致新科技
Global Mixed-mode Technology

永續報告書

2025

Towards a Greener, Fairer, and More Responsible Future

目錄

目錄 1
關於報告書 1
董事長的話 2
第一章 永續管理 3
1.1 關於致新 3
1.2 SDG 績效 6
1.3 重大性分析 9
1.4 利害關係人議合 14
第二章 公司治理 17
2.1 公司治理 21
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 45
3.2 產品品質管理 49
3.3 資訊安全與隱私 53
3.4 永續供應鏈 55
第四章 環境永續 59
4.1 氣候變遷因應 61
4.2 溫室氣體排放 68
4.3 廢棄物與水資源管理 70
第五章 員工照護與社會關懷 73
5.1 勞雇關係 77
5.2 人才培育與發展 84
5.3 人權管理 86
5.4 職業健康與安全 87
附錄一、GRI 準則索引表 97
附錄二、上市公司氣候相關資訊索引表 103
附錄三、永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）指標對照表 - 半導體業 105

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」或「本公司」)之永續報告書(Sustainability Report)。本公司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 2025 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 2025 年度(2025 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 2024 年度及更早期間之資訊及更早期間之資訊，歷年資訊若有重編事宜，將於內文中說明。

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 2025 年度合併財務報告)。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。若個別章節、指標之揭露邊界與本報告書整體編製範圍不同，將於各章節或註解中另行說明。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：2026 年 8 月發行

下次發行日期：預計 2027 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)578-8833

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

面對全球氣候變遷所帶來的挑戰日益加劇，致新科技始終秉持永續經營理念，將企業社會責任融入營運策略，積極推動各項永續發展工作。除持續遵循政府法令及相關規範外，公司亦密切關注 ESG（環境、社會及公司治理）發展趨勢，導入國際永續管理思維，持續精進治理機制，提升整體永續績效。

為建立更完善的永續治理架構，致新科技於 2025 年成立永續發展委員會，負責整合公司永續策略、規劃推動方向及督導執行情形，並與各功能部門共同合作，推動各項永續計畫落實於日常營運。同時，公司透過持續蒐集並回應利害關係人關注議題，辨識氣候變遷可能對企業營運帶來的風險與發展契機，據以制定相關管理措施及因應策略，強化企業韌性，提升長期競爭力。此外，致新科技持續關注營運活動對環境所造成的影響，透過節能減碳、資源有效利用及環境管理等具體行動，逐步降低環境負荷，實踐企業永續承諾，朝向低碳營運與永續成長的目標穩健邁進。

作為一家專注於電源管理 IC 設計的無晶圓廠（Fabless）半導體公司，致新科技持續投入高效率電源管理產品的研發，協助客戶提升能源使用效率，降低電力消耗及碳排放，創造節能減碳效益。由於公司主要專注於產品設計與技術開發，晶片製造、封裝及測試等製程均委由專業晶圓代工廠及封裝測試廠完成，因此，溫室氣體排放主要集中於上游供應鏈的生產作業。基於永續發展理念，致新科技除持續推動內部能源管理、提升能源使用效率及降低溫室氣體排放外，亦積極與供應鏈夥伴攜手合作，鼓勵供應商共同落實減碳措施，包括降低碳排放、提升用水效率、減少廢棄物產生及強化環境管理等，共同打造兼具韌性與永續發展能力的綠色供應鏈，攜手朝向淨零排放目標邁進，為環境保護及永續未來創造更大的價值。

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，子公司位於中國上海與深圳，另於台灣新北市中和及韓國水原市設有業務據點。

致新於半導體產業深耕多年，憑藉專業的設計實力、高品質的服務水準與卓越的產品品質，致力於為國內外客戶提供關鍵類比 IC 解決方案。研發團隊長期深耕 IC 產業相關技術領域，累積豐富且扎實的研發經驗。為滿足客戶多元化之需求，致新持續培育 IC 設計專業人才，增強公司競爭力及開拓產品線之廣度及深度。

本公司主要產品應用於 3C 與資訊設備領域，涵蓋 LCD/OLED 面板、電視、螢幕、寬頻網路等消費性電子產品，以及筆記型電腦、伺服器、工作站等應用本公司。本公司持續強化品質政策，透過通過 ISO 9001 與 ISO 14001 國際認證，提升本公司產品的穩定性及可靠性，進而提升客戶信賴度。

致新經營理念及發展願景

致新匯聚專業且經驗豐富的經營團隊，秉持「誠信、服務、創新、共享」的經營理念，持續優化經營體質，穩健推動企業長期發展。透過審慎之策略規劃與高效之執行力，公司在營運表現與獲利能力上均展現穩定成長動能，展現卓越之競爭力與優良的經營成果。

本公司於 2004 年 8 月 30 日上櫃，並於 2008 年 12 月轉上市以來，持續深化公司治理並提升市場影響力。面對未來產業環境之變化，公司將秉持穩中求進之發展策略，協助客戶強化市場競爭優勢，並積極擴大產品應用範疇與市場滲透率，以鞏固並提升整體營運績效。同時，致新亦同步攜手員工與股東，共同創造長期成長的價值。

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	2025 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 861,721 仟元
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
台灣營運據點	總公司：台灣新竹市東區 300 科學園區工業東三路 2 號 台北辦公室：新北市 23553 中和區建一路 186 號 4 樓之 1
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

年份	重要里程碑
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
2025	成立永續發展委員會

1.1.3 公協會與外部組織參與

致新積極投入國內外產業組織之參與，現為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多項重要協會之會員。透過參與產業交流與合作平台，即時掌握全球及區域產業發展趨勢，並強化與各界之專業連結，提升公司對市場變化之應變能力，亦有助於拓展商務合作機會，進而強化整體競爭優勢，為公司長期穩健發展奠定良好基礎。

1.2 SDG 績效

永續發展策略

致新在追求企業成長與財務績效的同時，已將永續發展納入整體經營策略核心，以環境、社會與公司治理三大面向作為長期管理重點。公司透過系統化流程，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，確保能有效因應可能影響企業長期價值、競爭力及企業責任之關鍵議題，並據以制定相應之管理政策與行動方案。面對全球永續發展趨勢、法規要求與市場變化，致新將持續優化 ESG 策略，透過與利害關係人之溝通與合作，在創造經濟價值的同時，兼顧環境保護與社會責任，以實現企業長期穩健發展與永續價值之共同成長。

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	• 獨立董事席次占全體董事 42.86%。 • 公司董事會共 7 位董事，2025 年共召開 5 次董事會議，平均出席率 100%。 • 2025 年合併營收達新台幣 8,665,677 仟元，較 2024 年度 8,252,664 仟元提升約 5%。 • 致新 2025 年成立永續發展委員會，2025 年共召開 1 次會議，平均出席率達 100%。 • 2025 年度董事會績效評估自評結果等級屬「極優」，顯示公司董事會功能性委員會整體運作良好。 • 2025 年成立永續發展委員會。 • 2025 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。 • 2025 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。 • 2025 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。

面向	聯合國永續發展目標實踐	公司作為與年度成果
環境	SDG6 淨水與衛生 SDG12 責任消費與生產 SDG13 氣候行動	• 2025 年致新總取水量為 8.664 百萬公升，較 2024 年下降 1.38%，顯示節水成效，後續將持續推動辦公室水資源效率提升策略。 • 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。 • 每年依循 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 SDG12 責任消費與生產	• 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，2025 年致新個體研發投入金額新台幣 846,012 仟元，占總營收的 11.05%。 • 截至 2025 年底致新累積有效專利數已達 99 件。 • 2025 年致新未發生任何資訊洩漏、失竊或遺失客戶資料的事件。 • 產品使用之物料皆符合歐盟 RoHS、REACH、無鹵等相關指令要求。 • 已取得品質管理系統 ISO 9001:2015 認證。 • 2025 年致新客戶滿意度調查結果為平均 95.8 分，近兩年客戶滿意度均達 90 分以上。
社會	SDG3 健康與福祉 SDG5 性別平等 SDG8 就業與經濟成長	• 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。 • 2025 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。 • 2025 年未發生職業災害與職業病。 • 2025 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，2025 年共 366

面向	聯合國永續發展目標實踐	公司作為與年度成果
		人參與健檢。 • 2025 年辦理 4 項健康促進活動(正向溝通、流感疫苗接種、初級救護與自救講座、醫師報告解說等)，參與人次 85 人。 • 2025 年提供 28 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 1 位男性，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，且可分配員工酬勞總金額提撥不低於百分之六十為基層員工酬勞，並執行完整績效評核與分紅制度。 • 2025 年員工平均教育訓練時數 7.26 小時。 • 認同並遵循《聯合國工商與人權指導原則》、《世界人權宣言》以及《國際勞工組織核心勞動標準》等國際準則，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

致新依循 AA1000 利害關係人議合標準(AA1000 Stakeholder Engagement Standard, SES)，建構系統化之利害關係人辨識與分析流程，以瞭解各利害關係人對經濟、環境及社會永續議題之關注重點。透過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，彙整並分析相關結果，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，作為後續永續溝通與議合機制之重要基礎。

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，於 2024 年完成完整之重大主題鑑別作業，透過分析利害關係人與同業所關注之永續議題，並參酌外部專家團隊意見，識別對企業永續發展具關鍵影響的議題，並進一步執行內部衝擊程度評估，全面檢視各項永續議題於經濟、環境及人權層面的潛在影響，由永續發展推動小組與高階管理階層共同討論後，最終確認八項永續主題。

鑑於上述永續主題仍能充分反映公司營運特性及主要永續衝擊，且與利害關係人關注重點及外部趨勢具高度一致性，2025 年度延續採用與 2024 年相同之永續主題，作為當年度永續管理策略擬定及績效指標揭露之依據，展現公司永續治理方向之延續性與一致性。

未來，致新將持續關注內外部環境變化與利害關係人期待，定期檢視永續主題之適切性，作為推動永續發展策略與相關行動方案之重要基礎。

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	Step 2 評估 ESG 議題衝擊程度
	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、環境及社會(含人權)面向產生的正/負面影響。
重大主題決議	Step 3 確立重大主題
	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。
資訊報導與揭露	Step 4 報導與揭露
	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。

1.3.3 重大主題管理方針與衝擊範圍

面向	2025 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	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。	V		V	V	V	2.1 公司治理 2.2 誠信經營
	經濟績效	GRI 3-3 GRI 201	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、人才招募困難、公司籌資及舉債成本上升等影響。	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	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。	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	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。	V	V		V	V	5.4 職業健康與安全

面向	2025 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	
	人才培育與發展	GRI 3-3 GRI 404	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。	V			V	V	5.2 人才培育與發展
產品	研發創新	GRI 3-3	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。	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	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。	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	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。	V	V	V	V		3.4 永續供應鏈

面向	2025 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	
		GRI 308 GRI 414	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

致新注重利害關係人的溝通及權益，包括股東/投資人、員工、客戶、供應商等彼此間權利義務關係的平衡，透過多元的議和管道持續與利害關係人溝通，深入掌握利害關係人對永續議題的期待與關注，作為公司設定永續目標與行動計畫的重要依據，不僅強化對利害關係人的價值貢獻，亦有助於致新有效規劃短期、中期與長期之永續發展策略。

致新 2025 年利害關係人議合與溝通成果

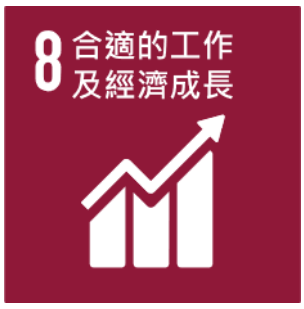
利害關係人	關切議題	2025 年溝通形式與頻率	2025 年各議合管道實際執行情形及溝通成果
股東/投資人	‧誠信經營 ‧風險管理 ‧法令遵循 ‧股東權益維護資訊透明 ‧經濟績效	‧股東會/每年 ‧發布營業收入/每月 ‧公開資訊觀測站/即時更新 ‧公司網站/即時更新 ‧媒體/每月、即時	‧ 共舉辦 2 場線上法人受邀說明會總時數達 6 小時，參與人次約計 150 人。 ‧ 共舉辦 2 場實體法人受邀說明會總時數達 8 小時，參與人次約計 200 人。 ‧ 共參與不定期投資論壇 5 次，參與人次約計 250 人。 ‧ 即時投資人 / (買賣方) 法人分析師溝通，每日約計 5 次即時研調機構約訪，每週約計 7 次。 ‧ 參與 4 場媒體論壇。 ‧ 即時個別記者約訪，每兩週約計 7 次。
客戶	‧客戶服務管理 ‧客戶關係管理 ‧創新研發	‧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	‧ 客戶滿意度調查: 每年一次, 針對產品與服務進行回饋調查，回收率 100%。 ‧ 官方網站/客服信箱: 即時處理並於線上回饋問題。 ‧ 業務拜訪與專案會議 ： 不定期與客戶進行產品導入、規格確認及進度追蹤。

利害關係人	關切議題	2025 年溝通形式與頻率	2025 年各議合管道實際執行情形及溝通成果
			· 社群媒體：即時回應留言與私訊。回應率 100%。 · 技術支援（FAE）：即時提供設計導入、除錯與應用支援。
員工	· 人權維護 · 人才吸引與留任 · 人才培育與發展 · 薪資福利 · 職業健康與安全 · 員工照顧與關懷	· 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 · 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 · 職安會議/每季	· 舉辦 4 場勞資會議 · 員工教育訓練總時數 2,800.8 小時，累計參與人次為 1,115 人。 · 員工意見信件 0 件。 · 實施 1 場員工健康檢查，共 366 人參與。 · 作業人員依規定安排職安教育訓練(如：堆高機人員、急救人員、防火管理人員、職安人員等在職回訓) · 實施 1 場緊急應變逃生演練 · 舉辦 4 場職安會議
供應商	· 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	· 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	· 2025 年度共舉行 9 次供應商品質會議 · 2025 年度已完成稽核與評比共 9 家封測廠 · 2025 年度透過電子郵件要求 5 家封測廠提供 2024 年度溫室氣體盤查報告，並已提交完成。

利害關係人	關切議題	2025 年溝通形式與頻率	2025 年各議合管道實際執行情形及溝通成果
政府主管機關	‧誠信經營 ‧風險管理 ‧法令遵循	‧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	‧ 依公文規定期限內回覆 ‧ 公司網站:每月更新營收資料,每季上傳財務報告,每年公告股利分配情形 ‧ 每季參與證交所舉行之研討會

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	合適的工作及經濟成長 	• 獨立董事席次占全體董事 42.86%。 • 公司董事會共 7 位董事，2025 年共召開 5 次董事會議，平均出席率 100%。 • 2025 年合併營收達新台幣 8,665,677 仟元，較 2024 年度 8,252,664 仟元提升約 5%。 • 致新 2025 年成立永續發展委員會，2025 年共召開 1 次會議，平均出席率達 100%。 • 2025 年度董事會績效評估自評結果等級屬「極優」，顯示公司董事會功能性委員會整體運作良好。
SDG 16	和平、正義及健全制度 	• 2025 年成立永續發展委員會。 • 2025 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。 • 2025 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	多元夥伴關係 	• 2025 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	• 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，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	• 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	短期目標(2026)： • 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：符合主管機關要求進修時數。 • 董事會平均出席率維持≧95%以上。 • 審計委員會平均出席率維持≧93%以上。 • 薪酬委員會平均出席率 100%。 中、長期目標(2027~2030)： • 持續維持無重大違反法規事件。 • 全體員工完成誠信經營教育訓練課程。 • 董事教育訓練時數：符合主管機關要求進修時數。 • 董事會平均出席率提升至≧97%以上。 • 審計委員會平均出席率提升至≧95%以上。 • 薪酬委員會平均出席率維持 100%。
權責單位	• 行政管理處
申訴機制	• 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	• 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。 • 以漸進式方式推動公司治理與誠信經營課程及培訓，提升全體員工誠信與道德操守。
有效性評估	• 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

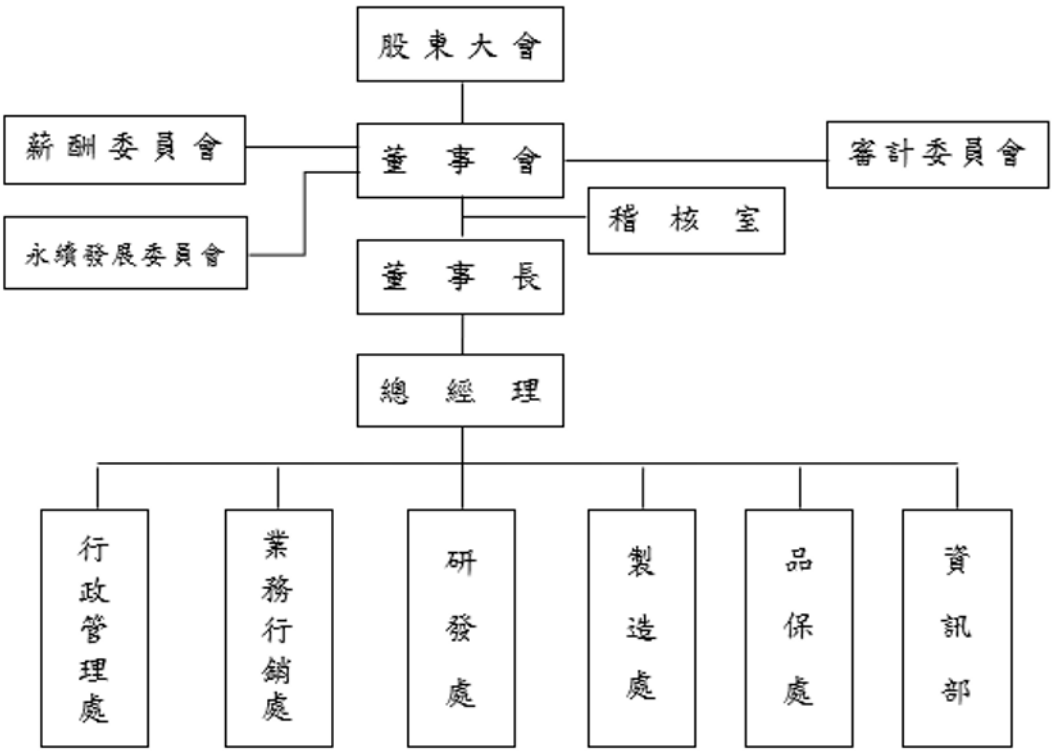
本年度績效表現	• 2025 年度無重大違反法規事件。 • 2025 年董事會出席率 100%。 • 2025 年審計委員會平均出席率 100%。 • 2025 年薪酬委員會平均出席率 100%。

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	• 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、人才招募困難、資金成本上升等影響。
政策與承諾	• 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	短期目標(2026)： • 營收及獲利穩定成長。 • 持續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。 中、長期目標(2027~2030)： • 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	• 財務部、行政部
申訴機制	• 聯絡信箱：ir@gmt.com.tw
行動計畫	• 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	• 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。 • 本年度無違反證交法令規定，無受罰情形。
本年度績效表現	• 2025 年度致新個體營業收入較前一年度增長 5.01%。 • 2025 年度致新個體研發支出為 846,012 仟元，佔營業費用約 60.88%。 • 2025 年度持續開發低功耗、小面積且高整合性之新產品，研發成果請詳 3.1 技術研發與創新。

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。



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，截至 2025 年董事會共有 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。公司董事長吳錦川先生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。2026 年 5 月有一名獨立董事辭任，以及董事任期於 2026 年 6 月 13 日屆滿，已於 2026 年 6 月 11

日股東會進行改選。

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。2025 年公司董事會共召開 5 次會議，平均出席率達 100%，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、營運預算案、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：

2025 年重要 ESG 討論議案	• 2025/1/7 本公司擬成立永續發展委員會案。 • 2025/11/12 訂定本公司「永續報告書編製及確信作業程序」案。
有關董事會會議紀錄與決議議案，請參閱以下公司 2025 年年報第 33 頁資訊： 致新科技 2025 年年報連結	

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 • 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 • 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 • 安思創扶(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			

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	謝怡望	女	41至50歲	否	-	美國加州大學教育學博士 • 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	-	美國麻省理工學院工商管理碩士 • ExpertHub 合夥創辦人 • Connexus 副總 • Yahoo!奇摩產品經理 具有 5 年以上之商務、財務及公司業務所須之工作經驗，具有豐富之管理經驗			V		V	V	

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
獨立董事	陳仕信(註)	男	71歲以上	否	3至9年	美國賓夕法尼亞大學華頓商學院企管碩士 • 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 具有5年以上之商務、財務及公司業務所須之工作經驗 具有豐富之財務專長、產業投資及企業策略規劃經驗		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

註：陳仕信於2026年2月25日申請辭任本公司獨立董事，生效日為2026年5月24日。

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
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

本公司董事之選任採侯選人提名制度，並依據「董事選舉辦法」辦理，以累積投票制進行選舉，確保董事選任程序之公平、公正、公開。董事會中，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專業背景。

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、並持續推動董事會多元化與性別平衡。同時，於董事就任後依法為其投保董事責任保險，以降低其於執行職務過程中可能面臨之訴訟或求償風險，保障董事善盡職責。

在溝通機制方面，本公司透過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，本公司將持續進行董事會成員之接班規劃，進一步優化董事會結構，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

本公司訂定董事會多元化政策，於董事會成員組成時，審慎考量公司營運特性、業務發展模式及未來策略需求，遴選具備多元背景與不同觀點之董事，以提升董事會決策品質與治理成效。董事遴選之考量因素包括但不限於性別、年齡、國籍、文化背景，以及專業領域與能力，如法律、會計、產業、財務、行銷或科技等，並兼顧專業技能與產業實務經驗。2025 年董事會共設 7 席董事，其中 6 席具備產業經驗或財會等相關專業背景，另有 2 位為女性董事，佔比 28.57%，公司將持續關注董事性別多元化，並於符合法規及專業需求前提下，逐步提升女性董事比例；董事會中設有 3 席獨立董事，均未與公司或其關係人有重大交易往來，亦未擔任公司或關係企業之重要職務，且不存在重大利益衝突，以確保董事會之獨立性與治理效能。

避免利益衝突

本公司依「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，並應避免任何與公司間利益衝突行為。

依《證券交易法》規定，公司董事應設五席以上，並包含不少於二席獨立董事；董事間不得為配偶或二親等以內之親屬，監察人間或監察人與董事間亦須遵守相同之親屬關係限制，以防止利益衝突及權力過度集中。本公司董事會目前設有七席董事 (其中三席為獨立董事)，董事間及董事與監察人間均無配偶或二親等內親屬關係，符合相關法令規定。

此外，董事本於高度自律精神，對於董事會議案如涉及其本人或其所代表法人之利害關係，均於會中充分說明其重要內容，並於有影響公司利益之虞時，依法迴避討論及表決，亦不代理其他董事行使表決權，相關作業均遵循本公司「公司治理實務守則」辦理。

董事會績效評估

為提升公司治理效能及強化董事會運作品質，本公司訂有「董事會績效評估辦法」，每年以問卷調查方式對董事會整體、個別董事成員及各功能性委員會辦理一次績效評估。

績效評估採董事會內部自評及董事成員自評等方式進行，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，據以作為後續精進之參考。

致新於 2025 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 2025 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**
• 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	• 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。	• 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，訂定並定期檢討公司董事及經理人之薪資報酬政策、制度、標準與結構，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，且可分配員工酬勞總金額提撥不低於百分之六十為基層員工酬勞及不高於獲利 2%作為董事酬勞，並依相關規定分配。

致新 2025 年度總薪酬比率

最高委任經理人與中位數薪酬年度總薪酬比率	最高委任經理人與中位數薪酬年度總薪酬變化比率
4.47	-8.13

註 1：年度總薪酬比率：組織中薪酬最高個人之年度總薪酬與組織其他員工（不包括該薪酬最高個人）年度總薪酬之中位數的比率
註 2：年度總薪酬變化比率：組織中薪酬最高個人年度總薪酬增加之百分比與組織其他員工（不包括該薪酬最高個人）平均年度總薪酬增加百分比之中位數的比率。
註 3：2025 年度總薪酬變化比率分子為負值、分母為正值。

致新 2025 年度董事會成員進修情形

董事會成員每年參與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。2025 年，董事會成員參與多元培訓課程，共計 33 小時，持續強化永續發展、公司治理及相關法規之專業知識。

課程名稱	董事參與人數	董事進修總時數
人工智慧趨勢解析與企業風險管理策略	1	3
114 年度內部人股權交易法律遵循宣導說明會	1	3
企業誠正經營暨防弊鑑識實務 (含誠信經營防範內線交易宣導內容)	1	3
企業氣候治理與 TCFD 揭露實務	1	3
集團治理與績效管理	1	3
非合意併購之攻防及公司負責人之法律責任	1	3
2025 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	2	12
證券交易法下公司與董監之義務與責任	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，主要推動及管理公司永續發展策略。永續發展委員會下轄永續經營小組，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。

委員會	組成	召開會議頻率	2025 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	4 次	100%
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	3 次	100%
永續發展委員會	成立於 2025 年 1 月，由董事長與 2 位總經理共 3 人組成。	每年至少一次	1 次	100%

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，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。永續發展委員會下轄永續發展推動小組，由行政處經理負責推動永續發展，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及彙整編製永續報告書，視實際需要定期向董事會報告永續發展執行狀況。

永續發展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。

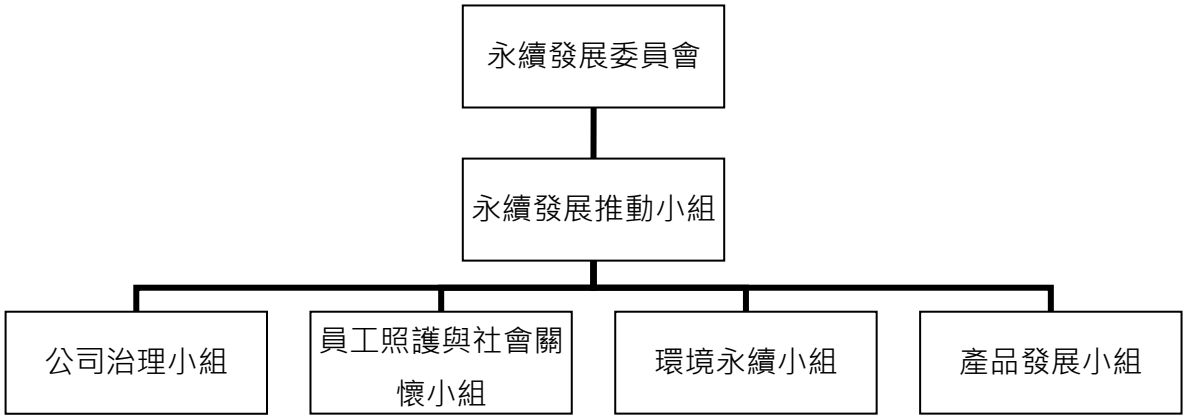
2.檢討、追蹤與修訂永續發展執行情形與成效。

3.督導永續資訊揭露事項並審議永續報告書。

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，致新於永續發展委員會下設立跨部門的永續發展推動小組，行政處經理作為召集人，設立公司治理小組、員工照護與社會關懷小組、環境永續小組、產品發展小組，透過不定期召開會議，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。



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及健全發展，建立良好商業運作模式，本公司訂定「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，嚴禁透過直接或間接提供、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，違者將依公司規章及相關法令嚴懲。

誠信經營相關制度由公司行政部門統籌規劃，並將誠信經營守則公告於公司官網，提供員工及經理人隨時查閱，並將相關政策納入員工績效考核及人力資源管理制度，由專責單位辦理追蹤與評估，建立明確之獎懲與違規處理機制，以確保誠信經營制度有效落實。本公司亦透過不定期透過電子郵件進行誠信經營宣導，向員工傳達誠信的重要性，未來將規劃辦理誠信經營宣導教育訓練課程，強化誠信經營文化及法規遵循意識。2025 年致新未有任何違反誠信經營事件，亦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

致新已訂有「誠信經營守則」與「道德行為準則」，作為全體員工及管理階層共同遵循之行為規範。本公司依循前述規範訂定「聘僱合約」，並要求於入職前完成簽署，確保員工充分理解並承諾遵循公司誠信與道德相關規定。於聘僱合約中，明定員工之忠誠義務及保密義務，並將文件、資料、物品及相關智慧財產權視為公司機密，禁止員工於任職期間或離職後利用其職務或掌握之資訊進行洩密或競業行為，以保障公司之商業機密與合法權益。

員工正式就任後，除應遵循聘僱合約內容外，亦須依公司「員工工作規則」行事。本公司明確禁止任何營私舞弊、挪用公款、收受賄賂、回扣或其他不正當利益之行為，亦不得未經核准從事可能影響職務執行之兼職活動，或利用公司名義於外從事損害公司商譽之不當行為。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。

為確保誠信經營原則之有效落實，本公司已建立完善且多元之檢舉機制，提供內外部人員透過專線電話、電子郵件及書面投函等方式，向稽核室提出疑似違法或不道德行為之檢舉。相關案件由公司發言人及稽核室分別受理，並依規定啟動調查程序。

一經查證屬實，相關調查結果將提報董事長及獨立董事知悉與監督。公司於檢舉及調查過程中，均嚴格保護檢舉人身分，並提供必要之法律保障，確保檢舉人不因檢舉行為而遭受

任何形式之不當報復。對於經查證確有違規之情形，除立即要求停止相關行為外，並依違規情節輕重，採取解任、解雇或依法追究法律責任等處置措施，同時檢討並強化相關內部控制制度，以防止類似事件再次發生。

舉報事項	• 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。 • 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	• 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與法規遵循意識，公司不定期於內部進行法規遵循相關宣導，協助同仁充分瞭解各項法令要求與合規重點。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」，作為公司整體法規遵循管理之依據。稽核單位亦依該辦法查核法規遵循之情形，並覆核內部相關規定，確保內部流程符合法規要求。2025 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。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，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，本公司設置多元且暢通之舉報管道，包括電話、電子郵件及書面投函等方式，確保任何疑似違規行為皆能迅速受理、調查並落實改善，以有效降低潛在風險。配合公司永續發展目標，本公司亦將持續檢視永續發展成效，並滾動式優化相應之內部管理措施，確保永續經營之穩健推動。

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，並督導整體風險管理制度之設計與有效運作。各項風險之管理策略推動係由各部門負責，於充分辨識與評估相關風險後，將風險管理機制納入各項作業管理規範中，以落實日常營運之風險控管。

另一方面，稽核室為直接隸屬於董事會之獨立單位，專責檢視風險管理架構與內部控制有效性。依據風險評估結果擬訂年度稽核計畫，並提報董事會核准後執行，針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劃之執行情形，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。2025 年，並無發現重大異常情形。以下為 2025 年致新辨識與評估之風險項目。

致新 2025 年風險辨識與評估結果

風險類型	可能風險	風險高低	相關處理計畫
市場風險	美中貿易戰持續 (關稅壁壘)	高	1. 持續開發新產品 2. 積極開發新客戶
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。	高	1. 公司於面臨氣候風險事件時，將依據既定之「緊急應變計畫管理程序」採取應對措施，同時導入遠端工作流程及建置異地備援系統，並投保適當之保險，以降低潛在損失與營運中斷風險。 2. 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。
營運風險	存貨庫存高	低	1. 產銷會議 2. 庫存檢討
財務風險	匯率變動	高	1. 使用外幣借款管理匯率風險 2. 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。
資通安全風險	1.病毒、駭客入侵 2.資訊設備故障	高	1. 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。 2. 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

公司內部稽核室係直接隸屬於董事會之獨立監督單位，確保稽核職能之客觀性與獨立性。，依據公司營運規模、業務性質及管理需要，配置適當之專任稽核人力，目前由經理與專職稽核人員共計 2 人組成。內部稽核室之主要職責在於定期及不定期檢視公司各項作業流程之內部控制設計與執行，以確保內部控制機制之有效運作及經營管理效率之持續提升，並強化公司治理及風險控管能力。

內部稽核運作流程

致新依據《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各主要營運活動，確保各項業務流程均納入風險防範機制與控管機制，以維持公司營運之穩健與效率。

內部稽核單位依年度風險評估結果，擬訂稽核計畫並提報董事會核准後執行，透過定期及不定期之稽核作業，檢視各項內部控制制度之設計與執行情形。針對查核過程中所發現之內部控制制度可能缺失，提出具體改善建議並編製稽核報告，定期向董事會報告其稽核結果與改善追蹤情形。除於董事會例行會議中進行報告外，內部稽核單位亦視實際需要，每月或於必要時向董事長及獨立董事報告，以強化董事會對內部控制運作之掌握。

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。若查核過程中所發現之任何缺失，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。2025 年度，稽核室擬定並執行稽核計畫，全年共完成 38 份稽核報告，經稽核各項作業流程，並未發現重大異常情形。

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，並覆核其自評報告，彙整相關結果後提報董事會，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。本公司持續強化市場趨勢之掌握及創新研發技術，以面對 IC 產品生命週期短，市場變化快之產業特性，並運用自身擁有之關鍵技術進行產品之開發，以有效縮短產品開發至上市的時間，提升市場反應速度與競爭優勢。公司產品銷售對象分散於國內外製造商及代理商，有助於降低市場集中風險。展望未來，致新將持續拓展客戶基礎並推動產品線多元化發展，以降低單一客戶銷貨或單一供應來源過度集中所帶來的營運風險，進一步穩健公司成長動能。

2025 年致新合併營業收入為新台幣 8,665,677 仟元，較 2024 年度成長約 5%，主要產品以電源管理 IC 為核心，占營收八成以上，體現公司在市場競爭環境中持續提升技術應用領域，強化競爭力，在變動的市場環境下穩定成長。

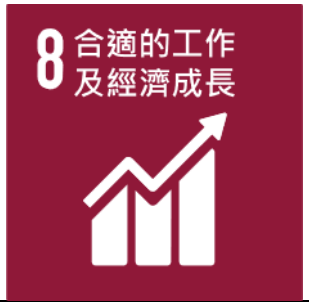
致新近兩年產生及分配的直接經濟價值

年度 / 項目	2024 年	2025 年
直接經濟價值之產生(A)		
收入 (註 1)	8,500,827	8,833,519
直接經濟價值之分配(B)		
營運成本 (註 2)	5,400,026	5,721,803
員工薪資福利 (註 3)	1,265,573	1,318,829
支付出資人的款項 (註 4)	1,214,527	1,412,539
支付政府款項 (註 5)	211,339	228,471
留存的經濟價值 (A-B)	409,362	151,877

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	合適的工作及經濟成長 	• 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，2025 年致新個體研發投入金額新台幣 846,012 仟元，占總營收的 11.05%。
SDG9	產業、創新與基礎建設 	• 截至 2025 年底致新累積有效專利數已達 99 件。 • 2025 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	責任消費及生產 	• 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。 • 2025 年致新客戶滿意度調查結果為平均 95.8 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	• 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	短期目標(2026)： • 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%。 中、長期目標(2027-2030)： • 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	• 研發處與業務處
申訴機制	• 公司官網利害關係人：https://www.gmt.com.tw/investor-detail/140__1/ • 業務部 聯絡信箱：contact@gmt.com.tw 聯絡電話：+886-2-82273608
行動計畫	正面衝擊管理： • 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	• 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。
本年度績效表現	• 產品發展趨勢朝向低耗能、高效率、高穩定度發展，並強調輕薄短小、低耗電量及低電壓之技術演進，使產品生命週期進一步縮短。 • 2025 年度已取得國內外 15 篇發明專利。 • 2025 年度個體研發投入占總營收 11.05%。

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	• 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	短期目標(2026)： • 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。 • 每年至少進行一次系統災難復原測試。 中、長期目標(2027-2030)： • 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。 • 端點設備連線控管。 • 社交工程演練。 • 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	• 資訊部
申訴機制	• 聯絡信箱：webmaster@gmt.com.tw
行動計畫	正面衝擊管理： • 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。 負面衝擊管理： • 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	• 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。
本年度績效表現	• 2025 年度全體員工皆完成資訊安全教育訓練一場次。 • 落實各種資訊循環，資訊安全查核及貫徹資訊安全機制作為。 • 2025 年度推動多項資訊安全強化措施，包含 IoT 設備管控與存取規則設定、雙因子驗證導入、異地備份機制強化、伺服器作業系統升級，以及資安教育訓練等，提升資訊安全管理。 • 已於伺服器端成功導入端點託管偵測與回應系統。 • 系統災難復原測試 2025 年進行一次。

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	• 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	短期目標(2026)： • 達成 3 家供應商簽署 RBA 供應商行為準則符合性聲明。 • 達成 2 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。 中、長期目標(2027-2030)： • 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	• 生管部/品保處
申訴機制	• 公司官網利害關係人：https://www.gmt.com.tw/investor-detail/140__1/ • 聯絡電話：+886-3-5788833
行動計畫	正面衝擊管理： • 新供應商須通過供應商評鑑標準，方可成為合格供應商。 • 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。 • 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： • 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	• 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。 • 每年執行 1 次客戶滿意度調查。 • 每年向供應商蒐集溫室氣體盤查資訊，追蹤供應商排放數據。
本年度績效表現	• 達成 4 家供應商簽署 RBA 供應商行為準則符合性聲明。 • 達成 6 家供應商回簽不使用衝突礦產承諾書。 • 16 家供應商取得 ISO 14001 環境管理系統驗證及獲得有效性。 • 遵守無鹵、ROHS、 REACH 法規，符合公司「綠色產品有害物質管理規範」。

3.1 技術研發與創新

3.1.1 主要產品與服務

致新專注於電源管理的類比(Analog)及混合訊號(Mixed-signal)積體電路之研發設計，並涵蓋測試、生產及行銷等業務，以電源管理技術為發展核心，逐步建構完整且多元之產品布局。為因應市場需求及產業應用趨勢，我們持續投入研發資源，精進產品性能及組合，主要產品包括電源管理 IC、溫度偵測 IC 及運算放大器 IC，廣泛應用於各類 3C 電子產品，涵蓋 LCD/OLED 面板、電視、螢幕、寬頻網路等消費性產品及筆記型電腦、伺服器與工作站等應用領域。

在電源管理產品方面，我們已建構涵蓋 PMIC、Power Switch、DCDC Converter、Level Shift IC 及 Motor driver IC 等，憑藉既有技術持續延伸與提升相關應用，提供更齊全的產品，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。隨著 DDR5 規格升級，高階記憶體對電源管理及精密電壓轉換的需求提高，帶動相關 PMIC 產品應用價值提升，並有助於公司優化產品組合、提升附加價值。另一方面，隨著 AI 伺服器與高效能運算需求擴大，公司在 CPU、DDR DIMM 及相關電源管理領域的既有布局，將有助於公司掌握 AI 及 DDR5 記憶體升級帶來的市場機會。

在溫度偵測產品方面，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加以整合，並持續導入新功能與新應用，以提升產品價值及擴大市場應用範圍。目前該系列產品除應用於筆記型電腦外，也已拓展至平板電腦、投影機、DDR DIMM 及 SSD 等領域。在運算放大器產品方面，持續就各類終端應用進行產品開發與優化，主要應用於筆記型電腦、液晶螢幕、手機等產品，滿足市場對高效能類比元件之需求。

3.1.2 創新研發投入

致新長期投入多項類比 IC 相關技術，並以自主研發作為技術發展核心，累積多項自有核心技術。相關研發成果不僅有助於加快新產品開發進度，也提升產品品質與整體研發效率，進一步提升公司市場競爭優勢。截至 2025 年 12 月底，致新研發人員共計 210 人，占總員工人數 54%。2025 年致新個體研發投入為新台幣 846,012 仟元，占當年度總營收的 11.05%，與 2024 年的投入資源相當，未來將持續投入研發資源，提升產業競爭力。

為持續落實自主研發與增強研發實力，致新透過在職訓練(On-the-Job Training, OJT)模式，由具備豐富實務經驗之資深員工帶領與指導新進人員，協助其儘速熟悉與掌握工作流程、技術內容與相關作業要求，得以有效推動核心技術與知識經驗之累積及傳承，如產品開發技術、矽智財(IP)設計等關鍵能力。此外，公司也積極落實智慧財產之保護措施。透過不定期發送電子郵件及公告欄宣導，加強同仁對智慧財產權議題的認知，並要求全體同仁遵循智慧財產權之相關規範。員工入職時均須簽署保密合約，維護公司智財、技術成果

及相關商業機密之安全。2025 年度致新申請專利件數共 9 件，專利成果持續穩定累積，截至當年年底，累計之有效專利件數達 99 件。

致新近兩年研發投入情形

研發投入	2024 年	2025 年
金額(仟元)	813,393	846,012
占總營收比例(%)	11.16%	11.05%

註 1：2024 年及 2025 年數據來源為致新年度個體財務報表。
註 2：2025 年起研發投入金額改採個體財務報表之研發支出計算，並據以計算占營收比例。為提升資訊揭露之一致性，故重編修改 2024 年研發投入情形。

除持續投入研發人力與經費外，致新亦採行多層次之研發與市場策略，提升產品開發效率及整體競爭力。我們一方面透過軟體更新與系統效能優化，縮短研發週期，另一方面，積極拓展具指標性的重要客戶，透過與客戶進行密切的產品評審(review)與技術交流，持續提升研發團隊的技術能力、產品開發經驗與市場洞察力。

致新重視產品研發流程之完整性與系統性。新產品開發初期，由業務單位依據市場趨勢及客戶需求規劃目標產品，並就市場條件、發展機會、行銷策略、所需資源及相關配合單位等進行整體評估與規劃，作為召開市場 / 產品可行性評估會議之基礎。產品通過可行性評估後，由研發主管指派專案負責人統籌研發計畫，並召集設計、產品、測試、佈局及產品製造工程等相關人員組成專案團隊，定期召開專案會議，據以推動各階段開發作業。於產品設計完成後，公司即進行投片作業，委由晶圓代工廠進行生產，並於樣品完成後進行功能、效能及穩定性等測試與驗證。待產品通過相關驗證程序後，即進入量產階段。於產品開發及量產導入過程中，我們依客戶實際需求提供技術支援，並結合通路代理商之行銷推廣資源，提升產品導入效率與市場滲透率。2025 年致新代表性亮點研發成果囊括多項電源管理及類比 IC 產品，研發重點包括降低執行功耗、節省晶片面積、改善噪聲表現及提高產品整合度。其中，相關產品已成功應用於溫度偵測開關、電源開關、LCD TV 整合型解決方案、同步降壓轉換器、筆記型電腦散熱風扇驅動晶片、手機電源管理系統及相機模組電源管理 IC 等領域。相較前一代產品，多具備更佳之節電效果與面積優化成果，另有產品透過多功能整合設計，減少外部元件使用並降低系統物料成本。此外，部分產品亦在噪聲控制方面有所精進，有助提升整體系統效能與應用品質，展現公司持續強化研發能量及技術創新之成果。

研發創新特色	產品名稱	產品簡述	效益說明
降低執行功耗	G7095	Resistor programmable	與前一代產品相比，省電從 40uA 到

研發創新特色	產品名稱	產品簡述	效益說明
節省晶片面積		temperatures switches with thresholds set by an external resistor	30uA，面積省 50%。
降低執行功耗 節省晶片面積	G3718N	Two channel power switch	與前一代產品相比，省電從 230uA 到 110uA，面積省 10%。
節省晶片面積	G2766S (G2766P+G2766L)	LCD TV 3 in 1 內建電源轉換器，溫度感測器，level shifht	與前一代產品相比，省下約 39% chip size。
降噪	G2326	0.6A 6MHz, COT Synchronous Step-Down Converter	極省電 11uA 靜態電流，同時支援高頻 6MHz switching frequency。
高整合程度	M8313	無感測器低噪音 3 相 NB 散熱風扇驅動晶片	與前一代晶片相比，PR 噪音值從 12dB 降低到 6dB。
高整合程度	G2360	Mobile Phone Power Management System	單顆 IC 整合多項電路，內建 4 通道 buck converter，12 通道 LDOs，內建 3 通道 12-bit ADC，內建 32.768Hz 石英晶體振盪器驅動電路。

研發創新特色	產品名稱	產品簡述	效益說明
高整合程度	G8101	PMIC for camera module	與前一代產品相比，整合外部元件，節省被動元件的使用量，降低系統物料成本。

隨著資訊電子產品應用日益多元，市場對相關積體電路之需求預期將持續成長。資訊家電產品朝輕薄短小、微型化及可攜式方向發展，加上半導體技術應用範圍不斷擴大，帶動 IC 產品朝向低功耗、高效率及高穩定度之技術方向持續演進。此外，面對氣候變遷所帶來之影響與挑戰，永續發展議題已成為企業經營及社會關注之重要方向。在終端產品日益重視節能表現之趨勢下，電子產品設計更加強調輕薄化、小型化，以及低耗電、低電壓等技術要求，亦使產品技術更新速度加快，產品生命週期相對縮短。面對 IC 產業產品生命週期短、技術更迭快速及市場變化迅速之特性，致新將持續深化市場趨勢之掌握，並強化研發技術能量，運用既有關鍵技術優勢積極投入利基型產品開發。同時，公司亦將持續推動研發人才培育及市場行銷之中長期規劃，以提升產品開發效率並縮短上市時程，藉此掌握節能產品市場商機，強化整體競爭優勢。

年度	創新研發事紀
2021	1. 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 2. 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	1. 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 2. 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	1. 有機發光微顯示器技術與智慧型手機之 EL-PMIC 研發 2. 針對消費級與企業級固態硬碟應用的新型電源管理 IC
2024	1. 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 2. 應用於車用微控制器的電源管理積體電路
2025	1. 應用於新一代資料中心伺服器記憶體模組的電源管理 IC 2. 最新型彩色電子墨水顯示器之電源管理

3.2 產品品質管理

3.2.1 產品品質管理

致新自創立以來，秉持「顧客第一、品質至上、服務創新」的理念，持續提供客戶優質的產品與服務。卓越之產品品質與完善之服務體系，是企業永續經營的重要基礎，因此我們持續投入品質管理及改善資源，精進各項品質制度與管理作業，以提升產品品質、客戶滿意度及整體營運績效。

我們已通過品質管理系統 ISO 9001 認證，並據以訂定公司品質手冊及相關規範，以系統化方式推動全面品質管理。透過訂定明確之產品品質標準、落實監控機制並持續檢討改善，確保品質政策有效執行。在管理方法上，我們導入 PDCA 品質循環管理模式，落實於人員、機械、材料、方法和環境五大生產要素之管理，藉以持續辨識改善機會，並投入適當資源推動優化措施，持續精進產品品質與管理成效。此外，公司每年召開品質管理審核會議，針對品質管理系統之運作情形及改善成果進行全面檢討，並將審查結果呈報總經理，作為後續持續改善及經營決策之依據。

2025 年致新服務客戶亮點

客戶服務案例	細節與成果
AI PC 應用與產品創新	• AI 應用快速發展，2025 年 AI PC 市場能見度逐漸提升，帶動相關硬體升級需求，包括高效能運算、記憶體效能提升及散熱管理需求增加 • 持續投入相關產品技術開發，拓展 AI PC 相關應用產品，包括散熱風扇馬達 IC 及相關電源與控制晶片，並關注 DDR5 記憶體升級所帶動之系統需求 • 透過產品整合與技術優化，協助客戶提升系統效能與穩定性 • 成果：透過技術創新與產品應用拓展，公司逐步強化 AI PC 相關產品布局，並隨著 AI 應用發展提升產品附加價值
車用電子合作	• 智慧車輛與車用電子市場持續成長，客戶對產品可靠度與穩定性要求持續提升 • 透過 FAE 團隊對產品整合之建議，協助客戶完成產品設計與可靠度驗證，並與研發團隊合作優化產品應用方案 • 成果：成功協助客戶完成產品導入並順利進入量產階段，提升產品穩定性並強化市場競爭力
供應鏈韌性與產地規範因應	• 2025 年度全球貿易環境與市場產地規範持續變動，部分客戶產品交貨與生產安排面臨挑戰 • 透過跨部門協調與供應鏈管理調整，協助客戶評估生產安

客戶服務案例	細節與成果
	排，部分產品由海外生產據點支援生產 • 成果：確保產品供應與交貨穩定，並強化供應鏈韌性與客戶合作關係。
智慧財產權保護與客戶合作	• 客戶於產品應用過程中面臨第三方提出之專利侵權爭議 • 由法務與技術團隊提供專業支援，協助分析相關專利技術內容並配合法律程序提供技術資料 • 成果：截至 2025 年永續報告書發布時，相關案件已於 2026 年經司法程序確認未構成侵權，進一步深化客戶合作關係

3.2.2 客戶溝通與滿意度

為確保能即時回應客戶抱怨通知，致新制定「客戶抱怨與退貨處理程序」，以規範公司各部門對外溝通作業，及內部品質資訊傳遞與客戶互動之標準流程。當客訴事件發生後，由品保處擔任對外窗口負責處理與回應，並同步通知相關權責部門進行異常原因分析並提出矯正措施；品保處負責客訴處理人員進行事後追蹤與確認改善成效，確保問題已確實獲得改善並完成結案。

為掌握客戶對本公司產品品質情況與售後相關服務的滿意情形，致新訂定「客戶服務管理程序」，並每年定期舉辦客戶滿意度調查。該調查由業務處為負責單位，調查對象為公司前十大客戶，調查項目內容涵蓋交貨品質、產品品質、與服務品質等滿意度指標。每年年底，業務處進行彙整提出調查報告，針對單項滿意度指標未達 80%，或客戶提出不滿意之回饋，相關單位隨即提出改善計畫，並由品保單位進行追蹤。

致新對於客戶提供的意見一向積極評估與回應，且就出貨管理、品質控管等相關議題持續檢討與精進，歷來均符合規範要求。此外，公司每年均著力於各作業環節之細節優化，持續提升作業品質，。2025 年曾接獲客戶就交付時程提出回饋意見，主要係因客戶需求增加使短期內產能安排未能完全符合客戶期待，對此，公司已根據客戶需求調整並提前與客戶溝通交期及替代方案，降低對客戶營運之影響並提升供貨穩定度。未來亦將持續強化供應鏈管理與產能規劃機制，因應臨時增量的狀況並提升交付穩定性與服務品質。

2025 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。透過客戶意見蒐集、即時回應及改善追蹤機制，致新力求持續精進產品品質、交付管理與服務表現，以期滿足並超越客戶需求。

客戶滿意度調查作業

調查項目	作業流程
• 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	• 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
2025 年	前十大客戶，57%	95.8 分
2024 年	前十大客戶，57%	94.6 分

2025 客戶肯定獎項

客戶頒發獎項	
交期服務獎	

優質供應夥伴獎	
優秀供應商獎	
年度優秀合作夥伴獎	

3.3 資訊安全與隱私

3.3.1 資訊安全

針對資安風險控管，致新為保障公司及員工權益，制定「資訊安全政策」，並據以落實內部資訊安全管理制度。我們的資訊安全政策核心在於建立可信賴之資訊安全作業環境，確保資訊資產之機密性與完整性，同時強化設備及網路安全，以維持資訊系統之穩定與持續運作。

致新資訊安全之權責單位為資訊部，設有資安長及多位專業資訊人員，負責統籌規劃並執行各項資訊安全相關作業，包括建立與修訂內部資訊管理辦法與流程、推動資訊安全宣導，以提升員工資安意識，並貫徹各項資訊安全機制。

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。為提升整體資訊安全管理，2025 年度針對 IoT 設備進行管控與建立存取規則，落實設備管理，同時導入雙因子驗證，應用於伺服器、網路設備及特殊權限之電腦登入，提升存取安全性。伺服器已成功導入端點託管偵測與回應系統。此外，為提升異地備份機制，公司採每日自動備份，並將備份檔案同步至磁帶機，定期將資料存放與保存。公司也升級伺服器作業系統，提升系統安全性，並且推動全體員工每年參與資安教育訓練，提高員工對於資訊安全的意識與防護能力。

資訊安全管理措施

管理措施	內容
網路安全管理	• 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	• 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	• 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	• 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	• 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」，明確規範資訊安全事件發生之應變及通報處理流程。當重大資安事件發生時，即啟動事件應變機制，由應變團隊迅速介入處理，並立即通報公司資安長與資安人員。同時，須確保相關證據完整保存，避免進行系統重啟、檔案刪除或清除等可能影響鑑識之行為。除內部應變外，亦依規定向主管機關進行資安事件通報；後續由資安人員立即進行損害控制或復原作業，並採取適當之處置措施，以降低資通安全事件對公司營運之影響。

資訊安全事事件應變流程

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。

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。

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。

3.3.2 客戶隱私保護

致新高度重視資訊安全管理與客戶隱私，並嚴格遵循相關法律法規，包括保密協定及個人資料保護法，其適用範圍涵蓋公司所有營運據點、客戶及供應商。本公司亦持續投入資源，建構完善的隱私保護措施，並針對客戶資料實施權限分級控管，確保僅有權限的人員得以可存取客戶資料，妥善保護客戶個人資訊之安全。於 2025 年，公司共計 387 位員工參與個資保護培訓課程，並全數完訓，課程總時數共 34 小時。另截至目前為止，致新未接到任何關於客戶隱私侵害的投訴，亦未發生資料洩漏、失竊或遺失事件，顯示相關管理措施已具成效。

3.4 永續供應鏈

3.4.1 供應鏈型態

致新為專業 IC 設計公司，主要服務電子零件與面板相關製造商。公司聚焦於產品研發與設計。晶圓製造、封裝及測試等製程均由外部專業廠商生產。為確保產品品質與交期穩定，我們與晶圓代工廠商及封裝測試廠商長期合作，建立穩定之合作關係。致新也委由不同廠商進行代工，降低單一來源風險，提升整體生產調度與供應彈性，確保產能安排及交期管理符合客戶需求。

就積體電路(IC)產業價值鏈而言，IC 設計業位於上游，在產品完成設計後，須交由晶圓代工廠製成晶圓半成品，再送交封裝廠進行切割與封裝，並由測試廠完成後段測試作業。最終，IC 成品透過銷售管道提供組裝代工廠商進行裝配，形成終端產品，整體產業鏈各環節均由不同專業廠商分工投入。2025 年致新與 16 家生產性供應商合作，採購金額為新台幣 2,041,269 仟元，其中在地採購金額約為新台幣 1,446,467 仟元，占總採購金額約 70.86%。

生產性供應商在地採購比例

項目	2024 年	2025 年
在地採購金額(仟元)	1,349,790	1,446,467
採購金額	1,801,872	2,041,269
在地採購占比(%)	74.91%	70.86%

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，並據以制定「外包商調查與評鑑程序」，作為新進生產性供應商審查與管理之依據。相關評鑑作業由生管部負責召集，並會同測試及品保單位共同進行審查。所有新進封裝測試廠商均須接受實地評鑑，評估項目包含生產管理、測試工程、品質管理、環境管理等項目。評鑑完成後，由品保處負責最終合格與否之裁決，通過審查者始納入合格供應商清冊。

新進生產性供應商需取得 ISO9001、ISO 14001、IATF16949 等管理系統認證，並符合無鹵、ROHS、 REACH 等法規要求，以及公司「綠色產品有害物質管理規範」。同時，供應商也需完成「RBA 供應商行為準則符合性聲明」、「產品環保聲明書」及「不使用衝突礦產承諾書」等文件簽署，以落實致新供應鏈永續管理及企業永續責任。

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：由品保處進行實地審查，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

供應商為致新營運的重要合作夥伴，其所提供的產品與服務，不僅影響公司產品品質、營運效率及客戶服務表現，其供應商在 ESG 面向的管理績效，也可能對公司商業聲譽產生間接影響。因此，致新持續推動責任供應鏈管理，將永續要求納入供應商管理機制，提升供應鏈韌性並落實永續經營目標。

為發揮責任供應鏈的影響力，致新已完成 RBA on-line 註冊，並承諾遵循 RBA 責任商業聯盟行為準則。公司同時逐步推動供應商應通過 RBA VAP 稽核，並要求供應商簽署 RBA 供應商行為準則符合性聲明。截至 2025 年度，已有 4 家供應商完成簽署。

在供應商管理方面，致新除以既有供應鏈管理項目作為基礎外，也將 ESG 議題納入管理範疇，相關內容涵蓋環境政策、勞工權益、職業健康衛生、商業道德與管理系統等，並將上述項目列為供應商稽核重點，持續提升供應商永續管理成效。

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。稽核方式依供應商類型及地區而有所不同，晶圓廠採書面稽核；國內封測廠採實地稽核；國外封測廠則依產量情形採實地或書面稽核。相關稽核作業由品保單位負責執行，並依各項評核標準進行評分。評核項目除 ESG 相關內容外，也包含品質系統、生產製程品質、環境系統及無衝突礦產等面向。稽核結果依評分標準進行分級管理，若總分達 70 分以上，列為合格供應商；若總分介於 60 分(含)至 70 分者，列為有條件合格供應商，須就稽核缺失提出改善；總分低於 60 分者，則列為不合格廠商，並停止合作。

2025 年，致新共完成 16 家供應商稽核，其中包括 7 家晶圓廠採書面稽核與 9 家封測廠採實地稽核，稽核結果全數合格，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	**生產製成品質**	**環境系統**	**ESG**
• 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	• 進料檢驗 • QC 檢驗 • 檢查與測試 • 包裝 • 出貨檢驗	• 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	• 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

致新承諾遵循國際相關法規，並將衝突礦產管理納入委外生產性供應商管理機制，落實供應鏈責任管理。我們要求委外生產性供應商簽署不使用衝突礦產聲明，並依據責任礦產倡議組織 RMI 建議之衝突礦產調查模板 CMRT 及 EMRT 管理工具，作為衝突礦產識別、追溯與管理之依據。

2025 年，致新持續推動委外生產性供應商簽署不使用衝突礦產承諾書，截至 2025 年度止，已完成 6 家供應商簽署，未來將持續推動，以達成 100%簽署目標。

致新衝突礦產管理政策如下：

- 落實社會與環境責任，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”。
- 針對產品中是否含有 “Conflict Minerals Reporting Template(CMRT)” & “Extended Mineral Reporting Template (EMRT)”所列之相關礦產物質進行追溯，並要求委外生產供應商完成相關礦產物質來源調查，如實填報

"Conflict Minerals Reporting Template(CMRT)" & "Extended Mineral Reporting Template (EMRT)"，以及簽署供應商不使用衝突礦產聲明。

- 要求委外生產供應商應將衝突礦產管理要求傳達給其上游供應商，共同落實供應鏈管理責任。

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	淨水與衛生 	• 2025 年致新總取水量為 8.664 百萬公升，較 2024 年下降 1.38%，顯示節水成效，後續將持續推動辦公室水資源效率提升策略。
SDG12	責任消費與生產 	• 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，近兩年皆未發生任何重大污染或違規罰款事件。
SDG13	氣候行動 	• 每年依循 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	• 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	• 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	短期目標(2026)： • 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%。 • 2026 年溫室氣體排放量為較前一年度減少 1% 中、長期目標(2027-2030)： • 持續評估修訂節能減碳目標，並以 2050 年實現淨零排放為長期願景。 • 持續進行範疇一、二之碳盤查，並規劃擴大盤查範圍至子公司。
權責單位	• 行政管理處
申訴機制	• 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	正面衝擊管理： • 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。 負面衝擊管理： • 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	• 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。
本年度績效表現	• 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%。 • 2025 年能源密集度(總用電量/營收)較前一年度下降 5.33%。 • 2025 年範疇一與範疇二總排放總量較前一年度下降 4.77%。

4.1 氣候變遷因應

4.1.1 氣候變遷因應策略

面對全球氣候變遷引發之極端氣候挑戰，以及各國政策法規與市場環境轉變所帶來的潛在衝擊，致新持續檢視並評估對營運之影響，並據以擬定相應之因應策略與執行計畫，以強化企業韌性並確保永續發展。

本公司的氣候風險機會辨識由永續發展推動小組負責執行，依循 TCFD 架構辨識氣候變遷風險與機會，並蒐集產業趨勢、國內外標竿企業具有共通性之風險機會、營運當地法規等要求，聚焦關注當前產業的氣候變遷機會與風險議題。

在考量發生機率與可能造成影響後，評估對致新可能造成的衝擊及財務影響，包括對公司業務模式、財務狀況、產品交期等方面，鑑別出優先關注的轉型風險、實體風險與氣候機會，經與內部高層討論後決議，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。經整體評估，本公司業務模式與產業市場環境相較去年未有重大變化，故今年度所鑑別之重大氣候風險與機會議題維持與去年一致。

本公司將持續追蹤政策、法規及市場變化，並定期檢視相關議題之適切性，並評估未來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。

治理	・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	・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	・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	・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：持續評估修訂節能減碳目標，並以 2050 年實現淨零排放為長期願景。

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
・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。	・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	・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		
・篩選 6 項風險與 3 項機會議題	・召開 1 場次 Workshop	・確認氣候風險 2 項，氣候機會 1 項

致新 2025 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	• 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	• 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。			• 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	• 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

致新能源使用以外購電力為最主要來源，占總能源使用的 99.39%，主要為實驗室設備、空調、照明設施及電腦設備伺服器等辦公營運設備需求；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。本年度能源密集度較去年下降 5.45%，本公司將持續執行節能改善計畫，精進能源使用效率，並降低整體能源消耗。

致新近兩年能源消耗量統計及密集度

單位：GJ

年份	2024 年	2025 年
汽油	56.42	57.53
柴油	14.07	-
外購電力	9,408.49	9,353.63
能源消耗總量	9,478.98	9,411.16
能源密集度(GJ/百萬元)	1.300	1.229

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。
註 4：營收（百萬元）之數據來源為致新年度個體財務報表。
註 5：本年度能源密集度之分母由合併營業收入調整為個體營業收入，為提升資訊揭露之一致性，故重編修改 2024 年能源密集度資訊。

致新除遵循國家相關能源法令外，近三年持續投入節能設備汰換與能源管理措施。在設備方面，已完成空調送風機及冷卻水塔更新，以提升能源使用效率。於 2026 年 1 月，本公司已設置太陽能發電系統，規劃裝置容量為 180 kW，其發電量將以自用為主，預計每年節電量 196,443 kWh。未來將持續檢視整體能源使用狀況，逐步提高再生能源應用比例。在管理措施方面，推動多項節能行動，包括優先採購具環保標章之公務車輛、規範中午 12 時至 13 時關閉辦公室非必要照明，以及於空調系統設置定時控制，以避免下班後設備未關閉。根據近三年累計實施節能措施，預計未來每年可節省電力約 192,845 kWh / 年，減碳約 91.41 公噸，展現能源管理成效。

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	年節電量約 32,063 kWh
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)	年節電量約 18,650 kWh
2025 年	燈具汰換	汰換新竹辦公區為省電燈具(LED) 1. 天花板燈(56W 改為 25W)共計 1235 盞 2. 4 呎雙燈管(56W 改為 26W)共計 300 盞 3. 崁燈(30W 改為 15W)共計 38 盞 4. 4 呎燈管(28W 改為 13W)共計 170 盞 5. 汰換台北辦公區為省電燈具(LED) 6. 天花板燈(56W 改為 25W)共計 208 盞	年節電量約 142,132 kWh
2026 年	太陽能板設置	啟用太陽能發電系統	年節電量約 196,443kWh

4.2 溫室氣體排放

4.2.1 溫室氣體排放

致新依循 GHG Protocol 執行溫室氣體盤查，每年定期盤點範疇一與範疇二之排放量。將首次盤查年度 2023 年作為基準年，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。

2025 年度致新溫室氣體範疇一與範疇二總排放量為 1,276.73 公噸 CO_2e，相較前一年度下降 4.77%，其中範疇一直接溫室氣體排放量為 45.45 公噸 CO_2e，占 3.56%，主要來自發電機柴油使用、公務車汽油及冷媒設備、滅火器、化糞池等；範疇二間接溫室氣體排放量為 1,231.28 公噸 CO_2e，占 96.44%，主要用電設備包含空調、照明設施及電腦設備伺服器等辦公室營運需求。

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)
範疇一 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/公務車冷媒等(HFCs) • 滅火器(CO_2) • 化糞池(CH_4)
範疇二 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 CO_2e

年份	2024 年	2025 年
範疇一	49.98	45.45
範疇二	1,290.76	1,231.28
範疇一&二合計	1,340.74	1,276.73
排放密集度(公噸 CO_2e /百萬元)	0.184	0.167

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 CO_2、甲烷 CH_4、氫氟化物 HFCs、二氧化氮 NO_2。
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 2024 年度係數 0.474 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。註 3：營收（百萬元）之數據來源為致新年度個體財務報表。

4.2.2 溫室氣體管理

致新依經管會要求每年依循 GHG Protocol 對公司進行溫室氣體盤查，並依法規揭露相關資訊及擬定減碳策略。本公司亦透過不定期宣導及教育訓練，提升同仁對節能減碳議題之認知，其節能減碳行動與執行成果詳見第 4.1.2 章 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，主要專注於產品之設計、研發 及銷售，至於晶圓製造、封裝及測試等生產作業則委由專業代工廠執行。因此，公司本身不涉及製造作業，亦不產生製造相關廢棄物，使整體廢棄物來源與組成相對單純。

針對營運過程產生的廢棄物，致新已導入並通過 ISO 14001：2015 環境管理系統驗證，透過制度化之管理機制落實各項廢棄物管理措施，並依循《廢棄物清理法》相關規範，訂定「環境廢棄物管理程序」，明確規範廢棄物之分區貯存、分類與清運流程。所有廢棄物皆依其性質妥善分類後，委由具合法資格之清除處理機構進行後續處置。

近兩年來，致新所委任之清除處理業者均未發生違反法規之情事，相關清運數據皆依規定完成網路申報，並保存完整報告文件以供查核。此外，本公司 2025 年度亦未發生任何違反環保法規而遭裁罰之情事。

ISO14001 環境管理系統證書	

致新於營運過程中所產生之廢棄物，可區分為非有害廢棄物與有害事業廢棄物，其中，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 89.89%；有害事業廢棄物占比僅為 10.11%，主要為廢棄電子零組件、下腳品及 IC 不良品。

針對事業廢棄物清運，由本公司行政部管理人員負責數量統計與管理，並於清運前透過行

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」完成「委託或共同處理三聯單」之線上申報作業。隨後安排具合法資格且經審核通過之清除處理廠商進行現場清運與處理作業。於廠商完成清除與處理後，依規定於四日內完成聯單確認作業。

致新近兩年廢棄物數據統計

單位：公噸

廢棄物屬性分類		2024 年		2025 年	
		現場	離場	現場	離場
非有害廢棄物	回收再利用	0	6.503	0	6.590
	焚化(不含能源回收)	0	6.604	0	6.564
有害廢棄物	回收再利用	0	0.565	0	1.480
	焚化(不含能源回收)	0	0	0	0
清運廢棄物總量		0	13.672	0	14.634

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，與供應商宣導綠色採購政策。

4.3.2 水資源管理

致新目前營運所需之取水來源皆為自來水，未取用地下水或海水，且各營運據點之用水性質均屬生活用水，無製程或其他工業用水需求。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，台北辦公室（位於新北市中和區）則由新店溪流域供應之自來水為主要水源。根據世界資源研究所(WRI)的「水資源風險評估工具」分析，致新總部及台北辦公室非位於高或極高基線水壓力地區，其取水量與耗水量佔比均為零，顯示致新營運對當地水資源的潛在影響相對有限。此外，新竹科學園區內各企業產生的廢污水，均透過

污水下水道系統集中匯入園區污水處理廠，經處理後水質優於國家放流水標準，再以專管排放至客雅溪，確保對周邊生態環境及水體品質不致造成影響。

另一方面，致新已制定「緊急應變計畫管制程序」，作為員工於重大突發事件或天然災害（含淹水情形）發生時之行動依據，並透過投保天災險，以降低整體災害損失。此外，公司亦定期檢視用水情形與各相關設備運作狀態，以利及早發現異常並採取適當因應措施。同時，透過不定期發佈內部郵件進行節水宣導，提醒同仁如發現異常狀況，應立即主動通報行政管理部，以便及時處理並防止持續漏水。

2025 年致新總取水量為 8.664 百萬公升，較 2024 年下降 1.38%。本公司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

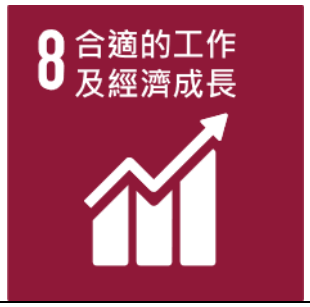
單位：百萬公升

項目	2024 年	2025 年
總取水量	8.785	8.664
總耗水量	8.785	8.664

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	健康與福祉 	• 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。 • 2025 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。 • 2025 年未發生職業災害與職業病。 • 2025 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。2025 年共 366 人參與健檢。 • 2025 年辦理 4 項健康促進活動 (正向溝通、流感疫苗接種、初級救護與自救講座、醫師報告解說等)，參與人次 85 人。
SDG5	性別平權 	• 2025 年提供 28 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 1 位男性，復職與留任率皆達 100%。
SDG8	合適的工作及經濟成長 	• 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，且可分配員工酬勞總金額提撥不低於百分之六十為基層員工酬勞，並執行完整績效評核與分紅制度。 • 2025 年員工平均教育訓練時數 7.26 小時。 • 認同並遵循《聯合國工商與人權指導原則》、《世界人權宣言》以及《國際勞工組織核心勞動標準》等國際準則，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	• 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	• 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	短期目標(2026)： • 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，2025 年留任率達 100%，期望 2026 年繼續維持。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 7 小時。 中、長期目標(2027~2030)： • 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 7 小時。
權責單位	• 行政部
申訴機制	• 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	正面衝擊管理： • 透過員工關係策略與擴大產學交流，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。 負面衝擊管理： • 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	• 定期舉辦並每年統計訓練情形與成果。
本年度績效表現	• 2025 年關鍵人才留任率達 100%。 • 2025 年人均教育訓練時數 7.26 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	• 正面衝擊：落實職業安全衛生政策，透過安全衛生教育訓練，確保作業安全並提升工作場所危害預防與應變能力，保障員工於安全與受尊重之環境中工作。 • 負面衝擊：若職業安全衛生管理不足，將提高職災風險並可能造成營運中斷，亦可能使員工長期處於高風險或過勞環境，影響其身心健康與生活品質。
政策與承諾	公司遵循各項職業安全衛生法規及相關要求，並要求承攬商與供應商共同落實安全衛生管理措施，以維護職場安全與健康。公司致力營造零事故、零傷害的安全文化。
目標	短期目標(2026)： • 職業安全衛生相關教育訓練達成率 >80%。 • 建立並完成與健康相關的職場危害辨識及風險評估報告 100%。 • 定期每半年一次消防講習及緊急應變演練 1 次/年。 • 零重大職災、罰鍰發生。 • 員工健康檢查一年一次完成率，目標達 80% 中、長期目標(2027~2030)： • 職業安全衛生相關教育訓練達成率>90%以上。 • 制度化與健康相關的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。 • 持續執行每半年一次消防講習及緊急應變演練 1 次/年。持續維持零重大職災、零罰鍰紀錄。 • 員工健康檢查一年一次完成率，目標達 85%。
權責單位	• 行政部
申訴機制	• 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	正面衝擊管理： • 提供定期健康檢查與職場健康諮詢。 負面衝擊管理： • 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	• 職災失能統計，維持工作場所零職災。2025 年未發生職業災害。 • 每年定期消防演習及緊急應變演練，2025 年舉辦 2 場次消防演習;1 場緊急應變演練，參與人次共 323 人。 • 員工健康檢查完成率：97.9%。

	• 臨場醫師問診服務：共 4 場、19 人次。
本年度績效表現	• 2025 年職業安全衛生教育訓練達成率 95%。 • 2025 年與健康相關的職場危害辨識及風險評估報告已完成。 • 2025 年完成 2 次消防及定期應變演練。 • 2025 年無重大職災、罰鍰。 • 2025 年度，針對 2024 年「異常工作負荷」及「法規健康檢查項目」進行健檢結果篩檢，重大異常總列管人數：24 人，已完成追蹤/結案人數：13 人， 目前完成追蹤率：54.2%。

5.1 勞雇關係

5.1.1 員工結構

員工為企業持續成長與穩健營運重要基礎。致新致力於透過穩定的人力配置與完善的管理制度，支持公司長期營運發展。

截至 2025 年底，致新台灣區員工總數為 386 人，均為全職員工。新竹總部員工總人數 328 人，男性員工 242 人，占 73.78%；女性員工 85 人，占 25.91%。年齡結構以 30 至 50 歲員工為主，占 64.63%。台北辦公室員工總人數 58 人，男性員工 34 人，占 58.62%；女性員工 24 人，占 41.38%。年齡分布同樣以 30 至 50 歲員工為主，占總人數 68.97%。各主要營運據點均以具專業能力及工作經驗之員工為核心人力。

致新於人才任用上秉持多元包容與平等機會原則，重視員工之專業能力、工作表現與職務適配性，不因性別或種族而有所差別。2025 年女性員工占總員工 28.50%，女性主管占總主管人數為 11.24%。鑑於半導體產業之結構特性，整體從業人員之性別分布存在差異，致使管理階層男性比例相對較高；惟本公司於人才招募、培育與晉升上均秉持公平與機會平等原則，該現象並非源於性別差別待遇。

在促進職場共融方面，致新 2025 年僱用 1 位身心障礙員工，依其能力與需求提供適性職務安排與工作支持。為協助其順利融入職場並確保工作溝通順暢，主管與同事於日常工作中，會主動放慢溝通速度，並投入額外時間協助充分理解工作要求，展現公司對不同員工需求之尊重與支持。

公司非員工工作者類型主要為警衛及清潔人員。2025 年新竹總部聘用 6 名非員工工作者，其中男性 2 人、女性 4 人；台北辦公室聘用 1 名女性非員工工作者，合計 7 位非員工工作者。公司透過必要人力支援配置，維持辦公環境安全、整潔與日常營運順暢。

致新 2025 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	永久聘僱員工	242	73.78%	85	25.92%	327	99.70%
	臨時員工	-	0%	1	0.30%	1	0.30%

註：依 GRI 定義依合約類型分類：定期契約員工為臨時員工；不定期契約員工為永久聘雇員工。

新竹總部							
項目	職務類型	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
職務類型	主管	67	20.43%	8	2.44%	75	22.87%
	非主管	175	53.35%	78	23.78%	253	77.13%
年齡（歲）	<30	31	9.45%	10	3.05%	41	12.50%
	30-50	157	47.86%	55	16.77%	212	64.63%
	>50	54	16.47%	21	6.40%	75	22.87%
員工總計		328 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(註)	永久聘僱員工	34	58.62%	24	41.38%	58	100%
職務類型	主管	12	20.69%	2	3.45%	14	24.14%
	非主管	22	37.93%	22	37.93%	44	75.86%
年齡（歲）	<30	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	30-50	20	34.48%	20	34.48%	40	68.96%
	>50	14	24.14%	4	6.90%	18	31.04%
員工總計		58 人					

註：台北辦公室無臨時員工

致新 2025 年非員工工作者

	新竹總部	台北辦公室	總計
男性	2	0	2
女性	4	1	5
總計	6	1	7

5.1.2 新進與離職狀況

致新持續透過多元穩健之招募管道延攬專業人才，除運用徵才網站對外招募符合公司需求之專業人員外，也鼓勵內部同仁推薦優秀人才，透過內外部管道擴大人才來源以支援公司營運發展與業務推動需求。

2025 年，致新共延攬新進員工 36 人，其中男性 27 人，占新進員工 75.00%；女性 9 人，占新進員工 25.00%。因半導體產業特性及相關職務需求影響，新進人員之性別比例以男性較高。公司於招募及任用過程中，持續依職務需求、專業能力及組織發展需要進行人才選任，確保新進人才能有效補充公司所需專業量能。

2025 年新竹與台北辦公室員工總新進率為 9.33%。相較 2024 年，2025 年新進員工人數增加，離職人數較少，帶動整體離職率下滑，其中關鍵人才留任率達 100%。員工離職情形詳見以下表格。

致新近兩年員工新進/離職人數及比率

區域		新竹總部									
年分		2024					2025				
項目	分類	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	17	4	223	7.62%	1.79%	26	5	242	10.74%	2.07%
	女性	5	5	81	6.17%	6.17%	6	2	86	6.98%	2.33%
年齡(歲)	<30	15	4	39	38.46%	10.26%	13	0	41	31.71%	0.00%
	30-50	7	3	203	3.45%	1.48%	18	7	212	8.49%	3.30%
	>50	0	2	62	0.00%	3.23%	1	0	75	1.33%	0.00%
員工總人數		304					328				
總新進率		7.24%					9.76%				
總離職率		2.96%					2.13%				

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。

區域		台北辦公室									
年分		2024					2025				
項目	分類	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	1	2	35	2.86%	5.71%	1	2	34	2.94%	5.88%
	女性	0	1	22	0.00%	4.55%	3	1	24	12.50%	4.17%
年齡(歲)	<30	1	0	1	100.00%	0.00%	0	0	0	0.00%	0.00%
	30-50	0	2	38	0.00%	5.26%	4	1	40	10.00%	2.50%
	>50	0	1	18	0.00%	5.56%	0	2	18	0.00%	11.11%
員工總人數		57					58				
總新進率		1.75%					6.90%				
總離職率		5.26%					5.17%				

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

致新依法為員工辦理勞工保險與全民健康保險外，也積極建構完善且多元員工福利制度，提供員工更完整的支持與照護。

員工保障方面，致新除依法提供基本社會保險，也為員工規劃完善團體保險，以強化員工面對生活及健康風險基礎保障。休假制度方面，公司提供到職當年度即享有特休，設有男性員工陪產假及陪產檢假，落實對員工家庭責任與生活需求的支持。福利措施方面，致新提供婚喪賀奠補助、員工生日、生育禮金等制度，於員工人生重要階段給予實質支持。公司提供員工慶生會、社團活動及國內外員工旅遊補助等措施，藉由多元活動促進同仁互動交流，凝聚組織向心力，並營造健康、友善且具歸屬感之職場氛圍。健康照護方面，致新免費提供優於法規之健康檢查，協助員工及早掌握自身健康狀況，展現公司對員工身心健康之重視。透過制度化的福利安排與持續員工關懷，公司期望能提升員工工作滿意度與穩定性，進一步支持組織長期發展與永續經營。

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 4,000 元	全體員工
員工旅遊補助	年度全額補助 4 萬元	全體員工
員工在職訓練	全額補助	全體員工
健康講座	每年舉辦 2 次身心健康促進講座	全體員工
年度健檢	提供員工每年免費健檢	全體員工
4 天彈休	保留 4 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

致新依據《勞動基準法》及《勞工退休金條例》等相關法令，制定完善退休辦法，為員工提供公平、合理且符合法規要求之退休保障機制。致新依據員工每月薪資的百分之六，提撥至勞工保險局之個人退休專戶，以保障員工退休後生活，確保退休金提撥作業符合相關法令規範。

致新依法令規定及實際需求召開勞資會議，作為意見交流、權益維護及職場議題協調之重要機制。2025 年公司共召開 4 場勞資會議，藉由制度化溝通管道持續維護勞資雙方權益。截至 2025 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，顯示公司在員工權益維護、勞資溝通及人力資源管理方面維持穩定運作。

職場育嬰友善環境

致新重視員工於職涯發展過程中之家庭照顧需求，公司依循《性別工作平等法》及《育嬰留職停薪實施辦法》等相關法令規定，訂定育嬰留職停薪制度，保障員工依法申請育嬰留職停薪之權益。

截至 2025 年底，致新實際申請育嬰留職停薪者為 1 位男性員工，占整體有權申請育嬰假職員之 5%。育嬰留職停薪期滿後復職之員工為 0 人；休停復職滿一年後仍任職者有 2 人，留任率 100%。公司透過育嬰留職停薪制度及復職安排，協助員工於家庭照顧與職涯發展間取得平衡，並支持員工於育嬰留停期滿後順利銜接工作。

此外，致新提供哺乳室為育嬰員工建置便利且具私密性之哺乳空間，透過相關設施與制度安排，公司期望能降低員工於育兒階段面臨工作與家庭照顧壓力，提升員工對職場的信任與歸屬感。

致新 2025 年度育嬰留停統計

項目	男	女	合計
A：2025 年度有權申請育嬰假的員工	20	8	28
B：2025 年度實際使用育嬰假的員工	1	-	1
C：2025 年度休完育嬰假後預計復職的員工總數	-	-	-
D：2025 年度休完育嬰假後實際復職的員工總數	-	-	-
E：2024 年度休完育嬰假後在 2024 年實際復職的員工總數	-	2	2
F：2024 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)	5%	-	4%
復職率(D / C)	-	-	-
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：留任率=(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

公司薪酬由薪資、三節獎金及員工酬勞組成。每年依據經營績效、員工年資及績效考核結果辦理薪資調整，並提列員工酬勞進行分紅。公司整體經營績效亦直接反映於員工薪酬水準，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「員工績效評估作業實施辦法」進行分配。

致新 2025 年度女性對男性薪酬比率

員工類別	比例 (女 ：男)
主管 (註)	1：1.21
非主管	1：1.15

註: 公司主管定義為經理級以上員工。

致新 2025 年度非擔任主管職務薪資

單位：新台幣仟元

項目	2024 年	2025 年
非擔任主管職務之全時員工人數	348	364
非擔任主管職務之全時員工「薪資總額」	785,222	824,589
非擔任主管職務之全時員工「薪資平均數」	2,303	2,316
非擔任主管職務之全時員工「薪資中位數」	2,176	2,202

5.2 人才培育與發展

5.2.1 人才訓練與培訓

鑑於類比 IC 設計專業人才培育需較長時間，且市場需求與產品技術變化快速，致新持續建構多元且完整的教育訓練體系，以系統化培訓縮短人才養成週期，強化員工專業能力與實務經驗因應市場變化並支持公司長期成長需求。公司另訂定關鍵人才，係指對公司核心技術研發、產品競爭力及長期策略發展具有重大影響，且具高度專業性與低替代性之關鍵管理人員，包含研發部經理級以上（含）主管。本公司將針對關鍵人才擬定培訓課程，後續將由公司內部討論培訓計畫、培訓內容與衡量方式，並依未來產業發展趨勢設計相關課程，計畫於 2027 年啟動。

2025 年致新提供之訓練課程涵蓋一般職能培訓與 IC 設計專業培訓兩大面向。一般性課程包括新進員工訓練、主管職場溝通技巧、財務與會計進修、勞工健康等多元領域；專業課程包含產品技術開發、ISO 品質管理等 IC 設計相關培訓內容，旨在培養員工專業知識、實務技能與職能素養，提升員工專業競爭力。目前公司尚未建立專屬關鍵人才培育計畫，未來將評估營運發展需求逐步規劃培育機制，以強化關鍵人力留任與發展。除了透過內部訓練制度提升員工專業能力外，致新也積極結合外部學術與研發資源，透過產學合作擴大技術創新與人才培育效益。2025 年，致新與國立陽明交通大學持續進行深度產學合作，推動高密度混和式電源供應器，應用於不同電池結構的行動裝置之開發，以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不同的輸入電壓以創新的架構轉換為固定目標電源。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。未來，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。

公司依職務類別規劃課程方向，涵蓋生產、行銷、人資、研發、財務、品質、資訊及環安衛等職能，提供相關專業訓練。另設有新進員工訓練機制，使其快速熟悉公司制度與作業流程，強化工作適應能力。2025 年致新提供員工教育訓練課程總時數為 2,800.8 小時，每名員工平均受訓時數為 7.26 小時。

致新 2025 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)	79	197	10	100	386
教育訓練總時數(小時) (B)	497.00	1,371.50	90.50	841.80	2,800.80
每名員工平均受訓小時數(B/A)	6.29	6.96	9.05	8.41	7.26

註：公司定義主管為經理級以上員工。

致新 2025 年度教育訓練執行情形

5.2.2 績效評估檢核與晉升

致新每年七月定期辦理績效評估，除高階主管(副總級以上員工)績效由薪酬委員會考核，並不適用一般員工績效考核制度外，特助及約聘人員因職務性質及聘僱型態不同，亦不納入評估範圍。凡已通過試用期之正職員工，均須參與年度績效評估。評估結果為年度調薪、職務晉升及員工分紅之重要依據，也是員工檢視自身工作表現、強化專業能力與規劃未來學習發展方向之參考指標。藉此機制，促進個人績效目標與公司整體營運策略及年度計畫之有效連結。

致新之績效評核流程採員工自評與主管評價兩階段進行。首先由員工就自身工作表現進行自我評估，其後由主管進行評核，並安排主管與員工進行績效面談，透過雙向溝通達成共識。各部門完成考核作業後，由人事單位彙整評估結果，並依權限逐級呈報上級主管審核，以確保績效評估程序具備客觀性與公平性。2025 年，致新實際接受績效考核人數分別為 354 人，績效考核完成率為 100%。

為使員工績效表現與公司整體營運策略緊密連結，各部門績效目標及員工個人工作目標皆須與公司策略計畫相互整合。若員工未達既定績效目標，部門主管將與員工共同檢視執行情形，並依實際狀況適時調整目標設定，以提升執行成效。當員工自評結果與主管評核結果存在顯著差異時，部門主管將主動釐清差異原因，透過雙向溝通與回饋機制，協助員工改善不足並強化績效表現。針對績效評核結果為「欠佳」者，將納入績效輔導改善計畫，並填具計畫表追蹤及記錄改善情形；若評等為「尚可」者，則由主管依個別狀況評估是否納入輔導機制，以持續推動員工職能提升與工作績效精進。

致新 2025 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(註 2)	受績效考核比例	受績效考核人數	應受績效考核人數(註 2)	受績效考核比例
主管(註 1)	63	63	100%	10	10	100.00%
非主管	188	188	100%	93	93	100%
合計	251	251	100%	103	103	100%

註 1：公司定義主管為經理級以上員工。
註 2：應受績效考核人數為試用期之正職員工，不含副總級以上、特助及約聘等員工。

5.3 人權管理

致新作為責任導向的科技企業，秉持尊重與保障人權的核心價值，遵循《聯合國工商與人權指導原則》、《世界人權宣言》以及《國際勞工組織核心勞動標準》等國際準則，致力於打造一個零暴力、尊重多元、負責任的全球營運體系。公司依循上述國際規範，並遵守政府勞動相關法令，制定符合公司營運需求之人權政策，涵蓋維護健康與安全、禁止歧視、保障工資與福利、禁止雇用童工、性騷擾防治及禁止強迫勞動等面向。公司將持推動並落實人權政策於日常營運與管理流程中，深化人權保障意識，確保本公司全球各地之全體員工（含派遣、約聘、實習人員）、董事、顧問，及所有供應商、承包商與合作夥伴確實履行其相關責任，公司亦要求供應鏈成員共同遵循本政策。董事會永續發展委員會將定期檢視營運概況、社會責任表現，以確保各方權益獲得充分尊重與妥善保護。

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業務，營運活動未直接涉及生產製造流程。公司雖未導入 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，惟已依據《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，建置完善之職業安全衛生管理架構與制度，以確保職場環境安全。

截至 2025 年底，公司全體 386 位員工皆已納入職業安全衛生管理制度涵蓋範圍，涵蓋率達 100%。此外，公司訂有「安全衛生工作守則」，明確規範安全作業原則與執行指引，協助員工建立正確職業安全衛生觀念與行為準則。

為持續強化職場安全與健康管理，致新每年規畫並辦理健康促進、急救訓練及安全教育訓練，並定期實施員工健康檢查。透過制度化管理機制與持續性宣導，降低職業安全衛生風險，營造安全、健康且具安心感之工作環境。

職業安全衛生委員會

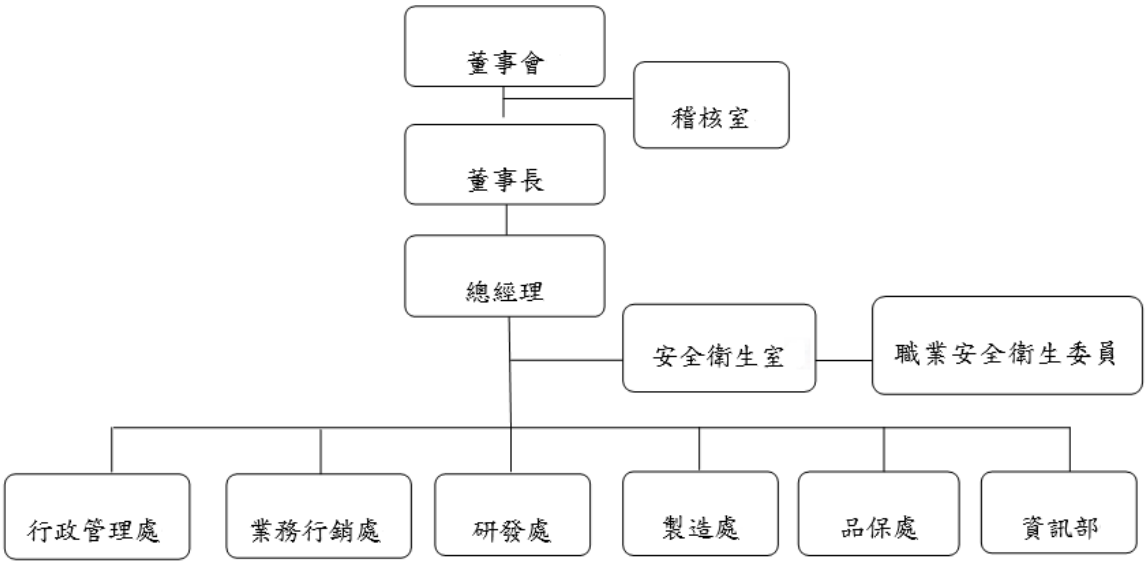
公司依據《職業安全衛生管理辦法》設置職業安全衛生委員會，委員會設有委員 8 人，其中勞工代表 3 人，並設有主任委員 1 人綜理會務，與秘書 1 人輔助其綜理會務。委員會的主要職責為針對公司之職業安全衛生管理政策、教育訓練計畫、作業環境監測、健康管理與職業病預防等事項進行協調與提供建議。

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。

2025 年度職業安全衛生委員會針對職業安全衛生管理制度、教育訓練規劃、作業環境監測、健康管理及職業病預防等議題提出多項建議。本年度成果包含建立員工申訴與意見反映機制、強化法定職安人員配置與教育訓練符合性、導入施工安全審查程序及系統化教育訓練機制，以提升整體職場安全與健康管理品質。

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

致新為落實承攬作業安全管理，依循《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」，管理對象涵蓋工事承攬廠商、其下包商及廠內各類工事改善作業單位，透過制度化安全衛生管理架構，確保外部施工期間作業人員之生命與作業安全。

公司針對承攬商建立完整之安全管理流程，除依職業安全衛生相關法規執行危害告知及作業監督外，於作業前要求所有進廠承攬商完成「承攬商工事申請及作業人員安全危害告知表」，以確保作業人員能充分掌握作業場所之潛在風險及必要防護措施。

5.4.2 職業安全衛生教育訓練

致新每年規畫並辦理健康、急救及職業安全相關之教育訓練，涵蓋訓練內容有職業安全衛生教育訓練、消防安全講習及民防團訓練、緊急逃生安全應變演練與安全防護救護等。2025 年共有 2 場全體職業安全衛生相關教育訓練課程，每場 367 位員工完訓。另依據工作內容及作業地點差異，辦理適用於不同職務與人員之專項職業安全衛生教育訓練。

致新 2025 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
勞工一般職業安全教育訓練	職業安全	全體在職員工，367 人
職業安全衛生教育訓練	職業安全	全體在職員工，367 完訓
2025 年消防安全講習及民防團訓練(新竹)上半年	消防知識及民防法內容	新竹 1F 消防自衛編組班及新進人員，25 人次
2025 年消防安全講習及民防團訓練(台北)上半年	消防知識及民防法內容	台北自衛編組班，15 人
2025 年消防安全講習及民防團訓練(台北)下半年	消防知識及民防法內容	台北自衛編組班，14 人
2025 年消防安全講習及緊急逃生安全應變演練(新竹)下半年	緊急逃生安全應變演練	新竹總公司，298 人
職業安全衛生人員在職回訓	職安制度與法規更新	新竹職安人員，1 人
職業安全衛生人員在職回訓	職安制度與法規更新	台北職安人員，1 人
急救人員在職回訓	急救技能與應變訓練	急救人員，9 人
堆高機操作人員在職回訓	堆高機操作安全訓練	堆高機操作人員，4 人
防火管理人員在職回訓	消防管理與防災訓練	台北防火管理人，1 人

5.4.3 職業健康服務

致新重視員工身心健康，每年透過寄發通知及內網公告等多元管道提供健康檢查相關資訊，提醒並鼓勵員工積極參與健康檢查，以利及早掌握個人健康狀況。2025 年度共有 366 位員工參與一般健康檢查，整體參與率達 97.9%。每位員工可獲得最高 2,000 元 / 人之健康檢查補助，以提升員工參與意願。

此外，公司持續規劃多元健康促進活動，包括舉辦員工健康檢查報告解說會、初級救護與自救講座、流感疫苗接種及職場正向溝通等課程與活動，藉由健康知識宣導、急救技能培訓與心理健康支持，推動健康促進理念，營造更安心、健康且友善的職場環境。

致新 2025 年度員工健康檢查情況

項目	內容
健檢類型	2025 年一般健康檢查
健檢人數	366 人
健檢完成率註	97.9%
健檢項目	勞檢項目、腫瘤指標、甲狀腺、骨密度
補助金額	2000 元/人

註：以 2025/7/31 在職員工人數計算。

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
溝通不卡卡，激發正向行動力講座	協助員工覺察溝通盲點並培養有效聆聽與表達技巧	1 次/年	員工自由參加 共計 10 人
2025 年接種流感疫苗	流感疫苗接種	1 次/年	員工自由參加 共計 39 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
初級救護與自救講座	基本急救知識、止血帶使用、AED 操作及 CPR 與安妮操作練習	1 次/年	自由參加 共計 10 人

2025 年接種流感疫苗

初級救護與自救講座

溝通不卡卡，激發正向行動力講座

5.4.4 職業災害管理

致新致力於營造安全、健康之工作環境，透過完善的事故處理流程、風險評估機制及教育訓練體系，預防職業災害發生並保障員工身心健康。公司制定「勞工安全衛生工作守則」作為職業安全衛生管理之基礎依據，並透過影片教材對員工實施教育訓練，提升全體職員之安全意識與應變能力。

當發生工安事故或工作相關交通事故時，執行流程如下：

1. 即時通報：現場人員或當事人應立即通報主管及職業安全衛生單位。
2. 原因陳述：由事故單位人員自述事故發生原因及經過。
3. 追蹤評估：由職安人員與職護人員進行後續追蹤、評估及處置。
4. 表單記錄：採用「公傷意外事故報告表」作為事故記錄與管理依據。

致新藉由年度健康檢查搭配問卷調查之方式，系統性推動員工職業健康風險評估作業，以全面辨識可能影響員工健康之人因工程危害及心理社會風險。於年度健康檢查期間，公司同步實施人因工程危害及心理社會風險(如工作壓力)相關問卷調查，蒐集員工工作型態、工作姿勢、重複性作業及工作壓力等多面向資訊，並由職業健康護理人員依問卷結果進行統計分析，辨識可能存在肌肉骨骼不適或心理壓力風險之員工族群。後續再依評估結果進行風險分級，篩選出需進一步關懷或健康管理之對象，俾利提供適切之健康促進與輔導措施。

在教育訓練方面，公司持續執行職業安全衛生教育訓練影片教學，並將相關教材置於公司內部公開平台，供員工隨時上線觀看學習，落實安全衛生知識的普及與內化。同時，透過系統紀錄之上課時數及課後測驗及格成績，確認員工對職業災害預防相關知識之學習與掌握情形，確保教育訓練成效得以具體檢核並持續精進。為維護良好工作環境，公司每半年實施工作環境檢測，檢測項目包括二氧化碳濃度、照明設備等，持續掌握辦公及作業環境品質。公司定期推動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，以強化環境安全維護與設施管理效能。

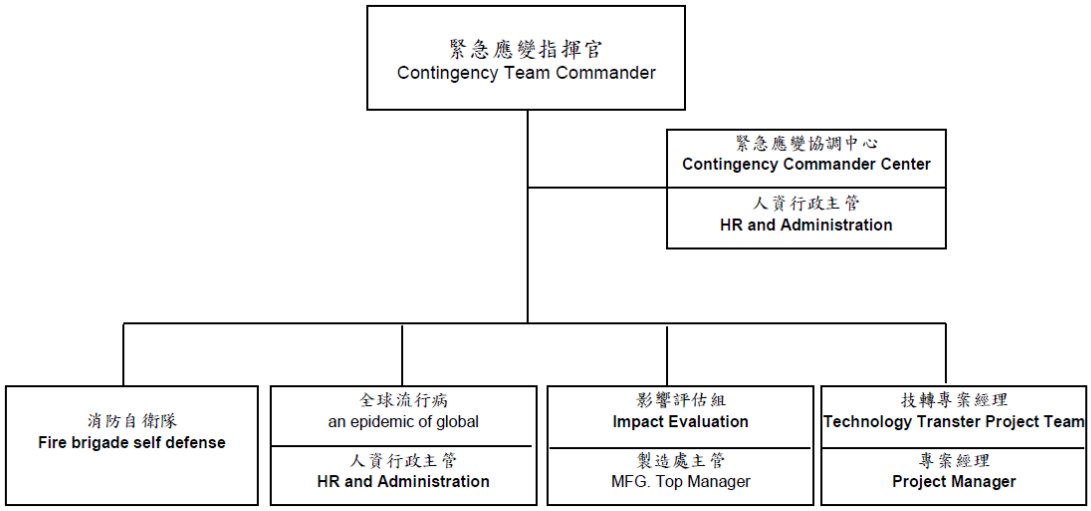
2025 年，公司作業環境檢測結果符合標準，無重大異常及通報紀錄。

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，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與健康有關的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。 2025 年參加健康檢查率達 97.9%。 2025 年度辨識結果無高度風險個案。
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。 2025 年辦理 1 次人因工程現場訪視，完成 2 位個案調查，持續精進人因性危害預防措施。
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。 2025 年無新增母性健康保護個案，預計於 2026 年依規劃辦理再評估。

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。 2025 年無新增申訴案件，辦理 1 次員工教育訓練，持續強化辨識、通報及處理機制，預計 2027 年再評估。

2025 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 2025 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)	756,560	13,720
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)	-	-
可記錄之職業災害比率 (註 6)	-	-
損工日數比率	-	-
總合傷害指數	-	-

註 1：總經歷工時截至 2025 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：可記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 2025 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	3	1.1.1 公司簡介
	2-2 組織永續報導中包含的實體	1	關於報告書
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	1	關於報告書
	2-4 資訊重編	1 46 66	關於報告書 3.1.2 創新研發投入 4.1.2 能源使用
	2-5 外部保證/確信	-	2025 年無進行外部保證/確信
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	3 55	1.1.1 公司簡介 3.4.1 供應鏈型態
	2-7 員工	77-78	5.1.1 員工結構
	2-8 非員工的工作者	77-78	5.1.1 員工結構
	2-9 治理結構及組成	21-26	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	21-22	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	21-22 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	9-10 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	21-22 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	21-22	2.1.1 公司治理架構
	2-17 最高治理單位的群體智識	29	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)	2-18 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 83	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
	2-21 年度總薪酬比率	29	2.1.2 董事會運作
	2-22 永續發展策略的聲明	2	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
		87	5.3 人權管理
	2-24 納入政策承諾	87	5.3 人權管理
	2-25 補救負面衝擊的程序	14-16	1.4 利害關係人議合
		18-19	重大主題管理方針-公司治理與誠信經營
		20	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
		41-42	重大主題管理方針-資訊安全與隱私保護
		43-44	重大主題管理方針-永續供應鏈管理
		60	重大主題管理方針-氣候變遷因應與能源管理
		74	重大主題管理方針-人才培育與發展
		75-76	重大主題管理方針-職業健康與安全
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	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	5	1.1.3 公協會與外部組織參與
	2-29 利害關係人議合方針	9 14-16	1.3.1 利害關係人鑑別 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 準則	揭露項目	頁碼	對應章節/補充說明
GRI 3：重大主題 (2021)	3-1 決定重大主題的流程	9-10	1.3.2 重大主題鑑別與評估流程
	3-2 重大主題列表	11-13	1.3.3 重大主題管理方針與衝擊範圍
公司治理與誠信經營			
GRI 3：重大主題 (2021)	3-3 重大主題管理	18-19	重大主題管理方針
GRI 205：反貪腐(2016)	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	34	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	20	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 經濟績效
	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	35 61-65	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	81	5.1.3 員工福祉
	201-4 取自政府之財務援助	-	2025 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	74	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	84	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	84-85	5.2.1 人才訓練與培訓 5.2.2 績效評估檢核與晉升
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	85	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	75-76	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	87-88	5.4.1 職業安全衛生管理政策
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	92-95	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
	403-3 職業健康服務	90-91	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	87-88	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	89	5.4.2 職業安全衛生教育訓練
	403-6 工作者健康促進	90-91	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	87-88	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	87-88	5.4.1 職業安全衛生管理政策
	403-9 職業傷害	95-96	5.4.4 職業災害管理
	403-10 職業病	95-96	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	41-42	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	54	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	43-44	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	55	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	55	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	55-58	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	55-58	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	55-58	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	55-58	3.4.2 永續供應鏈管理
氣候變遷因應與能源管理			
GRI3：重大主題 (2021)	3-3 重大主題管理	60	重大主題管理方針
GRI 302：能源(2016)	GRI 302-1 組織內部的能源消	66	4.1.2 能源使用

GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節/補充說明
	耗量		
	GRI 302-3 能源密集度	66	4.1.2 能源使用
	GRI 302-4 減少能源消耗	67	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	68	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	68	4.2.1 溫室氣體排放
	GRI 305-4 溫室氣體排放強度	68	4.2.1 溫室氣體排放
	GRI 305-5 溫室氣體排放減量	66 69	4.1.2 能源使用 4.2.2 溫室氣體管理
GRI 303：水與放流水 (2018)	GRI 303-1 共享水資源之互相影響	71-72	4.3.2 水資源管理
	GRI 303-2 與排水相關衝擊的管理	71-72	4.3.2 水資源管理
	GRI 303-3 取水量	72	4.3.2 水資源管理
	GRI 303-5 耗水量	72	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	70-71	4.3.1 廢棄物管理
	GRI 306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	70-71	4.3.1 廢棄物管理
	GRI 306-3 廢棄物的產生	71	4.3.1 廢棄物管理
	GRI 306-4 廢棄物的處置移轉	71	4.3.1 廢棄物管理
	GRI 306-5 廢棄物的直接處置	71	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	79-80	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	81-82	5.1.3 員工福祉
	GRI 401-3 育嬰假	82	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	23-26 27 77-78	2.1.1 公司治理架構 2.1.2 董事會運作 5.1.1 員工結構
	405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	83	5.1.4 薪酬政策

GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節/補充說明
GRI 406：不歧視(2016)	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	86	5.3 人權管理
GRI 408：童工 (2016)	408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	86	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	86	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	61-62
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	63-65
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	63-65
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	61-62
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	62

項目	揭露內容	對應章節/補充說明	頁碼
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	4.1.1 氣候變遷因應策略 4.2 溫室氣體排放 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。2025 年尚未進行外部確信 / 查證	62 68

附錄三、永續會計準則委員會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）指標對照表 - 半導體業

揭露主題	指標代碼	指標內容	種類	衡量單位	對應章節/說明
溫室氣體排放	TC-SC-110a.1	(1)範疇 1 之全球總排放量及(2)來自全氟化合物之總排放量	量化	公噸(t)二氧化碳當量	**4.2 溫室氣體排放** (1) 45.45 公噸 CO2e。 (2) 0% (因屬於 IC 設計產業，無 PFCs 產生)。
	TC-SC-110a.2	對管理範疇 1 排放之長期及短期策略或計畫、排放減量目標，以及針對該等目標之績效分析之討論	討論及分析	不適用	由於本公司直接碳排放量極微，現階段減量核心為『以管理帶動減碳』，落實保養，定期維護發電機與公務車;效能優先，確保所有設備運作順暢。
製造之能源管理	TC-SC-130a.1	(1)總能源消耗量、(2)電網電力百分比，及(3)再生能源百分比	量化	十億焦耳(GJ)，百分比(%)	**4.1 氣候變遷因應** (1) 9,411.16 GJ。 (2) 100%。 (3) 0%。
水管理	TC-SC-140a.1	(1)總取水量，於基線水壓力高或極高區域之百分比;(2)總耗水量，於基線水壓力高或極高區域之百分比	量化	千立方公尺(m^3)，百分比(%)	**4.3 廢棄物與水資源管理** (1) 總取水量為 8.664 千立方公尺，其位於基線水壓力高或極高區域之百分比為 0% (報告中根據 WRI 評估，致新所在地為低至中水資源壓力地區)。 (2) 總耗水量為 8.664 千立方公尺，其位於

揭露主題	指標代碼	指標內容	種類	衡量單位	對應章節/說明
					基線水壓力高或極高區域之百分比為 0%。
廢棄物管理	TC-SC-150a.1	(1)製造過程中產生之有害廢棄物重量，(2)再循環百分比	量化	公噸(t)，百分比(%)	**4.3 廢棄物與水資源管理** (1) 1.48 公噸 (2) 100%
勞工健康與安全	TC-SC-320a.1	對評估、監控及降低勞工暴露於人類健康危害所作之努力之描述	討論及分析	不適用	**5.4 職業健康與安全** 本公司依據相關法規，建立完整職業安全衛生管理制度，針對不同類型之職場健康危害，制定 7 項專項預防計畫，涵蓋職場不法侵害、異常工作負荷、母性健康保護、人因性危害、呼吸防護、中高齡勞工安全、聽力保護等層面，以系統性評估、監控並降低勞工暴露於各類人類健康危害的風險。 2025 年本公司全體員工總工時 756,560 小時，完成 1,102 人次職安教育訓練，無職業傷害、損失工時為 0，無職業病案例。
	TC-SC-320a.2	與違反員工健康與安全事項有關之法律程序所造成之貨幣性損失總額	量化	表達貨幣	無違反員工健康與安全事項有關之法律程序所造成之貨幣性損失。

揭露主題	指標代碼	指標內容	種類	衡量單位	對應章節/說明
招募與管理全球及技術勞工	TC-SC-330a.1	需要工作簽證之員工百分比	量化	百分比(%)	0.26%
產品設計與生命週期管理	TC-SC-410a.1	含有 IEC 62474 應申報物質之產品收入百分比	量化	百分比(%)	**3.4.2 永續供應鏈管理** 致新為 IC 設計業，無進行生產製造，委由晶圓代工廠進行生產。供應商生產之產品均100%符合綠色產品有害物質管理規範。
	TC-SC-410a.2	(1)伺服器、(2)桌上型電腦，及(3)筆記型電腦於系統層級之處理器能源效率	量化	依產品類別而不同	致新為 IC 設計產業，無相關系統處理器能源效率，因此不適用。
材料取得	TC-SC-440a.1	與關鍵材料之使用有關之風險管理之描述	討論及分析	不適用	**3.4 永續供應鏈** 致新承諾遵循國際相關法規，並且要求委外生產性供應商簽署不使用衝突礦產聲明。 致新與晶圓代工廠商及封裝測試廠商長期合作，建立穩定之合作關係，同時委由不同廠商進行代工，降低單一來源風險
智慧財產權保護與競爭行為	TC-SC-520a.1	與反競爭行為法規有關之法律程序導致之貨幣性損失總額	量化	表達貨幣	無反競爭行為法規有關之法律程序導致之貨幣性損失。

揭露主題	指標代碼	指標內容	種類	衡量單位	對應章節/說明
活動指標	TC-SC-000.A	自有場所生產量及簽訂服務合約之生產廠房生產量	量化	個體應揭露來自其自有製造場所及承包製造商之產量。半導體設備製造商之總生產數量應以每一單位為基礎報導。半導體元件製造商之總生產數量之報導應與國際半導體製造技術產業聯盟之半導體關鍵環境績效指標指引，技術移轉 #09125069A-ENG 一致。	致新主要從事 IC 設計，採委外製造，無自有晶圓製造廠房，故無自身場所生產量。 2025 年度產品生產係委由外部合作廠商進行，委外生產量為 2,365,074 仟顆及 255 仟片。
	TC-SC-000.B	自有場所生產量百分比	量化	百分比(%)	不適用。 致新為專業 IC 設計公司，未有自有工廠生產製造。