17 人，新進員工占 77.27%；女性共 5 人，新進員工占 22.73%，因產業特性關係，職務需求以男性比例較高。2024 年員工總新進率及離職率分別為 6.10%與 3.32%，新進與離職人員分布情形請詳下表。

致新 2024 年度員工新進/離職人數及比率

區域		新竹總部					台北辦公室				
項目	分類	新進/離職員工					新進/離職員工				
		新進人數	離職人數	總人數	新進比例	離職比例	新進人數	離職人數	總人數	新進比例	離職比例
性別	男性	16	4	223	7.17%	1.79%	1	2	35	2.86%	5.71%
	女性	5	5	81	6.17%	6.17%	0	1	22	0.00%	4.55%
年齡(歲)	<30	15	4	39	38.46%	10.26%	1	0	2	50.00%	0.00%
	30-50	6	4	203	2.96%	1.97%	0	2	38	0.00%	5.26%
	>50	0	1	62	0.00%	1.61%	0	1	17	0.00%	5.88%
員工總人數											361
總新進率											6.10%
總離職率											3.32%

註 1：新進(離職)員工比例 = 新進(離職)員工人數 / 總員工人數。

註 2：各類別新進(離職)員工比例 = 新進(離職)人數 / 該類別總員工人數。

5.1.3 員工福祉

致新重視員工的整體福祉，除依法為員工辦理勞工保險與全民健康保險外，亦提供完善的團體保險與各項福利制度，包含到職當年度即享有特休假、男性員工陪產假及陪產檢假、婚喪賀奠補助、員工生日、生育禮金、員工享勞、健、團保、慶生會、社團活動豐富、免費提供優於法規之健康檢查、國內外員工旅遊補助等。

福利項目	內容	適用對象
員工團體保險	包含定期壽險、意外險、意外醫療、住院醫療、癌症醫療等，保費由公司負擔	全體員工
三節獎金	端午獎金 0.5 個月、中秋獎金 0.5 個月、年終 1 個月	全體員工
婚喪喜慶補助及慰問金	結婚禮金、生育禮金、生日禮金、慰問金、喪葬慰問金	全體員工
慶生會	全公司每季一次聚餐	全體員工
員工社團活動補助	每人每年補助 4000 元	全體員工
員工旅遊補助	年度全額補助 4 萬元	全體員工
員工進修補助	全額補助外訓	全體員工
年度健檢	提供員工每年免費健檢	全體員工
7 天彈休	保留 7 天勞基法取消的國定假日	全體員工
免費下午茶	每週一次	全體員工
免費咖啡	休息區提供免費咖啡	全體員工
其他福利	年資獎 (年終尾牙頒獎：獎金+獎狀)	全體員工

退休制度

致新重視員工職涯後期與退休後的基本權益，將退休制度納入人權管理的一環。公司依循《勞動基準法》及《勞工退休金條例》相關規定，為員工提供公平合理的退休安排。公司依據員工的每月薪資的百分之六提撥至勞工保險局的個人退休專戶，保障員工退休後生活。同時，為進一步保障員工，公司也依法令規定及實際需求召開勞資會議，勞資雙方進行充分溝通與討論，以維護雙方權益與建立良好勞資關係。截至 2024 年底，公司內部無因勞資糾紛，而對財務或業務產生重大影響之情形。

職場育嬰友善環境

致新重視員工家庭照顧需求，依《性別工作平等法》及《育嬰留職停薪實施辦法》訂定育嬰留職停薪制度，並遵守法定申請條件與程序，保障員工依法申請育嬰留職停薪之權益。截至 2024 年底，致新實際申請育嬰留職停薪者共 2 人，皆為女性，占整體有權申請育嬰假女性職員之比率為 25%。育嬰留職停期滿後復職的員工為 2 人，復職率 100%。休停復職滿一年後仍任職者有 2 人，留任率 100%，為進一步支持員工的育嬰需求，致新提供哺乳室，為育嬰員工提供便利與私密的哺乳空間。致新將持續提供充分支持與穩定的職涯銜接機制，協助員工順利復職並持續發展。

致新 2024 年度育嬰留職統計

項目	男	女	合計
A：2024 年度有權申請育嬰假的員工	19	8	27
B：2024 年度實際使用育嬰假的員工	-	2	2
C：2024 年度休完育嬰假後預計復職的員工總數	-	2	2
D：2024 年度休完育嬰假後實際復職的員工總數	-	2	2
E：2023 年度休完育嬰假後在 2023 年實際復職的員工總數	-	2	2
F：2023 年度 - 休完育嬰假且復職後十二個月仍在職的員工總數(F)	-	2	2
育嬰留職停薪申請率(B / A)	-	25%	7%
復職率(D / C)	-	100%	100%
留任率(F / E)	-	100%	100%

註 1:復職率=(育嬰假後實際復職的員工總數/育嬰假後應該復職的員工總數)x 100。

註 2: 留存率=(休完育嬰假復職後十二個月仍在職的員工總數/上個報導期間內休完育嬰假後復職的員工總數)x 100。

5.1.4 薪酬政策

公司薪酬主要係薪資、三節獎金及員工酬勞，每年均會依經營績效、年資及績效考核情形進行調薪，及提列員工酬勞進行分紅。經營績效同時也反映員工薪酬，公司會依據年度扣除員工酬勞及董事酬勞前之本期稅前淨利，提撥不低於 1%為員工酬勞，並依照「員工績效評估作業實施辦法」規定進行分配。

致新 2024 年度女性對男性薪酬比率

員工類別	比例 (女 : 男)
主管 (註 1)	1 : 1.33
非主管	1 : 1.32

註 1: 公司主管定義為經理級以上員工。

致新 2024 年度非擔任主管職務薪資

單位：新台幣仟元

項目	2023 年	2024 年
非擔任主管職務之全時員工人數	331	348
非擔任主管職務之全時員工「薪資總額」	740,304	785,222
非擔任主管職務之全時員工「薪資平均數」	2,250	2,303
非擔任主管職務之全時員工「薪資中位數」	2,044	2,176

5.2 人才培育與發展

5.2.1 人才訓練與培訓

有鑑於類比 IC 設計專業人才養成時間較長且市場產品變化快速，因此致新提供多元且完整的培訓課程，以縮短人才養成周期，滿足市場與公司成長的需求。

2024 年度，致新提供的訓練內容包括一般性質的課程，如新進員工訓練、主管職場溝通技巧、財務與會計進修、勞工健康等多元領域，以及 IC 設計專業培訓課程，如產品技術開發、ISO 品質管理等，致力於培養專業與實務技能，提升員工的專業競爭力。2024 年致新提供員工的教育訓練課程總時數 589.5 小時，每名員工平均受訓時數為 1.63 小時。

致新 2024 年度教育訓練執行情形

項目	男性		女性		總計
	主管職	非主管職	主管職	非主管職	
參與教育訓練 員工總數(人) (A)	55	202	10	94	361
教育訓練總時 數(小時) (B)	106.00	250.50	52.00	181.00	589.50
每名員工平均 受訓小時數 (B/A)	1.93	5.20	1.24	1.93	1.63

註：公司定義主管為經理級以上員工。

消防講習



急救講習



5.2.2 績效評估檢核與晉升

致新每年七月定期進行年度績效評估，所有總經理級以下通過試用期考核的正職人員，均需參與年度績效考核作業。考核結果將作為年度調薪、晉升、員工分紅的重要依據，同時也提供員工工作精進與未來學習發展方向的參考指標，以期將員工個人績效目標與公司整體營運策略目標計畫相結合。

評核流程採員工自評及主管評價兩階段。員工首先進行自我評估，接著由主管進行評核，並安排主管與員工進行績效面談，達成共識。在各部門完成考核作業後，由人事單位進行彙整與評估結果，並依考核權限逐級呈報上級主管核准，使績效評估程序保有客觀性與公平性。2024 年致新實際受績效考核共 341 人，績效考核完成率為 97.99%。

為使員工績效與公司整體營運策略目標有效連結，各部門之績效目標與個人工作目標應與公司策略目標計畫相結合。若員工未能達成設定之績效目標時，部門主管需與員工共同檢討並調整目標設定。員工自評結果與主管評核有明顯差異時，部門主管會積極主動了解差異原因，以協助員工有效改善。員工績效評核結果若為「欠佳」，則由主管主動列入績效輔導改善計畫，並填寫相關計畫表；若評等為「尚可」，則由部門主管評估是否需列入輔導改善對象。

致新 2024 年度績效考核統計

類別 / 性別	男性			女性		
	受績效考核人數	應受績效考核人數	受績效考核比例	受績效考核人數	應受績效考核人數	受績效考核比例
主管(註)	53	59	89.83%	10	10	100.00%
非主管	186	187	99.47%	92	92	100.00%
合計	239	246	97.15%	102	102	100.00%

註：公司定義主管為經理級以上員工。

5.3 人權管理

致新為善盡企業社會責任，保障員工基本人權與相關權益，認同並遵循《聯合國世界人權宣言》、《聯合國全球盟約》、《聯合國企業與人權指導原則》、《聯合國國際勞動組織公約》等各項國際人權公約。公司依據上述國際規範，並遵守政府勞動法令規定下，制定自身的人權政策，包含維護健康與安全、禁止歧視、保障工資與福利、禁止童工雇用、性騷擾防治、禁止強迫勞動等。公司將透過企業成長與責任經營，落實人權政策，確保各方權益得到尊重與保護。

致新人權管理作為

人權議題	管理作為
維護健康與安全	維護員工健康安全，提供健康、安全、零騷擾的就業環境。
禁止歧視	確保所有人員工作機會均等。
保障工資與福利	提供員工符合甚至優於當地法令所要求之最低限度的工資與福利。
禁止童工雇用	嚴格禁止雇用未達合法就業年齡之童工。
性騷擾防治	落實性別平等並訂有「工作場所性騷擾防治辦法」，提供專線 03-6203220、電子郵件 suggest@gmt.com.tw 等申訴管道，提供健康、安全、零騷擾的就業環境。
嚴禁強迫勞動	反對任何形式的強迫勞動行為。
尊重結社自由	尊重員工集會結社自由與集體協商權益。
保障隱私權	保障人權隱私，對於員工、客戶及所有利害關係人之隱私權，建置完善之資訊安全管理機制並遵循嚴格的管控規範與防護措施。

5.4 職業健康與安全

5.4.1 職業安全衛生管理政策

致新主要從事半導體相關研發與設計等作業，並無直接涉及生產製造相關流程，公司目前未導入 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，但已依據《職業安全衛生管理辦法》訂定「職業安全衛生管理規章」，並設置職業安全衛生委員會與安全衛生室，建立完整職業衛生管理架構與制度。截至 2024 年底，公司全體 361 位員工皆已納入內部職業安全衛生管理制度涵蓋範圍，涵蓋率達 100%。此外，亦制定「安全衛生工作守則」，提供員工安全作業環境之說明原則並據以依循。每年舉辦健康、急救與安全相關教育訓練，並定期辦理員工健康檢查。

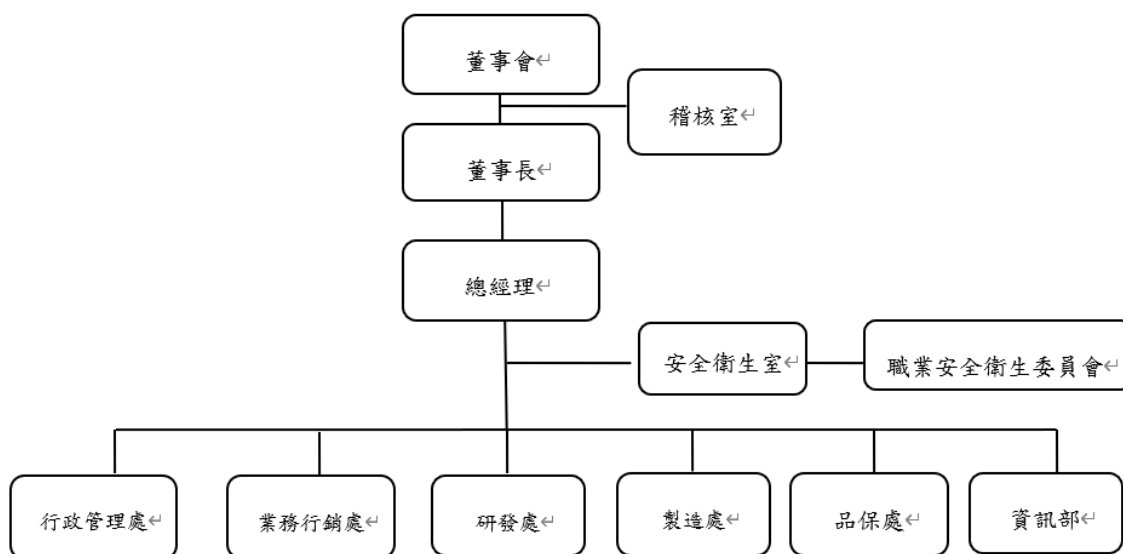
職業安全衛生委員會

公司依據《職業安全衛生管理辦法》設置職業安全衛生委員會，委員會設有委員 8 人，其中勞工代表 3 人，並設有主任委員 1 人綜理會務，與秘書 1 人輔助其綜理會務。委員會的主要職責為針對公司之職業安全衛生管理政策、教育訓練計畫、作業環境監測、健康管理與職業病預防等事項進行協調與提供建議。

委員會之主要職掌涵蓋以下內容：

- 對雇主擬訂之職業安全衛生政策提出建議。
- 審議、協調與建議職業安全衛生管理相關事項。
- 審議安全、衛生教育訓練、環境監測與健康促進實施計畫。
- 審議各項安全衛生提案、公司自動檢查及安全衛生稽核事項。
- 研議機械、設備或原料、材料危害之預防措施。
- 研議職業災害調查報告。
- 考核現場安全衛生管理績效。
- 審議承攬業務安全衛生管理事項。
- 其他有關職業安全衛生管理事項。

致新職業安全衛生管理組織架構



承攬商職業安全衛生管理

致新依《職業安全衛生法》及相關法規，訂定「承攬商安全衛生管理規章」，針對工事承攬廠商及其下包商、以及廠內各工事改善作業單位，建立系統化之安全衛生管理制度，保障外部施工期間作業人員的生命安全與作業安全。

公司針對所有工事承攬廠商及其下包商訂有明確安全管理機制，除依據職業安全衛生相關法令規定實施危害告知及監督外，為確保承攬商之作業人員充分了解工作場所之潛在危害與安全防護措施，公司要求所有進廠的承攬商於作業前，需完成「承攬商工事申請及作業人員安全危害告知表」，落實職業災害預防。

5.4.2 職業安全衛生教育訓練

致新每年舉辦健康、急救及安全相關之教育訓練課程，涵蓋訓練內容有通報訓練、滅火訓練、避難引導訓練與安全防護救護等。2024年共有3場職業安全衛生相關教育訓練課程，共268位員工參與訓練。

致新 2024 年職業安全教育訓練

訓練課程名稱	訓練課程內容	參與單位與人次
2024 年消防安全講習及民防團訓練	消防知識及民防法內容	4F 消防自衛編組班及新進人員；參與人次 29 人
2024 年緊急逃生安全應變演練	緊急逃生安全應變演練	全公司員工；參與人次 238 人
2024 年職業安全衛生管理	從事工作及預防災變之安全衛生教育	職業安全衛生管理員；1 人共計 3 小時

5.4.3 職業健康服務

致新關心員工身心健康，每年寄發通知與公告健康檢查資訊於內網，提醒員工積極參與健康檢查，並協助員工及早掌握健康狀況。2024 年度共有 350 位員工參與一般健康檢查，健檢參與率達 100%，並依職務類型安排適性檢查。每位員工可獲得至多新台幣 2,000 元 / 人 健檢補助，以鼓勵所有員工全面參與。

同時，公司也安排多元的活動，如舉辦員工健康檢查報告解說會、CPR+AED 使用訓練、肺癌篩檢、骨質密度等健康檢測、職場不法侵害預防講座及臨場醫師問診與高風險員工諮詢服務等，推動健康促進與永續健康管理精神。

致新 2024 年度員工健康檢查情況

項目	內容
健檢類型	2024 年一般健康檢查
健檢人數	350 人
健檢完成率	100%
健檢項目	勞檢項目、腫瘤指標、超音波
補助金額	2000 元/人

健康促進活動與宣導

活動名稱	活動內容	頻率/次數	適用對象與參與人數
免費肺部電腦斷層	肺癌篩檢	年度	員工自由參加 共計 18 人

骨骼保健計畫	骨質密度檢測&全身體脂分析	年度	員工自由參加 共計 8 人
健康檢查後報告解說	解說報告	1 次/年	員工自由參加 共計 26 人
CPR+AED 使用操作	自動電擊器使用教學	年度	急救人員與自由參加 共計 28 人
職場不法侵害預防	主管階層職場霸凌宣導	1 次/年	各部門管理階層 共計 19 人
臨場醫師問診服務	高風險員工諮詢	4 次/年	高風險員工、 員工自由參加 共計 15 人

醫師健康檢查報告解說



CPR + AED 課程



職場不法侵害預防與提升溝通技巧



2024 年度健康檢查



5.4.4 職業災害管理

致新提供員工安全與健康之工作環境，致力於降低對員工安全與健康之危害因子，以預防職業災害。若公司工作場所內發生任何職業災害，工作場所負責人會立即向行政部及安衛室反應，以盡早協助支援處理，並於三日內完成書面報告，送交安衛室。其他的相關災害情事，包括發生死亡災害、需住院治療或經中央主管機關指定公告的災害等，皆依照職業安全衛生法第 37 條第 2 項之規定，於 8 小時內通報勞動檢查機構。

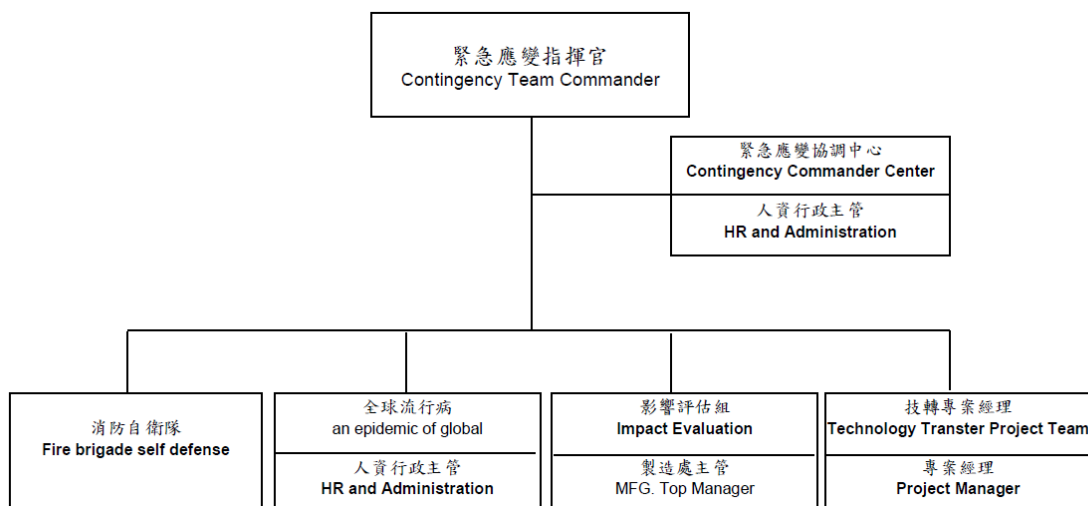
公司每半年對工作環境實施檢測，包括：二氧化碳濃度、照明設備、等，致力降低對員工安全與健康之危害因子，同時，公司也定期推出多項職場環境管理措施，包括：辦公室及廠區環境消毒與媒蚊防治、每二年一次之建築物公共安全檢查與申報、每年一次消防安全設備檢修、每月高低壓電氣設備及廠務設施之檢測與自動保養作業等。2024 年，公司作業檢測結果皆符合標準，未有重大異常及通報紀錄。透過推動職業安全衛生與環境改善措施，展現對員工照護與職場安全推動的高度重視與承諾。

緊急應變管理與緊急事故應變訓練與演練

為確保公司緊急與意外事故發生時，能有效迅速妥善處理，以防止或降低對環境之污染及人員設備之損失，並盡可能減低公司對客戶承諾之影響，公司制定「緊急應變計畫管制程序」，建立完整緊急應變機制，包括處理、災後復原、檢討改善以及事故預防等流程。同時為提升全體員工緊急應變知識與應對能力，行政部門負責規劃，每年至少舉行一次辦理緊急事故應變訓練與演練。新進員工於入職時亦需接受緊急事故應變相關教育訓練，確認已充分理解緊急通報、應變及疏散程序。

公司設置緊急應變小組，負責指揮各類災害事故之應對，包括火災、地震、颱風、爆炸、全球流行病、電力中斷、勞動力短缺與需啟動異地作業等情境，建立清楚之通報、應變、疏散、復原、作業流程。

致新緊急應變小組組織架構



緊急應變流程

應變 流程 順序	緊急應變流程階段	主要內容與說明
1	緊急通報	事故發現時立即通報單位主管、總機、安衛人員作相當之處理。
2	初期應對措施	撲滅火苗、關閉閥門與電源或手動啟動警報系統裝置等。
3	人員緊急疏散	意外情況有危及同仁安全之虞時，由應變指揮官下達疏散命令並執行。

4	現場安全確認	進入災區前，確認是否有火苗、毒氣、洩漏化學、殘存液體或危險建築等潛在危害。
5	災後復原作業	清理回收殘留危害物質及設備殘骸。
6	災害影響評估	品保、生管等單位針對成品、原料進行品質影響評估及庫存影響進行評估。 業務單位負責與客戶溝通。
7	調查與改善	將所有緊急事件發生及處理過程登錄於“緊急狀況登錄表”，並配合工安單位進行調查分析。

職業安全災害及預防管理

致新每三年定期執行危害辨識及風險評估作業，透過主管問卷調查及工作場所風險評估表，針對「工作負荷」、「人因性危害預防」、「職場不法侵害」及「母性健康保護」等潛在危害類型進行系統性辨識與風險評估，並執行預防改善及紀錄。

職業災害類型	說明	措施與執行成果
異常工作負荷疾病預防	避免工作者因異常工作負荷，如輪班、夜間工作、長時間工作等可能促發疾病之風險。	公司依據健康檢查結果辨識與評估高風險族群，再根據員工填寫的心力量表、過勞量表、過負荷評估問卷等評估員工身心狀況，並安排臨場醫師面談給予健康指導。 提供工作者健康管理措施，防止因過度勞累而罹患腦、心血管疾病，確保工作者之身心健康。 2024年參加健康檢查率達100%。 2024年度共辨識出2件「工作負荷」高風險案件，針對案件提供醫師面談並持續追蹤。
人因性危害預防	避免因人為失誤、發生意外事件，導致肌肉骨骼傷病。	進行人因工程危害之相關宣導，並提供相關衛教資訊，並透過健康檢查問卷填寫，篩選高風險個案，初步篩選出6位疑似個案，於個別面談後排除。 2024年安排4場臨場醫師進行面談評估。
母性健康保護計畫	避免職場危害，影響母親及嬰兒健康。	2024年依據「作業場所危害評估及母性健康保護採行措施表」及妊娠及分娩後未滿一年之勞工健康情形自我評估表」結果評估，未發生高風險情形。 透過危害評估、控制及風險分級管理，確保女性勞工於妊娠及分娩後之職場健康與安全

職業災害類型	說明	措施與執行成果
執行職務遭受不法侵害預防計畫	避免勞工因執行職務，於勞動場所遭受雇主、主管、同事、服務對象或其他第三方之不法侵害行為，造成身體或精神之傷害。	2024 年依據「職場不法侵害預防之危害辨識及風險評估表及主管自主檢核表」結果，無因執行職務遭受不法侵害之情形。建置通報與處理機制，確保員工身心安全。

2024 年度，致新無重大或可記錄職業災害之情形，無任何職業病事件發生。未來致新將持續維持職場安全環境，並加強培訓員工進行職業安全衛生訓練，維持職場零職災，將職業安全衛生相關危害及風險降至最低。

致新 2024 年度職業傷害統計表

項目	員工	非員工工作者
總經歷工時 (註 1)	719,112	8,544
主要職業傷害類型	無	無
一般職業災害人次 (註 2)	0	0
嚴重職業災害人次 (註 3)	0	0
死亡人數	0	0
可紀錄之職業災害次數合計 (人次)	0	0
損工日數	0	0
職業災害所造成的死亡比率 (註 4)	-	-
嚴重的職業災害比率 (註 5)	-	-
可紀錄之職業災害比率 (註 6)	-	-
損工日數比率	-	-
總合傷害指數	-	-

註 1：總經歷工時截至 2024 年 12 月 31 日止員工及工作者全體人數實際經歷之工作時數加總。

註 2：一般職業傷害：損工日數 180 天以內者。

註 3：嚴重職業傷害：損工日數大於 180 天以上者。

註 4：職業傷害所造成的死亡比率=死亡件數*1,000,000/總經歷工時。

註 5：嚴重的職業傷害比率=嚴重的職業傷害件數*1,000,000/總經歷工時。

註 6：可紀錄之職業傷害件數合計*1,000,000/總經歷工時，即勞動部定義之「失能傷害頻率 (FR)」

附錄一、GRI 準則索引表

使用聲明	致新依循 GRI 準則編制永續報告書，數據資訊範疇為 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日
GRI 1 使用版本	GRI 1：基礎 (2021)
GRI 行業準則應用	無

GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節/補充說明
GRI 2：一般揭露 (2021)			
GRI 2：一般揭露 (2021)	2-1 組織詳細資訊	5	1.1 關於致新
	2-2 組織永續報導中包含的實體	2-3	關於報告書
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	2-3	關於報告書
	2-4 資訊重編	-	首年報告書不適用
	2-5 外部保證/確信	-	2024 年無進行外部保證/確信
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	5 51	1.1.1 公司簡介 3.4.1 供應鏈型態
	2-7 員工	72-73	5.1.1 員工結構
	2-8 非員工的工作者	72	5.1.1 員工結構
	2-9 治理結構及組成	22-26	2.1.1 公司治理架構
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	27	2.1.2 董事會運作
	2-11 最高治理單位的主席	22	2.1.1 公司治理架構
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	22-23 30	2.1.1 公司治理架構 2.1.4 永續發展委員會
	2-13 衝擊管理的負責人	11-12 30	1.3.2 重大主題鑑別與評估流程 2.1.4 永續發展委員會
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	22-23 30	2.1.1 公司治理架構 2.1.4 永續發展委員會
	2-15 利益衝突	27	2.1.2 董事會運作
	2-16 溝通關鍵重大事件	22-23	2.1.1 公司治理架構
	2-17 最高治理單位的群體智識	28-29	2.1.2 董事會運作
	2-18 最高治理單位的績效評估	28	2.1.2 董事會運作
	2-19 薪酬政策	28 75	2.1.2 董事會運作 5.1.4 薪酬政策
	2-20 薪酬決定流程	28	2.1.2 董事會運作

GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節/補充說明
GRI 2 : 一般揭露 (2021)	2-21 年度總薪酬比率	-	薪酬屬公司機密資訊，因保密規定限制不予揭露
	2-22 永續發展策略的聲明	4	董事長的話
	2-23 政策承諾	31	2.2.誠信經營
		34	2.4 風險管理
		79	5.3 人權管理
	2-24 納入政策承諾	79	5.3 人權管理
	2-25 補救負面衝擊的程序	17-18	1.4 利害關係人議合
		20	重大主題管理方針-公司治理與誠信經營
		21	重大主題管理方針- 經濟績效
		39-40	重大主題管理方針-研發創新
		41	重大主題管理方針-資訊安全與隱私保護
		42-43	重大主題管理方針-永續供應鏈管理
		55	重大主題管理方針-氣候變遷因應與能源管理
		69	重大主題管理方針-人才培育與發展
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	70-71	重大主題管理方針-職業健康與安全
		31-32	2.2.2 溝通管道與檢舉制度
2-27 法規遵循	33	2.3 法規遵循	
2-28 公協會的會員資格	7	1.1.3 公協會與外部組織參與	
2-29 利害關係人議合方針	11	1.3.1 利害關係人鑑別	
	17-18	1.4 利害關係人議合	
2-30 團體協約	-	致新無成立工會	
GRI 3 : 重大主題 (2021)			
GRI 3 : 重大主題 (2021)	3-1 決定重大主題的流程	11-12	1.3.2 重大主題鑑別與評估流程
	3-2 重大主題列表	13-16	1.3.3 重大主題管理方針

GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節/補充說明
			與衝擊範圍
公司治理與誠信經營			
GRI 3：重大主題 (2021)	3-3 重大主題管理	20	重大主題管理方針
GRI 205：反貪腐(2016)	205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點	-	致新目前以誠信經營政策之訂定與不定期教育訓練、宣導等方式，防範貪腐行為。
	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	31-32	2.2.1 誠信經營與反貪腐規範
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	31	2.2.1 誠信經營與反貪腐規範
GRI 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	33	2.3 法規遵循
經濟績效			
GRI 3：重大主題 (2021)	3-3 重大主題管理	21	重大主題管理方針
GRI 201：經濟績效(2016)	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	37	2.5 經營績效
	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	35 58-60	2.4 風險管理 4.1 氣候變遷因應
	201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	75	5.1.3 員工福祉
	201-4 取自政府之財務援助	-	2024 年未有取自政府之財務補助
人才培育與發展			
GRI 3：重大主題 (2021)	3-3 重大主題管理	69	重大主題管理方針
GRI 404 (2016)：訓練與教育	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	77	5.2.1 人才訓練與培訓
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	77	5.2.1 人才訓練與培訓
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	78	5.2.2 績效評估檢核與晉升
職業健康與安全			
GRI 3：重大主題 (2021)	3-3 重大主題管理	70-71	重大主題管理方針
GRI 403 (2018)：職業健康與安全	403-1 職業安全衛生管理系統	80	5.4.1 職業安全衛生管理政策
	403-2 危害辨識、風險評估及事故	84-87	5.4.4 職業災害管理

GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節/補充說明
	調查		
	403-3 職業健康服務	82-84	5.4.3 職業健康服務
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	80-81	5.4.1 職業安全衛生管理政策
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	81-82	5.4.2 職業安全衛生教育訓練
	403-6 工作者健康促進	82-84	5.4.3 職業健康服務
	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	81	5.4.1 職業安全衛生管理政策
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	80	5.4.1 職業安全衛生管理政策
	403-9 職業傷害	87	5.4.4 職業災害管理
	403-10 職業病	87	5.4.4 職業災害管理
研發創新			
GRI 3：重大主題 (2021)	3-3 重大主題管理	39-40	重大主題管理方針
資訊安全與隱私保護			
GRI 3：重大主題 (2021)	3-3 重大主題管理	41	重大主題管理方針
GRI 418：客戶隱私 (2016)	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	50	3.3.2 客戶隱私保護
永續供應鏈管理			
GRI 3：重大主題 (2021)	3-3 重大主題管理	42-43	重大主題管理方針
GRI 2：一般揭露 (2021)	GRI 2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	51	3.4.1 供應鏈型態
GRI 204：採購實務 (2016)	GRI 204-1 來自當地供應商的採購支出比例	51	3.4.1 供應鏈型態
GRI 308：供應商環境評估 (2016)	GRI 308-1 使用環境標準篩選新供應商	51-52	3.4.2 永續供應鏈管理
	GRI 308-2 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	52-53	3.4.2 永續供應鏈管理
GRI 414：供應商社會評估 (2016)	GRI 414-1 使用社會標準篩選新供應商	51-52	3.4.2 永續供應鏈管理
	GRI 414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	52-53	3.4.2 永續供應鏈管理
氣候變遷因應與能源管理			
GRI 3：重大主題 (2021)	3-3 重大主題管理	55	重大主題管理方針
GRI 302：能源(2016)	GRI 302-1 組織內部的能源消耗量	61	4.1.2 能源使用

GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節/補充說明
	GRI 302-3 能源密集度	61	4.1.2 能源使用
	GRI 302-4 減少能源消耗	61-62	4.1.2 能源使用
其他主題			
GRI 300：環境			
GRI 305：排放 (2016)	GRI 305-1 直接(範疇一)溫室氣體排放	63	4.2.1 溫室氣體排放
	GRI 305-2 能源間接(範疇二)溫室氣體排放	63	4.2.1 溫室氣體排放
	GRI 305-4 溫室氣體排放強度	63	4.2.1 溫室氣體排放
	GRI 305-5 溫室氣體排放減量	61-62 64	4.1.2 能源使用 4.2.2 溫室氣體管理
GRI 303：水與流放水(2018)	GRI 303-1 共享水資源之互相影響	66	4.3.2 水資源管理
	GRI 303-2 與排水相關衝擊的管理	66-67	4.3.2 水資源管理
	GRI 303-3 取水量	67	4.3.2 水資源管理
	GRI 303-5 耗水量	67	4.3.2 水資源管理
GRI 306：廢棄物(2020)	GRI 306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	65	4.3.1 廢棄物管理
	GRI 306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	65-66	4.3.1 廢棄物管理
	GRI 306-3 廢棄物的產生	66	4.3.1 廢棄物管理
	GRI 306-4 廢棄物的處置移轉	66	4.3.1 廢棄物管理
	GRI 306-5 廢棄物的直接處置	66	4.3.1 廢棄物管理
GRI 400：社會			
GRI 401：勞雇關係(2016)	GRI 401-1 新進員工和離職員工	73	5.1.2 新進與離職狀況
	GRI 401-2 提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	74-75	5.1.3 員工福祉
	GRI 401-3 育嬰假	75	5.1.3 員工福祉
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	22-26 72	2.1.1 公司治理架構 5.1.1 員工結構
	405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	75	5.1.4 薪酬政策
GRI 402：勞資關係 (2016)	402-1 關於營運變化的最短預告期	-	如公司遇有重大營運變更，將於一個月前告知
GRI 406：不歧視(2016)	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	79	5.3 人權管理

GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節/補充說明
GRI 408：童工 (2016)	408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	79	5.3 人權管理
GRI 409：強迫或強迫勞動 (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	79	5.3 人權管理

附錄二、上市公司氣候相關資訊索引表

依「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」第四條之一規定：附表二 上市公司氣候相關資訊

項目	揭露內容	對應章節/補充說明	頁碼
1	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。	4.1.1 氣候變遷因應策略	56
2	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)。	4.1.1 氣候變遷因應策略	58-60
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	4.1.1 氣候變遷因應策略	58-60
4	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。	4.1.1 氣候變遷因應策略	56
5	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。	致新尚未使用情境分析評估氣候變遷風險。	-
6	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。	致新尚未訂定轉型計畫。	-
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	致新未使用內部碳定價。	-
8	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。	4.1.1 氣候變遷因應策略	56

9	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	<p>4.1.1 氣候變遷因應策略</p> <p>4.2.溫室氣體排放</p> <p>致新自 2023 年起已自行進行溫室氣體盤查作業，將依主管機關發布之參考指引及相關規定，持續控管溫室氣體盤查及查證揭露時程之完成情形。</p>	56 63-64
---	----------------------------	--	-------------