



2024 ESG Report

永 續 報 告 書

目錄 CONTENTS

1 Chapter 總覽

1.1 關於本報告書	03
1.2 董事長的話	05
1.3 2024 致伸榮耀與永續成果	06
1.4 公司概况	09

2 Chapter 永續管理

2.1 永續管理與實踐	13
2.2 致伸 SDGs 永續策略藍圖	15
2.3 重大性分析與管理	20
2.4 利害關係人溝通	32

3 Chapter 公司治理

3.1 治理架構	37
3.2 治理運作	39
3.3 道德誠信	40
3.4 經營績效	44
3.5 創新與服務	46
專欄 追求永續、創新與卓越	48
3.6 風險管理	49
3.7 隱私與資通安全	54

4 Chapter 環境永續

4.1 環境永續願景與政策	62
4.2 氣候相關財務揭露	65
4.3 氣候減緩行動	71
專欄 打造能源管理創新綠建築	82
4.4 永續產品設計與循環創新	83
4.5 水資源管理	89
4.6 污染防治管理	90
4.7 生物多樣性	92
專欄 生物多樣性作為	93

5 Chapter 責任供應鏈

5.1 實踐負責任的採購	97
5.2 供應鏈盡責管理	102

6 Chapter 幸福職場

6.1 人權管理	110
6.2 多元共融職場	114
6.3 人才吸引與留任	118
6.4 人才發展與培育	129
6.5 健康與安全	136
6.6 多元豐富的員工溝通	146
專欄 Primax Care 季度系列活動	148

7 Chapter 社會回饋

7.1 Light up 致伸集團點亮計畫	151
7.2 融合藝術、人文及科普領域激發創意	151
7.3 長期深耕教育並關懷在地社區	157
7.4 築起【ESG 生態圈】全員“益”起樂在其中	159

8 Chapter 附錄

8.1 致伸集團 ESG 相關體系證書	161
8.2 GRI Content Index	162
8.3 SASB Index	169
8.4 永續揭露指標 - 電子零組件業	171
8.5 上市上櫃公司氣候相關資訊揭露	172
8.6 獨立第三方查證意見聲明書	174





1 Chapter 總覽

1.1 關於本報告書	03
1.2 董事長的話	05
1.3 2024 致伸榮耀與永續成果	06
1.4 公司概況	09

1.1 | 關於本報告書

致伸科技股份有限公司每年編製中、英文版永續報告書，並於官方網站公開發表。本報告書為致伸發行之第 11 本永續報告書，以【永續管理】、【公司治理】、【環境永續與淨零轉型】、【責任供應鏈】、【幸福職場】、【社會共好】六大主軸，全面呈現致伸集團於 2024 年在經濟、治理、環境與社會（涵蓋產品責任）等面向的永續議題、管理方針與績效成果。

透過本報告，致伸科技希望向利害關係人展現我們在永續發展的努力與成就，並積極回應各方關切。我們期待透過持續對話與回饋機制，進一步強化企業的永續發展策略，為環境與社會創造更大價值。

● 報導期間與範疇

本報告書資訊揭露期間為 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日止（同財務報導期間），報告範疇涵蓋致伸集團全球據點（同合併報表實體，詳細關係企業及營收概況請參閱[公開資訊觀測站](#) - 股票代碼：4915），並著重揭露母公司及下表子公司於台灣、中國大陸、泰國、歐洲等主要營運、生產據點及研發中心之永續績效表現，揭露範疇之營業額占 2024 年集團營收比例約達 70%。

致伸科技秉持嚴謹態度編製永續報告書，持續優化資料蒐集流程與範圍，逐年提升數據與各項資訊的完整性與準確性。為確保報告內容的全面性，部分章節亦涵蓋 2024 年前後的案例、管理方針與目標。此外，部分歷史數據因報導範疇擴大或經外部查證後進行重編，相關調整將於內文中說明，以確保資訊透明度與一致性。

致伸集團	本報告書揭露範疇	簡稱
營運總部	致伸科技股份有限公司	致伸營運總部/致伸台北
製造基地	東莞東聚電子電訊製品有限公司	致伸東莞
	致伸科技(重慶)有限公司	致伸重慶
	昆山致伸東聚電子有限公司	致伸昆山
	Primax Electronics (Thailand) Co., Ltd.	致伸泰國
	惠州迪芬尼聲學科技股份有限公司(子公司營運總部/研發中心)	迪芬尼惠州
	東莞迪芬尼聲學科技有限公司	迪芬尼東莞
	Tymphony Acoustic Technology Europe, s.r.o.	迪芬尼捷克
研發中心	Tymphony Acoustic Technology (Thailand) Co., Ltd.	迪芬尼泰國
	北京德星電子科技有限公司 NEW	致伸北京研發中心
	迪芬尼聲學科技股份有限公司	迪芬尼台北

註：

1. 本報告書中提及「致伸」、「致伸集團」均涵蓋上表所列範疇，若內容僅涉及特定據點，將以表中各據點簡稱標示。
2. 本報告書中提及「致伸科技」涵蓋上表所列之致伸據點；提及「迪芬尼」涵蓋上表所列之迪芬尼據點。
3. 致伸關係企業請參閱[公開資訊觀測站](#) - 股票代碼：4915)。

● 撰寫原則

本報告書主要依循全球永續性標準理事會（GSSB）發布之最新版 GRI 準則（GRI Standards 2021 年版）作為報告書編撰基礎，同時參考國際永續準則委員會（International Sustainability Standards Board, ISSB）發布之 SASB 準則、國際財務報導準則第 S2 號「氣候相關揭露」等框架，並遵循臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」規定編製本報告書。

在 GRI 的報導原則下，我們更加著重於管理方針的說明，以求更貼近利害關係人的關注事項。報告書編排方式亦持續地精進，使利害關係人能清楚、快速地閱讀，了解致伸於永續議題上的成效及努力。

● 聯絡方式

致伸科技每年發行永續報告書，並上傳至金管會公開資訊觀測站，同時於公司官方網站上公開發表。本報告書發布日期：2025 年 8 月。如您對本報告書之內容，有任何指教或建議，歡迎您與我們聯繫，聯絡資訊如下：

致伸科技股份有限公司

地 址：台北市內湖區瑞光路 669 號

聯 絡 人：企業永續辦公室 (ESG Office)

T E L：02-27981924

電子郵件：ESG@primax.com.tw

公司網站：<https://www.primax.com.tw/>

ESG 專區：<https://esg.primax.com.tw/>



致伸官網



ESG 專區

● 報告書編輯、審核與保證

報告書數據依據

- 財務數據來自於安侯建業聯合會計師事務所依國際財務報導準則（International Financial Reporting Standards，以下簡稱 IFRS）查核簽證後之合併財務報告資訊，報告書中之財務數據均以新臺幣呈現，換算匯率倍數人民幣 4.48、美金 31.85、泰銖 0.91、捷克 1.38、歐元 34.56 計算。
- ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查標準、ISO 14046:2014 水足跡標準、ISO 45001:2018 職業安全衛生管理系統、ISO 14001:2015 環境管理系統、ISO 50001:2018 能源管理系統、IECQ QC080000 HSPM 有害物質過程管理系統、ISO 27001:2013 的資訊安全管理系統，皆通過第三方查證機構驗（查）證，致伸集團 ESG 相關體系證書請參閱附錄 8.1。
- 報告書中所揭露的統計數據來自致伸科技自行統計與調查的結果，並採用國際通用指標呈現，若有推估之情形，將於各相關章節註明。

內部審查與保證

本報告書呈現之內容，係透過系統化的分析模式，鑑別利害關係人所關注的永續主題及決定優先順序，作為報告書資訊揭露的參考基礎。本報告書經企業永續辦公室（ESG Office）彙整編輯初稿後，送各小組成員就其職掌予以檢視並完成本報告書之增修訂後，進行外部查證，確保其報告品質。定稿後之報告書於 2025 年 8 月呈董事會核定。

外部查證與聲明

本報告書委託第三方公正查證機構 SGS 台灣檢驗科技股份有限公司，採用 AA1000 ASv3 第二類型中度保證等級，同時針對 GRI 與 SASB 進行確信，以確保報告書中揭露資訊符合其包容性（Inclusivity）、重大性（Materiality）、回應性（Responsiveness）及衝擊性（Impact）原則。ESG 報告書獨立第三方查證意見聲明書請參閱附錄 8.6；GRI 及 SASB 內容索引詳如附錄 8.2、8.4；致伸集團 ESG 相關體系證書請參閱附錄 8.1。

1.2 | 董事長的話

致 各位關心致伸永續發展的夥伴：

在全球通膨持續降溫與技術創新快速發展的 2024 年，台灣正處於關鍵轉型階段。作為全球電子供應鏈的重要樞紐，台灣企業必須在科技升級、供應鏈韌性與永續發展之間取得平衡。然而，高利率環境仍對市場需求帶來壓力、主要經濟體推動去風險化政策，使供應鏈持續大幅調整，同時也面臨地緣政治影響、能源轉型壓力與全球市場需求波動等挑戰，皆考驗企業的韌性與應變能力。

持續深化集團轉型，聚焦提升獲利與產品競爭力

面對變局，致伸在 2024 年持續深化集團轉型，從「多感合一」(X-in-1 Sensory Fusion) 的產品核心出發，優化產品組合，聚焦提升獲利能力與產品品質。未來將重點佈局車用電子、公共安全與車隊管理等領域，以拓展市場版圖。同時因應全球供應鏈策略與生產基地多元化需求，泰國廠出貨量持續攀升，公司進一步規劃產能擴充，以滿足客戶對分散生產基地的需求，提升全球競爭優勢。

依科學方法設定集團減碳目標，攜手供應鏈邁向低碳未來

本公司響應淨零碳排 (Net Zero) 的承諾，並已制定 2050 年達成淨零碳排的路徑，包含提升能源效率、擴大使用再生能源、推動內部碳定價與發展低碳產品與等關鍵策略，2025 年已依 SBTi 設定集團減碳目標，並且提交官方驗證。然而，單一企業的努力不足以應對這場全球性的挑戰，因此，我們訂定了價值鏈排放減量的目標並規劃短中長期計畫，透過協助溫室氣體排放盤查、共同制定減碳目標、加強相關培訓等措施，與關鍵供應鏈夥伴攜手邁向低碳轉型。我們相信，藉由與供應商的緊密合作，不僅能夠降低產業碳排放，同時提升整體競爭力，在 SDGs17 夥伴關係的目標下，共同為減緩氣候變遷而努力。

促進多元、平等與共融的價值觀，實踐人才永續的願景

致伸科技致力打造一個信任開放的職場環境，讓員工感受到尊重與歸屬感，並能無懼地表達自己的想法和意見，2024 年我們對促進多元、公平和共融的努力方向包含：多元發展機會、優渥獎酬福利及職場共融文化等三大構面，規劃相關措施與制度，同時加入「台灣人才永續行動聯盟」，以實際行動支持人才永續的理念。2024 年致伸集團獲得包括：亞洲最佳企業雇主、DEI 多元平等共融、天下人才永續、健康企業公民、工作生活平衡、最佳雇主品牌等獎項肯定，未來將秉持「以人為本，永續經營」的初衷持續精進。

重視生物多樣性議題，協助蝴蝶復育與社區共榮

企業的社會責任不僅限於減碳與友善職場，我們更關心自然生態與當地社區的發展。在氣候變遷與都市化快速推進的影響下，台灣的生物多樣性面臨前所未有的挑戰，許多原生物種的生存環境受到威脅。為此，本公司積極投入蝴蝶復育與長期深耕的臺東桃源社區共榮計畫，透過復育蝴蝶棲地、KIST 學校生態教育、社區參與、生態監測與數據等行動，落實致伸對環境與社會共存共榮的承諾。

推動永續成果與肯定

致伸持續透過國內外各項永續評比，檢視自身 ESG 營運績效並強化精進成長。2024 年，致伸連續二年入選為國際永續評比機構 – 標準普爾全球永續年鑑會員；在 CDP 氣候變遷問卷中，致伸也持續名列領導等級。同時，我們更多次獲得國內天下永續公民獎、台灣企業永續獎等肯定。在邁向永續發展的道路上，我們深知挑戰與機遇並存，而我們期待，透過創新與合作，致伸不僅能夠提升競爭力，更能進一步將影響力極大化。

董事長暨總經理 潘永中



1.3 | 2024 致伸榮耀與永續成果



E(environment)環境

零違反

致伸集團2024年
無違反環境法規之
行為及裁罰紀錄

SBT 集團目標申請進度

已通過集團SBT淨零目標審查

致伸集團Scope1+2溫室氣體排放總量(Market based)較2023基準年 **↓ 26.07%**

致伸集團能源使用量，較2023年 **↓ 15.47%**

2024年節能方案減碳量
約**3,594**公噸 CO₂e

2024年**再生能源使用**
占總用電量**54.79%**

致伸集團廢棄物排放量，
較2023年 **↓ 3.37 %**

致伸集團用水量，較2023
基準年 **↓ 1.21%**

2024年致伸重慶榮獲
重慶市永川區
區級節水企業

致伸集團空污排放
**100%符合
法規標準**

致伸集團生產之產品
100%符合
法令規章與客戶對健康
與安全的要求

榮獲
**商業周刊碳競爭力
100強**

**致伸東莞榮獲
東莞市
清潔生產企業**

2024年迪芬尼惠州榮獲
廣東省及中國國家綠色
工廠及惠州市
清潔生產企業

2024年執行
**17類主要產品碳
足跡**
占營收約51%

低碳產品創新設計
HVS40單位產品
較舊型產品
減少近**52%**碳排放量



S (social) 社會

2024年致伸台北
榮獲 HR Asia
亞洲最佳雇主獎

2024年致伸台北
榮獲 HR Asia
DEI 多元共融獎

2024年致伸台北
獲女人迷
多元共融願景獎

2024年東莞東聚、致伸
重慶、致伸昆山榮獲
RBA精選工廠

無發生
2024年致伸集團無發生
違反人權或歧視之事件

2024年致伸集團
員工薪資和福利費用
約占營業收入約
15.7%

2024年致伸集團各地區
均符合或超過當地法規
**身障員工
進用比例**

2024年集團
教育訓練時數為
1,054,032小時

致伸科技2024年度社
會扶助金額，合計約
1,116.7萬元

2024致伸集團志工服務
時數
合計達**11,225**小時

2024迪芬尼台北榮獲
績優職場
性別友善健康獎

2024迪芬尼台北榮獲
天下雜誌
人才永續獎

致伸東莞獲
**2024亞太最佳雇主
最佳職場獎
人力資源管理傑出
貢獻獎**

迪芬尼泰國榮獲
RBA銀質證書

迪芬尼惠州2024獲頒
人才工作優秀企業



G(Corporate Governance) 公司治理

2024年榮獲天下雜誌
天下永續公民獎
大型企業排行前20強

2024年榮獲TCSA
台灣100大永續典範企業獎

2024年榮獲TCSA
永續報告書
白金獎

獨董過半
獨立董事席次占達
56%

入選2024年S&P Global
永續年鑑

2024年持續榮獲
**CDP氣候變遷問卷領導等級
(A List)**

榮獲MSCI ESG 評級為
A等級

2024年EPS
5.61

2024年合併稅
後淨利增加
3.6%

2024年女性或外國
籍董事占**22%**

2024年致伸集團
研發費用占營業
收入比例
5.71%

截止至2024年底
共有
2,468人次獲得
相關發明獎項

截止至2024年底
共有**942**件專利
核准

零洩漏

2024年致伸集團無發生
任何侵犯客戶機敏資料
被投訴之情事

零投訴

2024年致伸集團無收到
來自外部及監管機關的
資安相關投訴文件

零違反

2024年致伸集團
無違反經濟法規及
罰款事件

2024年交易供應商
行為準則承諾書
簽署率達**87.2%**

2024年共完成
86家供應商
現場審核
97.7%完成改善計畫

2024年重要原物料
供應商年度
**ESG培訓率達
100%**

1.4 | 公司概況

致伸創立於 1984 年，為資訊、電子與消費產品的一流解決方案供應商，全球營運總部位位於台北市內湖科技園區，而大陸東莞市劉屋廠是本集團最主要的生產基地，因應全球供應鏈策略與生產基地多元化需求，致伸科技泰國廠在 2024 年出貨量持續攀升，供貨品質與成本已逐步接近中國廠水準。致伸科技是全球少數同時擁有視覺影像與聲學核心技術的大型企業，技術開發重心聚焦於「多感合一」(X-IN-1 Sensory Fusion) 的產品應用，致力於深化視覺、聲學及人機界面的整合。憑藉麥克風、攝影機感測器與喇叭等關鍵技術及製造優勢，透過 AI 賦能融合技術，致伸科技定位為「多感合一完整 AI 解決方案供應商」，在 AI 浪潮下驅動集團下一波成長引擎。

子公司迪芬尼主要生產工廠位於惠州及東莞市，以及位於歐洲捷克的 TYM Acoustic Europe，以研發、設計、製造及銷售各類音響配件、耳機及麥克風等產品。同時，我們也在全球設立研發中心，分別位於北京、深圳和台灣，並於美國及日本設立物流中心和銷售據點，服務全球主要消費市場，提供客戶優異迅速的服務品質，是資訊、電子與消費產品的解決方案供應商。



PRIMAX®

營運總部

台北暨
研發設計中心 931人

主要生產據點

東莞東聚 2,949人
重慶 1,296人
昆山 302人
泰國 946人

研發中心

北京 40人
美國 11人

物流及銷售中心

日本 3人

TYMPHANY

營運總部

惠州營運總部/
製造基地/研發中心 1,357人

主要生產據點

東莞 642人
捷克 278人
泰國 600人

研發中心

台北 420人

物流及銷售中心

歐洲 9人
英國 30人
美國 18人



公司基本資料

公司名稱	致伸科技股份有限公司
公司所有權性質	公開發行上市公司(股票代號4915)
實收資本額	4,657,448仟元
成立日期	2006年(原始創立於1984年)
董事長暨總經理	潘永中(2024年5月底上任)
營運總部	台北市內湖區瑞光路669號
2024年合併營收	58,243,661仟元
集團總人數	9,832人(全球據點) ; 9,761人(本報告書揭露範疇)
2024年產量	106,684千個

● 產品服務

致伸集團以「台灣研發、智慧製造、全球運籌」的思維出發，持續獲利與成長的主要關鍵就是擁抱創新，營運據點橫跨亞洲、美洲、歐洲等地區，已於台灣、中國與泰國等地建置高效率的生產基地，在全球擁有近萬名員工。我們精準掌握雲端科技與物聯網的趨勢，技術開發重心在於多感合一的產品應用，人機介面產品成功發展出觸控、聲控、手勢、穿戴式等功能；視覺影像產品則於智能監控系統、行動裝置、智慧家庭、先進駕駛輔助系統等領域表現亮眼。優異技術中堅守高良率與高品質之製造開發水準，並落實智慧化系統工程，使我們成為國際知名大廠不可或缺的合作夥伴，更為未來所需之成長蓄積充足能量，致伸產業上中下游關聯性請參閱《113 年股東會年報 P65~P67》。



資訊產品

電競與電腦週邊

事務機器

無線充電相關

多功能擴充基座



智慧生活

消費性揚聲器

耳機

麥克風



車用及智慧物聯

車用電子產品

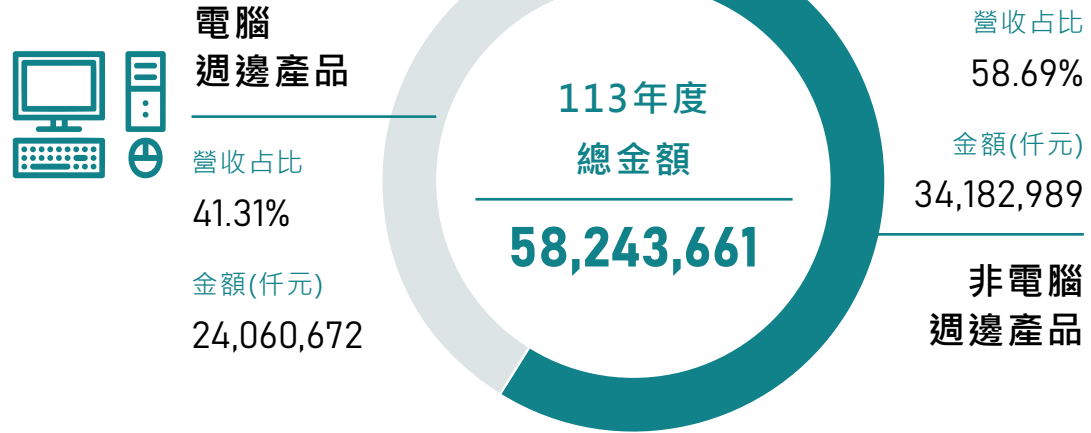
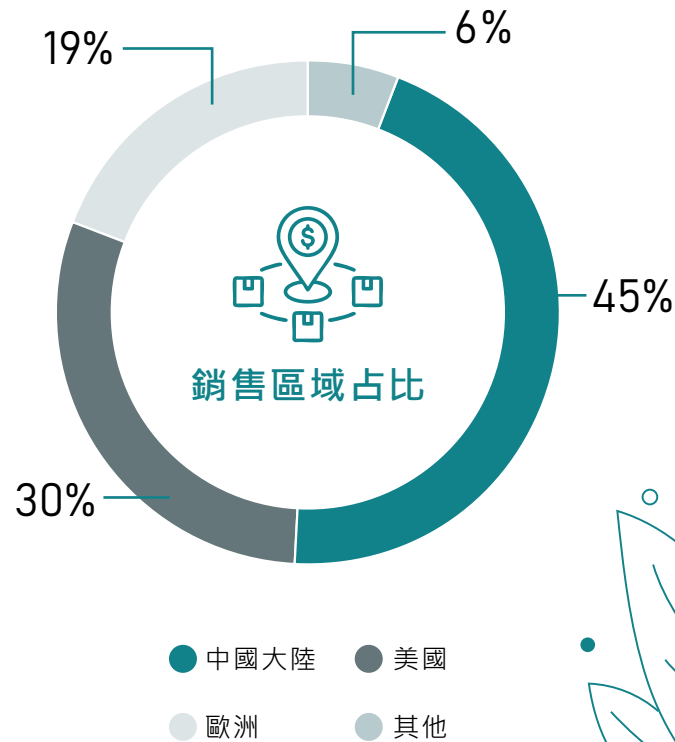
智慧物聯產品

工業物聯產品

專業聲學產品

主要產品銷售狀況

致伸集團主要銷售客戶皆為國際知名大廠，並與產業上下游建立良好合作關係，亦為各大廠緊密合作之重要夥伴，並與品牌客戶合作進行相關產品及其週邊設備、零組件之研究開發、設計、製造服務；主要銷售區域為中國大陸約占 45%，其次是美國約占 30%。



本集團為一專業電腦週邊產品、行動裝置零組件、事務機器、聲學產品及智慧家庭相關商品等產品之製造商，在業界之評價相當高。由於本集團產品種類繁多且應用廣泛，產品涵蓋滑鼠、鍵盤、觸控板、筆記型電腦、手機、耳機、電座、印表機、掃描器、聲學領域等產品上，詳細產品服務銷售概況參閱《113年股東會年報 P60~P81》。





2 Chapter 永續管理

2.1 永續管理與實踐	13
2.2 致伸 SDGs 永續策略藍圖	15
2.3 重大性分析與管理	20
2.4 利害關係人溝通	32

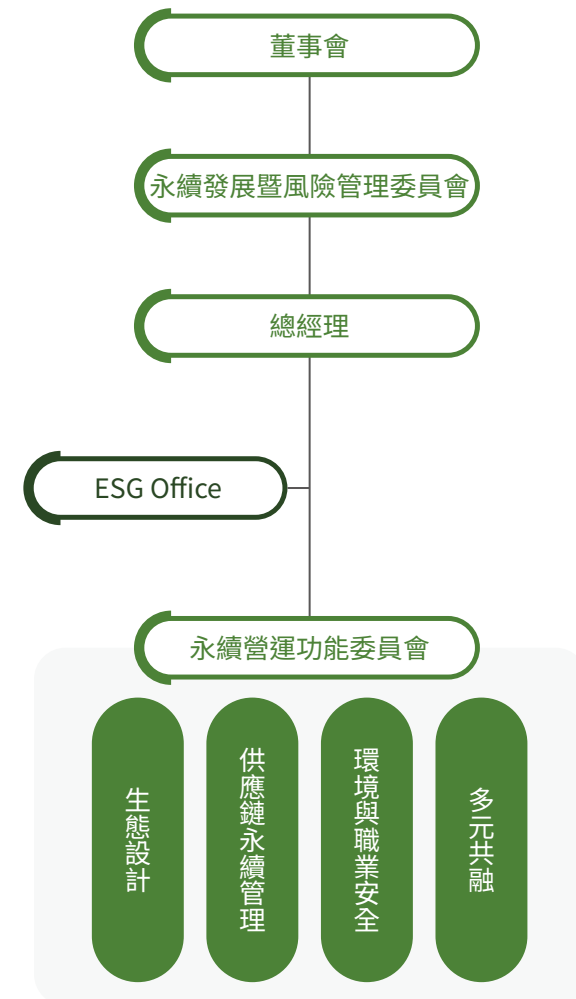
2.1 | 永續管理與實踐

致伸集團為實踐企業永續發展，以董事會為最高治理單位，並於 2021 年在董事會下設立「風險管理委員會」。經運作二年之後，發現企業永續營運與風險管理有密不可分的關係，企業必須有效管理內外部風險，才能落實永續發展，故於 2024 年變更為「永續發展暨風險管理委員會」，表示二者之間於組織架構、重大風險、利害關係人所關注的重大議題等，均需密切合作、整體性評估。永續發展暨風險管理委員會每年至少召開二次會議，向董事會報告永續發展及風險管理策略與政策、年度計畫與執行成效、重大風險管理議題之鑑別與因應措施，同時監督改善機制，如遇重大議題亦得另外召開會議並提請董事會決議。

為協助公司永續發展各議題策略計畫之管理、推行及協調，致伸集團於董事長辦公室下成立企業永續辦公室 (ESG Office)，由永續副總經理擔任主管，以落實公司治理、發展永續環境、維護社會公益和加強資訊揭露這 4 大企業永續之重要面向，並針對經濟、環境及社會衝擊議題，分別設立公司治理、綠色營運和社會關懷小組，蒐集所有與營運活動攸關的經濟、公司治理、環境及社會面向等外部倡議訊息，負責與利害關係人議合，並根據議合結果排序重大議題，向永續發展暨風險管理委員會提出企業願景藍圖，制定企業永續相關政策、制度或管理方針，再由董事會核定具體推動計劃。企業永續辦公室同時協助召集跨部門的風險評估小組，其風險鑑別結果、風險控制措施及成效追蹤等，則定期向永續發展暨風險管理委員會報告並提請審議。

我們了解到企業於日常營運即結合永續發展理念的重要性，於 2024 年起將陸續成立集團永續營運的各項功能委員會，分為生態設計、供應鏈永續管理、環境與職業安全及多元共融等四大主題，並由高階主管擔任召集的主任委員，在企業永續的策略、方針下，制定營運目標並且由上到下展開執行計畫。委員會針對執行計畫與目標定期追蹤成效，由總經理進行監督並向永續發展暨風險管理委員會報告達成情況。

永續發展治理架構圖



永續發展暨風險管理委員會每半年向董事會報告，於永續報告書出版前說明利害關係人溝通情形、重大事件和揭露主題、溫室氣體盤查結論、年度執行計畫等，再由董事會核定具體推動計劃。年底則報告計畫執行成果、風險評估結果及因應措施，由此可見致伸落實永續發展的強烈決心。2024 年董事會共計召開 9 次會議，其中與永續相關議案內容如下表所示。

議案內容

變更「風險管理委員會」為「永續發展暨風險管理委員會」暨修訂「風險管理委員會組織規程」為「永續發展暨風險管理委員會組織規程」

會議時間 2024/05/08

議案內容

- 年度永續報告書暨利害關係人及重大性議題鑑別結果
- 更名原「企業風險管理政策與程序」為「企業風險管理執行細則」
- 訂定新版「企業風險管理政策與程序」

會議時間 2024/08/08

議案內容

- 廢除本公司「編製與申報永續報告書作業辦法」
- 訂定本公司「永續資訊管理作業程序」

會議時間 2024/11/06

董事會於 2022 年核准致伸集團永續策略藍圖，並在此藍圖下授權董事長同意各事業及幕僚單位共 29 項執行目標，並自 2023 年開始，擬定副總級以上高階團隊之變動薪酬 10~15% 與永續績效連結，績效衡量面向包含公司績效指標、年度策略重點及 ESG 指標等，激勵並提高業務運營效率和永續競爭力，有助於實現企業的長期價值創造及達成永續發展目標。

詳細永續策略藍圖說明請參考 [《2.2 致伸 SDGs 永續策略藍圖》](#) 章節

高階團隊績效衡量面向

50%-60%



公司績效指標

營收、毛利、淨利、每股盈餘、股東權益報酬率等

20%-30%



年度策略重點

針對特定重要技術、產品、客戶、市場於設定期間內達到具體策略目標，例如：新產品占營收比率、提昇人均生產力指標等

10%-30%



ESG 指標

外界評比，如 DJSI、CDP、MSCI，減碳產品設計與開發完成率、製造基地減碳率、人才發展計畫等

自 2023 年起

副總級以上高階主管變動薪酬 **10%-15%** 與永續績效連結

自 2024 年起

新增區域製造主管、研發最高主管年度績效 **5%-10%** 與永續指標連結

2.2 | 致伸 SDGs 永續策略藍圖

致伸身為資訊、電子與消費產品的一流解決方案供應商，正派、務實是我們的企業文化更是核心價值觀，在這樣的價值觀之下，我們的企業使命包括：卓越品質、創新研發、智能製造和穩健成長。因此，如同致伸的企業名稱 PRIMAX，我們希望以多元合作為核心，透過 ESG 的永續作為在「環境保護」、「務實責任」及「智能應用」這三個面向，將自身影響力極大化為目標，同時對內激發員工以公司為榮 (Pride) 的向心力。

致伸在 P.R.I.MAX 的精神下，於 2022 年已架構出致伸的永續策略藍圖，同時呼應 7 項聯合國永續發展目標 (SDGs)，並預計在此藍圖下開展對應的行動方案計畫。永續策略藍圖由三大面向所構成，根據此設定各負責單位的績效指標及定義每目標範疇，確保可以更精準地評估執行成效，同時定期追蹤成效並滾動式調整目標，讓永續作為更加貼近世界趨勢，更深化至企業營運當中，達到企業永續發展的願景。



6項 環境保護極大化

1. 管理範疇最廣
2. 擴及致伸全球集團PMX & TYM以及合併報表邊界子公司

降低環境碳足跡

推動方向	2030年目標	2024年工作計劃及目標	2024年達成狀況	達標
全球溫室氣體減量 (全集團及全球 主要營運據點)	全球集團2030年較2019年 減少60%範疇一與範疇二之 溫室氣體排放量 ^{註1}	2024能源密度比 2023年下降3%	集團：2024 年減 12.1%	😊
	以2022年為基準年，電腦周 邊產品單位原料排放密度至 2030年減少 40% ^{註2、3}	● 提交集團SBTi長期減碳目標 ● 規劃及整合範疇三與產品碳足跡盤查系統 優化方案	● 依據2025預計通過之 SBT 目標重新設定集團減量目標 ● 碳價值管理系統已完成規劃，並於2025第二季建置 完成	😊
	再生能源占比達 60%	持續執行再生能源擴充計畫，達成RE 50	2024年共使用再生能源41,674,682 kWh，占2024年總 用電量54.79%，總能源使用53.22%	😊
	全球新建廠房100%符合綠 建築標準	致伸興建中之台灣創新中心，建築設計規劃 及施工符合EEWH台灣綠建築規範要求	竹北台灣創新中心在「第四屆台灣優良智慧綠建築暨系 統產品獎」競賽中脫穎而出，一舉榮獲設計類銀獎	😊
價值鏈排放減量	關鍵供應商每年減少5% 溫室氣體排放量	● 重新定義供應商類別 ● 2024起以新的篩選標準，重新設定供應商 減碳目標及計算方式	● 2024完成供應商定義(一級, 重要及議和供應商) 並進行 溝通及培訓 ● 完成一級供應商(約200家)的氣候/環境因應調查	😊

降低環境碳足跡

推動方向	2030年目標	2024年工作計劃及目標	2024年達成狀況	達標
強化氣候營運韌性	2030年全球集團布建完成 TCFD之氣候調適計畫	● 依據IFRS S2要求，逐步轉換TCFD揭露內 容於年報永續專章中 ● 盤點IFRS要求與已揭露之現況，再擬定後 續精進計畫	● 氣候風險的評估已涵蓋PMX及TYM 全集團 ● 已啟動TCFD 銜接 IFRS S2 的準備工作	😊

註：

1. 單位為公噸二氧化碳當量 (公噸 CO₂e)。

2. 預計待集團 SBT 長期目標設定後調整此項目標。

3. 原料排放密度單位 =CO₂e/ 電腦周邊產品年度營業額。

4. 重要供應商定義：為具有負面 ESG 影響的重大風險或其商品、材料、服務對公司的競爭優勢、市場成功或生存產生重大影響的供應商，包含但不限於集團交易額前 80% 供應商及現場服務商等。

6項 務實責任極大化

1. 管理範疇最深
2. 深入智慧製造與永續績效連結完善致伸永續經營管理

永續營運

推動方向	2030年目標	2024年工作計劃及目標	2024年達成狀況	達標
智慧製造	以2022年為基準，2030年全球主要營運據點人均稅前獲利累積成長40%	人均稅前獲利的目標於第一季確定	● 直接人員人均PBT達成率約 新台幣0.45元 ● 間接人員人均PBT達成率約 新台幣1.11元	☹️
	以2022年為基準，2030年全球主要營運據點OEE整體設備效率從57%提升至81%	大陸據點稼動率比2023年成長3%	大陸廠區稼動率平均為 62.2%	☹️
	2030年全球主要營運據點數位化提升整體人員效率30%	大陸據點整體效率提升8%	2024大陸廠整體效率為94%	😊
	以2022年為基準，2030年前全球主要營運據點透過數位化累積節省使用達4,100萬A4紙張	大陸廠區整體紙張節省670萬張	累計節約671萬張，達成率 100.68%	😊

責任企業

推動方向	2030年目標	2024年工作計劃及目標	2024年達成狀況	達標
強化資安風險管理	全球主要營運據點之重要核心管理流程導入ISO 27001並每三年獲得第三方認證	● 致伸規劃ISO 21434認證導入 ● 集團ISO 27001認證升級2013到2022版 ● 集團擴大ISO 27001驗證範圍至研發流程-軟體安全開發生命週期	● ISO 21434已有 2位同仁取得CACSP認證 ● ISO 27001認證升級，迪芬尼已取得SGS證書	😊
永續績效連結	2030年前副總級以上的變動薪酬10-15%與ESG連結	依關鍵職位獎金計畫定義，連結ESG目標10-15%	副總級以上10-15%的目標連結，並於永續報告書及年報中揭露	😊

註：

1. 年度成長目標為 5%。
2. 重要核心管理程流程：將 ISO 27001 擴及集團研發工程與製造。

16項 智能與共融極大化

- 1. 管理部門最多
- 2. 涵蓋部門最多，包含人資、研發、智財、社會公益

多元共融價值

推動方向	2030年目標	2024年工作計劃及目標	2024年達成狀況	達標
供應商人權風險管理	全球營運據點100%關鍵供應商完成年度社會責任培訓	● 重新定義供應商類別，2024起以新的篩選標準重新計算 ● 重要供應商培訓率100%	已完成，培訓率100%	😊
	全球營運據點每年100%完成關鍵高風險供應商社會責任現場稽核，並追蹤完成必要改善	● 所有重要供應商完成ESG現場稽核 ● 改善率目標100%	● 30天內改善率62% ● 90天內改善率100%	😊
供應鏈永續能力建置	2030年95%第一階供應商加入供應鏈ESG管理平台	● 完善與增加供應商ESG平台功能模組 ● 對供應商進行各項溝通計畫	已完成94%	😞
	2030年100%關鍵供應商實施溫室氣體排放管理並達成減量目標	針對重要供應商中，主要高碳排策略廠商完成議會計畫	● 集團共完成52家供應商議會活動 ● 致伸供應商得分較去年增長48%、迪芬尼供應商得分較去年增長82%	😊
社會共好	以2022年為基準年，至2030年員工公益服務時數達2萬小時	志工服務時數達2,500小時	志工服務時數總計為11,225小時	😊
	社會扶助金額(含員工捐款)累計達新台幣 7,000萬元	社會扶助金額(含員工捐款)累計達新台幣900萬元	總計社會扶助金額(含員工捐款)約1,116.7萬元	😊
	社會共好服務受益人次達10萬人次	社會共好服務受益人次達14,000人次	總計服務受益人次為34,055人次	😊
	公益合作夥伴達60家	新增8家公益合作夥伴	總計新增18家公益合作夥伴	😊
智能創新應用	年度研發支出占公司營收4%	集團研發支出占公司整體營收 4%	研發占比達 5.80%	😊

永續創新職場				
推動方向	2030年目標	2024年工作計劃及目標	2024年達成狀況	達標
優良工作條件	全球主要營運據點績優員工年度留任率>=95%	● 落實第2年IDP計畫 ● 關注未有接班人選的關鍵職位，提升職位滿足率 ● 配合績效考核制度進行人才庫檢視，落實1對1的即時反饋與溝通	● 因應組織變動，相對應調整接班需求 ● 致伸績優員工年度留任率為94.5%、迪芬尼為 91.6%	😊
平等職場	全球主要營運據點關鍵主管以上女性比例達20%	● 落實兩性平等職場:男性員工也可於配偶產後申請4週居家工作 ● 加強母性保護計畫:懷孕婦女經與公司駐診醫師完成母性保護調查及問診至少一次，可獲得價值6,000元媽媽待產包	● 產後4周居家工作適用全員措施於2024/1/1生效 ● 關鍵職等以上女性人數占該職等主管總人數：致伸為 18.84%、迪芬尼為10.3%	😊
ESG 文化建立	全球營運據點ESG教育訓練累積訓練人次至少 20,000人次	● 辦理新進人員ESG實體基礎課程，由內部講師授課 ● 搭配ESG主題月辦理相關活動或常設展覽	台北ESG教育訓練累積人次為1,618人次	😊
	全球營運據點ESG新人訓練完成率达100%	搭配線上課程，利用外部資源，指派DEI相關課程給同仁選修	● 致伸開2堂線上課程:完成率 57-62% ● 迪芬尼開4堂DEI課程:完成率 71%	😊
產學合作	全球營運據點大專院校實習人次達800人次以上	● 贊助STP21種子人才培育計畫，系統性訓練大專生業界所需能力 ● 持續建立泰籍生的招募管道，並建立泰籍生實習計畫	● 已贊助STP21，培訓大專生 ● 泰國實習生計畫已經進行，致伸實習人次: 65人次、迪芬尼實習人次:75人次	😊
專利佈局	2030年前全球專利獲權數量累積超過4,500件	專利累計總獲准數量達到3,931件	累積獲准數量為4,436件 ^{註6}	😊
	致伸台北研發中心策略性技術之專利申請占該年度專利申請量的60%	策略性技術專利申請占2023年度申請量50%	策略性技術專利占年度申請量達51.9%	😊

註：

1. 重要供應商定義：為具有負面 ESG 影響的重大風險或其商品、材料 (原物料)、服務對公司的競爭優勢、市場成功或生存產生重大影響的供應商，包含但不限於集團交易額前 80% 供應商及現場服務商等。

2. 第一階供應商：與致伸具有直接訂單 / 合約交易之供應商。

3. 管理範疇為 PMX 台北總公司、東莞、重慶、昆山。

4. 同產業係指為台灣電子製造服務 (EMS) 廠商。

5. 專利獲權管理範疇為 PMX 台北總公司、東莞、重慶、昆山。

6. 統計數據截至 2024/12/19。

2.3 | 重大性分析與管理

本年度持續依循 GRI 最新版「GRI 3：重大主題 2021」揭露原則，執行重大主題評估流程，並呼應歐盟雙重重大性（Double Materiality）及國際財務報導準則基金會（IFRS Foundation）發布國際財務報導準則等概念，以致伸營運經濟活動角度，評估各項永續議題對外部經濟、環境和人權之實際或潛在影響程度，及對致伸營運可能產生之影響程度。

透過永續議題評估流程，將使致伸能更深入地了解在營運活動過程中，對外部和組織內部產生（或可能產生）的正面和負面影響，進一步針對重大永續議題制定預防、減緩負面衝擊或積極創造正面貢獻之管理方針。致伸重大主題評估流程共分為六大步驟，如下說明。

● 重大性分析管理流程



步驟

1

利害關係人鑑別

針對致伸的利害關係人，我們籌劃嚴謹的鑑別與選擇方法，參考價值鏈上下游及業務相關性，盤點與致伸相關之利害關係人群體，除參考AA1000利害關係人議合標準 (Stakeholder Engagement Standards, SES) 之「依賴性、責任、影響力、多元觀點、張力」五大原則外，同時依循GRI Standards (2021)版準則之利害關係人定義，以「利益受到或可能受到組織經濟活動所影響的個人或群體」角度，評估致伸在各項永續議題管理上，實際或潛在受其影響之利害關係人，每年審視與調整。

本年度經由企業永續辦公室(ESG Office)評估後，致伸主要利害關係人與前一年度相比，無顯著改變，包含政府/主管機關、客戶、股東/投資人/金融機構/外部評比機構、員工、供應商/承攬商/外包商、當地社區、非政府組織/非營利組織共7大類別。我們持續地與利害關係人保持良好的溝通和交流，及時反饋企業經營活動對各利害關係人的影響，並採取相應的改善措施，從而建立起互信、互惠、互利的良好關係。

利害關係人鑑別流程



步驟

2

永續議題蒐集與彙整

2024年彙整共22個永續議題。在永續議題評估前，我們先行彙整可能對外部經濟、環境、人權及公司營運產生影響之永續議題，參考包含永續標準與規範(GRI、SASB、TCFD)、ESG評等機構(DJSI、MSCI)、上市公司編製與申報永續報告書作業辦法、利害關係人關注議題、價值鏈上下游(同業、主要客戶)重大主題、產業特性與相關規範、永續顧問建議等。此外，本年度持續將致伸2024年企業風險項目(包含永續營運風險、氣候變遷風險、其他新興風險)整併至永續議題中，作為衝擊評估之來源，以確保永續議題之完整性、適切性，亦能使評估結果更符合全球永續趨勢與投資人關注重點。

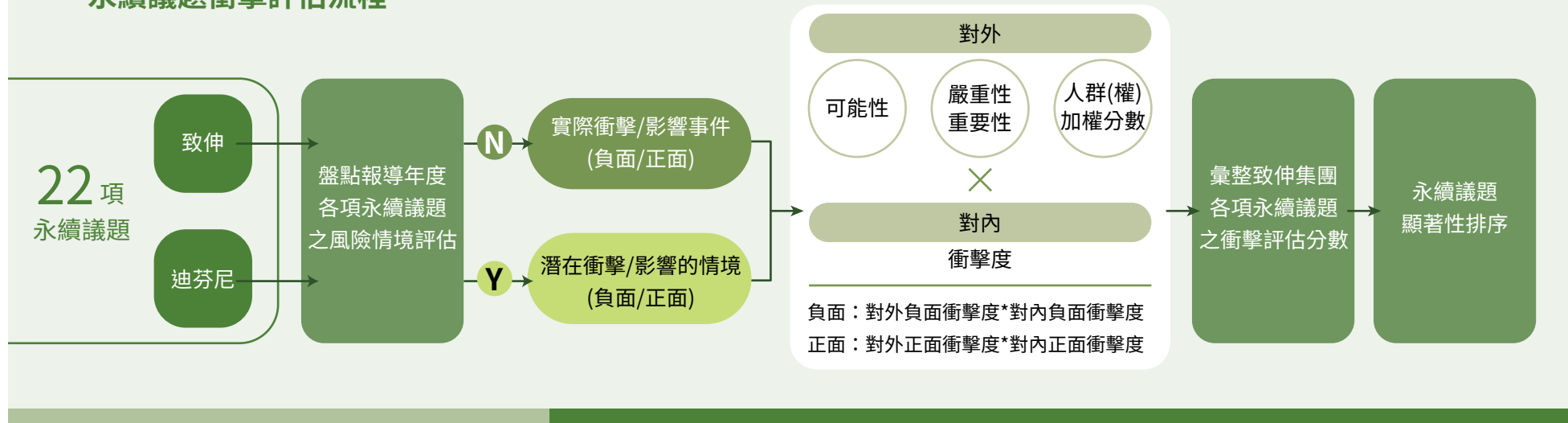


步驟
3

永續議題衝擊評估

永續辦公室(ESG Office)及迪芬尼各單位最高主管，以致伸集團實際管理情形進行各項永續議題正、負面衝擊情境分析，再依據衝擊情境評估每項永續議題之對外(經濟、環境、人群(包含其人權))及對內(致伸營運)所造成(或可能造成)的影響。評估衝擊顯著程度時，均考量各項永續議題發生之可能性及嚴重性(規模、範疇及補救難易度)/重要性(規模及範疇、可能性)。

永續議題衝擊評估流程



註：

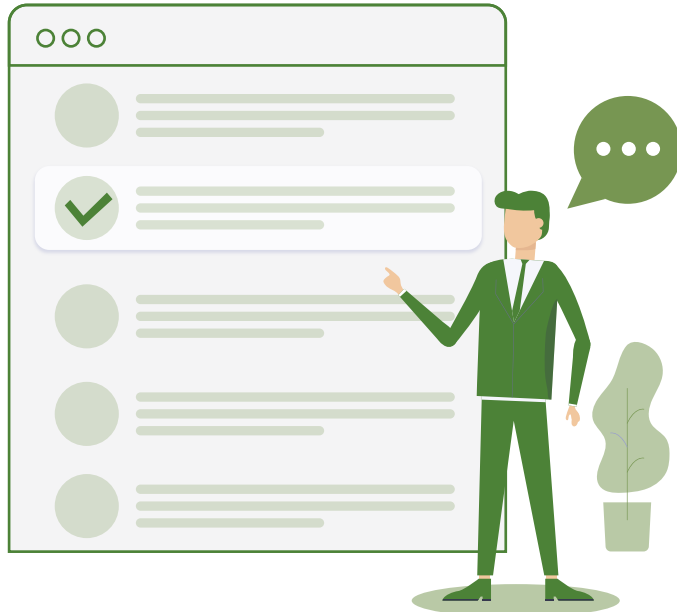
1. 對內之正負面衝擊評估分數，以致伸「企業風險管理執行細則」中之可能性量表及財務衝擊量表對應。
2. 正負面衝擊分數各為 1~4 分，若涉及人權衝擊將加重給分。
3. 預期發生時程：短期為 1~3 年、中期為 3~5 年、長期為 5 年以上。

步驟

4

永續議題顯著性排序

完成各項永續議題衝擊評估後，分別針對正、負面衝擊分數進行排序，並分別設定閾值，作為重大主題擇定之基準。2024年評估結果，正面影響大於閾值之永續議題共11項；負面衝擊大於閾值之永續議題共5項。



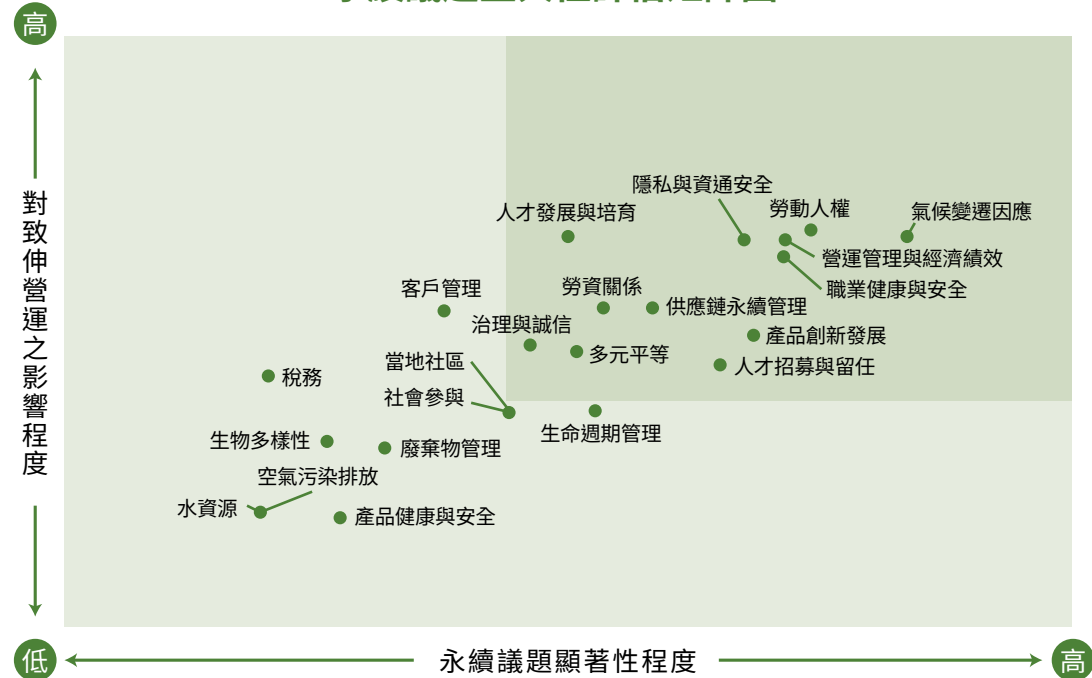
步驟

5

重大主題擇定

企業永續辦公室(ESG Office)依據永續議題顯著性排序結果，並參酌外部永續專案顧問之建議及利害關係人關注度排序分數等綜合考量後，以負面衝擊分數大於閾值(5.5分)及正面影響分數大於閾值(8.0分)者，作為本年度重大主題，分別為：氣候變遷因應、勞動人權、隱私與資通安全、營運管理與經濟績效、職業健康與安全、產品創新發展、人才發展與培育、人才招募與留任、供應鏈永續管理、多元平等、勞資關係、治理與誠信共12項，與前一年度相比無顯著差異。

永續議題重大性評估矩陣圖



步驟

6

回應與管理

擇定之12項優先報導之重大主題，經由企業永續辦公室(ESG office)主席江燕瑩副總經理核准後，於2025年8月呈永續發展暨風險管理委員會及董事會核定。各項重大永續議題之正、負面衝擊說明與影響詳如下表，管理方針請參閱相關章節。

● 重大主題衝擊說明

重大主題	衝擊顯著性評估說明	可能受影響之利害關係人							永續準則(議題)呼應/ 致伸2024主要營運風險對應	管理方針/回應章節	
		內部		外部							
		③	④	①	②	③	⑤	⑥			⑦
→ 氣候變遷因應	正面影響									【GRI】經濟績效：201-2 【GRI】能源：302-1、302-3~4 【GRI】排放：305-1~305-7 【GRI】廢棄物：306-3~306-5 【證交所】永續揭露指標編號一、 專章揭露氣候相關資訊 (附表二) 【TCFD】氣候相關財務揭露 【DJSI】氣候策略、運營生態效率 【MSCI】潔淨科技機會	氣候變遷因應管理方針 4.2 氣候變遷財務揭露 4.3 氣候減緩行動 4.6 污染防治管理
	致伸集團承諾 RE100、2040 碳中和及 2050 淨零目標，並持續推動減碳與再生能源使用計畫，積極響應 RE100、SBTi 及 TCFD 等國際倡議，用具體行動降低氣候變遷帶來的負面影響，強化營運韌性。同時透過前瞻布局與掌握趨勢，不僅有助於優化成本，更能搶占市場先機。	●		●	●	●	●	●	●		
	負面影響										
	致伸集團溫室氣體年排放量雖未屬高碳排產業，若無積極的因應措施及達成對外承諾的減量目標，對內可能造成客戶流失及影響企業商譽；對外可能對全球暖化的控制帶來負面影響。										
→ 營運管理與 經濟績效	正面影響									【GRI】經濟績效：201-1、201-4 【致伸營運風險】 產業發展變化、投資與併購策略、 產能布局/擴充、組織架構能力發展	營運發展管理方針 3.4 經營績效
	公司每年營收及獲利穩定，現金流穩定無虞，可充分因應營運之資金需求。致伸2024年合併營收為582.4億元，受惠於產品組合改善，全年毛利率達17%、年增1.1個百分點；營益率為4.7%，均為公司年度歷史新高，EPS達5.61元，連續4年EPS維持5以上成績。	●	●			●	●	●			
	負面影響										
	2024年集團營收成長較為趨緩，未來若無法跟上市場變化，將可能錯失商機，進而影響股東權益報酬率(ROE)。										

重大主題	衝擊顯著性評估說明	可能受影響之利害關係人								永續準則(議題)呼應/ 致伸2024主要營運風險對應	管理方針/回應章節
		內部		外部							
		③	④	①	②	③	⑤	⑥	⑦		
↑ 產品創新發展	正面影響									【DJSI】創新管理、運營生態效率 【致伸營運風險】產品創新發展	營運發展管理方針 3.5 創新與服務 4.4 永續產品設計與循環創新
	致伸持續致力提升產品創新能量，除增設台灣創新中心外，隨著邊緣運算及生成式AI應用的興起，未來集團將更借重觸覺、聽覺以及視覺等三感合一，甚至是多感合一之技術及客戶/業務機會，深化AI時代下之客戶需求場景及應用技術，掌握邊緣運算和AI的商機，為股東創造更大價值。2024名列台灣專利申請百大排行榜第47名。	●	●		●	●	●				
	負面影響										
	倘若持續投入之產品及創新技術無法創造新業務營收，將可能影響股東權益報酬率(ROE)。										
↑ 供應鏈永續管理	正面影響									【GRI】採購實務：204-1 【GRI】原物料：301-1~301-2 【GRI】供應商環境評估：308-1~308-2 【GRI】童工：408-1 【GRI】強迫與強制勞動：409-1 【GRI】供應商社會評估：414-1~414-2 【證交所】永續揭露指標編號六 【DJSI】供應鏈管理 【SASB】供應鏈管理、原料採購 【MSCI】有爭議的採購	永續供應鏈管理方針 5 責任供應鏈
	致伸集團要求所有的新供應商需簽訂《供應商聲明書》，以要求供應商遵循並符合最新版本RBA 責任商業聯盟行為準則之相關要求，從而確保工作環境的安全、員工受到尊重、落實環境保護並遵守道德操守。2024集團制定更多供應鏈盡責管理制度與規範，起，也明確設定供應商減碳目標，攜手上下游共組減碳生態系統，共同為淨零目標努力。	●		●	●	●	●				
	負面影響										
	致伸具有供應鏈ESG盡職管理之義務與責任，倘若供應商發生ESG負面情事，將可能對供應商及致伸造成營運韌性之衝擊，也可能連帶影響致伸企業形象。										

重大主題	衝擊顯著性評估說明	可能受影響之利害關係人								永續準則(議題)呼應/ 致伸2024主要營運風險對應	管理方針/回應章節
		內部		外部							
		③	④	①	②	③	⑤	⑥	⑦		
↓ 隱私與資通安全	正面影響									【GRI】客戶隱私：418-1 【DJSI】信息安全/網絡安全和系統 可用性、隱私保護	隱私與資通安全管理方針 3.7 隱私與資通安全
	自2024年起，致伸集團全面導入ISO 27001，並擴大適用範圍至核心運營流程與主要據點，確保符合客戶資安要求、監管規範及公司重要資產保護標準。此外，因應業務轉型至車用產業，集團將規劃導入 ISO 21434 與 TISAX 等汽車產業資安標準，持續強化資通安全管理機制，提升資安韌性與競爭力。	●	●	●	●	●	●				
	負面影響										
	2024年無資訊安全外部入侵與資料外洩事件，且無侵犯客戶隱私(包含投訴)等事件。										
↑ 勞資關係	正面影響									【GRI】勞資關係：402-1	人才管理方針 6.3 人才吸引與留任
	致伸集團以人為本，認為每位員工都值得應有的尊重與尊嚴，因此我們制定並實踐平等的聘僱政策，同時密切和當地員工充分溝通與合作，確保在各地的每位員工都受到公平對待。此外，致伸有完整績效考核制度，在員工績效不理想時即啟動員工績效改善計畫，完整輔導完後如還是無法達到績效目標，才會進入資遣程序。	●	●	●		●					
	負面影響										
	因應營運變更，公司可能需調整勞動合同，或基於績效考量進行人力調整，這可能導致部分員工不滿並引發勞資爭議，尤其在海外據點較易發生。然而，公司始終重視與員工的充分溝通，確保決策過程透明且合規。2024年，泰國曾發生一起涉及台幹的勞資爭議，公司已妥善處理並持續優化勞動關係管理，以降低未來風險。										

重大主題	衝擊顯著性評估說明	可能受影響之利害關係人								永續準則(議題)呼應/ 致伸2024主要營運風險對應	管理方針/回應章節
		內部		外部							
		③	④	①	②	③	⑤	⑥	⑦		
人才發展與培育	正面影響									【GRI】訓練與教育：404-1、404-3 【DJSI】人力資本開發	人才管理方針 6.4 人才發展與培育
	致伸集團致力於員工的晉用、轉調與留任，建立完善的職涯發展體系與升遷制度，讓每位員工都能實現個人職涯目標並發揮無限潛能。同時，依據個人專業技能、職涯興趣與工作風格，量身打造學習發展計畫與接班人計畫，確保人才培育與公司永續發展並行。迪芬尼台北更於2024年榮獲天下雜誌「天下人才永續獎」小巨人冠軍，展現對人才發展的長期承諾與卓越成果。	●	●		●	●					
	負面影響										
	若沒有給予員工與時漸進的教育訓練，除使員工喪失職場競爭力，也將影響公司之競爭優勢。										
人才招募與留任	正面影響									【GRI】市場地位：202-1 【GRI】勞雇關係：401-1~401-3 【GRI】經濟績效：201-3 【GRI】員工多元化與平等機會：405-2 【DJSI】人才吸引與留存 【MSCI】勞工管理	人才管理方針 6.3 人才吸引與留存
	致伸集團持續獲得多項獎項肯定，致伸科技更是連續4年獲得亞洲最佳雇主獎。集團致力為員工打造良好的工作環境，2024年持續推動兼顧家庭生活與工作平衡作為，包括女性員工生育福利、彈性工時、身心健康活動等，吸引並留住更多優秀人才。	●	●	●	●	●					
	負面影響										
	致伸在員工薪資福利制度上具一定水準，歸因市場地位或薪資福利問題造成的人才競爭力問題較低，但長期而言可能會因高齡化、少子化問題，造成人力短缺的狀況發生。										

重大主題	衝擊顯著性評估說明	可能受影響之利害關係人								永續準則(議題)呼應/ 致伸2024主要營運風險對應	管理方針/回應章節
		內部		外部							
		③	④	①	②	③	⑤	⑥	⑦		
↑ 多元平等	正面影響									【GRI】員工多元化與平等機會：405-1 【DJSI】勞動實踐指標 【SASB】員工多元化與包容性	人權管理方針 6.1 人權管理 6.2 人力概況
	致伸集團致力於推動平等聘僱政策，營造多元共融的職場文化，並與員工保持緊密溝通與合作。我們積極招募本地及外籍員工，促進不同文化的交流與融合，拓展全球視野。薪酬制度則依據員工的工作內容、職類與職等訂定，並以能力作為調薪依據，確保公平透明，致力於打造平等的就業環境。 2024年，致伸集團更特別訪談高階女性主管，製作「女性特輯」，樹立標竿典範，鼓勵員工突破職涯界限。同時，致伸科技憑藉卓越的多元共融政策，榮獲「2024 HR ASIA 多元、平等和包容獎」，展現我們對 DEI（多元、公平、共融）的長期承諾與實踐。	●	●	●	●	●	●				
	負面影響										
	致伸集團推行平等、多元友善職場不遺餘力，未曾發生因就業平等、歧視等問題，導致罷工或招募問題。										
↓ 治理與誠信	正面影響									【GRI】反貪腐：205-2、205-3 【GRI】反競爭行為：206-1 【證交所】永續揭露指標編號七 【DJSI】商業道德、政策影響 【MSCI】誠信經營	道德誠信管理方針 3.3 道德誠信
	致伸以高標準落實誠信經營，設有完善的檢舉及吹哨人保護機制，除了符合法律規範，也要求所有員工從事商業行為時，應以誠實、信用、遵紀守法原則進行鞭策，對外資訊透明且充分揭露，更連續二年入選S&P Global 永續年鑑。	●	●	●	●	●	●				
	負面影響										
	致伸集團以誠信、合法、透明堅定奉行經營宗旨，並未發生其他貪腐、客戶隱私外洩、利益衝突及洗錢和內線交易事件。若發生誠信經營負面事件，公司必將嚴查並按現有規定辦理。										

註：

1. 上表依重大永續議題顯著性分數排序。

2. 外部利害關係人：①政府 / 主管機關、②客戶、③投資人 / 金融機構 / 外部評比機構、⑤供應商 / 承攬商 / 外包商、⑥當地社區、⑦非政府組織 / 非營利組織；內部利害關係人：③股東、④員工。

3. 呼應之永續倡議或法規：DJSI- 電腦及外圍設備和辦公電子產品、MSCI- 電子設備、儀器和組件、SASB- 技術與通訊 / 硬體、證交所永續揭露指標 - 電子零組件業。

4. 「*」為近年有實際發生負面衝擊之事件，補救措施將於各管理方針說明。

2.4 | 利害關係人溝通

● 利害關係人溝通與回應

致伸集團重視與利害關係人的溝通與議合，透過多元對話機制，深入了解各方對公司經營活動的期望與關切點，並據此制定相應的永續策略與行動計劃，不斷優化企業永續表現。我們致力於與各利害關係人建立長期且良好的互動關係，將其關注議題與期待納入公司永續管理，並透明揭露於報告中，以展現企業責任與承諾。

致伸採取多元化的議合方式，包括單向、雙向、一對多或多對一等模式，以確保充分聆聽各方聲音。企業永續辦公室（ESG Office）每半年向各類別利害關係人的主要溝通窗口收集關注議題，並確認是否發生重大衝擊事件。彙整後的報告將作為重大議題鑑別依據，並定期向董事會匯報，以確保公司決策與永續發展方向相符。



政府/主管機關

對致伸的重要性

身為企業公民之一，致伸全力配合政府的相關政策，並徹底遵循政府規範，以維持與政府之間的良好關係

主要關注議題	議合成果	報告書回應章節
誠信經營 氣候變遷因應 廢棄物管理 經濟績效 職業健康與安全 產品健康與安全 勞動人權 勞資關係	1. 共收到政府/主管機關共188封公文 2. 公開資訊觀測站發布76次訊息	3 公司治理 4 環境永續與淨零轉型 6.1 人權管理 6.3 人才吸引與留任 6.5 健康與安全
溝通方式與管道	溝通頻率	相關紀錄
公文往返	即時	公文
公開資訊觀測站	即時	http://mops.twse.com.tw/mops/web/index
公司官網	即時	https://www.primax.com.tw/
ESG關注度問卷	不定期	問卷



客戶

對致伸的重要性

致伸以創新的技術、高品質的產品及服務獲得客戶的信任，而客戶的意見與回饋也是我們持續改善及努力的方向

主要關注議題	議合成果	報告書回應章節
供應鏈永續管理 職業健康與安全 氣候變遷因應 誠信經營 綠色創新與生命週期管理 廢棄物管理 生物多樣性 隱私與資通安全	1. 共完成16次DRI Visit 2. 共完成353次客戶線上審核 (含con-call/問卷/報表/線上會議等) 3. 共完成9次客戶實體稽核	3.5 創新與服務 3.7 隱私與資通安全 4 環境永續與淨零轉型 6.1 人權管理 6.5 健康與安全
溝通方式與管道	溝通頻率	相關紀錄
GP、CSR、RBA、QPA/QSA稽核	每年	客戶稽核記錄
客戶GP/環保要求	每年	客戶規格
客戶滿意度調查	每年	客戶回覆記錄
客戶供應商大會	每年	會議內容
產品RFQ	依專案	RFQ
ESG關注度問卷	不定期	問卷



股東/投資人/金融機構/外部評比機構

對致伸的重要性

致伸在高標準的公司治理下，與投資人、股東及金融機構之間維持良好互動及健全的監督機制，同時以外部機構的評比定期審視永續績效，追求企業的永續發展

主要關注議題	議合成果	報告書回應章節
經濟績效 勞資關係 供應鏈永續管理 誠信經營 客戶管理 氣候變遷因應 綠色創新與生命週期管理 人才招聘與留任	1. 召開4次季度法人說明會 召開1次股東常會 2. 參加47場投資論壇及投資人會議 3. 發布58篇中英文營運新聞稿 4. 持續發行中/英文語系之年報 5. 持續發行中/英文語系永續報告書 6. 持續發布中/英文語系氣候相關財務揭露報告書(或專章)	3 公司治理 4 環境永續與淨零轉型 5 責任供應鏈 6.1 人權管理 6.3 人才吸引與留任
溝通方式與管道	溝通頻率	相關紀錄
年度股東大會	每年	股東會議事冊、會議記錄
季度營運成果說明會及電話會議	每季	公開資訊觀測站之法人說明會財務業務資訊
月營收公告	每月	公開資訊觀測站及公司網站發布公司月營收和新聞稿
國內訪談會議	每月	E-mail、投資人蒞臨拜訪、投資人電話訪談
海外投資人論壇	每年	公開資訊觀測站之法人說明會財務業務資訊
ESG關注度問卷	不定期	問卷



員工

對致伸的重要性

「以人為本」是致伸企業核心價值之一，我們認為員工是致伸最重要的資產，更以照顧員工為刻不容緩的已任

主要關注議題	議合成果	報告書回應章節
經濟績效 人才招募與留任 職業健康與安全 誠信經營 產品創新發展 多元平等 隱私與資通安全 人才發展與培育	1. 依法定期召開勞資會議 2. 共辦理43場工會/福委會議 3. 共辦理531場事業部溝通會議 4. 共辦理555場基層員工訪談 5. PrimaxCare電子報快訊累計推播58,400人次 具體議合案例，請參考第6.6章節專欄： ✓Primax Care季度系列活動	3.3 道德誠信 3.4 經濟績效 3.5 創新與服務 3.7 隱私與資通安全 6.2 多元共融職場 6.3 人才吸引與留任 6.4 人才發展與培育 6.5 健康與安全
溝通方式與管道	溝通頻率	相關紀錄
勞資會議	每季	勞資會議記錄
員工績效面談	每年	員工績效評核表
事業部溝通會議	即時	溝通會議記錄
基層員工訪談	即時	訪談記錄
工會/福委會議	每季	福委會議記錄
意見調查	每年	最佳雇主員工問卷抽樣調查
敬業度調查	每二年	委外敬業度調查報告
內部宣傳管道	即時	Mail、電子看板、電梯、PrimaxCare電子報、Podcast、FB粉絲專頁
申訴諮詢管道	即時	CSR信箱、員工關懷協助專線、檢舉信箱、意見信箱
ESG關注度問卷	不定期	問卷



供應商/承攬商/外包商

對致伸的重要性

致伸期許與供應商之間是相輔相成、共同成長的合作關係，落實企業永續發展更是彼此攜手、相互學習的重要目標

主要關注議題	議合成果	報告書回應章節
經濟績效 勞資關係 客戶管理 供應鏈永續管理 產品創新發展 誠信經營 職業健康與安全 氣候變遷因應	1. 自2023年起要求採購人員接受ESG相關培訓，2024年內部採購人員共91位參與 2. 辦理供應商年度ESG培訓課程，共計400家供應商參與 3. 召開2場次供應商年度溝通大會暨ESG培訓課程，共計277家供應商參與	3.3 道德誠信 3.4 經濟績效 3.5 創新與服務 3.6 風險管理 4 環境永續與淨零轉型 5 責任供應鏈 6.1 人權管理 6.5 健康與安全
溝通方式與管道	溝通頻率	相關紀錄
新進AVL評鑑/聲明書	每家一次	QCDS記錄/聲明書
致伸及客戶環保要求	即時	E-supply/GP Portal /聯絡函
年度審核	每年	供應商審核記錄
供應商訓練 (GHG/CFP/GP)	不定期	訓練教材
供應商大會	每年	會議內容
ESG關注度問卷	不定期	問卷



當地社區

對致伸的重要性

致伸營運據點遍及世界各地，定期進行與當地環境、社會、經濟有關的各項風險評估，並與社區保持共榮共好的友善關係

主要關注議題	議合成果	報告書回應章節
社會參與 供應鏈永續管理 職業健康與安全 當地社區 產品健康與安全 氣候變遷因應 廢棄物管理 人才招聘與留任	1. 員工公益服務時數共11,225小時 2. 集團社會扶助金額(含員工捐款)累計達新台幣1,116.7萬元 具體議合案例，請參考第7章節： ✓【長期深耕教育並關懷在地社區】	4 環境永續與淨零轉型 5 責任供應鏈 6.3 人才吸引與留任 6.5 健康與安全 7 社會回饋
溝通方式與管道	溝通頻率	相關紀錄
風險評估	每年	氣候相關財務揭露報告
志工活動	不定期	活動記錄
捐款	不定期	感謝狀或收據
ESG關注度問卷	不定期	問卷



非政府組織/非營利組織

對致伸的重要性

非營利組織在各項永續議題上，扮演著協助政府及企業的第三方角色，致伸經由與非營利組織之間的溝通及合作，希望能在這些議題上盡一份心力

主要關注議題	議合成果	報告書回應章節
社會參與 當地社區 經濟績效 誠信經營 隱私與資通安全 人才招聘與留任 氣候變遷因應 生物多樣性	1. 收到非政府/非營利組織共58封公文 2. 與非政府/非營利組織信件往來共143封 具體議合案例，請參考第7章節： ✓【融合藝術、人文及科普領域激發創意】	3.3 道德誠信 3.4 經濟績效 3.7 隱私與資通安全 4 環境永續與淨零轉型 6.3 人才吸引與留任 7 社會回饋
溝通方式與管道	溝通頻率	相關紀錄
電話訪談	每年	電話訪談記錄
ESG信箱/ Mail	不定期	Mail
公文往返	不定期	公文
ESG關注度問卷	不定期	問卷



3 Chapter 公司治理

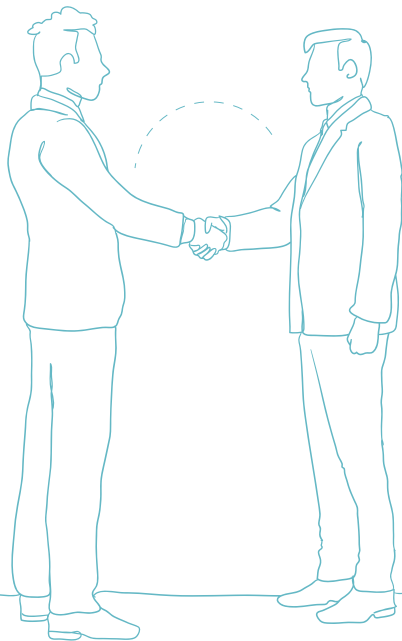
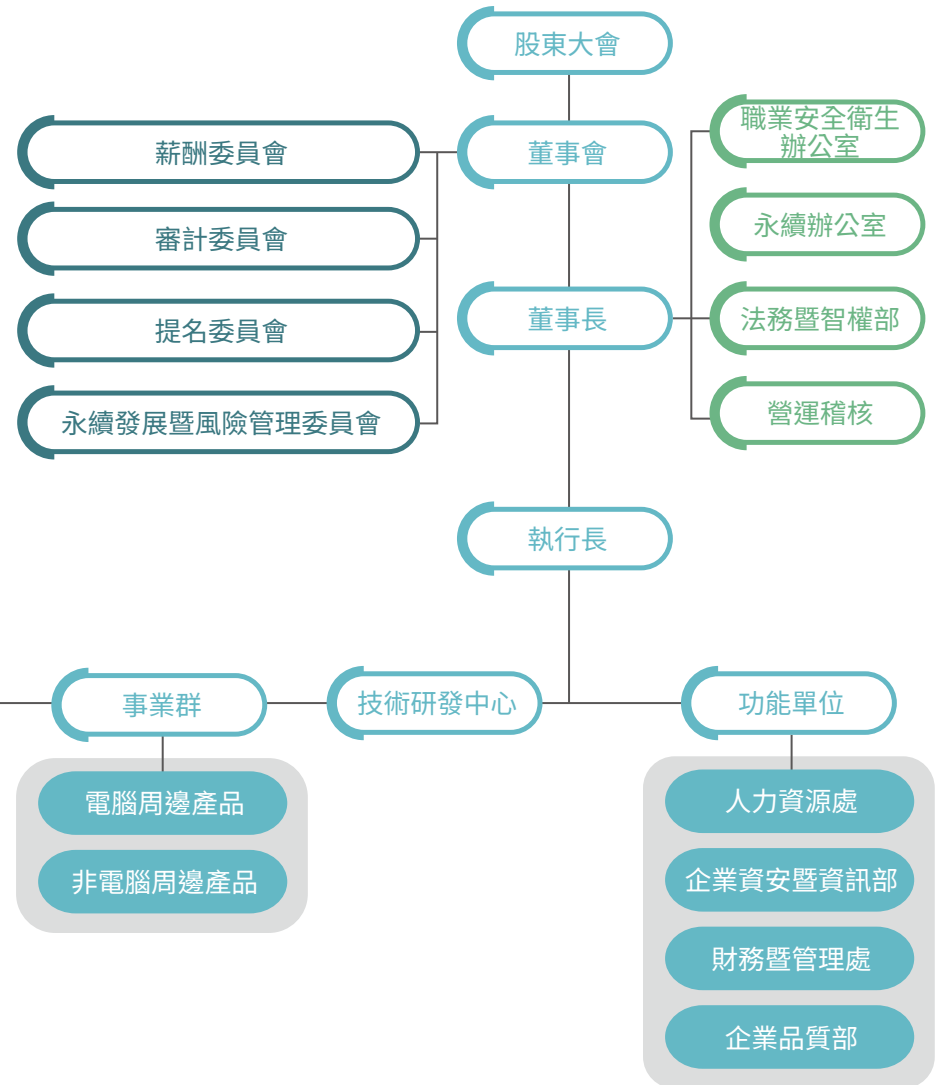
3.1 治理架構	37
3.2 治理運作	39
3.3 道德誠信	40
3.4 經營績效	44
3.5 創新與服務	46
專欄 追求永續、創新與卓越	48
3.6 風險管理	49
3.7 隱私與資通安全	54

3.1 | 治理架構

致伸科技董事會長久以來遵循高標準甚至優於法令規範的公司治理原則，作為健全制度的基礎，藉以確保董事會有效運作，進而保障股東權益，亦是公司永續經營的重要基石。

為強化董事會的結構及運作上分工更臻完整，在董事會底下設置薪酬委員會、審計委員會、提名委員會及永續發展暨風險管理委員會。關於董事會下設置的各委員會之人數、任期、職權、工作重點等，請參見 [《公司官網》](#)，詳細運作情形資訊請參閱 [《113 年股東會年報 P36~P39》](#)。

公司組織架構

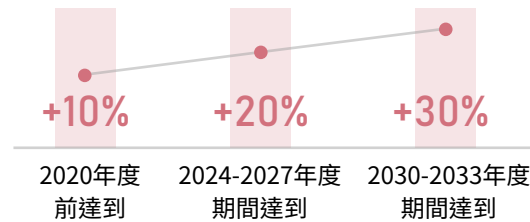


● 董事會組成

致伸科技的董事會成員採候選人提名制後，由全體股東以透明化之電子投票決定候選人，其成員皆具備適當的能力、知識及經驗，有效地肩負起義務及責任。董事皆以公司與股東長期利益為前提，指導公司策略經營方向並客觀獨立行事。本屆董事會任期自 2024 年 5 月 24 日至 2027 年 5 月 23 日止，至少每季召開一次會議，2024 年共計召開 9 次董事會議，全體董事之平均出席率為 100%。致伸科技董事長與總經理為同一位，主要為因應產業快速變化，可加速全球化布局及決策效率。對此，致伸科技目前董事會已有過半數董事未兼任員工或經理人，並增加獨立董事席次強化董事會結構，此外，考量長遠公司治理之需要，董事會已通過繼任計畫，正積極培養總經理接班人選，並視實際需要於適當時間聘任總經理。董事會成員簡介請參閱 [《公司官網 - 董事會及功能委員會》](#)。

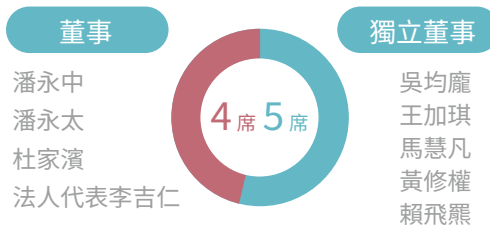
致伸科技重視董事組成多元化，設定董事會多元化之具體階段目標，並由提名委員會於董事評選時進行考量，已兼具不同年齡層並引導漸進式的世代交替。在專業背景方面，均具有管理之背景，除此之外還包括相關產業、研發、行銷、金融之背景。而在董事所具備之專業知識與技能方面，9 名董事均具有領導決策和經營管理之知識技能(佔比 100%)，並有 7 名具有風險管理(佔比 78%)，5 名具有資訊科技(佔比 56%)，5 名具有財務會計(佔比 56%)，1 名具有法律知識技能(佔比 11%)。

女性或外國籍董事比例目標



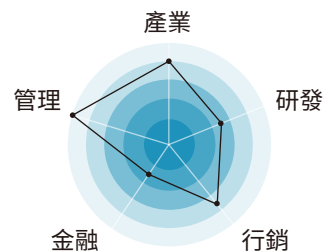
董事性別及年齡組成

董事會共有9席，均為本國籍

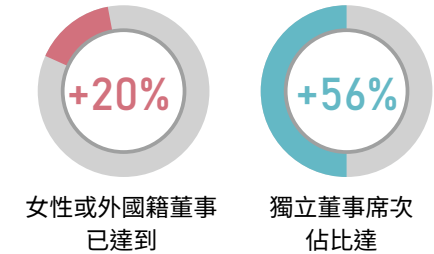


獨立董事任期在3年以下	2名
獨立董事任期3~6年	2名
獨立董事任期在6~9年	1名

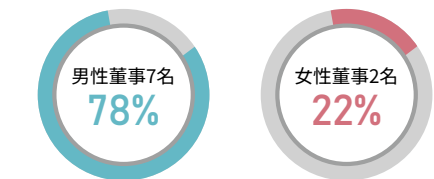
董事專業經驗



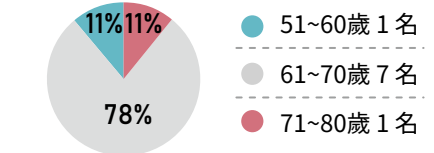
董事會多元化



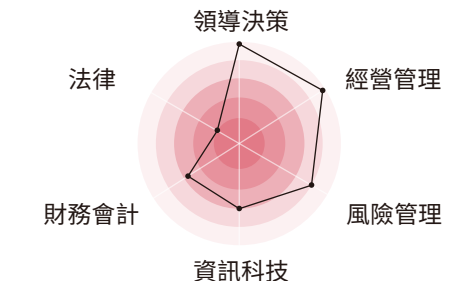
董事性別比例



董事年齡分布



董事專業知識與技能



3.2 | 治理運作

● 董事薪酬

依《致伸科技薪酬委員會組織規程》，董事會下轄設有薪酬委員會，其委員均為獨立董事，無擔任公司職務，審理範圍包含董事、全體高階主管及經理人之薪資報酬政策、制度、標準與結構，核定績效目標、評估達成結果。

致伸科技董事酬金，包含董事酬勞及報酬。董事酬勞依公司章程規定，如有獲利應提撥不高於百分之二為董事酬勞，經薪酬委員會議定提請董事會決議通過並向股東會報告；並考量公司營運成果與永續發展，及參酌董事對公司績效貢獻度和董事會績效評估之結果，給予合理報酬。董事長報酬由人力資源處考量競爭環境、營運風險，並依據公司管理辦法及獎金計畫評量提案，經薪酬委員會評估績效結果核定，並送交董事會決議之。相關績效考核及薪酬合理性均經薪資報酬委員會及董事會審核，並隨時視實際經營狀況及相關法令適時檢討酬金制度。相關董事、監察人及高階經理人之酬金計算方式，詳細請見 [《113 年股東會年報 P20~22》](#)。

● 董事進修

為提升董事會成員職能，依據《致伸科技公司治理實務守則》、《上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點》及主管機關規範，定期安排進修課程，隨時注意國內外經濟、環境、及社會相關規範之發展，包括：財務、風險管理、業務、商務、會計、法律、公司治理、誠信道德及企業社會責任等進修課程，以保持其核心價值及專業優勢與能力。

2024 年致伸科技董事共計 9 人，進修時數共計 73.5 小時，符合《上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點》之規定。進修課程中，有關企業永續、公司治理及風險管理等相關教育訓練課程之董事受訓比例 100%；有關誠信相關課程之董事受訓比例約 24%，並於平時透過電子郵件宣達方式向全體董事進行溝通，溝通完成比例 100%。詳細進修資訊請參閱 [《公司官網》](#)。

● 董事會及功能委員會績效評估

為落實公司治理並提升董事會運作效能，本公司於 2016 年訂定《董事會績效評估辦法》，並依規定定期執行董事會及功能性委員會的內、外部績效評估。最近一次的董事會外部績效評估已於 2023 年完成，相關辦法及執行情形同步揭露於 [《致伸官網》](#) 及公開資訊觀測站。

2024 年度董事會內部績效評估由財務暨資訊管理處負責，並於 2024 年底透過問卷方式完成評估。評估範圍涵蓋董事會整體績效、董事個別績效及四大功能性委員會的運作狀況。結果顯示，各項評估指標皆介於「優」至「極優」之間，顯示董事成員普遍認同董事會及各功能性委員會的制度完備性與運作流暢度。2024 年度內部績效評估的綜合結果已於 2025 年 1 月 20 日提報董事會。

3.3 | 道德誠信

道德誠信管理



重大永續議題：誠信經營

管理目的及重要性

為防範公司發生財務及非財務損失等風險，並增加利害關係人對致伸之長期信賴，致伸集團以誠信、合法、透明堅定奉行經營宗旨，除了符合法律規範，也要求所有員工從事商業行為時，應以誠實、信用、遵紀守法原則進行鞭策，對外資訊透明並充分揭露，將可有助於致伸各項業務之永續發展。

補救機制

若有實際負面事件發生，均針對個別事件訂定補救計畫，並同步審視和改善管理制度及流程，以減緩負面衝擊的風險。

【GRI】反貪腐：205-2、205-3、反競爭行為：206-1
【證交所】永續揭露指標編號七
【DJSI】商業道德、政策影響
【MSCI】誠信經營

短期指標/目標(1-3年)

2024年目標達成情形

中長期指標/目標(3年以上)

- 零容忍相關違反行為準則及商業倫理案件
- 每年定期辦理相關誠信經營教育訓練課程
- 要求公司供應商、協力廠商均簽訂「供應商聲明書」



- 新進供應商行為準則簽署率100%
- 遵循程序經第三方單位審核

2024年特定行動

- 舉辦各式溝通會議、宣導短片與趣味活動，傳達誠信價值並安排反貪腐教育訓練
- 有關誠信相關課程之董事受訓比例約24%，誠信相關溝通與宣達比例100%
- 2024年集團誠信經營相關訓練時數總計51,460小時，上課人次共21,371人次
- 每位新進人員於到職後一個月內安排1小時的誠信道德相關介紹與說明，新進人員受訓比例100%

2024年績效管理成果

- 集團無發生利益衝突、貪腐及賄賂事件、無重大負面訊息
- 集團無違反洗錢、內線交易等經濟法規及罰款事件
- 集團無發生員工違反道德誠信申訴舉報事件
- 集團供應商、協力廠商100%簽訂「供應商聲明書」

影響力衡量量化方法說明

- 受影響之外部利害關係人：供應商
- 影響說明：貪腐或違反行為準則事件嚴重影響企業聲譽及信賴關係
- 影響評估概述：企業聲譽影響市值，供應商違反行為準則最嚴重得解除合作關係，影響其交易金額
- 影響力績效：近三年無發生利益衝突、貪腐及賄賂事件、無違反洗錢、內線交易等經濟法規及罰款事件

註：😊 已達成目標 🟡 持續達成目標中 😞 未達成目標

致伸重要內部規範



公司章程

董事會績效評估辦法

薪資報酬委員會組織規程

審計委員會組織規程

提名委員會組織規程

永續發展暨風險管理委員會組織規程

風險管理政策與程序

取得或處分資產處理程序

資金貸與他人作業程序

背書保證作業程序

公司治理實務守則

永續發展實務守則

誠信經營作業程序及行為指南

內部重大資訊處理暨防範內線交易作業程序

致伸集團基於公平、誠實、守信、透明原則從事商業活動，訂有「誠信經營作業程序及行為指南」並經董事會通過，由人力資源處為主要推動之專責單位，定期至少年每一次向董事會報告年度執行狀況。

● 行為準則與反貪腐機制

致伸集團堅定奉行經營宗旨「帶給股東及顧客最好的收益，並讓員工快樂的工作」。為了達到這樣的目標，我們需要獲得客戶、事業夥伴、股東以及大眾的信任與支持，而誠實、信用、遵紀守法即成為重要的基石。「誠信經營作業程序及行為指南」為集團落實誠信經營的主要承諾與政策依據，主要規範貪腐、不誠信行為的預防、針對贈禮、政治獻金與慈善捐贈或贊助行為指南，同時也規定集團需定期辦理相關反貪腐、誠信經營等教育訓練，如有違反行為指南之情事發生，專責單位會將處理方式及後續檢討改善措施向董事會報告。另外，董事會與高階管理階層積極落實經營政策之承諾並均簽署誠信經營守則聲明書，以徹底落實誠信經營政策。詳細公司落實誠信經營相關說明，請參閱《113年股東會年報 P42~P44》。

而「員工行為準則」為致伸科技所有員工執行相關業務活動時，應遵守的基本行為標準，包括個人道德標準、饋贈及招待的規範、營業祕密的保護、利益衝突的迴避、公平交易的遵守、舉報方法、懲處原則。如發現或接獲檢舉致伸員工涉有不誠信行為時，將查明相關事實。如經證實確有違反相關法令或員工行為準則之行為時，得視情節之輕重，依當地適用之工作規則予以訓誡、再次受訓、申誡或記過、扣發績效獎金或紅利、降級和免職等處分；如情節重大亦得依照各地相關法令及聘僱契約之約定，終止僱用契約，並得依法追究其民、刑事責任。

此外，公司「工作規則」及「員工行為準則」亦要求所有員工在執行相關業務活動時，皆需恪守法令及道德規範，並要求供應商、協力廠商均簽訂「供應商聲明書」、「供應商行為準則」以建立公平、誠實、守信、透明原則的交易環境。

員工行為準則

舉報與
懲處原則

誠信與尊重他人是對員工的最基本要求，違者予以懲處，並鼓勵舉報。

利益衝突
迴避

不藉由職務之便為自己或特定關係人謀取利益。

營業祕密
保護

營業祕密是公司保有競爭力的重要資產，應防止其受侵害或不當揭露。

個人道德
標準

所有行為應建立在誠信與尊重他人之基礎，禁止暴力/歧視/性騷擾/詐騙/欺瞞行為。

公平交易
遵守

強調公平誠實競爭以優異的品質和服務取得競爭優勢。

饋贈及
招待規範

禁止收取現金回扣或禮券/禮品等其他不當利益。

安全與健康的工作環境

在執行職務時，務必遵守工作地點的安全衛生相關法律及規定。如在客戶或供應商等處所工作時，我們也必須遵守客戶或他人的安全與衛生規定。

● 誠信經營教育訓練

致伸集團每年定期舉辦各式溝通會議、宣導短片與趣味活動，以深入淺出的方式傳達誠信價值，並安排員工進行反貪腐教育訓練，每位新進人員於到職後一個月內須參加 8 小時的新人訓練課程，當中安排 1 小時的誠信道德相關介紹與說明，新進人員受訓比例 100%，此外亦針對既有員工進行誠信經營教育訓練，2024 年集團誠信經營相關訓練時數總計 51,460 小時，上課人次共 21,371 人次，各地區受訓相關數統計表如下：

集團據點 所在區域	中國大陸	台北	泰國	捷克
上課人次	16,836	1,413	3,056	66
訓練時數	42,220	5,660	3,381	200

除了員工之外，致伸每年攜手第三方公證逐步展開供應商年度社會責任培訓，培訓內容主要以 RBA 行為準則為主，包括勞工、健康與安全、環境、道德規範等四大主題，除了透過 GPMS 系統向所有供應商溝通 RBA COC V7.0 標準，並安排相關培訓課程，讓供應商了解致伸對於上述議題的關注程度。《詳細供應商培訓比例請參考永續供應鏈 / 供應鏈管理》



致伸重慶同仁認真參與誠信經營相關訓練

● 落實利益迴避原則

致伸集團訂有「公司治理實務守則」及「誠信經營作業程序及行為指南」，規範董事、經理人及其他出席或列席董事會之利害關係人，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，應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，不得加入討論及表決，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。董事均秉持高度自律，若議案涉及自身利害關係，均秉持利益迴避原則予以迴避。更多關於最高治理機構有效管理利益衝突流程與資訊揭露，請見《113 年股東會年報 P42》公司治理運作情形章節。

● 完善的內部稽核機制

為落實公司治理及自我監督機制，致伸集團依「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」規定，考量致伸及其子公司整體之營運活動，由董事長召集稽核單位及經理人編定內部控制制度並經董事會通過，主要目的在於「促進企業組織的有效營運」。

致伸科技設立營運稽核單位，包含 1 位稽核主管及 2 位專責人員。公司內部各單位及子公司每年至少辦理自行檢查一次，再由內部稽核單位覆核各單位及子公司之自行檢查結果，併同稽核單位所發現之內部控制缺失，作為經理人評估整體內部控制制度有效性。審計委員會及董事就內部控制制度缺失應定期與內部稽核主管座談，並作成會議紀錄，俾落實內部控制制度，其會議紀錄提董事會報告。

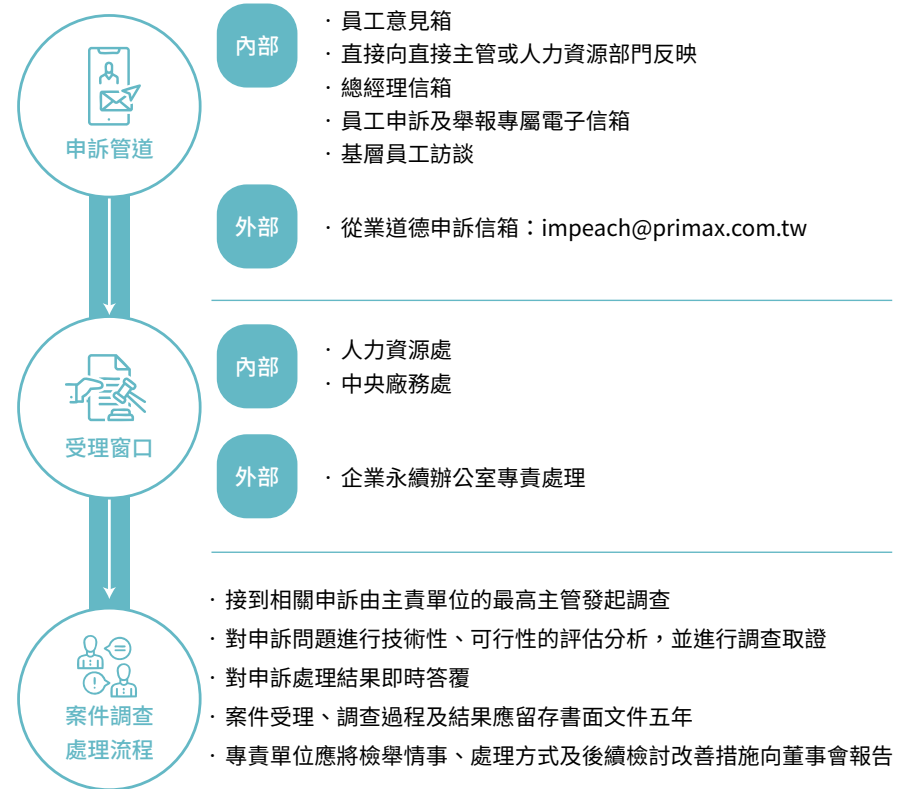
本公司稽核單位於每年十二月前依據風險評估結果擬定明年度之年度稽核計劃，並依稽核計劃執行各項稽核項目。稽核人員將稽核過程中所發現之問題彙總，研擬改善建議，填具「內部稽核查核報告」並請各改進單位填寫改善對策後呈稽核主管及董事長核閱。對於檢查所發現之內部控制制度缺失及異常事項，應據實揭露於稽核報告，並於該報告陳核後加以追蹤，至少按季完成追蹤報告至改善為止，以確定相關單位業已及時採取適當之改善措施。2024 年度已依內部檢核計畫，完成所有單位之檢核，詳細獨立董事與內部稽核主管及會計師溝通情況，請參閱 [《公司網站》](#)。

● 暢通的申訴檢舉管道

致伸訂有《誠信經營作業程序及行為指南》、《員工溝通與反映管理辦法》、《員工行為準則》，並設有申訴、檢舉管道，提供內外部利害關係人反應與溝通。我們鼓勵內部及外部人員勇於發聲，檢舉不誠信行為或不當行為，舉報案件若經調查情事屬實者，更進一步酌發獎勵，形塑良好之風氣。且設有吹哨者保護機制，對於檢舉人身分及檢舉內容予以保密，並承諾保護檢舉人不因檢舉情事遭不當處置，以保障申訴、檢舉者之權益。

對外，致伸設有 ESG 企業永續網站專區，提供 ESG 信箱作為與外部利害關係人的溝通管道，對於致伸科技相關的各項議題，如有任何疑問、建議或甚至是申訴、違法、舉報等事項，都可藉由此管道讓我們即時回應與溝通，並且由企業永續辦公室 (ESG Office) 專責處理，將收到的信件及留言訊息通知內部相關單位評估及回應，保持暢通及良好的互動。2024 年 ESG 信箱共收到 232 封溝通信件，包括公益提案、產品業務、研究交流及其他合作類別，其中有二封為供應商之間的商業行為，及員工眷屬個人行為的申訴信件，經調查後均已答覆並轉由相關單位進行後續處理。

對內，我們設有多元的員工溝通管道，若有不確定該情形是否違反適用的法律、法規、具約束力的政策或公司規範，亦可向主管、人力資源部門、法務部門諮詢，尋求建議與協助。希望在保護員工權益的同時，也經由這些管道維持良好的勞資關係。致伸集團 2024 年無發生員工違反道德誠信申訴舉報事件。



● 法規遵循

致伸集團堅信以合規為基石是企業永續經營的關鍵，我們堅守承諾，持續努力確保企業的各項活動都符合當地法規之要求，2024 年致伸集團無重大裁罰事件發生，惟迪芬尼泰國廠因資遣費用計算方式與員工認知差異，造成違反勞動法規裁罰約 87,000 元，未來將強化勞資關係溝通與協調，避免合規性風險發生。

註：重大裁罰係依據臺灣證券交易所股份有限公司對有價證券上市公司重大訊息之查證暨公開處理程序第四條第二十六款第三目單一事件罰鍰金額累計達新台幣壹佰萬元以上者。

3.4 | 經營績效

營運發展管理



重大永續議題：經濟績效、產品創新發展

管理目的及重要性

持續強化公司的研發與技術的競爭優勢，並投入資源用於新產品及新技術的開發設計以及生產製程的提升與改善，同時發展生態設計手法及推動各項智慧生產的創新，以提升效率、降低成本並減少產品與製程對環境的衝擊，在因應氣候變遷的轉型下，維持公司競爭力，繼而帶給員工穩定的工作環境，讓公司得以永續經營。

補救機制

持續朝利基型及高附加價值產品發展，產品組合持續優化，進而提升毛利率及營業利益率。

【GRI】經濟績效：201-1、201-4
【DJSI】創新管理、運營生態效率

短期指標/目標(1-3年)

2024年目標達成情形

中長期指標/目標(3年以上)

- 持續提升公司相關產品市場占有率及降低成本結構
- 持續增加產品研發投資經費



- 全球專利獲權數量累計超過4,500 件
- 致伸台北研發中心策略性技術之相關專利申請量占該年度專利申請量60%

2024年特定行動

- 持續維持研發能量，投入新台幣3,327,670仟元之研究發展費用，占營業收入比例5.71%
- 與綠創科技建立戰略夥伴關係，共同打造智慧會議終端解決方案
- 集團在台灣竹北已興建完成的第二個創新研發中心，預計於2025年正式啟用，持續強化核心競爭力
- 完善既有之智慧財產管理內規制度，修/制定專利管理程序、智財機密文件管理辦法、智財機密文件保密作業規則

2024年績效管理成果

- 集團合併營業收入淨額為新台幣58,243,661仟元
- 集團合併稅後淨利為新台幣2,727,124仟元
- 連續4年EPS維持5以上成績
- 2024年盈餘配息4.2元，再創歷史新高
- 截至2024年底共有942件專利核准
- 截至2024年底共有2,468人次獲得相關發明獎項
- 研發經費投入較前一年度增加0.6%

影響力衡量量化方法說明

- 受影響之外部利害關係人：客戶
- 影響說明：持續創新轉型，影響內部電腦週邊及非電腦週邊產品的客戶消長
- 營業收入：切入新事業與新技術，並朝利基型及高附加價值產品發展，合併營業收入減少的情況下，稅後淨利仍增加94,000仟元新台幣
- 影響力績效：近二年合併稅前淨利持續增加

註：😊 已達成目標 😊 持續達成目標 😊 未達成目標

● 經濟績效

2023 年全球經濟復甦動能依然脆弱，整體經營環境對於電子製造業仍充滿挑戰。同時對於致伸科技，亦是集團持續進行穩健轉型的重要一年。從三感合一的產品核心發展角度出發，我們持續擴大對於新事業與新技術的佈局與投資，進行產品組合的優化，在車載、安全生活、居家辦公、聲學及智慧城市等領域持續拓展，並積極投入邊緣運算與 AI 相關 AIOT 產品的開發。

在 ESG 方面，致伸持續透過國內外各項永續評比，檢視自身 ESG 營運績效並強化精進成長。包括 MSCI ESG A 級評級，入選標普全球永續年鑑，並在 CDP 評比中獲評領導等級。此外，公司連續五年榮獲「TCSA 台灣 100 大永續典範企業獎」，並獲頒天下雜誌「天下永續公民 100 強」等。

2024 年合併稅後淨利增加約 **3.6%**

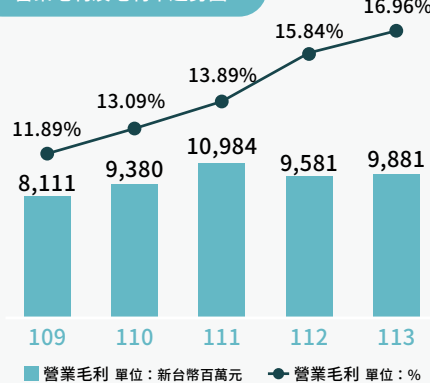
2024 年 EPS **5.61**

綜觀 2024 年，本集團全球合併營業收入淨額為新台幣 58,243,661 千元，與 2023 年度之新台幣 60,488,402 千元相比，減少約 3.7%。2024 年度合併稅後淨利為新台幣 2,727,124 千元，與 2023 年度之新台幣 2,633,489 千元相比，增加約 3.6%。

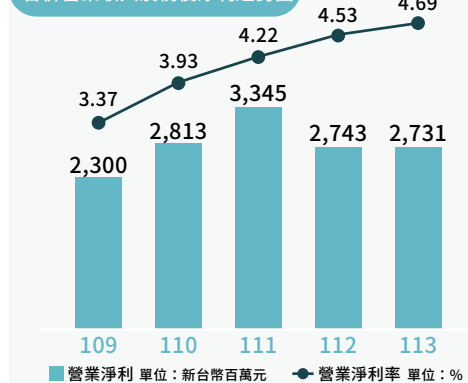
單位：新台幣千元

2024 年致伸集團合併營收及獲利	營收收入淨額	58,243,661
	營業成本	48,362,968
	營業毛利	9,880,693
	營業費用	7,149,601
	營業利益	2,731,092
	營業外收入及支出	675,855
	員工薪資和福利	9,161,904
	支付出資人的款項(股利)	1,851,727
	支付政府的款項(所得稅、營業稅、VAT等稅款)	1,060,286
	社區投資，例如向慈善機構的捐贈(捐贈)	10,450
	未分配盈餘	8,510,638
	政府補助金額	52,299

營業毛利及毛利率趨勢圖



合併營業收入及稅後淨利趨勢圖



致伸集團稅務政策

為強化致伸集團之稅務法令遵循及善盡企業社會責任，特訂定稅務政策，以降低稅務風險，維護股東權益。

- 所有營運活動皆遵循當地稅務法律與規定及其立法精神。
- 不將利潤移轉至低稅負地區或租稅天堂；以符合經濟實質的方式規劃稅務架構，不以避稅為目的使用租稅天堂進行稅務規劃。
- 所有營運活動遵循經濟合作暨發展組織（“OECD”）公布之國際公認移轉訂價原則、揭露需求及常規交易準則。
- 基於互信與資訊透明，與稅務機關建立相互尊重的關係。
- 公司營運活動及公司的重要決策應考量稅務風險及稅務影響。
- 分析營運環境，運用管理機制進行稅務風險評估。
- 透過持續的人才培養，強化稅務專業能力。
- 本稅務政策經董事會決議通過後施行，修正時亦同。

本政策於 2024 年 5 月 8 日經董事會核准後發佈

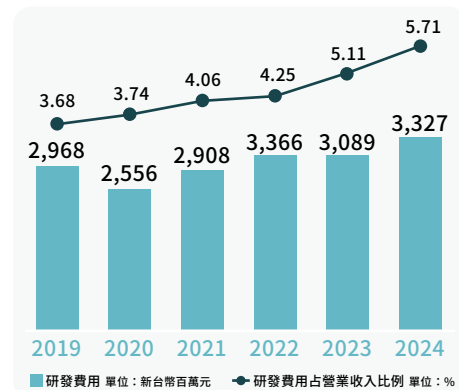
3.5 | 創新與服務

● 技術與製造開發

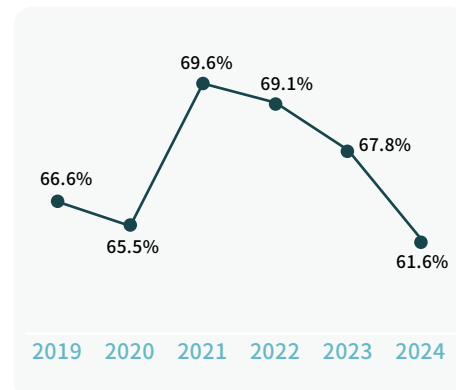
致伸集團持續獲利與成長的主要關鍵就是擁抱創新。致伸技術開發重心在於三感合一的產品應用，也就是整合聲學、視覺和人機介面，在科技不斷更迭的世代，開發出為公司持續獲利之關鍵新技與產品，將業務觸角延伸至每個人的生活環境中。為持續強化集團的研發與技術競爭優勢，2024 年度投入新台幣 3,327,670 仟元之研究發展費用，占營業收入比例 5.71%，用於新產品與新技術的開發設計以及生產製程的提昇與改善，近年研發成果詳如 [《113 年股東會年報 P69~P70》](#)。

致伸持續以「臺灣研發、智慧製造、全球運籌」之宗旨服務全球顧客，其中台灣台北創新中心預計將在 2025 年中完工，將包括先進實驗室、產學育成中心與新產品製造中心。而在全球製造佈局上，泰國廠與捷克廠的生產及出貨持續穩健成長。

研發費用及其占營業收入
比例趨勢圖



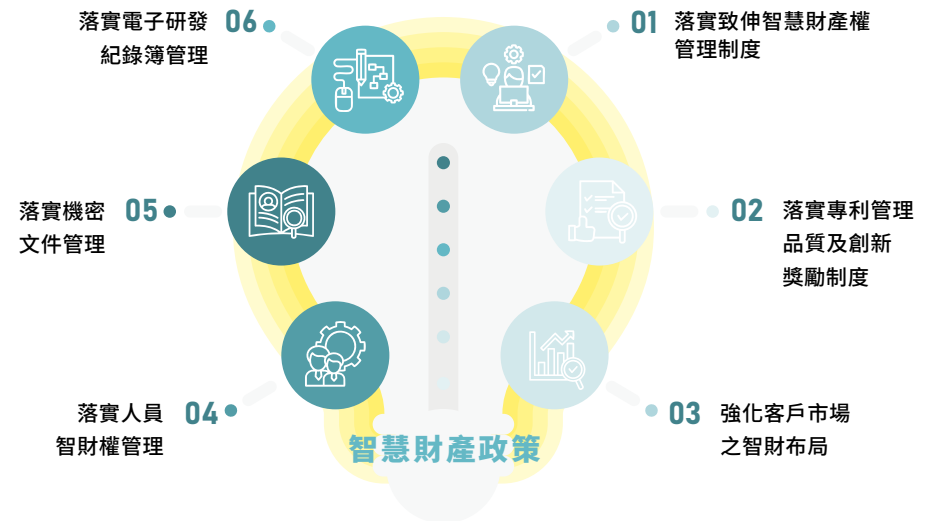
研發人員占比



● 智慧財產管理

為因應先進科技技術的日新月異並維護得之不易的先進技術成果，致伸科技除持續投入研發資源及定期掌握蒐集與分析產品相關之市場與技術變化，並推動結合營運目標與研發資源之智慧財產策略如下，持續累積智財權能量以強化競爭優勢。致伸科技持續精進專利實力，在市場可觀察指標保持競爭力，除提升專利管理之品質外，整合並完善公司既有之智慧財產管理內規制度，強化未為專利化之研發保護，確保智財保護標的與公司未來主要營收產品或關鍵技術的關聯性。致伸科技針對主力發展產品制訂專利策略，獎勵研發創新，密切注意同業專利情形以強化在客戶市場的專利佈局，預計在 2030 年時達成進入本國法人專利申請百大排名前三十名之目標。2024 年詳細執行情形請參考 [《公司網站》](#)

為此，致伸科技制定以下智慧財產政策：



智慧財產管理計畫

1 專利管理

致伸科技為保護公司研發成果及技術領先地位，對內，公司透過獎勵創新制度，輔以評鑑流程，持續激勵員工提出發明申請；同時建立專利管理及風險控管政策及機制，透過人工智慧工具，系統化管理員工專利申請的數量與品質。對外，則與本地及國外主要市場所在地之專利主管機關密切聯繫與配合，以提升審查效率並取得高品質專利保護，並採取各項有效措施以降低專利風險，致力於特定產品的競爭者監控，以及相關市場的市場與專利分析。

2 著作權管理

制定著作權管理辦法及管理程序，規範著作之取得、保存及維護等流程。

3 營業秘密保護

營業秘密攸關公司營運及技術核心，致伸科技除制定機密資訊管理辦法及管理程序對營業秘密進行管理外，並於員工守則與聘僱契約明定相關規則，以及對員工舉辦教育訓練宣導營業秘密之重要性及保護措施。

智財相關之風險對應措施

致伸科技偶爾會接獲第三方或客戶通知，主張產品或有智慧財產權爭議情事。致伸科技一向秉持尊重他人著作財產權，敵不犯我、我不犯人之原則，於處理該等爭議時，分析法律、商業及技術各層面擬定因應策略，以保護公司及利害關係人權益。

● 力倡創新與研發

致伸以「打造人才永續星職場」為主軸，希冀塑造安全與健康的環境，除了支持人才發展，更追求永續卓越，透過舉辦不同員工活動，結合獎勵與福利，鼓勵員工運用所學與專業，激發創意新想法。

2024 年，致伸即以創新季為主題，打造一系列全新活動，例如創客松、搞什麼飛機、創藝 Sky 與致綠生活新提案，不斷致力於延伸新創意！

截止至 2024 年底共有 **942** 件專利核准、**2,468** 人次獲得相關發明獎項

專欄 | 追求永續、創新與卓越

2024 創新季活動

為了激發員工的創造力與合作精神，2024 年創新季首次舉辦創客松提案競賽，吹響永續卓越的號角，搭配周邊的活動，例如搞什麼飛機、創藝 Sky 與致綠生活新提案，使不同專業、部門的員工，都能盡情展現自己的創造力、想像力與專業性！

首屆致伸創客松最大的特色是自由組隊，鼓勵不同部門、專業、地區的員工共同腦力激盪，團隊合作，融合各自的觀點與專業知識，激發出創新的想法，不僅促進公司內部的創新文化，增強問題解決能力，希冀各部門同事能將創新思維融入工作業務中的一部分。

本次吸引了 45 支隊伍報名，共提交 49 個提案。其中，8 支隊伍（共 10 個提案）入圍決賽，後續更有 6 件提案申請專利，其中 2 件已確定取得專利及證書。在籌備提案過程中，大家利用下班之餘的時間，一同發揮創意，匯聚彼此的想法，每個提案的發想靈感來源都有所不同，包括日常工作、生活瑣事、社會議題，如何利用本身技術，融入創意，甚至解決問題與發展商業機會，成為本次競賽的一大亮點。許多參賽同事更分享，除了與團隊內的成員互相學習，也藉著決審簡報提案的機會，觀摩不同事業體的技術，是有別於過去非常難得的機會。

公司從本次創客松的活動中，不僅發掘出更多優秀人才，發展前沿技術，更可把握此機會提升公司產品競爭力，帶領集團整體共同邁向永續卓越的未來！



除了創客松活動以外，周邊活動例如搞什麼飛機，號召同事使用回收紙張摺紙飛機，飛行距離最遠者取勝，驗著員工摺紙飛機的技巧跟創意；創藝 Sky 則是公司中的一處創意角落，擺放各種畫具、素材、黑板，以及牆上的大海報，提供員工將自己的日常小靈感，或想對公司說的話，運用各種方式呈現在畫作中；最後則是致綠生活新提案，邀請員工們共同發想能夠實踐環保的日常小習慣，最後票選出 21 個最具創意、環保性的提案，成為致伸人的致綠新生活！



2024 年首屆致伸創客松共吸引 **49** 件提案，其中 **2** 件提案已取得專利，共計發放近 **70** 萬獎金

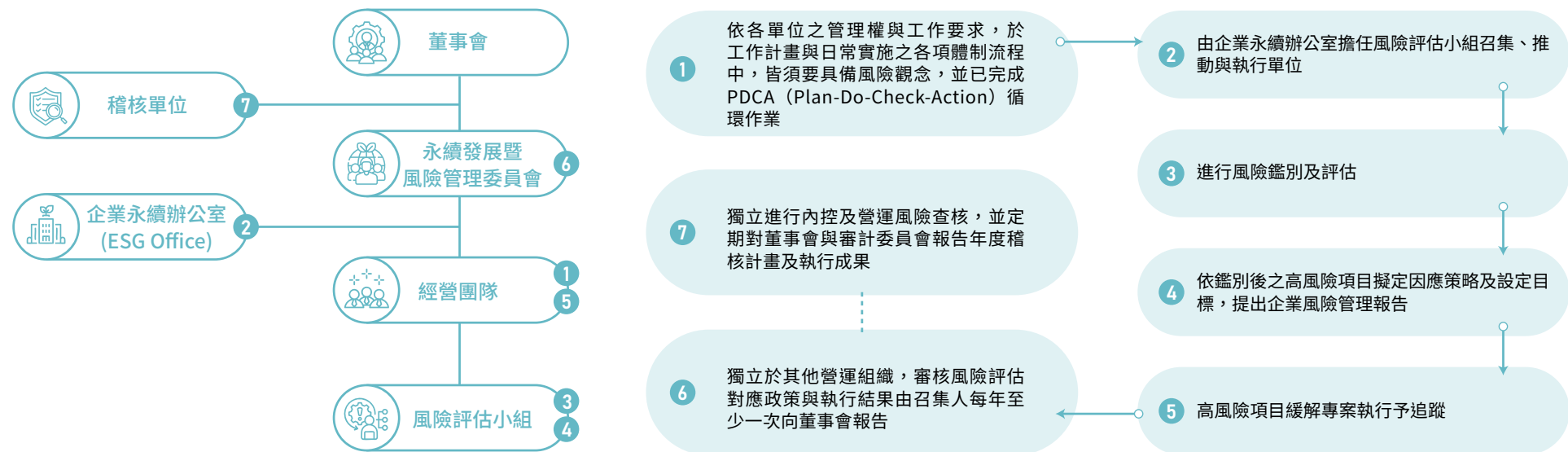
3.6 | 風險管理

● 風險管理架構與治理

致伸科技為達企業永續經營目標，符合客戶關注的重要面向及國際趨勢，建制風險管理系統，依企業風險管理的要求，規範風險管理之管理機制，以提升風險管理之作業效能。致伸經董事會授權企業永續辦公室召集並指派各功能單位成立風險評估小組，組織區分為四個層級，並透過風險辨識、風險評估、風險控制、風險監督及溝通等流程進行管理。風險小組定期召開風險與機會鑑別會議，針對企業永續營運風險、氣候變遷風險及其他新興風險進行鑑別。

為強化風險管理機制，致伸科技於 2024 年 8 月修訂「風險管理政策與程序」，並增訂「企業風險管理執行細則」，經董事會核准後實施，其適用範疇涵蓋致伸集團內具有實質控制能力之企業層級之永續營運風險管理運作。

致伸風險管理組織架構及管理流程



● 風險識別與評估

風險分類

致伸企業風險來源包含永續營運風險、氣候變遷風險、其他新興風險，透過三大主軸之延伸，進行全面識別與盤點，以可能影響永續營運之因子作為風險來源思考方向。三大類風險評估過程同步考量利害關係人關注議題、公司發展策略、國內外法規趨勢及相關倡議，確保風險管理與企業永續發展方向一致。由小組成員負責彙整資訊並建立「致伸科技風險整合問卷」，作為會議討論與風險評估的依據，進一步提升風險管理的精準度與前瞻性。

為接軌國際財務報導準則，本年度有關氣候變遷風險、機會之鑑別，係參照 IFRS 永續揭露準則第 S2 號「氣候相關揭露」架構，進行氣候變遷風險、機會之治理、策略、風險管理、指標目標之四大核心內容及環境風險依賴性之揭露，相關內容請參閱 [《2024 氣候相關財務揭露報告》](#)。

1 永續營運風險

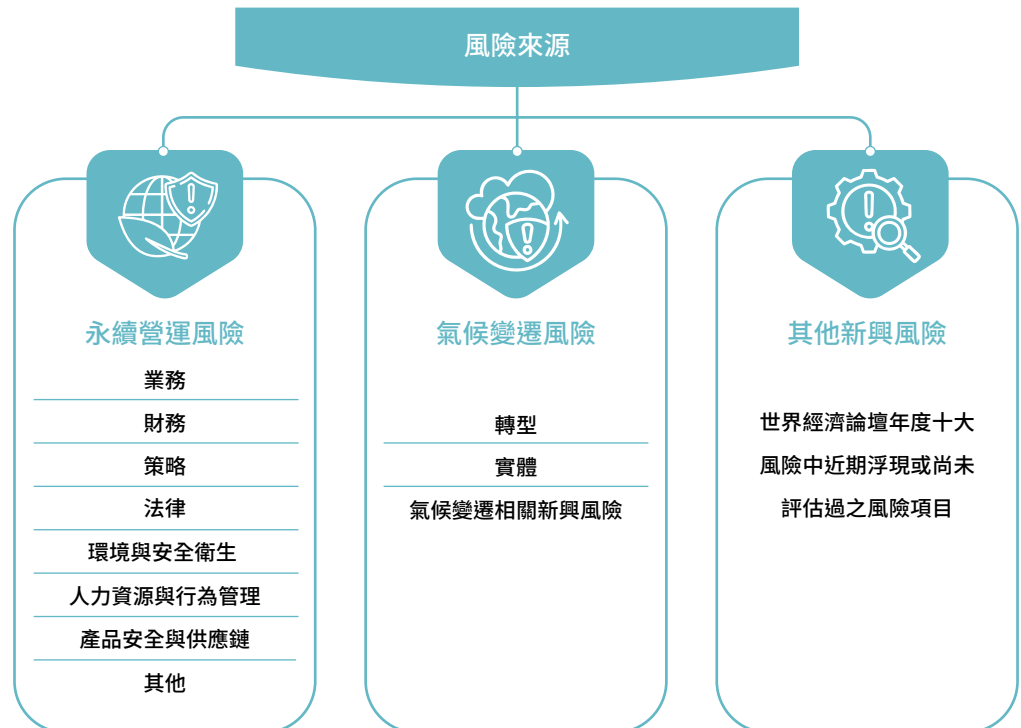
涵蓋業務、財務、策略與法律風險，以確保企業穩健經營。

2 氣候變遷風險

依據 TCFD 指引，盤點轉型風險與實體風險，評估其對營運的影響。

3 新興風險

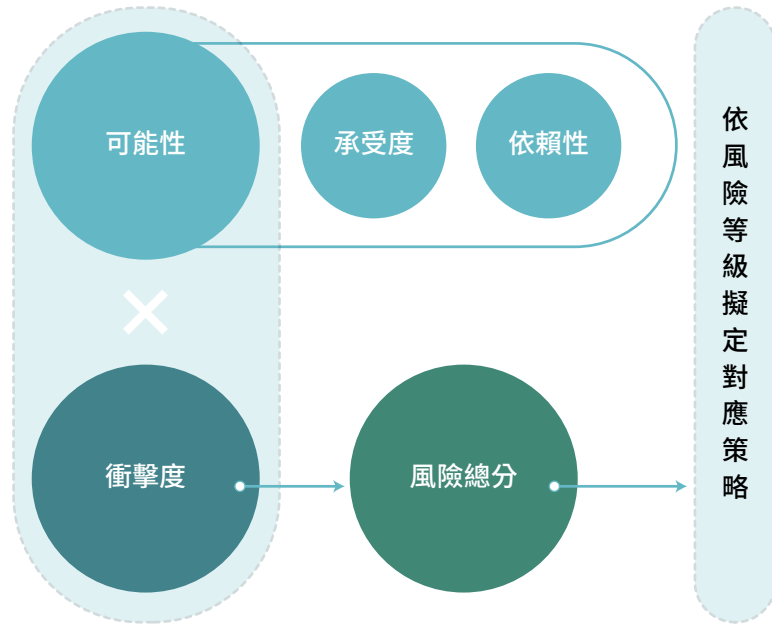
參考世界經濟論壇近三年發布之年度十大風險中，近期浮現或致伸尚未評估過之風險項目。



風險評估方法

評估小組依循「企業風險管理政策與程序」進行風險評估，評估準則包含「可能性」、「衝擊度」，對照公司衝擊度量表、可能性量表分數進行衡量評分。可能性衡量包含風險發生之機率或頻率；衝擊度衡量則以財務量化為主，並分別評估各期程（短期 1~3 年、中期 3~5 年、長期 5~10 年）之可能性及衝擊度分數。此外，致伸於風險評估時一併考量致伸面對風險的韌性（承受度）與對外部或內部資源的需求程度（依賴性），以作為公司擬定對策的參考依據。

風險等級以「可能性」與「衝擊度」兩項評估準則進行判定，依其相乘分數於風險與機會矩陣圖之落點進行風險分級，鑑別出應處理之風險。經營團隊針對主要風險項目，擬定風險緩解方案，進行持續監控與改善，並由稽核單位將重要方案之執行納入稽核計畫進行查核，定期檢視與調整。



風險與機會矩陣

4	4	8	12	16
3	3	6	9	12
2	2	4	6	8
1	1	2	3	4
	1	2	3	4

風險等級

等級	落點	程度	決策
3	12~16	高	應處理
2	6~9	中	視情況決定
1	1~4	低	可暫時不予處理

● 風險文化塑造作為

企業風險管理除了嚴謹的組織架構及落實執行流程之外，如何塑造全體員工具備風險管理意識的組織文化，更是近年來逐漸被重視的議題。致伸科技經由教育訓練的方式，規劃全體員工的永續發展相關課程，在誠信經營、勞動人權、資訊安全中融入風險管理的概念，2024 年新進人員到職滿 3 個月後安排永續桌遊工作坊，桌遊設計範圍包括企業風險、氣候變遷、SDGs 等。2024 年共辦理 2 場次工作坊，並預計 2025 年將之列為新進人員必修課程，讓員工經由趣味的桌遊加深對永續的知識及認同感。

除此之外，我們同時會定期推薦與企業風險、永續發展等課程，提供董事們在選擇進修課程時的優先參考，從上到下逐步塑造致伸的企業風險和永續發展文化，詳細董事進修列表請參考《致伸 113 年度股東會年報 P33》。

● 風險鑑別與對應策略

風險評估小組重新檢視上一年度 28 項企業風險評分結果，並針對本年度新增之 3 項新興風險進行風險評分。評估結果經彙整後，決議 2024 年致伸主要營運風險包括：產業發展變化、同業競爭壓力、產品創新發展、投資與併購策略、產能布局 / 擴充、組織架構能力發展、客戶集中、新客戶開發，並依因應對策持續管理，減緩風險發生之可能性。

新興風險評估

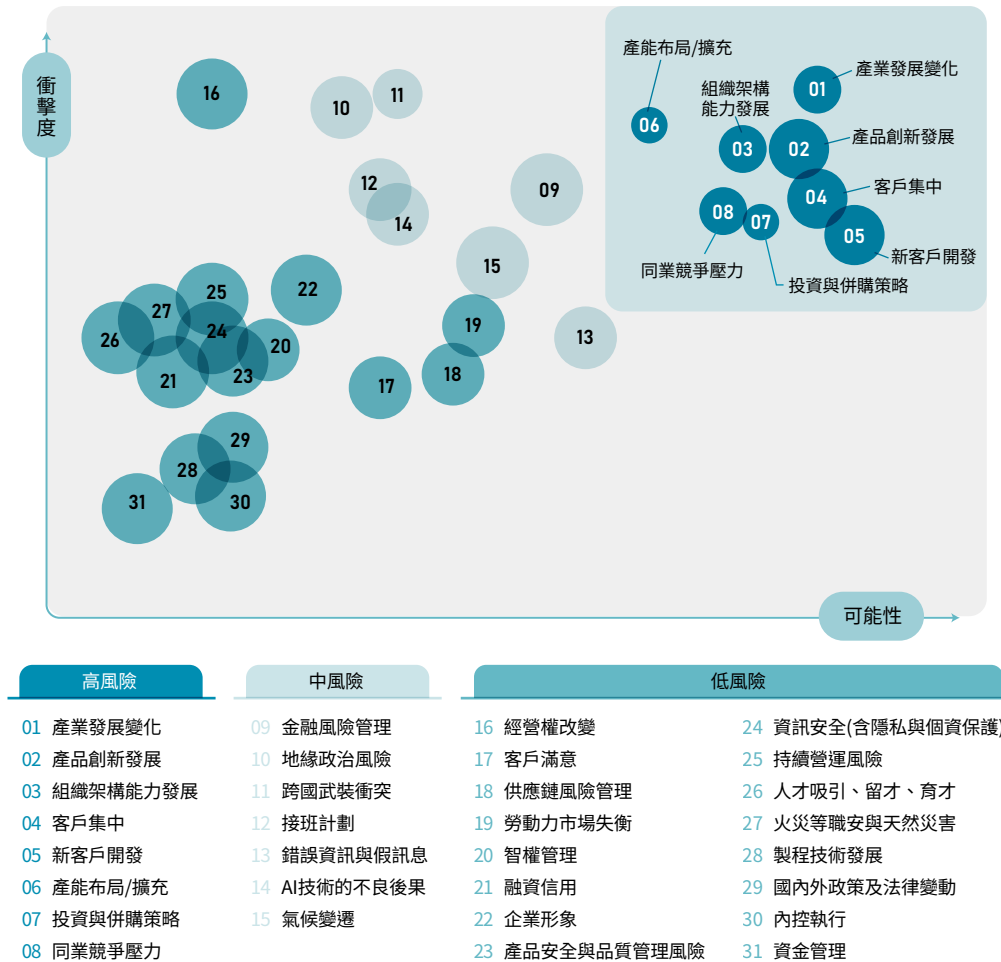
致伸 2024 年新興風險評估與鑑別結果

新興風險項目	衝擊情境	致伸風險情境說明	預期發生時間	風險總分/等級
跨國武裝衝突	指兩個或多個國家通過武力手段解決彼此衝突，形式包括代理戰爭或直接爆發的熱戰。	- 武裝衝突前的經濟戰爭可能迫使市場轉移，但短期內受限於工廠產能，恐難以完全承接大量轉移的產能。 - 若美國關稅政策風險，恐將增加集團營運成本。 - 若美國進口關稅增加，將可能影響海外(非美)製造據點之競爭力。 - 若發生武裝衝突事件，將對企業營運造成嚴重衝擊。 - 致伸持續擴大多國據點及新事業、新技術之佈局與投資，增加永續營運韌性。	中期	8/中
錯誤資訊與假訊息	持續性的錯誤訊息透過媒體網路廣泛傳播，顯著影響社會大眾對事實與權威的信任。訊息形式包含虛假內容、冒充行為、操控資訊以及捏造內容等。	重要決策均透過經營團隊集體討論與決議，避免單一訊息造成的錯誤判斷，因假訊息造成的負面影響發生機率相對低。	短期	6/中
AI技術的不良後果	人工智慧及相關技術能力進步，可能對個人、企業、生態系統與經濟體，產生的預期或非預期的負面影響。	- 若營運與製造未能導入AI新技術，將影響公司的業務發展及製造競爭力。 - AI依賴大量數據，若未妥善管理，可能導致數據外洩或濫用，進而損害企業聲譽與合規性。	中期	6/中



風險評估結果

2024 年致伸企業風險矩陣圖



註：X 軸為風險發生之可能性、Y 軸為風險發生之衝擊度、圈圈大小為承受度（承受度愈高表示企業韌性愈好）。

主要風險與對策

2024 年致伸企業風險因應措施重點摘要

風險主題	風險減緩措施
產業發展變化 產能布局/擴充	- 掌握客戶發展方向，提前規劃生產佈局。 - 加速提升海外廠的組織，製造能力、品質與成本競爭力。 - 精準預估產能配置規劃，嚴格管控重複投資，避免產能閒置。
產品創新發展 客戶集中	選擇更具競爭力的產品以達均衡發展。
投資與併購策略	界定公司營業成長或轉型所需補強領域，對外尋找合適商業夥伴。
同業競爭壓力 組織架構能力發展	依據營業策略之技術發展與生產擴充藍圖，調整組織架構與技術能力的布局，提早因應組織的發展，進行長期規劃。
新客戶開發	- 培養各據點的當地業務開發和銷售能力，強化客戶關係。 - 結合產品、新技術的動能，對新目標區域擴大營運規模。

3.7 | 隱私與資通安全

隱私與資通安全管理



重大永續議題：隱私與資通安全

管理目的及重要性

個資、隱私、機密資料與資訊安全管理在當今數位化和資訊化的社會中越來越被重視，集團致力於保護資通訊安全管理，避免資安事件發生，及資料因管理不善導致遭竊取或破壞等，以維護客戶及利害關係人權益。

補救機制

- 若發生重大資安事件會依據「資安事件通報及危機處理作業規範」成立資安事件應變組，正確並快速回應資安事件，將資安事件對公司的損害程度降至最低。
- 投保『企業資訊安全風險管理保險 / 詐欺風險保障保險』降低或轉移資通安全之損失。

【GRI】客戶隱私：418-1

【DJSI】信息安全/網絡安全和系統可用性、隱私保護

短期指標/目標(1-3年)

2024年目標達成情形

中長期指標/目標(3年以上)

- 侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴案件數為零
- 嚴重及高風險弱點的修補完成率100%
- 每年執行至少6次郵件社交工程的演練
- 每年通過ISO 27001資訊安全管理系統續審驗證
- 每年執行2次以上員工資通安全教育訓練



- 2023~2027年規劃5年期集團全球主要營運據點ISO 27001擴大及深化驗證計畫
- 持續強化致伸之資通安全，確保資訊的機密性、完整性、可用性與遵循性，以保障客戶、股東、員工及供應商之權益

2024年特定行動

- 擴大資訊安全管理系統至全集團主要營運據點(包含台北、東莞、惠州、重慶、昆山、泰國、捷克)
- ISO 27001涵蓋範圍新增產品軟體安全開發流程並順利通過SGS驗證
- 資通安全自行評估及檢核作業(2024/3/29)，已將評估結果及佐證資料，交稽核部覆核
- 每月進行系統和網路弱點掃描，已修補嚴重及高風險弱點和漏洞
- 進行外部滲透測試，中高風險弱點已修補
- 建置端點偵測與應對(EDR)和受管式偵測與應對(MDR)，針對網路安全監控、資安事件管理，並即時回應與處理威脅
- 建置網路設備組態管理系統，強化資安管理與保護機制
- 建置特權帳號存取管理系統(CyberArk)，降低外部入侵盜用特權帳號風險
- 建置資料外洩防護系統(IP-guard)，強化機密敏感資訊加密機制，保護公司重要資訊資產
- 透過端點防護軟體管制USB使用，並提供加密USB裝置需要時可申請使用
- 建置雲端異地備援機制，增加系統備援並提升可用性
- 嚴重及高風險弱點的修補完成率100%
- 執行6次年度員工社交工程郵件演練
- 舉辦2場資通安全線上教育訓練課程，共1,604人次參加

2024年績效管理成果

- 集團無侵犯個人資料及隱私(員工、客戶、供應商、訪客、求職者)之投訴或情事
- 集團近三年無侵犯客戶隱私或遺失客戶資料之投訴案件
- 集團無收到來自外部及監管機關之資安相關投訴文件

影響力衡量量化方法說明

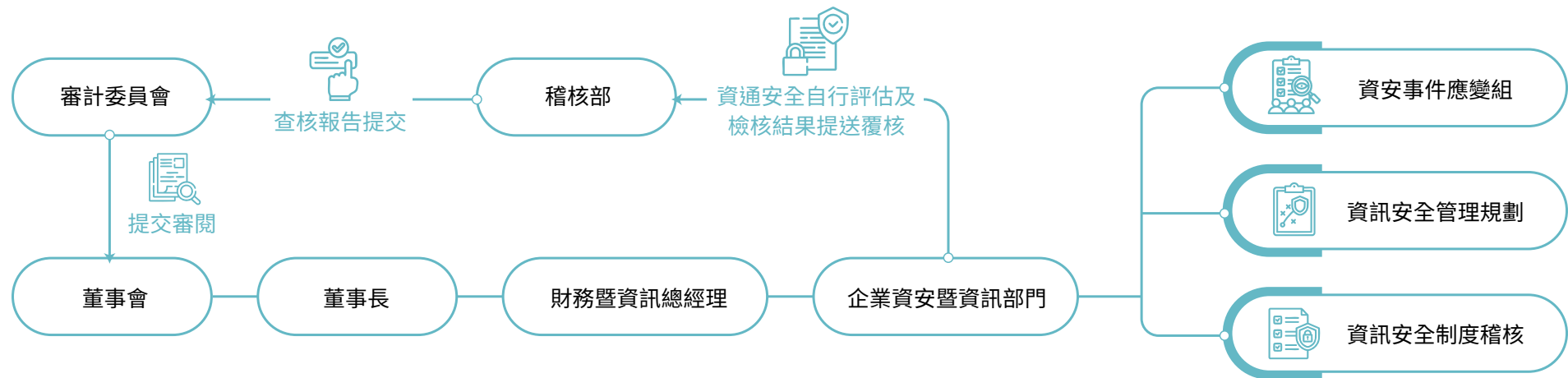
- 受影響之外部利害關係人：客戶
- 影響說明：遺失客戶重要資料造成其財務損失
- 避免社會成本增加：對於所有客戶隱私與機密資訊是以需者方知(Need-to-know)為基礎，並從人(People)、流程(Process)與技術(Technology)三要素著手執行相關的保護機制與措施，以確保客戶隱私及機密資訊的安全
- 影響力績效：近三年無侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴案件

註：😊 已達成目標 😊 持續達成目標 😊 未達成目標

● 資通安全組織架構

為提升集團安全管理，成立集團資通安全部門，財務暨事業部總經理是最高負責人，資通安全部門負責資通安全政策推動及資源調度事務，由專責資安同仁確保資通安全各項管理規範與管控措施能有效持續地執行實施。集團資通安全部門組織架構如下圖所示：

致伸集團資通安全及治理架構圖



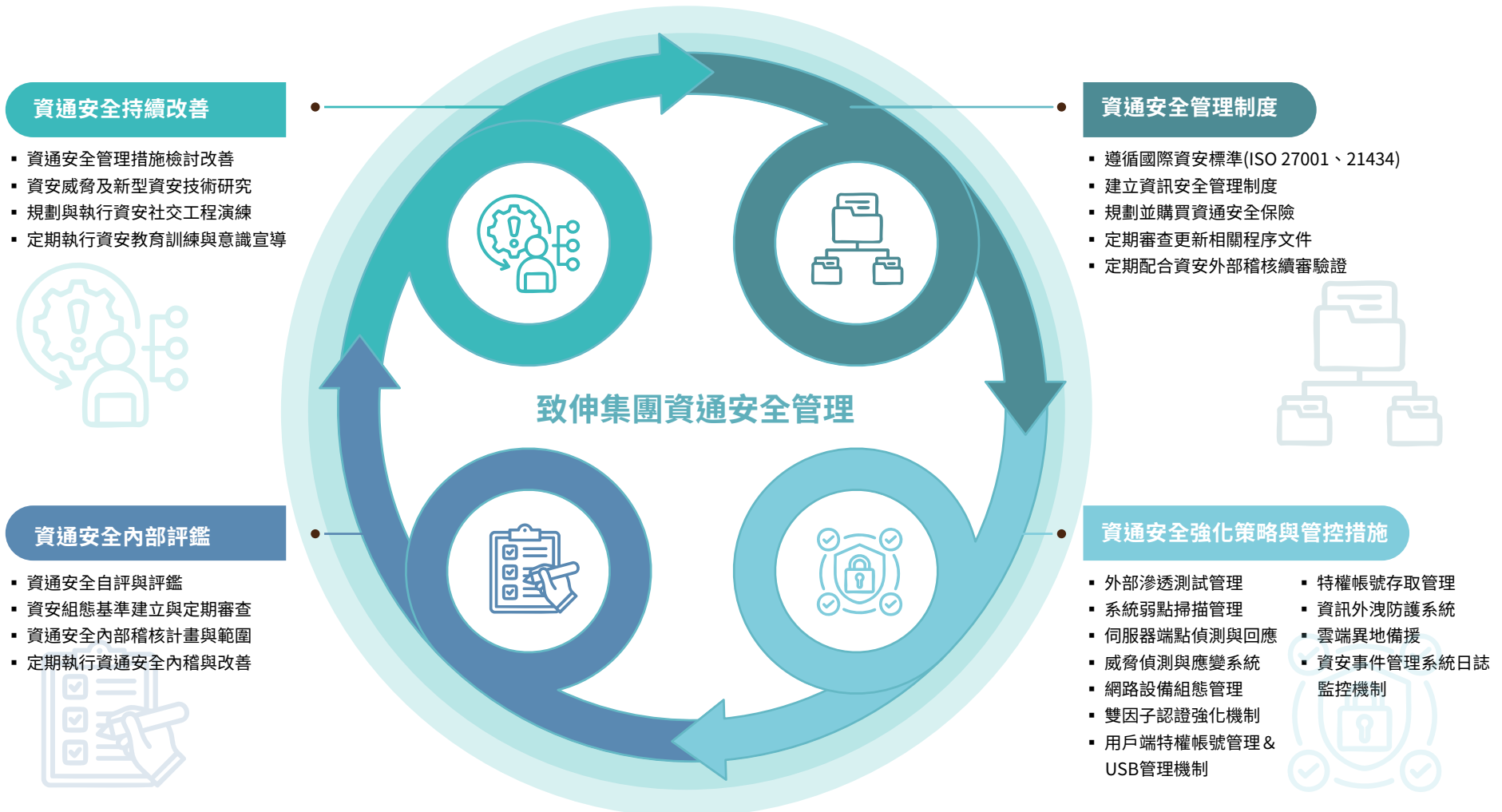
● 資通安全管理

本集團基於股東、客戶對資安期望與外部監管單位要求，訂定資通安全政策並已建立資訊安全管理系統，資安政策的核心價值在於保護客戶機密資訊與公司營業秘密，主要分為五大目標：



依據資通安全政策與目標發展本集團資訊安全管理系統及其四階管理程序文件，並每年定期通過第三方公正單位驗證，確保資訊安全管理系統運作持續有效。參照資訊安全管理系統的 PDCA 持續改善的精神建立集團資通安全風險管理與持續改善架構如下：

致伸集團資通安全管理與持續改善架構

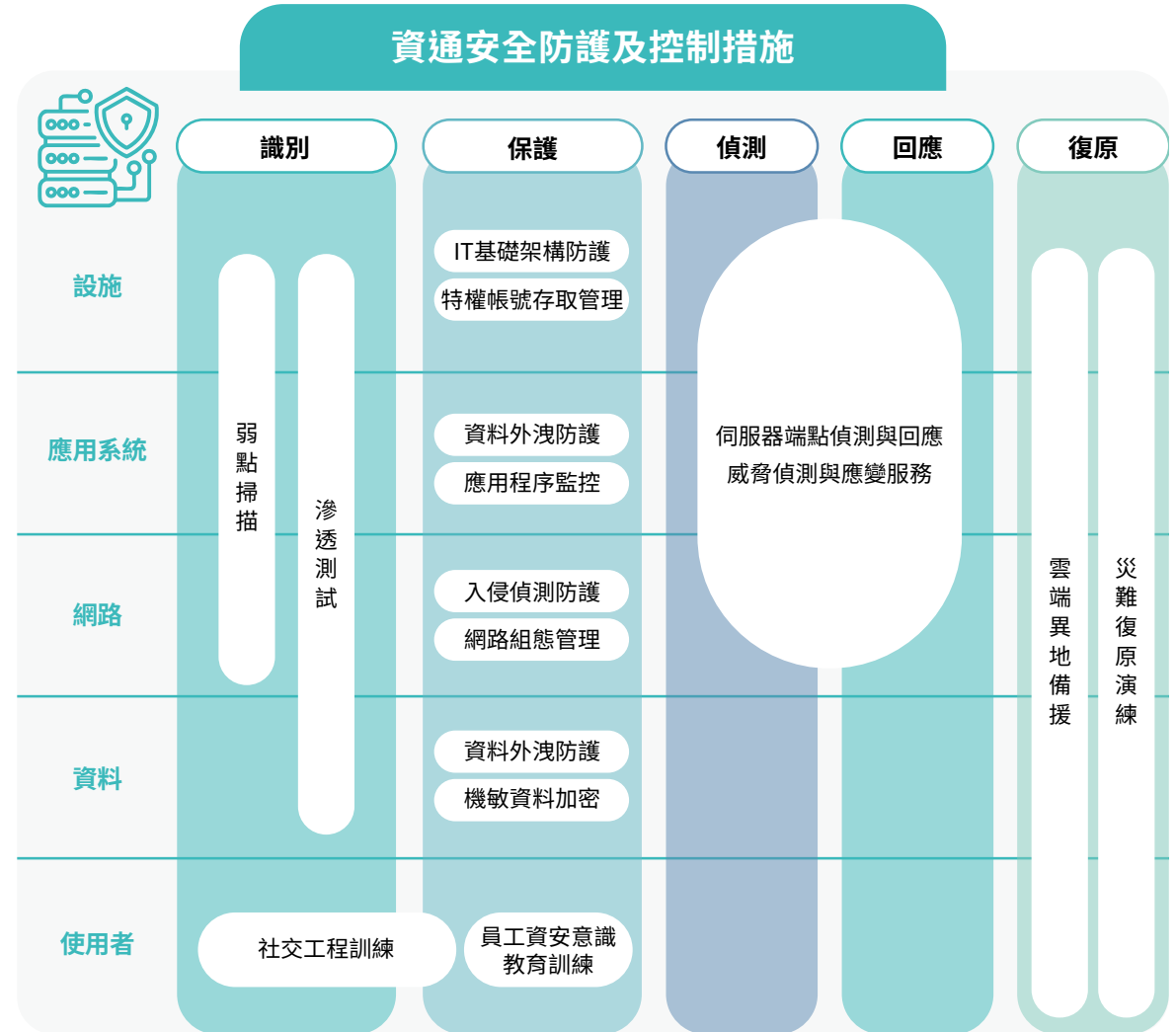


● 資通安全管理作為及投入資源

集團已建置 ISO 27001(資訊安全管理系統) 並通過每年定期續審維持證書之有效性，為持續提升應用系統安全與降低風險，將規劃導入 NIST Cybersecurity Framework 2.0(資通安全架構) 為基礎資安架構，強化資安管控與監督機制並維護資安控制措施。資安具體管理機制與投入資源如下：每年定期執行系統設備弱點掃描及滲透測試，並對中高風險的弱點進行修補，並已建立特權帳號存取管理、資料外洩防護管理、伺服器端點偵測與回應系統及威脅偵測與應變服務等，保護並降低外部入侵風險與內部機敏資料外洩風險產生，持續透過資安事件管理系統日誌監控，以期達成異常即時監控，強化資通安全管理機制。

定期安排一年至少兩次以上多元的資安意識教育訓練，包括教室 + 即時線上訓練和 E-learning 線上資安教育訓練課程及一年至少 6 次社交工程演練，並經由電子郵件、即時通訊和數位電子布告欄等方式，進行資通安全防護和時事案例宣導，強化集團員工的資安意識，已投保『企業資訊安全風險管理保險 / 詐欺風險保障保險』降低或轉移資通安全之損失。

本集團及旗下子公司迪芬尼聲學科技股份有限公司分別已於 2024 年 12 月及 9 月取得「ISO 27001: 2022」新證書，目前證書之有效期為 2024 年 12 月 22 日至 2026 年 11 月 16 日及 2024 年 9 月 6 日至 2027 年 9 月 5 日，依據資訊安全未來藍圖發展將規劃納入工程和製造主要運營流程認證範圍，每年定期通過第三方驗證公司的續審驗證。



● 資通安全內部查核

資通安全部門 - 資安稽核小組依據風險性訂定評估項目，已於 2024 年 3 月 29 日完成資通安全自行評估及檢核作業，並將評估結果及佐證資料，交稽核部覆核。稽核部每半年執行一次資訊循環查核，其中資通安全為必要查核項目，並定期至少每年一次將所有查核報告提交審計委員會及董事會。

● 客戶隱私與個人資料保護

隱私權政策適用範圍

01



客戶、供應商
及承包商

02



瀏覽官網之訪客或
實地來訪之訪客

03



求職者

致伸集團遵循國內外個人資料保護法暨相關法令之規定，制定「隱私權政策」，以資通安全部作為個資保護管理專責單位，致伸科技及迪芬尼各設有 1 名專責人員，負責個資保護相關法令的制訂、相關申訴之受理、管理流程運作等。

同時，致伸集團致力保護客戶資訊安全，以維護客戶的權益。針對客戶隱私與機密資訊訂有管理政策及程序，以「最小權限」為原則，與客戶專案相關並接觸機密敏感資料才可以通過內部申請取得存取資訊的權限，並由集團資通安全部門定期審查資通安全相關程序文件，確保適時更新符合客戶需求及要求之資安管理強度。

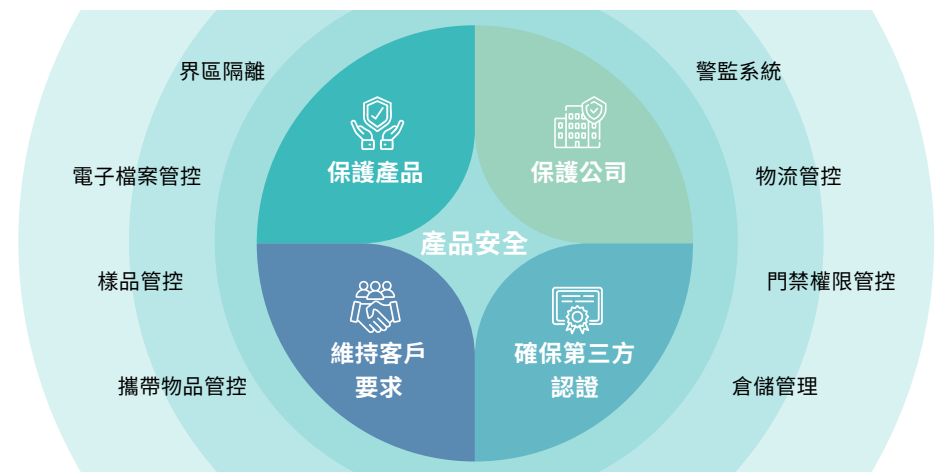
致伸重視個資當事人對於其個人資料依法行使之權利，於公司網頁設置專責信箱，如接獲申訴或是發現個資侵害事件，將依適用對象之對應規範：「個人資料保護辦法」、「供應商行為準則」、「客戶資料保密協議」等，進行處理及相關懲處。2024 年無侵犯個人資料，亦無侵犯客戶隱私（包括投訴）等事件。

● 產品研發與製造安全

公司研發與製造單位一直以來，依據集團資通安全政策及客戶要求與期望，持續進行研發與製造業務，藉由實體與電子等各項管控流程，保護產品機密資訊與製程技術，同時維持客戶要求與相關第三方認證資格。

致伸集團產品包含電腦周邊產品及非電腦週邊產品，若依產品資安風險特性進行區分，電聲產品、OEM 品牌客戶產品、無線連接器產品等，基於客戶要求或資安風險考量，對於軟 / 韌體更新上線前安排程式碼審查或源代碼掃描等控制措施，進而降低資訊安全的風險。

致伸從研發階段至成品出貨階段，全程依據客戶要求之安全原則進行，如有任何與安全相關之疑慮，均立即處置矯正，在不影響製程與後續作業流程下，確保產品資訊安全無虞。此外，我們也相當注重產品出貨後之資訊安全，依據產品特性與客戶要求，並經由軟體測試或實體線路隔離等各設計預防措施，嚴格杜絕產品使用期間之可能發生的資安危害（如惡意程式植入等），避免使用者資訊洩漏風險。



4 Chapter 環境永續

4.1 環境永續願景與政策	62
4.2 氣候相關財務揭露	65
4.3 氣候減緩行動	71
專欄 打造能源管理創新綠建築	82
4.4 永續產品設計與循環創新	83
4.5 水資源管理	89
4.6 污染防治管理	90
4.7 生物多樣性	92
專欄 生物多樣性作為	93

氣候變遷因應



重大永續議題 | 氣候變遷因應

管理目的及重要性

因應氣候變遷對致伸帶來的風險與機會，降低致伸因氣候變遷所造成之營運衝擊，創造新市場機會，積極掌握提升企業形象，善盡企業對社會應盡之責任，並藉此提高管理能力及營運績效

補救機制

持續進行減量計畫、再生能源使用計畫、設定減量目標等，並承諾RE100與2050淨零目標，用具體行動減緩氣候變遷產生之負面影響

【GRI】經濟績效：201-2、能源：302-1、302-3~4、排放：305-1~305-7、廢棄物：306-3~306-5

【證交所】永續揭露指標編號一、專章揭露氣候相關資訊(附表二)

【TCFD】氣候相關財務揭露

【DJSI】氣候策略、運營生態效率

【MSCI】潔淨科技機會

短期指標/目標(1-3年)

→ 2024年目標達成情形

→ 中長期指標/目標(3年以上)

● 每年減少2%廢棄物產生量



● 每年減少3%能源密集度(含電力)使用



● 每年減少2%用水量



● 以2023年為基準年，2030年Scope1+2較基準年減少42%溫室氣體排放量(CO₂e)、2030年Scope3(C1+C3+C11)較基準年減少25%溫室氣體排放量(SBT Near-term Targets)



● 再生能源使用比例2024年達50%、2025年達60%



● 每年發布氣候相關財務揭露報告



● 每年減少2%廢棄物產生量

● 2030年再生能源使用占總用電量75%

● 以2020年為基準年，2030年較基準年用水密集度減少40%

● 2040年100%使用再生能源

● 2050年淨零排放，即Scope 1+2與Scope 3(C1+C3+C11)較2023年基準年減少90%溫室氣體排放量(SBT Net-Zero Targets)

● 2030年全球集團布建完成TCFD之氣候調適計畫

註：😊 已達成目標 😊 持續達成目標中 😊 未達成目標

2024年特定行動

- 接軌IFRS S2準則，持續發佈氣候相關財務揭露報告書
- 致伸集團於2025年4月通過SBT 1.5°C淨零目標審查
- 致伸集團全球生產據點100%完成ISO 14064-1:2018溫室氣體查證
- 自建太陽能發電設施，年度發電量1,190,214 kWh
- 再生能源購電協議，年度購買量5,219,468 kWh
- 再生能源憑證年度購買量35,265,000 kWh，累積購買量達127,340,000 kWh
- 持續執行重要製造據點節能措施，年度共執行36項節能方案
- 推動內部碳定價推動計劃
- 綠色產品設計年度資源投入達6,946萬元
- 開發永續控制塔管理系統，共完成17項主要產品碳足跡生命週期評估

2024年績效管理成果

- 廢棄物產生量較2023年減少3.37%
- 能源總使用量較2023年減少15.47%
- 能源使用密集度較2023年減少12.21%
- 再生能源總使用占總用電量54.79%
- 再生能源總使用占總能源使用量53.22%
- 用水量較2023年減少1.21%
- 用水密集度較2020年基準年減少4.19%
- Scope 1+2溫室氣體排放量較2023年基準年減少26.07%
- 節能方案減碳量約3,954公噸 CO₂e
- 榮獲 CDP 氣候變遷領導等級
- 持續發布氣候相關財務揭露報告

影響力衡量量化方法說明



- 受影響之外部利害關係人：社區居民、供應商
- 影響說明：減緩全球暖化帶來之氣候變遷衝擊
- 獲得的環境價值：承諾RE100、2050淨零目標，持續進行減量計畫、再生能源使用計畫、產品碳足跡等，用具體行動攜手供應商共同減緩氣候變遷產生之負面影響
- 影響力績效：致伸集團Scope 1+2溫室氣體排放總量，較2023年基準年減少26.07%、榮獲 CDP 氣候變遷領導等級

4.1 | 環境永續願景與政策

● 致伸環境永續願景



智慧創新



低碳生產

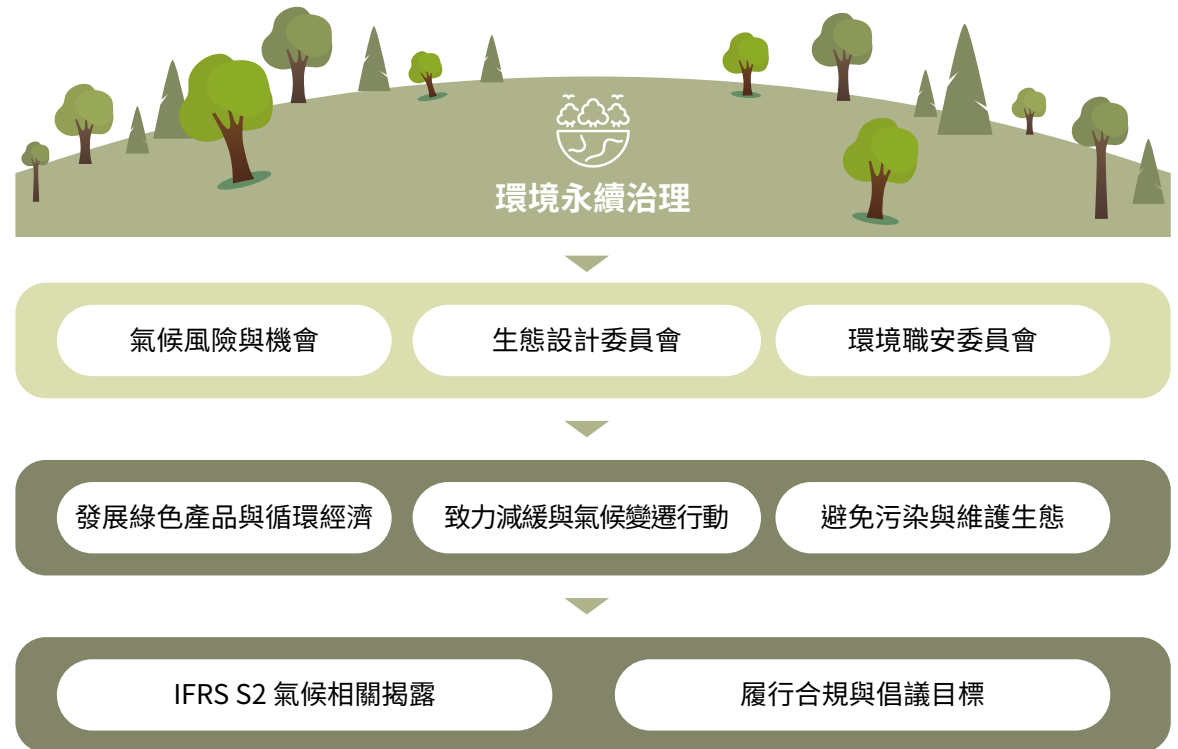


環境保護



永續未來

我們承諾推動致伸成為產業的環保典範，以創新科技驅動綠色轉型，減少碳排放、提升能源效率，並積極導入循環經濟模式。攜手供應鏈夥伴共同推動環保材料應用，實現低碳製造，打造更具競爭力且永續發展的營運模式。目標於符合國際倡議減碳目標，並朝向 2050 年淨零排放邁進，為全球環境與未來世代貢獻力量。



● 環境永續相關政策

致伸科技致力於企業永續發展。環境保護極大化是本公司永續策略藍圖核心目標之一。從生產活動、產品設計和服務皆履行合規義務並積極響應國際環境倡議，制定環境永續相關管理政策引領本公司員工、供應商及其他主要價值鏈商業夥伴具體實踐，共同維護永續環境。

適用對象與範疇：

本政策適用於致伸及其全球持股超過 50% 具營運控制權的子公司、供應商、服務商、承攬商及其他主要商業價值鏈夥伴等。適用範疇包括產品研發、採購、生產營運、配銷運輸及廢棄物管理等。本公司依循此政策善盡管理之責，推動環境永續之要務。

致伸環境永續管理政策經董事長核准後公告於[致伸 ESG 專區](#)。

環境永續管理政策

致伸集團環境保護政策

- 履行合規義務與倡議
- 致力減緩與調適氣候變遷
- 避免污染與維護生態
- 發展綠色產品與循環經濟
- 推動價值鏈商業夥伴議和以減緩環境衝擊

水資源管理政策

- 建立水資源風險管理機制，公開完整水資源資訊
- 確保組織人員之用水安全，提升節水及水回收管理
- 經由環境管理系統運作，避免對環境的影響

生物多樣化與無毀林政策

- 盤查營運活動，避免對生態造成的衝擊
- 支持不毀林與生物多樣化之各項倡議
- 積極推動可行之生態保育活動

化學品管理政策

- 建立合規與高效率的化學品管理體系，保障員工的健康與安全
- 超越法規標準，積極預防對環境造成的任何影響
- 結合價值鏈合作消減高危害化學品使用，落實綠色產品理念

● 履行合規與倡議

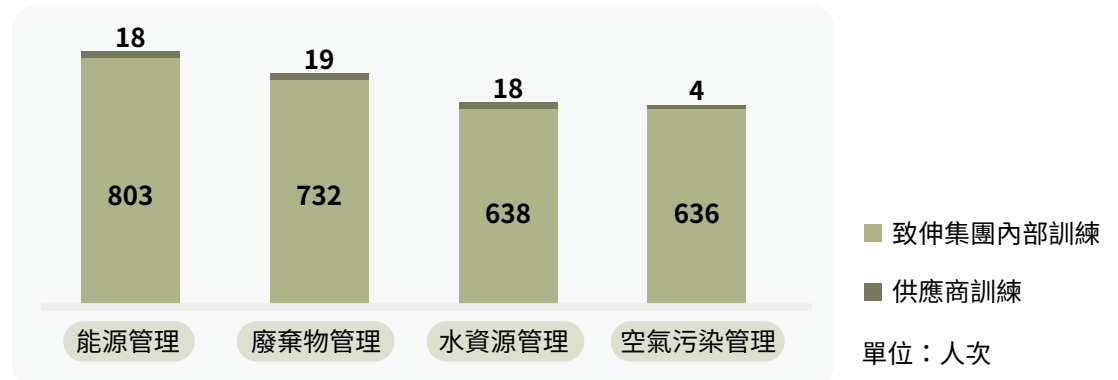
致伸集團依循 ISO 14001 環境管理系統、ISO 14064-1 溫室氣體盤查標準、ISO 14046 水足跡標準、ISO 50001 能源管理系統，建立集團溫室氣體排放、水資源使用、能源管理等環境相關統計數據之管理流程，並定期透過外部組織所執行的第三方稽核，每年檢視集團各據點之環境資訊，確實執行環境管理政策，致伸集團 2024 年無違反環境、環保法規之裁罰事件，亦無因污染環境所受損失及處分。

致伸積極參與以下國際倡議、企業永續與氣候變遷活動。我們除了參與碳揭露計畫 (CDP) 供應鏈調查，揭露致伸溫室氣體、能源使用與水資源等相關資訊，也利用標普全球永續指標 (CSA) 及 MSCI 永續問卷內容進行內部符合性檢視，藉此找出可以努力的地方。

協會名稱	代表姓名/公司職稱	於協會擔任職務	與氣候議題相關之倡議內容	致伸立場
台灣企業永續發展協會	江燕瑩/副總經理	致伸公司代表	永續發展相關議題	響應與推動永續相關議題與行動
RE100	江燕瑩/副總經理	致伸公司代表	再生能源	2040年100%使用再生能源
台灣氣候聯盟	李宏達/資深協理	致伸公司代表	氣候相關議題	響應與推動氣候相關議題與行動
天下永續會	江燕瑩/副總經理	創始會員	氣候相關議題	響應與推動氣候相關議題與行動
電機電子工業同業公會	潘永中/董事長	致伸公司代表	節能減碳與行業標準	共同合作節能減碳專案

● 從合規到永續：落實環境管理訓練

基於環境管理需求，致伸積極辦理節能環保、廢棄物零掩埋、廢氣處理等主題培訓，強化環境永續認知。2024 年致伸集團針對員工及供應商辦理有關能源、廢棄物、水資源、空污等環境課程共計 49 場次，共計 2,868 人次參與。



4.2 | 氣候相關財務揭露

致伸密切注意全球氣候變遷趨勢與國際應變方向，將氣候變遷納入企業永續發展的重大議題與關鍵性重大風險項目之一，持續進行分析與管控，並致力於溫室氣體的調適與減緩工作。致伸集團於 2021 年正式簽屬成為 TCFD Supporters，並於 2022 年首次發布《TCFD 氣候相關財務揭露報告書》。2024 年致伸進一步依循國際永續準則委員 (International Sustainability Standards Board, ISSB) 發布之國際財務報導準則第 S2 號氣候相關揭露 (International Financial Reporting Standards S2, IFRS S2)，並參考台灣金融監督管理委員會與財團法人中華民國會計研究發展基金會共同製作之 IFRS S2 氣候相關揭露之揭露範例，編製本年度氣候相關財務揭露報告書。完整揭露內容請參閱致伸集團發布之第四本《氣候相關財務揭露報告》，或參閱本報告書《2.1 永續管理與實踐》及《3.6 風險管理章節》。部份內容摘要如下：

● 氣候相關治理

致伸科技已於 2021 年 11 月成立董事會轄下之「風險管理委員會」，為實踐公司永續發展目標，健全風險管理機制及強化公司治理作為，2024 年經董事會通過將其更名為「永續發展暨風險管理委員會」，作為致伸整體風險管理之專責單位。永續發展暨風險管理委員會由董事長擔任召集人，並定期向董事會報告執行情形，使董事會成員了解企業風險議題對於公司營運上的潛在影響與現階段的因應策略。

本報告書中有關氣候風險 / 機會鑑別結果、策略及目標設定已於 2025 年 05 月 08 日由企業永續辦公室召集人永續副總經理向永續發展暨風險管理委員會報告，並於同一日由永續發展暨風險管理委員會召集人董事長潘永中向董事會進行報告通過，2024 年永續發展暨風險管理委員共召開 3 次會議。

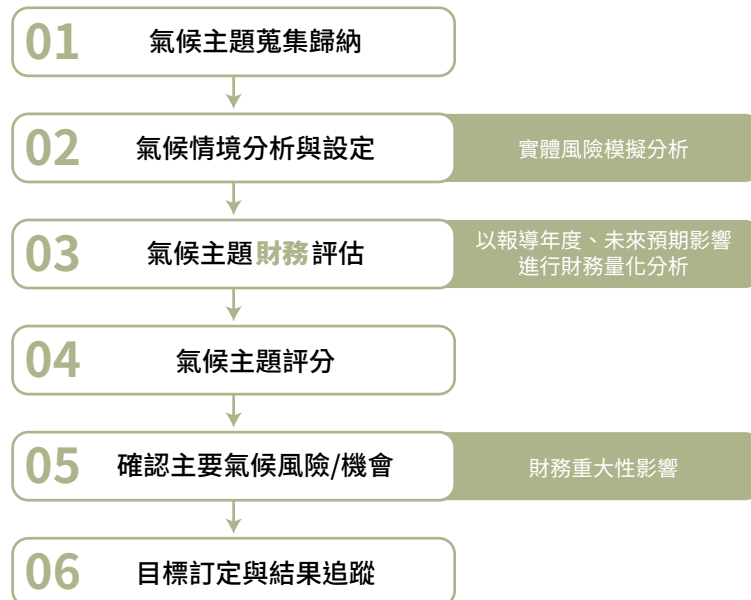
此外，致伸科技制訂多項機制及作為，包括強化董事會及管理階層氣候相關知識、全體同仁節能提案獎勵機制、高階主管變動薪酬 10~15% 與永續績效連結機制等，2024 年更新增區域製造主管、研發與採購最高主管永續績效獎勵機制、舉辦首屆致伸創客松提案競賽等，加速落實綠色營運，達成溫室氣體減量等目標。



● 氣候風險與機會評估與管理

致伸集團依據 TCFD 指引，針對國內外與氣候變遷相關法規及倡議進行研究與評估，盤點蒐集各據點及價值鏈可能之轉型風險與實體風險因子，並進行氣候主題之歸納。再由風險評估小組依循「企業風險管理政策與程序」進行風險評估，依據各項氣候主題與據點所在地區之相關性，分析衝擊情境，評估其對各據點營運之實際或未來潛在之影響。接著依照各項氣候主題之情境說明，進行短、中、長期預期風險曝險值的計算，並依公司投入（或預期投入）之風險對策進行成本分析，以及預期帶來的效益進行財務推估之量化計算。各項氣候主題依據「可能性 × 衝擊度」分數進行風險等級鑑別，確認主要氣候風險及機會主題，並擬定相關策略規劃。

氣候風險機會評估流程



● 氣候情境分析

致伸集團為強化公司應對氣候相關風險與機會之韌性能力，於 2024 年執行氣候相關情境分析。針對轉型風險，致伸參考國際能源總署 (International Energy Agency, IEA) 最新發布的世界能源展望報告 (World Energy Outlook 2024, WEO 2024)；實體風險部份，則參考聯合國政府間氣候變化專門委員會 (Intergovernmental Panel on Climate Change, IPCC) 發布第 6 次評估報告 (The Sixth Assessment Report, AR6) 提出之溫室氣體排放程度情境。

氣候情境選擇說明

情境來源	氣候情境	情境說明	選行情境	評估範疇
IEA WEO 2024	NZE 淨零排放情境	全球符合平均氣溫上升幅度控制在1.5°C之目標，且2030年普遍使用再生能源，2050年實現淨零排放	轉型風險/機會	致伸集團
	STEPS 既定政策情境	探討既定因應氣候變遷措施及已制訂的具體政策下之發展及可能面臨的挑戰，本世紀末全球平均溫度相較於工業化前上升約2.4°C	轉型風險/機會	
IPCC AR6	SSP1-1.9 極低排放量情境	全球有效減少CO ₂ 排放，本世紀末全球平均溫升相較於工業化前控制在1.5°C內，且於2050年左右達成淨零排放	實體風險	致伸集團及交易額前80%的供應商
	SSP1-2.6 低排放量情境	全球試圖並緩慢達到永續目標，本世紀末全球平均溫升相較於工業化前控制在2°C內，於2075年左右達成淨零排放	實體風險	
	SSP5-8.5 極高排放量情境	幾乎無任何氣候管理政策，於2050年左右CO ₂ 排放量會加倍	實體風險	

● 氣候主要風險與機會

本年度評估設定時程為短期 (2025-2026 年)、中期 (2027-2029 年) 及長期 (2030-2034 年)，並逐一評估各氣候主題於短中長期的風險 / 機會等級。各項氣候主題依據「可能性 × 衝擊度」之分數落點進行風險等級鑑別，2024 年評估結果無高風險項目，但有二項中、長期之潛在高機會項目。為求更貼進財務報導準則之精神，我們亦參照 IFRS 準則中財務重大性影響定義，進行雙重鑑別，以衝擊度得分 4 分作為具財務重大性影響之門檻。根據鑑別結果，2024 年無財務推估金額超過財務重大性門檻之氣候風險項目，但有 3 項氣候主題，預期將因投入對策有機會衍生正面財務效益。

綜合上述分析結果，經小組討論後，依公司實際狀況及未來可能面臨之挑戰，決議本年度主要氣候風險及機會如下表，並由企業永續辦公室針對鑑別結果進行因應策略、投入資源等討論與修訂，並持續追蹤每年評估結果之變化，定期進行結果呈報與決策擬定。

項次	風險/機會項目	類別	風險/機會等級			財務重大性影響		
			短期	中期	長期	短期	中期	長期
R01	氣候資訊申報&揭露要求	法規風險	低	低	中	低	低	低
R02	客戶氣候變遷應對要求增加	市場風險	中	中	中	低	低	低
O01	提升企業聲譽	商譽機會	中	中	中	高	高	高
O02	滿足客戶減碳要求帶動需求增長	產品服務機會	中	高	高	高	高	高
O03	進入新市場	市場機會	中	高	高	高	高	高

● 氣候風險機會財務影響評估

財務影響分析表

項目/ 氣候主題	合理預期將影響個體展望 之氣候相關風險與機會	價值鏈攸關性			預期投入費用與支出	報導當期(2024年)財務影響	預期財務影響
		上游	致伸	下游		財務狀況、財務績效及現金流量	
R01 氣候資訊申報 &揭露要求	隨著全球氣候政策日趨嚴格，各國政府逐步要求企業申報或揭露氣候相關資訊。致伸集團營運與製造據點涵蓋台灣、中國、泰國、捷克等地，若未能及時掌握並遵循相關規範，可能面臨法規罰款，進而影響企業聲譽及客戶訂單	—	●	—	- 永續報告製作查證揭露費用 - 年報 IFRS S2輔導費用 - 建立環境相關管理資訊系統費用 - 環境相關管理系統查證費用 - 節能改善費用 - 購置綠電與再生能源憑證費用 - 生態/低碳設計研發費用 - 環境相關倡議支持費用	情境 - 為符合主管機關的強制申報與揭露要求，致伸每年需依規揭露永續報告書、氣候專章、集團溫室氣體排放與減量等資訊，並投入相關查證、驗證及輔導費用等支出 - 為滿足客戶氣候變遷相關要求，致伸持續投入對應作為，如使用再生料、再生能源等，使生產成本增加 - 致伸持續在多項永續評比及ESG相關獎項獲得佳績，將有助於提升企業聲譽及客戶評價，有望帶動客戶需求增長，使營業收入增加。產生之綜效以2024年營業收入較前一年度增長金額計算 財務影響 - 永續相關管理費用等支出約103,610仟元，致產生營業費用與營業活動現金流出 - 營收增加之營業活動現金流入 - 對資產與負債、資本與融資無顯著影響	情境 - 因永續需求漸增，預期未來相關費用將可能調漲，故以每年永續相關費用支出增加5~10%作為推估假設 - 致伸集團積極落實ESG管理，符合客戶期待與需求，將有助於持續帶動客戶訂單需求機會 財務影響 - 持續投入永續相關管理費用，預期增加未來營業費用及營業活動現金流出，占營業活動之淨現金流入比例： 短期：1.77% 中期：1.65% 長期：1.48% - 預期增加設備汰換，預期將導致未來資本支出及現金流出增加並產生折舊費用 - 預期增加營業活動現金流入 - 預期增加設備汰換之資本支出 - 對資產與負債、資本與融資無顯著影響
R02 客戶氣候變遷 應對要求增加	隨著市場趨勢變化，客戶要求使用環保回收材料、綠色能源使用以及產品使用階段的能源效率提升等需求增加，倘若無法符合客戶需求，將可能導致商品和服務需求量下降或無法取得新訂單	●	●	●			
O01 提升企業聲譽	致伸積極回應利害關係人期待及國際評比關注議題，設立嚴格且明確的SBTi減碳目標，積極落實ESG永續管理，持續投入對應作為，達到減碳承諾，滿足客戶氣候變遷相關要求	—	●	●			
O02 滿足客戶減碳 要求帶動需求 增長	致伸積極回應利害關係人期待及國際評比關注議題，設立嚴格且明確的SBTi減碳目標，積極落實ESG永續管理，持續投入對應作為，達到減碳承諾，滿足客戶氣候變遷相關要求	●	●	●			

項目/ 氣候主題	合理預期將影響個體展望 之氣候相關風險與機會	價值鏈攸關性			預期投入費用與支出	報導當期(2024年)財務影響	預期財務影響
		上游	致伸	下游		財務狀況、財務績效及現金流量	
O03 市場機會 進入新市場	因氣候變遷趨勢，導致車用市場改變，由燃油車改為電動車市場。致伸科技目前已開發車用鏡頭等相關產品、電動車充電裝等，此外子公司迪芬尼亦已開發車載小型便攜式音響與喇叭單體可供電動車使用、電動車充電樁等，若未來能進入電動車市場，預計有進入新市場機會，預估可增加營收	●	●	●	● 佈局區域供應基地，海外工廠建置費用 ● 研發產品技術開發與智能手臂自動化前瞻開發投入費用(研發、設備、開發模具等) ● 車載行業體系(ISO、IATF、ASIL等)相關規範之輔導、驗證等系統建置費用	情境 - 海外工廠建置費用之資本支出 - 研發產品技術開發與智能手臂自動化前瞻開發投入費用，包含研發費用、產線建置投資費用、設備及模具開發等費用及資本支出 - 車載產品營收增加 - 車載行業體系相關系統建置費用	情境 - 持續投入研發產品技術開發與智能手臂自動化前瞻開發投入費用，並以每年增加5%推估計算 - 預期增加車載產品營收
						財務影響 - 廠房建置、設備、模具開發等資本支出約26,738仟元，致產生現金流出，以及當年度折舊費用 - 研發與相關管理費用等支出約29,250仟元，致產生營業費用與營業活動現金流出 - 車載產品營收增加之營業活動現金流入 - 固定資產設備投資及開發模具費用，使資本支出增加，依會計準則進行折舊攤提	財務影響 - 持續增加固定資產設備及模具開發，預期將導致未來資本支出及現金流出增加並產生折舊費用 - 持續投入研發及相關資源，預期增加未來營業費用及營業活動現金流出，占營業活動之淨現金流入比例： 短期：1.01% 中期：0.95% 長期：0.79% - 預期增加營業活動現金流入 - 固定資產設備投資及模具開發，資本支出增加，依會計準則進行折舊攤提

註：

1. 短期 (2025-2026)、中期 (2027-2029)、長期 (2030-2034)。

2. 致伸集團 2024 年營業活動之淨現金流量為 5,621,528 仟元，現金流充裕，足以支付上述費用，無需透過融資籌措資金。

3. 預期財務影響涉及假設條件，存在預測不確定性，將採滾動式評估與調整，以更貼近實際情境。

4. 為避免財務預測之疑慮，預期財務影響之營收增長數據採質性描述方式呈現。

綜觀上述，致伸對於氣候風險與機會之管理對策，可分為氣候減緩、氣候治理策略及研發轉型三大類，整體對致伸集團現金流量、財務績效、財務狀況均無顯著影響。致伸集團持續穩健成長，並透過前瞻性的永續策略與氣候變遷管理，強化企業韌性與競爭優勢。隨著全球永續趨勢推動產業轉型，致伸將持續掌握機會，不僅提升營運效益，更為長遠發展奠定堅實基礎。



氣候減緩行動

包含節能設備改善、綠能建置、購買綠電憑證等。2024 年，集團於相關資源上的投入（營業費用）約 6,117 仟元，占當年度營業活動淨現金流量約 0.11%



氣候治理策略

包含法規資訊揭露、氣候管理系統建置、顧問 / 查驗證費用等。2024 年，集團於相關資源上的投入（營業費用）約 28,031 仟元，占當年度營業活動淨現金流量約 0.50%



研發轉型

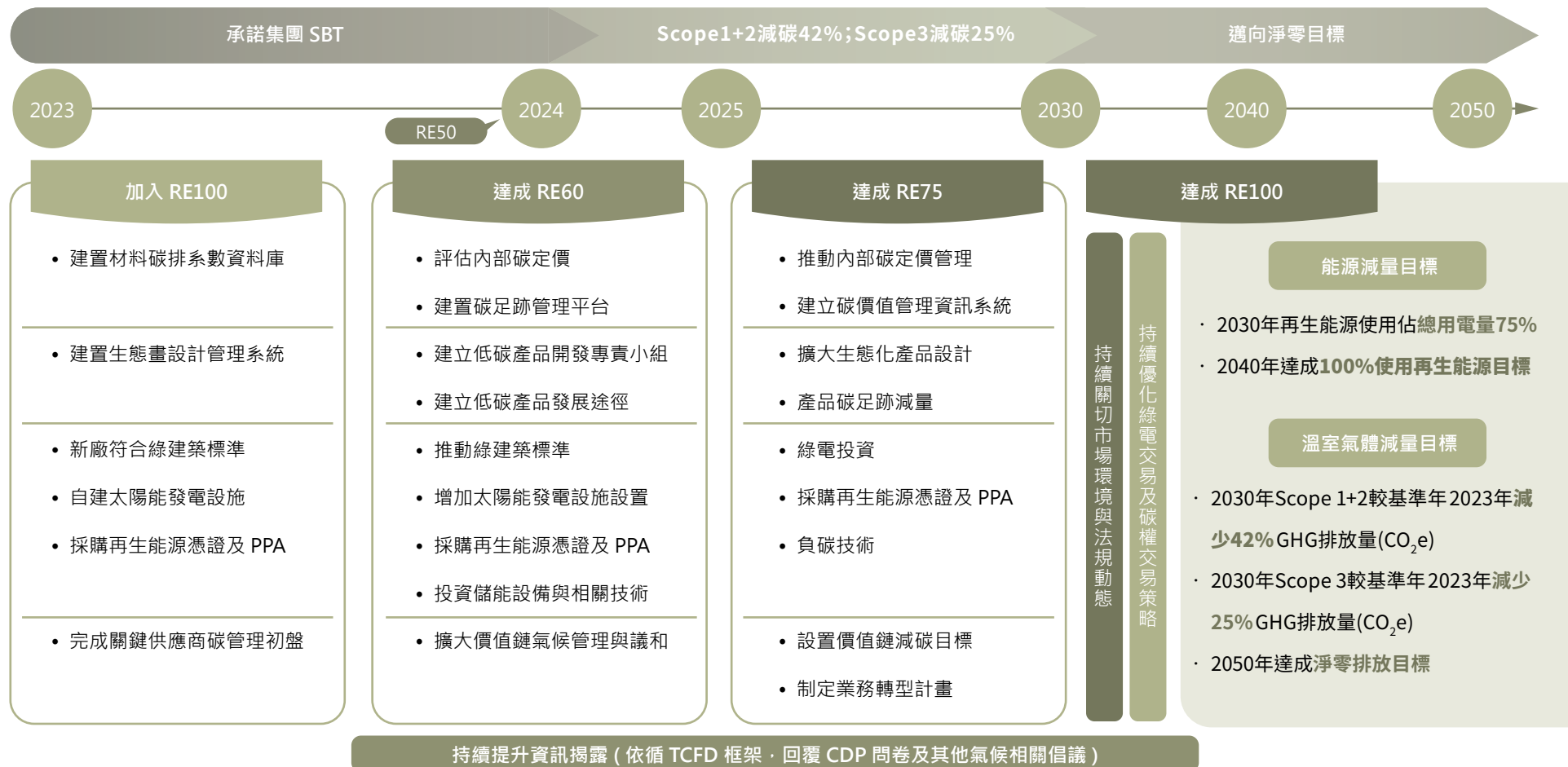
主要為生態設計研發及相關資源投入，以及為因應新市場機會與車載相關之研發投入、設備購置、建廠等費用。2024 年，集團於設計研發及相關資源上的投入（營業費用）約 98,712 仟元，占當年度營業活動淨現金流量約 1.76%；資本支出方面，包括設備購置與廠房建置等項目，總計約 26,738 仟元，占營業活動淨現金流量約 0.48%

2024 年財務影響總表

項目	氣候主題	營業收入	營業成本	資本支出	現金流量	營業收入影響(管理效益)		
						短期	中期	長期
R01	氣候資訊申報&揭露要求	-	增加	-	減少	0.01%	0.01%	0.01%
R02	客戶氣候變遷應對要求增加	-	增加	-	減少	0.49%	0.48%	0.46%
O01	提升企業聲譽	增加	增加	-	增加	6.97%	7.00%	7.05%
O02	滿足客戶減碳要求帶動需求增長	增加	增加	-	增加	1.33%	1.34%	1.37%
O03	進入新市場	增加	增加	增加	增加	2.00%	3.32%	6.20%

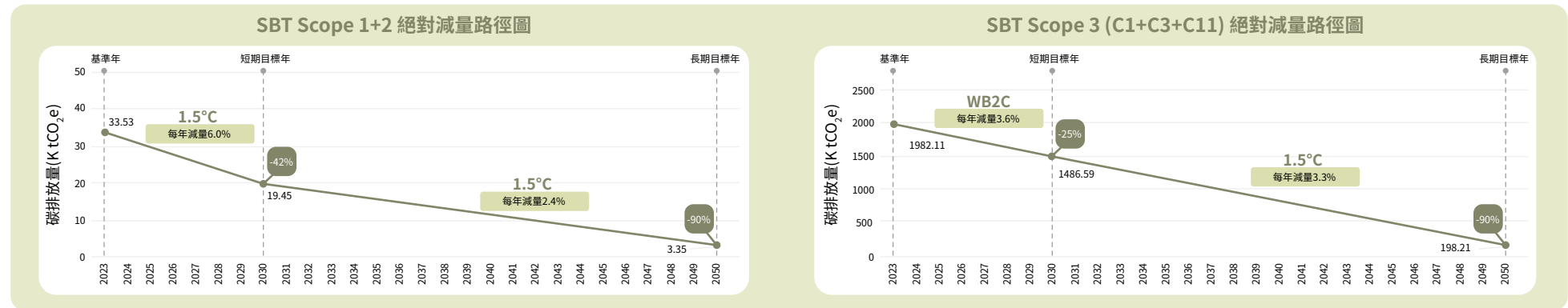
4.3 | 氣候減緩行動

致伸集團淨零路徑



致伸積極與國際倡議及國際認可方法接軌，於 2023 年積極依據科學減碳目標倡議組織（Science Based Targets initiative，簡稱 SBTi）所訂方法，訂定主要生產據點致伸昆山及致伸重慶符合 1.5°C 減排路徑的目標，並於同年正式通過 SBTi 審查，依據 2024 年溫室氣體盤查結果，兩廠均已達成並超前年度減碳目標。致伸集團已於 2024 年 1 月提交 SBT 1.5°C 淨零承諾，2024 年底提交目標，並於 2025 年 4 月通過 SBTi 1.5°C 淨零目標審查，致伸將持續推動各項減緩與創新活動，實踐致伸集團溫室氣體減量，邁向 2050 淨零排放。

致伸集團 SBT 減量路徑圖



致伸集團氣候轉型重要里程碑



- 2013 致伸首次取得ISO 14064溫室氣體盤查及ISO/TS 14067產品碳足跡聲明書
- 2016 致伸取得中華民國環保署滑鼠產品碳標籤
- 2019 致伸首次取得ISO 14046水足跡查證聲明書及ISO 50001能源管理系統證書
- 2019 致伸首次購置再生能源憑證
- 2021 致伸發行第一本TCFD報告書
- 2022 致伸集團加入百分百再生能源倡議 (RE100)
- 2022 致伸導入產品Ecodesign 架構，針對產品進行生態化設計與評估
- 2023 致伸重慶及昆山廠區設定SBT短期目標並通過審查
- 2023 致伸集團獲選為CDP氣候變遷問卷及供應鏈議合評價領導等級
- 2023 提交SBT淨零承諾書
- 2024 致伸連續二年名列CDP氣候變遷問卷領導等級
- 2025 致伸集團通過SBTi 淨零目標審查

內部碳定價推動計劃

面對全球碳稅與碳費法規陸續出台，以及氣候相關財務揭露的要求，企業的碳管理已不僅是減量行動，更應納入財務管理，全面強化碳價值管理系統。致伸集團積極推動碳價值管理，並已建立完善的碳盤查資訊系統。2023 至 2024 年間，集團已完成「溫室氣體盤查系統」的全資訊化，並計畫於 2025 年進一步建置即時「產品碳足跡管理系統」，確保組織與產品碳排放數據的精確性，作為後續碳價值與內部碳定價管理的重要基礎。

致伸集團已正式啟動內部碳定價（ICP）管理，作為氣候應變措施的核心策略之一並經董事會通過，致伸將持續深化碳管理策略，以資訊化與數據驅動方式，落實內部碳定價，實現永續發展目標。

致伸集團將直接導入內部碳費管理機制，由資訊系統統計各營業單位之碳排放量，依據排放量提交對應內部碳定價之碳基金，為組織因應氣候應變各項活動之基金。

內部碳費計算範圍	· 直接排放 + 間接排放：Scope 1 & Scope 2 (Location Base) · 其他間接排放：Scope 3 之 C1 購買的商品（原物料）+ C11 產品使用（佔間接排放 >95%/ 依 2024 ISO14064 盤查數據）		
內部碳定價統計基礎	碳絕對排放量		
內部碳定價價格	依據營運策略、排放項目與組織可控制性等參考訂立差異式價格，估計最高每噸 CO ₂ 內部碳費價格約為 1,000 NT		
導入範圍	集團各事業單位與生產據點		
碳基金應用方案	· 綠色營運之各項氣候減緩行動之投資：以降低持續外部各區域之外部碳價風險，含：綠能建置 / 低碳設施 / 清潔能源憑證 / 低碳生產技術等投入 · 綠色產品之創新轉型投資：以符合外部對生態設計 / 低碳設計之發展趨勢與減緩長期風險，包含：低碳技術、組織、專案、策略投資等投入		
內部碳定價導入計畫	2025	· 碳定價策略 & 管理架構確認 · 資訊系統調整 · 內部碳費試算與導入準備	2026 內部碳定價系統完整實施

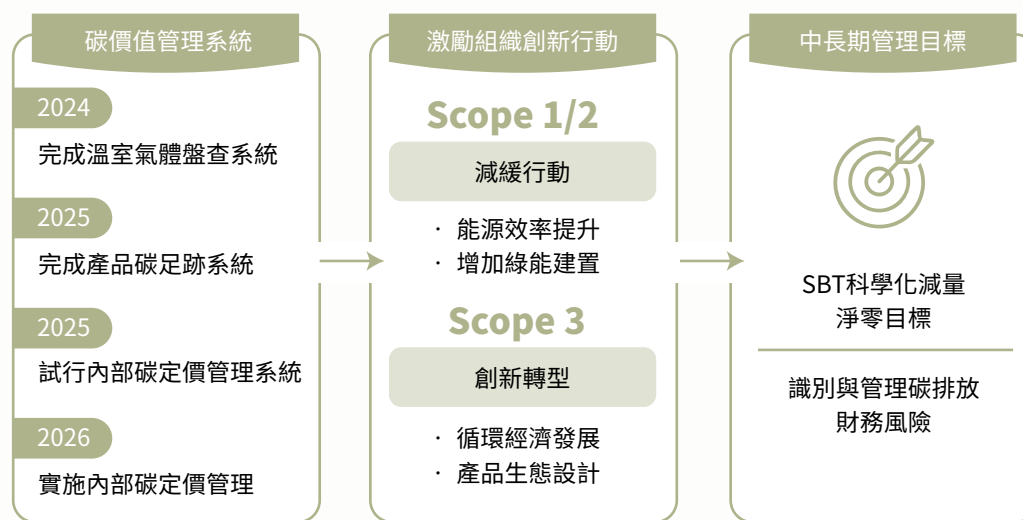
導入內部碳定價管理將帶來以下效益：

促進創新與效率提升

激勵員工與團隊尋求更高效的技術與流程，減少碳排放。

強化財務管理與風險應對

透過碳價值管理，更清楚識別與管理碳排放成本，並提前應對未來外部碳定價政策，降低法規變動帶來的風險。



致伸集團氣候行動目標

致伸集團自 2019 年起開始推動再生能源使用計畫，主要透過購買再生能源憑證 (Energy Attribute Certificate，EAC)、自建太陽能發電設施與再生能源購電協議 (Power Purchase Agreement，PPA) 來增加再生能源使用量。2022 年 4 月致伸加入 RE 100，制定再生能源使用目標，預計 2040 年 100% 使用再生能源。

策略性目標	指標定義	基準年(2023年)	2024年績效	短期目標	中期目標	長期目標
淨零排放	Scope 1+2(Market Base) 排放量較基準年減量比例	33,462.0 公噸CO ₂ e	24,739.0 公噸CO ₂ e，減量26.07%	2025年減量12%	2030年減量42%	2050年減量90%
	Scope 3排放量較基準年減量比例	1,982,111.3 公噸CO ₂ e	2,109,981.7，增加6.45%	2025年減量3.6%	2030年減量25%	2050年減量90%
節能	降低能源強度	5.5128 GJ/百萬元NT	4.8397 GJ/百萬元NT，降低12.21%	較前一年降低3%	較前一年降低3%	較前一年降低3%
RE100	再生能源使用比例	42.34%	54.79%	2025年達60%	2030年達75%	2040年達100%
興建綠建築	興建廠房綠建築比例	1棟	1棟，100%	100%	100%	100%
節水	減少用水量	780.60百萬公升	771.15百萬公升，減少1.21%	減少2%	減少2%	減少2%
	降低用水強度	13.82 M ³ /百萬元NT	13.24 M ³ /百萬元NT，減少4.19%	-	2030 年，減少40%	-
廢棄物	減少廢棄物產生量	2,515.008公噸	2,430.243公噸，減少3.37%	減少2%	減少2%	減少2%

● 能源使用

有效率的使用能源對減緩氣候變化至關重要，我們持續改善製程並減少能源的消耗。2024 年集團持續購買再生能源憑證 (GEC、I-REC 與 EECS GO)，以及致伸東莞、致伸重慶、迪芬尼惠州直接使用太陽能發電所提供的電力。2024 年共使用再生能源 41,674,682 kWh，占 2024 年總用電量 54.79 %，總能源使用 53.22%。致伸逐年蒐集數據並分析，以協助強化能源策略能夠更有效率，集團能源消耗統計如下：

2020~2024 年致伸集團能源消耗統計

單位：GJ

能源項目		2020年	2021年	2022年	2023年	2024年	與前一年相較
非再生能源	液化石油氣	8.862	2.912	1.456	0	0	0
	天然氣	10,297.079	9,715.255	7,945.680	8,185.299	7,482.655	-8.58%
	柴油	750.536	6,459.917	1,940.968	326.842	319.852	-2.14%
	汽油	851.839	719.842	641.038	558.747	276.277	-50.55%
	電力	327,267.805	294,453.334	246,924.149	187,050.524	123,774.928	-33.83%
再生能源	電力-I-REC/GEC/GO	12,600.000	51,120.000	117,396.000	130,716.000	126,954.000	-2.88%
	電力-自發太陽能	0	0	1,305.710	4,556.322	4,284.770	-5.96%
	電力-PPA太陽能	0	0	739.102	2,069.374	18,790.085	808.01%
能源消耗總量		351,776.121	362,471.261	376,894.102	333,463.108	281,882.567	-15.47%
能源消耗密集度(單位：GJ/百萬元NT)		5.155	5.059	4.756	5.513	4.840	-12.21%

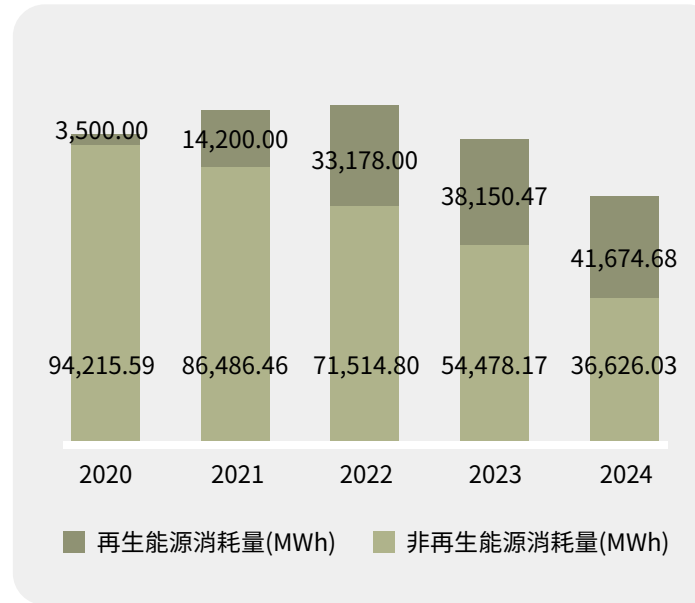
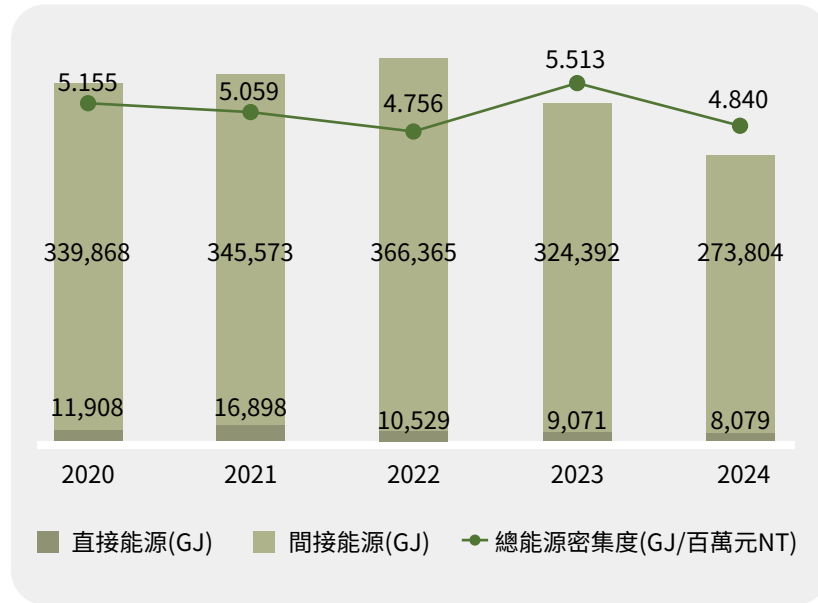
註：

1. 資訊來源：電力 / 天然氣係以加總各廠區每月電費單 / 收費單所列之數據；液化石油氣、柴油、汽油主要以實際領用量為主。

2. 2024 年熱值係數資料引用來源：台灣 - 環境部「113 年 2 月 5 日公告溫室氣體排放係數」及「2025 年 2 月 13 日公告之 113 年度車用汽油 / 柴油低位熱值」、大陸 - 國家標準《綜合能耗計算通則》、泰國 / 捷克 - 引用 IPCC 2006，以當地公告溫室氣體排放係數進行熱值換算。

3. 2024 年電力熱值 1kWh=3,600KJ、天然氣熱值：大陸 =9,310kcal/M³、柴油熱值：台灣 =8,642 kcal/L；大陸 =10,200 kcal/kg；泰國 =8,710kcal/L；捷克 =8,147.9 KJ、汽油熱值：台灣 =7,609 kcal/L；大陸 =10,300 kcal/kg；捷克 =7,403.36 KJ。

致伸集團能源消耗統計



← 2024 年較前一年度減少 **15.47%** 能源使用量 →

● 溫室氣體排放

直接排放與能源間接排放 (Scope 1 及 Scope 2)

我國為因應全球氣候變遷，且呼應《巴黎協定》中對各國提交氣候行動的要求，宣告國家溫室氣體長期減量目標為 2050 年溫室氣體淨零排放。有鑑於此，致伸集團承諾 2050 年達成淨零目標並規劃淨零途徑，依據科學基礎減量目標倡議 (SBTi) 所訂科學方法設定減量目標，以系統化方式制定政策並推動減量計畫。為因應通過 SBTi 1.5°C 淨零目標審查，故調整溫室氣體 Scope1 與 Scope2 基準年為 2023 年。

致伸集團 2024 年 Scope 1+2 溫室氣體排放量為 24,739.0 公噸 CO₂e/ 年 (Market Base)，較基準年 2023 年減少 8,722.9 公噸 CO₂e/ 年，約減少 26.07%；致伸集團 2023 年起提前達成原定 2030 年溫室氣體排放減量 60% (Market base) 之目標，於 2024-2025 年透過 SBT 淨零目標的設定與申請，重新設定致伸集團溫室氣體減量目標，持續在淨零之路自我挑戰與要求。Scope 1 及 2 經 SGS 查證機構依照國際標準組織 (International Organization for Standardization, ISO) 發布之 ISO 14064-3:2019 執行查證，查證意見為合理保證等級之無保留意見。

2024 年致伸集團各類溫室氣體排放統計

單位：公噸CO₂e/年

	CO ₂	CH ₄	N ₂ O	HFCs	PFCs	SF ₆	NF ₃	總計
Scope 1+2 (Market Base)	17,814.923	1,566.415	0.5698	5,357.137	0	0	0	24,739.041

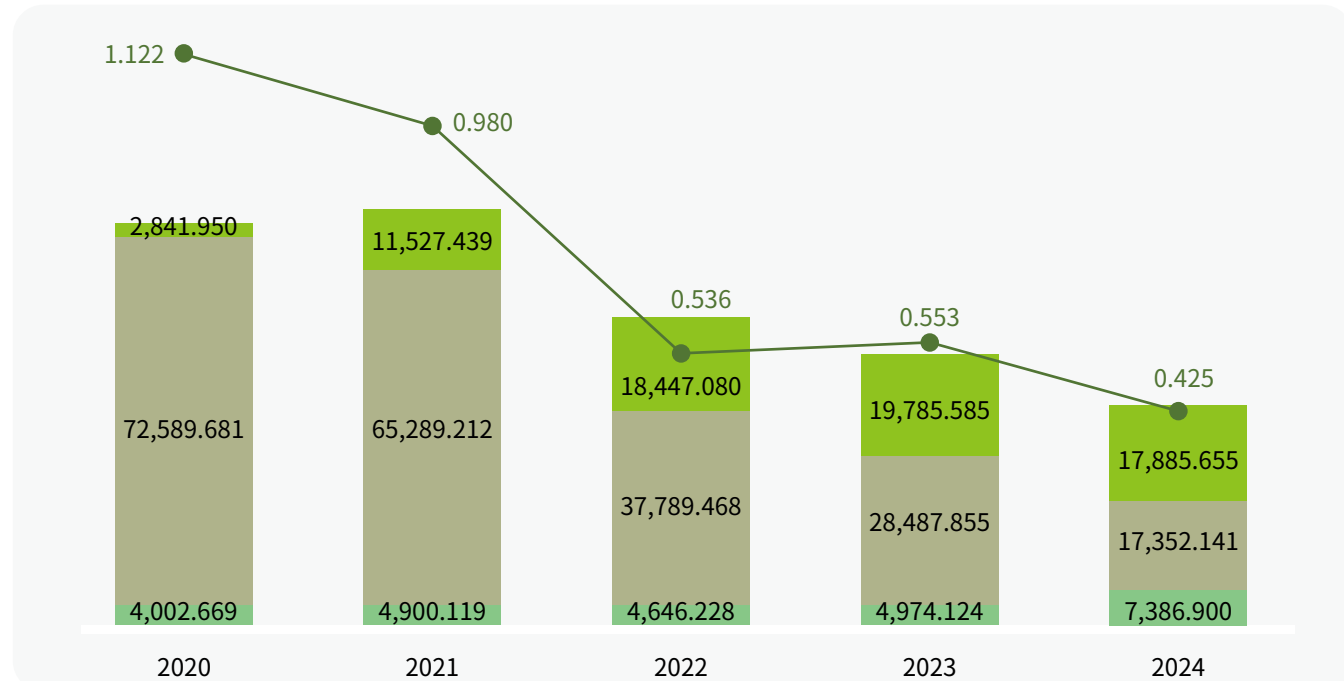
2020~2024 年致伸集團溫室氣體排放統計

單位：公噸CO₂e/年

GHG類別	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年	與前一年相較
Scope 1	4,002.669	4,900.119	4,646.228	4,974.124	7,386.900	48.51%
Scope 2 (Market Base)	72,589.681	65,289.212	37,789.468	28,487.855	17,352.141	-39.09%
Scope 1+2 (Market Base)	76,592.350	70,189.331	42,435.696	33,461.979	24,739.041	-26.07%
Scope 2 (Location Base)	75,431.631	76,816.651	56,236.548	48,273.440	35,237.796	-27.00%
Scope 1+2 (Location Base)	79,434.300	81,716.771	60,882.776	53,247.564	42,624.696	-19.95%
Scope 1+2排放密集度 (Market Base)(單位：公噸CO ₂ e/百萬元NT)	1.122	0.980	0.536	0.553	0.425	-23.22%

註：

- 本集團之溫室氣體衡量作法採用營運控制權法，溫室氣體輸入值採用排放係數法，全球暖化潛勢 (GWP) 數值則參考 IPCC 第六次評估報告。
- Scope 1 包含：COD 污水處理、柴油、汽油、天然氣、冷媒、BOD 化糞池等；Scope 2 包含：外購電力。
- 2024 年台灣溫室氣體排放量轉換係數來源及電力排碳係數：環境部「113 年 2 月 5 日公告溫室氣體排放係數」、外購電力則依循經濟部公告之最新電力排碳係數 (台灣 =0.494kg CO₂e/ 度)。
- 2024 年海外據點溫室氣體排放量轉換係數來源主要參考 IEA 國際能源署，當地電力排碳係數：「中華人民共和國生態環境部 2024 年 12 月 23 日『關於發布 2022 年電力二氧化碳排放因子的公告』(中國 =0.5366 kg CO₂e/ 度)」、「The Energy Policy and Planning Office of Thailand 2023 年公告 (泰國 =0.438 kg CO₂e/ 度)」、「捷克工業與貿易部 2023 年公告 (捷克 =0.370 kg CO₂e/ 度)」。



其他間接排放 (Scope 3)

致伸除依據 ISO 14064-1:2018 標準要求，鑑別重大排放項目並計算溫室氣體排放量，亦依 GHG protocol 方法學盤查各類別間接溫室氣體排放量。2023 年致伸導入碳管理系統，協助將龐大的 Scope 3 數據以系統化方式蒐集與彙整，本次盤查範疇增加迪芬尼捷克廠外，盤查類別亦比 2022 年增加如員工通勤、資本財及產品終止等，並訂定 2023 年為 Scope 3 之基準年^註。

考量上下游價值鏈辨識出 Scope 3 中攸關且重大性之排放類別為 C1、C3 及 C11。因此 Scope 3 會以 C1+C3+C11 來做為計算排放量減量的依據。Scope 3 揭露數據經 SGS 查證機構依照國際標準組織 (International Organization for Standardization, ISO) 發布之 ISO 14064-3:2019 執行查證，查證意見為有限保證等級之無保留意見。

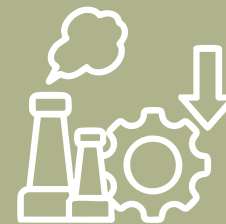
註：因應通過 SBTi 1.5°C 淨零目標審查，故調整 Scope 3 之基準年。

2023~2024 年致伸集團其他間接溫室氣體排放統計

單位：公噸CO₂e/年

類別/ GHG protocol	類別項目	涵蓋廠區	2023GHG排放量	2024GHG排放量
類別3/C4	上游運輸與配送	致伸(東莞、重慶、昆山、泰國)、迪芬尼(惠州、東莞、東城、泰國、捷克)	2,814.8373	2,118.9161
類別3/C9	下游運輸與配送	致伸(東莞、重慶、泰國)、迪芬尼(惠州、東莞、東城、泰國、捷克)	1,461.7402	833.0021
類別3/C6	商務旅行	致伸(台北、東莞、重慶、昆山、泰國)、迪芬尼(台北、惠州、東莞、東城、泰國、捷克)	1,723.6759	2,463.3130
類別3/C7	員工通勤	致伸(台北、東莞、重慶、昆山、泰國)、迪芬尼(台北、惠州、東莞、東城、泰國、捷克)	2,610.7516	2,541.9959
類別4/C1	購買的商品(原物料)	致伸(東莞、重慶、昆山、泰國)、迪芬尼(惠州、東莞、東城、泰國、捷克)	946,245.0492	912,258.0927
類別4/C5	廢棄物處理(含運輸)	致伸(台北、東莞、重慶、昆山、泰國)、迪芬尼(台北、惠州、東莞、東城、泰國、捷克)	639.8601	734.5165
類別4/C2	資本財	迪芬尼捷克	29.1246	321.5668
類別4/C3	電力燃料使用(上游)	致伸(台北、東莞、重慶、昆山、泰國)、迪芬尼(台北、惠州、東莞、東城、泰國、捷克)	18,872.03	9,239.1356
類別5/C11	產品使用	致伸(東莞、重慶、泰國)、迪芬尼(惠州、東莞、東城、泰國、捷克)	1,016,994.1944	1,188,484.4864
類別5/C12	產品終止	迪芬尼捷克	502.3027	587.2986
Scope 3 (C1+C3+C11) GHG 排放量			1,982,111.274	2,109,981.715

● 綠能轉型與減碳行動

2024 年累計減碳量共 **67,084 公噸 CO₂e**^註相當於 **129,317 株**台灣肖楠木固碳量；約等於 **22 座**大安森林公園之種樹量2024 年共使用再生能源 **41,674,682 kWh**，占 2024 年總用電量 **54.79%**，總能源使用 **53.22%**

註：

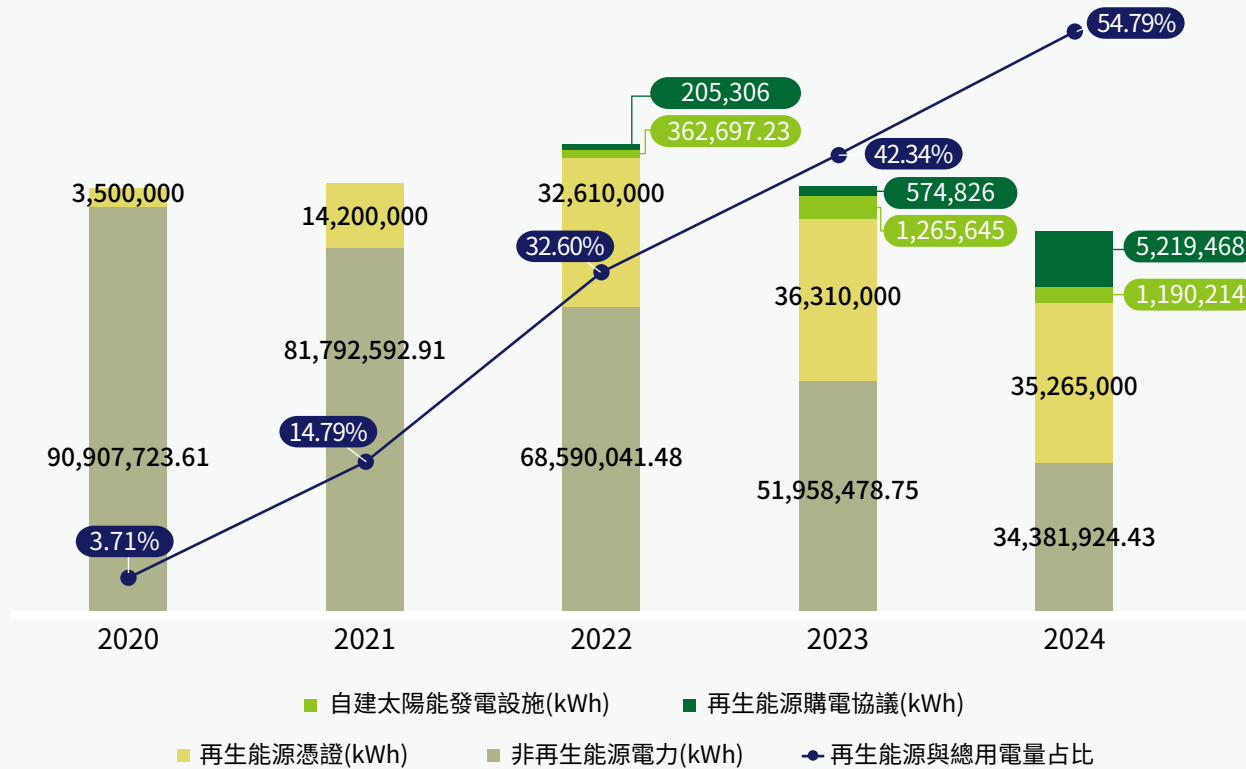
1. 與 2019 年基準年排放量相比 (Market base)。 2. 台灣肖楠之全株固定碳素量為 $262 \times 1.2 \times 1.65 = 518.76 \text{ kg CO}_2\text{e}$ ，並以大安森林公園約種植 6,000 株樹木換算 (資料來源：行政院農業委員會林務局)。

再生能源使用

致伸集團自 2019 年起開始推動再生能源使用計畫，主要透過購買再生能源憑證 (Energy Attribute Certificate, EAC)、自建太陽能發電設施與再生能源購電協議 (Power Purchase Agreement, PPA) 來增加再生能源使用量。2022 年 4 月致伸加入 RE 100，制定再生能源使用目標，目標為 2040 年 100% 使用再生能源。

2024 年致伸東莞、致伸重慶、致伸昆山、迪芬尼東莞、迪芬尼惠州、致伸泰國、迪芬尼泰國、迪芬尼捷克等廠區購買再生能源憑證 (GEC、I-REC 與 EECS GO)，以及致伸東莞、致伸重慶、迪芬尼惠州直接使用太陽能發電所提供的電力。

致伸集團再生能源使用量統計



- **再生能源憑證** 自 2019 年起購買再生能源憑證，2024 年共購買再生能源憑證 35,265,000 kWh，累積購買 127,340,000 kWh
- **再生能源購電協議** 2024 年再生能源購電協議購買 5,219,468 kWh
- **太陽能發電自用** 2024 年自建太陽能發電設施共發電 1,190,214 kWh

節能行動方案

為了讓所有營運據點更有效的使用能源，我們探索各種節能方案，致力打造低耗能的廠房設備。並且透過高耗能設備汰舊換新，戮力邁向節能廠房的終極目標。2024 具體措施包括自建太陽能發電設施、更換天然氣鍋爐為空氣熱泵熱水器、空調及照明設施使用行為改變、更換節能馬達電機、優化空壓機使用率、冰水機系統更新與能效提升、廠房、倉庫、路燈等照明更換為 LED 燈或太陽能路燈、空壓機更換為變頻式、餘熱回收等，2024 年共計節電量 4,871,936 kWh，節能量約 17,539GJ，減碳量約 3,954 tCO₂e。

節能績效					
年度	節能行動項目數	投入成本 M-NTD	總節電量 KWH	總節能量 GJ	總減碳量 公噸 CO ₂ e
2022	31	31.26	2,353,759	8,473	1,209
2023	41	11.14	3,914,403	14,092	6,219
2024	36	4.45	4,871,936	17,539	3,954
 2022 ~ 累積績效					
	108	46.85	11,140,098	40,104	11,382

註：

1. 節能行動方案主要統計減少電力能源消耗之措施，依設備規格與使用情境，以設備改善前作為基準年進行節能推估。
2. 天然氣 CO₂ 排放係數 2.187 kg CO₂e/m³，CH₄ 排放係數 0.000038979 kg CO₂e/m³，N₂O 排放係數 0.0000038979 kg CO₂e/m³。
3. 外購電力排放係數：台灣 =0.495kg CO₂e/度；中國地區 =0.5366 kg CO₂e/度；泰國 =0.438kg CO₂e/度；捷克 =0.370 kg CO₂e/度。
4. 以上數據依設備規格與使用情境進行推估。

● 綠色採購原則

致伸集團自 2022 年起推動綠色採購原則，以提升組織營運之能源效率，並經由綠色採購促進對整體社會之環境效益和對經濟有利的可持續發展。針對採購量大的資訊產品（如電腦、螢幕、多功能事務機、印表機……）與高耗能的冰箱、飲水機、冰水機……等產品，優先採購具有國內、外環保標章或節能標章的商品（如 EPEAT、Eco label、Energy Star、TCO、Blue Angel……）。2024 年環保標章商品採購金額達 32,711 仟元，占比為 58.84%。



專欄 | 打造能源管理創新綠建築

致伸科技竹北台灣创新中心

台灣创新中心作為致伸集團在台灣未來 10 年科技創新孵化器，囊括了先進實驗室、產學育成與新產品智慧製造中心以創造出全新型態的綜合體，並以 ESG 的 DNA 立足台灣、布局全球的理念，建構台灣智慧綠建築的典範。

獎項

致伸科技竹北台灣创新中心在社團法人台灣智慧建築協會舉辦的「第四屆台灣優良智慧綠建築暨系統產品獎」競賽中脫穎而出，台灣创新中心呼應致伸集團永續策略藍圖，以擁簇設計概念將 ESG 理念融入，呈現永續綠能、人文理念及科技意象三大主軸，一舉榮獲設計類銀獎。

亮點

參考全球節能趨勢，打造台灣创新中心全新智慧應用系統；以建築資訊模型作為台灣创新中心 3D 可視化之基礎載體，設置智慧應用數據管理中台，結合機電、弱電、安防、綠能等基礎系統，進行能源數據蒐集及分析，並以台灣创新中心之建物屬性需求，開發會議室預約系統、智慧接待系統、設備資產管理以及行政庶務管理等系統功能，且為讓員工在公司能透過手機達到一天工作所需，再行開發員工 APP，以大幅減少人力、紙張之消耗，符合致伸集團以人為本政策並達到節能永續之淨零目標。同時值得期待的是，我們將代表台灣，參加明年 2025/10 月於澳門舉辦的 2025 APIGBA AWARD 第四屆亞太地區優良智慧綠建築暨系統產品獎國際競賽，邁向更高的國際舞台。



致伸智慧建築 淨零旅程

建置智慧微電網

A 能源管理系統建置

建築用電監控
及時掌握設備用
電、契約容量警示..

B 節能績效控管

節能調控
耗能統計分析需
量預測控管

C 綠電自發自用

綠電導入
全面掌握自發自用
創能用能數據

D 智慧儲能調控

儲能設備
強化防災能力進
一步提升綠能佔比

E 智慧微電網

智慧建築微電網
整合自發儲資源達
到能源自主調配

致伸集團持續以具體行動呼應聯合國永續發展目標，朝著 2040 年全球據點 100% 採用再生能源的目標邁進。

4.4 | 永續產品設計與循環創新

集團自 2016 年起，即開始因應氣候變遷可能帶來的機會，積極進行產品低碳設計與生產、制訂產品碳足跡類別規則、取得碳標籤與減碳標籤等，近年來更積極整合自動化與資訊系統，期能提供更準確與更及時的數位資訊支持推動更完整的組織碳價值管理，除了為集團企業形象更加分外，更有機會開創新的商機。

● 生命週期評估與產品綠色設計



2024 年開發永續控制塔管理系統，共完成 **17** 項主要產品碳足跡生命週期評估

致伸集團 **無** 違反產品與服務的健康和安全法規及自願性規約的事件

產品生命週期

致伸為了降低產品對環境之衝擊，依循國際標準 ISO 14040 及 ISO 14044 要求，評估產品各階段的环境衝擊，並導入綠色設計。自 2013 年開始，陸續依據 ISO 14067 標準，挑選代表性產品以生命週期評估方法學執行產品碳足跡研究。由於產品種類眾多，致伸策略是分階段完成各類產品的碳足跡計算。

2023 年開發永續控制塔管理系統，支援評估產品碳足跡，做為產品低碳設計的依據。2024 年共完成 17 項主要產品（滑鼠與鍵盤（含有線、無線與電競）、網絡攝像儀、無線充電盤、遊戲手柄、電腦擴充座、監控攝影機、門禁監控系統、多功能事務機、熱敏印表機、藍芽音箱、頭戴耳機）碳足跡生命週期評估（包括原物料生產、運輸、製造、產品運輸、產品使用、產品最終廢棄處理），評估範疇占營收約 51%，未來也將擴大進行產品碳足跡盤查與低碳產品設計。此外，也將於 2025 年開發對所有量產品的即時碳足跡報告系統，有助於更即時支持設計單位於生態 / 低碳設計的分析活動。

持續降低產品環境衝擊

致伸以組裝代工為主，產品在符合客戶需求的前提下，期許從源頭產品設計到最終廢棄處理的產品生命週期皆能邁向綠色與循環。2024 年我們在原物料使用上持續增加再生塑料的比例；生產製造階段則透過產品設計改善與生產技術提升降低工時投入；同時在廢棄回收階段則以符合 WEEE 為原則，掌握致伸生產產品可拆解比率。

產品生命週期階段

綠色設計成果

原物料	致伸集團之PCR (Post-consumer Resin) 塑料使用，2024年使用再生塑料1,477.563公噸、非再生塑料 19,302.977公噸，再生塑料占有使用塑料重量7.11%，使用再生塑料約減少4,112.785 公噸CO ₂ e排放量
生產製造	因產品設計改善與生產技術提升，鍵盤模組與音響系統產品較2023年減少生產工時，改善效率約節省約640khrs工時數，約減少1,641 公噸CO ₂ e的排放
廢棄回收	致伸集團生產產品主要為OEM/ODM，由客戶負責產品最終的棄置與回收，但致伸集團產品仍符合WEEE回收率的要求(Reuse and Recycling 比例須達55%以上，Recovery 比例75%以上)。WEEE 拆解分析報告結果如右圖所示，可降低產品棄置後廢棄物之產生

Reuse and recycling(%)

Recovery(%)

頭戴耳機產品	79.9		95.7
藍芽音響產品	96.1		97.1
滑鼠產品	81.6		88.7
鍵盤產品	85		97.1
網路攝像產品	85.9		87
熱敏印表機產品	73.3		86.6
多功能事物機	76		76.1
無線充電產品	78.1		86.1
遊戲手柄	83.7		95
電腦擴充座	76.9		78.3
監控攝影產品	76.2		96
警用記錄儀	61.4		64.5
門禁監控系統	87.1		94.6

生態化設計

致伸集團所生產的優質電子產品，皆使用生命週期評估方法進行原料採購、製造生產、運輸、產品使用與廢棄等各階段的評估，以降低產品對環境衝擊。致伸整合各項資訊系統與設計管理程序，建置 Eco design(生態設計) 管理系統與環境足跡資料庫，依循 ISO 14040/14044 與單一產品規範的 ISO 14021 與現有資訊管理系統 (PLM、SAP、GP Portal) 結合，建立完整的綠色產品管理體系。於產品開發過程中可以清楚了解生態設計之的要求 (如法規、客戶標準、環保標章、產品規格…)，鼓勵從優於法規的有害物質管控、包裝材料、回收率、再生材料等多元面向結合設計過程，完成符合低碳、無毒、低環境衝擊的產品。

致伸於 2022 年成立生態設計委員會，由各組織研發最高主管參與，負責溝通生態設計與低碳設計的作業規劃，並有序推動相關措施，以因應產品碳足跡減量的轉型挑戰。2023 年致伸集團透過生態設計委員會的定期討論，由集團技術長偕同永續辦公室帶領各業務部門研發主管共同探討綠色產品設計的趨勢和內部開展專案的機會，並推動致伸集團 2024-2025 年開發低碳產品專案的目標。

綠色產品設計

在 2023 至 2024 年間，集團逐步建立生態與低碳設計的基礎能力，並建置產品碳足跡資訊系統，以統計產品碳足跡數據基線，並於 2024 年正式啟動主要產品的低碳設計專案，並設定低碳產品碳足跡減量超過 20% 之設計目標，同時將該目標納入研發主管績效管理與獎勵機制。

2024 年綠色產品設計資源投入達 6,946 萬元，包含：人力投入、專案費用、專用設備、碳足跡管理系統開發、培訓等投資。



減碳設計專案

減碳效益統計

產品圖片	專案名稱	原始碳足跡 KgCO ₂	重點減碳 技術摘要	新設計碳足跡 KgCO ₂	減碳比例
	1.5 吋全頻喇叭 Full range speaker	0.588	低碳材料替代 減少加工工時	0.371	36.9%
	Haptics Module 觸覺模組	4.218	關鍵材料替代 減少材料用量	2.88	31.7%
	Sealed KBM 密封鍵盤模組	0.3969	回收材料使用 低碳材料替代	0.2853	28.1%
	OTS Mouse 光學追蹤滑鼠	2.0797	新模組架構 回收 & 材料減量 簡化包裝	1.3759	33.8%
	video conference product 視訊會議產品	136.21	低碳材料替代 減少材料尺寸/用量 回收 & 材料減量	105.07	22.9%
	Thermal Printer 熱感式印表機	378.9	熱能管理減少能耗 低碳材料替代 減少材料用量	247.49	34.7%
	AI Camera AI相機	155.9	線路設計材料減碳 使用能耗減量 回收材料	111.4	28.5%

● 綠色產品健康與安全管理

綠色產品政策

致伸公司以生命週期思維研發環境友善且安全的產品，從源頭控管有害物質，建置綠色設計體系實踐生態化設計，提升內部研發創新能力。以符合法令及客戶要求並善盡地球公民的責任。



關注化學品法規趨勢

致伸集團生產據點遍佈多個區域，因此我們持續關注各地區化學品相關法規，包含但不限於歐盟《關於限制在電子電氣設備中使用某些有害成分的指令》（The Restriction of Hazardous Substances in Electrical and Electronic Equipment Directive, RoHS）、《關於化學品註冊、評估、許可和限制法規》（Registration, Evaluation Authorization and Restriction of Chemicals, REACH）、《持久性有機污染物法規》（POP）、《環保署毒性物質控制法》（Toxic Substances Control Act, TSCA）、《加州 65 号提案》、《清洗劑揮發性有機化合物含量限值》、《膠粘劑揮發性有機化合物限量》等國際性規範及中國國家標準。

致伸集團依據各區域相關法規、客戶要求，建立《致伸綠色產品化學物質限用規格》，透過多個相關單位包含環安衛部門、生產部門、綠色產品部門及產品研發部門共同監管化學品在產品製造不同階段的使用。



Level I 禁用物質

法規禁止使用



Level II 限用物質

致伸和致伸的客戶
主張限制使用的物質



Level III 管理物質

將來禁止或僅用於
調查/研究目的的物質

有害物質汰除成果與計畫

致伸 2023 年將 RBA 行業重點工藝化學品政策關注的 9 項化學品列入盤查，並於 2023 年年底前全面禁止使用，目前所有原料與輔耗材使用皆符合要求。

2024 年開始展開全氟與多氟烷基物質（PFAS）調查，針對非聚合物的 PFAS 逐步進行削減，預計在 2026 年完成。另外基於 VOCs 排放減量，將擬定 VOCs 源頭減量計畫，主動積極的增加低揮發的膠水的使用量。

致伸集團綠色產品管理平台

為落實源頭管理，致伸以產品數據管理資訊系統 (Product Data Management,PDM) 系統為主，整合 GP Portal®、SAP®、與其他的資訊平台，形成完整的管理資訊系統，有效降低工作成本與提升處理時效，並整併客戶法規要求、設計、供應商、採購、生產、訓練等主要工作流程，層層把關，確實執行。供應商必須保證所出售予本集團的所有產品，其所使用之原物料、染劑、溶劑、耗材、包裝及製程等均不含且未使用產品所在地法律所禁止使用之有害物質，且符合致伸集團綠色產品化學物質限用規格之要求。

有害物質全揭露 (FMD)

致伸集團整合 PDM®、致伸 GP Portal® 以及 SAP® 等管理系統，鑑定我們所有零件的組成物質。供應商須上傳零組件所含的所有原物料成分至 GP Portal 中並適時更新，以協助我們了解這些零件對於健康與環境的影響。我們亦將 IEC 62474 所有管制物質納入 GP Portal 資料庫中，可明確掌握供應商提供材料是否含有 IEC 62474 所規範的管制物質，除了可滿足 IEC 62474 的內容，也可以追溯到上游供應商化學物質使用狀況。

致伸亦因應客戶的需求進行有害物質揭露，包括產品 100% 通過健康與安全評估，符合性聲明書、有害物質測試報告、物質安全資料表、安規 /EMC 符合性報告等。2024 年無違反產品與服務的健康和安全法規及自願性規約的事件，亦無相關制裁的罰款記錄。

致伸產品主要組成

組成部件	主要成分	備註
電子零件	epoxy、PCB、bond wire、resin、Silicone compound、Sn、Cu、Au	含衝突礦產
機構件	PC、ABS、PP、鐵合金、鋁合金、銅合金、PE、橡膠	含衝突礦產
線材	PVC、銅線、PS	含衝突礦產
包裝材	紙、PE、膠、木材	
輔耗材	酒精、膠水、棉布、錫膏	含衝突礦產

IECQ QC080000 有害物質過程管理系統認證

致伸集團遵循國際電工委員會所制定的電機電子零件與產品有害物質過程管理系統要求 IECQ HSPM QC080000 (Electrical and Electronic Components and Products Hazardous Substance Process Management System Requirements)，所有生產據點與研發中心皆取得第三方驗證證書，據此執行產品有害物質的管理。從法規與客戶要求、零件承認、供應商管理、進料檢驗、生產製造、庫存、成品出貨、相關訓練等確實執行。

管理流程圖



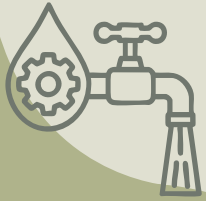
● 產品環保標章與宣告

致伸生產產品主要為 OEM、ODM 產品，將協助客戶申請第一類環保標章，如 Energy Star、EPEAT(多功能事務機、掃描器)、台灣環保標章 (滑鼠)、中國大陸十環標章 (掃描器)、電器安規 (如歐盟 CE、中國 CCC)。音響產品之電源供應器皆取得 Energy Star 標章；結合產品綠色設計的能力，真正落實致伸綠色環保與永續經營的理念，期望除符合客戶需求外，更能增加公司產品的競爭力。

致伸集團針對主要產品，如滑鼠、鍵盤、藍芽耳機、音箱、多功能事務機…等產品皆依據 ISO 14067:2018 進行碳足跡盤查，並逐年增加回收塑料 (PCR) 與再生紙的使用。致伸利用取得環保署碳標籤與減碳標籤的過程，我們成功建立工廠內部與供應鏈的產品環保標章與宣告的管理模式，結合產品綠色設計的能力，真正落實致伸綠色環保與永續經營的理念，並期望能將此技術逐漸導向其他產品，除符合客戶需求外，更能增加公司產品的競爭力。目前多功能事務機已取得中國十環與台灣環保標章。

4.5 | 水資源管理

水資源管理策略



符合國際倡議，管理水相關之風險與應對活動，達成節水目標，並減少各項對環境之危害可能。

● 用水管理

致伸集團產品製程多為組裝，無大量用水需求，大部分用水需求為民生用水，以及部分廠務設備如廚房、冷卻水塔等。經評估，集團主要用水來源皆為自來水，未使用雨水與地下水，且用水皆符合當地規範，取水量對於水源無重大影響。即便如此，致伸持續監控生產工廠的用水量，並致力減少用水量，致伸集團為加強水資源管理策略，九個主要營運據點皆取得 ISO 14046 水足跡查證聲明書，製作各工廠用水平衡圖，以協助強化我們的節約用水策略。

致伸集團於年度氣候實體風險評估進行水資源壓力風險評估，採用世界資源研究所 (World Resources Institute) 之全球各地區水壓力風險情境 (Water Risk Atlas) 進行模擬分析，推估不同情境下水資源壓力對於致伸集團實際營運活動可能造成之衝擊。2024 年針對集團 21 個據點進行水資源壓力風險評估，評估結果大部份均落於低度 / 中度風險，僅有少數據點位於水資源高風險地區 (如泰國、昆山、北京)，致伸擬定調適與管理措施詳見《2024 氣候相關財務揭露報告》。

2024 年致伸集團用水量為 771,151m³，用水密集度為 13.24 m³/百萬元 NT，較 2023 年增加 2.60%，仍較 2020 年基準年用水密集度減少 4.19%。

在執行各廠節能活動的同時，我們也關注用水的使用並減少不必要的浪費，亦制定具體措施以減少用水量。致伸東莞、迪芬尼惠州推行中水回收系統，可將製程污水回收處理再利用，回收過濾後的廢水用於廠區植栽澆水以及沖洗廁所用。致伸重慶、致伸泰國廠區執行 RO 廢水回收作為冷卻水塔與生活用水使用。2024 年自來水總回收量 57.35 百萬公升，回收百分比占集團用水量 7.44%，可減少原水使用及污水產生，降低環境衝擊。

2020~2024 年致伸集團用水量統計

單位：百萬公升

廠區		2020年	2021年	2022年	2023年	2024年	與前一年相較
用水量		943.01	916.32	871.67	780.60	771.15	-1.21%
排水量	生活污水	497.40	495.48	515.25	424.23	447.80	5.56%
	工業廢水	40.75	56.05	53.67	28.73	17.76	-38.18%
耗水量		404.86	364.79	302.75	327.64	305.60	-
回收量		19.25	16.73	35.88	39.42	57.35	45.48%
水回收率(%)		2.04%	1.83%	4.12%	5.05%	7.44%	-
用水密集度		13.82	12.79	11.00	12.90	13.24	2.60%

註：

1. 用水量為自來水統計量，資訊來源係以加總各廠區每月水費單所列之用水度數。
2. 排水量資料來源為各廠水平衡圖；迪芬尼台北、迪芬尼深圳辦公室與迪芬尼捷克僅統計用水量。
3. 耗水量 = 用水量 - 排水量。
4. 用水密集度單位：立方米 / 百萬元 NT。
5. 排水量已扣除委託當地合法廢水處理業者所執行的實際製程清洗廢水。
6. 水回收率 (%) = 回收量 / 用水量 * 100%。

4.6 | 污染防治管理

● 廢污水管理

河川扮演了水資源提供的重要功能，也提供逐水草而居的多樣化生物重要棲息地。因此，致力維護乾淨河川也是我們環境計畫的重要一環。我們透過總排放量數據統計，自我檢測製程廢水有效管理。繼 2016 年後，於今年也持續進行各類環境友善措施，如 (1) 污水防治改善方面新建噴漆循環水池；(2) 通過自動撈渣後循環使用，減少污水排放；(3) 改造原有公司自建工業廢水站，加裝 PH 監測儀 / 應急收集池，自動監測數值；(4) 更完善的應急管理。此外我們的原物料與輔耗材有害物質的含量要求比國際法規還要嚴格，排放污水不會因含有有害物質而影響承受水體。

集團除致伸東莞外，其餘廠區皆為組裝廠，故無工業廢水排放。致伸東莞工業廢水排放均符合廣東省《水污染排放限值》地方排放標準，其他各廠區僅生活及公共用水，皆依規定排入當地下水管道或工業管理區，均無對當地水體造成重大影響。

● 空污管理

致伸集團各廠區定期測量與空氣污染有關的排放數據，並致力於減少空污氣體排放。關於空污數據資訊揭露，我們彙整為 3 個重點：

1 致伸製程無產生臭氧層破壞物質(ODS)排放，電腦機房空調設備與公用設備中使用之冷媒，皆已更換為環保冷媒。

2 致伸主要為組裝製程，屬低空氣污染負荷的製程，所以無氮氧化物、硫氧化物的排放。

3 其他空氣污染物皆符合當地法規要求。依各工廠所在當地法規規定噴塗製程、表面貼焊技術(Surface Mount Technology, SMT)需每年執行1次環境檢測。噴塗製程產生苯、甲苯、二甲苯以及揮發性有機化合物(Volatile Organic Compounds, VOC)；注塑製程產生非甲烷總烴；SMT製程產生錫。

空氣污染防制方面，因廠內主要空氣污染物包括揮發性有機化合物苯、甲苯、二甲苯、總 VOCs、非甲烷總烴、鉛及其化合物、錫及其化合物等。所以於廢氣處理流程會先將有機、粒狀物廢氣先分類經密閉收集後，再依其性質設置相應的空污防制設備處理，以符合排放標準。廢氣處理改善方面，在原有水噴淋活性炭吸附工藝，加裝 UV 光解處理。經過三道工序處理後，有效提升廠內廢氣處理能力。2024 年致伸集團所有氣體排放 100% 符合法規標準。為持續管控 VOCs 排放，致伸除確保廢氣處理設備效能外，預計從源頭著手，針對主要廠區進一步擬定 VOCs 減量計畫。針對有 VOCs 法規要求的生產廠址，致伸集團 2024 年 VOCs 排放量為 6,023 kg^註，較 2023 年 VOCs 排放量為 6,938 kg 減少 13.19%。

註：資料統計數據為各廠區每年之定期檢測數據，並透過環境數據綜合管理系統進行管理。

● 廢棄物管理

致伸集團廢棄物可分為一般廢棄物 (包含生活垃圾)、事業廢棄物 (包含有害事業廢棄物與一般事業廢棄物)，事業廢棄物包含活性碳、化學品容器等。2024 年廢棄物總量共計 2,430.243 公噸，較前一年減少 3.37%，廢棄物密集度較 2023 年增加 0.35 %。依處置方式分類，2024 年直接處置廢棄物共計 1,177.403 公噸 (有害廢棄物 89.65 公噸，非有害廢棄物 1,087.75 公噸)，處置中移轉廢棄物共計 1,245.816 公噸 (有害廢棄物 30.65 公噸，非有害廢棄物 1,215.170 公噸)。請見《致伸集團廢棄物消耗統計表》。

我們盡力避免讓各種設備被輕易地丟棄或掩埋處理，讓這些物品的珍貴資源得以再被利用，同時要確保這些設備透過適當方式回收，不會對員工健康或環境造成威脅。有害廢棄物都會妥善存放管理，並委託合法處理業者進行處理。2024 年致伸集團各類廢棄物管理得宜，無任何重大廢棄物洩漏事件發生，所有廢棄物處理方式皆符合當地國家法令。

● 環境保護費用

致伸集團充分發揮專業化優勢，透過達成各項評估指標，積極致力在製程改善並減少能源消耗，還歸功於持續投入環境保護支出的決心，樹立當地經濟效益高、科技含量高、資源消耗低、環境污染少，成為可持續發展能力強的企業典範。

我們透過環保支出可幫助評估環境措施的效率，為內部成本效益分析提供有用的資訊。我們將長期且完整地進行追蹤與分析，讓支出資料可協助最高領導階層判斷，公司為了減少環境衝擊而投入之複雜的組織和技術投資的價值。同時，我們也持續建置完整的環境管理會計系統，追蹤多種類別的資訊。關注於廢棄物處理、排放處理、補救措施成本以及預防和環境管理成本。2024 年集團環保費用支出項目包括污染防治、節省資源耗用、廢棄物處理及環保相關管理費用，共支出新台幣 69,169,969 元。

致伸集團廢棄物消耗統計表

單位：公噸

	廠內 暫存	直接處置				處置中移轉			合計
		焚化 (含能源回收)	焚化 (不含能源回收)	掩埋	其他處置	再生利用	其他回收作業 (物化處理)	其他 回收作業	
有害廢棄物	7.023	31.4287	39.9299	18.2952	0	29.8909	0.756	0	127.3198
非有害廢棄物	0	823.1096	97.5637	167.08	0	1,026.4209	0	188.7491	2,302.9235
合計	7.023	1,177.4034				1,245.8169			2,430.2434

廢棄物密集度 0.0417

註：

- 廢棄物總量為當年度實際生產量及實際量測值，由廠內透過公司環境數據整理平台進行廢棄物數據統計。
- 廢棄物密集度單位：公噸 / 百萬元 NT。
- 非有害廢棄物意指一般廢棄物與一般事業廢棄物。
- 直接處置與處置中移轉均為離場處理。

4.7 | 生物多樣性

除了氣候變遷外，喪失生物多樣性也是自然生態、物種與生物遺傳上面臨到的重大風險，致力投入減緩氣候變遷或是保護生物多樣性兩者皆已是全球挑戰。致伸同樣已將生物多樣性納入企業永續策略，為因應生態風險，致伸不僅訂定目標及承諾，更採取進一步行動。

致伸集團支持生物多樣化與森林倡議，積極推動以下方針：

生物多樣性政策

盤查營運活動對自然資源的依賴性與影響的自然議題，避免組織營運活動對生態造成的衝擊

01

支持不毀林與生物多樣化之各項倡議，持續經由供應鏈溝通推動生物多樣性、無毀林各項行動

02

經由利害關係人合作和結合組織核心能力，積極推動可行之生態保育活動

03

在致伸科技的環境保護政策中，環境保護極大化是本公司永續策略藍圖核心目標之一。不僅致力於減緩與調適氣候變遷，強化碳排放管理，落實淨零途徑；同時積極減少環境汙染與維護生態，除了藉由產品與製程設計的方式減少污染，本公司更於 2024 年起，與臺東在地長期深耕的公益夥伴——桃源部落，攜手進行蝴蝶谷復育與地方創生計畫。

專欄 | 生物多樣性作為

蝴蝶谷生態復育暨社區永續發展計畫

臺東縣桃源村巴喜告部落北端的蝴蝶谷以其豐富的生態多樣性而聞名，尤其是蝴蝶群落。然而，隨著村落的開發，蝴蝶群日益減少，造成周圍的生態鏈逐漸失衡。此時，致伸科技的資源即成為推動生態復育的關鍵推手，本計畫不僅符合本公司的 ESG 目標及 TNFD 框架，更有助於當地部落的生態保育、社區營造及觀光發展，為地方創生注入原動力。

延平鄉鹿鳴溪蝴蝶谷生態



致伸以過去在桃源國小奠基的長期基礎，2024 年持續拓展影響力，藉由與 B 型企業——孔雀魚普惠科技股份有限公司合作，開始計畫的前置作業與導入執行。



5

Chapter

責任供應鏈

5.1 實踐負責任的採購	97
5.2 供應商盡責管理	102



永續供應鏈管理



重大永續議題 | 供應鏈永續管理

管理目的及重要性

攜手供應商，共同落實企業社會責任。企業營運可能經由其自身的活動或與合作夥伴的商業關係而牽涉環境、社會衝擊。因此落實供應商盡職管理能夠預防、減輕及避免因公司營運直接或間接引起所造成的負面衝擊。

補救機制

致伸集團落實RBA盡責管理，確保工作環境的安全、員工受到尊重、落實環境保護並遵守道德操守。若有實際負面事件發生，均針對個別事件訂定補救計畫，以降低負面傷害。

【GRI】採購實務：204-1、原物料：301-1~301-2、
供應商環境評估：308-1~308-2、童工：408-1、
強迫與強制勞動：409-1、供應商社會評估：414-1~414-2

【證交所】永續揭露指標編號六

【DJSI】供應鏈管理

【SASB】供應鏈管理、原料採購

【MSCI】有爭議的採購

短期指標/目標(1-3年)

→ 2024年目標達成情形

→ 中長期指標/目標(3年以上)

● 《供應商行為準則承諾書》，簽署比例：

· 所有交易供應商達85%

· 一級供應商達99%

· 重要供應商(含原物料、特定服務)達100%

· 新供應商達90%

● 一級供應商、重要供應商(含原物料、特定服務)年度ESG風險調查完成率100%

● 年度供應商實地ESG稽核比例達95%

● 重要原物料供應商實地ESG稽核比例達95%

● 高風險供應商完成提交改善計畫(CAP)率及實際改善完成率均達100%

● 高風險供應商實際CAP改善完成率達100%

● 重要原物料供應商季度ESG score參與率100%

● 主要生產據點在地採購比率例65%

● 重要原物料供應商及採購人員年度ESG培訓完成率達100%

● 重要原物料供應商年度溝通大會暨ESG培訓參與率95%

● 完成重要原物料供應商、一級供應商及二階原物料供應商氣候因應調查，問卷回覆率達90%

● 《供應商行為準則承諾書》，簽署比例：

· 所有交易供應商達95%

· 一級供應商達100%

· 重要供應商(含材料、特定服務)達100%

· 新供應商達95%

● 年度供應商實地ESG稽核比例達100%

● 重要材料供應商實地ESG稽核比例達100%

● 逐步提高在地採購比例

註：😊 已達成目標 😊 持續達成目標中 😊 未達成目標

2024年特定行動

- 自2023年起要求採購人員接受ESG相關培訓，2024年內部採購人員共91位參與
- 成立「永續供應鏈管理委員會」，推動致伸集團永續供應鏈各項策略，達成管理承諾
- 進行301家供應商衝突礦產管理與盡責調查之風險鑑別與評估
- 針對供應商進行分級/分類，持續精進各級供應商ESG評估與發展作業
- 持續執行供應商評估與管理方案，包含系統審核、實地評估、改善行動管理
- 每季透過永續評分卡評估重要原物料供應商ESG表現，持續強化供應鏈的永續管理與整體表現
- 實地拜訪主要重要供應商進行高階主管之溝通，落實重要供應商之議和
- 辦理供應商年度ESG培訓課程，共計400家供應商參與
- 召開2場次供應商年度溝通大會暨ESG培訓課程，共計277家供應商參與
- 擴大「供應商氣候因應調查」範疇，逐步納入部分二階原物料供應商

2024年績效管理成果

- 內部採購人員ESG相關內部與外部培訓完成率100%
- 主要生產據點中國區域在地採購比率達69.2 %
- 供應商皆符合負責任礦產倡議（RMI）相關要求，不使用衝突礦產
- 新供應商完成《供應商行為準則承諾書》簽署率93.8%
- 交易供應商完成《供應商行為準則承諾書》簽署率達87.2%
- 一級供應商、重要供應商(含原物料、特定服務)年度ESG風險調查涵蓋率及完成率100%
- 年度供應商ESG實地稽核計畫完成率95.56%
- 高風險供應商實際CAP改善計畫完成率達100%、實際改善完成率達97.7%
- 重要供應商季度ESG score評分改善達88.7%
- 重要原物料供應商年度ESG培訓率達100%
- 重要原物料供應商ESG培訓課程參與率94.2%
- 「供應商氣候因應調查」共計244家供應商回覆，問卷回覆率達91%
- 無因重大ESG負面影響而中止合作的供應商

影響力衡量量化方法說明



- 受影響之外部利害關係人：供應商、客戶
- 影響說明：供應商的社會環境管理績效提升，直接影響致伸供應鏈管理成效，間接影響客戶的供應鏈管理成效
- 避免供應商發生負面潛在衝擊：透過供應商行為準則簽署與盡職調查監控供應商無違反紅線原則，並持續透過每季Scorecard機制
- 監控供應商QCDS與ESG執行情形，確保供應商在營運與可持續發展議題上持續改善
- 影響力績效：以2024年為基準年，推進重要供應商Scorecard得分提升，分數的提升可顯示供應商在社會與環境體系取得第三方查證，表示供應商的員工獲得人權、勞動條件、環境友善等權益保障，預估受正向影響之供應商員工人數達17,868人

5.1 | 實踐負責任的採購

● 永續供應鏈管理目標

致伸經董事會授權，於董事長辦公室下成立企業永續辦公室 (ESG Office)，最高領導人董事長授權由江燕瑩副總經理擔任永續長，供應鏈永續管理推動專案由社會和環境兩個小組共同參與，同時包含採購單位三方協作，相關進度成果每季報告董事長。致伸關注採購人員實踐責任採購的能力建置，2023年起要求採購人員接受 ESG 相關培訓。

2024 年內部採購人員共 **91** 位，ESG 相關內部與外部培訓完成率 **100%**

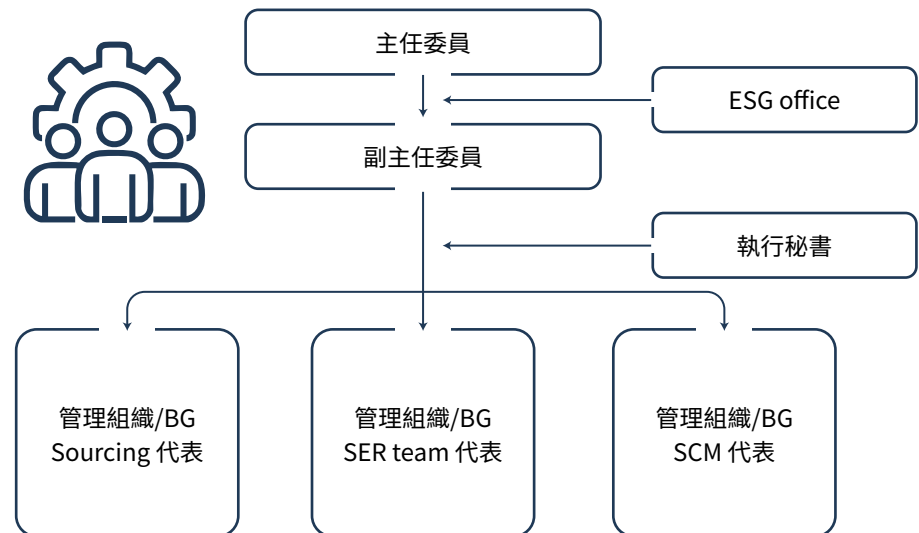


● 永續供應鏈管理委員會

致伸為能落實永續供應鏈管理的治理責任，成立直接向董事會報告的供應鏈永續管理委員會，由董事長指派之高階主管為主任委員，整合各作業執行單位代表，召開會議推動致伸集團永續供應鏈各項策略，達成管理承諾。

供應鏈永續管理委員會以促進供應鏈符合環境與社會責任，提升供應鏈之可持續性與韌性為核心，善盡以下三大職責，達成完備永續供應鏈管理之目標。

- 制定供應鏈永續管理相關政策/標準/程序/分工/資訊作業平台。
- 規劃與督導供應鏈永續風險篩選、鑑別、減緩、議和各項作業。
- 承諾各階段供應鏈永續管理目標與追蹤達成狀態。



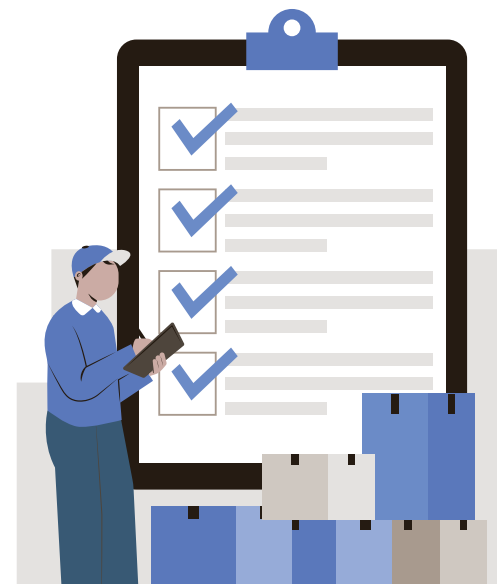
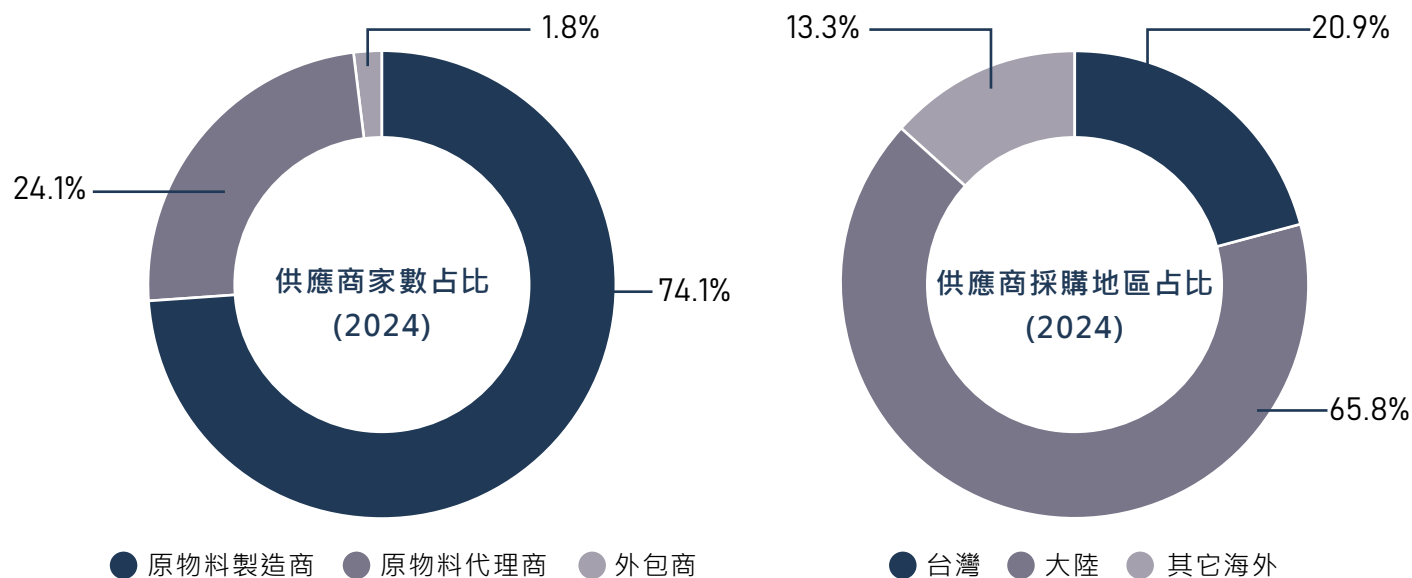
● 永續供應鏈管理目標

致伸重視供應商的企業社會責任，為了實踐永續供應鏈管理，致伸在 2024 年全面檢視基於永續觀點的供應商管理與採購制度，除了深化既有商業與技術合作的管理方案，並將更加完整的供應商 ESG 管理計畫並整合於組織的各項供應商管理與採購程序中，有序地從合規管理持續提升到氣候變遷因應行動，及深度合作專案建立等，將與供應商夥伴一同努力。供應商夥伴是致伸邁向永續的必要途徑，扣合 SDG 17 夥伴關係和 SDG12 責任生產與消費等永續發展目標，致伸持續強化供應鏈的可持續性，避免內部經營風險的同時，致力減緩社會環境外部風險，並積極抓住市場機會。

管理政策		行動方針
01	 落實管理承諾的治理組織	- 指派高階主管成立「供應鏈永續管理委員會」對董事會報告 - 完成永續供應鏈管理報告，揭露關鍵指標與進展
02	 遵循道德與法規的供應鏈責任採購	- 持續提升供應商完成「供應商行為準則」之承諾 - 持續完成衝突礦產之盡職調查與管理
03	 完整ESG 面向的供應商篩選	- 新供應商篩選原則納入永續與環境相關合規能力要求之評估 - 訂立供應商分類篩選基準，深化永續管理影響力
04	 透明與持續改善的供應商風險評估與發展	- 推動系統化供應鏈之永續風險評估/稽核作業，鑑別供應鏈永續風險 - 整合採購管理作業，持續發展與提升供應商之永續營運韌性
05	 合作與對話的供應商議和與培力	- 經由議和、培訓等方式持續提升供應商永續/環境之認知能力 - 推動輔導、培力團體等合作計畫，提升供應商永續管理與技術能力

● 供應鏈的型態與斷鏈風險管控供應商概況

致伸集團所服務的產品以搭配桌上型、筆記型電腦及平板、手機等使用；產品包括鍵盤、滑鼠、鍵盤模組、觸控板模組、高速傳輸塢、電競遊戲裝置、創作者裝置週邊及無線充電等，其中以鍵盤及滑鼠為主要銷售項目，供應鏈原物料廣泛包含 IC、印刷電路版、電子元件、塑膠料件、金屬料件、包材…等。致伸與全球 1,964 家原物料供應商合作，包括原物料製造商 1,498 家、電子零件原物料代理商 433 家及外包商 33 家；若依地域性區分，台灣地區供應商數量為 280 家，大陸與香港地區有 1,325 家，海外 359 家。2024 年總交易金額約 39,865 百萬 NT。



致伸集團依據生產工廠所在地推行現地化採購短鏈布局，並依據各產品線之關鍵零組件特性及備料時間評估是否執行授權備料與安全庫存；針對關鍵材料的管控，短期有現貨調料管理機制因應臨時不可抗拒因素導致的斷鏈風險，長期則有建立第二採購來源機制分散單一供應商風險，以強化供應鏈韌性。

主要生產據點中國區域在地化採購金額比例已達 69.2%，超過 65% 在地化採購的內部管理目標，另一新建重要生產據點泰國廠因於供應鏈成熟度之影響，正採取各種可能的方案，期望能每年增加在地化採購的比例。

● 衝突礦產管理與盡責調查

責任礦產政策

致伸科技股份有限公司(以下稱「本公司」)致力於企業社會責任和永續發展。為落實責任採購，本公司遵循《衝突礦產法》，要求供應商採用經責任礦產計劃(Responsible Minerals Initiative, RMI) 認證的冶煉廠，並充分揭露礦產來源，於致伸綠色產品管理平台 GP-Portal® 進行宣告，共同實踐人權保障。致伸身為領導企業，持續擴大調查衝突金屬納入盡職調查範疇，並制定與追蹤供應商風險緩解計畫，確保本公司符合法規與客戶要求。

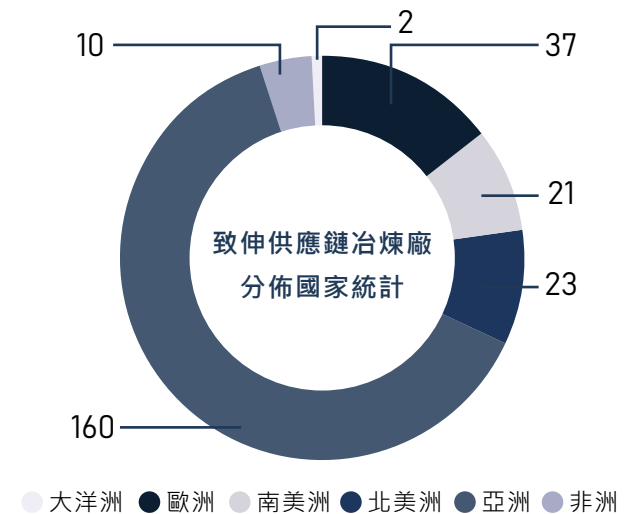
致伸承諾

- 1 不會採購以武力、侵犯人權等方式採集的礦產（如鈹、錫、鎢、金、鈷與雲母...）及其產品。
- 2 採購通過Conflict -Free 認證冶煉廠的3TG物料（如CFSP 認證或同等認證），同時不禁止來源地在剛果民主共和國及其周邊國家的合格物料。
- 3 依OECD DDG標準，進行供應商盡責調查與風險管理。
- 4 要求供應商依OECD DDG標準進行盡責調查與風險管理，將此政策傳達給其上游供應商及供應鏈，並要求其上游供應商共同遵守。

致伸自 2012 年開始，明確遵循《衝突礦產法》不使用及不採購來自剛果民主共和國衝突區域之衝突金屬（如：鈹、錫、金、鎢），要求供應商都必須承諾採用負責任的礦料來源，努力確保產品中所使用的礦料（如：鈹、錫、金、鎢），不會為武裝衝突帶來獲利，並已將此政策納入供應商採購管理提供及產品設計的必要項目，供應商若有使用衝突金屬時，必須被強制揭露冶煉廠資訊，並於致伸綠色產品管理平台 GP-Portal® 進行宣告。

另隨著電動車產業的起飛，對於可充電電池的應用也日漸擴大。因此自 2020 年起，致伸集團也要求供應商揭露鈷礦的使用，目前我們的揭露範圍包括鈷精煉廠、再循環處理廠，而僅生產電池陰極、合金、陶瓷的工廠屬於下游工廠，則不屬於精煉廠範圍。

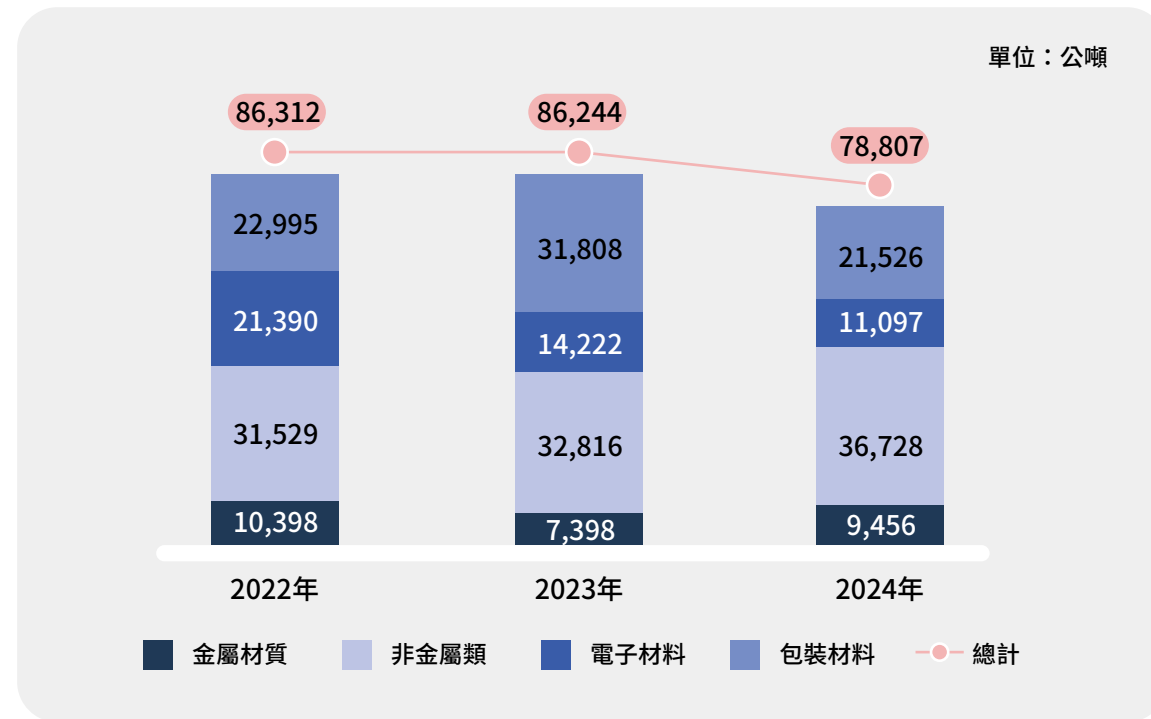
統計 2024 年供應鏈針對冶煉廠資訊的揭露，供應商共宣告了 253 家冶煉廠，其中金最多，有 88 家。其次為錫 61 家，鈷 38 家，鈹 34 家，鎢 32 家。所有冶煉廠來源與分佈國家如下，皆可被追溯。



在調查過程中，致伸參考 RMI (Responsible Minerals Initiative) 所制定的 3TG 合格冶煉廠清單，要求供應商必須使用經過 RMI 認證的冶煉廠。同時，我們也定期比對最新的冶煉廠清單，確保使用中的材料能符合最新的清單要求。在 2024 年，我們所使用的冶煉廠中，有 31 家冶煉廠因沒有通過 RMI 的稽核，而被移出合格清單。我們也立即啟動供應鏈調查，要求供應商調查其上游材料製造商的冶煉廠使用狀態，以確保不會誤用到已不在合格清單的冶煉廠。

同時，致伸也遵循《經濟合作與發展組織受衝突影響和高風險區域礦石負責任的供應鏈盡職調查指南》，識別企業內供應鏈中的風險及根據指南附錄二的供應鏈政策標準和盡職調查建議對進行風險評估。2024 年總共進行了 301 家供應商衝突礦產管理與盡責調查之風險鑑別與評估。

● 原物料消耗量統計



註：金屬材料包含鐵、鋁、銅及其他金屬。

原物料重要金屬使用量統計

單位：kg

鋁	613,782.9
鈷	4,714.8
銅	812,404.3
鐵/鋼	3,679,717.5
鎳	120,860.4
鋰	648.0
鈦	1,783.8

致伸集團2024年原物料消耗量

共計78,807公噸

較2023年減少8.62%

5.2 | 供應商盡責管理

● 供應商風險鑑別與分級管理

致伸持續精進供應商管理方式，定期全面檢視基於永續風險管理需求的供應商管理制度，從篩選、調查評估、溝通提升、協作等面向，明確實施供應商分級的適切 ESG 管理計畫。我們執行供應鏈管理的永續發展計畫，以確保重要的議題能在永續供應鏈管理實質化，並達成建立可持續的供應鏈體系。為提升管理效率，採分級管理措施，自 2024 年起全面展開。

新供應商	現有供應商	高風險供應商
管理方式		
· QCDS評鑒 (ESG 占5%) · 簽署供應商行為準則承諾書 · 簽署供應商聲明書(包括責任礦產、禁用有害物質、廉潔承諾、智慧財產保證及保密等聲明)	· 依據供應商交易額及ESG風險重大性，採分級管理措施 · 線上&線下溝通與培訓 · 一級供應商年度問卷調查 (社會責任/衝突礦產/碳管理等) · 重要供應商實施季度ESG 評分卡考核	· 年度現場稽核 · CAP改善追蹤 · 改善複查

承諾



不使用/不採購衝突礦產



保證不使用限用物質



遵循並符合RBA行為準則

致伸紅線原則

致伸集團將對以下事項列為社會責任管理紅線，若有發現供應商違反下列任何事項，將會嚴重影響雙方合作關係，包括但不限於終止或暫緩合作關係等：

- ◎ 任何形式的任用童工
- ◎ 任何虐待員工之行為
- ◎ 任何形式的強迫勞工、任用債務勞工
- ◎ 任何形式的賄賂、腐敗、敲詐勒索和貪污行為

● 致伸供應商行為準則發行與管理

致伸集團實踐負責任的採購管理，供應商需要承諾遵守當地法規及行業行為規範，保護員工的合法權益。為進一步規範負責任採購管理作業，致伸集團特制訂《供應商行為準則》。基於 ILO（國際勞工組織）、RBA（責任商業聯盟）與國際性勞工人權相關公約、公認的社會責任相關管理體系（ISO 45001、ISO14001 等）及客戶就勞工人權、環境與職業健康安全、衝突礦產管理及商業道德標準的要求制訂，適用於致伸集團及旗下所有子公司之供應商。

致伸為善盡企業社會環境管理責任，除了本身制定禁用童工和強迫勞工政策外，還透過人員招募識別、定期內部審核等方式以杜絕該情形發生，並嚴格要求所有甄選與管理之供應夥伴遵循法規及 RBA 有關禁用童工的規定。

在廉潔承諾方面，致伸規範供應商及其在職員工應忠實地執行各項買賣及交易行為，包括但不限於物料之採購、工程承攬、委託加工、設備轉讓、呆廢料處理、運輸報關、勞務派遣及委外代理等之往來交易。若發生主動或被動破壞採購紀律之情事，供應商及相關利益相關方應毫不遲延地透過信函或 E-Mail，以真實姓名、附聯絡方式並須記載確實之內容或證據線索向下列致伸集團受理單位揭發。致伸會將收到的信件及訊息通知內部相關單位評估及回應，並保持暢通及良好的互動，供應商及相關利益相關方不需擔心遭受打擊、報復等措施。(從業道德申訴信箱：impeach@primax.com.tw)

致伸於 2023 年底發布第一版供應商行為準則並啟動簽署任務，要求當年度有交易且未來會持續交易之供應商及新供應商應簽署承諾書，以宣示遵循 RBA 責任商業聯盟行為準則並符合相關要求，2024 年交易供應商行為準則承諾書簽署率達 87.2%，未來也將持續溝通應簽署對象以提高交易供應商之行為準則簽署率。

供應商行為準則承諾書的簽署，為新進供應商必要簽署文件。所有新進供應商必須通過品質、成本、交期、服務、ESG 評鑑，始能成為正式供應商。針對特殊供應商（如強勢國際大廠、客戶指定廠商等）在環境社會責任相關聲明部分，經致伸審核其公開揭露永續報告或等同文件完成盡職調查，或經由整體風險評估由管理層特殊核准通過，才能成為認可的供應商 (Approved Vendor List, AVL)。2024 新進供應商共計 113 家，均符合供應商審核流程，完成供應商行為準則簽署 106 家，簽署率為 93.8%。



2024 年交易供應商行為準則承諾書
簽署率達 **87.2%**

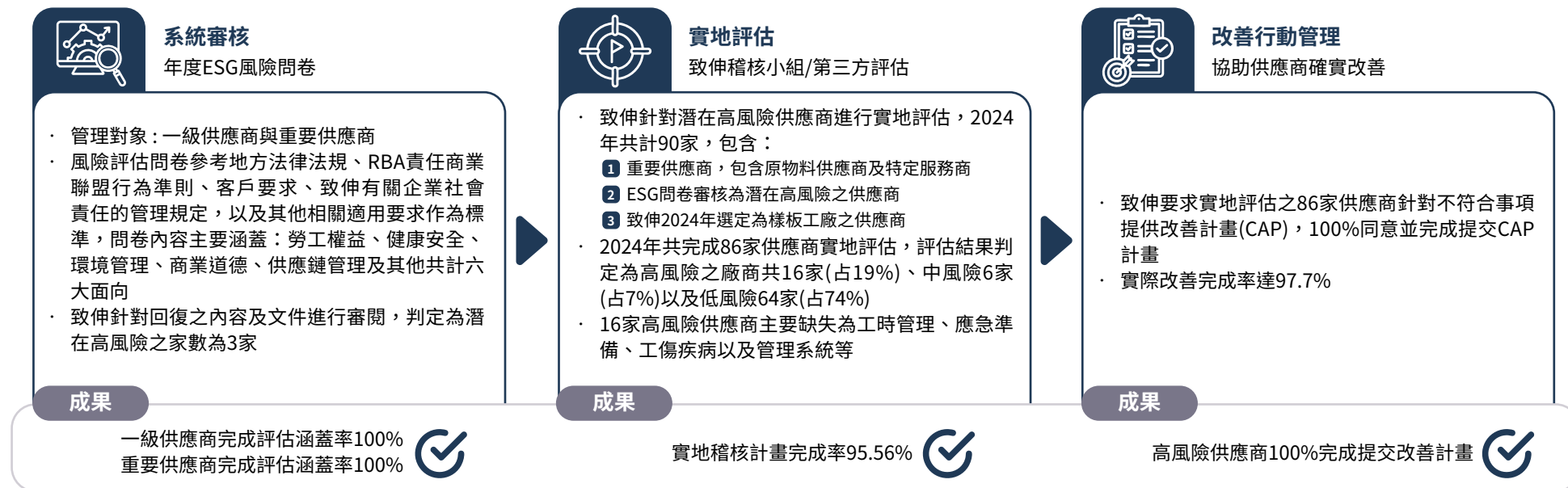
2024 新進供應商共計 **113家** 均符合供應商審核流程，
完成供應商行為準則簽署 **106家** 簽署率為 **93.8%**

● 供應商篩選與分級管理

致伸為能最大化對供應鏈之影響力，並聚焦推動各項供應鏈 ESG 活動。依據交易佔比，與對環境、社會、商業合作等各面向之重大性。針對原物料交易供應商（一階供應商）進一步分類為「一級供應商」、「重要供應商」及「專案夥伴」，此外特定服務商亦定義為「重要供應商」，我們針對不同分級之供應商採取各項對應的 ESG 評估與管理活動。供應商 ESG 評估內容以致伸供應商行為準則為主要範疇，依據國際管理趨勢、致伸 ESG 推動策略以及供應商影響重大性執行以下各級供應商之 ESG 評估與發展作業如下圖：

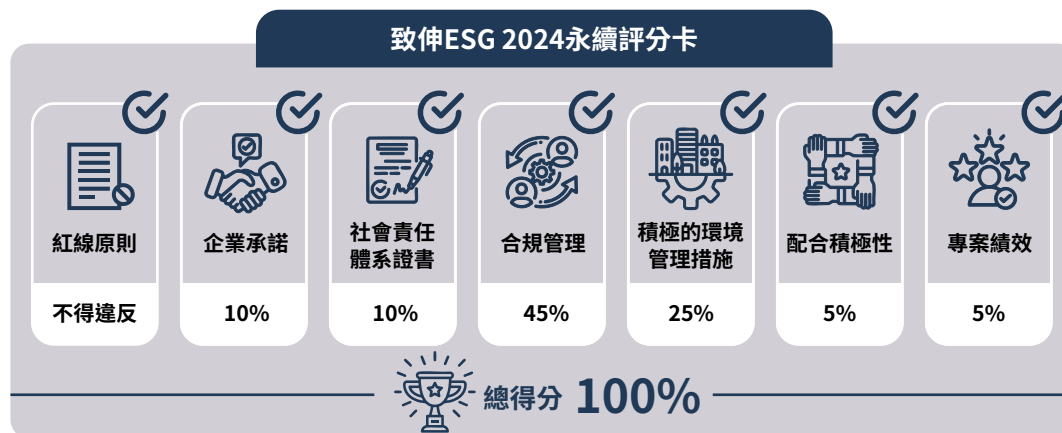
供應商分級/分類	定義	2024年家數	ESG 評估與管理活動
交易供應商	有交易紀錄之合格原物料供應商(排除內部交易及客戶)	1,964家	· 完成簽署《供應商行為準則承諾書》 · 參與年度供應商溝通大會
一級供應商	依據重大性法則，篩選交易金額高佔比之原物料供應商進行必要之ESG風險評估與管理作業	232家	· 配合完成年度重點主題調查 · 接受年度ESG風險評估問卷調查(不含強勢廠商) · 高ESG風險廠商實施實地評鑑與改善管理
重要供應商	致伸基於ESG潛在風險或對公司營運有顯著相關性的篩選出重要供應商，依照環境、社會、治理、商業面向之重大性進行評估，涵蓋以下條件供應商： 1 交易總額高佔比之原物料供應商：除基於商業交易重大性外、並依據交易供應商之區域、產業與商品特定風險等，如供應商使用能源密集度、勞工勞動危害性、環境污染可能性等。 2 特定服務商：基於人權保障與勞動情況潛在風險之供應商，如餐廳清潔園藝保安危廢處理商、勞工代理等類型服務商。 3 客戶指定管理之供應商。	86家 (含特定服務商34家)	· 重要原物料供應商：每季以永續評分卡追蹤供應商提升狀況 · 接受年度ESG風險評估問卷調查 · 進行實地ESG稽核與改善管理
專案夥伴	依據ESG特定主題組織專案夥伴，如SER示範工廠、減碳夥伴等	41家	· 參與特定主題技術分享 · 參與技術與管理議題之諮詢、輔導

● 供應商評估與管理方案



● ESG 永續評分卡與交易汰除機制

致伸透過每季的永續評分卡評估重要原物料供應商在 ESG 的表現，依據供應商 ESG 得分區間給予其當季 QCDS 總分至多 10% 正負影響權重，最終獲得之綜合績效等級若連續兩季 C 級 (60 分以下)，則啟動新專案停止申請機制，期望以此紮實的滾動機制將整體供應鏈可持續發展水平拉升。供應商表現良好或有特定標竿做法者將於每年供應商溝通大會公開表揚與分享執行經驗，同時，將供應商評分結果與排名加以透明化，促成業界更多的經驗共享。永續評分卡之評分重點與比重如下：



註：依據管理策略持續更新評分重點與評分標準。

● 重要供應商永續評分卡績效提升

致伸經由跨組織的合作，完成每一季度對重要原物料供應商的永續評分卡評估作業，並經整合與供應商高層主管之定期溝通，如季度業務評估（Quarterly Business Review, QBR）會議等議與機制，有效提升重要供應商對永續各項活動的承落，2024 經由永續評分卡的評估分數觀察，證實對重要供應商永續能力的建置效益顯著。

2024 年重要原物料供應商季度 ESG score 評估廠商
平均分數 76.1，較 2023 年評分改善 **88.7%**

● 供應商議合與培力

致伸持續推動供應商永續發展，透過與夥伴協作，強化社會責任管理及永續培訓，並針對關鍵議題進行深度溝通與合作，致力於實現共贏與可持續未來。

在可持續發展議題持續加廣加深的快速步調下，致伸不曾歇息、也不曾缺席；我們以符合客戶與投資人的期待為基石，以尋找永續共好解方為目標，期望透過業界夥伴結盟將產業資源與效益最大化，同時呼應聯合國永續目標 SDG17。致伸的目標是透過【TEACH ESG 供應商合作專案】攜手供應商夥伴一同努力，將關注特定永續議題召集供應商成為夥伴，竭力為供應商創造更多學習及提升的機會與資源，以求共同進步。

TEACH ESG 供應商合作專案

鼓勵供應商與致伸一起依循 T.E.A.C.H 路徑，實踐永續：



設定目標 Target

致伸鼓勵供應商訂定 ESG 實踐目標，透過 PDCA 持續改善。



經驗共享 Experience Sharing

致伸鼓勵供應商參考業界經驗，找到適合自身產業特性的最佳實務。透過一對一交流/小班制線上培訓/實地拜訪等方式，分享致伸執行經驗、供應商彼此分享交流與專業顧問輔導經驗等。



加速成長 Acceleration

致伸鼓勵供應商加速實踐永續作為，積極佈署成為領先族群。

- 定期安排交流與培訓
- 激勵表揚@年度 ESG 溝通大會



共創價值 Co-Creation

致伸鼓勵供應商共同找尋永續解決方案，提升競爭力。

- 協助供應商了解永續趨勢，找到自身投入機會，提升產品價值
- 交流國際評比、倡議、品牌客戶對環境或是社會議題的期待



韌性提升 Hierarchy

致伸鼓勵供應商以自我持續提升為願景，基於重大性強化永續力。

- 視供應商階段執行與合作成果，適度加入特定永續議題或精進目標
- 逐步拉升致伸供應鏈韌性與永續力

● 2024 年提升供應商可持續發展相關活動

1 重要供應商議和

致伸長達 10 年以上深耕供應商社會責任管理，2023 年首度召集 SER 樣板工廠潛力供應商成為夥伴，設定其工廠取得 RBA VAP 查證目標。除持續培育致伸內審團隊負責供應商現場審核項目展開外，亦委託專業資質第三方協助專業知識培訓集合規驗證等項目。2023 年已規劃減碳夥伴專案，且於 2024 年實地拜訪主要重要原物料供應商進行高階主管之溝通。

2 供應商年度 ESG 培訓

2024 年共計 400 家供應商參與學習並全數完成課後測試，其中重要原物料供應商完成培訓率 100%。後續將持續開展社會責任宣導工作並結合供應商對宣導內容之需求方向，制定更合適的專題課程，以求共同提升社會責任的有效實施與推行。

3 供應商年度溝通大會暨 ESG 培訓

2024 年分別於 3 月、9 月召集供應商夥伴進行了一場線上供應商溝通大會及一場線上社會責任標準培訓，共計 277 家供應商參與。議題包含社會環境責任管理重點、有害物質管理、永續供應鏈推動及衝突礦產管理重點，並特別邀請專業第三方進行 ISO 14064-1 溫室氣體盤查要求解說，其中重要原物料供應商參與率 94.2%。

● 供應商環境與氣候因應調查

因應全球氣候變遷與永續發展趨勢，確保供應鏈的韌性與永續性。以應對氣候風險日益加劇、法規要求、客戶與利害關係人關切等挑戰，致伸對一級供應商、重要供應商進行「供應商氣候因應調查」，並且自 2024 年起，增列部分二階供應商。

致伸的期許有二者，首先，評估目前供應鏈的氣候風險與脆弱性狀態，透過調查了解下游供應商是否有針對極端天氣、能源轉型等風險進行準備，預防供應鏈斷裂。其次，溝通與提升供應商的氣候應變能力，經由問卷內容溝通致伸及其團隊，與氣候因應管理的重點，協助供應商了解方向，以規劃節能減碳策略或應對措施，提升整體供應鏈的抗風險能力。為達到 Scope 3 減碳目標，企業需掌握供應商的碳排情況與應對措施，也是「淨零排放」路徑上的一部分。

致伸透過供應商 ESG 線上溝通平台，對供應商發送供應商環境及氣候治理狀態調查問卷，並於系統上完成審查與統計。

2024 年「供應商氣候因應調查」納入二階原物料供應商，共計 **42** 家回覆

2024 年「供應商氣候因應調查」重要原物料供應商回覆率 **100%**；一級供應商回覆率 **87.1%**

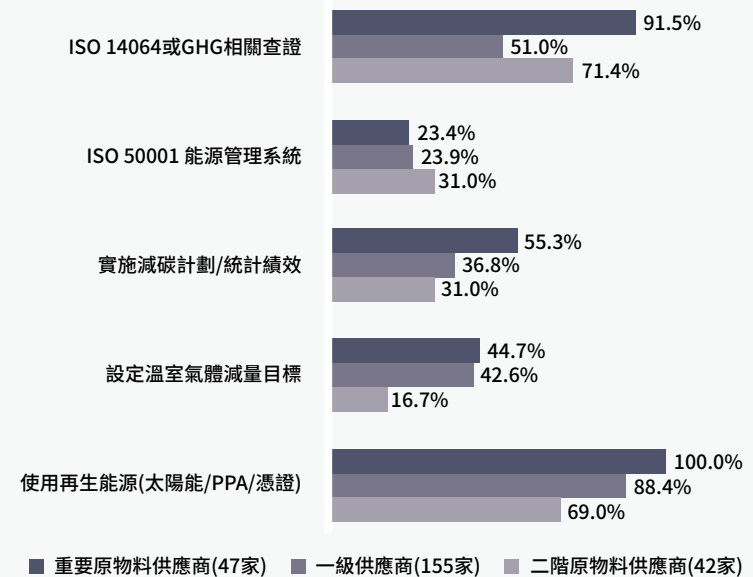
氣候因應與環境管理調查主要項目

2024 年供應商氣候應變調查包含氣候因應、環境兩大部分。氣候因應為觀察重要供應商、一級供應商中，較具規模廠商對氣候變遷之溫室氣體盤查作業，具高度認同並已多數採取行動，包含完成 ISO 14064 查證、自我盤查、設定減量目標、清潔能源使用等；環境面除 ISO 14000 環境管理系統關係合規要求，有高度執行率外，相關水、廢棄物、VOC、生物多樣性相關主題，除少數較具規模供應商外，都仍尚待強化溝通與重點式的技術協助。

	氣候治理與因應	環境管理
盤查/認證	ISO14064或GHG相關查證	水足跡盤查 ISO 16046
	ISO 14067	零廢棄管理 UL 2799
管理系統	ISO 50001 能源管理系統	環境管理系統ISO 14000
減量計劃與行動	實施減碳計畫/統計績效	水減量目標/績效
	設定溫室氣體減量目標	廢棄物減量目標/績效
	使用再生能源 (太陽能/PPA/憑證)	VOC管控
其他行動	加入ESG/減碳培力團隊	生物多樣性議題

供應商氣候應變重點項目調查統計結果

供應商氣候應變重點項目執行率



註：

- 回覆數：實際回覆「供應商環境與氣候因應調查」問卷之供應商家數。
- 完成數：已完成氣候應變重點項目之供應商家數。
- 承諾數：尚未完成但已承諾將完成氣候應變重點項目之供應商家數。
- 執行率：(完成數 + 承諾數) / 回覆數。



6 Chapter

幸福職場

6.1 人權管理	110
6.2 多元共融職場	114
6.3 人才吸引與留任	118
6.4 人才發展與培育	129
6.5 健康與安全	136
6.6 多元豐富的員工溝通	146
專欄 Primax Care 季度系列活動	148

6.1 | 人權管理

人權管理

重大永續議題：勞動人權、多元平等

管理目的及重要性

致伸參考RBA責任商業聯盟行為準則、聯合國世界人權宣言、國際勞工組織公約等國際規範，制定我們的人權政策，以人權保障為勞工管理的最高準則，各營運據點恪守當地相關法規，以打造公平、安全、舒適之職場環境為己任，並確保價值鏈中所有相關人員都能受到公平與尊重的對待。

補救機制

訂有不歧視、禁用童工、杜絕強迫勞動、尊重員工結社自由的人權政策，各據點定期進行人權風險評估，並針對風險項目追蹤及確認因應措施，徹底根絕抵償勞工、未足齡勞工和超時工作問題。致伸完善不法侵害的管理與申訴程序，發布「預防工作場所職場不法侵害之聲明」並經董事長簽名，宣誓不法侵害零容忍的決心，詳細說明請參閱《致伸人權相關因應措施》。

【GRI】不歧視：406-1、童工：408-1、強迫與強制勞動：409-1、員工多元化與平等機會：405-1
【DJSI】勞動實踐指標、人權
【SASB】員工多元化與包容性

短期指標/目標(1-3年)

→ 2024年目標達成情形 → 中長期指標/目標(3年以上)

- 定期完成集團各主要製造據點人權風險評估調查，並追蹤其管理及減緩措施
- 各據點遵守RBA 責任商業聯盟行為準則、相關國際公約及當地相關法規的規範
- 100%處理員工溝通與問題反映
- 落實人權政策



- 提供員工「D.E.I.B.」的工作環境，多元、平等、包容與尊重的歸屬感
- 逐步擴大人權風險評估的範疇，並依循相關國際法規揭露出版相關報告
- 預計2030年關鍵主管女性占比達到20%

2024年特定行動

- 集團中國大陸與泰國據點100%已完成人權風險評估調查，其管理及減緩措施追蹤至100%完全改善始得結束
- 持續辦理人權相關教育訓練，共計12,649人次參與
- 各據點定期進行人權風險評估，並針對風險項目追蹤及確認因應措施
- 致伸中國大陸據點共發現2個與勞工人權相關之風險項目，並已限期改善
- 人權風險評估範疇涵蓋員工及非員工工作者、關鍵供應商及新進供應商
- 致伸集團共聘用外籍員工252名、身心障礙員工119位以及原住民、少數民族42位

2024年績效管理成果

- 各據點均遵守RBA責任商業聯盟行為準則、相關國際公約及當地相關法規的規範
- 集團聘用員工100%按照勞動基準法相關規定辦理
- 致伸台北足額進用身心障礙員工
- 無任何人權相關申訴及重大裁罰事件
- 集團未發生任何歧視、雇用童工及未成年工、強迫或強制勞動之事件
- 員工溝通與問題反映改善率為100%
- 致伸東莞、重慶和昆山榮獲RBA銀質證書
- 致伸台北榮獲 HR Asia DEI 多元共融獎肯定
- 迪芬尼台北榮獲績優職場性別友善健康獎

影響力衡量量化方法說明

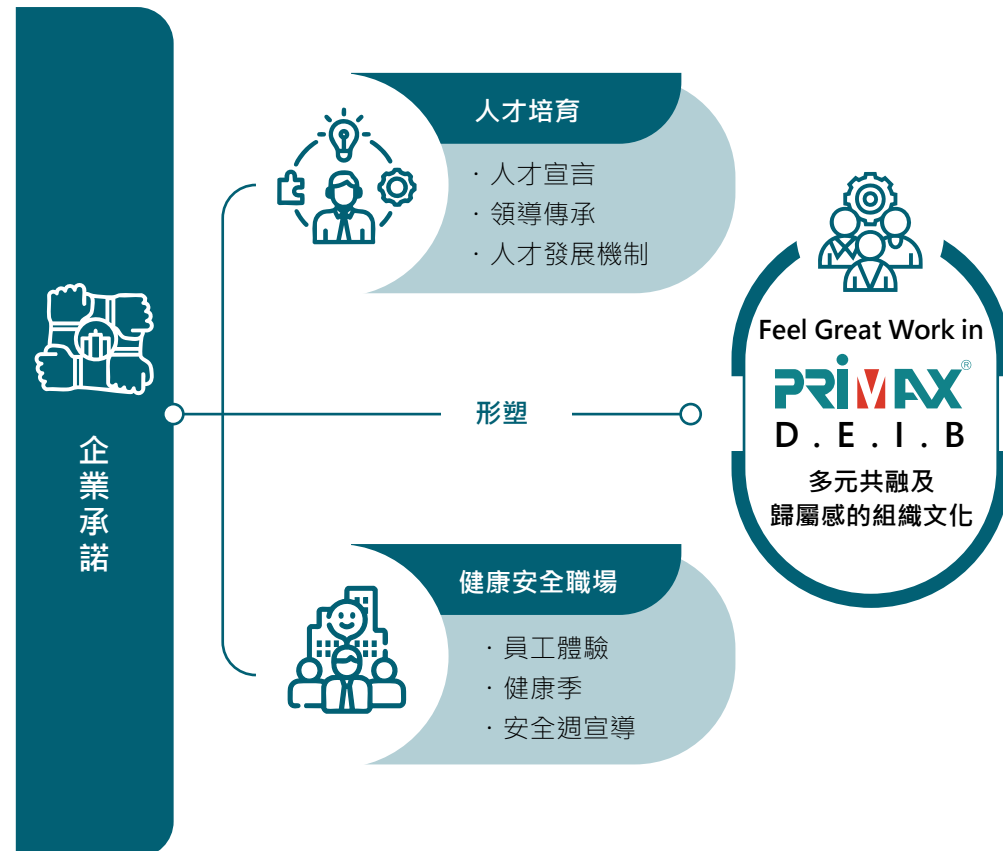
- 受影響之外部利害關係人：供應商員工
- 影響說明：生理安全提升：定期供應商社會責任盡職調查，藉由減緩供應商的人權風險，降低當地社區人權侵害的問題。致伸集團的重要供應商均需納入實地稽核計畫，2024年的實地稽核計畫完成率為95.56%，當中有關於勞動人權(包括職業安全衛生、強迫勞動等)的高風險缺失占為19%，而實際改善完成率為97.7%
- 影響力績效：2024年致伸集團重要供應商中，經實地稽核後，已改善其勞動人權的缺失供應商數量為：90*95.56%*97.7%*19%=15.96，約16家供應商員工其勞動人權受到改善及保障

註：😊 已達成目標 😊 持續達成目標中 😊 未達成目標

● 以人為本的員工政策

致伸集團以人為本，我們重視員工在職場上身心靈的安全與舒適，並認為每位員工都值得應有的尊重與尊嚴，因此我們制定並實踐平等的聘僱政策，同時密切和當地員工充分溝通與合作，確保在各地的每位員工都受到公平對待。

我們承諾透過【人才培育】和打造【健康安全職場】兩大主軸建立多元、平等、共融及歸屬感的組織文化。在人才培育方面，我們透過人才宣言、領導傳承以及人才發展機制來達到多元發展、共融成長的目標；而在健康安全職場部分，我們則透過不斷優化員工體驗、推廣健康意識及活動，以及提供友善家庭的機制，讓員工感受到平等以及有歸屬感的工作職場。



致伸承諾遵守公司全球經營所在地的人權保護法律規範，恪盡職守避免與第三方或造成第三方侵害人權，並依循以下方針營造平權、尊重、關懷、安心安全的企業文化，同時監督價值鏈夥伴共同維護人權。詳細[人權政策](#)請參閱公司官網。

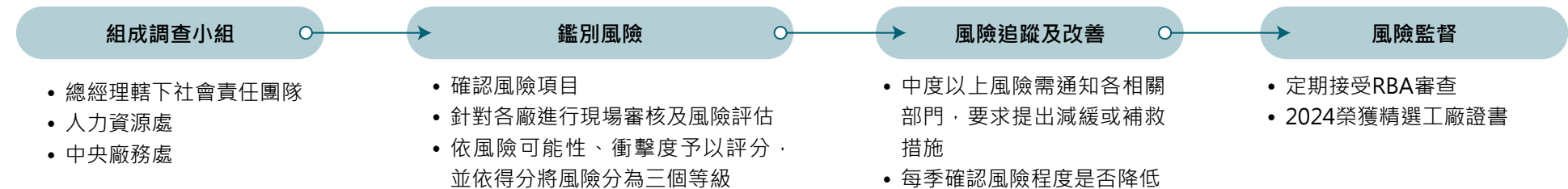
- 禁止強迫勞動，杜絕人口販運行為並落實就業自由
- 禁止雇用童工
- 建立多元包容、不歧視、禁騷擾、人道對待的工作環境
- 提供符合法規的薪資福利，不因性別、年齡、種族等有差別待遇
- 透過人權制度建立及內部活動以加強少數民族人權保護
- 積極保護員工健康，同時確保工作和食宿場所的安全衛生
- 保障同仁自由結社和集體談判的權利
- 維護正向勞資關係，提供多元的溝通平台營造開放溝通文化

● 人權評估與管理

致伸集團除了平等對待每一位致伸同仁外，我們參考負責任商業聯盟行為準則、聯合國世界人權宣言、國際勞工組織公約等國際規範訂定人權政策，針對全體員工（包括臨時、契約員工和派遣工作者），以及現有供應商進行定期的人權風險評估，並針對風險項目追蹤及確認因應措施。除此之外，針對新供應商和新事業（包括合併、收購及合資等），同樣會將人權風險納入評估標準之中，以打造公平、安全、舒適之職場環境視為己任，徹底根絕相關違反人權的議題。2024 年無重大歧視、童工、強迫勞動等人權風險，若有實際事件發生，將啟動對應之人權相關風險減緩措施。

致伸集團人權衝擊與風險評估管理流程

涵蓋範疇：集團中國及泰國製造基地(包括所有正職、派遣、駐點工作者)、重要供應商。



致伸人權相關風險及減緩措施

人權議題	管理作為	風險程度	風險減緩措施	風險主要評估族群
禁止強迫勞動 杜絕人口販運行為 落實就業自由	- 不使用任何形式的強迫、抵押、契約束縛或非自願的監獄勞工 - 禁止以剝削為目的奴役或販賣勞工 - 建立工時異常提醒系統 - 實施彈性工作制度 - 宣導合理工時文化 - 限制每月延長工時時數	一般	- 依循招募任用辦法，於招募過程中確認勞工之自由意願 - 制定有效的招聘計畫，及時補充人力，同時提升效率滿足生產	工作者 供應商
禁止雇用童工	- 嚴格遵守各地國家法律、行業標準、客戶要求等禁用童工的規範 - 使用身分識別設備確實查核真偽 - 人事系統設置年齡自動計算功能，如未超過法定年齡，系統會主動提示 - 投保社會保險系統會先行查核，如未滿16歲將無法投保	一般	相關政策納入新員工入職培訓及年度更新培訓教材中，讓每位新進及在職主管與員工均能熟知公司禁用童工之規定	童工 供應商 工作者

人權議題	管理作為	風險程度	風險減緩措施	風險主要評估族群
多元包容 不歧視 防治性騷擾與不法侵害 平等薪資與福利	- 依照政府相關規定，規劃對女性、身心障礙及外籍移工友善的職場環境。針對女性員工提供合乎或優於法令的母性保護措施 - 公告「禁止性騷擾」海報，擬定「工作場所性騷擾處理程序」，設置專門申訴管道，保密舉報員工身份，防止報復 - 依照員工工作規則、反歧視、反騷擾、反虐待管理辦法/工作場所性騷擾防制辦法/預防工作場所職場不法侵害聲明書相關規範辦理 - 依照當地政府的法令，提供基本薪資保障，並依薪資與獎金辦法敘薪，不因性別、年齡、種族等有差別待遇	中度	- 從招募面試到用人管理訓練主管建立不歧視的素養 - 舉辦EAP講座及各項活動，宣導性別平等意識 - 每年針對各單位進行職務不法侵害預防的教育訓練 - 加強母性保護措施的管理及監督	女性員工 身障員工 外籍移工
正向勞資關係 自由結社和集體談判	- 制定結社自由與集體談判管理辦法/勞資會議辦法，不會以任何手段試圖控制工會、勞資會議或其他社團組織活動 - 暢通員工溝通及申訴管道，定期收集員工意見並妥善回應	中等	- 定期召開勞資會議、福委會討論勞資議題、福利措施等 - 提供多元活動，促進員工工作生活平衡 - 建立社團管理辦法，鼓勵同仁加入社團	員工
職業健康與安全	- 全球主要製造據點導入 ISO 45001 管理系統 - 定期規劃與執行健康檢查、健康促進等事宜 - 完善母性照護及多元家庭友善相關措施	一般	- 健康管理追蹤，提供員工健檢資訊、強化健康管理知識 - 針對健康高風險族群提供監測、預防、補助等健康管理作為	工作者 供應商 女性員工

註：供應商人權風險評估請參考《5 永續供應鏈管理》章節。

2024 年集團辦理員工人權相關教育訓練 (包括禁止童工 / 強迫勞動、反騷擾 / 歧視、結社自由等)，除此之外亦利用內部公告、趣味活動等方式進行宣傳，共計 12,649 人次參與。報導期間皆未發生任何歧視、雇用童工及未成年工、強迫或強制勞動之違規事件，亦無發現重大申訴及裁罰事件，惟致伸台北曾發生一件不法侵害申訴案件，已依相關法規進行調查，雖評議後不成立，藉此完善不法侵害的管理與申訴程序，發布「預防工作場所職場不法侵害之聲明」並經董事長簽名，宣誓不法侵害零容忍的決心。

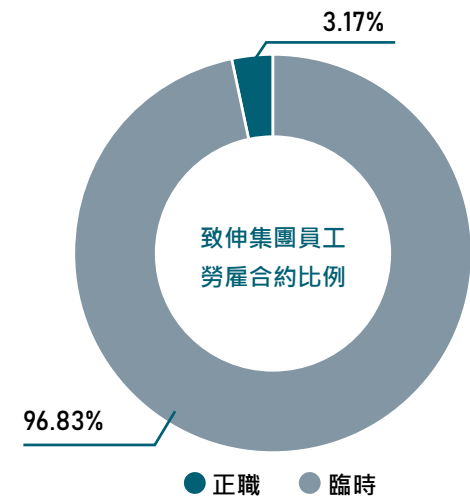
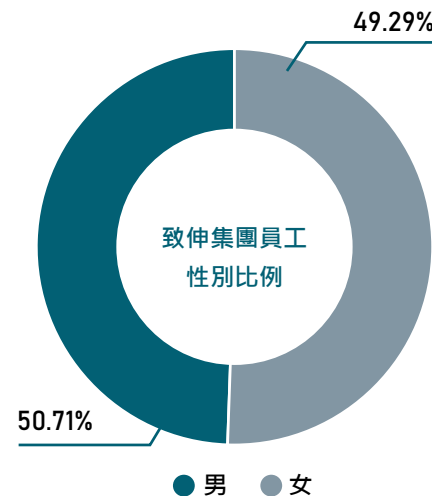
6.2 | 多元共融職場

● 人力概況

2024 年，致伸集團共有 9,761 名員工，96.83% 為正職員工、3.17% 為臨時員工，男性占 50.71%、女性占 49.29%。其中致伸科技共有 6,464 名員工，96.13% 為正職員工、3.87% 為臨時員工，男性占 50.68%、女性占 49.32%；迪芬尼共有 3,297 名員工，98.21% 為正職員工、1.79% 為臨時員工，男性占 50.77%、女性占 49.23%。

2024 年致伸集團員工概況

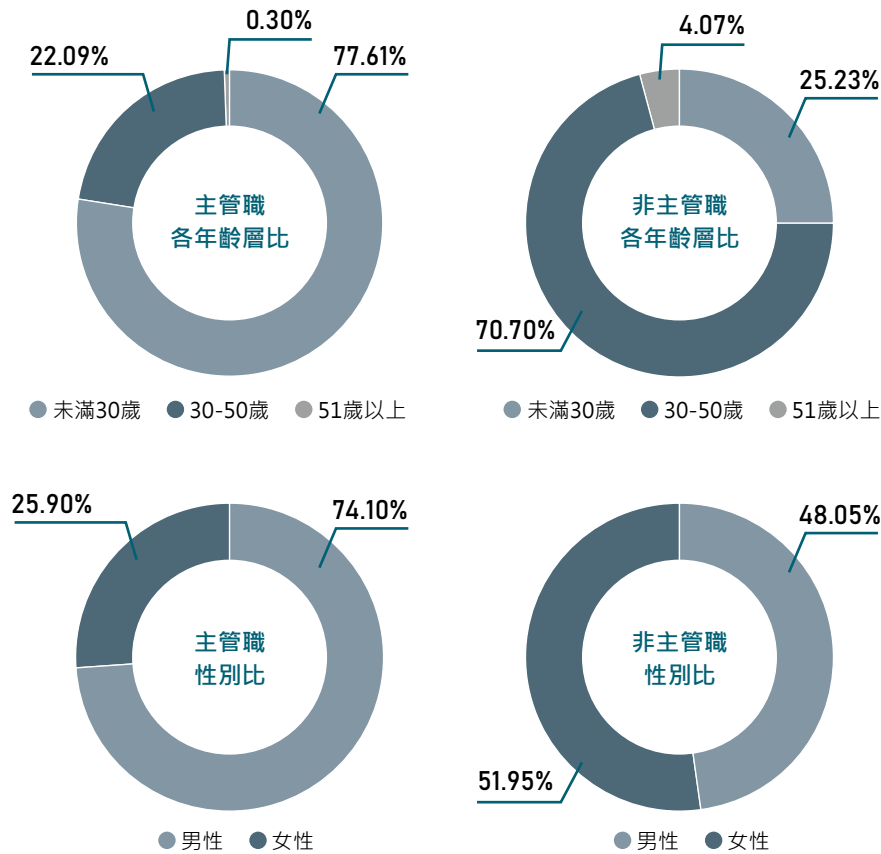
地區	勞雇合約				勞雇類型				總計
	正職		臨時		全職		兼職		
	男	女	男	女	男	女	男	女	
台灣	940	352	30	29	970	381	0	0	1,351
中國大陸	3,324	3,077	141	44	3,331	3,111	134	10	6,586
泰國	361	1,124	29	32	361	1,131	29	25	1,546
捷克	124	150	1	3	125	153	0	0	278
總計	4,749	4,703	201	108	4,787	4,776	163	35	9,761



註：

1. 上述資料係由人資系統以 2024 年 12 月 31 日在職員工為計算基準 (含當天處於留停狀態的員工)，無任何數據之假設。
2. 臨時員工係指特定性定期契約人員 (Temp)，包括實習生、工讀生，主要以職務支援為主。
3. 兼職員工係指實習生。
4. 本報告書揭露據點無「無時數保證員工」。

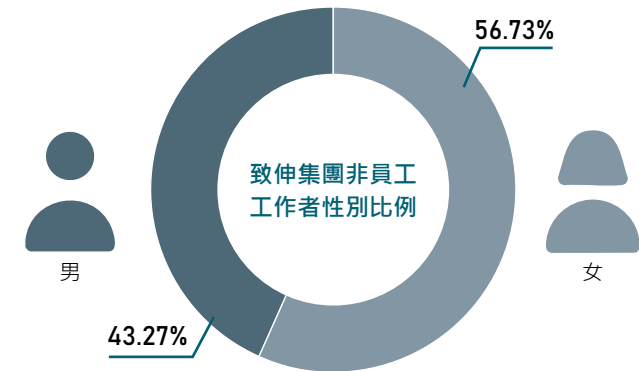
2024 年致伸集團員工類別年齡 / 性別分布情形



註：主管職為具備管理責任員工、非主管為不具管理責任員工。

致伸集團非員工工作者主要為派遣工及廠商駐點人員，以因應不同時期產線人力需求之高低變化。且與致伸集團合作之派遣公司及承攬商，致伸均嚴格要求須符合相關法令，若有違法情事發生，立即解除合作關係。

2024 年致伸集團非員工工作者概況



地區	非員工工作者			比例
	男	女	合計	
台灣	13	16	29	2.10%
中國大陸	1,779	850	2,629	74.31%
泰國	204	634	838	23.69%
捷克	11	31	42	1.19%
合計	2,007	1,531	3,538	100 %

註：

- 各地區非員工工作者比例 = 各營運據點非員工工作者 / (各營運據點員工總數 + 各營運據點非員工工作者總數)。
- 非員工工作者為派遣工 / 廠商駐點人員。
- 廠商駐點人員包含清潔、保全、團膳、園藝、租車、駐廠品檢等，不包含非定期需求的工程承攬人員 (請參閱 6.5 健康與安全)。
- 上述資料係由人資系統以 2024 年 12 月 31 日在職的非員工為計算基準，無任何數據之假設。

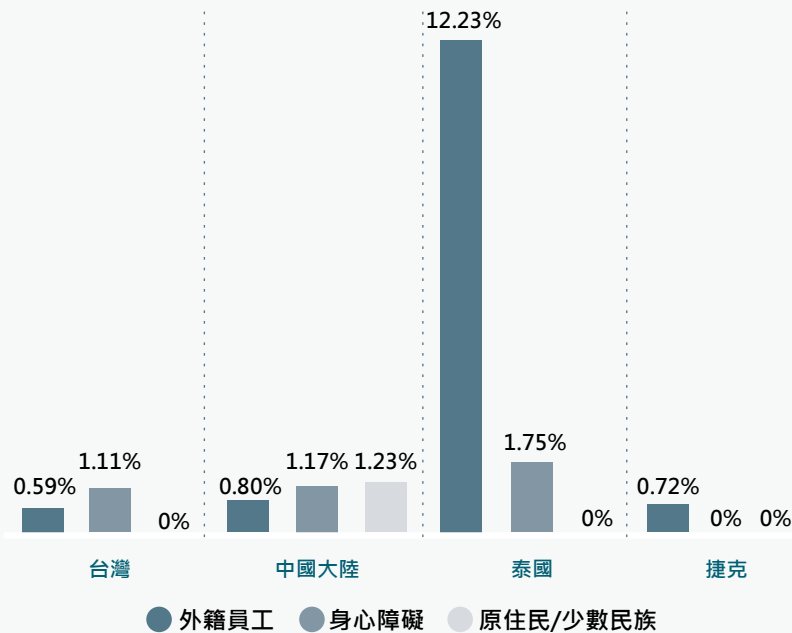
● 員工多元與平等

致伸集團除了在台灣設立總部之外，於大陸地區設有子公司及製造據點，我們認為有責任及義務照顧在地居民，因此盡量以當地居民為對象招收員工，期望促進並回饋當地社區經濟發展。

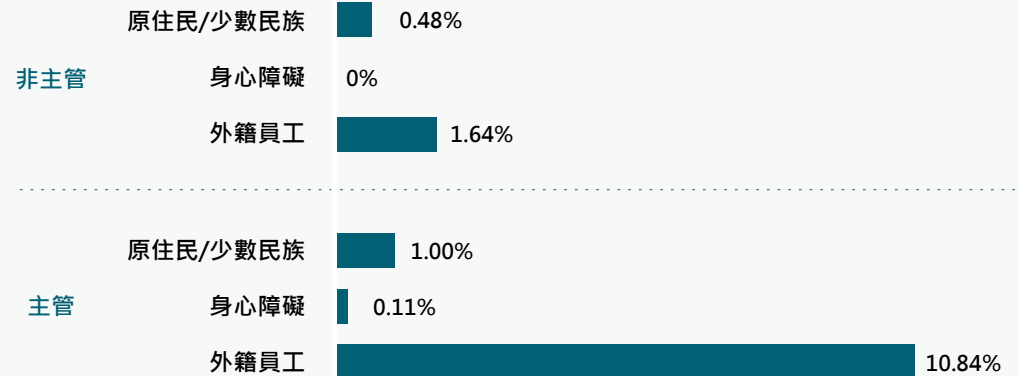
本集團尚秉持多元職場之目標，除了本地員工外，還招收外籍員工，使公司及員工接觸不同國家之風俗民情，同時進行國際交流，獲得更多不同面向的觀點與思維；我們仍重視社會關懷，因此公司每年維持保障身心障礙名額，讓身心障礙人士除了有地方能一展長才，亦能滿足生活上的需求。而致伸台北更達成足額進用身心障礙員工，顯示我們推行平等友善職場不遺餘力。

2024 年致伸集團共聘用外籍員工 252 名、身心障礙員工 119 位以及原住民、少數民族 42 位，集團各地區均符合或超過當地法規的身障員工進用比例，中國據點雖未達法定進用 1.5% 之獎勵額度，仍持續努力招募適合人員，以爭取社會保險減免獎勵。

2024年致伸集團各地區員工多元化比例



2024年致伸集團員工類別多元化比例



註：

1. 外籍員工定義為非當地所在國籍即為外籍。
2. 各地區外籍員工男(女)性比例 = 各地區 2024 年外籍男(女)性人數 / 2024 年各地區員工總人數。
3. 各地區身心障礙員工男(女)性比例 = 各地區 2024 年身心障礙男(女)性人數 / 2024 年各地區員工總人數。
4. 集團員工多元化比例 = 集團 2024 年多元化(非)主管員工人數 / 2024 年各地區(非)主管員工總人數。
5. 上述資料係由人資系統以 2024 年 12 月 31 日在職員工為計算基準，無任何數據之假設。

致伸科技獲《HR Asia》DEI 多元平等共融獎、連續四年亞洲最佳企業雇主獎

致伸科技自 368 家企業中脫穎而出，連續四年榮獲《HR Asia》「亞洲最佳企業雇主獎」，這一殊榮充分肯定了公司在跨世代人力資源管理方面的努力與成就。同時，致伸今年首次參選「DEI 多元平等共融獎」亦即獲獎，這些成就的背後歸功於每位同仁的辛勤付出和員工們真誠的調查反饋，而致伸將繼續強化多元性、協作和創新的工作文化，進一步打造人才永續的幸福職場。

實現友善職場
的政策包含：

- 友善孕育措施：產後四週居家辦公、生育禮金與津貼、托育補助、哺集乳室、特約托育中心優惠、育嬰留停。
- 職家平衡：提供優於法令的休假制度、彈性工時、遠距辦公。
- 打造安心職場：對於職場不法侵害採「零容忍」立場。
- 與社會共融共好：提供員工志工假去參與社區及志工活動，關懷及回饋社會；關注代表性不足族群之需求，挹注資源為偏鄉教育、身心障礙、長者照護等善盡企業社會責任。



致伸科技榮獲 2024 年勞動部頒發「工作生活平衡獎」肯定



致伸推動涵蓋身心健康、工作壓力管理與情緒支持等多元面向的 EAP 協助完整方案，支持員工工作與生活平衡上的創新舉措。2024 年有幸榮獲勞動部頒發的「2024 年生活工作平衡獎 - 員工關懷組」的肯定。

6.3 | 人才吸引與留任

人才管理

重大永續議題：人才招募與留任、人才發展與培育、勞資關係

管理目的及重要性

除了致力於穩定扎實的營運之外，總是將員工福祉放在優先順位，而大量投入人力資源發展的成本，以維持公司在研發的尖端，同時吸引並留住頂尖高手，使致伸科技維持競爭優勢，亦能成為求職者的理想雇主首選。

補救機制

- 建置數位人才庫系統(Talent Bank)來搭配各項人才招募、輪調以及留任計畫，作為建立人才梯隊的利器。
- 如有營運變更需遣員工之情形，致伸均會與員工充份溝通，若有實際負面事件發生，均針對個別事件訂定補救計畫，以降低負面傷害。

【GRI】市場地位：202-1、勞雇關係：401-1~401-3、勞資關係：402-1、經濟績效：201-3、訓練與教育：404-1~404-3、員工多元化與平等機會：405-2
【DJSI】人才吸引與留存、人力資本開發
【MSCI】勞工管理

短期指標/目標(1-3年)

- 遵守並部分優於勞動法規，提供同仁職、家平衡的工作模式，並獲員工照顧相關認證及肯定



→ 2024年目標達成情形 → 中長期指標/目標(3年以上)

- 帶給股東及顧客最好的收益，並讓員工快樂的工作

2024年特定行動

- 建置數位人才庫系統(Talent Bank)，新進同仁100%皆於試用期內完成人才庫個人履歷維護
- 持續提供並擴大優於法規之員工福利措施
- 正職員工100%參與績效考核
- 由人力資源處所辦理之課程，年度訓練費用共6,966,456元
- 員工薪資和福利費用約占營業收入約15.7%
- 致伸台北發放生育禮金、托育補助及員工暨子女獎助學金共325.8萬元

2024年績效管理成果

- 集團榮獲DEI多元平等共融獎、亞洲最佳企業雇主獎、DEI友善壯世代雇主獎、人才永續獎、最佳職場獎、性別友善健康獎、最佳校園招聘獎等共20多項獎項肯定
- 2024年致伸科技入選高薪100指數成分股
- 集團平均每人教育訓練時數為108小時
- 非擔任主管平均薪資為166萬元，較去年增加2%
- 內部人才庫關鍵字搜尋次數共達2,599次
- 集團總月平均職離率較去年下降1.37%
- 集團接班人選滿足率為59%，47位順利接班
- 集團女性高階主管比例達12.5%
- 集團女性主管比例達25.9%

影響力衡量量化方法說明

- 受影響之外部利害關係人：客戶
- 影響說明：人力不足產能所需，影響出貨時間
- 避免社會成本增加：完善員工福利及薪資待遇，員工留任率提高、離職率下降以因應客戶所需產能，避免因交期延誤造成客戶相關財務損失
- 影響力績效：近三年自願離職率為下降趨勢

註：😊 已達成目標 😊 持續達成目標 😞 未達成目標

● 多元完善的招募管道

我們注重且關心員工在職場的實際感受，致伸參考員工新進與離職之狀況，觀察並評估公司之措施與福利成效，同時檢視自身是否達到平等與友善職場環境之目標。在人才招聘方面，致伸與 104 人力銀行已深度合作 5 年，每年度雙方會討論當年度的招募重點以及行銷企劃文案，並建構致伸在 104 之招募專屬網頁，以豐富的圖文介紹公司業務方向、職缺及福利，藉此吸引多方人才加入致伸大家庭。

新進同仁 **100%** 皆於試用期內完成人才庫個人履歷維護

2024 年內部人才庫關鍵字搜尋 (含進階搜尋) 次數共達 **2,599** 次

當然，內部人才也是我們相當重視的夥伴。為此，致伸建置數位人才庫系統 (Talent Bank) 來搭配各項人才招聘、輪調以及留任計畫，作為建立人才梯隊的利器。我們整合了人資 HCM 系統、績效管理系統、企業流程管理平台和內外部人才履歷上傳，來強化人才庫的功能，同時也可將外部優秀應徵者人才資料存入致伸人才庫中。

● 員工新進率

2024 年致伸集團總新進員工人數 2,964 人 (男性 1,954 人，女性 1,010 人)，總月平均新進率 2.53%，其中致伸科技總新進員工人數 2,406 人 (男性 1,600 人，女性 806 人)，月平均新進率 3.10%；迪芬尼總新進員工人數 558 人 (男性 354 人，女性 204 人)，月平均新進率 1.41%。

2024 年致伸集團員工新進概況

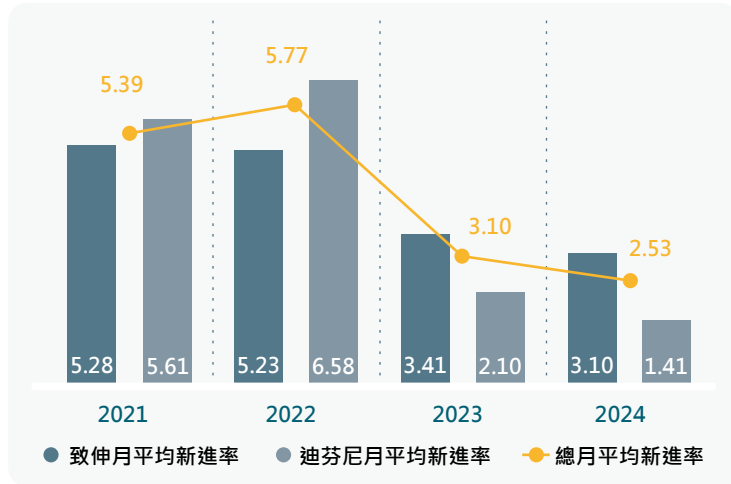
地區	未滿30歲		30-50歲		51歲以上		總計	
	男 	女 	男 	女 	男 	女 	人數	比例
台灣	47	30	119	61	15	7	279	1.72%
中國大陸	962	349	647	343	6	4	2,311	2.92%
泰國	106	150	44	60	1	0	361	1.95%
捷克	4	3	2	3	1	0	13	0.39%
合計	1,119	532	812	467	23	11	2,964	2.53%
類別比例 ^{註2}	4.21%	2.00%	0.97%	0.56%	0.33%	0.16%		

註：

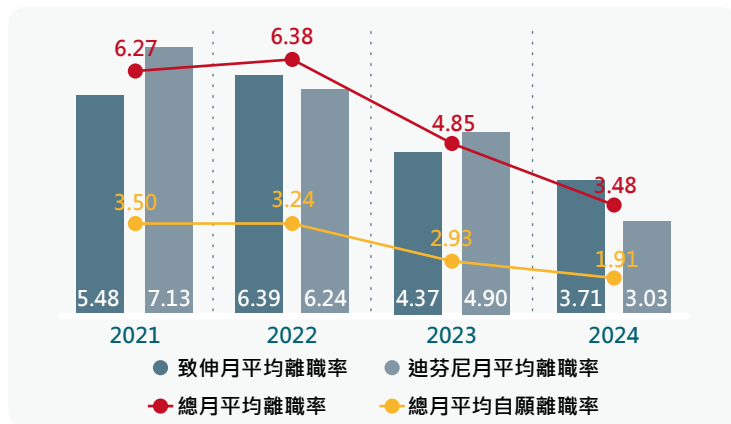
1. 各地區員工月平均新進率 = 各地區 2024 年新進總人數 / 各營運據點員工總人數 / 12 個月。

2. 該年齡組別男 (女) 月平均新進率 = 2024 年該年齡組別新進男 (女) 員工人數 / 2024 年末致伸集團該年齡組別員工總人數 / 12 個月。

致伸集團近四年新進率統計



致伸集團近四年離職率統計



註：

- 自願離職率員工範疇比照總離職率，包括正職、臨時、間接和直接員工；自願離職員工包括屆齡退休與提前退休。
- 直接員工係指直接參與產品製造、組裝、加工或生產作業的員工，其餘為間接員工。

員工離職率

針對員工離職程序，致伸集團嚴格遵守各項勞動法令的規定，對於各項勞務條件的變更，悉照法令規定完成通知程序，皆遵循台灣《勞動基準法》第 16 條、大陸地區《勞動合同法》第 37 條、泰國地方《泰國勞動保護法》第 17 條、捷克《捷克勞動法典》第 51 條等條款規定，並於載明於團體協約中。2024 年致伸集團總離職員工人數 4,072 人 (男性 2,385 人，女性 1,687 人)，總月平均離職率 3.48%，其中致伸科技總離職人數 2,875 人 (男性 1,704 人，女性 1,171 人)，月平均離職率 3.71%；迪芬尼總離職人數 1,197 人 (男性 681，女性 516 人)，月平均離職率 3.03%。

2024 年致伸集團員工離職概況

地區	未滿30歲		30-50歲		51歲以上		總計	
	男	女	男	女	男	女	人數	比例
台灣	34	24	109	56	27	9	259	1.60%
中國大陸	1,007	555	1,031	756	32	16	3,397	4.30%
泰國	55	151	71	107	2	0	386	2.08%
捷克	5	3	10	7	2	3	30	0.90%
合計	1,101	733	1,221	926	63	28	4,072	3.48%
類別比例 ^{註2}	4.14%	2.76%	1.46%	1.11%	0.91%	0.40%		

註：

- 各地區員工月平均離職率 = 各地區 2024 年離職總人數 / 2024 年末各營運據點員工總人數 / 12 個月。
- 該年齡組別男 (女) 月平均離職率 = 2024 年該年齡組別離職男 (女) 員工人數 / 2024 年末致伸集團該年齡組別員工總人數 / 12 個月。
- 離職員工包括自願或因解僱、退休而離開組織之員工，不含留停申請者。

致伸集團榮獲 104 人力銀行 首屆「最佳雇主品牌獎」

致伸積極塑造友善職場 持續獲得肯定



由 104 人力銀行舉辦的首屆《雇主品牌大賞》，致伸集團（Primax Electronics Ltd. 與 Tymphony）從 444 家參選企業中脫穎而出，榮獲「# 最佳雇主品牌獎」，這項榮譽不僅肯定了我們在吸引頂尖人才和員工留任方面的努力，更是對我們致力於打造友善、可持續發展職場環境的高度讚譽。

● 保障員工權益

關於致伸集團員工管理，我們嚴格遵循當地政府的勞工法令法規，其範疇更擴及我們合作之派遣（勞務承攬）的勞工及其所屬廠商，於合作過程中善盡調查、評估與稽核的責任，經查如有違法項目將影響其合作關係存續，2024 年無發現相關違法情事。同時，我們的人力資源部門對工作場所的管理和人才發展活動，肩負重責大任，不僅包括人才需求多元化和跨部門人才轉換、員工溝通、員工關懷、學習發展以及制定薪酬和福利等激勵措施，還須定期追蹤和分析人力資源資訊，以協助各階主管改善工作績效，提高生產力，並以前瞻性的觀點，提供公司高階主管審視人力資源的績效議題。

致伸東莞及昆山設有工會，團體協約涵蓋東莞、昆山全體員工（占集團員工 34.65%），迪芬尼惠州與東莞亦設有工會，但無定期簽定團體協約。其餘據點雖無設立工會亦無簽訂團體協約，但藉由定期溝通會議、勞資會議、福委會會議等，讓員工能表達自己的意見，以有效地解決員工的問題。2024 年，致伸集團各據點員工透過基層員工訪談、信箱、郵箱、直接向主管及 HR 申訴、企業微信平臺與工會提案，提案內容包括員工衣食住行等生活方面系列問題以及工作、公司福利等方面的問題。除工會外也可藉由員工意見箱提交意見，並由 HR 定期開箱，對問題做回饋。

各申訴管道與工會委員充分發揮職能，幫助員工傳達問題，通過會議使問題能得到有效地改善。集團員工透過勞資會議、工會、福委會、意見信箱管道，進行意見反應與溝通，2024 有 664 件，其中 664 件已解決並回覆，回覆率達 100%。



人力資源業務

定期溝通會議

員工申訴信箱

軟性宣導措施

夥伴員工意見調查

基層員工訪談

福委及勞資會議

工會



勞資會議

● 合理的薪酬制度

為了使員工能有更好的生活品質，我們提供合理的薪酬制度，在薪資方面都合乎政府之薪資規範，不因欲減少人事支出而給予員工不相應的職位，並且秉持公平與正義精神，給予員工應有的位階與薪資，使員工獲得適當的回報，進而照顧好自己及眷屬們的生活。

致伸集團「基層人員」薪資與其當地最低薪資之比例無性別的差異，且最低工資人員的薪資皆高於最低工資標準，不存在低於最低工資標準之情況；集團聘用之工作者均比照當地基層人員，且依當地的政策給薪。

同時，致伸集團也盡力落實薪資上的平等，避免職場上之性別歧視，盡可能縮小不同性別之薪酬比率，各營運據點的薪酬除了皆符合當地法令外，更定期檢視市場水準，搜集參考當地薪酬調查報告，規劃及調整薪酬政策，以確保公司薪酬競爭力高於市場，同時兼顧內部的薪酬公平性。

我們任用與敘薪是參考內部職級所對應的薪資結構，不因性別而有不同，且依職級保障年薪，共計 13 至 14 個月，薪酬組成包含固定薪資和變動獎酬兩部分，固定薪資係員工之基本薪資，而變動獎酬則主要連結公司（或各事業部單位）之營運績效和目標達成狀況，並且設有長短期激勵、遞延給付、同業比較等機制，並為肯定員工的努力並激勵員工，我們還訂定，包括月生產效率獎金、提案獎金、專利獎金、年資獎、非正式獎勵、團體季獎金 ... 等，提供勞苦功高的員工相對應的獎酬。

2024 年度依公開資訊觀測站及當年度年報資訊，員工薪酬中位數與董事長總薪酬相較約為 1：12.57，董事長年度總薪酬增加之百分比與員工薪酬中位數增加百分比之比率為 1：11。非擔任主管職務之全時員工薪資平均數、中位數，及前二者與前一年度之變動情形，請參閱 [MOPS 公開資訊觀測站非擔任主管職務之全時員工薪資資訊](#)。詳細員工薪酬提撥比率及計算方式請參考《113 年股東會年報 P56》。

2024 年致伸入選高薪 100 指數成分股

致伸集團基層人員與當地最低薪資性別比例統計

薪酬比率 項目	營運據點	當地最低薪資比率 基層人員	
		女	男
致伸	台北	1.2	1.2
	東莞	1.2	1.2
	重慶	1.0	1.0
	昆山	1.0	1.0
	泰國	1.2	1.2
	北京	1.4	1.4
迪芬尼	台北	1.13	1.09
	東莞	1.23	1.05
	惠州	2.54	1.00
	泰國	1.05	1.05
	捷克	1.58	1.58

註：

- 2024 年各地政府最低薪資（以年度集團公告薪資匯率計算：RMB/TWD = 4.308、THD/TWD = 1.029）：NT\$ 27,470 元（台北）、NT 9,601（昆山）、NT 8,843（重慶）、NT 8,185（東莞）、NT 9,055（泰國）、NT 7,410（惠州）、NT\$10,167（深圳）、NT\$26,573（捷克）、NT\$10,261（北京）。
- 依性別分別，致伸計算其比例：當地最低薪資比率 = 公司各性別最低敘薪標準 / 各營運據點當地最低薪資。
- 依性別分別，迪芬尼計算其比例：當地最低薪資比率 = 公司各性別實際最低敘薪金額 / 各營運據點當地最低薪資。
- 基層人員之定義：台北、北京為專業職人員、其他均為直接人員。

致伸集團女性對男性基本薪資與薪酬比率

營據據點	地區	性別	中高階主管		主管		非主管	
			薪資	薪酬	薪資	薪酬	薪資	薪酬
致伸	台灣	男	1	1	1	1	1	1
		女	1.1	1.1	1.1	1	1.1	1.2
	大陸	男	1	1	1	1	1	1
		女	1	1.1	1.1	1.1	1.2	1.2
	泰國	男	1	1	1	1	1	1
		女	N/A	N/A	1.3	1.3	1.1	1.1
迪芬尼	台灣	男	1	1	1	1	1	1
		女	0.97	0.93	1.09	1.04	0.75	0.75
	大陸	男	1	1	1	1	1	1
		女	1.02	0.94	0.87	0.87	0.62	0.61
	泰國	男	1	1	1	1	1	1
		女	N/A	N/A	0.90	0.95	0.69	0.68
	捷克	男	1	1	1	1	1	1
		女	0.77	0.78	0.66	0.65	0.69	0.66

- 註：
- 1. 薪資為年度保障本薪 (含固定津貼)；薪酬為年度保障本薪 + 獎金。
 - 2. 中高階主管其職等為經理級以上；泰國廠無女性中高階主管。
 - 3. 以 2024 年 12 月 31 日在職員工的整年度 (2024/1/1-2024/12/31) 薪酬計算。
 - 4. 集團薪資匯率統計以年度集團公告薪資匯率計算：RMB/TWD = 4.308、THD/TWD = 1.029。
 - 5. 非主管薪酬比不包含直接人員。
 - 6. 部份地區男性薪資及薪酬比例較女性高，主要與其專業程度、職等、職級不同有所影響，非因性別而有不同敘薪標準。



● 員工照顧與福利制度

致伸集團對員工的愛與關懷具體表現在福利制度上，讓員工能在上班之餘，享受到來自致伸實質的關懷。致伸設立職工福利委員會，辦理各項員工團康休閒活動及各式福利補助，努力將福利制度的保障範圍擴大，給員工最多方位的照顧，讓員工在工作之餘，也能保有自己的生活與空間，甚至希望提升員工個人生活與空間的品質，因此才在員工福利層面特別著墨、完善相關制度，盡力讓員工享受最好。集團於各據點均規劃完整的福利制度，部分福利雖因各地情形而有些差異，惟皆符合或優於當地法令，以下將逐一說明各項制度內容：

員工福利制度



業界稱羨的團體保險

- 致伸團體保險涵蓋對象除了員工之外，還包括配偶及不限人數之子女，費用100%由公司負擔。
- 致伸團體保險包括壽險、意外險、意外傷害醫療險、住院醫療險、癌症醫療險、重大疾病險等。
- 大陸地區依法令規定提供社會保險，包括失業、工傷、養老及醫療，並皆依據當地政策繳納社會保險及意外保險。
- 子公司迪芬尼方面，則提供人壽保險、醫療保險及傷殘保險，皆依據當地政策繳納社會保險及意外保險。
- 集團泰國廠依法令規定提供社會保險，包括失業、工傷、養老及醫療，並皆依據當地政策繳納社會保險及意外保險。另外為員工加保團體保險，保障醫療、工傷、意外傷亡等，一年有30次的門診補助，每次有300泰銖。



貼心福利



- 致伸集團提供包含三節、生日、旅遊補助等福利，致伸台北另有包括年終獎金、婚喪、生育、住院慰問金、員工暨子女教育獎學金、社團補助、團膳補助、托育補助、藝文及購書補助等。
- 致伸大陸各廠區皆提供婚喪、生育、崗位津貼、年終獎金等，其中東莞製造基地較特別的部分為社團補助、春節套餐、急難救助愛心基金；重慶廠區則另提供住院慰問金。
- 迪芬尼部分ECP(員工福利委員會)提供員工福利、伙食與住宿補貼及社團補助，其中迪芬尼東莞有提供婚喪、春節套餐、急難救助愛心基金、崗位津貼、年終獎金及門診醫療補助，惠州提供婚喪、新生兒禮金、生日禮物、中秋禮盒、10年以上年資獎勵、崗位津貼、年終獎金及旅遊假。
- 集團泰國廠針對婚喪假另外提供員工每次1,500泰銖的相關福利，伙食住宿津貼、崗位津貼、全勤獎、年終獎金、績效獎金及宋干節返崗獎金、生日禮券。

幸福彈性假期



- 致伸台北實行彈性工時，在核心工作時段之外可自由選擇上下班時間，只要1天工時達8小時即可，讓員工可以視需求彈性運用。
- 各據點休假制度除依法令規定的事病假、產假、育嬰假等之外，更優於法令提供Primax Holiday。
- 致伸台北提供更具彈性的工作模式，每月得以申請4次WFH。
- 致伸大陸地區的員工可在連假返鄉假期，選擇彈性假期調整，春節也提供探親假。
- 迪芬尼中國地區除依法令規定的假期外，更有優於法令提供的旅遊假，其中深圳分公司實行彈性工時制。
- 迪芬尼捷克提供優於法令的25天假期(法定給予20天)。
- 集團泰國廠每年休假天數達15天，優於政府規定2天，其中包含勞動節、元旦、潑水節、宋干節等泰國傳統節慶，另優於法規，提供額外3-5天婚喪假。

大型聯歡活動



- 除了年終尾牙晚會外，致伸台北不定期舉辦家庭日、技術展與歲末感恩賀卡活動，希望藉由大型活動來動員全公司員工，傳達致伸未來的營運展望及永續發展的願景。
- 致伸大陸各廠區每年舉辦大型聯歡活動：致伸重慶舉辦致伸科技第二屆鳳凰湖團跑接力賽、中秋趣味遊園會。致伸東莞舉辦東聚好聲音卡拉ok大賽、籃球比賽及趣味運動會。致伸昆山舉辦檯球比賽、乒乓球比賽、員工戶外拓展等活動。
- 迪芬尼惠州有籃球比賽、音樂節及家庭開放日、運動會、員工團建活動以及年度盛典運動會等活動。
- 迪芬尼捷克會舉辦聖誕派對、體育活動、公益活動及辦理聖尼古拉斯節和春季復活節的創意工作坊、羽毛球錦標賽。
- 集團泰國廠每月舉辦員工活動，例如：慶生會、例如4月的宋干節祈福活動，以及潑水節活動等，另於每年年末舉辦大型聯歡活動。



團體旅遊及休閒活動



- 致伸集團每年固定舉行不同類型的員工團體旅遊，並提供員工與眷屬相關旅遊經費補助。
- 致伸台北在公司內設有核心肌群有氧社、Yoga Club、伸展雕塑瑜珈社、拳擊有氧社、籃球社、羽球社、落跑社、藝文社、花藝社、咖啡社，共10種不同類型之社團。
- 致伸東莞設有足球社、羽毛球社、鐵馬騎行社、籃球社、舞蹈社、志願者社、踏風者戶外活動社等7個社團。
- 致伸重慶設有足球社、羽毛球社、籃球社、跑團社、志願者社、騎行社等6個社團。
- 致伸昆山設有羽毛球社。
- 迪芬尼各據點設有如：籃球社、足球社、舞蹈社、羽毛球社、瑜珈社、釣蝦社、咖啡社、器樂社等多個社團，讓員工能依個人喜好參與社團活動，上班也能培養興趣。
- 集團泰國廠設有志工社團，定期舉辦志工活動，例如前往孤兒院關懷愛滋病兒童，另設置兒童節獎學金，並響應園區的兒童節相關活動、偏鄉小學照顧、淨灘等...

員工照顧



- 致伸台北與致伸東莞皆設有醫務中心，並且定期派駐醫護人員駐點，提供員工緊急就醫協助，疾病防治、醫療諮詢等服務，此外各部門也配有醫藥箱以供員工在緊急狀況下使用。
- 致伸台北設有EAP員工協助專線，以確認員工家庭、醫療、法律、心理、財務等問題能有效解決，僱用視障按摩師提供舒壓按摩服務，緩解員工長時間辦公室作業的常見肩頸酸痛問題。
- 致伸重慶、昆山兩廠則與鄰近醫療中心或社區醫院簽訂合約，可因應須立即就醫的緊急情形。迪芬尼提供年度員工體檢及免費醫務室，交通部分則提供上下班接送班車，盡可能幫助員工減少開銷。
- 迪芬尼惠州每年提供員工年度體檢，並舉辦相應的知識講座及活動。園區內設有醫務室，提供員工緊急就醫協助和諮詢等服務，每樓層亦有醫藥箱以供員工使用。員工關懷方面，設立迪芬尼說吧、她聲音女性關愛社以及員工EAP熱線，專人專項進行管理。
- 集團泰國廠依政府規定，每年進行員工年度體檢，並舉辦身心照顧相關講座及活動。

公司設施



- 致伸台北設有員工餐廳、休憩咖啡廳及智能超商販賣機。
- 致伸大陸各廠區皆提供宿舍、員工餐廳，而東莞東聚則另提供休閒大樓。
- 迪芬尼ECP(員工福利委員會)提供員工食堂及宿舍，特殊節假日食堂還會提供加餐，而台北迪芬尼由福委會每天提供30元餐卷可折抵簽約廠商餐費。
- 集團泰國廠設有員工餐廳，且享有餐費補助，午餐菜單不定時安排節慶美食。

退休計畫



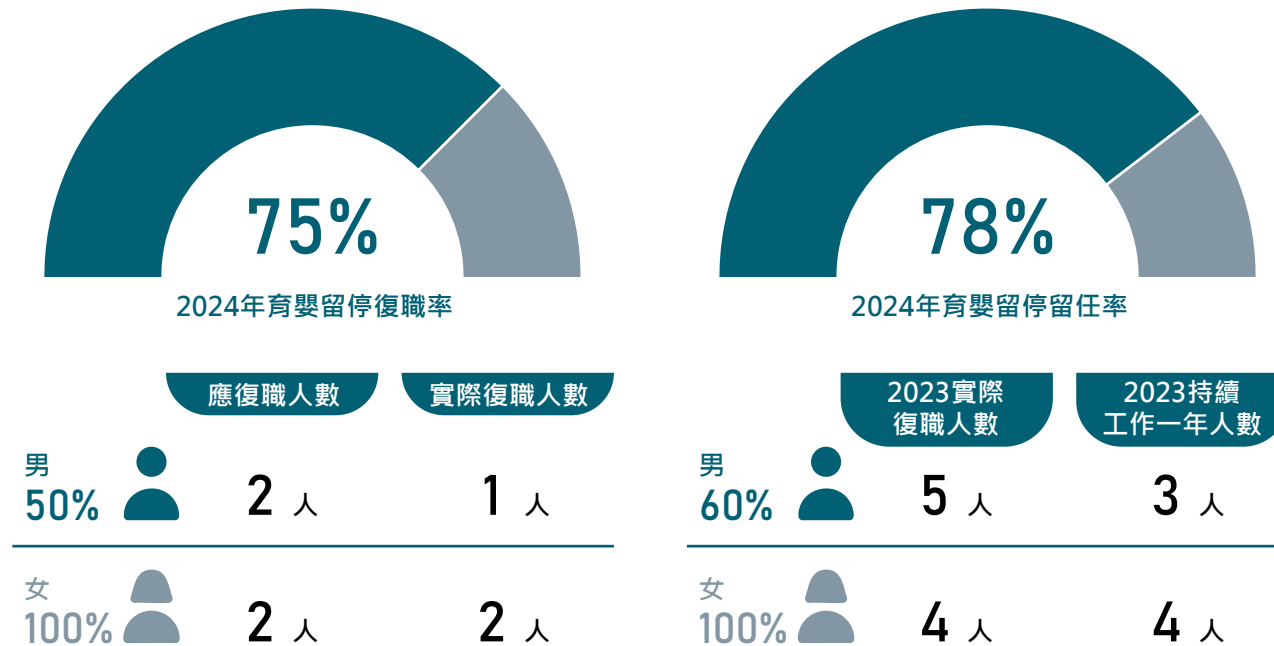
- 員工退休金（台灣，分別依新舊制提撥）。
- 迪芬尼針對符合司齡條件的退休員工，提供退休金幣。
- 社會保險（中國、泰國）。



● 育嬰福利

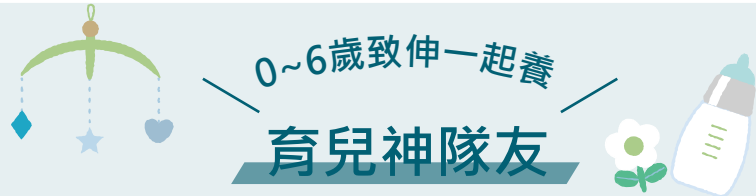
為了鼓勵員工生產，且讓員工在生產前後這段過程中，能有足夠的時間休息或陪伴、照顧家人，致伸集團除落實各據點當地育嬰假 / 產假之規定外，更設計優於法規之員工生育和照顧福利，如致伸大陸各廠區皆有設立孕婦就餐區、休息室與哺乳室、致伸和迪芬尼台北有產後居家辦公的制度，希望能減輕員工在育嬰過程可能承受的負擔，以完善的制度與員工分享新生命到來的喜悅。致伸台北營運總部 2024 年再度榮獲臺北市優良哺乳室認證 (證書有效期 3 年)，提供員工舒適方便的哺集乳空間。

2024 年，致伸台北及迪芬尼台北符合育嬰留職停薪申請資格人數計 173 人 (男性 125 名、女性 48 名)，實際申請人數共計 9 人 (男性 4 名、女性 5 名)；期滿應復職員工人數計 4 人 (男性 2 名、女性 2 名)，實際復職人數 3 人 (男性 1 名、女性 2 名)，復職率為 75%，留任率為 78%，均因個人因素或生涯發展未繼續留任。



註：

1. 符合育嬰留職停薪申請資格人數為 2021 年 1 月 1 日 ~2024 年 12 月 31 日期間有申請生育禮金之同仁。
2. 本年度加入迪芬尼台北育嬰留職停薪數據，故修正 2023 年數據。



致伸對於女性員工的生育照顧不僅落實當地勞動法規之規定，致伸台北更制定了優於法規的福利制度：



生育補助

每胎五萬元



生育禮金

每胎八千元



哺集乳環境

舒適安全的哺集乳空間，出入採門禁管制，提供奶瓶消毒鍋與母乳專用冰箱，並於2023年再度取得台北市政府「優良哺集乳室認證」
(證書效期: 2023/9/1至2026/8/31)



托育補助

同仁0-6歲之子女(含養子女)，托育至合法執業之托育機構，包括托嬰中心、幼兒園等，每名子女每年補助七千元



托育服務

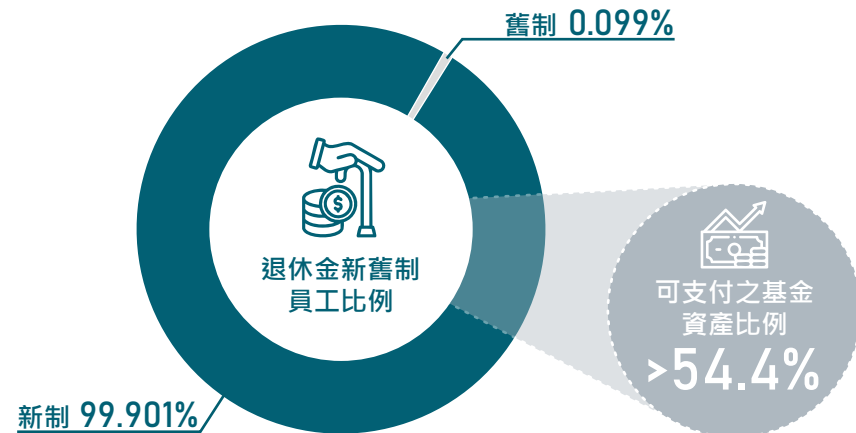
與合格之托育機構簽訂「托育方案」特約合約，提供同仁子女就讀優惠，減輕員工照顧幼齡子女的負擔

● 退休福利計畫

致伸集團對員工的照顧不僅限於職場上的溝通，也包含為員工退休後的生活著想，其中退休金福利制度皆依循各據點當地之法律規定。

致伸台北依據台灣《勞動基準法》及《勞工退休金條例》，定期提撥退休準備金至法定帳戶。而中國及泰國則依當地的《中國社會保險法》、《社會保障法》為員工投保養老保險，由雇主提撥一定比例金額的退休金(中國為20%、泰國為5%)，讓全體員工皆能於退休後享有安心的保障。

本次報告期間中，致伸台北採用舊制的員工約為0.099%、採用新制的員工約為99.901%；致伸可支付之基金資產超過應付退休金的比例為54.4%。另針對大陸各營運據點退休之管理辦法，規定男性年滿六十、女性年滿五十，或男女性經由醫院證明無勞動能力後能申請退休，辦理退休後將於辦理的次月起停發工資，但致伸集團為了回饋員工長年付出的辛勞，除了法定規範的基本退休保險金之外，另有額外的獎勵。

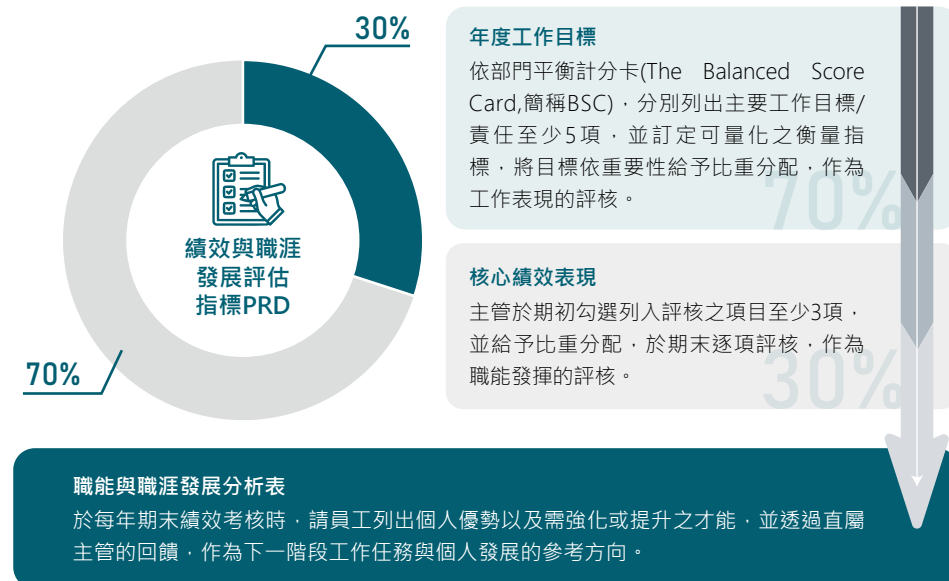


6.4 | 人才發展與培育

● 完整的職涯體系與升遷制度

致伸集團對員工晉用、轉調與留任，規劃完整的職涯體系與升遷制度。不僅成就員工個人職涯發展，也激發員工無限潛能，探索全新職涯與機會。

公司的績效與職涯發展評估制度（Performance review and development，簡稱 PRD），提供員工與主管雙向溝通機會。藉由此過程了解個人的工作表現以及所需要提升的工作能力，同時，配合個人專業技能、職涯興趣以及工作風格，制定屬於個人的職能與職涯發展計劃。讓每一位致伸人都能超越自我，開啟無限潛能。具體措施為，高階主管確立營運目標後，每個主管與所屬員工於年初、年中和年末進行雙向溝通，並持續動態調整、回饋與指導。



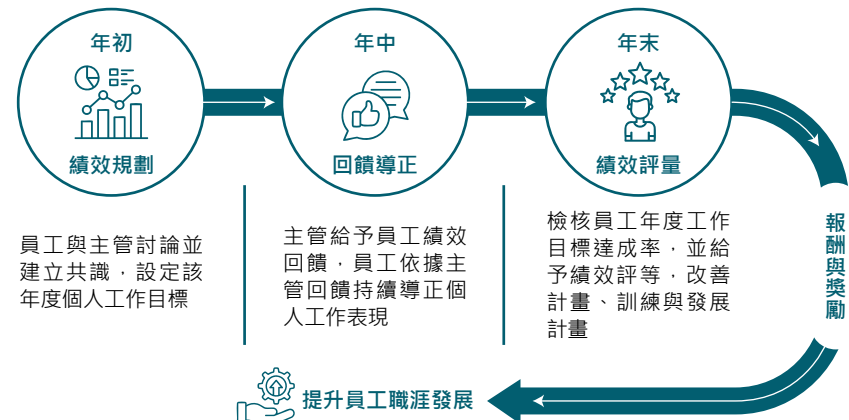
● 績效考核制度

致伸集團充分保障員工之合法權益，所制定之人事規章皆符合勞基（動）法規定，並配合績效考核制度以明確有效落實獎懲制度。致伸集團每年定期辦理績效考核，並依職稱及職務內容訂定考核項目及標準，作為年終獎金核發及薪資調整之參考依據。除到職未滿3個月的正職員工及定期契約的臨時員工外，致伸台灣、大陸廠區及泰國廠所有正職員工均能參與績效考核；而迪芬尼所有員工均能接受績效考核，提供員工一個公平的晉升發展機會。



2024 年正職員工 **100%** 參與績效考核

致伸集團員工績效考核制度流程圖



● 彈性的雙軌職業生涯發展制度

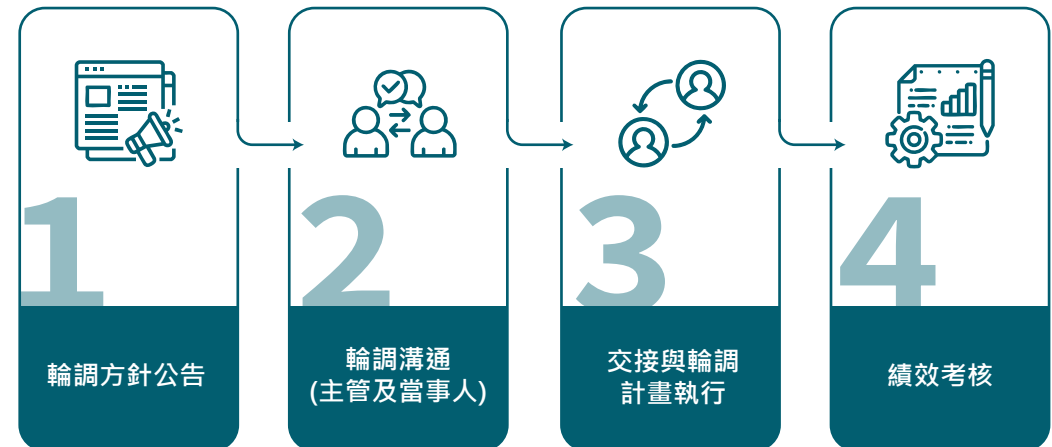
致伸有別於其他公司的升遷計劃，開創具彈性的雙軌職業生涯發展制度，使每位員工可依個人志趣、能力優勢與職涯目標，轉任管理職或繼續往專業職發展，且無論是管理職或是專業職都擁有充分、公平及公正的升遷發展機會。致伸每年定期於年末進行個人績效面談，並依照員工個人的年度績效表現，及其職能與職涯發展分析表，持續關心每位員工發展志向。期望員工能在彈性的雙軌升遷制度下充分發揮專長，同時也滿足個人對職涯的期望，從管理職或專業職中找到恣情揮灑的舞台。



● 內部輪調計畫

為有效培養組織需要之多元人才，致伸特別制訂《致伸集團內部輪調辦法》，透過內部輪調機制，使員工能藉由在公司內部職位上的調整，找尋個人興趣所在，並發展自己的潛能，進而開闊職涯發展的深度與廣度，同時保持組織不斷地創新及活化。

致伸每年年初公告輪調方針 (Guideline)，溝通當年度應輪調功能別及資格條件，人力資源部依據個人任職資格及公司發展需要，統籌協商輪調崗位及人員，並依據各部門所提的「部門崗位輪調計劃」媒合輪調崗位和人員，編製「集團年度輪調計劃」供指導委員會審核核定。依據核定之「年度輪調計劃」，調任部門主管之間需進行雙向溝通並與輪調者溝通，於指定期限內提出具體的「崗位輪調執行方案」，內容包含輪調生效時間、溝通計劃、工作移交、崗位培訓計劃、崗位導師等內容。其後部門主管需按時執行輪調前培訓或為輪調員工安排導師、完成人事異動流程並確保員工按照核定時間至新崗位報到。輪調執行率及成效納入部門主管年度績效目標。



● 多元平等的人才發展計畫

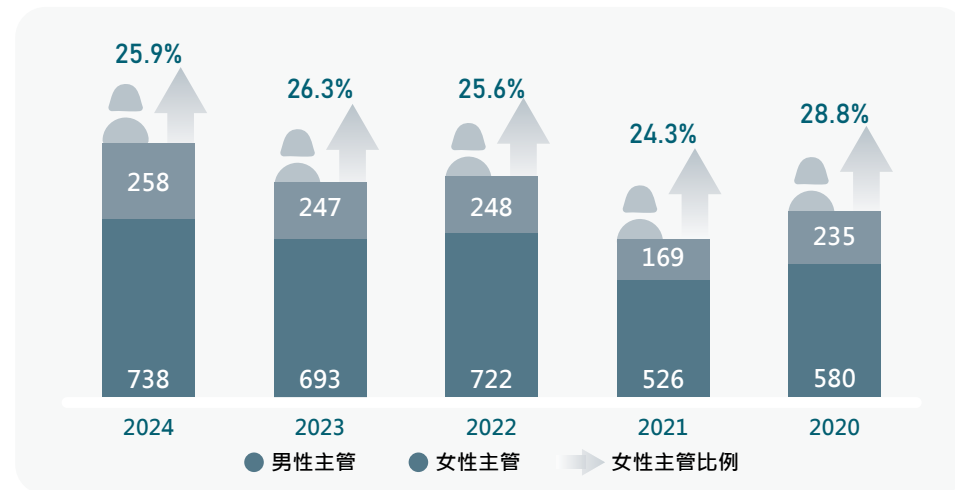
女性領導層人才發展指標

致伸集團秉持著公平公正的人才發展理念，作為致伸集團的一份子，人人都能在此安心且自由地釋放潛能、一展長才。為了能達到此種願景與理念，致伸近幾年在企業永續經營目標的設定上，致力於促進性別平等及消弭不公平的升遷障礙。爰此，我們將有意識地培養女性高階管理者，在各個領導階層中拔擢年輕有潛力的女性人才，並提升關鍵主管女性占比，預計在 2030 年，關鍵主管女性比例可穩定成長到 20%。

設定提升集團關鍵主管女性領導者目標：預計 2030 年關鍵主管女性占比達到 **20%**

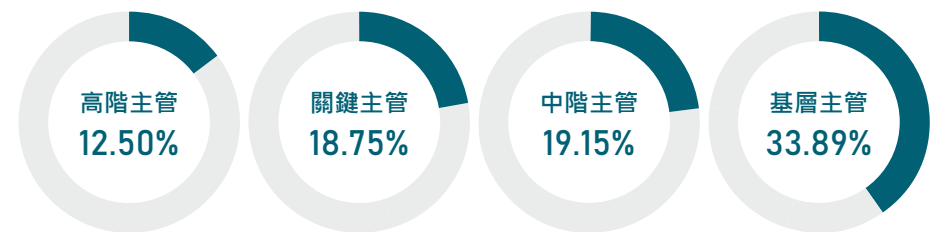


致伸集團近五年女性主管比例



註：基層主管以上之女性主管比例。

2024 年致伸集團管理職女性員工比例



註：

1. 高階主管：向執行長報告級別為二階內且為副總以上的管理職位。
2. 關鍵主管：協理以上的管理職位。
3. 基層主管：為管理體系中第一線的管理職位。
4. 中階主管：職級位於高階及基層主管之間者。

IDP 為草根計劃，為集團共同目標



為擴大整體公司的向前邁進的步伐，每位同仁的成長與發展均是促使致伸茁壯的力量，因此優化每位同仁的發展計劃成為致伸集團的共同目標。從 2021 年開始，我們一步步擴大影響範圍，以往我們著重營運績效與 KPI 的連結，但感於企業要能長青，人才的發展是不可忽視的一環，因此由上而下，分階段推行 IDP 計劃，要求每位主管都至少要幫轄下 2 位同仁做個人發展計劃（設為主管年度 KPI），並跟績效管理週期一併檢視，由個人的成長進而帶動公司的成長。

而 2022 總共完成 92 位人才發展計畫，其中有 30 位職務擴大，17 位晉升。2024 除了延續前一年的執行範圍，更是針對關鍵職位的接班狀況進行盤點，79 個關鍵職位中，接班人選滿足率為 59%，其中有 47 位在 2024 年底順利接班。2024 年更是將人才發展機制內化成營運管理循環，每半年召開人才發展會議跨事業單位檢視人才發展狀況，以加大潛力人才庫，以人才永續發展為目標。

2024 年 79 個關鍵職位中，接班人選滿足率為 **59%**，
其中有 **47 位** 在 2024 年底順利接班

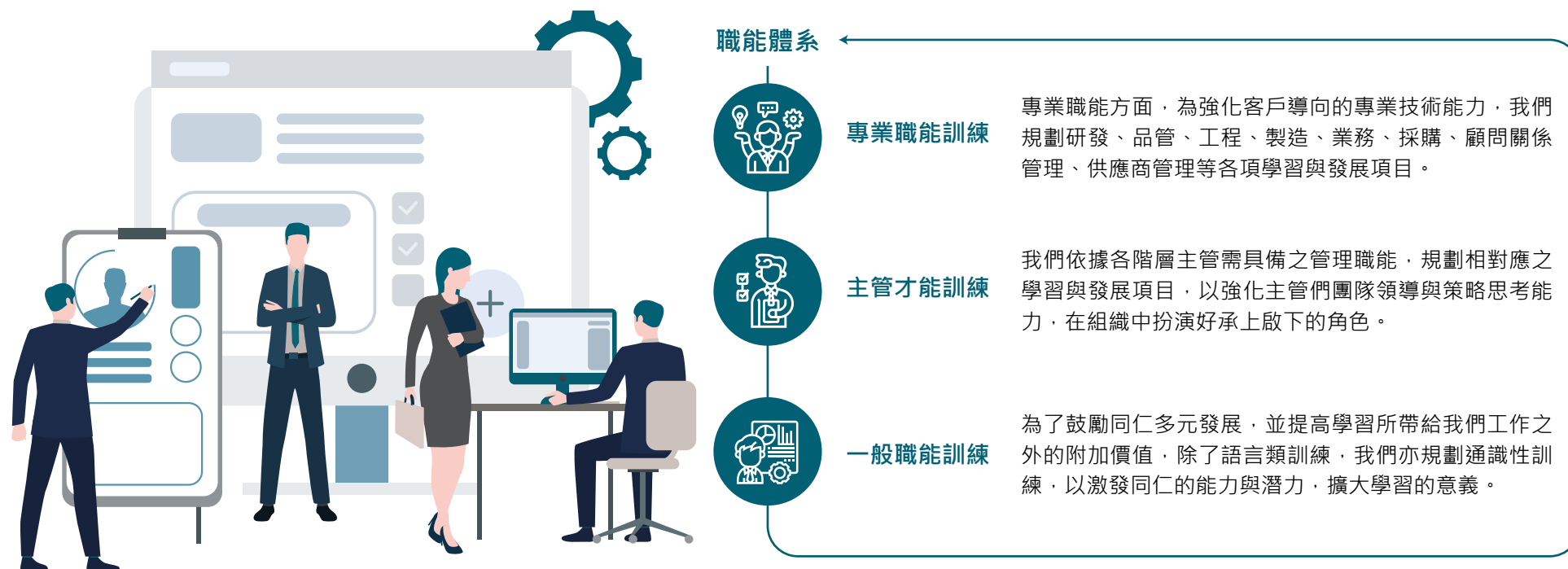


● 多元自主的學習管道

致伸除了薪資與退休後照護外，也認為心靈上的富足相當重要，因此我們希望能幫助員工們在職場不只是工作，而是能在工作中獲得成長。我們規劃了完整的教育訓練架構，並提供各種不同面向的課程與講座，幫助員工在工作之餘也能有所收穫，精進與工作相關之技能，或學習更多自己感興趣之事務。除此之外，我們也會針對因業務或工作調整離職之員工，詢問其是否有協助再就業之需求，若有需求則協助於 Head Hunter 或其他工作轉介網站進行刊登。

員工職涯教育訓練體系

致伸科技之教育訓練學習與發展以職能為核心架構，緊密地與公司未來發展策略與目標結合，訓練體系分為以下三大類：



為使員工能輕鬆便利的學習新知識與新技能，公司內部設置多元學習管道，透過不同管道的學習激發同仁的能力與潛力，擴大學習的意義。在學習的過程中，我們非常鼓勵同仁將所知與所學相互分享交流，促進團隊與組織共同學習成長。我們的主管們時常扮演良師益友角色，並給予最直接、最即時的指導，隨時調整適切的學習與發展工具。而迪芬尼也依質量類、聲學類、生產類、管理類、自我發展類之分類方法，提供員工訓練之機會。

員工職涯教育訓練體系

公司課程



在職訓練

在工作崗位上的學習與發展，以參與工作會議、專案（任務）指派、工作輪調等方式加強職務歷練。

內部訓練

分為主管訓練、專業訓練、通識性訓練三大類；包括新進人員基礎課程、各階主管課程、專業技術課程、品質課程、通識性講座、英語課程等。

外訓課程



外部專業訓練

提供員工全額補助專業外訓費用。目的是鼓勵同仁持續自我提升專業能力，或基於職涯發展而培養工作相關之第二專業技能。

海外訓練

選派工作表現優異且具發展潛力之同仁，參加短期海外專業訓練或會議，豐富國際視野。

自我學習



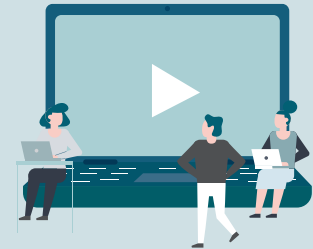
自主進修

為鼓勵同仁持續學習工作相關之知識、技能，致伸提供同仁提出彈性工時申請，自主進行在職進修。

內部訓練

分為主管訓練、專業訓練、通識性訓練三大類；包括新進人員基礎課程、各階主管課程、專業技術課程、品質課程、通識性講座、英語課程等。

線上課程



線上學習與知識平台

建置數位學習管理系統（Learning Management System），提供社群討論區與部落格專區，進行知識交流與雙向討論，這套系統稱之為「活力e學園」。課程包括通識性課程、基礎專業知識、英語學習。

● 員工教育訓練

致伸集團重視員工職涯發展，所有員工均可接受教育訓練。2024 年致伸集團員工參與由人力資源處所辦理的課程（不包含職安、環保課程等），訓練時數總計 1,054,032 小時，平均每人訓練時數 108 小時，總訓練費用 6,966,456.3 元。



2024 年集團教育訓練時數為 **1,054,032** 小時

2024 年集團平均每人教育訓練時數為 **108** 小時

2024年致伸集團員工教育訓練概況

營運據點	台北				中國				泰國				捷克			
職務別	主管		非主管		主管		非主管		主管		非主管		主管		非主管	
訓練時數	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
員工總人數	335	85	610	280	466	187	3,948	3,328	17	2	149	432	23	9	102	144
訓練總時數	11,233.83	3,002.3	28,440.39	13,922.35	52,962.00	60,876.20	338,886.60	530,296.80	1,668.0	95.0	3,707.50	6,872.50	356.5	56.5	992.50	663.00
平均訓練時數	33.53	35.32	46.62	49.72	113.65	325.54	85.84	159.34	98.12	47.50	24.88	15.91	15.50	6.28	9.73	4.60

註：

- 各區域各職務別男（女）性平均訓練時數 = 各區域 2024 各職務別男（女）性教育訓練總時數 / 2024 營運據點不同職務別男（女）性員工總人數。
- 2024 年新增「e-learning 數位學習平台」時數，平台具備豐富課程，供員工自主學習，因此部份類別及整體員工平均訓練時數較去年上升；捷克訓練資訊搜集略有不足之處，未來將持續強化。
- 匯率參考：RMB/TWD = 4.48、THD/TWD = 0.91。
- 職安相關訓練課程請參閱報告書 [《6.5 健康與安全》](#)；環保相關訓練課程請參閱報告書 [《4.1 環境永續願景與政策》](#)。



專業課程訓練



新人培訓



管理人員培訓



6.5 | 健康與安全

安心健康職場管理



重大永續議題：職業健康與安全

管理目的及重要性

員工生命安全，永遠不容妥協。健康是人最大的財富，唯有健康的身體，才有美好的未來！促進員工身心健康、並提升安全意識，建立一個職業安全、健康與舒適的工作環境，就是給員工最大的愛護。

補救機制

致伸積極強化職安風險減緩與預防措施，並實施健康服務與促進活動打造永續健康職場，保障所有工作者健康安全人權保障，若有職災事件發生，集團均會致力協助受傷員工申請相關保險理賠，並視其復原情況調整工作職務。

【GRI】職業安全衛生：403-1~403-10

【證交所】永續揭露指標編號四

【DJSI】職業健康與安全

短期指標/目標(1-3年)

→ 2024年目標達成情形 → 中長期指標/目標(3年以上)

● 無職業病發生



● 無嚴重職業傷害發生



● 中國及泰國主要製造據點缺失項目改善率95%



● 健康檢查到檢率100%



● 工傷嚴重率較前一年度減10%



● 無職業病發生

● 無嚴重職業傷害發生

2024年特定行動

- 主要製造據點均已導入ISO 45001職業安全衛生管理系統
- 投入職業安全與傷害預防等教育訓練費用共計新台幣1,238,505元
- 中國、泰國及捷克等主要製造據點(八個廠區)共執行2,714項職業安全衛生危害識別與風險評估作業，均無高風險項目

- 共鑑別出913個缺失項目，改善率94.7%
- 致伸台北及迪芬尼台北辦公室共1,014位員工完成健康檢查
- 致伸台北辦理各項健康促進活動參與人次共計819人次參與
- 致伸台北辦理健康減重專案共計3,226人次熱情響應，其中減重專案共計212人參與致伸
- 伸台北設有EAP員工協助專線，2024第一階段全年使用人次990人次，第二階段全年度使用人次68人次
- 致伸台北共辦理兩場EAP主題式講座，共計122人參加

2024年績效管理成果

- 集團未發生重大工傷事件
- 集團未有職業病例發生
- 集團員工工作相關職業傷害共22件，較前一年度減少30件
- 致伸台北EAP及健康促進活動滿意度趨於滿分
- 致伸台北獲天下健康企業公民-健康99獎
- 致伸重慶獲重慶市健康企業獎

影響力衡量量化方法說明

- 影響說明：職業災害的發生將衍生社會成本
- 避免社會成本增加：致伸2024年無嚴重職業傷害發生，全集團2024年共28件職業傷害案件，參考英國HSE 2024年【Costs to Great Britain of workplace injuries and new cases of work-related ill health - 2022/23】，平均每件職業傷害所造成的社會成本為11,700英鎊(含財務及人力成本)，參考此因子計算致伸2024年因職災衍生的社會成本約為1,400萬台幣，較2023年的社會成本金額約減少44%，證明集團在各項管理措施及目標努力下，能有效降低社會成本

註：😊 已達成目標 🟡 持續達成目標中 😞 未達成目標

● 職業安全衛生管理

為使其能更符合國際安全衛生管理發展趨勢，提升法規符合性，積極回應客戶對於職安衛議題之重視，致伸集團主要生產據點包含致伸大陸三個廠區、致伸泰國廠區、迪芬尼大陸兩個廠區、泰國廠區、捷克廠區共 8 個據點，均導入 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，並請第三方驗證單位 (SGS) 進行外部驗證且取得 ISO45001 證書。致伸台北、迪芬尼台北等辦公室據點目前雖尚未導入 ISO 45001 外部稽核，但仍適用本管理系統及相關管理流程，其中致伸台北總部預計待新竹廠於 2025 年啟動營運後一併規劃 ISO 45001 外部稽核並取得驗證證書。管理系統適用範疇 100% 涵蓋全集團之所有工作者 (含員工、常態性及臨時性之非員工工作者)，集團各生產據點及致伸台北定期執行內部稽核及外部稽核。

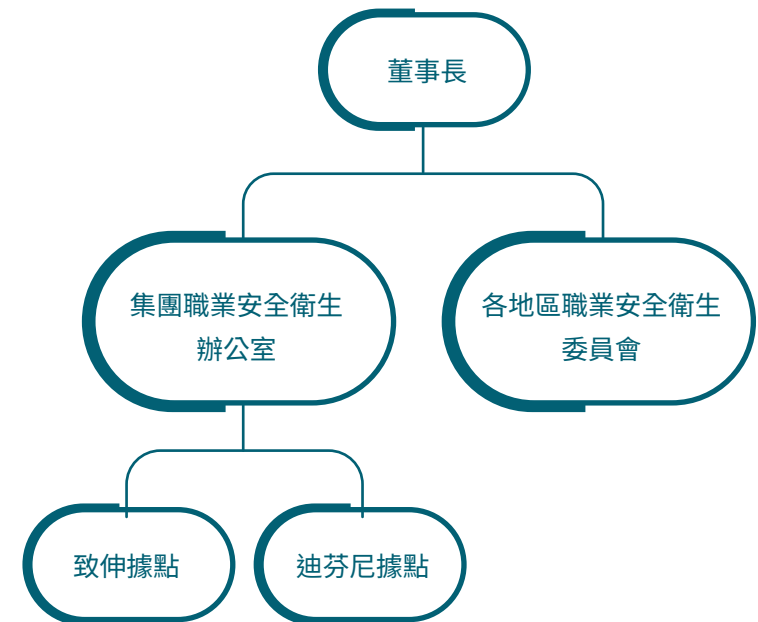
職業安全衛生管理單位

致伸認為給予員工安全健康的職場，是做為公司最基本的義務與責任。為了確實保障員工健康安全相關之權益，致伸集團各廠區依所在地法規規定由勞資共同組成職業安全衛生委員會，定期召開會議，讓員工可以反映工作環境中遭遇或可能遭遇的問題，改善或加強預防措施，以獲得更加安全舒適之職場環境。

台灣地區職業安全衛生委員會每季辦理一次會議，均有勞工代表出席；大陸各廠區依據當地法規安排於每季或每年職工相關會議溝通職業健康安全，每次會議均有勞工代表出席；泰國廠區依據當地法規安排 5 位勞工代表每個月參與安全會議；捷克廠持續落實員工參與制度，透過每月勞工會議讓所有員工均有機會表達工作環境與職安相關等意見，建立良好溝通機制。

2024 年起，為統籌集團的職業安全衛生管理資源、制度、目標與稽查，以符合客戶要求及確實遵守當地法令，更進一步達成內部永續經營的目標，於董事長轄下設立職業安全衛生辦公室，依據廠區運作情形及年度工作重點與員工溝通職業健康與安全議題，廣泛包含培訓規劃與執行狀況、虛驚事故及工傷事故檢討、醫務室使用統計、稽核缺失檢討與改善、消防安全、設備操作安全、電氣安全及化學品安全等。

致伸集團職業安全衛生組織圖



職業危害辨識與風險評估流程

致伸職業安全衛生危害識別與風險評估遵循 ISO 45001:2018 的條文內容，明訂環境安全衛生管理體系推行小組應成立危害鑑別小組，小組成員應包括各部門的代表。各部門的代表皆接受過危險源識別、風險評估教育培訓並經審定合格的人員。致伸每年進行危害鑑別及風險評估，適用於各項例行性或非例行性活動，或包括致伸員工、承攬商、供應商、訪客等進入工作場所之活動或服務，以及工作場所中組織或其他單位所提供之設施。經過危害鑑別與風險評估表所篩選出來風險等級列為高度風險以上者，將列為優先改善之項目，成為制定職安衛目標及方案之重要依據，其他風險等級較低之項目，則應納入日常作業管制。

2024 年中國、泰國及捷克等主要製造據點（八個廠區）共執行 2,714 項職業安全衛生危害識別與風險評估作業，均無高風險項目；並持續透過巡檢、內部稽核與外部稽核等措施主動的鑑別潛在危害與風險，2024 共鑑別出 913 個缺失項目，改善率 94.7%，並持續追蹤尚未完成改善之項目。

致伸集團危害鑑別、風險評估與控制決定作業流程圖



事故通報與調查流程

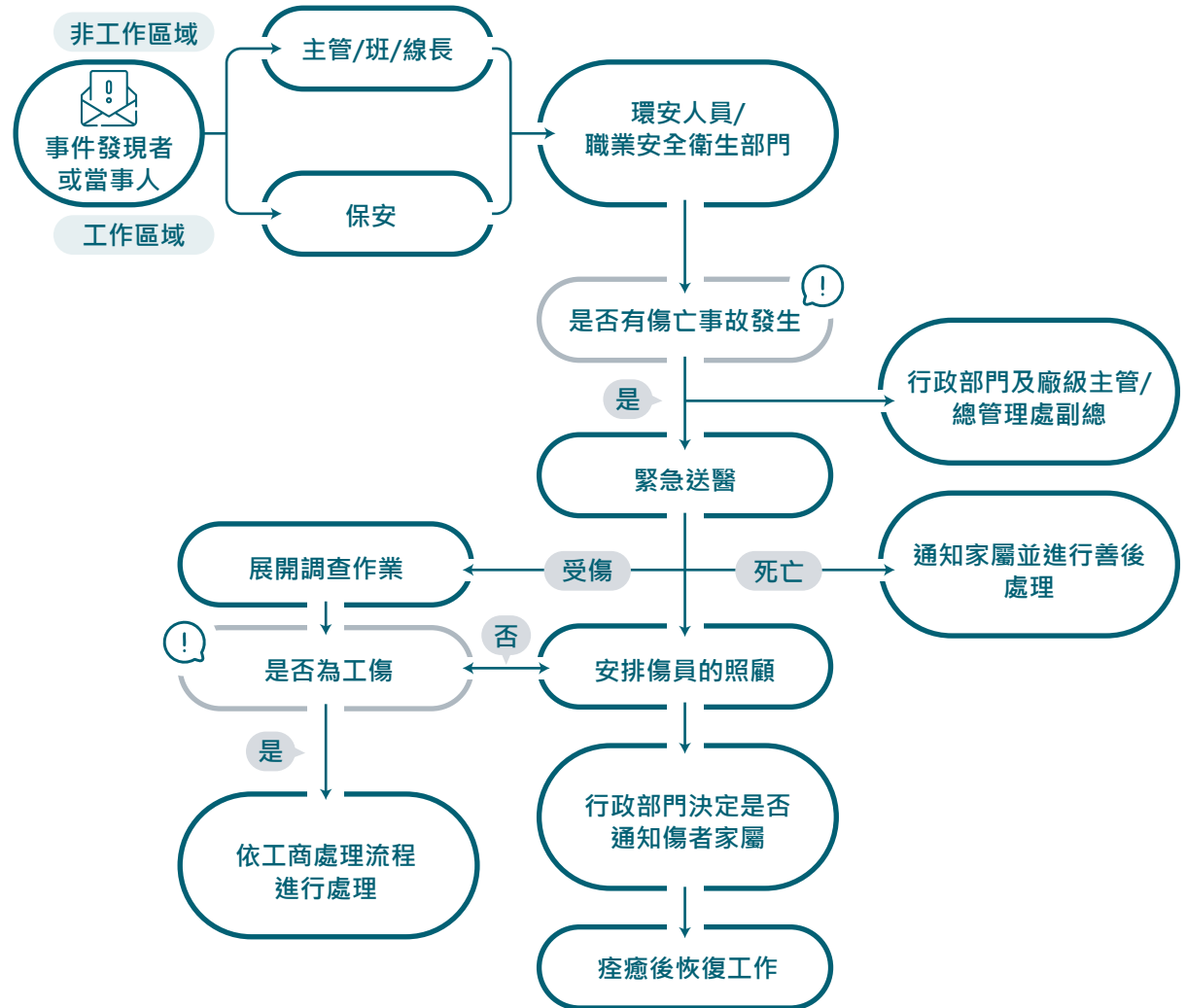
致伸集團各廠均制定「安全衛生事件內部通報程序」及「事件調查和處理程序」，若發生工傷事故及虛驚事件，工作者可立即向主管 / 班 / 線長 / 保安報告。

所有工作者報告職業危害與危險狀況以及執行相關作業發現直接危及人身安全的緊急情況時，有權停止作業或者在採取可能的應變措施後撤離作業場所。公司不得因工作者的上述行為而降低其工資、福利待遇、開除或解除與其訂定的合約。

當有傷亡事故發生時，應立即撥打緊急報案專線，協助傷亡者送醫，並於 24 小時內通報相關政府部門及填寫報告表。公司應針對事件嚴重度劃分調查層級，再依各層級組成相應之事件調查小組，確認傷害事故原因及改善對策，嚴格管控及實行改善措施，且視事故調查結果，修訂相關安衛程序，防止類似意外再度發生。



工傷事故通報與調查流程



● 教育訓練及傷害預防

致伸集團為有效提升廠區職場環境安全，並希望透過積極事前預防，進而打造低工傷率的工作環境，維護員工職業安全，藉此公司加強訓練及宣導對象包括高階主管、稽核安全員及所有員工，除定期辦理急救、機械安全、化學品安全、輻射安全、危害風險辨識、職業衛生、緊急應變、職業病防治等相關職業安全衛生教育訓練外，各生產據點廠區會定期培訓安全主任取得證照。同時基於環境管理需求，積極辦理節能環保、廢棄物零掩埋、廢氣處理等主題培訓，建立員工職業安全衛生風險意識外亦強化環境永續認知。2024 年致伸集團有關消防疏散、化學品安全、廢棄物零掩埋、節能知識、疏散演練操作演習等多元主題共計 31,509 人次參與，投入訓練費用共計新台幣 1,238,505 元。

各據點亦嚴格管理廠內設備，有任何新增及變更均須經過環安相關人員審核各據點亦嚴格管理廠內設備，有任何新增及變更均須經過環安相關人員審核後方可施工，以控制意外事故發生之風險，彰顯我們致力於打造一個環境、安全、健康工作環境的決心。未來，我們希望持續建立全面性緊急應變系統，以便在火災、地震、爆炸或其他天災、職場意外發生時保護工作人員。



致伸重慶應急事故培訓



致伸泰國急救人員訓練



迪芬尼泰國消防演練



致伸東莞職業健康培訓



致伸東莞正壓式空氣呼吸器操作培訓



致伸昆山工傷預防培訓



迪芬尼台北辦公室火災消防演練



迪芬尼東莞安全員培訓

● 承攬商安全管理

致伸除遵守當地相關法令規章外，對於員工及非員工工作者，應善盡職業安全管理責任。致伸集團在大陸廠區訂有「承攬商施工安全管理程序」、台灣據點訂有「承攬商作業管理程序書」，要求承攬商簽署「承攬商聲明書」，所有進廠施工的承攬商必須被告知「廠區工作環境及危害因素」、「廠區內施工之廠商須知」違規扣款規定，遵守「承攬商安全衛生工作守則」和簽署「施工安全承諾書」。在工程作業前必須填寫「工程施工作業許可證」，經核準後方可施工，工程完工後，由監工單位填寫「完工安全確認單」，如工程作業不符合有關安全規定，工程主導單位填寫缺失改善通知單，要求承攬商限期改善。承攬商及其所屬人員於致伸廠區作業發生各類事件，包括職業災害、火災、爆炸等，依致伸事故調查與改善相關程序進行通報、調查分析及記錄。



致伸泰國廠承攬商安全培訓

● 職業傷害統計

致伸集團除了改善已經存在或可能存在之職場環境安全問題外，更透過員工之工傷、職業病、誤工、缺勤等比率，檢視公司之職場健康安全措施成效，檢視是否確實減少甚至避免職業安全衛生之事故，同時檢討公司是否有針對特定之健康與安全管理議題上有缺失或未改善之處，除盡速處理外，也預防潛藏之安全衛生疑慮或不公平對待等狀況。

致伸集團 2024 年員工工作相關職業傷害共 22 件，工傷比例 0.23%，均已妥善處理，並協助受傷員工申請保險並視其復原情況調整工作職務等。此外，為預防未來職業傷害發生，我們進一步分析事件根本原因並規劃因應行動，針對發生頻率最高的被夾、捲傷事件，於相關設備加裝防護罩與擋板防止手指誤入機械縫隙導致意外。對於發生頻率次高之有害物質接觸、跌倒、割傷等事件，則加強來料毛邊檢查，並檢討改善生產線間距，以避免作業空間不足造成肢體碰撞與割傷風險。同時，強化化學品管理，落實設備點檢與防護措施，配發適當個人防護具並強化正確使用訓練，完善如洗眼器等緊急應變措施，以降低化學品誤觸眼部之風險。另透過安全教育訓練與現場巡檢頻率之提升，加強人員安全意識，進一步降低因疏忽造成之職業傷害。

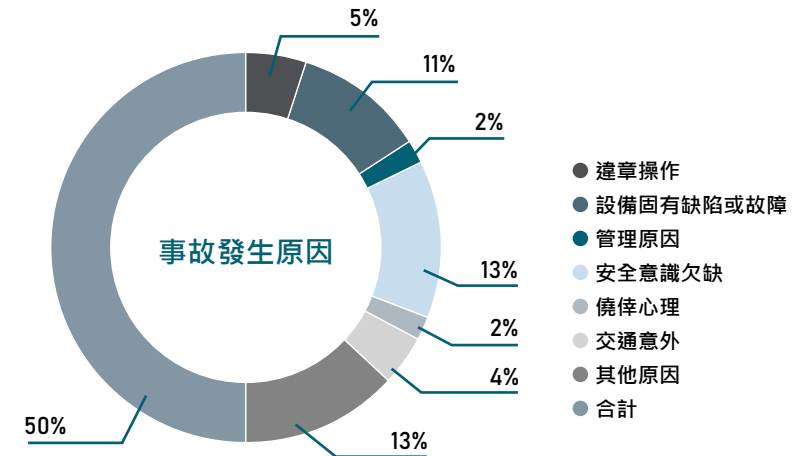
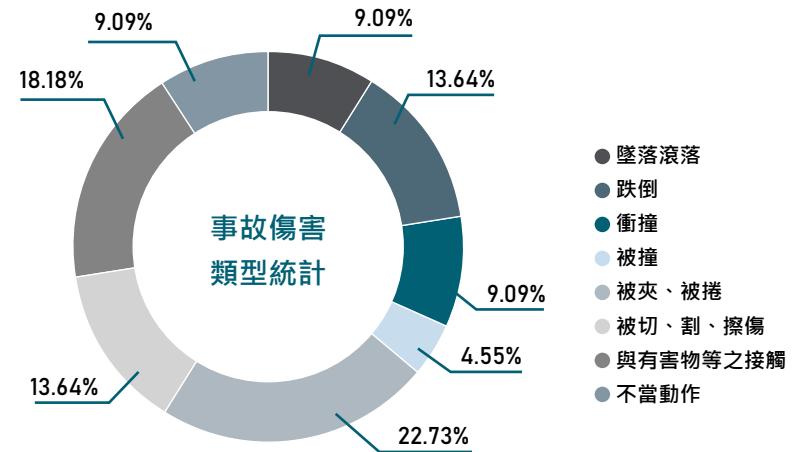


2021-2024年致伸集團員工職業傷害及職業病統計

年度	2021	2022	2023	2024
總經歷工時	24,895,068	28,961,758	24,777,429	23,193,223
失能人數	21	25	52	22
死亡人數	0	0	0	0
失能傷害損失日數	507.87	527.5	245	296.53
嚴重的職業傷害人數	0	0	0	0
失能傷害頻率(FR/LTIFR)	0.84	0.86	2.10	0.94
失能傷害嚴重率(SR)	20.40	18.21	9.89	12.78
失能傷害嚴重率(LWR)	0	0	0	2.55
嚴重的職業傷害比率(不含死亡)	0	0	0	0
職業病發生率	0	0	0	0

註：

- 2024 年為提升致伸集團多個營運據點數據計算之一致性與管理有效性，重新定義工傷統計指標之工時統計方式以及嚴重職業傷害定義等，並以一致的定義回溯過去四年數據，呈現如表格。
- 上表總工時均以推估方式計算（各廠人數 * 8 小時 * 各廠工作天數），不含加班時數。
- 失能傷害頻率 = 可記錄的職業傷害（含死亡人數、嚴重職業傷害人數）/ 總工時 * 1,000,000。
- 失能傷害嚴重率 = 可記錄的損失日數 / 總工時 * 1,000,000。
- 失能傷害嚴重率 (LWR) = 可記錄的損失日數 / 總工時 * 200,000。
- 職業病率 = 職業病人次數 * 1,000,000 / 總經歷工時。
- 嚴重職業傷害定義：造成人員之永久性失能或使人員於六個月內無法復工（2024 年集團無發生嚴重職業傷害事件及死亡事件）。
- 可記錄的職業傷害數以內部工傷事件統整表為準，不包含上下班交通事故及非執行職務時跌倒案件。
- 職業病：由職業醫學專業醫師認定，或由當地主管機關等有關部門認定為主（2024 年集團員工無經判定之案件）。
- 2024 年致伸集團非員工之工作者（包含派遣人員、常態駐廠人員包含保全、清潔、團膳、園藝及其他；尚未包含不定期進場施工之承攬商）均無發生死亡、嚴重職業傷害及職業病；可記錄職業傷害有 1 人（失能傷害頻率 0.11），為機械操作造成的輕微割傷，無損失工時。總工時 8,789,063.6 小時（總工時以推估方式計算：各廠人數 * 8 小時 * 各廠工作天數）。



● 員工健康與全方位關懷

致伸集團一向重視員工的健康，除定期辦理健康促進活動和衛教宣導之外，各營運據點均設立醫務室，提供健康諮詢及健康管理的服務，並以健康職場為不斷努力的目標。集團依各地區法規辦理員工健檢，除一般健康檢查外，另針對高風險的職位如：點膠、印刷、焊錫、叉車、電工、噪音、粉塵、鐳射強光、X-Ray 等，提供崗前、在崗及離崗三階段實施特定的檢查項目，如 B 超、肺功能、膽紅素、聽力測驗、微量元素、眼科等，尤其與操作 X-ray 相關的員工，更另外增加皮膚、肝、腎、淋巴、甲狀腺等全身精密檢查項目。發生頻率較高的特殊作業異常項目包括：噪意、粉塵、化學品作業等，如有發現將立即進行複檢，若異常結果獲得確認，且因健康因素導致員工無法繼續從事現職，則考慮調職或降低其暴露於風險因子的程度，並且持續追蹤其健康狀況。自成立集團職業安全衛生辦公室後，將零職業病為重點項目，2024 年各主要據點均已達成上述目標。



致伸東莞健康檢查



致伸東莞健康促進講座

致伸台北總部及迪芬尼台北皆為辦公室作業為主，定期辦理一般健康檢查，經檢查列為高風險群的同仁，將由護理師密集追蹤，半年後免費提供複檢，希望能全面性的針對員工身體健康早期發現、早期治療。2024 年致伸台北總部及迪芬尼台北共計 405 人參與健康檢查。

致伸台北總部

- ① 優於法規的健檢項目：
 - 新陳代謝症候群
 - 癌症篩檢
 - 眼底攝影檢查
 - 甲狀腺、骨盆腔及攝護線超音波檢查
 - 依照員工不同的需求，增加腹部、頸動脈、甲狀腺、骨盆腔、攝護線等超音波檢查項目四選二
 - 除了國健局提供的四癌篩檢外，另增加肝癌、胰臟癌、前列腺癌、卵巢癌的篩檢項目
- ② 獲天下雜誌健康企業公民獎：健康99企業

迪芬尼台北

- ① 2024年共計308人完成健檢，參與率73.3%
- ② 每年提供健檢，45歲以上再加碼檢查項目，頻率及項目均優於法規要求
- ③ 依員工需求提供優於法規的健檢項目套餐，如癌症篩檢為主或是腸胃道功能套餐，項目列舉如下：
 - 肝、膽、腎、胰臟等機能檢查
 - 癌症篩檢
 - 超音波檢查
 - 心臟功能檢查
 - 胃幽門螺旋桿菌檢查

透過健康促進活動減緩員工健康風險

集團位於大陸及泰國廠區 2024 年辦理多元類型健康促進活動，包含運動月、校園運動會、籃球及撞球比賽；同時辦理多種主題健康講座，包含年度體檢報告分析、腦中風預防科普知識、辦公室保健、讓慢性病不再成為負擔、健康知識等。每周五午餐時段設有素食窗口，為員工提供素食餐，同時在餐廳菜單上分享健康飲食小知識，今年度更將運動結合生態圈機制，鼓勵員工參與飛輪、瑜珈及熱舞等，以集點兌換 ESG 週邊商品的方式，鼓勵員工養成運動習慣。另致伸和迪芬尼東莞廠與石碣政府合作，在廠內辦理女性子宮頸及乳癌篩檢，照顧女性員工的健康。



籃球比賽



新成立慢跑社團

致伸台北總部則固定於每年度的第一季設定為健康季，除透過健檢的常態性員工健康管理外，更加強規劃各項運動或減重專案，期望依據作業特性及員工需求，確實降低員工健康風險，2024 年各項健康促進活動參與人次如下：

活動名稱	參與人次
日行萬步	196
體感挑戰	82
內科愛地球公益路跑活動第四屆	226
流感疫苗補助	165
健康體適能小健檢	97
內科捐血活動	50
總計參與人次	816



心理健康促進與員工關懷

致伸重視員工心理健康的維護，給員工生活平衡的友善職場是企業最大的責任。台北總部設有 EAP 員工協助專線，以確認員工醫療、法律、心理等問題確實被解決。經統計，2020 年至 2024 年使用第一階段諮詢服務的人次逐年增加，顯示員工更有意願使用相關服務，且信任這項服務可協助解決問題。

統計員工使用 EAP 服務之近五年趨勢

年度	2020	2021	2022	2023	2024
第一階段服務內容分析 (人次)	185	217	278	380	990
第二階段年度紀錄 (人次)	18	22	29	44	68



致伸台北響應內科千人捐血活動

2024 年主要諮詢議題以法律議題及家庭親子為主，服務滿意調查員工再次預約諮詢顧問服務的意願達 5.8 分 (滿分 6 分)、是否協助員工降低對工作的負面影響一項達 5.3 分 (滿分 6 分)，顯示 EAP 員工協助專線給予員工兼顧生活與工作的正向協助。

致伸亦考量員工需求安排主題式宣導講座，以 EAP 提供的面向 (工作、家庭、身心健康、人際、財務、法律、職場關懷、職場諮詢與管理諮詢…等) 來舉辦 EAP 宣導講座推廣與讓同仁更清楚明白要如何使用 EAP 服務，各講座的匿名回饋問卷做為健康促進相關安排的依據。

2024 年共辦理兩場 EAP 主題式講座，其主題包含個人情感到家庭親子講座以及人格興趣發展，從員工生活面幫助員工減少生活平衡的壓力，共計 122 人參加，相關講座滿意度皆達 5.3 分以上 (滿分 6 分)，深受員工喜愛。



致伸台北體適能檢測活動



EAP 宣傳海報

6.6 | 多元豐富的員工溝通

● 員工敬業度調查

致伸台北於 2023 年以韋萊韜悅顧問公司的「全球高績效企業員工體驗模型 (High Performing Employee Experience Model)」為架構，進行全體員工的敬業度調查，希望能夠更全面性地分析員工的職場與工作體驗，了解目前的優劣勢、風險與機會。問卷調查顯示致伸員工的永續敬業度為 76%，致伸整體目前無急迫的人才留任議題，惟須致力於提升員工永續敬業度，打造一個樂在工作、樂在致伸的職場環境，進而達成人才永續。目前先以台北總部為推行據點，定期二年舉辦一次；未來將依永續策略藍圖之目標，逐步擴展至全球各主要營運據點，並且依設定之目標制定相關維持或改善員工敬業度分數之措施與計畫。

除此之外，致伸台北自 2020 年起藉由參與亞洲最佳企業雇主獎，每年隨機抽樣企業員工進行匿名問卷調查，這份問卷包括三大面向：核心價值、員工對職場的想法、員工行為等。致伸非常榮幸能夠連續四年贏得此殊榮，而問卷調查結果在上述三大面向的指標平均分數，皆高於產業平均值。

● 員工溝通與互動

繼致伸 HR 於 2021 年推出以健康及 ESG 為主軸的對內溝通品牌「Primax Care」後，2024 年延續「Enrich Your Life」的精神，並深化「Primax Care」的企業品牌精神與價值。致伸在對外持續經營社群網絡和平台，而在公司內部則是藉由推播 Primax Care 電子報、舉辦各式與健康或 ESG 有關的線上線下串連活動來凝聚公司整體的向「星」力。



致伸不斷優化品牌特色，致力於創造卓越與持續創新，於 2024 年以「STAR」為核心主軸，開啟邁向新高峰的旅程。這一全新策略將「S」代表的安全與健康、「T」的人才發展、「A」至 A+ 的 ESG 卓越，與「R」的獎勵與福利四大面向相結合，全面整合過去的季度活動，推出一系列具有遠見的職場文化【人才永續星職場】，全面提升企業內外的價值與影響力。

未來，致伸深信每一位員工的努力與公司的遠大目標將攜手並進，突破每一個挑戰，創造更加卓越的業績。我們將不斷推動創新、提升專業素養，並專注於加強團隊協作，為達成卓越成果奠定基礎。更重要的是，我們堅信，唯有將多樣性、平等性與包容性（DEI）文化深植於每一個工作層面，才能激發每位員工的無限潛能，打造一個多元而和諧的工作環境。

致伸的未來，不僅是為公司創造更大的成功，更是為每一位員工提供公平和包容的成長機會。唯有在共同的努力下，我們才能攜手邁向更加光明與永續的未來，並在這條道路上創造更大的價值與影響力。

2024年活動概覽

	Q1	Q2	Q3	Q4
S 安全健康 	- 健康講座 - 日行萬步	- 內科公益路跑 - 健康體適能 - 消防智多星	體感闖關	流感疫苗接種
T 人才發展 	致伸創客松報名	- 創意SKY - 搞什麼飛機	致伸創客松決賽	行為準則挑戰賽
A 追求卓越 	- 年節公益採購 - 公益講座 - 綠色21天響應	- 蔬食日 - 完食日	- 二手衣捐贈 - 愛心捐血 - 天使永續市集	聖誕心願
R 獎勵福祉 	40周年尾牙 - 龍來開工	春夏一日遊	40周年紀念 - T SHIRT發放 - 致伸書展	- 致·伸愛的你-感恩傳情 - 致·伸愛的你

專欄 | Primax Care 季度系列活動

致伸始終懷抱著「人性本善、群策群益、服務人群」的核心理念，自成立以來便積極推動 ESG 永續行動，以穩健的步伐逐步邁向未來。致伸台北總部每年舉辦主題活動，並以 STAR（Safety & Healthy、Talent Development、A to A+ ESG Excellence、Rewards & Benefits）為主軸，將節能減碳、社會公益、員工溝通等永續議題，轉化為多元且富有趣味的活動，在吸引員工共同參與的同時，也讓企業永續文化開始陸續在員工的心裡萌芽。

面對 2024 嶄新的一年，致伸在積極成長的同時，陸續推動許多內外部活動。如致伸台北以「創造永續工作環境」為發展願景，因此在永續理念、員工關懷、社會支持等多重核心主題架構下，HR 團隊在今年分別策劃兩場特別的活動，分別是減碳行動 - 「致綠新行動」以及回饋社會的「致・伸愛的你」。



致・伸愛的你

致綠 新行動



在 2024 年，致伸延續對永續發展的承諾，進一步強化員工參與，將永續理念融入日常生活。因此在公司內除了能夠看見「隨手關燈」「節約能源」等節約口號外，公司還特別舉辦「致綠新生活」活動，鼓勵員工踴躍提出創新的永續方案。從員工提案、票選到落實行動，全面激發創意與參與感，最後也在眾多提案中選出 21 位員工的提案進行後續實踐行動方案。

此次「致綠」活動不僅透過公司內部平台 Walkii 進行推廣，同時藉由 P 幣發放、提供精美獎品等措施，鼓勵員工積極參與。最終，高參與率的成果不僅落實了減碳行動，更啟發員工們思考如何在日常生活中實踐永續精神，將環保理念根植於每個人心中。



致綠新行動

7 Chapter

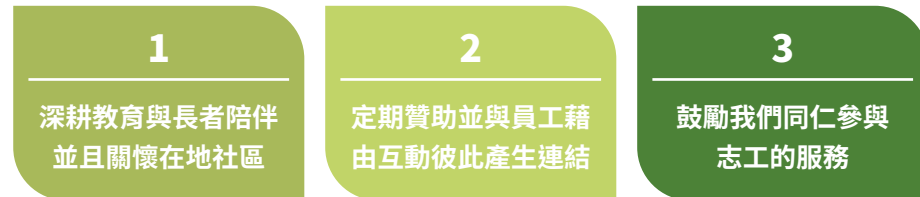
社會共好

Light up 致伸集團點亮計畫	151
融合藝術、人文及科普領域激發創意	151
長期深耕教育並關懷在地社區	157
築起【ESG 生態圈】全員“益”起樂在其中	159



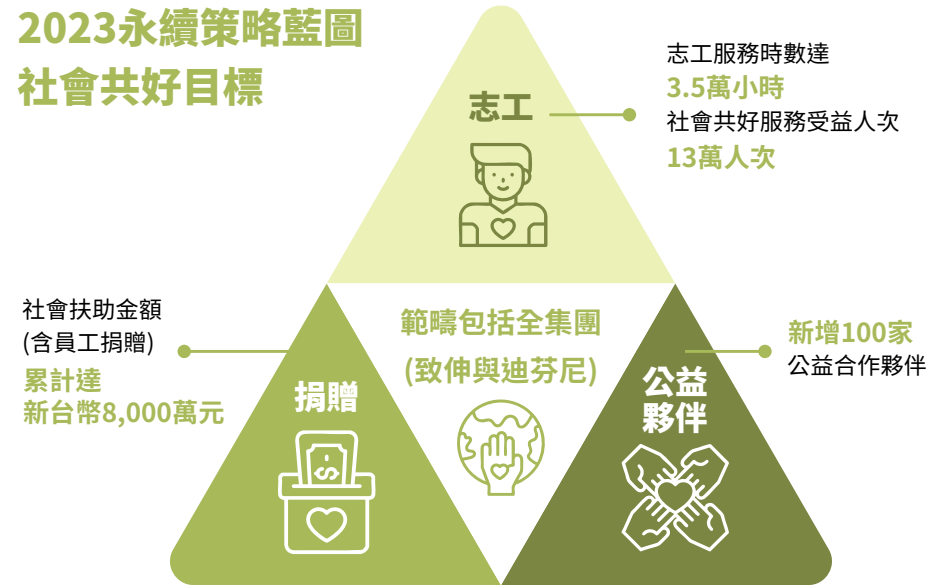


因應目前少子化及高齡化的社會議題，致伸長期關注偏鄉教育及長者陪伴，關注每一個新生的萌芽，同時陪伴每一段生命的歸途是我們的願景。在此願景下，我們發展三個社會共好的推動方向，包括：



同時，我們 2030 年的永續策略藍圖在社會共好的目標下，也依據上面所提到的三個推行方向，以 2022 年為基準，制訂三項目標。原本這三項目標的範疇僅限於致伸台北及大陸據點，2025 年正式將集團包括迪芬尼所有據點納入後，更進一步地提高目標值，讓集團 1+1>2 的社會影響力極大化。

2023 永續策略藍圖 社會共好目標

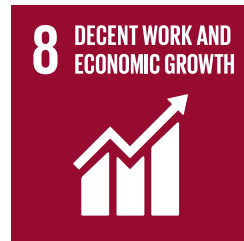
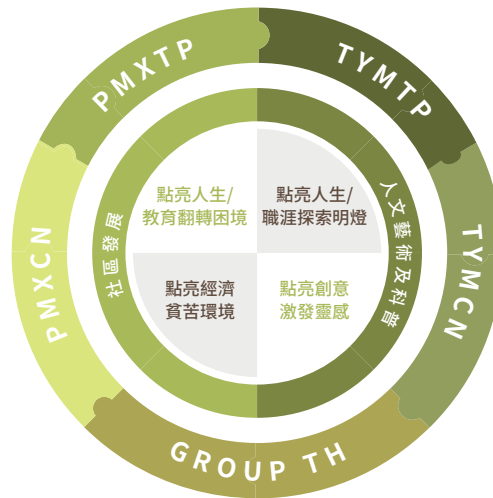


2024 年社會共好目標	執行績效	達標情形
員工公益服務時數 共 3,000 小時	員工公益服務時數 共 11,225 小時	超標 374%
社會扶助金額 (含員工捐款) 累計達新台幣 900 萬元	社會扶助金額 (含員工捐款) 累計達 新台幣 1,116.7 萬元	超標 124%
服務受益人次達 14,000 人	服務受益人次達 34,055 人	超標 243%
公益合作夥伴為 10 家	公益合作夥伴為 18 家	超標 180%

● Light up 致伸集團點亮計畫

本計畫以擴大集團 1+1>2 的社會影響力為目標，以集團所屬的各重要營運據點包括：台灣、中國大陸及泰國為推動的主要趨力，從據點周邊開始協助當地社區的貧困或弱勢族群，同時與鄰近學校合作，以獎助學金、贊助教育計畫等方式，促進當地教育發展；近年來更將鄰近社區範圍擴大至偏鄉社區，整合集團及內外部的資源，透過多元的公益活動、由點到面的影響範疇來推動社會正向改變，極大化致伸集團於社會共好的影響力。

計畫在「社區發展」和「人文藝術及科普」二大方向中，圍繞「點亮」系列四大主題，分別涵蓋興趣與職涯、人生與教育、經濟困境及創意與靈感，系統性地回應社會多樣化需求，同時呼應聯合國永續發展目標（SDGs）中的 1 終結貧窮、4 優質教育、8 合適的就業與經濟成長及 17 夥伴關係，集團秉持這四項 SDGs 目標的精神，強調長期深耕與影響力擴散，透過與合作夥伴、當地社區及非營利組織一起努力，實現全球與在地的雙重社會共好願景。



● 融合藝術、人文及科普領域激發創意

點亮興趣 / 職涯探索明燈

💰 使用經費：總計達 **954,120 元新臺幣**

😊 總參與人次：**1,150 人次**

✅ 此類型公益活動與外部教育團體合作，融入企業多感合一的技術優勢，設計科普的營隊、課程和企業內部參訪，將科學素養向下扎根，更結合人文藝術，拓展學生的多元興趣。



東聚成長課堂

與石碇鎮青少年宮合作，免費提供內部員工子女及外部社區青少年有趣的科學科普課程，課程涵蓋航太航空、健康科技、農業科技、工業科技四大主題，以寓教於樂的方式，為科技行業和國家科技事業開展青少年啟蒙教育。



合作/辦理科普營隊

- 01** 受邀參加台灣國科會第6屆KissScience 活動，並開放內湖企業總部，讓高中生藉此體驗致伸的多感合一核心技術，與AI智慧機器人互動，並透過闖關遊戲深入了解日常生活中的科學。



- 02** 至台東桃源社區與種子之家合作，募集社區孩子們於暑假參與為期三天的科學營隊，由致伸志工擔任隊輔及講師，說明致伸產品的科學原理，並設計趣味關卡，讓孩子們在遊戲中接觸科普的知識。



TYMPHANY家庭開放日

每年8月8日司慶日舉辦開放活動，邀請內部資深工程師以及播放聲學歷史科普視頻，以科學小實驗或科學小課堂的形式，傳授內部員工子女聲學知識。



產學合作

與大學建立長期合作關係，如廈門大學及惠州學院，以音樂和運動為主題，以冠名方式進行贊助。



音樂/科學養成

01 免費提供員工及其眷屬欣賞台北視障家長協會推出的視障音樂人創作的音樂劇。獨特的音樂方式演出，獲得巨大的好評，樂團成員一邊練團，一邊分享更深層的內心世界，讓眷屬從小開始了解音樂美好，及同理缺乏五官觀感的不便。

02 免費提供員工及眷屬欣賞EDU科普歌舞劇創作社演出聲學音樂劇<來電Darling>故事以1960年代美國為背景，透過接線生潔西及貝爾實驗室的工程師班傑明這對小情侶，講述電話「兩個蘿蔔一個坑」的聲學原理。以深入淺出的方式帶大家科普過統計、圖論、微積分，這次則是迪芬尼所熟悉的「聲學」！唱出電話發明的過程，讓孩子邊看劇邊長知識，培養科學知識。



點亮創意激發靈感

💰 使用經費：總計達 **6,005,071 元新臺幣**

😊 總受益人次：**100,176 人次**

✅ 透過設計趣味活動及文創商品，同時藉由贊助藝文表演團體、促進藝文學習及素養的營隊活動，提升員工與大眾對永續及文化發展的關注，並激發創意靈感，進一步呼應 17 夥伴關係，擴大社會各界共同參與的影響力。



贊助/邀請藝文團體表演

- 01 定期捐款台東孩子的書屋，每年200萬支持書屋的課後陪伴、音樂才藝課程及鼓團練習展演等相關費用，同時不定期認購書屋音樂會票卷供同仁觀賞。
- 02 邀請台北愛樂、魔術表演職人等藝文團體至家庭日活動表演，以管弦樂的方式詮釋平易近人、可闔家共賞的流行音樂，讓員工家庭都能體驗音樂的美好。
- 03 致伸長期深耕台東桃源社區，與當地致力推廣布農族傳統歌舞的豆思多元文化工作室關係密切，時常邀請工作室至重要活動表演，今年度更支持他們於著名觀光景點-紅葉谷進行公開展演，獲得極佳的迴響。



贊助藝術人文營隊

- 01 與台北市立大學合作，辦理二場高中生藝術人文相關的營隊，藉由參觀西門紅樓、萬華剝皮寮、新莊廟街等古蹟，了解台灣的歷史及傳統文化；並且讓學生在討論的過程當中，提出促進台灣文化發展的獨特見解。
- 02 除了暑假至台東桃源社區辦理科學營隊外，今年度桃源國小也到致伸總部參觀，進行科普與布農傳統文化的交流，開拓孩子的視野同時啟發他們對文化的創新思維。
- 03 辦理員工子女永續及藝文主題的冬令營，協助員工解決寒假托育的問題，增加其認同感。同時將永續及藝文素養向下扎根，在快樂的營隊中提升對於永續知識的了解，也藉由藝文課程發掘多元的興趣。



ESG主題創意推廣活動

- 01 為了持續提升員工對ESG的認識，我們設計了專屬的PRIMAX ESG LOGO - ESG小樹，與之衍生的形象IP「快樂3寶」。同時，累計開發了16款周邊產品，將它們融入在各項ESG活動中，具象化推廣ESG，加深員工記憶點。
- 02 致伸大陸據點更於企業微信開發【ESG生態圈】，為員工提供線上參與ESG互动的平台。
- 03 致伸大陸據點2024年ESG主題月共計舉辦了21場活動，包括志工活動、珍珠班募款、親子環保實踐、全球聯動的ESG分享會、天使手作、ESG義賣遊園會等，以創意的方式推動內部ESG文化及外部公益影響力。
- 04 迪芬尼大陸據點2024年舉辦首屆ESG知識講堂，借由新媒體平臺向全體員工宣導ESG知識，以趣味競賽的形式加深員工對ESG的接受度，同時辦理ESG小摯友活動，鼓勵大陸地區所有少年兒童以ESG為主題自由創作，進一步推廣了ESG的理念宣導。



企業週年文創商品製作

01 由文策院媒合與企業合作的Story Wear 是台灣唯一零廢時裝品牌，參與多年由文化部主辦的台北時裝週，其主要據點位於大稻埕永續基地，是臺北藝穗節的表演場地之一，品牌結合「時尚」x「永續」x「社會企業」，將永續時尚主流化。同時適逢致伸40周年的到來，公司與Story Wear合作，特別製作紀念白色T-Shirt送給同仁，將40周年主視覺、標語Reinventing for the future等元素融入T-Shirt中，並使用庫存有機棉布料，結合台灣在地紡織廠生產，讓大家也能一同倡議永續時尚。

02 2024年恰逢迪芬尼成立20周年，設計了20周年定制文創，並開放義賣管道，所得款項均用於福利院款項捐贈。



邀請弱勢藝文團體表演

邀請雅文基金會聽損小朋友至家庭日活動表演，以歌舞的方式作為開場，讓員工家庭都能體驗歌舞的美好。



絹是FOR YOU

利用提供員工親手設計自己的絹印袋子，也倡導員工自帶購物袋勿使用塑膠袋，減少塑膠量，同時也支持花蓮小農產品。



2024夏日好聲活-迪芬尼音樂節

以創意的方式闖關活動推動ESG知識，並同部回饋在地里民，參與ESG闖關活動後，可領取活動兌換金，並同步開放在地里民免費參與音樂節活動。



● 長期深耕教育並關懷在地社區

點亮人生 / 教育翻轉困境

💰 使用經費：總計達 8,598,950 元新臺幣

😊 總受益人次：13,950 人次

✅ 透過捐贈公益團體及推廣翻轉教育計畫，幫助貧困兒童獲得平等的教育機會，以教育翻轉人生，打破世代貧窮循環，呼應 1 終結貧窮及 4 優質教育的永續發展目標，為社會創造更多希望與可能。



台灣

中國大陸

泰國

01 定期贊助均一教育平台、孩子的書屋、誠致教育基金會、小草書屋，推動翻轉教育、數位學習平台、偏鄉課後輔導與安置等。

02 迪芬尼預計由2025年開始，和LIS科學合作，針對聽損孩童作科學教育營。

01 持續為廠區外部社區與內部員工優秀學子提供獎助學金(獎優助困)，從物質與精神面給予孩子鼓勵與支持，讓孩子們能良好地投身於學習當中，用知識實現理想、回饋社會。

02 與永川慈善總會合作，為永川區五間鎮盛水小學進行<資源教室.盛水書屋>建設，讓農村孩子能夠享受城區學校的優質教學資源(線上同步授課)，提升學業水準，於2024年09月投入使用。

03 致伸與浙江省新華愛心教育基金會合作，參與「撿回珍珠計畫」，主要幫助品學兼優卻因家庭貧困而影響學業的學生，提供三年內的學費及生活費讓他們可以順利完成高中學業。

04 迪芬尼與廈門大學/中國海洋大學等中國重點大學建立合作關係，在海洋物理等對應專業設立“新聲力量”獎學金，並提供暑假實習機會，鼓勵成績優異的學生，讓其有更多機會接觸產業知識。



致伸集團位於泰國的廠區雖為新設立，已積極與鄰近學校合作，除提供獎助學金之外，同時發揮影響力，進一步捐贈及提供當地偏鄉學校相關物資，以提升就學環境及設備。

點亮經濟貧苦環境

💰 使用經費：總計達 562,068 元新臺幣

😊 總受益人次：13,579 人次

✅ 以捐款或志工服務形式，協助獨居長者及弱勢兒童，改善其經濟與生活環境，透過直接經濟支持與心理陪伴，提升其生活品質，實現 1 終結貧窮的永續目標。



- 01 每年12月感恩季的到來，與公益夥伴合作安排聖誕心願募集計畫，讓孩子許下心願，而這些心願化為小卡裝飾在致伸的聖誕牆中，讓我們的員工願望，最後再邀請孩子回覆感謝卡片，彼此都感受到溫暖之情。
- 02 自2016年起，每年均參與弘道年終送暖陪伴購物志工活動，同時也與內湖家樂福合作，在結束購物後提供美味餐點志工可以和長輩們一同用餐，在提供經濟物資之外，更促進青銀之間的互動關係。
- 03 此外，每年於重陽節前，安排貧困及獨居長輩一日遊活動，目的不僅是讓長輩能有機會走出家門，與社會交流、接軌，同時讓志工體認社會關懷的重要性，攜手共創高齡友善的社會。



- 01 致伸大陸據點近年來持續推進志願服務，鼓勵員工在工作之餘參與志工活動，從近距離與長者、身障夥伴、貧困家庭接觸，或是協助社區環境清潔、生態環境保護等過程中，感受到助人為樂、自我價值的認同及感恩、同理心的提升。
- 02 而迪芬尼與惠州市惠陽區淡水福利院建立長期合作關係，20週年文創商品所得收益以物資形式全部捐贈給福利院。公司社團如器樂社及舞蹈社則積極參加社區舉辦的義演活動，志工社也加入惠陽區公益團隊並參與公益活動。
- 03 與公益夥伴舊鞋救命國際基督關懷協會合作安排捐鞋活動，提供東非地區孩童、村民等，免除沙蚤災害，讓他們在行的路上也一路安全，共計捐出約70雙鞋，做資源援助也免除地球二次傷害。

● 築起【ESG生態圈】 全員“益”起樂在其中

從企業生產營運，乃至社會照顧與回饋，致伸始終不遺餘力地為社會永續盡一份心力。為了提升ESG的辨識性，並直觀地融入每位同仁的日常生活，我們以專屬的「PRIMAX ESG LOGO·快樂3寶」為設計元素，自主開發了【PRIMAX ESG生態圈】，一個供員工參與ESG活動的線上互動平台，透過該平台，員工參與ESG活動獲得相應P幣，可兌換限量款快樂3寶文創周邊。

PRIMAX ESG生態圈 持續升級

自2023年8月，【PRIMAX ESG生態圈】V1.0正式發佈上線以來，深受員工的喜愛；致伸為了持續提升ESG活動的多元化，增加ESG實踐的共融性並且豐富參與者的體驗感，在2024年我們升級為【PRIMAX ESG生態圈】V2.0。

新功能開發包括：

【動起來】新增6項參與健康運動功能

【文化日】週五答題日-ESG小字典

【歡迎幣】新員工入職滿試用期得50 P幣



致伸希望從身邊的小事做起，潛移默化影響更多人一起關注ESG，促發越來越多人親自投入社會責任的實踐當中，讓地球變得更美好。

8 Chapter 附錄

8.1 致伸集團 ESG 相關體系證書	161
8.2 GRI Content Index	162
8.3 SASB Index	169
8.4 永續揭露指標 - 電子零組件業	171
8.5 上市上櫃公司氣候相關資訊揭露	172
8.6 獨立第三方查證意見聲明書	174



8.1 | 致伸集團 ESG 相關體系證書

系統名稱 廠區	Environmental (環境)					Social (社會)				Governance (公司治理)				
	ISO14064-1 溫室氣體 盤查	ISO 14001 環境管理 系統	ISO 50001 能源管理 系統	ISO 14046 組織生命 週期水足跡 標準	IECQ QC 080000 有害物質過 程管理系統	UL2799 零掩埋認證	RBA VAP 負責任 商業聯盟	ISO 45001 職業安全衛 生管理系統	C-TPAT 反恐驗證	AEO 優質企業	ISO 27001 資訊安全 管理系統	ISO 9001 品質管理 系統	ISO13485 醫療器械 管理體系	IATF 16949 汽車行業 品質管理 系統
致伸台北	● 2026/05/22	● 2025/10/26	● 2025/12/16	● 2027/05/04	● 2028/05/08	-	-	-	-	-	● 2026/11/16	● 2028/04/23	-	-
致伸東莞	● 2026/05/22	● 2025/12/18	● 2025/11/11	● 2027/05/04	● 2028/05/08	● 2025/05/30	● 2026/05/30	● 2025/12/18	● 2026/08/02	● (無有效期限)	● 2026/11/16	● 2028/04/23	-	● 2028/06/22
致伸重慶	● 2026/05/22	● 2025/12/18	● 2025/11/19	● 2027/05/04	● 2028/05/08	● 2025/05/27	● 2026/05/27	● 2025/12/18	● 2028/03/07	● (無有效期限)	● 2026/11/16	● 2028/04/23	-	-
致伸昆山	● 2026/05/22	● 2025/12/18	● 2025/11/12	● 2027/05/04	● 2028/05/08	-	● 2025/10/10	● 2025/12/18	-	-	● 2026/11/16	● 2028/04/23	-	-
致伸泰國	● 2026/05/22	● 2028/05/19	● 2027/03/17	● 2027/05/04	● 2028/05/08	2025年認證	● 2026/04/11	● 2028/05/19	● 2025/10/03	-	● 2026/11/16	● 2028/04/23	● 2027/10/08	● 2027/03/21
迪芬尼台北	● 2026/05/22	-	-	-	-	-	-	-	-	-	● 2027/09/05	-	-	-
迪芬尼東莞	● 2026/05/22	● 2026/01/13	● 2025/11/30	● 2027/05/04	● 2025/07/31	● 2026/01/08	● 2026/05/23	● 2026/01/13	● 2028/05/14	-	● 2027/09/05	● 2027/09/07	● 2025/06/27	● 2025/05/16
迪芬尼惠州	● 2026/05/22	● 2027/05/18	● 2025/11/30	● 2027/05/04	● 2025/09/12	2026/02/26	● 2026/05/23	● 2027/05/18	● 2026/07/29	-	● 2027/09/05	● 2028/07/08	-	● 2028/07/08
迪芬尼泰國	● 2026/05/22	● 2025/11/17	● 2027/03/17	● 2027/05/04	● 2026/05/23	● 2026/09/30	● 2026/05/31	● 2025/11/17	● 2025/10/30	-	● 2027/09/05	● 2026/03/17	-	-
迪芬尼捷克	● 2026/05/22	● 2027/05/13	● 2027/01/04	● 2026/03/09	● 2027/04/23	-	-	● 2027/05/13	-	-	● 2027/09/05	● 2027/04/16	-	● 2028/04/07

8.2 | GRI Content Index

使用聲明	致伸科技已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日期間之內容
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	無適用的 GRI 行業準則

GRI 主題	揭露項目	對應章節	頁數	省略理由 / 說明
GRI 2：一般揭露 2021				
組織與報導實務				
2-1	組織詳細資訊	1.4 公司概況	09	
2-2	組織永續報導中包含的實體	1.1 關於本報告書	03	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	1.1 關於本報告書	03	
2-4	資訊重編	1.1 關於本報告書	03	
2-5	外部保證 / 確信	1.1 關於本報告書 8.6 獨立第三方查證意見聲明書	03 174	
活動與工作者				
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.4 公司概況	09	
2-7	員工	6.2 多元共融職場	114	
2-8	非員工的工作者	6.2 多元共融職場	114	

GRI 主題	揭露項目	對應章節	頁數	省略理由 / 說明
治理				
2-9	治理結構及組成	3.1 治理架構	37	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	3.1 治理架構	37	
2-11	最高治理單位的主席	3.1 治理架構	37	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.1 永續管理與實踐	13	
2-13	衝擊管理的負責人	2.1 永續管理與實踐	13	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.1 關於本報告書 2.1 永續管理與實踐	03 13	
2-15	利益衝突	3.3 道德誠信	40	
2-16	溝通關鍵重大事件	2.1 永續管理與實踐	13	
2-17	最高治理單位的群體智識	3.2 治理運作	39	
2-18	最高治理單位的績效評估	3.2 治理運作	39	
2-19	薪酬政策	3.2 治理運作	39	
2-20	薪酬決定流程	3.2 治理運作	39	
2-21	年度總薪酬比率	6.3 人才吸引與留任	118	
策略、政策與實務				
2-22	永續發展策略的聲明	1.2 董事長的話	05	
2-23	政策承諾	3.4 經營績效 4.1 環境永續願景與政策 4.7 生物多樣性 5 責任供應鏈 6.1 人權管理	44 62 92 94 110	

GRI 主題	揭露項目	對應章節	頁數	省略理由 / 說明
2-24	納入政策承諾	5 責任供應鏈 6.1 人權管理	94 110	
2-25	補救負面衝擊的程序	3.3 道德誠信 各章節管理方針	40 -	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	3.3 道德誠信	40	
2-27	法規遵循	3.3 道德誠信	40	
2-28	公協會的會員資格	4.1 環境永續願景與政策	62	
利害關係人議合				
2-29	利害關係人議合方針	2.4 利害關係人溝通	32	
2-30	團體協約	6.3 人才吸引與留任	118	
重大主題				
GRI 3：重大主題 2021				
3-1	決定重大主題的流程	2.3 重大性分析與管理	20	
3-2	重大主題列表	2.3 重大性分析與管理	20	
重大主題：氣候變遷因應				
3-3	重大主題管理	氣候變遷因應	60	
GRI 201：經濟績效 2016	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4.2 氣候相關財務揭露	65	
GRI 302：能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	4.3 氣候減緩行動	71	
	302-3 能源密集度	4.3 氣候減緩行動	71	
	302-4 減少能源消耗	4.3 氣候減緩行動	71	

GRI 主題	揭露項目	對應章節	頁數	省略理由 / 說明
GRI 305：排放 2016	305-1 直接 (範疇一) 溫室氣體排放	4.3 氣候減緩行動	71	
	305-2 能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	4.3 氣候減緩行動	71	
	305-3 其它間接 (範疇三) 溫室氣體排放	4.3 氣候減緩行動	71	
	305-4 溫室氣體排放強度	4.3 氣候減緩行動	71	
	305-5 溫室氣體排放減量	4.3 氣候減緩行動	71	
	305-6 臭氧層破壞物質 (ODS) 的排放	4.6 污染防治管理	90	致伸科技製程並無產生 臭氧層破壞物質 (ODS) 排放
	305-7 氮氧化物 (NOx) 、硫氧化物 (SOx) 、及其它顯著的氣體排放	4.6 污染防治管理	90	
GRI 306：廢棄物 2016	306-3 廢棄物的產生	4.6 污染防治管理	90	
	306-4 廢棄物的處置移轉	4.6 污染防治管理	90	
	306-5 廢棄物的直接處置	4.6 污染防治管理	90	
重大主題：經濟績效				
3-3	重大主題管理	營運發展管理	44	
GRI 201：經濟績效 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	3.4 經營績效	44	
	201-4 取自政府之財務補助	3.4 經營績效	44	
重大主題：職業安全衛生				
3-3	重大主題管理	安心健康職場管理	136	
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-1 職業安全衛生管理系統	6.5 健康與安全	136	
	403-2 危害辨識、風險評估、及事故調查	6.5 健康與安全	136	
	403-3 職業健康服務	6.5 健康與安全	136	

GRI 主題	揭露項目	對應章節	頁數	省略理由 / 說明
GRI 403：職業安全衛生 2018	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	6.5 健康與安全	136	
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	6.5 健康與安全	136	
	403-6 工作者健康促進	6.5 健康與安全	136	
	403-7 預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	6.5 健康與安全	136	
	403-9 職業傷害	6.5 健康與安全	136	
	403-10 職業病	6.5 健康與安全	136	
重大主題：隱私與資通安全				
3-3	重大主題管理	隱私與資通安全管理	54	
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	3.7 隱私與資通安全	54	
重大主題：產品創新發展				
3-3	重大主題管理	營運發展管理	44	
重大主題：人才招募與留任				
3-3	重大主題管理	人才管理	118	
GRI 202：市場地位 2016	202-1 不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	6.3 人才吸引與留任	118	
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	6.3 人才吸引與留任	118	
	401-2 提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	6.3 人才吸引與留任	118	
	401-3 育嬰假	6.3 人才吸引與留任	118	
GRI 201：經濟績效 2016	201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	6.3 人才吸引與留任	118	
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016	405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	6.3 人才吸引與留任	118	

GRI 主題	揭露項目	對應章節	頁數	省略理由 / 說明
重大主題：供應鏈永續管理				
3-3	重大主題管理	永續供應鏈管理	95	
GRI 204：採購實務 2016	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	5.1 實踐負責任的採購	97	
GRI 301：物料 2016	301-1 所用物料的重量或體積	5.1 實踐負責任的採購	97	
	301-2 使用回收再利用的物料	5.1 實踐負責任的採購	97	
GRI 308：供應商環境評估 2016	308-1 採用環境標準篩選新供應商	5.2 責任供應鏈	102	
	308-2 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	5.2 責任供應鏈	102	
GRI 408：童工 2016	408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	5.2 責任供應鏈	102	
GRI 409：強迫或強制勞動 2016	409-1 具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	5.2 責任供應鏈	102	
GRI 414：供應商社會評估 2016	414-1 使用社會標準篩選新供應商	5.2 責任供應鏈	102	
	414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	5.2 責任供應鏈	102	
重大主題：勞資關係				
3-3	重大主題管理	人才管理	118	
GRI 402：勞資關係 2016	402-1 關於營運變化的最短預告期	6.3 人才吸引與留任	118	
重大主題：人才發展與培育				
3-3	重大主題管理	人才管理	118	
GRI 404：訓練與教育 2016	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	6.4 人才發展與培育	129	
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	6.4 人才發展與培育	129	
重大主題：誠信經營				
3-3	重大主題管理	道德誠信管理	40	

GRI 主題	揭露項目	對應章節	頁數	省略理由 / 說明
GRI 205：反貪腐 2016	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	3.2 治理運作 3.3 道德誠信	39 40	
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	3.3 道德誠信	40	無此情事
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	5.1 實踐負責任的採購	97	無此情事
重大主題：勞動人權				
3-3	重大主題管理	人權管理	110	
GRI 406：不歧視 2016	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	6.1 人權管理	110	
GRI 408：童工 2016	408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	6.1 人權管理	110	
GRI 409：強迫或強制勞動 2016	409-1 具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	6.1 人權管理	110	
重大主題：多元平等				
3-3	重大主題管理	人權管理	110	
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	3.1 治理架構 6.2 多元共融職場	37 114	

自願揭露指標

GRI 主題	揭露項目	對應章節	頁數	省略理由 / 說明
GRI 203：間接經濟衝擊 2016	203-1 基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	7 社會回饋	149	
GRI 303：水與放流水 2018	303-3 取水量	4.5 水資源管理	89	
	303-4 排水量	4.5 水資源管理	89	
	303-5 耗水量	4.5 水資源管理	89	
GRI 415：公共政策 2016	415-1 政治捐獻	-		無此情事
GRI 416：顧客健康與安全 2016	416-1 評估產品和服務類別對健康和安全的影響	4.4 永續產品設計與循環創新	83	
	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	4.4 永續產品設計與循環創新	83	

8.3 | SASB Index

產業別：技術與通訊 / 硬體 (TECHNOLOGY & COMMUNICATIONS/Hardware)

發行版本：2023 年 12 月

本表揭露範疇同本報告書 (包含致伸及迪芬尼)，以致伸集團進行揭露

揭露主題	指標編號	揭露指標	性質	單位	報告內容或說明
產品安全	TC-HW-230a.1	識別和解決產品數據安全風險的方法描述	質化	n/a	請參閱 3.7 隱私與資通安全
員工多元化和包容性	TC-HW-330a.1	(a) 執行管理階層、(b) 非執行管理階層、(c) 技術人員和 (d) 所有其他員工的性別和多元化群體代表百分比	量化	%	依性別統計 (a) 執行管理階層 (向執行長報告級別為二階內且為副總以上的管理職位) : 男 87.5%、女 12.5% (b) 非執行管理階層：男 73.9%、女 26.1% (c) 技術人員：男 85.6%、女 14.4% (d) 其他所有員工：男 42.8%、女 57.2% 依種族 / 族裔統計 (a) 執行管理階層：黃種人 100%、白種人 0% (b) 非執行管理階層：黃種人 94.29%、白種人 5.71% (c) 技術人員：黃種人 96.64%、白種人 3.36% (d) 其他所有員工：黃種人 96.82%、白種人 3.18% 註：迪芬尼員工人數涵蓋所有據點 (包含營運總部、生產據點、研發中心、海外業務)
產品生命週期管理	TC-HW-410a.1	按收入劃分的產品中包含 IEC 62474 應宣告物質的百分比	量化	%	根據致伸對產品材料的評估，部分產品的原材料或零組件可能含有 IEC 62474 清單中的特定物質 (如鉛、汞、鎘、六價鉻等)，但其含量均符合適用的法規限值 (如 RoHS、REACH)。根據 IEC 62474 標準，當物質含量低於限值時，無須進行宣告。因此，在本公司產品組合中，需依 IEC 62474 進行「應宣告」的產品比例為 0%。按收入計算，包含需宣告物質的產品占比亦為 0%。 致伸集團採用產品數據管理資訊系統(Product Lifecycle Management,PLM)、致伸 GP Portal[®] 以及 SAP[®] 資訊管理系統，以鑑定我們所有零件的組成物質是否包含 IEC 62474 宣告物質之相關項目，並 100% 通過健康與安全評估、符合性聲明書、有害物質測試報告、物質安全資料表、安規 /EMC 符合性報告等。請參閱 4.4 永續產品設計與循環創新

揭露主題	指標編號	揭露指標	性質	單位	報告內容或說明
產品生命週期管理	TC-HW-410a.2	符合 EPEAT 註冊或同等要求的符合條件產品的百分比 (按收入)	量化	%	致伸集團產品屬 B2B，EPEAT 註冊由客戶執行，若客戶有申請需求，致伸會提供客戶註冊所需資訊
	TC-HW-410a.3	符合能源效率認證的產品占營業收入的比例	量化	%	致伸集團產品屬 B2B，能源效率認證係由客戶端執行，若客戶有申請需求，致伸會提供客戶註冊所需資訊
	TC-HW-410a.4	報廢產品和電子廢棄物回收的重量百分比	量化	t,%	不適用，致伸集團產品屬 B2B，非最終消費產品，故產品最終生命週期之報廢、回收服務、回收重量等由客戶端規劃之
供應鏈管理	TC-HW-430a.1	tier 1 供應商中 (a) 所有供應商 (b) 高風險 (衝突礦產) 供應商通過 RBA 驗證審核流程 (VAP) 或同等流程的百分比	量化	%	(a) 4.30% (b) 95.56% VAP 同等稽核：由致伸委派有資質之第三方機構及致伸具資質之審核團隊完成之供應商稽核，審核工具為參考地方法律法規、RBA 責任商業聯盟行為準則、客戶要求、致伸有關企業社會責任的管理規定，以及其他相關適用要求作為標準制定之 Primax Supplier SER Audit Checklist
	TC-HW-430a.2	tier 1 供應商的 (1) RBA 驗證審核流程 (VAP) 或同等程序的不符合率，以及 (2) (a) 優先不符合項和 (b) 其他不符合項的相關糾正措施率	量化	rate	(1) 不合格率： (a) 1.07% (b) 17.6% (2) 相關改善率： (a) 100% (b) 100%
材料採購	TC-HW-440a.1	描述與使用關鍵材料相關的風險管理	質化	n/a	請參閱 5 責任供應鏈 致伸集團依據生產工廠所在地推行現地化採購短鏈布局，並依據各產品線之關鍵零組件特性及備料時間評估是否執行授權備料與安全庫存；針對關鍵材料的管控，短期有現貨調料管理機制因應臨時不可抗拒因素導致的斷鏈風險，長期則有建立第二採購來源機制分散單一供應商風險，以強化供應鏈韌性
活動指標	TC-HW-000.A	生產單位數量，按產品類別劃分	量化	數量	電腦週邊事業群：74,744 K 非電腦產品事業群：31,940 K
	TC-HW-000.B	製造場所之面積	量化	平方公尺 (m ²)	請參見本報告書 1.4 公司概況 / 全球主要據點 總生產面積為商業機密不予揭露
	TC-HW-000.C	自有場所產量之百分比	量化	百分比 (%)	商業機密不予揭露

8.4 | 永續揭露指標 - 電子零組件業

本表揭露範疇同本報告書 (包含致伸及迪芬尼) ，以致伸集團進行揭露

編號	指標	指標種類	單位	回應
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	十億焦耳 (GJ)、百分比 (%)	281,882.567 GJ、80.82%、54.79%
二	總取水量及總耗水量	量化	千立方公尺 (1,000m³)	771.15 千立方公尺、305.60 千立方公尺
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	公噸 (t), 百分比 (%)	重量：127.31t 回收百分比：24.07%
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	數量, 比率 (%)	人數：22 人 (均為一般職災) 工傷比率：0.23% (工傷件數 ÷ 集團總人數)
五	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比	量化	公噸 (t), 百分比 (%)	不適用，致伸集團產品屬 B2B，非最終消費產品，故產品最終生命週期之報廢、回收服務、回收重量等由客戶端規劃之
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	不適用	請參閱 5 責任供應鏈
七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	NT	0 元
八	依產品類別之主要產品產量	量化	仟片	電腦週邊事業群：74,744 K 非電腦產品事業群：31,940 K

註：包含下腳料賣出或其他回收處理，應提供相關說明。

8.5 | 上市上櫃公司氣候相關資訊揭露

項目	執行情形
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。	4.2 氣候相關財務揭露
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)。	
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	
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。	
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。	
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。	
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	4.3 氣候減緩行動
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。	
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。	致伸實收資本額未達五十億元，將於 2028 年起完成個體公司確信、2029 年起完成合併報表子公司確信。致伸集團溫室氣體具體行動計畫，請參閱 4.1 環境永續願景與政策 。

敘明溫室氣體最近兩年度之排放量（噸 CO₂e）、密集度（噸 CO₂e/百萬元）及資料涵蓋範圍。

本公司基本資料

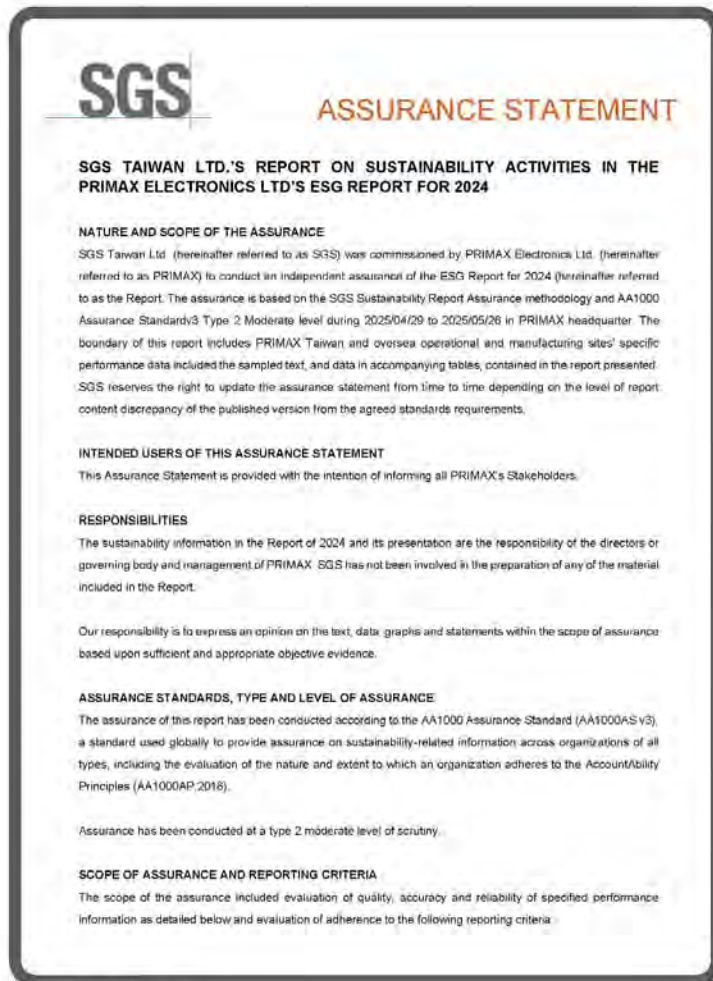
- ☐資本額 100 億元以上公司、銅業、水泥業
- ☐資本額 50 億元以上未達 100 億元之公司
- ☒資本額未達 50 億元之公司

依上市櫃公司永續發展路徑圖規定至少應揭露

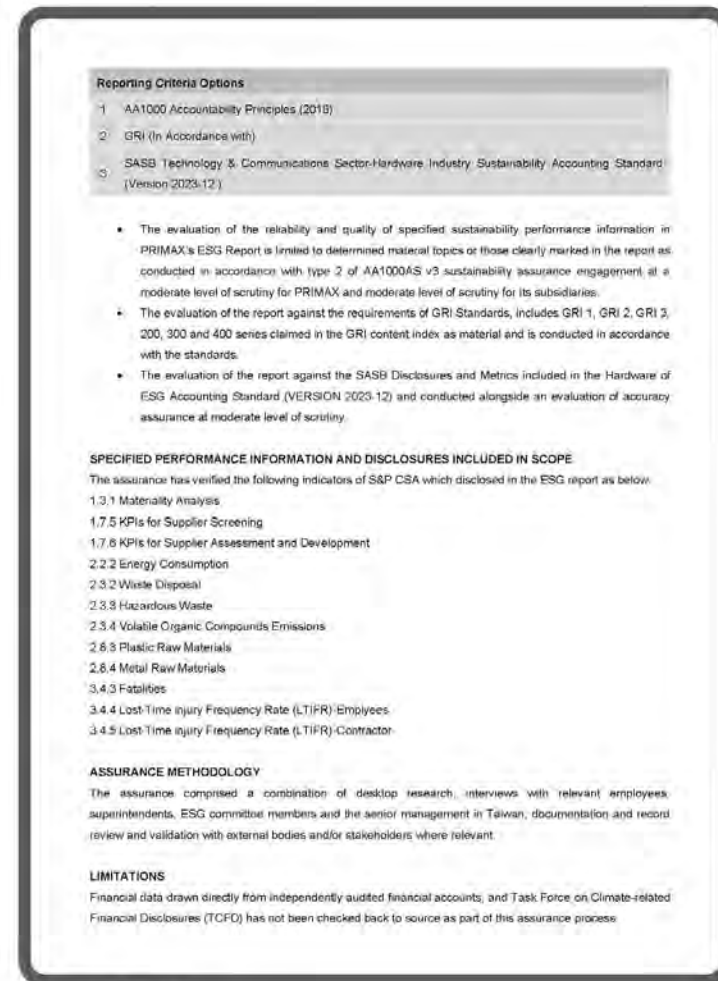
- ☒母公司個體盤查：2023 年與 2024 年
- ☒合併財務報告子公司盤查：2024 年
- ☒母公司個體確信：2024 年
- ☐合併財務報告子公司確信

年度		2023 年		2024 年	
盤查情形		總排放量 (公噸 CO ₂ e)	密集度 (公噸 CO ₂ e/百萬元)	總排放量 (公噸 CO ₂ e)	密集度 (公噸 CO ₂ e/百萬元)
母公司	範疇一	3,270.475		3,768.985	
	範疇二	15,255.400		11,034.825	
	合計	18,525.875	0.487	14,803.810	0.383
合併財務報告 子公司	範疇一	1,703.649		3,617.915	
	範疇二	13,232.455		6,317.316	
	合計	14,936.104	0.664	9,935.231	0.507
總計		33,461.979		24,739.041	
執行確信之範圍		合併會計集團		合併會計集團	
確信機構		SGS		SGS	
確信情形說明		經 SGS 查證機構依照國際標準組織發布之 ISO 14064-3:2019 執行查證		經 SGS 查證機構依照國際標準組織發布之 ISO 14064-3:2019 執行查證	
確信意見 / 結論		查證意見為合理保證等級之無保留意見		查證意見為合理保證等級之無保留意見	

8.6 | 獨立第三方查證意見聲明書



TWLPP 5000 Issue 2502



TWLPP 5000 Issue 2502

INDEPENDENCE AND COMPETENCE

The SGS Group of companies is the world leader in inspection, testing and verification, operating in more than 140 countries and providing services (including management systems and service certification) quality, environmental, social and ethical auditing and training, environmental, social and sustainability report assurance. SGS affirm our independence from PRIMAX, being free from bias and conflicts of interest with the organisation, its subsidiaries and stakeholders.

The assurance team was assembled based on their knowledge, experience and qualifications for this assignment, and comprised auditors registered with professional qualifications such as ISO 26000, ISO 20121, ISO 50001, RBA, QMS, EMS, SMS, GPMS, CFP, VFP, GHG Verification and GHG Validation Lead Auditors and experience on the SRA Assurance service provisions.

FINDINGS AND CONCLUSIONS**ASSURANCE OPINION**

On the basis of the methodology described and the assurance work performed, we are satisfied that the specified performance information included in the scope of assurance is accurate, reliable, has been fairly stated and has been prepared, in all material respects, in accordance with the AA1000 Accountability Principles (2018).

We believe that the organisation has chosen an appropriate level of assurance for this stage in their reporting.

ADHERENCE TO AA1000 ACCOUNTABILITY PRINCIPLES (2018)**INCLUSIVITY**

PRIMAX has demonstrated a good commitment to stakeholder inclusivity and stakeholder engagement. A variety of engagement efforts such as survey and communication to employees, customers, investors, suppliers, sustainability experts, and other stakeholders are implemented to underpin the organization's understanding of stakeholder concerns. For future reporting, PRIMAX may proactively consider having more direct two-ways involvement of stakeholders during future engagement.

MATERIALITY

PRIMAX has established effective processes for determining issues that are material to the business. Formal review has identified stakeholders and those issues that are material to each group and the report addresses these at an appropriate level to reflect their importance and priority to these stakeholders.

RESPONSIVENESS

PRIMAX has established policy and strategy statements in this report which respond to the material issues and to its stakeholders in a timely and transparent manner.

IMPACT

PRIMAX has demonstrated a process to identify and represented impacts that encompass a range of environmental, social and governance topics from wide range of sources, such as activities, policies, programs, decisions and products and services, as well as any related performance. Measurement and evaluation of its impacts related to material topic were in place at target setting with combination of qualitative and quantitative measurements.

ADHERENCE TO GRI

The report, PRIMAX's ESG Report of 2024, is adequately in accordance with the GRI Universal Standards, 2021 and complies with the requirements set out in section 3 of GRI 1 Foundation 2021, where the significant impacts on the economy, environment, and people, including impacts on their human rights are assessed and disclosed following the guidance defined in GRI 3: Material Topic 2021, and the relevant 300/300/400 series Topic Standard related to Material Topic have been disclosed. The report has properly disclosed information related to PRIMAX's contributions to sustainability development. For future reporting, PRIMAX is encouraged to disclose how PRIMAX extend its management on human rights related issues with more comprehensive performance result.

ADHERENCE TO SASB

PRIMAX has referenced with SASB's Standard, Technology & Communications Sector-Hardware Industry Standard, VERSION 2023-12 to disclose information of material topics that are vital for enterprise value creation. The reporting boundary is the same as PRIMAX's ESG report. PRIMAX used SASB accounting and activity metrics to assess and manage the topic-related risks and opportunities, where relevant quantitative information was assessed for its accuracy and completeness to support the comparability of the data reported. PRIMAX has determined which disclosure topics and associated metrics are financially material to its business and has illustrated appropriately in the content index. By using both GRI and SASB standards together, the efficiency of communication and the identification of material issues are substantially increased during the whole reporting preparation process. Besides, it is best practice to implement a gap analysis and comparison of reported issues and benchmark within or across sectors in next reporting.

Signed:
For and on behalf of SGS Taiwan Ltd.



Stephen Pao
Business Assurance Director
Taipei, Taiwan
10 July, 2025
WWW.SGS.COM



AA1000
Licensed Report
000-8/V3-KR4R0

PRiMAX Bring Experience to Life

致伸科技股份有限公司

Primax Electronics Ltd.

www.primax.com.tw