



2025 ESG Report

永續報告書

目錄

CONTENTS

1. 總覽 02

1.1 關於本報告書	03
1.2 董事長的話	05
1.3 2025 致伸榮耀與永續成果	06
1.4 公司概况	09

2. 永續管理 12

2.1 永續管理與實踐	13
2.2 致伸 SDGs 永續策略藍圖	15
2.3 利害關係人溝通	20
2.4 重大主題管理	25

3. 公司治理 33

3.1 治理架構	34
3.2 治理運作	37
3.3 道德誠信	38
3.4 經營績效	42
3.5 創新與服務	44
3.6 客戶關係管理	47
3.7 企業風險管理	49
3.8 隱私與資通安全	57

4. 環境永續與淨零轉型 64

4.1 環境永續願景與政策	67
4.2 氣候相關財務揭露	70
4.3 氣候減緩行動	77
4.4 永續產品設計與循環創新	89
4.5 水資源管理	98
4.6 污染防治管理	99
4.7 自然資產與生物多樣性	101
專欄 生態復育實踐案例	105

5. 責任供應鏈 108

5.1 實踐負責任的採購	111
5.2 供應商盡責管理	116

6. 幸福職場 124

6.1 人權管理	125
6.2 多元共融職場	130
6.3 人才吸引與留任	136
6.4 人才發展與培育	148
6.5 健康與安全	154
6.6 多元豐富的員工溝通	165
專欄 Primax Care 實踐多元共融職場	167

7. 社會共好 168

7.1 Light up 致伸集團點亮計畫	170
7.2 融合藝術、人文及科普領域激發創意	171
7.3 長期深耕教育並關懷在地社區	176
專欄 產學結盟 締造社會影響力	180

8. 附錄 182

8.1 致伸集團 ESG 相關體系認證	183
8.2 GRI Content Index	184
8.3 SASB Index	190
8.4 永續揭露指標 - 電子零組件業	193
8.5 上市上櫃公司氣候相關資訊揭露	194
8.6 獨立第三方查證意見聲明書	196



1. 總覽

1.1 關於本報告書	03
1.2 董事長的話	05
1.3 2025 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

本報告書為致伸科技發行之第 12 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，系統性揭露集團 2025 年度於經濟、治理、自然環境與社會 (含產品責任) 等面向之管理方針、推動成果與績效表現。

透過本報告書，我們期望向各利害關係人清楚呈現集團在永續發展上的承諾、行動與成效，並積極回應其關注議題與期待。未來亦將持續透過多元溝通與回饋機制深化對話，滾動式優化永續策略與管理作為，致力於為環境與社會創造長期且具正向影響之價值。

● 報導期間與範疇

本報告書資訊揭露期間為 2025 年 1 月 1 日至 2025 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)，並著重揭露集團於台灣、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表現，揭露範疇之營業額占 2025 年集團營收比例約達 71%。

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 2025 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	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. 致伸關係企業請參照[公開資訊觀測站](#) - 股票代碼：4915)。

1.1 關於本報告書

1.2 董事長的話

1.3 2025 致伸榮耀與永續成果

1.4 公司概况

● 撰寫原則

本報告書依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，並參酌國際永續準則委員會 (International Sustainability Standards Board, ISSB) 發布之 IFRS 永續揭露準則，包括 IFRS S1《永續相關財務資訊揭露之一般規定》及 IFRS S2《氣候相關揭露》，同時納入其承接之 SASB 準則相關指引。此外，本報告書亦依臺灣證券交易所「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」規定辦理編製與申報。

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，使利害關係人能夠清楚、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

致伸科技每年於官方網站公開發行中、英文版永續報告書，同時上傳至金管會公開資訊觀測站。本報告書發布日期：2026 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/en>

ESG 專區：<https://www.primax.com.tw/en/esg/esg-home-page>



致伸官網



ESG 專區

● 報告書編輯、審核與保證

報告書數據依據

- 財務數據係摘錄自安侯建業聯合會計師事務所依經認可之國際財務報導準則 (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，換算匯率係以人民幣 4.373、美金 31.26、泰銖 0.946、捷克 1.414、歐元 34.885 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 27001:2022 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 2026 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、8.3；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：

在全球經濟持續高度不確定與快速變動的 2025 年，國際貿易政策調整、地緣政治緊張局勢與匯率波動等因素，交互影響全球供應鏈穩定與市場信心。主要經濟體持續調整關稅與產業政策，使跨國企業面臨更複雜的營運環境，也促使企業必須強化風險管理能力與營運彈性，以因應外部環境帶來的挑戰。

深化營運調適與客戶協作，累積長期成長動能

面對多重變局，致伸持續深化既有布局，透過與核心客戶的緊密協作，靈活調整生產與出貨策略，以回應供應鏈轉移與市場需求變化。同時，公司穩健推動產品組合優化與關鍵技術深化，在視覺應用、人機介面與聲學相關領域持續拓展新專案與應用場景，逐步累積長期成長動能。這樣的發展方向不僅有助於提升整體營運穩定度，也為後續產品線延伸與市場布局奠定基礎。

深化氣候與自然治理，系統化推動低碳轉型

在全球氣候變遷與自然環境議題持續受到高度關注的趨勢下，致伸逐步將環境議題提升為涵蓋氣候與自然風險的整體永續治理課題。我們依循國際準則精神，將氣候變遷與自然相關風險與機會納入企業風險管理架構，強化永續治理的完整性與前瞻性；同時，因應國內外淨零政策、碳費與資訊揭露要求的推進，致伸持續深化碳管理作為，透過制度化與數據化方式建構碳價值管理體系，並以董事會層級決策推動內部碳定價，作為強化策略應變能力的重要工具。未來，致伸將持續在兼顧營運穩定與環境責任的基礎上，穩步推進淨零與自然風險管理，為企業長期發展奠定更穩固的永續基礎。

以人為本，形塑具韌性的人才生態圈

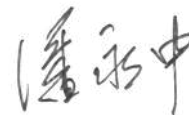
致伸持續以人為本的理念，深化對員工多元需求與不同人生階段的關注，致力打造兼具包容性、健康與成長性的職場環境。我們推動共融與友善家庭職場，透過彈性工時、職務設計、在職進修、經驗傳承及完善的職業安全與健康照護機制，支持員工在不同階段持續發揮所長。同時，致伸亦結合數位工具與系統化培育，強化人才發展動能，促進組織與個人成長並行。相關努力獲得外界對職場文化、人才發展與家庭友善的肯定，也再次促使我們思考如何以更開放的方式，與員工、夥伴及社群共同形塑具韌性的人才生態圈，實踐人才永續的長期承諾。

深化生物多樣性行動，實踐生態復育與社區共榮

致伸持續關注企業營運與自然環境之間的連結，並以實際行動回應生物多樣性保育與在地共榮的課題。透過長期投入的蝴蝶復育計畫，我們逐步重建適合蝴蝶生存的棲地條件，讓自然變化能被社區真實感受與看見。更重要的是，從教育開始與桃源社區的深度合作，居民從參與行動中建立共識與信心，使生態保育成為共同投入的目標。這項專案不僅展現生態復育的階段成果，也協助致伸累積自然資本管理的實務經驗，為企業在永續治理中探索人與自然共生的可能路徑。

在專注營運調整與產品精進的同時，致伸亦持續將永續治理理念融入日常決策與營運管理，兼顧經濟成果、環境責任與社會關懷。透過系統化管理與持續改善，致伸期許在穩健經營的基礎上，逐步強化企業長期價值，回應利害關係人對企業永續發展的期待，朝向更具韌性與責任感的未來穩步前行。

董事長暨總經理 潘永中



1.1 關於本報告書

1.2 董事長的話

1.3 2025 致伸榮耀與永續成果

1.4 公司概況

1.3 2025 致伸榮耀與永續成果



E(environment) 環境

發布第一本 氣候暨自然相關 財務揭露 報告書	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 ↓ 44.25%		致伸集團用水強度， 較2020年基準年 ↓ 20.18%
致伸集團能源消耗強度， 較2024年 減少 9.20%	2025年節能方案減碳量 約 3,563 公噸 CO ₂ e	2025年 再生能源使用 占總用電量 63.69%	致伸集團廢棄物排放量， 較2024年 ↓ 11.86 %	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
2025年持續榮獲 供應鏈合作評估領導等級 (A List)		2025年執行 18類主要產品 碳足跡 占營收約70%	致伸集團空污排放 100%符合 法規標準	零違反 致伸集團2025年 無任何違反環境法規之 行為及裁罰紀錄
致伸昆山榮獲 ecovadis 銅牌	致伸東莞榮獲 21世紀活力· ESG環境友好案例	2025年迪芬尼惠州榮獲 廣東省及惠州市 綠色供應鏈管理 企業	致伸重慶榮獲 重慶市永川區 區級節水企業	低碳產品創新設計 Smart Camera單位 產品較舊型產品 減少近 60% 碳排放量

1.1 關於本報告書

1.2 董事長的話

1.3 2025 致伸榮耀與永續成果

1.4 公司概況



S (social) 社會

致伸台北連續五年
榮獲HR Asia
亞洲最佳雇主獎

2025年致伸台北
榮獲臺北市
友善育兒獎

2025年
致伸台北、迪芬尼台北
獲得臺北市
**中高齡暨高齡友善
企業認證**

2025年
致伸東莞、致伸重慶、
致伸昆山榮獲
RBA精選工廠

無發生
2025年致伸集團無發生
違反人權或歧視之事件

2025年致伸集團
員工薪資和福利費用
約占營業收入約
15.5%

2025年致伸台北
榮獲DBTA
多元共融願景獎
「金獎」與「特別獎」

致伸科技2025年度
社會扶助金額，合計約
1,528.7萬元

2025年
集團教育訓練時數為
111,700.28小時

2025年致伸集團
志工服務時數
合計達**12,584**小時

2025年迪芬尼台北榮獲
勞動部
**「2025年友善就業
菁采獎－職場領
航組」**

2025年迪芬尼台北
榮獲績優職場
群體健康守護獎

致伸東莞榮獲HR價值網年度
**最具創新力僱主、人力
資源價值大獎、
最具吸引力僱主、最佳
出海僱主**多項肯定

2025年致伸東莞、
致伸重慶、致伸昆山、
致伸泰國、迪芬尼泰國
榮獲
RBA銀質證書

迪芬尼惠州2025年
獲頒
**最佳人力資源
管理團隊**

1.1 關於本報告書

1.2 董事長的話

1.3 2025 致伸榮耀與永續成果

1.4 公司概況



G(Corporate Governance) 公司治理

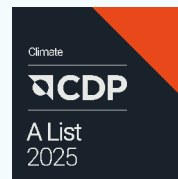
2025年榮獲天下雜誌
天下永續公民獎
大型企業排行躍升前7強

2025年榮獲TCSA
台灣100大永續典範企業獎

2025年榮獲TCSA企業永續報告
金獎

入選2025年
S&P Global
永續年鑑

2025年持續榮獲
**CDP氣候變遷問卷領導等級
(A List)**



2025年迪芬尼惠州榮獲惠州市產業科技
與高新技術協會
研發實力高新技術企業二十強

2025年EPS
5.71

獨董過半
獨立董事席次
占達56%

2025年女性或外國
籍董事占**22%**

2025年致伸集團
研發費用占營業
收入比例
5.97%

截止至2025年底
共有
2,956人次獲得
相關發明獎項

截止至2025年底
共有**968**件專利
核准

零洩漏

2025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

2025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

2025年致伸集團
無違反經濟法規及
罰款事件

2025年交易供應商
行為準則承諾書
簽署率達**89.2%**

2025年共完成
91家供應商
現場審核
100%完成改善計畫

2025年
重要原物料供應商
年度ESG培訓率達
100%

1.1 關於本報告書

1.2 董事長的話

1.3 2025 致伸榮耀與永續成果

1.4 公司概况

1.4 公司概况

致伸創立於 1984 年，為資訊、智慧生活、車用與智慧物聯產品的一流解決方案供應商，本集團營運總部位於台北內湖科技園區，並於中國及泰國建置大規模生產基地。隨泰國廠營運步入穩健期，其生產效能與成本結構已展現與中國廠相當之成熟度，有效發揮全球供應鏈多元布局之戰略優勢。

致伸專精於視覺影像、人機介面與連結技術；迪芬尼則具備全球頂尖的進階聲學工程實力。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。基於卓越的 ODM+ 服務模式，本集團提供從關鍵零組件、智能模組到系統終端產品的完整價值鏈服務。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	991人
主要生產據點	東莞	2,851人
	重慶	1,503人
	昆山	193人
	泰國	1,957人
研發中心	北京	39人
物流及銷售中心	美國	10人
	日本	3人

TYMPHANY		
營運總部	惠州營運總部/ 製造基地	1,567人
主要生產據點	東莞	447人
	捷克	259人
	泰國	637人
研發中心	台北	417人
	深圳	256人
海外業務	歐洲	9人
	英國	22人
	美國	18人

1.1 關於本報告書

1.2 董事長的話

1.3 2025 致伸榮耀與永續成果

1.4 公司概況

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 4,711,428仟元

成立日期 2006年(原始創立於1984年)

董事長暨總經理 潘永中

營運總部 台北市內湖區瑞光路669號

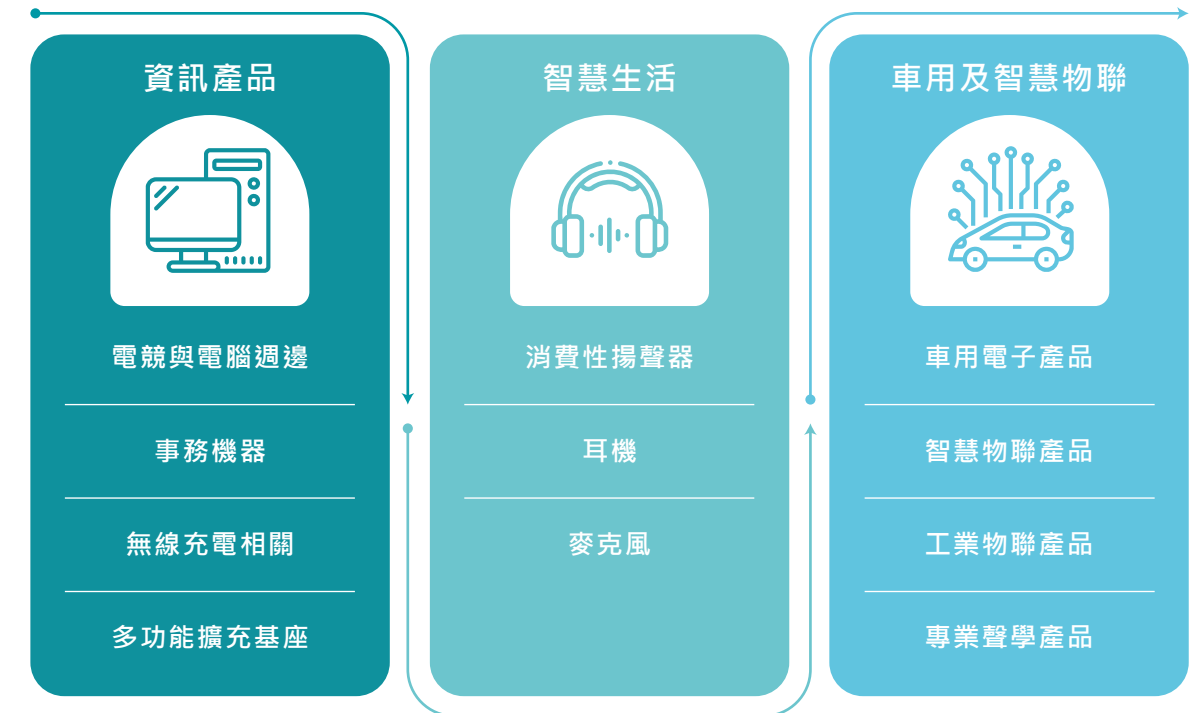
2025年合併營收 60,181,706仟元

集團總人數 11,179人(全球據點);
11,117人(本報告書揭露範疇)

2025年產量 114,238千個

● 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《114 年股東會年報 P60~P62》。



1.1 關於本報告書

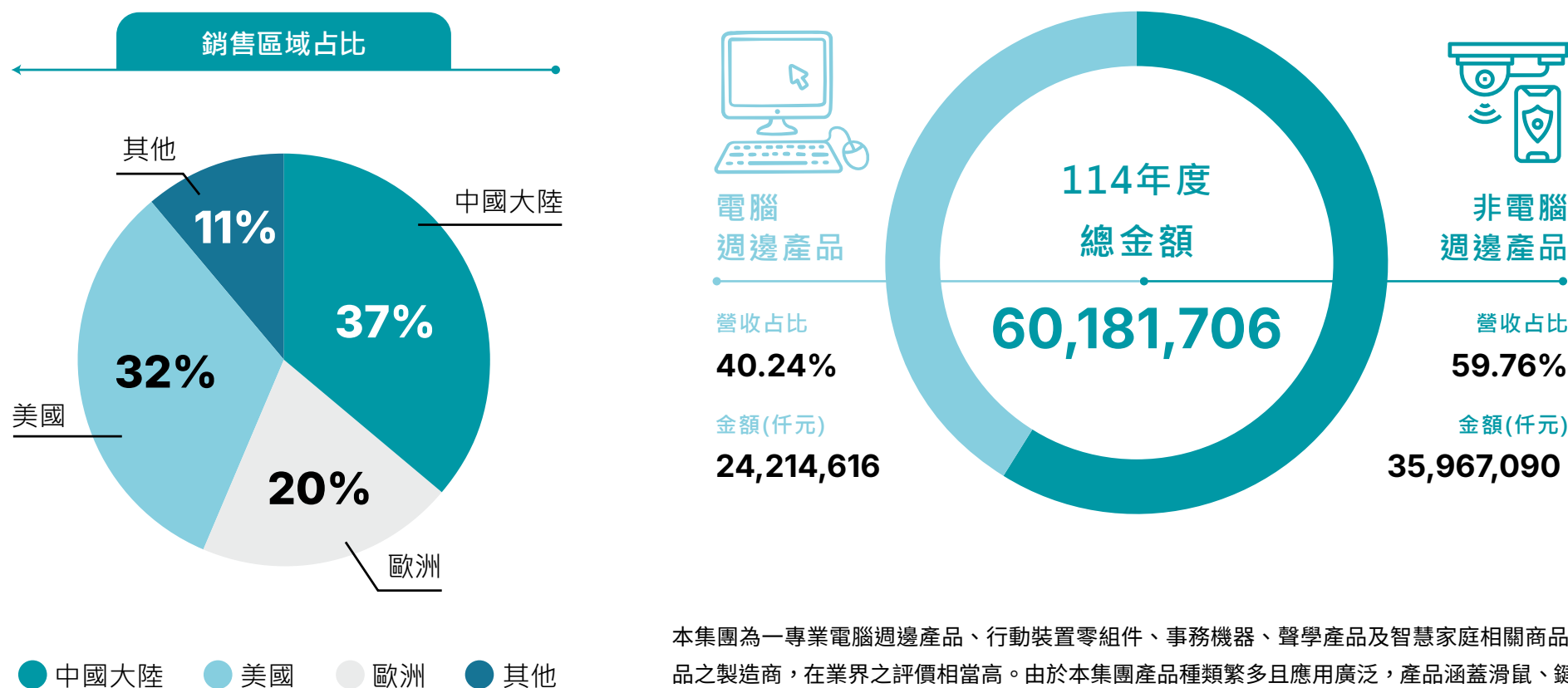
1.2 董事長的話

1.3 2025 致伸榮耀與永續成果

1.4 公司概況

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 36.85%，其次是美國約占 32.2%。



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 [《114 年股東會年報 P56~P77》](#)。



2. 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 利害關係人溝通	20
2.4 重大主題管理	25

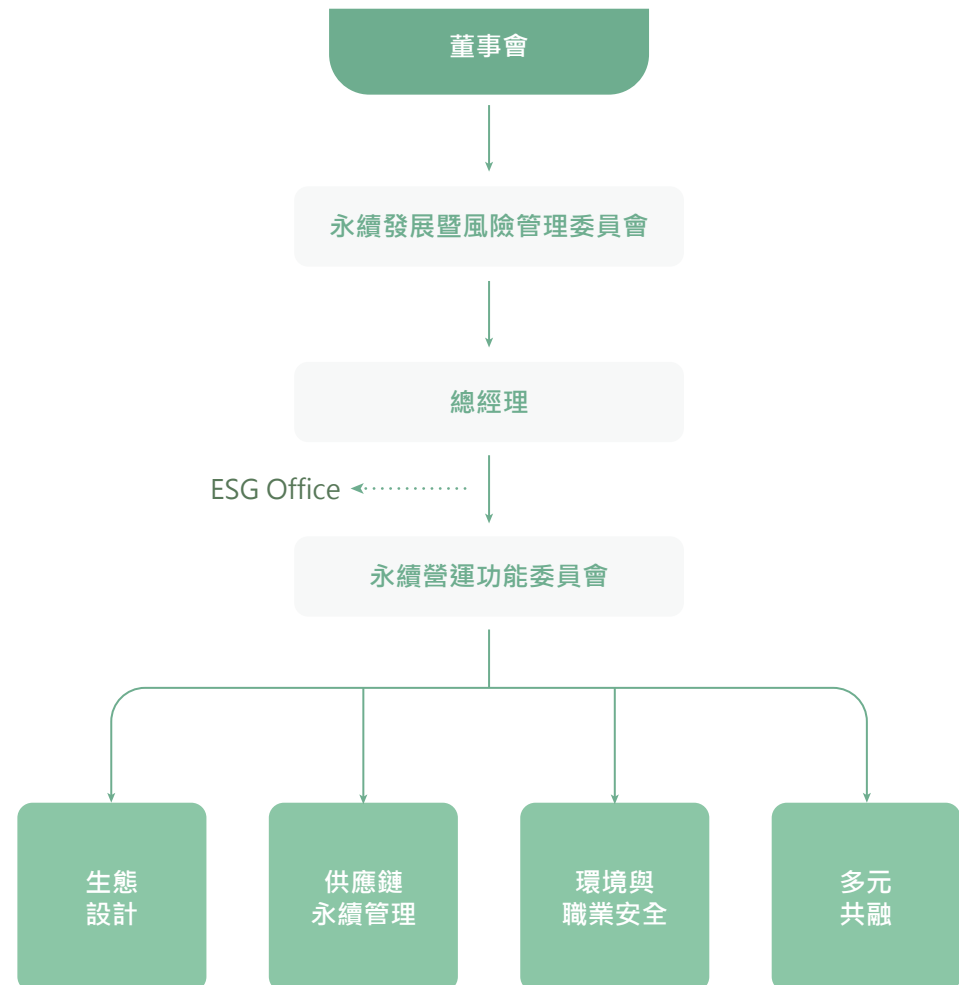
2.1 永續管理與實踐

致伸集團為實踐企業永續發展，以董事會為最高治理單位，並於董事會下設立「永續發展暨風險管理委員會」，深度鏈結永續策略與風險控管，針對組織運作、重大風險及利害關係人關注議題等，進行全方位的整合性評估。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、環境與職安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



2.1 永續管理與實踐

2.2 致伸 SDGs 永續策略藍圖

2.3 利害關係人溝通

2.4 重大主題管理

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。2025 年董事會共計召開 3 次會議，其中與永續相關議案內容如下表所示。

議案內容	
會議時間	2025/01/20
本公司113年永續目標執行成果暨114年永續目標執行計畫報告	
議案內容	
會議時間	2025/05/08
114年集團溫室氣體盤查(碳盤查)與績效報告 - 氣候相關財務揭露報告	
議案內容	
會議時間	2025/08/07
113年永續報告書利害關係人議合與重大性議題鑑別結果案 114年營運風險與因應對策案	

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閱本報告書 [《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 等，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

2.1 永續管理與實踐

2.2 致伸 SDGs 永續策略藍圖

2.3 利害關係人溝通

2.4 重大主題管理

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「智能共融」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項目標範疇，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。

透過
ESG
將致伸
影響力
極大化



2.1 永續管理與實踐

2.2 致伸 SDGs 永續策略藍圖

2.3 利害關係人溝通

2.4 重大主題管理

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	2025年工作計劃及目標	2025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2023年減少42%範疇一與範疇二之溫室氣體排放量(公噸CO ₂ e)	集團2025年能源密度比2024年下降3%	2025較2023基準年範疇一與範疇二之溫室氣體排放量(公噸CO ₂ e)減少 44.25%	😊
	綠色產品：低碳設計減量目標能符合scope 3排放減量符合SBT短程目標(2030)	- 推動內部碳定價管理系統 - 生態設計委員會規畫技術方案的推展	- 完成集團系統修正，並訂於2026年起正式推行碳價值管理系統 - 低碳設計：生態設計委員會規畫技術方案，減少材料與能耗排放	😊
	再生能源占比達75%	持續執行再生能源擴充計畫，並依預算規劃進行追蹤，2025年達成RE目標	集團2025年再生能源占比為63.69 %	😊
價值鏈排放減量	關鍵供應商每年減少5%溫室氣體排放量	將依據CSA問卷重新定義供應商分群，2024年起以新的篩選分群方式重新設定減碳目標及計算方式	- 完成2025年新增之重要供應商溝通與名冊建立 - 完成培力供應商溝通與培訓，制定盤查系統導入計畫 - 對重要供應商開始調查碳排放量(已盤查)，或盤查計畫	😊
	建立供應鏈碳排放與碳足跡資訊管理平台	- 階段性建立計畫：供應商產品碳足跡收集平台 - 建立2025年計畫： - 溝通與基本資訊整合與觀念溝通 - 階段性系統平排資訊系統推動計畫	2025年參考客戶、產業趨勢、與技術標準發展狀態 - 積極評估供應商碳足跡系統，目標於2027年建立完成，2028年正式上線使用	😊

強化氣候韌性行動

推動方向	2030年目標	2025年工作計劃及目標	2025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	- 持續依循IFRS S2要求揭露年報永續專章 - 進行年度差異分析盤點作業，滾動式擬定後續精進計畫	2025年Q1依據IFRS S2要求揭露指標逐步揭露TCFD執行成果於年報永續專章中 - 依據致伸永續資訊揭露現況，於2025年Q4完成年度差異分析盤點作業，並持優化評估方法學及精進計畫	😊

2.1 永續管理與實踐

2.2 致伸 SDGs 永續策略藍圖

2.3 利害關係人溝通

2.4 重大主題管理

5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	2025年工作計劃及目標	2025年達成狀況	達標
智慧製造	以2024年為基準，2030年自動化率達到50%	通過自動化設備與智慧系統優化生產流程，人機協作減少人力消耗Y2025 CN 自動化率目標提升2%	2025年CN自動化率實際提升2%(46%->48%)	😊
	2030年全球主要營運據點數位化提升整體人員效率30%	將依2024年個別項目的效益，彙總AMS模組/OCT計算出2025年目標	- OCT協同SMT1工廠效率提升7% - QIS-OBA F12檢驗效率提升5% - 效率平台F12/F22共節省 821小時/月 - 智能物流SMT1 節省 528小時/月 - OCT 協同SMT2 OTD Ratio 提升44.6%	😊
	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	- 透過智能系統&流程整併節省A4 紙張300萬張 - 累計節省A紙張970萬張	2025年約節省3.7M張 - 累計至2025年約節省A4紙張1,037萬張	😊

責任企業

推動方向	2030年目標	2025年工作計劃及目標	2025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	- 因應車用資安要求，滾動式調整2025年資安策略目標 - 評估啟動導入TISAX標準	- 迪芬尼捷克廠因業務需求，在二月啟動TISAX導入計畫，並在六月通過稽核取得客戶認證 - ISO 27001除由2013升版至2022，符合資安管理治理規範，並將集團致伸及迪芬尼認分不同的認證機構，整合至BSI，統一集團資安管理系統及認證機構	😊
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	明訂在經理人薪資報酬辦法中，迪芬尼副總以上同樣適用	已於2025/1/20第六屆第3次薪酬委員會中通過議案，並於同日送董事會通過	😊

2.1 永續管理與實踐

2.2 致伸 SDGs 永續策略藍圖

2.3 利害關係人溝通

2.4 重大主題管理

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	2025年工作計劃及目標	2025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	重要供應商培訓率100 %	重要供應商培訓率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	2025年所有重要供應商完成ESG風險評估 - 高風險重要供應商100%完成現場稽核 - 改善率目標100%	2025年所有重要供應商完成ESG風險評估 - 高風險重要供應商100%完成現場稽核 - 高風險重要供應商 稽核缺失改善率目標100%	😊
	2030年95%第一階供應商加入供應鏈ESG風險管理平台	2025年目標90%	2025年完成93%	😊
社會共好	以2022年為基準年，至2030員工公益服務時數達2萬小時	致伸集團員工公益服務時數達5,400小時	公益服務時數總計12,584小時，達成率233%	😊
	社會扶助金額(含員工捐款)累計達新台幣7,000萬元	致伸集團社會扶助金額(含員工捐款)達新台幣1,030萬元	社會扶助金額總計1,528.7萬元，達成率148%	😊
	社會共好服務受益人次達10萬人次	致伸集團社會共好服務受益人次達17,000人次	服務受益人次總計37,201人，達成率219%	😊
	公益合作夥伴達60家	致伸集團公益合作夥伴新增15間	新增合作公益夥伴總計21間，達成率140%	😊
不平等與 社會風險管理	全球營運據點建立不平等與社會風險管理制度，並定期追蹤調適及減緩計畫與指標	檢視並修改致伸科技相關風險管理及程序文件	- TISFD延後發行，依目前所獲資訊與相關資料進行致伸現況SWOT分析 - 確認致伸科技大陸廠區的現行作法	😊

2.1 永續管理與實踐

2.2 致伸 SDGs 永續策略藍圖

2.3 利害關係人溝通

2.4 重大主題管理

永續創新職場

推動方向	2030年目標	2025年工作計劃及目標	2025年達成狀況	達標
優良工作條件	全球主要營運據點優異員工年度留任率>=95%	- IDP計畫持續進行 - 針對PRD1、2同仁設定激勵性薪酬	- 致伸科技：97.9% - 迪芬尼：95.94%	😊
	全球主要營運據點IDL敬業度調查達80分	預訂2025年執行敬業度調查作業	因應2024年營運需求及組織調整，為確保調查數據具代表性，將原定2025年進行的敬業度調查延後到2026年執行	—
平等職場	全球主要營運據點關鍵主管以上女性比例達21%	- 產檢假天數：體貼孕期女性同仁，從法令規定的7日調整為8日，支持母嬰健康的需求 - 陪產檢及陪產假：給予男性同仁更多的支持，從法令規定的7日調整為8日，陪伴家人共度重要時刻 - 新增人工受孕假：支持多元生育選擇，特別新增每年1天人工受孕假，供同仁依需求使用	2025年集團產檢假受惠人數共7人 2025年集團陪產檢假受惠人數共17人 2025年集團人工受孕假受惠人數共4人(其中一位已順利受孕)	😊
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	全球營運據點ESG教育訓練人次達3,000人	全球據點ESG教育訓練人次總計903人，達成率30%	—
	全球營運據點ESG新人訓練完成率達100%	持續要求新進員工完成DEI課程	ESG辦公室已於2025年底完成數位課程、ESG簡介等必修課程，持續建構全員永續培力計畫	😊
產學合作	全球營運據點大專院校實習人次達800人次以上	- 連結校園關係：與KPMG合作，進行Z世代大調查 - 持續與泰國當地校園維繫關係，建立良好招募管道	進行第一屆Z世代大調查，並提出POW合作導向職場架構，2025年集團共計171人次完成實習，累計已達311人次	😊
智能創新應用	年度研發支出占公司營收4%	2025年研發支出占公司營收4%	研發占比達 5.98%	😊
	年度新產品所創造營收達整體營收40%	集團2025年新產品營收占合併營收25%	集團2025年新產品營收占合併營收達28%	😊

註：

- 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。
- 第一階供應商：與致伸具有直接訂單/合約交易之供應商。
- 管理範疇為PMX台北總公司、東莞、重慶、昆山。
- 同產業係指為台灣電子製造服務(EMS)廠商。
- 專利獲權管理範疇為PMX台北總公司、東莞、重慶、昆山。

2.3 利害關係人溝通

● 利害關係人鑑別

針對利害關係人之界定與選擇，致伸已建立系統化之鑑別機制，並參酌價值鏈上下游關聯性及業務往來程度，盤點與集團營運活動相關之主要群體。鑑別過程除依循 AA1000 利害關係人議合標準 (Stakeholder Engagement Standards, SES) 所揭示之「依賴性、責任、影響力、多元觀點及張力」五大原則外，亦參照 GRI Standards(2021) 對利害關係人之定義，從「利益已受或可能受組織經濟活動影響之個人或群體」之角度進行評估。透過上述方法，更能有效辨識永續管理過程中實際或潛在受影響之對象，並每年定期檢視與滾動調整，以確保鑑別結果與營運發展及外部環境變化相符。

本年度經由企業永續辦公室評估後，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



2.1 永續管理與實踐

2.2 致伸 SDGs 永續策略藍圖

2.3 利害關係人溝通

2.4 重大主題管理

● 利害關係人溝通與回應

致伸集團重視與各利害關係人之溝通與議合，透過多元對話機制，深入了解其對公司營運活動之關注議題與期待，並據以規劃相應之永續策略與行動方案，持續精進企業永續績效。我們致力於與各利害關係人建立長期且穩定之互動關係，將其關注事項納入永續管理架構，並透過透明揭露機制展現企業責任與承諾。

致伸採行多元議合方式，包括單向資訊傳達、雙向溝通，以及一對多或多對一之互動模式，以確保充分蒐集並回應各方意見。企業永續辦公室每半年定期向各類別利害關係人之主要溝通窗口彙整關注議題，並同步檢視是否發生重大衝擊事件。相關資訊經整合分析後，作為重大主題鑑別及風險評估之重要依據，並定期向董事會報告，以強化治理監督機制，確保公司決策與永續發展方向一致。



政府/主管機關

對致伸的重要性

政府及主管機關為公司營運之重要監理與政策制定者，其法規要求、產業政策及永續發展方向，直接影響公司合規管理、營運模式與長期發展策略。致伸持續關注國內外法規趨勢與政策動向，確保各項營運活動符合法令規範，並積極配合政府推動產業升級與淨零轉型相關措施

主要關注議題	議合成果	報告書回應章節
治理與誠信 水資源 空氣污染排放 社會參與 生命週期管理 廢棄物管理 職業健康與安全 產品健康與安全	1. 共收到政府/主管機關共28封公文 2. 公開資訊觀測站發布54次訊息	3 公司治理 4 環境永續與淨零轉型 6.5 健康與安全 7 社會共好
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/en
ESG關注度問卷	不定期	問卷

2.1 永續管理與實踐

2.2 致伸 SDGs 永續策略藍圖

2.3 利害關係人溝通

2.4 重大主題管理



客戶

對致伸的重要性

客戶為公司營收與成長之核心來源，其對產品品質、技術創新、資訊安全及永續表現之要求，直接影響公司產品研發方向與供應鏈管理標準。致伸以創新技術及高品質產品與服務建立客戶信任，並透過系統化之客戶回饋與溝通機制，將其意見納入持續改善與策略規劃之依據，強化長期合作關係與市場競爭力

主要關注議題	議合成果	報告書回應章節
氣候變遷因應 空氣污染排放 產品健康與安全 隱私與資通安全 客戶管理 供應鏈永續管理	1. 共完成8次DRI Visit 2. 共完成310次客戶線上審核(含con-call/問卷/報表/線上會議等) 3. 共完成17次客戶實體稽核	3.5 創新與服務 3.8 隱私與資通安全 3.6 客戶關係管理 4.4 永續產品設計與循環創新 4.6 污染防治管理 5 責任供應鏈 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

股東與投資人關注公司治理績效、財務穩健度及永續發展能力，金融機構與外部評比機構則重視公司風險管理與資訊揭露透明度。致伸透過完善之公司治理架構與定期資訊揭露，維持良好互動及健全的監督機制，強化市場信任基礎，並提升資本市場對公司長期價值之認同

主要關注議題	議合成果	報告書回應章節
營運管理與經濟績效 稅務 治理與誠信 隱私與資通安全 產品創新發展 水資源 空氣污染排放 職業健康與安全 社會參與 供應鏈永續管理	1. 召開4次季度法人說明會 2. 召開1次股東常會 3. 參加47場投資論壇及投資人會議 4. 發布46篇中英文營運新聞稿 5. 持續發行中/英文語系之年報 6. 持續發行中/英文語系永續報告書 7. 持續發布中/英文語系氣候相關財務揭露報告書(或專章) 8. 發布2025 TNCFD報告書	3 公司治理 4.5 水資源管理 4.6 污染防治管理 5 責任供應鏈 6.5 健康與安全 7 社會共好
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
永續資訊揭露報告	每年	永續報告書、年報永續專章、TNCFD報告書

2.1 永續管理與實踐

2.2 致伸 SDGs 永續策略藍圖

2.3 利害關係人溝通

2.4 重大主題管理



員工

對致伸的重要性

員工為公司最重要之核心資產，其專業能力與投入程度直接影響企業競爭力與創新動能。致伸致力於打造安全、健康與多元共融之工作環境，提供完善培訓與職涯發展機會，促進員工成長與企業永續發展之雙贏。

主要關注議題	議合成果	報告書回應章節
人才吸引留任與多元平等 職業健康與安全 人才發展與培育 社會參與 勞動人權	1. 依法定期召開勞資會議 2. 共辦理61場工會/福委會議/勞資會議 3. 共辦理66場溝通會議（執行長/事業部/員工座談/領班/...等） 4. PrimaxCare電子報快訊累計推播65,406人次	6 幸福職場 7 社會共好
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	福委會議紀錄
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、Podcast PrimaxCare電子報、FB粉絲專頁
申訴諮詢管道	即時	ESG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

供應鏈夥伴為公司產品與服務交付之關鍵支撐，其品質管理、交期穩定性及永續管理能力，均影響整體營運績效與品牌聲譽。致伸透過責任供應鏈管理機制，與供應商建立長期合作關係，共同提升環境與社會管理標準，強化供應鏈韌性。

主要關注議題	議合成果	報告書回應章節
客戶管理 營運管理與經濟績效 稅務 生命週期管理 職業健康與安全 產品健康與安全	1. 自2023年起要求採購人員接受ESG相關培訓，2025年內部採購人員共112位參與 2. 辦理供應商年度ESG培訓課程，共計344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674家供應商參與	3.4 經營績效 3.5 創新與服務 3.6 客戶關係管理 4.4 永續產品設計與循環創新 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

2.1 永續管理與實踐

2.2 致伸 SDGs 永續策略藍圖

2.3 利害關係人溝通

2.4 重大主題管理



當地社區

對致伸的重要性

營運據點所在社區為公司長期發展的重要夥伴，社區關係將影響企業營運穩定性。致伸重視與社區之良好互動，透過在地關懷、公益參與及環境管理作為，降低營運對周邊環境之影響，並促進地方共榮發展

主要關注議題	議合成果	報告書回應章節
職業健康與安全 人才吸引留任與多元平等 產品健康與安全 稅務 廢棄物管理 勞動人權 社會參與	1. 員工公益服務時數共12,584小時 2. 集團社會扶助金額(含員工捐款)累計達新台幣1,528.7萬元	3.4 經營績效 4.4 永續產品設計與循環創新 4.6 污染防治管理 6.1 人權管理 6.3 人才吸引與留任 6.5 健康與安全 7 社會共好
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

非政府及非營利組織在環境保護、人權保障及社會議題方面扮演監督與倡議角色，其觀點有助於公司辨識潛在風險與改進方向。致伸透過開放對話與資訊揭露，回應外部關切議題，並參酌專業建議持續精進永續管理作為

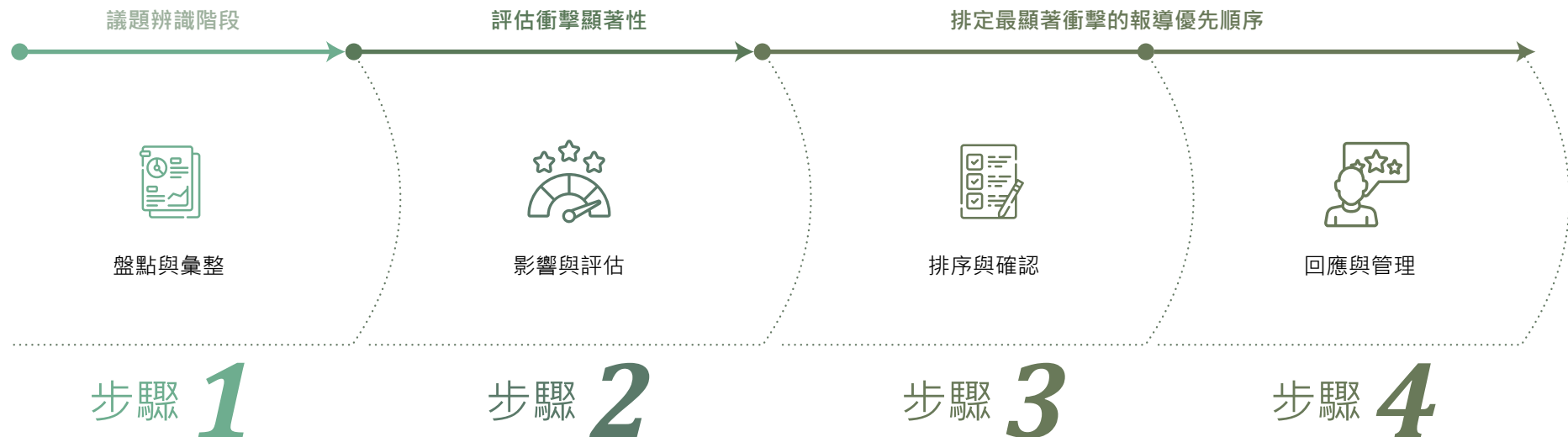
主要關注議題	議合成果	報告書回應章節
社會參與 當地社區 營運管理與經濟績效 人才吸引留任與多元平等 勞動人權	1. 收到非政府/非營利組織共204封公文 2. 與非政府/非營利組織信件往來共50封	3.4 經營績效 6.1 人權管理 6.3 人才吸引與留任 6.5 健康與安全 7 社會共好
溝通方式與管道	溝通頻率	相關紀錄
電話訪談	每年	電話訪談記錄
ESG信箱/ Mail	不定期	Mail
公文往返	不定期	公文
ESG關注度問卷	不定期	問卷

2.4 重大主題管理

為強化永續議題管理與風險評估之一致性，致伸於 2025 年將重大主題鑑別流程整合至企業風險管理評估機制中辦理。透過擴大盤點並彙整與公司營運活動相關之永續發展、氣候及自然等議題，建立完整之風險因子清單，並採用情境分析架構與評估邏輯進行風險與機會分析。再依各揭露準則之規範要求，分別進行重大性判定與分析，以確保前端因子來源、情境設定及評估基礎具一致性與可比較性，同時兼顧不同準則之揭露重點。詳細之風險整合流程請參閱本報告書 [《3.7 企業風險管理》](#)。

透過整合後的評估流程，得以強化集團對風險與機會的管控，進而針對重大主題制定管理方針，以有效預防、減緩負面衝擊，並積極創造正面價值。在此整合基礎下，本年度重大主題鑑別流程如下說明。

● 重大性鑑別流程



2.1 永續管理與實踐

2.2 致伸 SDGs 永續策略藍圖

2.3 利害關係人溝通

2.4 重大主題管理

步驟 1

盤點與彙整

首先，在議題辨識階段，依據盤點之風險因子清單，經對接與彙整後，最終收斂出20個永續議題，依此作為後續重大性判定與分析基礎。



步驟 2

影響與評估

在影響與衝擊顯著性評估階段，依循最新版「GRI 3：重大主題 2021」所訂重大性揭露原則，由永續辦公室與各單位高階主管，以致伸集團實際管理情形評估營運活動對各風險因子之「實際與潛在影響」，並考量其嚴重性與發生可能性；同時參酌歐盟雙重重大性(Double Materiality)概念及國際財務報導準則基金會(IFRS Foundation)發布之IFRS永續揭露準則精神，從公司營運活動對經濟、環境與社會之影響面向，以及相關議題對公司財務績效與企業價值之潛在影響面向，進行綜合評估與排序，確保評估結果具客觀性與可比較性。



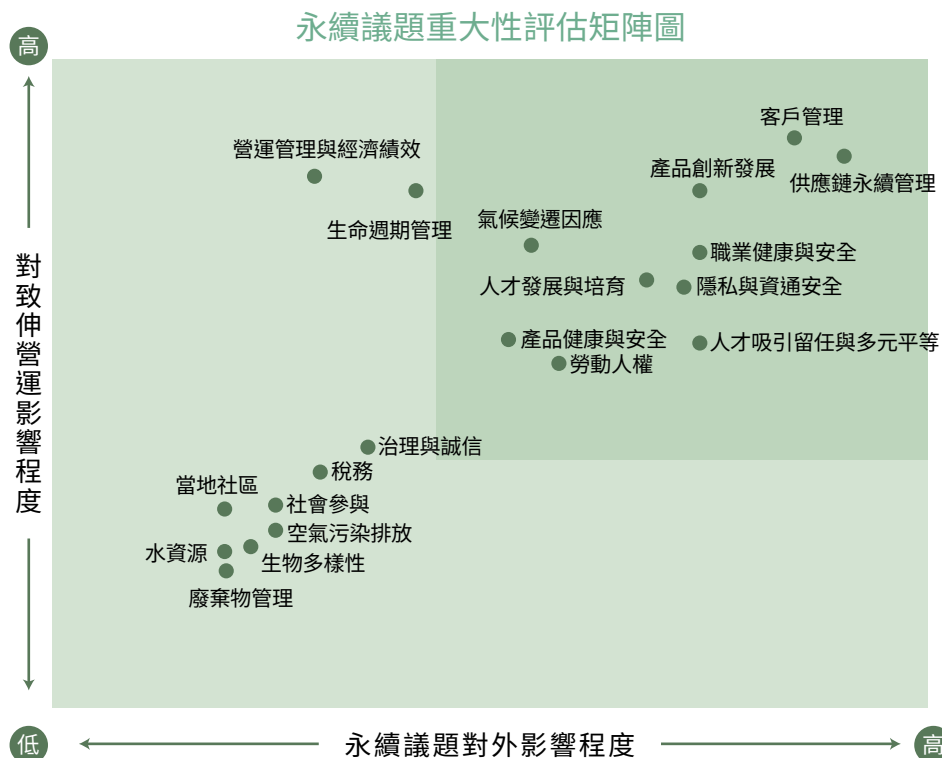
步驟 3

排序與確認

依據風險因子評估結果，進一步計算各項永續議題之正、負面衝擊程度。經由企業永續辦公室參考重大性閾值(Threshold)，並綜合利害關係人關注度與外部專家顧問建議，最終擇定10項永續議題，作為本年度重大主題。分別為：隱私與資通安全、職業健康與安全、客戶管理、產品創新發展、產品健康與安全、勞動人權、人才吸引留任與多元平等、人才發展與培育、供應鏈永續管理、氣候變遷因應。

與前一年度相比，本年度重大主題之異動說明如下：

- 1 「客戶管理」與「產品健康與安全」因評估分數達閾值以上，故納入重大主題。
- 2 「營運管理與經濟績效」及「治理與誠信」因評估分數未達閾值，故未列入重大議題。
- 3 原「人才招募與留任」調整為「人才吸引留任與多元平等」，並納入「多元平等」、「勞資關係」議題。



步驟 4

管理與回應

擇定之10項重大主題，經由企業永續辦公室主席江燕瑩副總經理核准後，於2026年8月呈永續發展暨風險管理委員會及董事會核定。經確認之重大主題將作為本報告書揭露核心與管理重點，並納入公司永續目標設定、績效管理及資訊揭露規劃，以強化策略連結與管理之落實。各項重大永續議題之正、負面衝擊說明詳見下表，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2025風險因子對應	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 【S&P CSA】隱私管理 【SASB】產品安全 【致伸風險因子】 資訊安全(含隱私與個資保護)、AI技術的影響、錯誤資訊與假訊息、關鍵資訊系統失效	隱私與資通安全管理方針 3.8 隱私與資通安全
	負面影響										
	2025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。	●	●	●	●	●	●				
職業健康與安全	正面影響									【GRI】職業安全衛生：403-1~403-10 【S&P CSA】 職業健康與安全管理 【致伸風險因子】職業安全衛生	安心健康職場管理方針 6.5 健康與安全
	負面影響										
	2025年集團無重大職業災害及職業病發生，可記錄之職業傷害共計28件。除提供受傷員工必要支援外，亦同步強化各據點之風險預防作為，致力將職業傷害對同仁的影響降至最低。	●	●	●	●	●					

2.1 永續管理與實踐

2.2 致伸 SDGs 永續策略藍圖

2.3 利害關係人溝通

2.4 重大主題管理

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2025風險因子對應	管理方針/回應章節
		內部		外部							
		③	④	①	②	③	⑤	⑥	⑦		
客戶管理	正面影響									【致伸風險因子】 客戶過於集中、客戶關係	產品創新與客戶服務 管理方針 3.6 客戶關係管理
	致伸以專案管理、品質控管與技術協作為核心，透過明確的溝通流程與一致性的作業標準，強化客戶在合作過程中的可預期性。完善的資訊安全管理以及跨部門協同機制，有助提升交付品質與服務效率，使客戶在產品性能、可靠性與溝通回應上均能獲得穩定的合作體驗，進一步促進長期合作。	●	●		●		●				
	負面影響										
	若客戶需求於開發過程中大幅變動，可能影響產能配置、開發進度與供應鏈協調，進而增加交期與成本管理上的不確定性。此外，若未能即時處理品質議題、管理客戶資訊或維持雙方溝通順暢，可能造成合作信任下降，甚至影響既有或後續合作機會，對營運產生不利影響。										
產品創新發展	正面影響									【致伸風險因子】 產品創新發展能力、智權管理	產品創新與客戶服務 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。2025年名列台灣專利申請百大排行榜第44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)。										

2.1 永續管理與實踐

2.2 致伸 SDGs 永續策略藍圖

2.3 利害關係人溝通

2.4 重大主題管理

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2025風險因子對應	管理方針/回應章節
		內部		外部							
		③	④	①	②	③	⑤	⑥	⑦		
產品健康與安全	正面影響									【GRI】顧客健康與安全： 416-1~416-2 【SASB】產品生命週期管理 【S&P CSA】產品管理責任	永續產品設計與循環創新管理方針 4.4 永續產品設計與循環創新
	致伸依循國際品質管理體系與材料管制規範，從設計、選料、製程至成品皆採取系統化控管，確保產品符合安全、可靠與法規要求。透過嚴格的測試驗證、異常預防措施與供應商管理，能在產品上市前即降低健康與安全風險，並提升客戶對產品品質與合規性的信任，有助強化企業的市場競爭力與品牌形象。	●	●	●	●		●				
	負面影響										
	若產品設計未充分評估風險，或材料資訊、製程控管不足，可能導致不符合法規要求或產生品質瑕疵，進而引發客戶抱怨、退貨或召回等情況。電子零組件常用於多元應用環境，一旦出現安全性問題，其外部影響可能被放大；因此若控管失效，不僅影響客戶關係，也可能造成商譽損害與額外營運成本。										
勞動人權	正面影響									【GRI】不歧視：406-1 【GRI】童工：408-1 【GRI】強迫與強制勞動： 409-1 【致伸風險因子】人權管理	人權價值實踐管理方針 6.1 人權管理
	致伸集團平等對待每一位致伸同仁，訂有人權政策，且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，以打造公平、安全、舒適之職場環境視為己任，徹底根絕抵債勞工、未足齡勞工和超時工作問題。	●	●	●	●	●	●		●		
	負面影響										
	大陸廠區於特定出貨期間員工有超時工作之風險，如發生可能會影響客戶訂單及出貨。為減緩風險，已於需求時間另外招募人力，並且嚴格控制排班工時，以零容忍為目標。2025年迪芬尼受理並結案1件性騷擾申訴。調查程序與違規懲處均依相關法令辦理，同步提供被害人心理諮商服務，並加強全體員工性騷擾防治宣導，落實預防機制，積極降低潛在負面衝擊並維護職場和諧。										

2.1 永續管理與實踐

2.2 致伸 SDGs 永續策略藍圖

2.3 利害關係人溝通

2.4 重大主題管理

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2025風險因子對應	管理方針/回應章節
		內部		外部							
		③	④	①	②	③	⑤	⑥	⑦		
人才吸引留任 與多元平等	正面影響									【GRI】勞資關係：402-1 【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： 405-1~405-2 【SASB】員工多元與共融 【致伸風險因子】 人才吸引留任與多元平等	人才價值共融管理方針 6.1 人權管理 6.2 多元共融職場 6.3 人才吸引與留任
	負面影響	●	●	●	●	●	●				
	組織因應營運變化調整人力配置時，若溝通未盡完善，易引發勞資疑慮。此外，受少子化與高齡化趨勢影響，關鍵職務面臨招募與留才之結構性壓力。在推動多元與平等政策時，若教育宣導不足，亦可能因文化認知落差而產生落實阻力。2025年集團共受理4件勞資相關申訴，所有案件均透過透明、平等的溝通協調程序達成共識並順利結案。未來將持續優化勞資雙方的溝通方式，以降低勞資爭議風險，構建和諧的職場環境。										
人才發展與培育	正面影響									【GRI】訓練與教育： 404-1、404-3 【S&P CSA】人力資本管理 【致伸風險因子】 人才發展與培育	人才價值共融管理方針 6.4 人才發展與培育
	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。										

2.1 永續管理與實踐

2.2 致伸 SDGs 永續策略藍圖

2.3 利害關係人溝通

2.4 重大主題管理

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2025風險因子對應	管理方針/回應章節
			內部		外部							
			③	④	①	②	③	⑤	⑥	⑦		
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 【S&P CSA】供應鏈管理 【SASB】供應鏈管理、材料取得 【致伸風險因子】供應鏈風險管理	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。集團滾動式制定更多供應鏈盡責管理制度與規範，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。											
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 【S&P CSA】氣候策略 【致伸風險因子】耗水費徵收、台灣與各國碳費碳稅、極端氣候事件等共10項自然環境風險	氣候變遷因應管理方針 4.2 氣候相關財務揭露 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。											

註：

- 上表依重大永續議題顯著性分數排序。
- 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
- 呼應之永續倡議或法規：S&P CSA- 電子設備、儀器與元件產業 (Electronic Equipment, Instruments & Components)、SASB- 技術與通訊行業 / 硬體、證交所永續揭露指標 - 電子零組件業
- 「*」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。



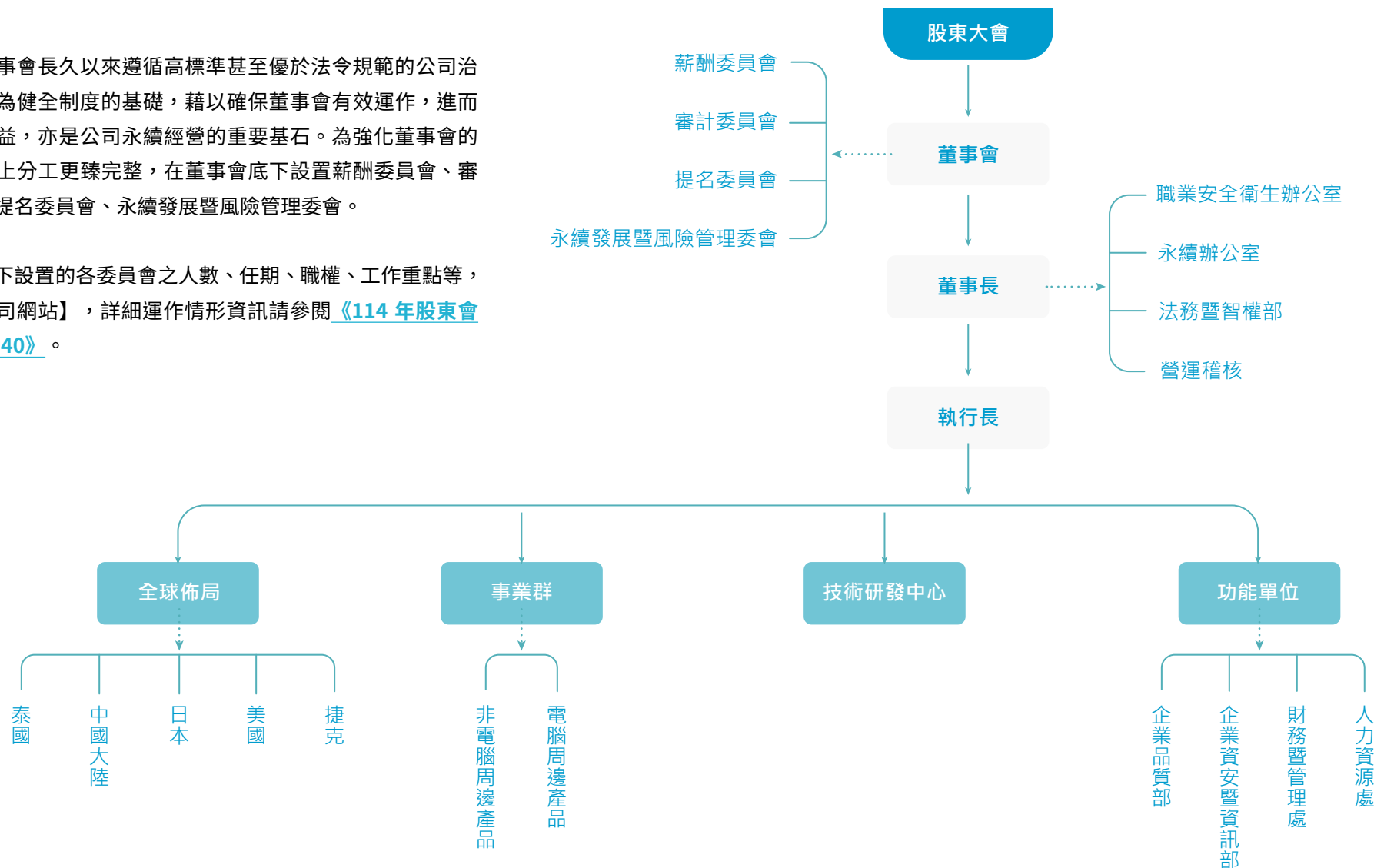
3. 公司治理

3.1 治理架構	34
3.2 治理運作	37
3.3 道德誠信	38
3.4 經營績效	42
3.5 創新與服務	44
3.6 客戶關係管理	47
3.7 企業風險管理	49
3.8 隱私與資通安全	57

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、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【公司網站】，詳細運作情形資訊請參閱《114 年股東會年報 P37~P40》。



● 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。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。

董事會成員應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養。為達到公司治理之理想目標，董事會整體應具備之能力，包括：營運判斷能力、會計及財務分析能力、經營管理能力、危機處理能力、產業知識、國際市場觀、領導能力、決策能力。



本公司重視董事會成員之多元化，並訂定具體階段性目標：女性或外國籍董事比率於 2020 年前達 10% 以上 (已達成)，並於 2024~2027 年期間提升至 20% 以上 (已達成)。本公司已於 2023 年提前增聘 1 名女性董事，使女性董事占比達 22%，達成董事多元化目標。

2024 年董事全面改選時，提名委員會於遴選董事候選人過程中，除考量專業資格及法定條件外，亦綜合評估公司未來發展需求與管理目標，包括候選人是否具備多元專業背景與經驗，能自不同面向提供策略建議等。依此原則選任之 9 席董事中，女性董事計 2 席 (占比 22%)，雖尚未達女性董事席次三分之一之目標，但本公司將持續積極尋覓適任之女性董事人選，並以 2027 年董事改選時達成女性董事占比 30% 以上目標，進一步提升性別多元化，強化董事會決策品質與溝通效能。

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，2025 年共計召開 3 次董事會議，全體董事平均出席率為 96%。本屆董事會共有 9 席，包括 5 席獨立董事 (占比 56%)，其中 3 名獨立董事任期在 3 年以下，2 名獨立董事任期在 6~9 年。在性別組成方面，男性董事 7 名 (占比 78%)，女性董事 2 名 (占比 22%)。在年齡結構方面，71 至 80 歲者 2 名 (占比 22%)，61 至 70 歲者 6 名 (占比 67%)，51 至 60 歲者 1 名 (占比 11%)，整體已涵蓋不同年齡層，並逐步推動董事會之世代傳承與多元發展。

在董事所具備的專業背景方面，9 名董事均具有管理之背景 (占比 100%)，並有 7 名均具有產業之背景 (占比 78%)，4 名具有研發背景 (占比 44%)，6 名具有行銷背景 (占比 67%)，2 名具有金融背景 (占比 22%)。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之知識技能 (占比 100%)，並有 8 名具有經營管理 (占比 89%)、7 名具有風險管理 (占比 78%)，5 名具有資訊科技及財務會計 (占比 56%)，1 名具有法律知識技能 (占比 11%)。致伸科技董事會成員簡介請參閱 [《致伸官網 - 董事會及功能委員會》](#)。

3.1 治理架構

3.2 治理運作

3.3 道德誠信

3.4 經營績效

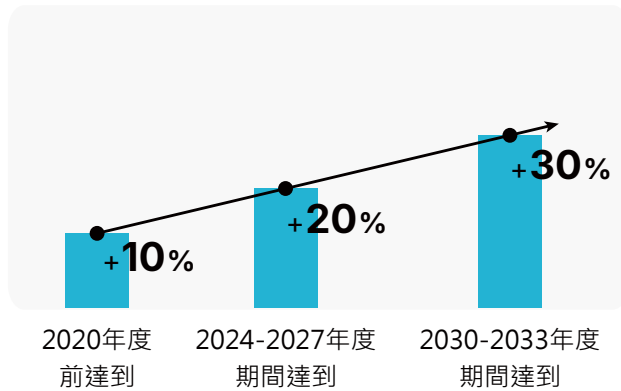
3.5 創新與服務

3.6 客戶關係管理

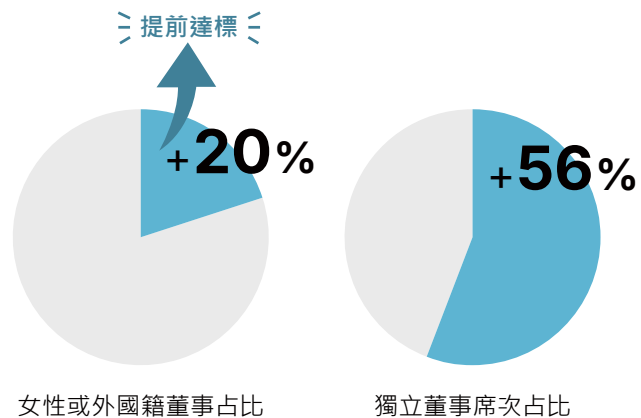
3.7 企業風險管理

3.8 隱私與資通安全

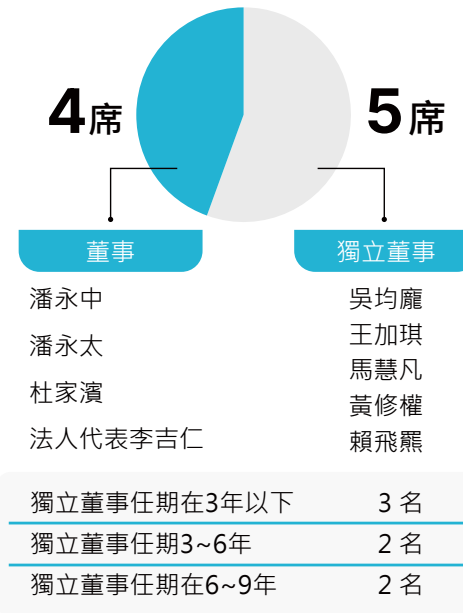
女性或外國籍董事比例目標



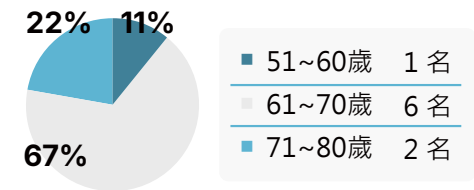
董事會多元化



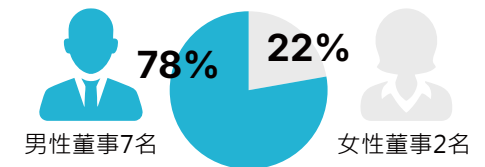
董事性別及年齡組成



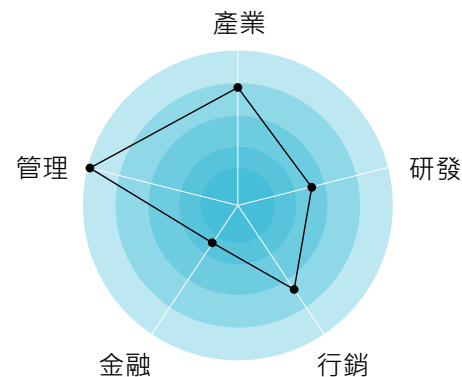
董事年齡分布



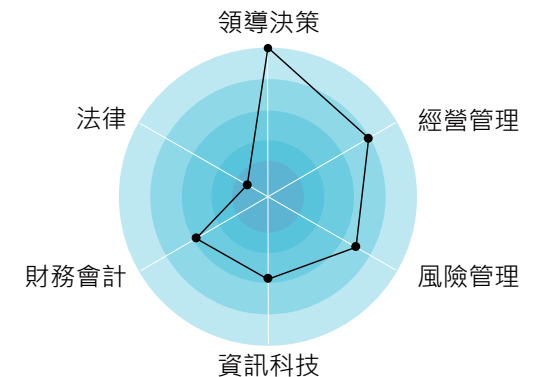
董事性別比例



董事專業經驗



董事專業知識與技能



3.2 治理運作

● 薪酬政策

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。

本公司董事酬金，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，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。

本公司總經理及副總經理給付酬金之政策，乃依其職務、營運規模、競爭環境、業界薪酬水準、考量公司整體的營運績效及個人績效達成率等，由人力資源處依據本公司經理人薪資報酬管理辦法及獎金計畫評量提案，經薪資報酬委員會評估審定並送交董事會決議。其薪酬組成包含固定薪資和變動獎勵兩部分，固定薪資係員工之基本薪資，而變動獎勵則主要連結公司（或各事業部單位）之營運績效和策略目標達成狀況，並且設有長短期激勵、遞延給付、同業比較等機制，以避免經理人過度追求短期利益所導致的風險，有效引導長期經營績效並提升公司價值。高階主管薪酬與永續績效連結請參閱本報告書 [《2.1 永續管理與實踐》](#) 章節；詳細薪酬政策資訊請參閱 [《114 年股東會年報 P22》](#)。

● 董事進修

本公司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，不定期安排進修課程，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。2025 年全體董事參與進修時數合計 90 小時，均符合《上市上櫃公司董事及監察人進修推行要點》相關規定。2025 年度董事進修情形如下表所示，詳細進修資訊請參閱 [《致伸官網 - 董事會及功能委員會》](#)。

● 董事會及功能委員會績效評估

本公司訂有「董事會績效評估辦法」，每年 12 月辦理董事會績效評估，並至少每三年委由外部機構執行董事會績效評估。評估範圍涵蓋整體董事會、個別董事成員及各功能性委員會（包括審計委員會、薪酬委員會、提名委員會及永續發展暨風險管理委員會）。績效評估方式包括董事會內部自評、董事成員自評，以及委任外部專業機構、專家或採取其他適當方式進行。最近一次外部董事會績效評估於 2023 年辦理，係委由「財團法人台灣投資人關係協會」（簡稱 TIRI）執行，並預計於 2026 年完成下一次外部評估。

2025 年度董事會內部績效評估係依據前述辦法辦理，已於 2025 年底完成。評估由財務暨管理處執行，採問卷方式進行，評估結果已於 2026 年 1 月 20 日提報董事會。整體評估結果顯示，各項指標評等皆介於「優」至「極優」之間，反映董事成員普遍認同董事會及各功能性委員會之制度完備性與運作流暢度。經評估後判定致伸整體董事會、個別董事成員具有客觀獨立性，並逐步落實推動性別平等政策。另為維持董事會成員及高階管理階層之專業及經驗度，已制訂董事會成員及重要管理階層之接班規劃。受評公司設置審計委員會、薪酬委員會、提名委員會、風險管委會可健全監督功能及強化管理機能，整體評估結果介於同意至非常同意之間（評等共分五級，分數 1 為非常不同意，分數 5 為非常同意）。詳細內外部績效評估結果，請參閱 [《致伸官網 - 董事會及功能委員會》](#)。

3.3 道德誠信

本公司透過完善的內部規範確保公司運作之透明與公正。為持續接軌國際治理趨勢並符合國內法規要求，2025 年致伸針對核心治理規範進行了關鍵修訂與增訂，以強化董事會監督效能並防範利害關係人交易風險：

1

修訂《董事會議事規範》

為落實公司治理之良善發展，致伸依據證交所 2024 年 8 月 23 日台證治理字第 11300156521 號函，配合「公開發行公司董事會議事辦法」之修訂，於 2025 年正式完成《董事會議事規範》之修訂。此項修訂亦經董事會全體出席董事一致同意通過，確保議事運作與法規零時差接軌，強化決策品質。

2

增訂《關係人相互間財務業務相關作業規範》

本公司秉持誠信經營原則，依上市上櫃公司治理實務守則第 17 條，以及臺灣證券交易所「關係人相互間財務業務相關作業規範」範例，訂定本公司「關係人相互間財務業務相關作業規範」。該規範經董事會一致同意通過，藉由標準化財務業務往來程序的建立，維護股東權益與公司資產安全。

致伸重要內部規範

公司章程
董事會績效評估辦法
董事會議事規範
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
關係人相互間財務業務相關作業規範

● 誠信經營與商業道德管理

致伸科技基於公平、誠實、守信、透明原則從事商業活動，同時秉持政治中立原則，不涉入政治活動，亦不對政黨或參與政治活動之組織或個人直接或間接提供捐獻。我們訂有「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，定期至少每年一次向董事會報告年度執行狀況。本年度已於 2026 年 1 月 20 日向董事會報告「114 年推動企業誠信經營執行狀況」。如有不誠信行為之情事發生，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。

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

致伸科技堅定奉行經營宗旨「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、遵紀守法的員工即成為重要基礎。「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。

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、法規遵循等相關教育訓練。同時，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 小時的員工行為準則及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，2025 年集團誠信經營相關訓練時數總計 58,178 小時，上課人次共 35,894 人次，各地區受訓相關數統計表如下：

中國大陸	台北	泰國	捷克
 上課人次 21,086	 上課人次 2,040	 上課人次 12,599	 上課人次 169
 訓練時數 23,209	 訓練時數 3,309	 訓練時數 22,361	 訓練時數 337

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閱本報告書 [《5.2 供應商盡責管理》](#) 章節。

● 落實利益迴避原則

本公司訂有「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。本公司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，請參閱 [《114 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。2025 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》及《員工行為準則》等規範，同仁若對法令或公司規範存有疑慮，皆可主動向直屬主管、人力資源或法務部門諮詢，以尋求專業建議與協助。同時，公司設有完善的內外部申訴檢舉管道，凡涉及權益或道德誠信之申訴與違法舉報，均可透過內部專屬信箱或從業道德申訴信箱反映。本公司收到檢舉信件後，統一由人力資源處受理並依據既定流程進行調查與處理。2025 年，致伸集團未發生任何經查證屬實之員工違反道德誠信事件。

在利害關係人溝通方面，本公司設有 ESG 專屬信箱，由企業永續辦公室 (ESG Office) 專責受理相關議題之疑問與建議，並分案對接內部單位進行評估與回應。2025 年經由 ESG 信箱接獲之有效溝通信件皆已全數處理並回覆完畢。其中包含兩起特殊案件：一封關於官網圖片侵權之疑慮，經調查答覆後已移交相關單位採取後續行動；另一封則屬供應商之間的商業行為申訴，因該信件未依循正式申訴程序投遞，公司已主動提供正確管道指引，故未於此管道啟動調查流程。



● 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项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，已強化勞資關係溝通與協調，避免合規性風險發生；2025 年致伸集團均無裁罰事件發生。

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

● 經濟績效

在 2025 年，全球經濟情勢延續高度不確定性與快速變動的特性。一方面，美國持續推動對主要貿易夥伴之關稅政策調整，突顯全球貿易環境之波動與供應鏈重整壓力。另一方面，全球地緣政治緊張局勢未見明顯緩解，諸如美中關係及歐亞地區安全挑戰，亦對跨國企業之供應鏈版圖與市場信心產生直接與間接影響。此外，新台幣於 2025 年呈現升值趨勢，對出口導向企業營收表現造成一定壓力，要求企業具備更強的營運彈性及風險控制能力。

面對這些挑戰，致伸科技憑藉多年穩健布局與市場策略快速調整，展現出強韌的經營韌性與靈活反應能力。公司透過與關鍵客戶密切合作，提前調整生產與出貨策略，有效因應關稅變化，並配合客戶供應鏈佈局轉移，減緩外部環境對經營績效的潛在衝擊。與此同時，公司加速產品組合優化，在視覺相關產品上，核心客戶動能穩健，於會議系統與安全監控領域，陸續取得客戶新專案；而人機介面產品部分，受惠主要客戶的占有率持續提升，帶動營收年度雙位數的成長，同時深耕關鍵材料製程，為產品線延伸擴展動能。子公司迪芬尼聲學，在 2025 年取得多筆新業務訂單，客戶涵蓋國際知名品牌，陸續將對集團營收產生顯著貢獻。

2025 年合併營業收入淨額增加約 **3.3%**

2025 年 EPS **5.71**

2025 年致伸於主要營運指標上表現穩健成長，全年合併營收、毛利率及每股盈餘皆較 2024 年提升，顯示在市場需求波動、匯率影響及貿易政策挑戰下，企業營運展現出高度的調適能力與持續獲利能力。除財務績效外，致伸在企業永續治理及社會責任實踐方面亦屢獲肯定，榮獲「天下永續公民獎」之卓越表現，進一步彰顯公司在永續發展與公司治理之長期承諾。

綜觀 2025 年，本集團全球合併營業收入淨額為新台幣 60,181,706 仟元，與 2024 年度之新台幣 58,243,661 仟元相比，增加約 3.3%。2025 年度合併稅後淨利為新台幣 2,626,722 仟元，與 2024 年度之新台幣 2,727,124 仟元相比，減少約 3.7%。

2025年致伸集團合併營收及獲利

單位：新台幣仟元

營業收入淨額	60,181,706
營業成本	49,760,110
營業毛利	10,421,596
營業費用	7,579,593
營業利益	2,842,003
營業外收入及支出	464,425
本期淨利(含停業單位稅後損益)	2,626,722
員工薪資和福利	9,319,638
支付出資人的款項(股利)	1,963,008
支付政府的款項(所得稅、營業稅、VAT等稅款)	1,352,792
社區投資，例如向慈善機構的捐贈(捐贈)	10,176
未分配盈餘	9,833,308
政府補助金額	10,100

註：

留存的經濟價值 = 營業收入淨額 - 分配的經濟價值 (營業成本、營業費用、員工薪資和福利、支付出資人的款項、按國家別支付政府的款項、社區投資)。

3.1 治理架構

3.2 治理運作

3.3 道德誠信

3.4 經營績效

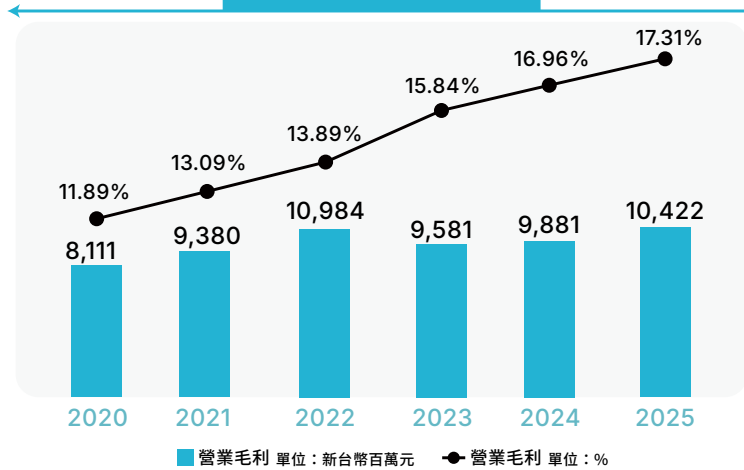
3.5 創新與服務

3.6 客戶關係管理

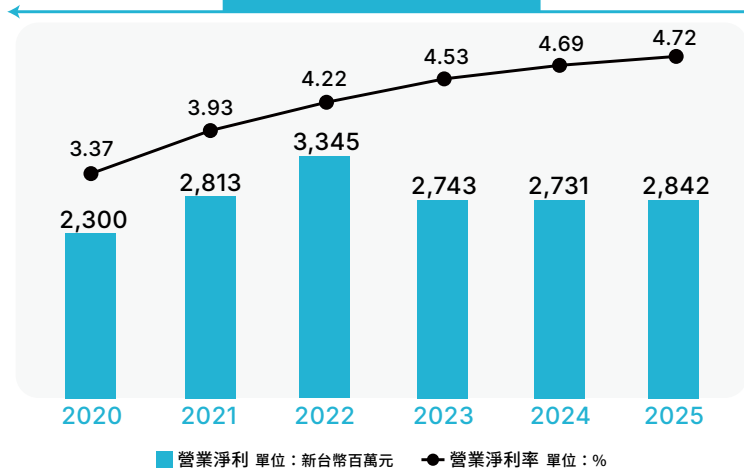
3.7 企業風險管理

3.8 隱私與資通安全

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



產品創新與客戶服務

重大主題：產品創新發展、客戶管理

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。

預防/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。

【致伸風險因子】產品創新發展能力、智權管理、客戶過於集中、客戶關係

短期指標/目標(1-3年)

- 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
- 持續提升客戶滿意以上程度比例
- 通過客戶產品品質稽核且無重大缺失

2025年目標達成情形



中長期指標/目標(3年以上)

- 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%
- 2030年進入本國法人專利申請百大前30名，持續優化產品組合以提升客戶價值
- 與客戶並肩前行，整合集團優勢，共同打造更智慧、直覺、貼近人性的科技體驗

2025年特定行動

- 持續維持研發能量，投入新台幣3,590,188仟元之研究發展費用，占營業收入比例5.97%
- 以「多感合一」(X-in-1 Sensory Fusion)為核心技術，擴大視覺與聲學事業的規模成長
- 推動集團「1+1」重點產業策略，透過模組至系統之垂直整合，深化關鍵客戶合作，擴大車用電子與視訊會議市場布局
- 升級全球製造布局，推動「region for region」在地化生產策略，導入自動化與製程優化，並加速策略投資以培育新成長動能
- 持續透過「季度業務評估(QBR)」與「年度問卷」蒐集客戶意見，主動溝通以確保客戶回饋能精確納入管理決策與服務優化流程

2025年績效管理成果

- 截至2025年底共有968件專利核准
- 2025年共490人次獲得相關發明獎項
- 截至2025年底共有2,956人次獲得相關發明獎項
- 研發經費投入較前一年度增加7.89%
- 客戶滿意度調查結果，滿意以上占77%

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
- 營收表現：2025年致伸於主要營運指標上表現穩健成長，全年合併營收、毛利率及每股盈餘皆較2024年提升，展現企業營運的高度調適能力與持續獲利能力

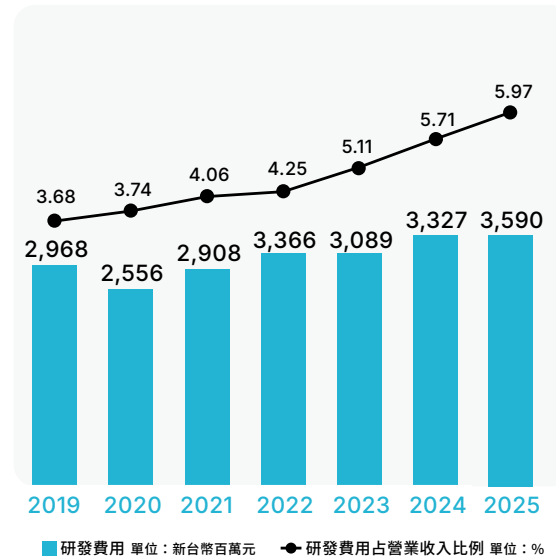
註：✓ 已達成目標 ⚡ 持續達成目標中 ✗ 未達成目標

● 技術與製造開發

致伸科技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術與產品，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，2025 年度投入新台幣 3,590,188 仟元之研究發展費用，占營業收入比例 5.97%，用於新產品與新技術的開發設計以及生產製程的提升與改善，近年研發成果詳如參閱 [《114 年股東會年報 P65~66》](#)。

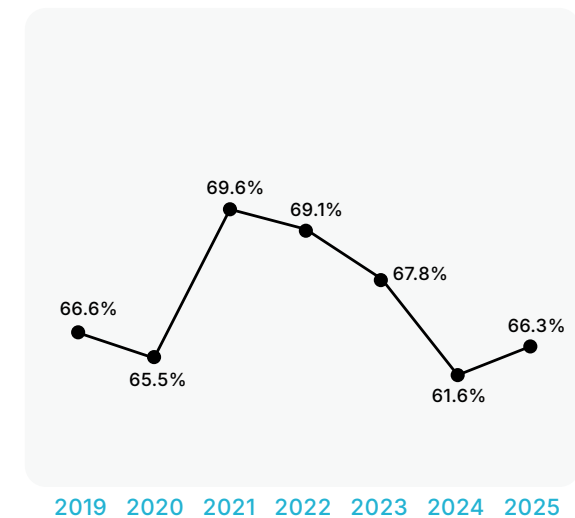
整體而言，本年度研發成果已形成跨資訊產品、人機介面、影像、安防、車用、聲學與 AIoT 的多項平台化與模組化能力，為本集團未來業務拓展與長期競爭力奠定穩固基礎。

研發費用及其占營業收入比例趨勢圖



註：研發人員占比 = 2025 年底研發人員總人數 ÷ 2025 年底集團間接員工總人數。

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，本公司除持續投入研發資源及定期掌握蒐集與分析與本公司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，持續累積智財權能量以強化競爭優勢。本公司持續精進專利實力，在市場可觀察指標保持競爭力，除提升專利管理之品質外，於 2023 年整合並完善公司既有之智慧財產管理內規制度並持續加強落實，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。本公司並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本公司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。

3.1 治理架構

3.2 治理運作

3.3 道德誠信

3.4 經營績效

3.5 創新與服務

3.6 客戶關係管理

3.7 企業風險管理

3.8 隱私與資通安全

為此，本公司制定以下智財管理政策，作為 2025 年推動智慧財產發展及管理之方針：



此外，本公司自 2024 年取得台灣智慧財產權管理系統 (Taiwan Intellectual Property Management System, TIPS) A 級 2016 年版之驗證，且於 2025 年通過再驗證，將持續取得驗證以強化公司全體的智慧財產管理觀念與能力。

智財相關之風險對應措施

本公司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。

截止至 2025 年底：

專利案已核准 **968 件**

申請中之專利案 **526 件**

獲得相關發明獎項 **490 人**

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，公司透過分級獎勵創新制度，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客戶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。本公司並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

本公司訂有著作權管理計畫以規範著作之取得、保存及維護等流程。並鼓勵研發人員利用中國大陸、美國等登記管道取得著作權證明。

3 營業秘密保護

營業秘密 / 機密資料攸關公司營運及技術核心，本公司除制定機密文件管理辦法對營業秘密 / 機密資料進行管理外，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和機密管制之重要性及保護措施。

3.6 客戶關係管理

願景

成為所從事產品領域中的世界級供應商。堅守對客戶、供應商、員工、股東及社會的承諾，竭盡全力照顧願景所有利益關係人的權益，更不斷地盡能力回饋社會，做一個良好的企業公民。

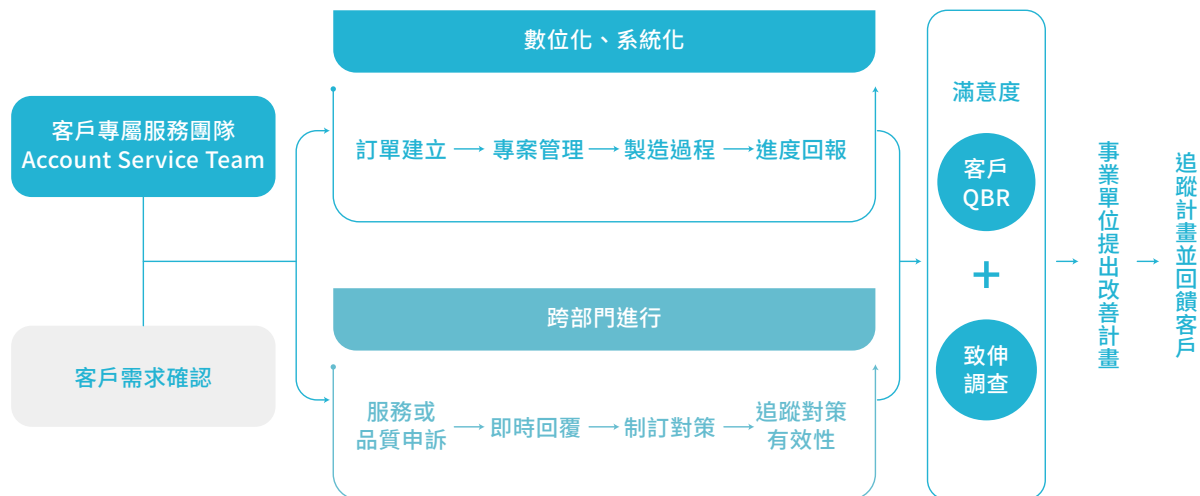
致伸科技深知與客戶建立長期夥伴關係是企業永續經營的關鍵，堅持高品質的產品及服務，致力於全面客戶滿意的品質管理，並確保技術、製造能力與服務滿足客戶要求，為此，每個員工均以積極主動的精神與團隊合作意識，深植品質觀念於工作中，堅持做對的事並養成習慣，同時持續改進內部流程。近年來我們致力於透過數位轉型與透明化管理，期望能更精準掌握客戶需求並提供卓越的服務體驗。

● 數位轉型與 線上作業平台

為了提升業務效率與溝通即時性，致伸預計從內部作業數位化轉向建立以客戶為核心的線上平台。客戶專屬服務團隊經由系統自動發出的通知了解專案及製造進度，並提供給客戶對接，讓客戶即時了解訂單與出貨狀況。未來預計進一步開發客戶入口網站，提供第一時間的專案進度查詢與技術文件下載功能，強化數位議合深度。

● 投訴處理流程與服務承諾

致伸的投訴處理機制深度整合於已通過驗證之 ISO 9001 品質管理系統中，確保流程受第三方外部查證之公信力。同時為建立客戶信賴，我們接獲客戶申訴後，即盡速進行回覆受理並提出初步調查報告，由專責主管發起 PDCA 矯正預防措施。



3.1 治理架構

3.2 治理運作

3.3 道德誠信

3.4 經營績效

3.5 創新與服務

3.6 客戶關係管理

3.7 企業風險管理

3.8 隱私與資通安全

● 客戶滿意度之量化衡量與目標

針對客戶意見與投訴事件，本公司秉持透明、負責的原則，精確判別核心問題並釐清責任歸屬，確保問題獲得根除。此外，我們採取「季度業務評估 (QBR)」與「年度滿意度問卷」之雙軌式溝通機制，藉由短期的業務校準與長期的系統化量測，廣泛蒐集並分析客戶需求，轉化為服務優化與技術創新的動力。

- **衡量方法與權重：**為使核心客戶的意見獲得充分重視，我們將滿意度問卷項目分為：服務、品質、價值、交貨、技術及 ESG 等六大面向，2025 年滿意客戶比例 77%，且回覆問卷之客戶所代表的營收覆蓋率達 85%。
- **量化提升目標：**致伸已將客戶滿意度納入中長期績效指標，設定滿意客戶比例逐年提升，並持續優化產品開發迴圈，將客戶回饋轉化為技術研發動力。

客戶滿意度調查項目



客戶滿意比率

	2021	2022	2023	2024	2025
滿意度	73	68	82	88	77
覆蓋率	84	89	88	82	85



3.7 企業風險管理

● 風險管理架構與治理

致伸科技 2024 年經董事會通過，將「風險管理委員會」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」於同年 8 月修訂「風險管理政策與程序」，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，建構具備韌性的企業治理體系。

永續發展暨風險管理委員會由董事長擔任召集人，定期與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。且為精進治理效能並確保監控之即時性，於 2025 年優化風險管理組織架構，增設「風險管理負責人」一職，由財務暨投資總經理擔任，負責確認風險評估結果，定期追蹤風險因應對策之執行成果，並向永續發展暨風險管理委員會報告，確保風險控管與公司策略深度連結。

- **組織升級與權責明確：**由董事會授權企業永續辦公室作為驅動核心，整合環境、人資、資安等十大職能領域，建立由下而上的風險辨識機制，並定期將執行結果向上呈報至董事會，以強化管理階層之風險監督職能。
- **全方位風險鑑別：**風險評估小組定期召開會議，除針對營運、策略、自然環境及新興風險進行評估外，更對接 IFRS S1/S2 與雙重重大性精神，建構更為完善、前瞻的風險辨識體系。
- **落實 PDCA 管理循環：**透過定期的動態審核與跨部門反饋機制，確保各項風險因子皆能獲得即時監控與有效處置，進而提升組織應對環境變動的韌性與管理效能。

風險評估權責組織圖



環境

人力資源

工廠管理

資訊安全

供應鏈管理

經濟

業務

法律

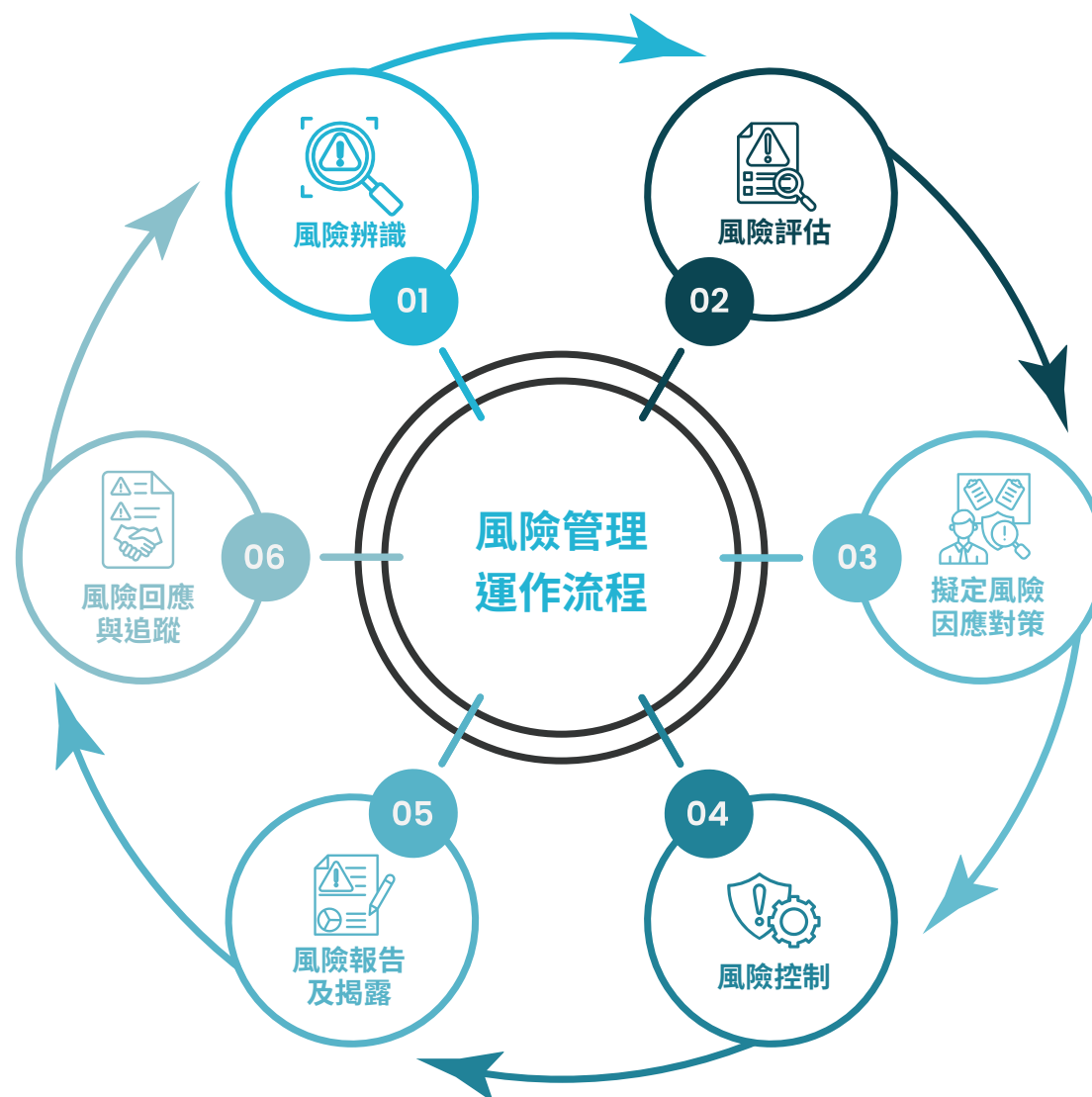
產品安全

公關

● 風險管理運作機制

為全面識別公司營運所面臨之各項風險，致伸於 2025 年整合風險鑑別方法學，將自然環境相關風險納入既有企業風險管理架構中，強化整體風險盤點之完整性與一致性。透過以下六大步驟，確保風險獲得有效控管並持續優化：

- **風險辨識**：全面盤點營運活動，確認各類風險來源及風險因子。
- **風險評估**：針對風險因子，評估其發生的可能性及對營運之正負面影響程度。
- **擬定風險因應對策**：針對重大風險制定緩解策略，並設定明確的管理目標。
- **風險控制**：執行因應對策，並定期確認各項控制措施是否有效降低風險。
- **風險報告及揭露**：彙整風險管理執行成果，向董事會進行最終報告並落實對外資訊揭露。
- **風險回應與追蹤**：自 2025 年起，定期於「經營管理會議」中檢視風險現況，並追蹤風險緩解或調適專案，確保相關專案確實落地執行。



● 風險議題管理範疇

為提升風險評估之全面性與客觀性，致伸於 2025 年進一步深化風險鑑別方法學，並接軌 ISO 31000 及 IFRS S1、IFRS S2 之風險揭露邏輯。在風險辨識階段，採用「中性因子導向」方式進行描述，使風險定義不侷限於傳統負面衝擊評估，而能更全面辨識不確定性因素中所蘊含之潛在風險與商業機會，強化風險與機會並重之管理思維。

基於上述方法論，本公司進一步建構系統化之風險分類與盤點機制。本年度將風險來源區分為永續營運、自然環境、策略及新興風險四大類別。各類別風險定義與風險因子盤點，參酌利害關係人關注議題、公司中長期發展策略及國內外法規與揭露準則（如 GRI、SASB、IFRS S1、IFRS S2），並納入永續評比倡議所關注之產業重大性議題、TCFD 實體風險分析及 TNFD-LEAP 分析成果等資訊，以確保符合國內外相關永續趨勢。

風險議題管理範疇



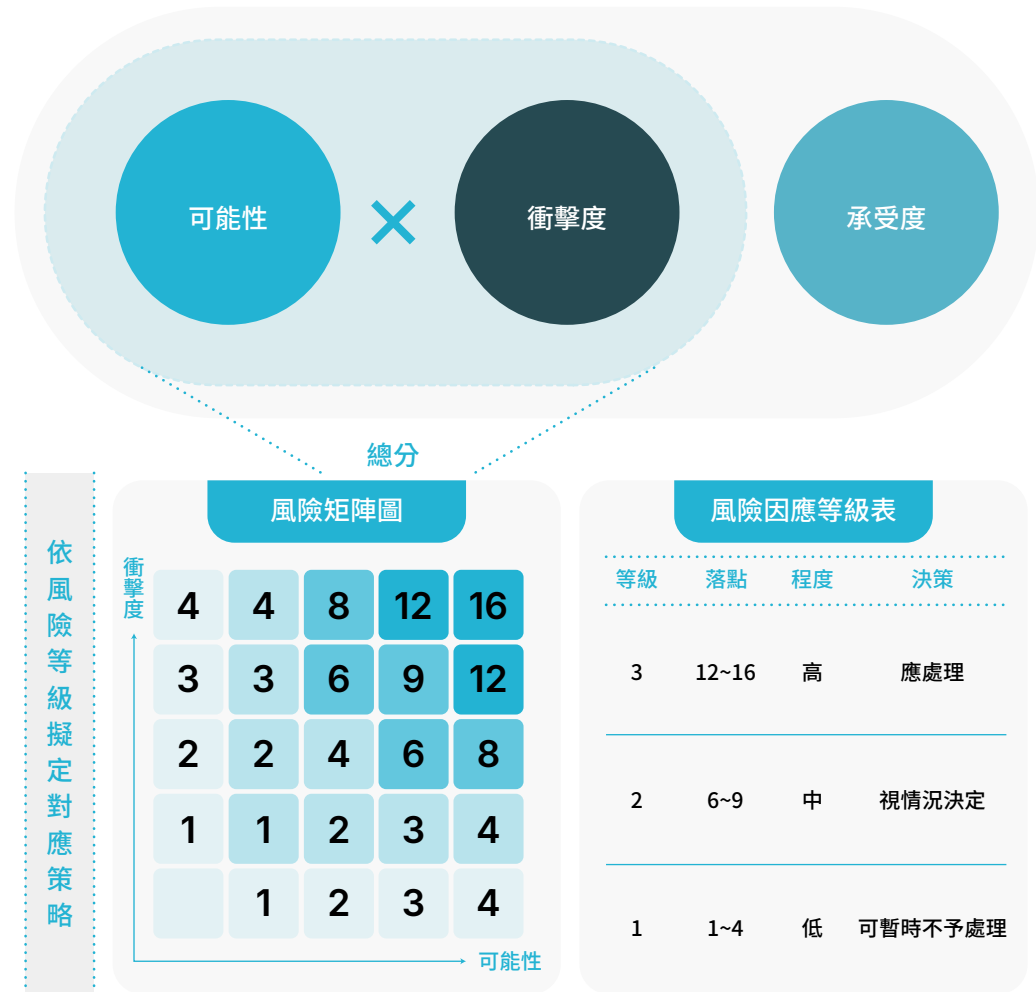
● 風險評估準則

致伸風險評估方法係依據既定風險管理程序辦理，並結合前述「中性因子導向」原則，於風險評估階段，採用「可能性」、「衝擊度」及「承受度」三項評估標準作為核心判斷依據，同步評估風險與潛在機會，以確保結果具一致性與可比較性。「可能性」係評估相關不確定性事件發生之機率或頻率；「衝擊度」則衡量該事件對公司營運、財務績效、策略發展及聲譽等面向之影響程度，並思考其可能帶來之負面風險或正向機會；「承受度」則評估組織所能接受的風險衝擊程度、受到衝擊後的復原能力及應變能力，亦即組織韌性之展現。

為提升評估客觀性與可操作性，致伸依據過往管理經驗、歷史紀錄及相關指標數據，將上述三項評估標準各區分為 1 至 4 等級，作為量化評估基礎。在風險等級判定上，主要以「可能性」與「衝擊度」兩項評分相乘計算風險值，並依其結果區分為高、中、低風險等級；「承受度」則作為管理決策與風險回應策略之重要參考依據，用以判斷是否需強化控制措施、調整策略布局，或進一步發展潛在機會。

透過上述評估機制，本公司得以系統化辨識關鍵風險事項，並從不確定性因素中同步發掘具策略意義之機會，據以進行議題優先排序與資源配置，強化整體風險管理之有效性與前瞻性。

風險評估準則



註：潛在機會議題亦依相同評估架構進行分析與管理。

● 風險鑑別與對應策略

依據 2025 年度風險評估結果，風險矩陣評分達 12 分以上之高風險項目共四項，分別為永續營運風險—「資訊安全(含隱私與個資保護)」及策略風險—「地緣政治風險」、「貿易政策變化」及「金融市場與資金風險」。針對上述高風險項目，已由企業永續辦公室統籌召開風險評估小組會議，檢討相關對策與資源配置，並持續追蹤年度評估結果之變化。此外，由管理階層定期召開經營管理會議，檢視風險現況，並追蹤相關風險緩解或調適專案執行情形，以確保風險管理機制與公司策略方向及永續發展目標保持一致。

在自然環境風險方面，本年度鑑別結果雖未出現高風險項目，惟考量自然環境議題持續受到國際政策、產業趨勢及客戶需求變化影響，且對公司營運及利害關係人關注具一定重要性等。故本年度仍將自然環境主要風險—「轉型風險：客戶自然(氣候)變遷應對要求增加」及「轉型風險：自然(氣候)資訊揭露與申報要求」納入重點管理，並定期檢視其潛在影響。

此外，在評估過程中亦發現部分因應措施之投入除可降低潛在轉型風險之衝擊外，尚可能衍生正面效益並形成潛在機會，例如「產品服務機會—滿足客戶減碳要求帶動需求增長」及「市場機會—進入新市場」。基於上述風險與機會之評估結果，本報告書將優先針對自然環境相關議題，揭露其當期及預期對現金流量、財務績效及財務狀況之影響程度與管理策略，以強化 IFRS S2 永續資訊揭露之完整性。

風險報告情形

1. 2025 年 5 月 19 日企業永續辦公室向風險管理負責人報告風險評估結果及風險因應對策。
2. 2025 年 8 月 7 日風險管理負責人暨企業永續辦公室向永續發展暨風險管理委員會報告風險評估結果、風險因應對策及前一年度執行成果。
3. 2025 年 8 月 7 日永續發展暨風險管理委員會向董事會報告風險評估結果、風險因應對策及前一年度執行成果。

主要風險 / 機會

風險類別	項次	風險/機會項目	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
自然環境	R01	自然(氣候)資訊揭露與申報要求	低	低	低	低	低	低
	R02	客戶自然(氣候)變遷應對要求增加	低	低	低	低	低	低
	O01	滿足客戶減碳要求帶動需求增長	中	中	中	中	中	中
	O02	進入新市場	低	中	中	低	中	中
永續營運	R03	資訊安全(含隱私與個資保護)	高	高	高	中	高	高
策略	R04	地緣政治風險	高	高	高	高	中	中
	R05	貿易政策變化	高	中	低	中	中	低
	R06	金融市場與資金風險	高	高	高	高	高	高

註：短期(2026-2028年)、中期(2029-2031年)及長期(2032-2035年)。

主要風險議題及因應對策

風險類別	項次	風險/機會項目	因應對策及管理措施
自然環境	R01	自然(氣候)資訊揭露與申報要求	- 持續編列年度查驗證及顧問輔導費用，以應對不斷演進的相關揭露標準。 - 建立「碳價值管理資訊系統」，將碳排放數據數位化，以強化氣候風險的即時監控與決策支援能力。 - 透過SBTi (Science Based Targets initiative)科學基礎減量目標的設定，將倡議內容轉化為公司內部長期的減碳與資源配置藍圖。
	R02	客戶自然(氣候)變遷應對要求增加	- 建立「生態設計資訊系統」並進行「相關培訓」，將綠色設計制度化，以快速符合客戶對綠色產品的需求缺口。 - 持續編列「生態設計專案費用」，提早因應更嚴苛的國際永續法規指引。 - 透過「碳證投資」與「碳價值管理資訊系統」的整合，推進營運碳中和目標，滿足客戶對供應鏈淨零的要求。 - 透過持續的節能投資，提升資源利用率以緩解轉型成本壓力。
	O01	滿足客戶減碳要求帶動需求增長	- 建置「碳價值管理資訊系統」，提升數據的可追溯性與管理精度，作為回應客戶查核的依據。 - 持續支持「環境相關倡議」，與國際標準共同關注及推動淨零。 - 推動「供應鏈低碳設計合作專案」，與供應商協同開發符合客戶綠色規範的低碳產品。 - 推動內部碳定價系統(包含範疇1至範疇3)，鼓勵組織推動各項積極性之減碳活動。
	O02	進入新市場	- 持續拓展電動車市場廣度，建立長期穩定的策略夥伴關係。 - 定期檢視電動車市場投資狀況，隨市場趨勢動態優化資源分配。 - 持續推動「智慧製造」，透過數據優化提升生產效率、品質穩定度與營運韌性。 - 透過高效能、低耗能、低碳排材料開發的技術方案，在低碳轉型市場中取得競爭地位。 - 持續取得電動車市場標準：預期持續確保製程符合國際最新規範，建立標準化的快速應對機制，維持長期的市場進入優勢。
永續營運	R03	資訊安全(含隱私與個資保護)	- 啟動遠端雲端備份機制(系統異地備援)，確保資訊的完整性、可用性及可回復性。 - 持續強化資訊安全管理系統(認證、架構與管理規範)，落實資安治理。 - 強化資安檢測及員工資安風險意識。 詳細資訊安全管理內容請參閱本報告書 《3.8隱私與資通安全》 章節。

風險類別	項次	風險/機會項目	因應對策及管理措施
策略	R04	地緣政治風險	- 分散單一區域生產集中狀況，優化全球產能配置。 - 推動在地化供應鏈與多元採購策略。 - 建構關鍵物料之安全庫存及備料機制。 - 優化全球據點資金配置與財務自主能力。
	R05	貿易政策變化	- 建構多元化生產體系，並整合外部策略夥伴資源，提升全球產能調度之彈性。 - 導入智慧製造系統，以自動化技術緩解缺工風險並降低人力成本壓力。 - 持續提升產品技術含金量與獨特性，建立高附加價值之產品組合，以強化市場議價能力與成本轉嫁彈性。 - 深化客戶協同合作，提升供應鏈關係之緊密度與韌性。 - 協同外部專業諮詢機構，定期檢視並優化全球稅務治理架構，以合規策略降低跨國貿易成本。
	R06	金融市場與資金風險	- 優化融資結構與資金成本管理，以緩解市場利率波動對營運獲利之衝擊。 - 採取有效避險策略與最適金融工具組合，減少匯率波動對企業營運之影響。 - 強化現金循環週期與現金流調度，降低對外部融資之依賴，進而緩解利率與匯率波動之風險。 - 透過採購幣別的調整，減少匯率趨勢對於經營成本之影響。

註：本年度以自然環境風險為核心，揭露其對經營價值鏈之影響、調適策略及財務評估結果。更多致伸自然環境相關財務揭露資訊，請參閱本報告書 [《4.2 氣候相關財務揭露》](#) 章節及《致伸 2025 年氣候暨自然相關財務揭露報告書》。

● 新興風險管理

新興風險係指具備高度不確定性、長遠影響性且源自外部環境之議題。儘管其當前未必造成即時衝擊，但因潛在影響層面廣泛，未來可能促使企業調整營運策略或商業模式。為前瞻性掌握潛在威脅，致伸接軌世界經濟論壇 (WEF)《全球風險報告》之國際趨勢，將全球科技進展、政經變局及極端氣候納入監測範疇。透過公司標準化風險管理流程，結合管理階層之專業指引與內部研析，2025 年辨識出新興關鍵風險項目包括 (1) 錯誤資訊與假訊息與 (2) AI 技術的影響。本公司將持續追蹤其發展趨勢，以強化組織因應未來挑戰之韌性。

新興風險管理及因應對策

新興風險因子	風險因子描述	致伸風險情境說明	因應對策及管理措施
錯誤資訊與假訊息	持續性的錯誤訊息(無論是刻意還是無意)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，這些訊息形式包含虛假內容、冒充行為、操控資訊以及捏造內容。	雖公司內部具備完善的資訊揭露與查核機制，直接衝擊機率低；但若產業整體缺乏資訊治理，不實資訊流竄將導致決策失準與產業信任瓦解。在此情境下，企業對資訊的查證能力與透明度管理將成為核心競爭力，具備完善回應機制者，能有效維護利害關係人信任並強化組織韌性。	- 建立跨部門資訊審核流程與即時輿情監測，確保對外發布資訊之正確性與一致性，強化風險預警能力。 - 落實疑似不實資訊之查證與澄清流程，並透過經營團隊集體決策機制，避免單一錯誤訊息導致誤判，降低聲譽風險。 - 持續強化內部資訊品質管理與法遵意識，藉由穩健的治理機制建構利害關係人信任，鞏固企業長期競爭優勢。
AI技術的影響	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。	隨著人工智慧(AI)技術快速發展，產業競爭模式與營運效率正持續轉變。若公司於營運管理、產品研發或製造流程未能適時導入AI新技術，可能影響生產效率、成本結構及創新能力，進而削弱市場競爭力與業務發展動能。 此外，AI技術高度依賴大量數據蒐集與分析，若資料治理機制未能同步強化，可能產生資料外洩、個資濫用或演算法偏誤等風險，進一步影響企業聲譽、客戶信任及法規遵循。	- 持續評估AI技術於營運優化、智慧製造及產品創新之應用潛力，透過試點專案與跨部門合作，逐步推動數位轉型與技術升級。 - 建立完善的資安分級與存取管制機制，確保AI應用過程嚴格遵守資料安全及個資保護規範。 - 持續關注國內外AI相關法規發展趨勢，逐步建構AI應用風險評估與內部指引，在掌握創新先機的同時降低合規與聲譽風險。

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，規劃全體員工的線上永續系列課程，在誠信經營、勞動人權、資訊安全中融入風險管理的概念。截至 2025 年底，致伸台北營運總部共計 345 人完訓並通過測驗，預計 2026 年將線上課程逐步擴大至全集團，並同時針對台北總部到職滿 3 個月之新進人員，首度安排必修氣候變遷與風險管理課程，輔以創新桌遊方式，讓員工在趣味體驗中理解企業風險、氣候變遷與 SDGs 等概念，深化永續認同感。

此外，我們亦定期推薦企業風險、永續發展等課程，提供董事規劃進修時之優先參考，藉由多層次的培訓策略，由上至下全面構建致伸的風險管理與永續發展文化。詳細董事進修列表請參考 [《致伸 114 年度股東會年報 P 31》](#)。

3.1 治理架構

3.2 治理運作

3.3 道德誠信

3.4 經營績效

3.5 創新與服務

3.6 客戶關係管理

3.7 企業風險管理

3.8 隱私與資通安全

3.8 隱私與資通安全



隱私與資通安全管理

重大主題：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。

預防/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

【S&P CSA】隱私管理

【SASB】產品安全

【致伸風險因子】資訊安全(含隱私與個資保護)、AI技術的影響、錯誤資訊與假訊息、關鍵資訊系統失效

短期指標/目標(1-3年)

- 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

2025年目標達成情形



中長期指標/目標(3年以上)

- 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

2025年特定行動

- 通過驗證並取得ISO 27001: 2022升級證書
- 通過車載資安國際標準TISAX「可信資訊安全評估交換機制」驗證，證書有效期至2028年5月
- 分別於114年4月與10月完成資通安全評估及查核作業，已將評估結果及所有查核報告，提交審計委員會及董事會
- 每月進行系統和網路弱點掃描，已修補嚴重及中高風險弱點和漏洞
- 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
- 執行6次年度員工社交工程郵件演練
- 舉辦2次員工資通安全教育訓練，共計3,284人次參與

註：✔ 已達成目標 ➡ 持續達成目標中 ✖ 未達成目標

2025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

● 資通安全組織架構

基於重視資通安全風險與規劃安排資源進行資安管理，由執行長指示成立資訊安全專責單位並負責資通安全政策推動及資源調度事務且每年定期向董事會報告，資安專責同仁則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。資訊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



3.1 治理架構

3.2 治理運作

3.3 道德誠信

3.4 經營績效

3.5 創新與服務

3.6 客戶關係管理

3.7 企業風險管理

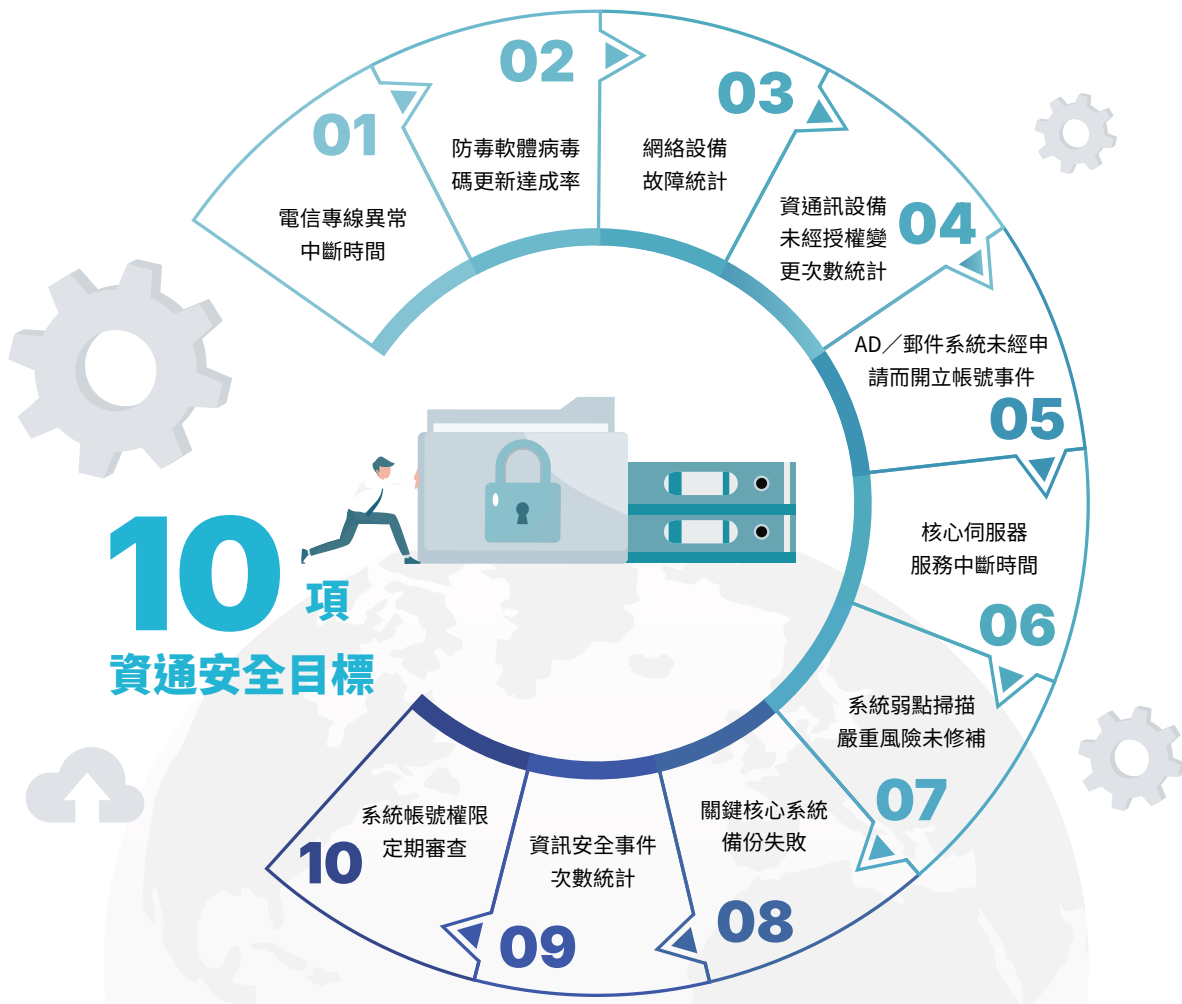
3.8 隱私與資通安全

● 資通安全政策與目標

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及提供安全、穩定、可靠的資訊服務，主要分為五大目標：

-  致力保護公司重要資訊系統及資料的機密性、完整性、可用性及遵循性
-  確保致伸集團數位資產避免被盜取、入侵損害或攻擊而造成損失
-  通過ISO 27001認證及定期審核以維持資訊安全管理認證有效性
-  持續提升員工資訊安全意識及落實機敏資訊及個資保護機制
-  確保機密資料無使用、上傳非公司授權AI應用工具與系統及其雲端應用服務

為了符合內部資安規範與外部監管單位的要求，集團同時建立資通安全管理程序且訂定 10 項資通安全目標，每月統計達成結果並保留相關記錄。



● 資通安全管理作為及投入資源

本集團已建置資訊安全管理系統 (ISMS) 並通過 ISO 27001 認證並每年定期續審維持證書之有效性，為持續提升系統安全與降低風險，已訂定資通訊安全管理制度未來藍圖執行計畫並每年定期檢視更新，及強化資安管控與監督機制並維護資安控制措施。

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相關資訊管理程序規範，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。本集團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及相關具體投入資源與管理措施如下：

資通安全持續改善

- 資通安全管理措施檢討改善
- 資安威脅及新型資安技術研究
- 規劃與執行資安社交工程演練
- 定期執行資安教育訓練與意識宣導
- 完成上市(櫃)公司資安人員資通安全影音課程

資通安全內部評鑑

- 資通安全自評與評鑑
- 資安組態基準建立與定期審查
- 資通安全內部稽核計畫與範圍
- 定期執行資通安全內稽與改善
- 完成 TISAX 汽車資訊安全評估交換機制管理系統認證



資通安全管理制度

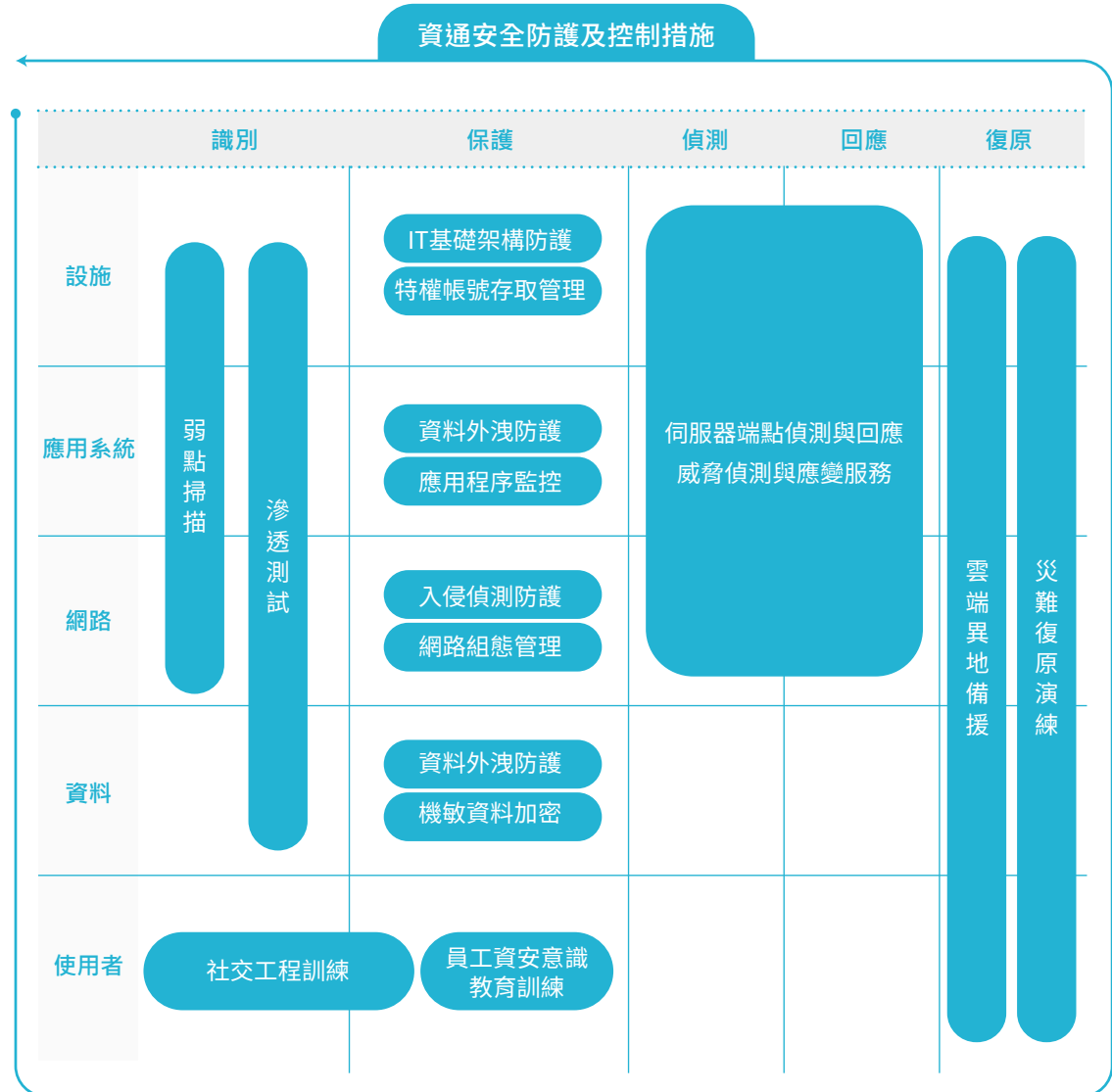
- 遵循國際資安標準(ISO 27001)
- 建立資訊安全管理制度
- 規劃並購買資通安全保險
- 定期審查更新相關程序文件
- 定期配合資安外部稽核續審驗證

資通安全強化策略與管控措施

- 外部滲透測試管理
- 系統弱點掃描管理
- 伺服器端點偵測與回應
- 威脅偵測與應變服務
- 網路設備組態管理
- 雙因子認證強化機制
- 用戶端特權帳號管理 & USB管理機制
- 特權帳號存取管理
- 資料外洩防護系統
- 雲端異地備援
- 資安事件管理系統日誌監控機制

資訊安全具體防護及控制措施如下：

- 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、電腦硬碟加密、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的資安意識教育訓練，包括中文、英文及泰文等版本線上 E-learning 資安教育訓練課程與課後考試及一年至少 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。員工如遇任何與資訊安全有關事件、漏洞或可疑活動的問題及疑慮，可先回報至內部的資訊服務專屬管道 (IT Helpdesk) 資訊安全部門立即啟動事件調查及處置機制，如有任何因此造成之衝擊，公司已投保『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損失。
- 本集團依規劃每年辦理資訊安全管理系統續審認證，並持續將驗證範圍擴展至工程與製造流程。2025 年 11 月已通過驗證並取得「ISO 27001:2022」升版證書，證書有效期間為 2024 年 12 月 22 日至 2026 年 11 月 16 日，期間每年均定期接受第三方驗證機構之續審，以確保資訊安全管理系統之持續有效性。此外，為符合車用資安法規要求，本集團導入車載資安國際標準 TISAX(可信資訊安全評估交換機制)，並於 2025 年 8 月 19 日通過驗證並取得證書，有效期至 2028 年 5 月 19 日，後續亦將定期接受第三方機構之有效性評估。



● 資通安全內部查核

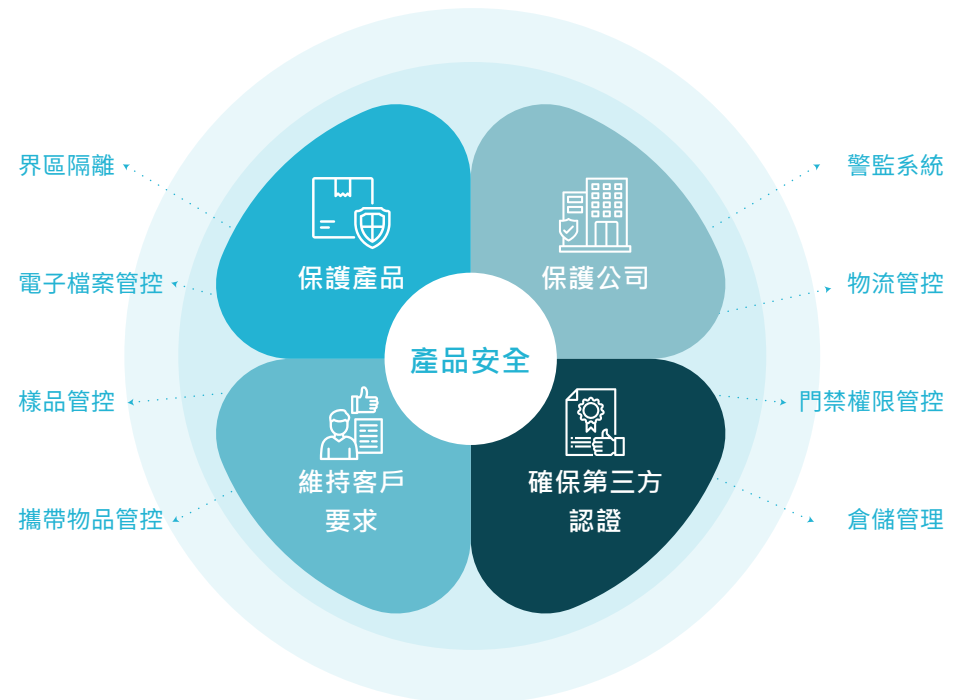
稽核部依據資安風險訂定評估項目，分別於 2025 年 4 月與 10 月完成資通安全評估及查核作業，並完成改善事項追蹤及覆核，且已將結果與所有查核報告提交審計委員會及董事會。此外，已分別於 2025 年 9 月與 10 月完成年度第三方資安認證稽核及外部網路安全電腦審計查核。

● 產品研發與製造安全

致伸研發與製造單位嚴格遵循集團資通安全政策與客戶期望，並將國際資安法規趨勢納入核心營運流程。針對集團多元之電腦與非電腦週邊產品線，本公司依據其資安風險特性實施分級管理；凡屬電聲產品、OEM 品牌客戶產品及無線連接器產品等，基於客戶要求或資安風險考量，對於軟 / 韌體更新上線前，皆強制實施程式碼審查 (Code Review) 與源代碼掃描 (SAST) 等控制措施，以期從源頭主動識別並降低資訊安全風險，維持客戶要求與相關第三方認證資格。

集團從研發、製造至成品出貨階段，全程依據客戶要求之資安原則進行，嚴密保護產品機密資訊與製程技術。若識別出任何安全疑慮，均立即啟動矯正預防機制，並在維持製程與後續流程順暢之前提下進行修復與優化，以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。

在國際標準與前瞻性法規的對接上，本公司無線產品均嚴格依據歐盟無線電設備指令 (RED EN-18031) 規範進行設計驗證，以確保符合產品資安法要求。後續將依最新歐盟《網路韌性法案》(Cyber Resilience Act, CRA) 落實「安全設計與生產製造」並在產品生命週期內提供持續的漏洞修補與資安更新 (IEC-62443)。



● 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



瀏覽官網之訪客或
實地來訪之訪客

02

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」，其適用範圍包括：1. 客戶、供應商及承包商，2. 瀏覽官網之訪客或實地來訪之訪客，及 3. 求職者，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，其原則如下。

最小權限

與客戶專案相關並接觸機密敏感資料須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。

透明化

我們於個人隱私保護政策中詳細定義了資料蒐集的本質、用途及保留期限。2025 年，致伸針對非合約目的之客戶個資使用比例為 0%。

客戶自主權

客戶代表享有明確的資料加入或退出權利。我們在官網設置了專責窗口，客戶可隨時行使查詢、更正或請求刪除其個資之權利，確保數據管理的自主性與透明度。

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，並規劃個人資料保護相關教育訓練，每一位員工均需完成線上的通識課程。2025 年包括通識及資通安全相關訓練，共計 4,985 人次參與，且無侵犯個人資料，亦無侵犯客戶隱私 (包括投訴) 等事件。



4.環境永續與 淨零轉型

4.1 環境永續願景與政策	67
4.2 氣候相關財務揭露	70
4.3 氣候減緩行動	77
4.4 永續產品設計與循環創新	89
4.5 水資源管理	98
4.6 污染防治管理	99
4.7 自然資產與生物多樣性	101
專欄 生態復育實踐案例	105

4.1 環境永續願景與政策

4.2 氣候相關財務揭露

4.3 氣候減緩行動

4.4 永續產品設計與循環創新

4.5 水資源管理

4.6 污染防治管理

4.7 自然資產與生物多樣性

專欄 生態復育實踐案例



氣候變遷因應

重大主題：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

預防/補救機制

設定減量目標、持續進行減量計畫、再生能源使用計畫等，並承諾RE100與SBT 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
 【S&P CSA】氣候策略、運營生態效率

短期指標/目標(1-3年)	2025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年較基準年用水強度減少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基準年減少90%溫室氣體排放量(SBT Net-Zero Targets)
每年減少3%能源強度(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Scope 3 (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%	✓	
發布氣候暨自然相關財務揭露報告書	✓	

註： ✓ 已達成目標 🔄 持續達成目標中 ✗ 未達成目標

4.1 環境永續願景與政策

4.2 氣候相關財務揭露

4.3 氣候減緩行動

4.4 永續產品設計與循環創新

4.5 水資源管理

4.6 污染防治管理

4.7 自然資產與生物多樣性

專欄 生態復育實踐案例

2025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1,248,316 kWh
- 再生能源購電協議，年度購買量6,781,436 kWh
- 再生能源憑證年度購買量37,400,000 kWh，累積購買量達164,740,000 kWh
- 持續執行重要製造據點節能措施，年度共執行21項節能方案
- 完成內部碳定價推動計劃與完成資訊系統
- 綠色產品設計年度資源投入達6,946萬元
- 開發優化永續產品碳足跡管理系統，共完成18項主要產品碳足跡生命週期評估

2025年績效管理成果

- 廢棄物產生量較2024年減少11.86%
- 能源總消耗量較2024年減少6.17%
- 能源消耗強度較2024年減少9.20%
- 再生能源總使用占總用電量63.69%
- 再生能源總使用占總能源使用量61.84%
- 用水量較2024年減少13.92%
- 用水強度較2020基準年減少20.18%
- Scope1+2溫室氣體排放量較2023基準年減少44.25%
- 節能方案減碳量約3,563公噸CO₂e
- 榮獲CDP氣候變遷領導等級A List
- 榮獲CDP供應鏈合作評估領導等級A List
- 發布氣候暨自然相關財務揭露報告書

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、上下游供應鏈
- 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44.25%、榮獲 CDP 氣候變遷領導等級

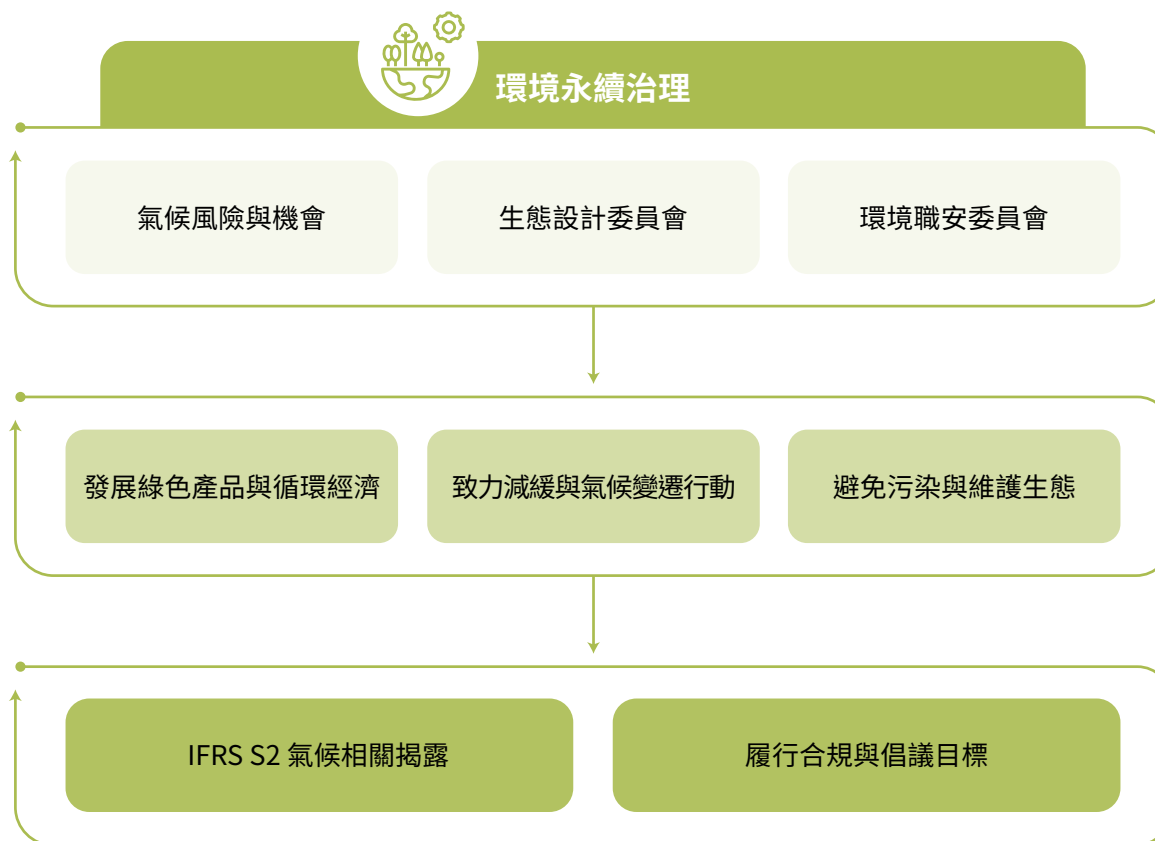


4.1 環境永續願景與政策

致伸環境永續願景



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 ([中](#) / [英](#))。

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
- 將供應鏈水資源之實體風險與依賴性風險評估納入環境風險管理

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

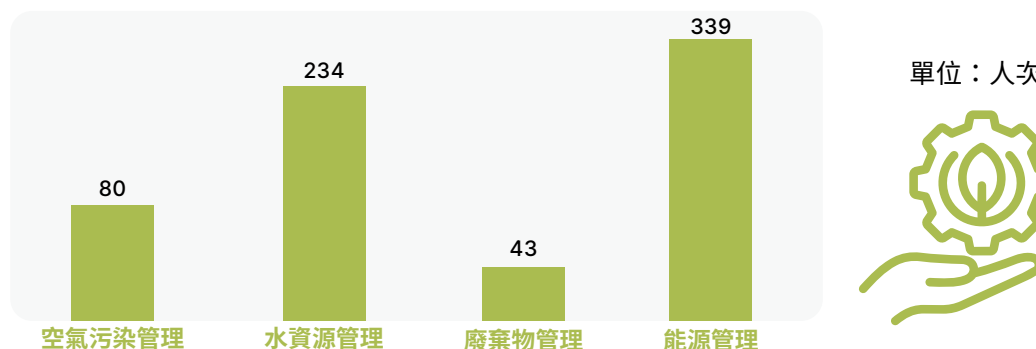
致伸集團依循 ISO 14001 環境管理系統、ISO 14064-1 溫室氣體盤查標準、ISO 14046 水足跡標準、ISO 50001 能源管理系統，建立集團溫室氣體排放、水資源使用、能源管理等環境相關統計數據之管理流程，並定期透過外部組織所執行的第三方稽核，每年檢視集團各據點之環境資訊，確實執行環境管理政策，致伸集團 2025 年無違反環境、環保法規之裁罰事件，亦無因污染環境所受損失及處分。

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) 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，強化環境永續相關執行人員之專業知識。2025 年致伸集團針對員工辦理有關能源、廢棄物、水資源、空污等環境課程共計 696 人次參與；產品有害物質訓練共計 38 場次、7,460 人次參與。



4.1 環境永續願景與政策

4.2 氣候相關財務揭露

4.3 氣候減緩行動

4.4 永續產品設計與循環創新

4.5 水資源管理

4.6 污染防治管理

4.7 自然資產與生物多樣性

專欄 生態復育實踐案例

4.2 氣候相關財務揭露

面對氣候變遷與生物多樣性流失帶來的營運挑戰，致伸將氣候與自然議題納入企業永續發展的核心戰略。自 2022 年首次發布《TCFD 氣候相關財務揭露報告書》以來，本公司持續精進資訊揭露品質；2025 年，我們主動對接國際永續準則委員會 (ISSB) 發布之 IFRS S1 與 S2 準則架構，並擴大導入自然相關財務揭露 (TNFD) 框架，將風險鑑別範疇從單一氣候維度延伸至自然生態系統之依存與影響。

透過與企業風險評估架構的整合，本公司已實現將氣候暨自然相關風險納入統一的管控流程。本年度之財務相關揭露，範疇全面對齊年報合併報表實體，確保揭露內容之一致性與決策有用性。完整氣候、自然相關財務資訊揭露內容，請參閱本年度發布之《致伸 2025 年氣候暨自然相關財務揭露報告書 (TNCFD)》或本報告書《2.1 永續管理與實踐》、《3.7 企業風險管理》、《4.7 自然資產與生物多樣性》，部份內容摘要如下：

● 氣候相關治理

致伸致力於建構具韌性的治理體系，2024 年經董事會通過將「風險管理委員會」更名為「永續發展暨風險管理委員會」，並增設由總經理擔任之「風險管理負責人」，確保風險控管與公司策略深度連結。2025 年委員會共召開 3 次會議，針對氣候風險、溫室氣體盤查及永續目標執行計畫進行審議並向董事會報告；本報告書中有關 IFRS 永續資訊已於 2026 年 05 月 07 日由企業永續辦公室召集人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。此外，董事會亦透過不定期進修課程強化永續及氣候專業知能，落實由上而下的風險監督與管理責任。

為驅動轉型動能，致伸將 ESG 指標與高階團隊薪酬掛鉤，副總級以上及關鍵業務、研發、製造主管之年度績效與變動薪酬均連結 5% 至 15% 的永續指標。同時，公司透過《節能減廢管理控制辦法》建立制度化獎勵機制，鼓勵全員參與節能提案並納入績效考核，確保永續措施有效落地。

● 風險與機會評估與管理

致伸集團依循 IFRS S2 準則與 TNFD 框架，針對全球氣候變遷與自然生態議題之法規及倡議進行深度評估，盤點各營運據點及價值鏈中潛在之氣候（轉型與實體）與自然（依存與衝擊）風險因子。由風險評估小組依循「企業風險管理執行細則」與整合型方法學，分析不同地域性之衝擊情境，評估其對公司營運、財務及生態系統之潛在影響。

接著，本公司透過情境分析與關鍵假設定，計算各項主題於短、中、長期之預期風險曝險值，並結合風險對策進行成本效益分析與財務影響量化推估。各項議題統一依據「可能性 × 衝擊度」進行風險等級鑑別，並考量組織之復原與應變承受度，進而確立主要氣候暨自然相關風險與機會，據以擬定動態之管理策略與轉型計畫。

4.1 環境永續願景與政策

4.2 氣候相關財務揭露

4.3 氣候減緩行動

4.4 永續產品設計與循環創新

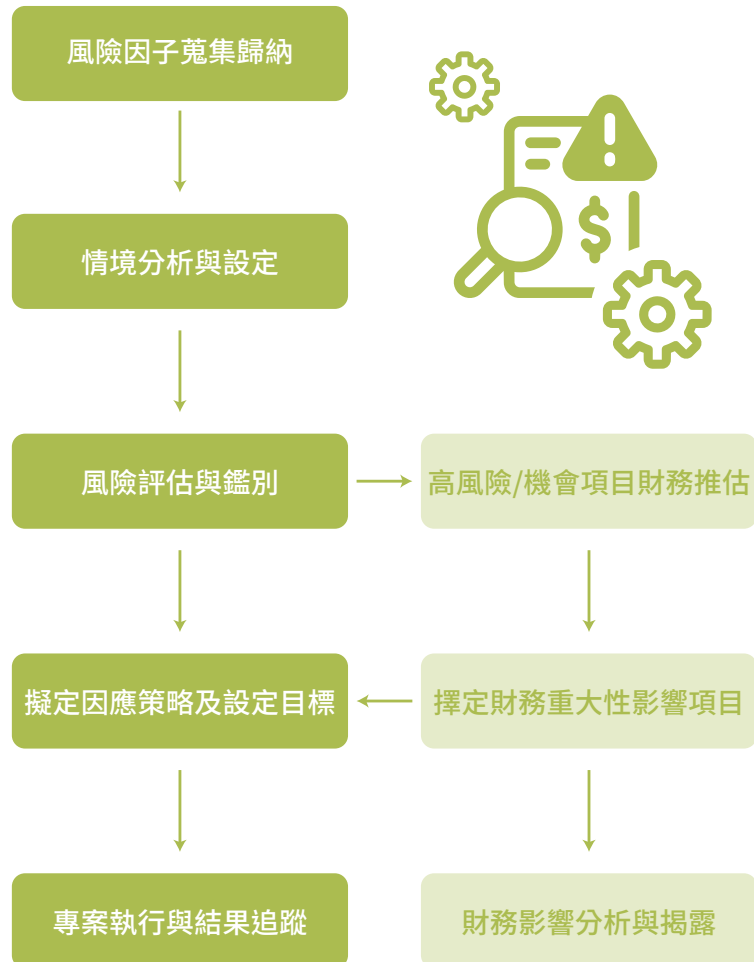
4.5 水資源管理

4.6 污染防治管理

4.7 自然資產與生物多樣性

專欄 生態復育實踐案例

氣候風險機會評估流程



● 氣候情境分析

鑑於永續發展及自然環境相關議題所衍生之風險議題具高度不確定性，致伸 2025 年於風險評估過程中參酌國際間具備公信力之研究機構與相關評估工具所提出之假設條件作為風險參考依據，並透過其假設條件進行情境分析，完整辨識潛在風險與機會，強化對未來不確定性的掌握程度，並將情境分析結果納入整體風險評估之決策參考，以提升風險管理之完整性與前瞻性。

氣候情境選擇說明

風險類別	情境來源	選擇情境	情境使用說明
永續營運風險、 自然環境風險	IPCC AR6	SSP1-1.9 極低排放量情境	透過評估工具搭配其模擬情境，針對致伸集團、供應商進行實體風險、TNFD-LEAP等模擬分析，並參考國內外法規最新動態，將上述結果彙整後納入風險評估決策之參考依據
		SSP5-8.5 極高排放量情境	
	IEA WEO 2025	NZE 淨零排放情境	
		STEPS 既定政策情境	
策略風險	國內外法規	-	參考國內外法規最新動態，將其納入風險管理決策之考量因素
新興風險	WEF 2025	-	參考WEF 2025報告中所揭示之中長期風險趨勢，作為風險因子評估時之參考依據

4.1 環境永續願景與政策

4.2 氣候相關財務揭露

4.3 氣候減緩行動

4.4 永續產品設計與循環創新

4.5 水資源管理

4.6 污染防治管理

4.7 自然資產與生物多樣性

專欄 生態復育實踐案例

轉型風險情境分析

致伸 2025 年執行轉型風險情境模擬評估之範疇，涵蓋致伸集團合併報表之所有營運據點，而轉型風險情境來源均參考 IEA 最新發布的世界能源展望報告、主要假設與致伸 2050 淨零路徑，然而不同生產營運據點之國家政府政策、法規之走向會隨著時間而做滾動式調整，且具有高度之不確定性，致伸將密切注意不同據點所在地之法規變動。有關轉型風險情境分析之不確定性重大領域包含政策變動、科技進展與市場需求變化、環境變動與經濟因素等。

實體風險情境分析

為進一步了解實體風險對於致伸集團之營運衝擊，致伸於自然環境風險評估前，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、國家或地區層級變數之影響及國內外相關評估工具，評估包含海平面上升、水資源壓力、乾旱、高溫、洪水、自然資源依賴等風險而引發之潛在或實際災害，風險評估小組考量過去實際發生事件、情境分析評估模擬結果及潛在財務衝擊，並依據不同實體風險之模擬評估時間，進一步綜合考量各項風險發生之衝擊性及可能。

● 主要風險與機會

2025 年經風險矩陣評鑑，本年度自然環境風險雖無高風險項目，惟因應國際規範與客戶需求趨勢，致伸主動將「客戶自然變遷應對要求」與「自然資訊揭露要求」納入重點監控。此外，透過風險與機會並進之評估，識別出「滿足客戶減碳需求」與「進入新市場」等潛在機會，並進一步分析其對現金流量與財務績效之影響，落實 IFRS S2 揭露要求並強化企業長期韌性。

風險類別	項次	風險/機會項目	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
自然環境	R01	自然(氣候)資訊揭露與申報要求	低	低	低	低	低	低
	R02	客戶自然(氣候)變遷應對要求增加	低	低	低	低	低	低
	O01	滿足客戶減碳要求帶動需求增長	中	中	中	中	中	中
	O02	進入新市場	低	中	中	低	中	中

4.1 環境永續願景與政策

4.2 氣候相關財務揭露

4.3 氣候減緩行動

4.4 永續產品設計與循環創新

4.5 水資源管理

4.6 污染防治管理

4.7 自然資產與生物多樣性

專欄 生態復育實踐案例

● 氣候風險機會財務影響評估

主要風險 / 機會減緩調適作為與財務影響評估

風險/機會項目	減緩與調適努力		對財務狀況、財務績效及現金流量之影響	
	目前	預期	報導期間財務影響 ^{註1}	預期財務影響 ^{註2}
R01 自然(氣候)資訊揭露 與申報要求	■ 合規揭露與確信：投入永續報告書編制作業(包含查證及翻譯費用)，並委託顧問進行IFRS S1、S2輔導，確保揭露內容符合國際準則與法規要求 ■ 管理體系驗證：支付各項環境、氣候及能源管理體系查證費，透過外部驗證確保管理流程之有效性 ■ 參與氣候倡議：支付CDP、RE100、SBT等國際倡議與公協會年費，強化企業在低碳轉型中的品牌信譽	■ 法規遵循：預期持續編列年度查驗證及顧問輔導費用，以應對不斷演進的相關揭露標準（如TNFD自然相關財務揭露等） ■ 碳價值管理系統建置：預期建立「環境管理資訊系統」，將碳排放數據數位化，以強化氣候風險的即時監控與決策支援能力 ■ 策略路徑對齊：預期透過SBTi (Science Based Targets initiative)科學基礎減量目標的設定，將倡議內容轉化為公司內部長期的減碳與資源配置藍圖	成本費用增加或現金流出 ■ 本期為支應氣候資訊揭露與法規接軌，投入約12,910仟元之營運支出，主要包含永續報告書確信費、IFRS S1&S2 輔導費及環境管理系統驗證費，導致本期營業成本及費用增加，致營業活動現金流出 ■ 本期未發生因揭露績效不佳導致之客戶訂單流失，顯示目前投入之綠色營運費用已有效降低潛在轉型風險之衝擊	成本費用增加或現金流出 ■ 為因應客戶氣候要求及合規揭露，預計營運支出持續增加，致營業活動現金流出，整體財務風險在可控範圍內 ■ 淨利影響：上述支出將列為當期費用，對短期淨利有微幅影響，但旨在確保訂單穩定

4.1 環境永續願景與政策

4.2 氣候相關財務揭露

4.3 氣候減緩行動

4.4 永續產品設計與循環創新

4.5 水資源管理

4.6 污染防治管理

4.7 自然資產與生物多樣性

專欄 生態復育實踐案例

風險/機會項目	減緩與調適努力		對財務狀況、財務績效及現金流量之影響	
	目前	預期	報導期間財務影響 ^{註1}	預期財務影響 ^{註2}
R02 客戶自然(氣候) 變遷應對要求增加	■ 低碳設計研發投入：目前已投入「生態設計研發人力與設備」及「專案費用」等，針對產品生命週期進行減碳優化 ■ 供應鏈低碳合作：推動「供應鏈低碳設計投資費用」，與供應商協同開發符合客戶綠色規範的零組件 ■ 清潔能源使用：簽署「PPA 長期光伏購電合約」並支付相關費用，降低產品生產端的範疇二排放	■ 系統化生態設計：預期建立「生態設計資訊系統」並進行「相關培訓」，將綠色設計制度化，以快速填補客戶對綠色產品的需求缺口 ■ 低碳技術升級：預期持續編列「生態設計專案費用」，應對更嚴苛的國際永續法規指引 ■ 碳資產管理：預期透過「碳證投資」與「環境管理資訊系統」的整合，實現營運碳中和目標，滿足客戶對供應鏈淨零的要求	成本費用增加或現金流出 ■ 本期為提升應對客戶自然(氣候)要求之能力，共計投入相關營運費用約102,241仟元，具體影響如下： ■ 管理與合規費用增加：投入約39,591仟元用於永續報告製作、環境管理體系查證及顧問諮詢等綠色營運費用，導致本期營業成本及費用增加，致營業活動現金流出 ■ 研發與行銷費用增加：投入約46,895仟元於生態設計(Eco-design)相關研發人力、專案及供應商培訓，以及15,755仟元於綠色產品開發(含低碳材料、綠色包裝設計)，導致本期營業成本及費用增加，致營業活動現金流出 ■ 本期因購置研發設備(非流動資產)增加約2,239仟元，產生投資活動現金流出，並按耐用年限逐年提列折舊費用 ■ 本期未發生因未滿足客戶自然(氣候)要求而導致的訂單流失或營收減損	成本費用增加或現金流出 ■ 為提升應對客戶自然(氣候)要求之能力，預計營運支出持續增加，致營業活動現金流出，整體財務風險在可控範圍內 ■ 因持續增購研發設備(非流動資產增加)，預估產生投資活動現金流出，並按耐用年限逐年提列折舊費用 ■ 透過投入減碳措施與氣候管理制度建置，提升客戶信任與訂單穩定度，預期可降低因未符合客戶氣候(自然)轉型要求而產生之訂單流失風險，進而維持獲利與營業現金流之穩定
O01 滿足客戶減碳要求 帶動需求增長	■ 節能與廢棄物管理：執行「S1/S2 節能投資」及「環境廢棄物減量與合規處理」，優化營運成本並降低環境衝擊 ■ 合規揭露與輔導：執行「永續報告書製作查證」及「環境專案顧問輔導」，建立透明的氣候資訊溝通管道 ■ 環境系統查證與培訓：完成「環境管理系統查證」與「能力培訓」，確保內部管理與國際標準接軌	■ 資源循環極大化：透過持續的節能投資，提升資源利用率以緩解轉型成本壓力 ■ 數位化環境治理：預期建置「環境管理資訊系統」，提升數據的可追溯性與管理精度，作為回應客戶查核的依據 ■ 倡議與領導力：持續支持「環境相關倡議」，建立公司在綠色市場的標竿地位 ■ 推動內部碳定價管理系統：2026年已推動內部碳定價系統(包含範疇1至範疇3)，鼓勵組織推動各項積極性之減碳活動	獲利增加或現金流入 ■ 透過投入減碳措施與氣候管理制度建置，提升客戶信任與訂單穩定度，本期因訂單增加帶動營業活動現金流入增加，對獲利及現金流具正面貢獻	獲利增加或現金流入 ■ 透過投入減碳措施與氣候管理制度建置，因滿足客戶氣候(自然)轉型需求預期之訂單收入增加，帶動營業活動現金流入

4.1 環境永續願景與政策

4.2 氣候相關財務揭露

4.3 氣候減緩行動

4.4 永續產品設計與循環創新

4.5 水資源管理

4.6 污染防治管理

4.7 自然資產與生物多樣性

專欄 生態復育實踐案例

風險/機會項目	減緩與調適努力		對財務狀況、財務績效及現金流量之影響	
	目前	預期	報導期間財務影響 ^{註1}	預期財務影響 ^{註2}
O02 進入新市場	■ 供應鏈夥伴開發：佈局車用市場供應鏈，與具備氣候韌性的合作夥伴建立連結 ■ 資源配置準備：投入初期研發資金與人力，針對新市場進行前置技術評估 ■ 研發技術投入：投入「新產品轉型技術」相關研發，提升產品的能效與智能化程度 ■ 自動化產線建置：啟動自動化產線規劃，以降低生產過程的碳排放與人為變數 ■ 國際標準對齊：確保產品與製造流程初步符合國際標準與產業規範(如IATF 16949等車用標準) ■ 資格取得與驗證：透過積極申請與驗證產品達到車用市場標準，降低政策與法律帶來的經營限制風險	■ 深化供應鏈合作：預期持續拓展車用市場廣度，建立長期穩定的策略夥伴關係 ■ 營運佈局動態調整：預期定期檢視車用市場投資狀況，隨市場趨勢動態優化資源分配 ■ 智慧製造升級：預期持續推動「智慧製造」，透過數據優化提升生產效率、品質穩定度與營運韌性 ■ 產品差異化優勢：透過高效能、低耗能、低碳排材料開發的技術方案，在低碳轉型市場中取得競爭地位 ■ 持續取得車用市場標準：預期持續確保製程符合國際最新規範，建立標準化的快速應對機制，維持長期的市場進入優勢	成本費用增加或現金流出 ■ 本期為提升進入新市場機會之能力，共計投入研發與相關管理費用約6,987仟元，致營業活動現金流出 ■ 本期因自動化產線建置、固定資產與模具投資(非流動資產)，產生投資活動現金流出約2,044仟元，並按耐用年限逐年提列折舊費用 獲利增加或現金流入 ■ 本期因車載市場營收實績，致營業活動現金流入增加，對獲利及現金流具正面貢獻	成本費用增加或現金流出 ■ 為提升進入新市場機會之能力，預計營運支出持續增加，致營業活動現金流出，整體財務風險在可控範圍內 ■ 因持續增購自動化產線建置、固定資產與模具投資(非流動資產增加)，預估產生投資活動現金流出，並按耐用年限逐年提列折舊費用 獲利增加或現金流入 ■ 透過投入研發費用、自動化產線建置及固定資產與模具投資等，預計可因車載市場營收成長，帶動營業活動現金流入

註：

1. 有關致伸及價值鏈於永續與自然環境相關風險之減緩措施與管理作為，請參閱《致伸 2025 年氣候暨自然相關財務揭露報告書》及本報告書《4 環境永續與淨零轉型》、《5 責任供應鏈》。
2. 集團 2025 年營業活動淨現金流量為 3,222,633 仟元，現金流充裕，預期內部自有資金足以支應綠色營運費用與資本支出需求，無需透過額外融資籌措資金，對公司整體流動性無重大影響。
3. 預期財務影響涉及假設條件，存在預測不確定性，將滾動式評估與調整，以更貼近實際情境。

4.1 環境永續願景與政策

4.2 氣候相關財務揭露

4.3 氣候減緩行動

4.4 永續產品設計與循環創新

4.5 水資源管理

4.6 污染防治管理

4.7 自然資產與生物多樣性

專欄 生態復育實踐案例

綜觀上述，致伸對於自然環境之主要風險 / 機會之管理對策，可分為綠色營運、綠色產品、生態設計及研發轉型四大類，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。

2025 年本集團四大類管理對策投入合計金額約 113,511 仟元，占當年度營業淨利約 3.99%，尚未對核心營運績效產生重大影響，除影響損益表營業費用及未來折舊費用外，亦增加非流動資產帳面金額，並造成營業及投資活動現金流量之變動。相關投入如下：



綠色營運

包含法規資訊揭露、氣候管理系統建置、顧問 / 查驗證費用、環境管理系統費用、PPA 光伏購電合約等。2025 年集團投入約 39,591 仟元之營運支出，主要影響損益表營業費用項目，並造成營業活動現金流出增加。



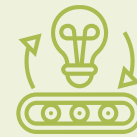
生態設計

包含研發人力費用、生態設計研發費用及相關培訓與專案投入等。2025 年集團投入約 46,895 仟元之營運支出，另因購置研發設備（非流動資產）增加約 2,239 仟元之資本支出，列報於不動產、廠房及設備。



綠色產品

包含客戶綠色產品需求（低碳材料、綠色包裝設計等），投入相關研發等費用。2025 年集團投入約 15,755 仟元之營運支出，主要影響損益表營業費用項目，並造成營業活動現金流出增加。



研發轉型

主要為因應新市場與車載相關之研發投入、自動化產線建置、模具開發等費用。2025 年集團投入約 6,987 仟元之營運支出，另因自動化產線建置、固定資產與模具投資（非流動資產）增加約 2,044 仟元之資本支出，列報於不動產、廠房及設備。

4.1 環境永續願景與政策

4.2 氣候相關財務揭露

4.3 氣候減緩行動

4.4 永續產品設計與循環創新

4.5 水資源管理

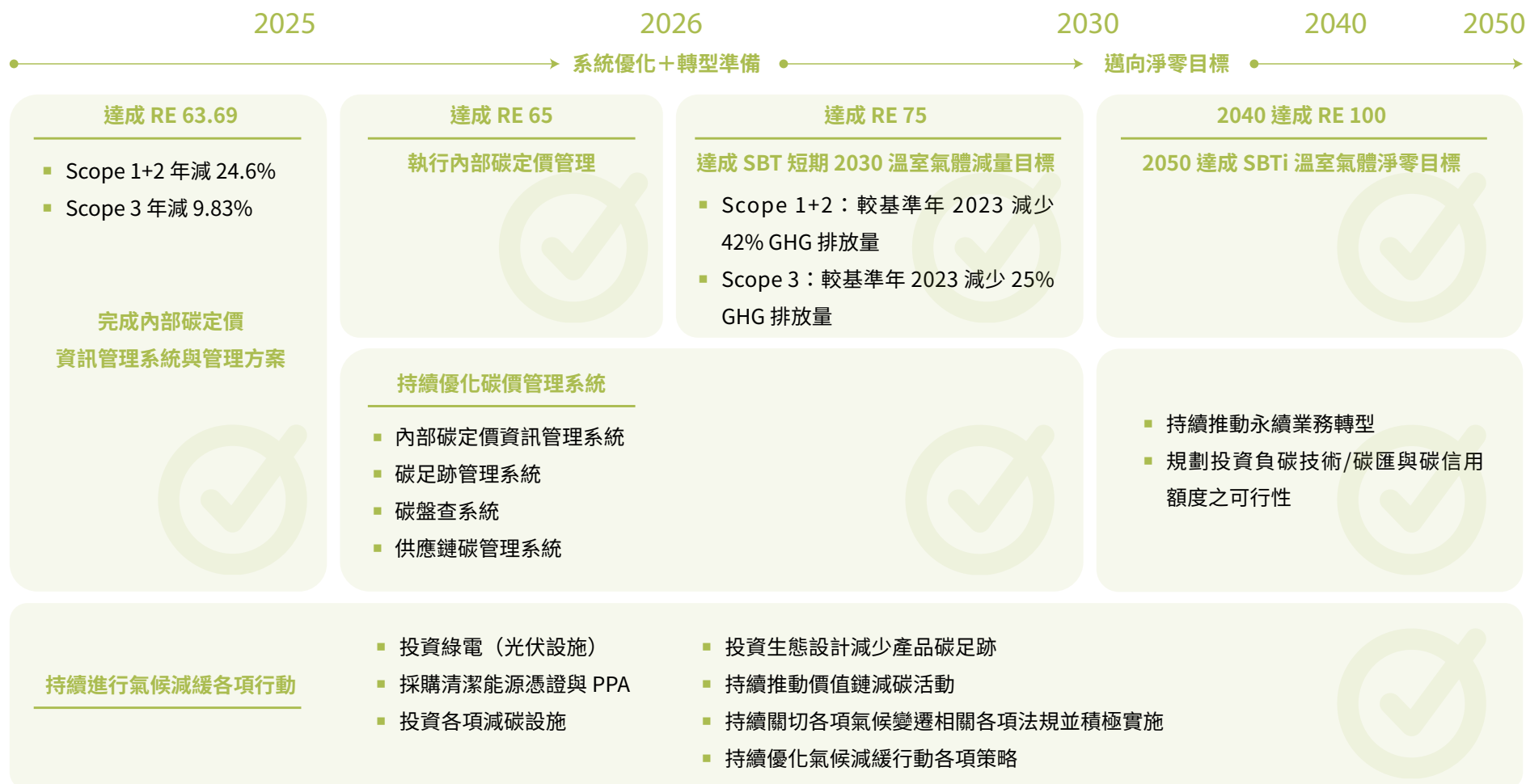
4.6 污染防治管理

4.7 自然資產與生物多樣性

專欄 生態復育實踐案例

4.3 氣候減緩行動

● 實現淨零承諾 致伸集團 SBT 淨零路徑



4.1 環境永續願景與政策

4.2 氣候相關財務揭露

4.3 氣候減緩行動

4.4 永續產品設計與循環創新

4.5 水資源管理

4.6 污染防治管理

4.7 自然資產與生物多樣性

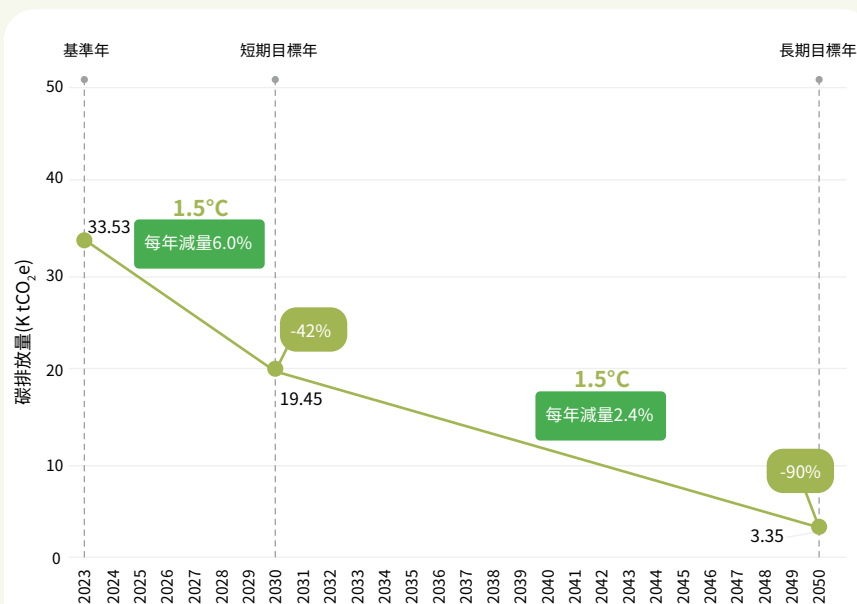
專欄 生態復育實踐案例

致伸集團已於 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。針對目標外的殘餘碳排放量，我們目前正在規劃中，以下為可能發展方向：

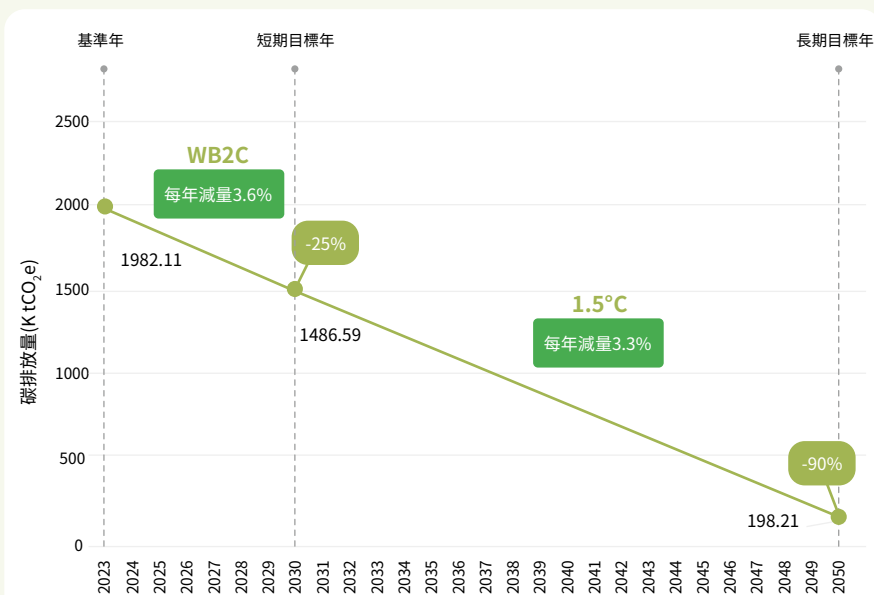
- 1 2030~2040 年投資再生能源設備，並推動供應鏈執行與自然碳匯。
- 2 2035~2045 年投資碳捕捉設施。
- 3 2045 年開始購買碳信用額度。

致伸集團 SBT 減量路徑圖

SBT Scope 1+2 絕對減量路徑圖



SBT Scope 3 (C1+C3+C11) 絕對減量路徑圖



4.1 環境永續願景與政策

4.2 氣候相關財務揭露

4.3 氣候減緩行動

4.4 永續產品設計與循環創新

4.5 水資源管理

4.6 污染防治管理

4.7 自然資產與生物多樣性

專欄 生態復育實踐案例

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
- 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
▪ 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)
▪ 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
▪ 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
▪ 提交SBT淨零承諾書
- 2025 ▪ 致伸集團通過SBTi 淨零目標審查
▪ 致伸連續三年名列CDP氣候變遷問卷領導等級
▪ 獲選為CDP供應鏈議合評價領導等級
▪ 持續發行致伸集團氣候相關財務揭露報告



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限於減量行動，更需納入財務體系，全面強化「碳價值管理」。致伸集團積極推動此目標，並已建立完善的碳盤查資訊系統。

2023 至 2024 年間，集團完成「溫室氣體盤查系統」的全資訊化，並於 2025 年進一步建置「集團碳價值管理系統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，亦於同年完成產品碳足跡與「內部碳定價管理資訊系統」。這些系統確保了組織與產品碳排放數據的精確性，為集團持續推動減碳活動奠定重要基礎。

致伸集團 2026/1/1 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，落實內部碳定價管理，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。

4.1 環境永續願景與政策

4.2 氣候相關財務揭露

4.3 氣候減緩行動

4.4 永續產品設計與循環創新

4.5 水資源管理

4.6 污染防治管理

4.7 自然資產與生物多樣性

專欄 生態復育實踐案例

- 內部碳費計算範圍：

1. 直接排放 + 間接排放：Scope 1 & Scope 2 (Location Base)
2. 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：參考組織外部氣候相關風險，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，最高每噸 CO₂ 內部碳費價格約為 1,100 NT (依減碳與營運策略需要時進行修正)

- 導入範圍：集團各事業單位與生產據點

- 碳基金應用方案：

1. 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
2. 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：

1. 碳定價策略 & 管理架構 確認：2025
2. 資訊系統調整：2025
3. 內部碳費試算與導入準備：2025
4. 內部碳定價系統完整實施：2026

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。

激勵組織創新行動

Scope 1/2 減緩行動

能源效率提升
增加綠能建置

Scope 3 創新轉型

循環經濟發展
產品生態設計

中長期管理目標



SBT 科學化減量淨零目標
識別與管理碳排放財務風險

4.1 環境永續願景與政策

4.2 氣候相關財務揭露

4.3 氣候減緩行動

4.4 永續產品設計與循環創新

4.5 水資源管理

4.6 污染防治管理

4.7 自然資產與生物多樣性

專欄 生態復育實踐案例

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	2025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	2023年33,462.0 公噸CO ₂ e	18,653.6公噸CO ₂ e，減量44.25%	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	2023年1,982,111.3 公噸CO ₂ e	1,902,527.6公噸CO ₂ e，減少4.02%	2025年減量7.1%	2030年減量25%	2050年減量90%
節能	降低能源強度	4.8397 GJ/百萬元NT ^註	4.3947 GJ/百萬元NT，降低9.20%	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	不適用 ^註	63.69%	2025年達60%	2030年達75%	2040年達100%
節水	減少用水量	771.15百萬公升 ^註	663.84百萬公升，減少13.92%	減少2%	減少2%	減少2%
	降低用水強度	2020年13.82 M ³ /百萬元NT	11.03 M ³ /百萬元NT，減少20.18%	-	2030 年，減少40%	-
廢棄物	減少廢棄物產生量	2,430.243公噸 ^註	2,142.003公噸，減少11.86%	減少2%	減少2%	減少2%

註：

- 「能源強度」、「用水量」及「廢棄物產生量」之數據比較係採用滾動基準(Rolling Base Year)方式，以當年度數額與前一年度進行對照，藉此確保數據比較之即時性與一致性；「再生能源使用比例」係指該年度再生能源占總用電量之比率，故不設定特定基準年進行比較。
- 致伸淨零目標依循SBTi，故無單獨設定範疇二(包含Location-based、Market-based)之溫室氣體減量目標。

4.1 環境永續願景與政策

4.2 氣候相關財務揭露

4.3 氣候減緩行動

4.4 永續產品設計與循環創新

4.5 水資源管理

4.6 污染防治管理

4.7 自然資產與生物多樣性

專欄 生態復育實踐案例

● 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。2025 年共使用再生能源 45,429,752 kWh，占 2025 年總用電量 63.69%，總能源使用 61.84%。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：

2021~2025 年致伸集團能源消耗統計

單位：GJ

能源項目		2021年	2022年	2023年	2024年	2025年	與前一年相較
非再生能源	液化石油氣	2.912	1.456	0	0	0	-
	天然氣	9,715.255	7,945.680	8,185.299	7,482.655	7,162.137	-4.28%
	柴油	6,459.917	1,940.968	326.842	319.852	355.020	11.00%
	汽油	719.842	641.038	558.747	276.277	177.221	-35.85%
	電力	294,453.334	246,924.149	187,050.524	123,774.928	93,237.745	-24.67%
再生能源	電力-I-REC/GEC/GO	51,120.000	117,396.000	130,716.000	126,954.000	134,640	6.05%
	電力-自發太陽能	0	1,305.710	4,556.322	4,284.770	4,493.938	4.88%
	電力-PPA太陽能	0	739.102	2,069.374	18,790.085	24,413.170	29.93%
能源消耗總量		362,471.261	376,894.102	333,463.108	281,882.567	264,479.230	-6.17%
能源消耗強度(單位：GJ/百萬元NT)		5.059	4.756	5.513	4.840	4.395	-9.20%

註：

- 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；天然氣、柴油、汽油主要以實際領用量為主。
- 2025 年熱值係數資料引用來源：台灣 - 能源署「2025 年修訂車用汽油 / 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。
- 2025 年電力熱值 1kWh=3,600KJ、天然氣熱值：大陸 =9,310kcal/M³、柴油熱值：台灣 =8,629 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 =7,520 kcal/L；大陸 =10,300 kcal/kg；捷克 =7,403.36 KJ。

4.1 環境永續願景與政策

4.2 氣候相關財務揭露

4.3 氣候減緩行動

4.4 永續產品設計與循環創新

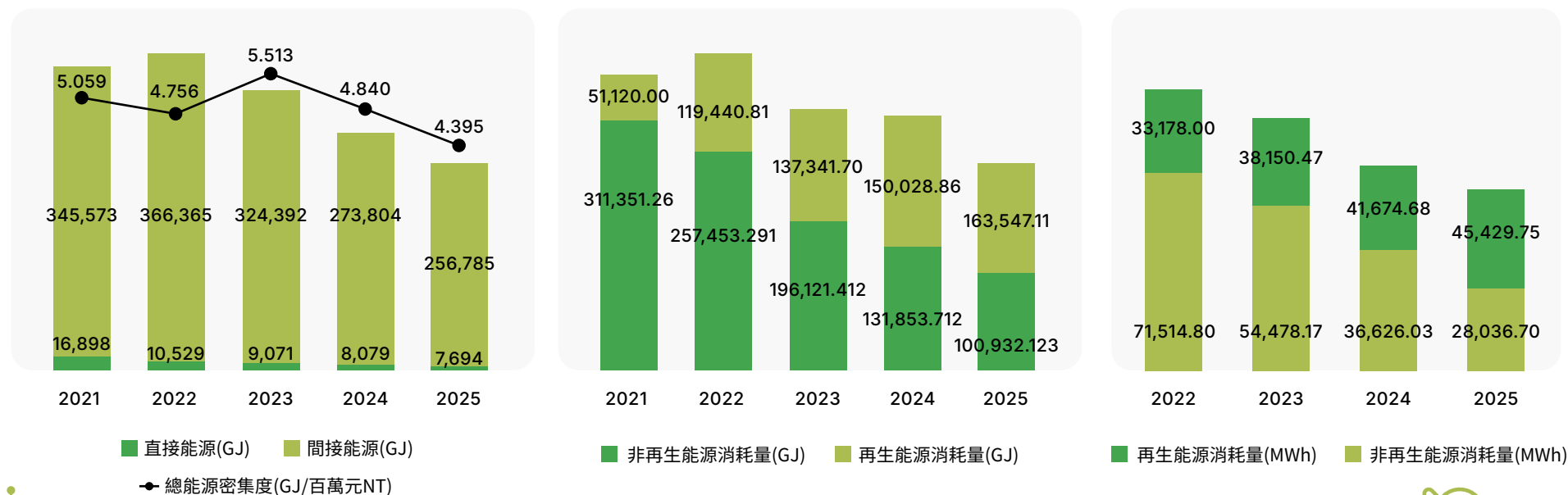
4.5 水資源管理

4.6 污染防治管理

4.7 自然資產與生物多樣性

專欄 生態復育實踐案例

致伸集團能源消耗統計

2025年能源消耗量較前一年度 **減少6.17%**

● 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。

4.1 環境永續願景與政策

4.2 氣候相關財務揭露

4.3 氣候減緩行動

4.4 永續產品設計與循環創新

4.5 水資源管理

4.6 污染防治管理

4.7 自然資產與生物多樣性

專欄 生態復育實踐案例

致伸集團 2025 年 Scope 1+2 溫室氣體排放量為 18,653.6 公噸 CO₂e/ 年 (Market Base)，較基準年 2023 年 33,462 公噸 CO₂e/ 年，約減少 44.25%；致伸集團於 2025 年通過 SBT 淨零目標的審查，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。

2025 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)	14,707.4794	534.2256	0.6365	3,411.2545	0	0	0	18,653.596

2021~2025 年致伸集團溫室氣體排放統計

單位：公噸 CO₂e/ 年

GHG類別	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年	與前一年相較
Scope 1	4,900.119	4,646.228	4,974.124	7,386.900	4,386.996	-40.61%
Scope 2 (Market Base)	65,289.212	37,789.468	28,487.855	17,352.141	14,266.601	-17.78%
Scope 1+2 (Market Base)	70,189.331	42,435.696	33,461.979	24,739.041	18,653.596	-24.60%
Scope 2 (Location Base)	76,816.651	56,236.548	48,273.440	35,237.796	32,123.173	-8.84%
Scope 1+2 (Location Base)	81,716.771	60,882.776	53,247.564	42,624.696	36,510.168	-14.35%
Scope 1+2排放密集度 (Market Base)(單位：公噸CO ₂ e/百萬元NT)	0.980	0.536	0.553	0.425	0.310	-27.03%

註：

1. 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。
2. 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。
3. 2025 年台灣溫室氣體排放量轉換係數來源及電力排碳係數：環境部公告「114 年度車用汽油、柴油、液化石油氣及天然氣之熱值」、「113 年度溫室氣體排放係數」、外購電力則依循經濟部公告之 113 年最新電力排碳係數 (台灣 =0.474kg CO₂e/ 度)。
4. 2025 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 2025 年 12 月 31 日『關於發布 2023 年電力二氧化碳排放因子的公告』(中國 =0.5306 kg CO₂e/ 度 (Location base)，0.6096 kg CO₂e/ 度 (Market base))」、「The Thailand Greenhouse Gas Management Organization 2025 年公告 (泰國 =0.475 kg CO₂e/ 度)」、「捷克工業與貿易部 2024 年公告 (捷克 =0.340 kg CO₂e/ 度)」。
5. 2025 年並無生物源之二氧化碳排放量。

4.1 環境永續願景與政策

4.2 氣候相關財務揭露

4.3 氣候減緩行動

4.4 永續產品設計與循環創新

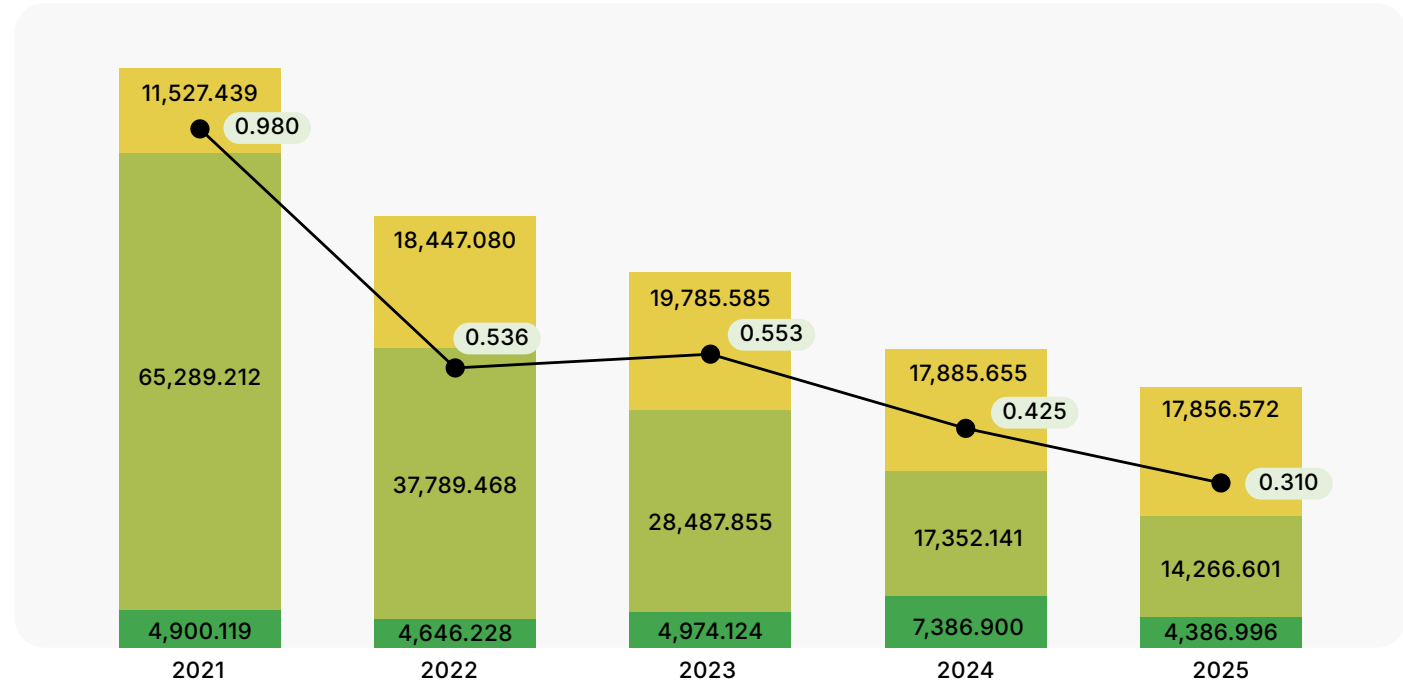
4.5 水資源管理

4.6 污染防治管理

4.7 自然資產與生物多樣性

專欄 生態復育實踐案例

2021~2025 年致伸集團溫室氣體排放統計



其他間接排放

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，本次盤查範疇涵蓋所有生產據點，盤查類別亦包含員工通勤、資本財及產品終止等。

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 以 C1+C3+C11 作為計算排放量減量之依據 (依據 2023 年之 Scope 3 盤查數據，C1、C3、C11 佔 Scope 3 總排放量之 95.6%)。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。

4.1 環境永續願景與政策

4.2 氣候相關財務揭露

4.3 氣候減緩行動

4.4 永續產品設計與循環創新

4.5 水資源管理

4.6 污染防治管理

4.7 自然資產與生物多樣性

專欄 生態復育實踐案例

2023~2025 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	2025GHG 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	1,513.1690
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	1,028.2544
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	1,888.6831
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	5,315.5154
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	894,026.2715
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	629.9205
類別4/C2	資本財	迪芬尼捷克	29.1246	321.5668	123.4274
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	7,377.1651
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	1,001,124.1404
類別5/C12	產品終止	迪芬尼捷克	502.3027	587.2986	15.5513
Scope 3 (C1+C3+C11) GHG 排放量			1,982,111.274	2,109,981.715	1,902,527.577

註：於溫室氣體盤查 Scope3 項目中，考量重大性排放鑑別原則，C8、C10、C13、C14、C15 之排放量未具顯著性，故未進行揭露。

● 綠能轉型與減碳行動

2025 年共使用再生能源 **45,429,752kWh**
占 2025 年總用電量 **63.69%**，總能源使用 **61.84%**



4.1 環境永續願景與政策

4.2 氣候相關財務揭露

4.3 氣候減緩行動

4.4 永續產品設計與循環創新

4.5 水資源管理

4.6 污染防治管理

4.7 自然資產與生物多樣性

專欄 生態復育實踐案例

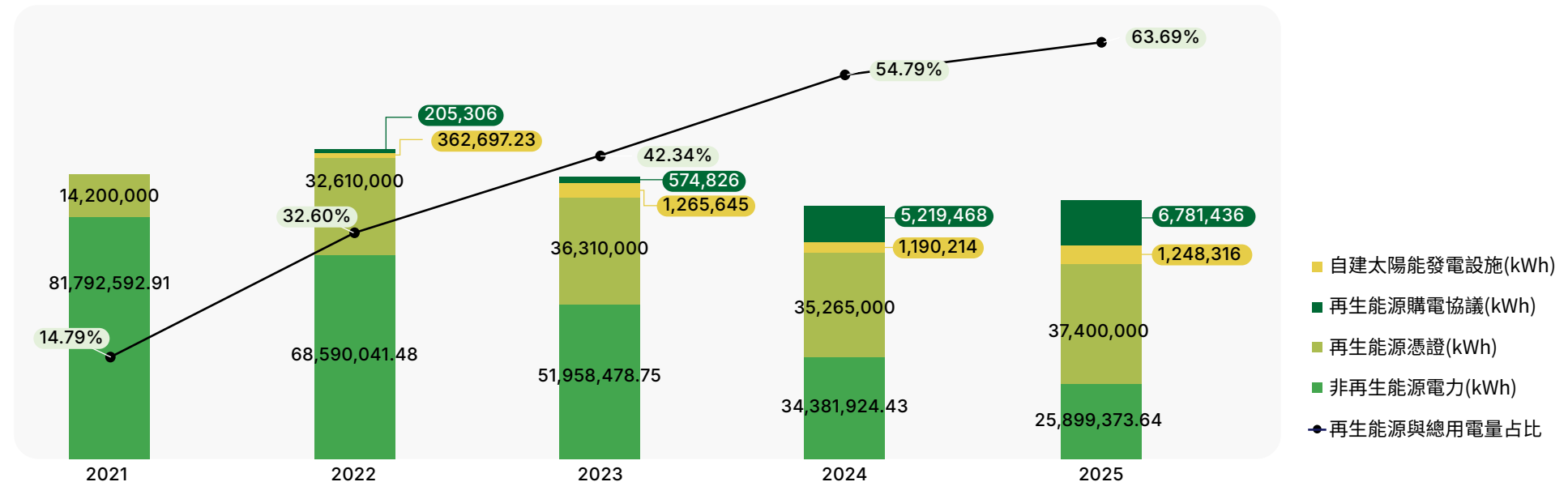
再生能源使用

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。

2025 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、致伸泰國、迪芬尼惠州、迪芬尼泰國直接使用太陽能發電所提供的電力。

- **再生能源憑證**：自 2019 年起購買再生能源憑證，2025 年共購買再生能源憑證 37,400,000 kWh，累積購買 164,740,000 kWh。
- **再生能源購電協議**：2025 年再生能源購電協議購買 6,781,436 kWh。
- **太陽能發電自用**：2025 年自建太陽能發電設施共發電 1,248,316 kWh。

致伸集團再生能源使用量統計



4.1 環境永續願景與政策

4.2 氣候相關財務揭露

4.3 氣候減緩行動

4.4 永續產品設計與循環創新

4.5 水資源管理

4.6 污染防治管理

4.7 自然資產與生物多樣性

專欄 生態復育實踐案例

節能行動方案

為了讓所有營運據點更有效的使用能源，我們探索各種節能技術與管理方案，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。2025 年具體措施包括自建太陽能發電設施、更換節能空調與照明設備、使用行為改變、更換變頻式空壓機、更換永磁變頻水泵等，2025 年共計節電量 1,702,788 kWh，節能量約 6,130 GJ，減碳量約 3,563 tCO₂e。

註：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。



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
2025	21	2.61	1,702,788	6,130	3,563
 2022 ~ 2025 累積績效					
	129	49.46	12,842,886	46,234	14,945

註：

1. 外購電力排放係數：台灣 = 0.474 kg CO₂e/度；中國地區 = 0.5306 kg CO₂e/度；泰國 = 0.475kg CO₂e/度；捷克 = 0.340 kg CO₂e/度。
2. 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……）。2025 年環保標章商品採購金額達 47,141 仟元，占比為 45.55%。

4.1 環境永續願景與政策

4.2 氣候相關財務揭露

4.3 氣候減緩行動

4.4 永續產品設計與循環創新

4.5 水資源管理

4.6 污染防治管理

4.7 自然資產與生物多樣性

專欄 生態復育實踐案例

4.4 永續產品設計與循環創新



永續產品設計與循環創新

重大主題：產品健康與安全



管理目的及重要性

產品設計是創造長期價值與強化品牌形象的關鍵動力。致伸遵循國際品質管理體系與嚴格的材料規範，確保產品100%符合法規與安全標準。隨市場對環保與企業責任的重視日益提升，為深耕客戶信任並強化競爭力，我們將「永續產品設計與循環創新」納入核心管理方針。在研發過程中，除了考量功能、成本與銷售，我們更全面重視產品全生命週期的有害物質管理、環境影響與資源效率，並積極提升產品回收再利用的價值。這不只是環保承諾，更是降低成本、穩定供應鏈與創造競爭優勢的重要管理策略。

預防/補救機制

致伸深知永續產品設計與循環創新已跨越傳統合規，進入產業創新的競爭核心。為落實此目標，我們建立了涵蓋產品開發、驗證、供應商導入至生產的全方位管理機制，確保符合產品健康與安全要求。致伸成立由高階主管組成的「生態設計委員會」，從策略規劃、技術發展與標準建立三大構面，推動「產品生命週期分析之環境、碳足跡分析」、「產品生態設計技術發展路徑」、「價值鏈低碳創新材料合作計畫」、「生態設計相關專利與創新獎勵」及「生態設計相關資訊管理系統」等全面性的生態設計能力。同時，我們建立專業組織長期監測法規與國際倡議趨勢，透過跨單位協作與內部教育訓練，將永續觀念內化為組織文化，確保永續產品設計與循環創新成為致伸的長期核心競爭力。

【GRI】顧客健康與安全：

416-1~416-2

【SASB】產品生命週期管理

【S&P CSA】產品管理責任

短期指標/目標(1-3年)

- 擴大產品全生命週期評估(LCA)盤查覆蓋率，完善環境影響數據庫
- 提高集團再生塑料比例，推動關鍵零組件之材料循環應用
- 針對重點產品線實施低碳減量設計，降低產品碳足跡
- 強化研發體系之綠色設計專業能力，落實生態設計標準
- 持續挹注綠色產品開發資源，加速永續產品之市場導入
- 維持產品健康與安全法規之最高合規標準，確保零違規事件

2025年目標達成情形



中長期指標/目標(3年以上)

- 實現全產品線LCA自動化評估，並將數據用於產品競爭力分析
- 建立穩定的綠色供應鏈，並發展產品回收再生之循環商業模式
- 全面落實低碳設計準則，達成顯著的产品生命週期碳中和貢獻
- 建立優於法規的內部健康安全標準，提升品牌信任價值

註： 已達成目標 持續達成目標中 未達成目標

4.1 環境永續願景與政策

4.2 氣候相關財務揭露

4.3 氣候減緩行動

4.4 永續產品設計與循環創新

4.5 水資源管理

4.6 污染防治管理

4.7 自然資產與生物多樣性

專欄 生態復育實踐案例

2025年特定行動

- 完成18項核心產品之全生命週期評估(LCA)，擴大產品碳足跡評估與覆蓋率
- 強化低碳設計基礎能力，投入專項資源執行產品減碳專案，確保研發階段即導入環境友善方案，以達成年度低碳產品設計目標
- 持續提升產品中再生塑料(PCR)之使用比例，並嚴格落實有害物質全揭露(FMD)管理，從源頭確保材料之安全性與合規性
- 透過產品設計優化與生產技術改良，精簡製程工時投入，在確保產品安全與健康的基礎上，極大化生產製造效率

2025年績效管理成果

- 持續優化產品碳足跡管理資訊系統，共完成18項主要產品碳足跡生命週期評估
- 致伸集團再生塑料(PCR)使用較前一年增加139.63%
- 致伸集團再生塑料(PCR)占所有使用塑料重量16.46%
- 致伸集團綠色產品設計資源投入達 6,946萬元
- 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

影響力衡量量化方法說明

- 受影響之外部利害關係人：終端使用者、品牌客戶、環境生態
- 影響說明：若產品含有害物質或設計缺陷，可能導致使用者健康受損及環境汙染，引發產品召回風險
- 影響力衡量量化方法：本公司以產品有害物質檢測合格率(RoHS/REACH)及產品召回次數作為量化衡量基礎，透過實施從研發選料、PCR再生材料導入至無鹵製程的全生命週期控管，確保產品百分之百符合國際安全標準。此舉不僅有效減少化學物質對環境與公眾健康的暴露風險，降低醫療系統的潛在負擔，更藉由高品質與高可靠度延長產品使用週期，從源頭減少電子廢棄物產生，進而降低整體社會之環境處理成本

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，2025 年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。



4.1 環境永續願景與政策

4.2 氣候相關財務揭露

4.3 氣候減緩行動

4.4 永續產品設計與循環創新

4.5 水資源管理

4.6 污染防治管理

4.7 自然資產與生物多樣性

專欄 生態復育實踐案例

● 生命週期評估與產品綠色設計

- 2025 年持續優化產品碳足跡管理資訊系統，共完成 **18** 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。

集團持續深化碳價值管理系統之應用，將產品碳足跡評估作為推動低碳設計的核心基礎。2025 年，我們持續擴大盤查範圍，完成 18 項主要產品之全生命週期評估 (LCA)，範疇涵蓋滑鼠與鍵盤 (含有線、無線與電競)、鍵盤模組、無線充電產品、遊戲手柄、電腦擴充座、監控攝影機、警用記錄儀、多功能事務機、熱敏印表機、藍芽音箱、聲霸、專業級音響等多元品項，評估範疇占營收比率由去年的 51% 大幅提升至 70%。

透過對原物料、製造、產品能耗、運輸至廢棄處理等階段的詳盡數據分析，我們能更精準地識別減碳熱點。為進一步強化研發端之決策效率，本公司計畫於 2026 年完成所有量產品即時碳足跡報告系統之開發，透過自動化數據串接，即時支援設計單位於生態 / 低碳設計階段的分析與優化，落實產品全生命週期的減碳承諾。

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。2025 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。

4.1 環境永續願景與政策

4.2 氣候相關財務揭露

4.3 氣候減緩行動

4.4 永續產品設計與循環創新

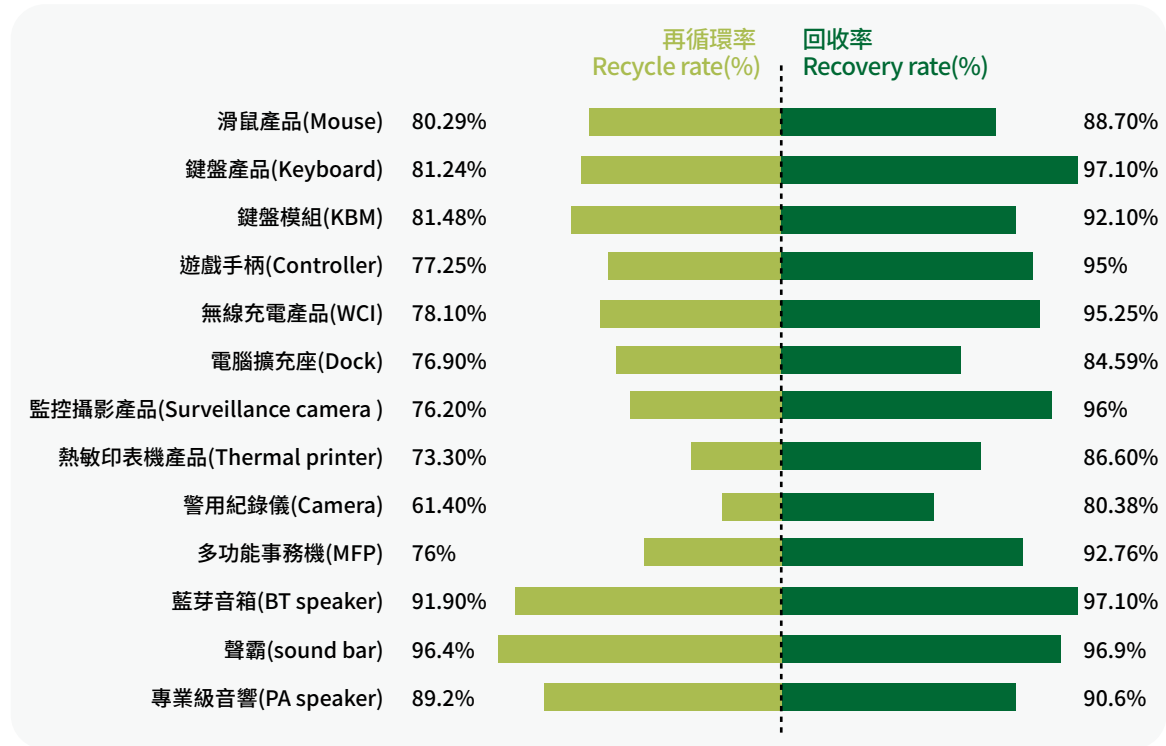
4.5 水資源管理

4.6 污染防治管理

4.7 自然資產與生物多樣性

專欄 生態復育實踐案例

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，2025年使用再生塑料3,540.676公噸、非再生塑料17,964.998公噸，再生塑料占有使用塑料重量16.46%，使用再生塑料約減少11,514.943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2024年減少生產工時，改善效率約節省約755.7khrs工時數，約減少1,311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



註：上表數值係根據各產品類別中抽樣代表型號之測試結果，分別呈現其再循環率 (Recycle rate) 及回收率 (Recovery rate) 之最大值與最小值區間。

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) 管理系統與碳排放係數資料庫，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。

4.1 環境永續願景與政策

4.2 氣候相關財務揭露

4.3 氣候減緩行動

4.4 永續產品設計與循環創新

4.5 水資源管理

4.6 污染防治管理

4.7 自然資產與生物多樣性

專欄 生態復育實踐案例

致伸於 2022 年起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。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事業單位研發主管共同探討綠色產品設計的趨勢和內部開展生態設計專案的機會，並持續推動致伸集團開發各項低碳產品專案，以符合客戶期望與組織長期之淨零目標。

綠色產品設計

致伸集團持續強化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，同時將此納入研發主管績效管理與獎勵機制，藉此提升低碳產品設計專案推動成效，降低產品生命週期之碳排放影響。

2025 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	新設計碳足跡 KgCO ₂	減碳比例
	Wireless Mouse 無線滑鼠	2.0996	低碳材料替代和改善能耗	1.6317	22.29%
	Keyboard Module 鍵盤模組	0.4588	使用回收材料和低碳材料替代	0.3638	20.71%
	Haptic trackpad 觸覺回饋觸控板	2.7759	輕量化設計，優化整合方案，減少元件數量和加工時間	2.0231	27.12%
	Intelligent scanning module 智能掃描模組	202.189	回收材料替代 省電設計降低能耗 材料減重	172.445	14.71%
	Smart Camera 智慧型攝影機	721.0937	導入IR strobe mode的軟體機制，可降低IR LED的功耗數據	293.7697	59.26%

4.1 環境永續願景與政策

4.2 氣候相關財務揭露

4.3 氣候減緩行動

4.4 永續產品設計與循環創新

4.5 水資源管理

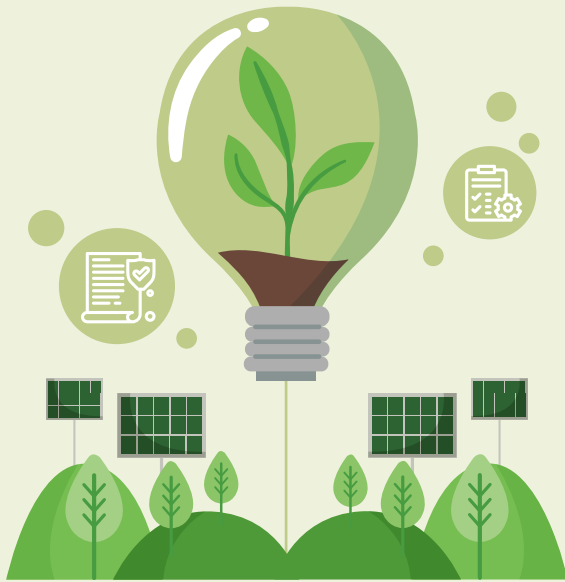
4.6 污染防治管理

4.7 自然資產與生物多樣性

專欄 生態復育實踐案例

● 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》，目前禁用物質共 69 項、限用物質共 19 項。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產品在不同階段的使用。



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

4.1 環境永續願景與政策

4.2 氣候相關財務揭露

4.3 氣候減緩行動

4.4 永續產品設計與循環創新

4.5 水資源管理

4.6 污染防治管理

4.7 自然資產與生物多樣性

專欄 生態復育實踐案例

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 年起即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；2025 年底，含有 PFAS 料號數占比為 1.95%，均符合法令要求。另外基於 VOCs 排放減量，針對主要不可避免需應用膠水的製程，持續採取設計優化方案，主動積極降低高揮發膠水之使用量。

VOCs 源頭削減計畫與績效

致伸因特定音響產品製程需使用含 VOC 成分之膠水，為符合國際趨勢與減少對環境的衝擊，我們針對高用量產品擬定「膠水源頭削減管理計畫」。由產品研發單位主導制定綠色設計準則，從源頭管制並減少用量，並透過逐年檢討膠水應用種類與使用量，落實由「設計端驅動」的 VOC 減量目標。

分析項目	2022年	2023年	2024年	2025年	2025年 vs 2022年
膠水種類數(料號數)	47	20	20	19	-60%
膠水總使用重量(Kg)	18,487	10,587	12,692	12,010	-35%

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。

4.1 環境永續願景與政策

4.2 氣候相關財務揭露

4.3 氣候減緩行動

4.4 永續產品設計與循環創新

4.5 水資源管理

4.6 污染防治管理

4.7 自然資產與生物多樣性

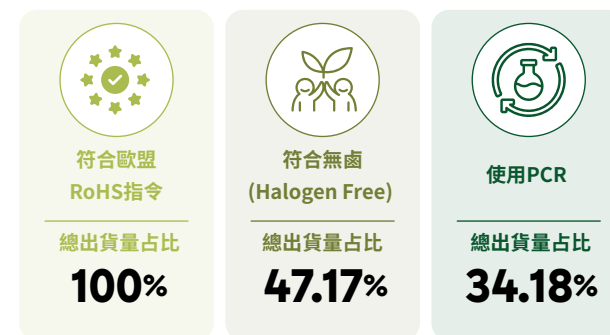
專欄 生態復育實踐案例

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。2025 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，致伸集團含有有害物質相關法規規範之產品營收為 0%。

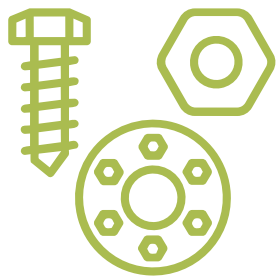
致伸集團有害物質管理體系區分為兩大範疇：首要為全面符合歐盟 RoHS 指令規範；其次則更進一步對接國際低化學衝擊趨勢，達成無鹵 (Halogen Free) 標準。此外，為落實循環經濟願景，我們積極提升產品中再生材料 (PCR) 使用比例。



註：

- 總出貨量占比 = (符合 RoHS/ 無鹵要求 / 使用 PCR 之各產品類別出貨量) ÷ 總出貨量。
- 無鹵：Cl < 900 ppm, Br < 900 ppm, Cl + Br < 1,500 ppm。

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

4.1 環境永續願景與政策

4.2 氣候相關財務揭露

4.3 氣候減緩行動

4.4 永續產品設計與循環創新

4.5 水資源管理

4.6 污染防治管理

4.7 自然資產與生物多樣性

專欄 生態復育實踐案例

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經驗，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

● 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，十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。2025 年針對集團 22 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《[致伸 2025 年氣候暨自然相關財務揭露報告書](#)》。

2025 年致伸集團用水量為 663,843m³，用水強度為 11.03m³/ 百萬元 NT，較 2024 年減少 13.92%，仍較 2020 年基準年用水強度減少 20.18%。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水。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。2025 年自來水總回收量 52.04 百萬公升，回收百分比占集團用水量 7.84%，可減少原水使用及污水產生，降低環境衝擊。

2021~2025 年致伸集團用水量統計

單位：百萬公升

廠區		2021年	2022年	2023年	2024年	2025年	與前一年相較
用水量		916.32	871.67	780.60	771.15	663.84	-13.92%
排水量	生活污水	495.48	515.25	424.23	447.80	385.28	-13.96%
	工業廢水	56.05	53.67	28.73	17.76	6.13	-65.48%
耗水量		364.79	302.75	327.64	305.60	272.43	-10.85%
回收量		16.73	35.88	39.42	57.35	52.04	-9.26%
水回收率(%)		1.83%	4.12%	5.05%	7.44%	7.84%	5.38%
用水強度		12.79	11.00	12.90	13.24	11.03	-16.69%

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、迪芬尼深圳辦公室僅統計用水量。
3. 耗水量 = 用水量 - 排水量。
4. 用水強度單位：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，自我檢測製程廢水與有效管理。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，新購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。舊有設備於2030年前汰換為環保冷媒。
- 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。2025 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 2025 年 VOCs 排放量為 1,488 kg^註。

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。

4.1 環境永續願景與政策

4.2 氣候相關財務揭露

4.3 氣候減緩行動

4.4 永續產品設計與循環創新

4.5 水資源管理

4.6 污染防治管理

4.7 自然資產與生物多樣性

專欄 生態復育實踐案例

● 廢棄物管理

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。2025 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。

2025 年致伸集團廢棄物消耗統計表

單位：公噸

		直接處置				處置中移轉			
	廠內 暫存	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	合計
有害廢棄物	0.213	23.629	14.182	3.086	0	26.587	0	0	67.697
非有害廢棄物	0	104.183	624.212	271.473	0	1,048.517	0	25.921	2,074.306
合計	0.213	1,040.765				1,101.025			2,142.003
廢棄物強度									0.0356

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。
- 廢棄物強度單位：公噸 / 百萬元 NT。
- 非有害廢棄物意旨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。

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。2025 年廢棄物總量共計 2,142.003 公噸，較前一年減少 11.86%，廢棄物強度較 2024 年減少 14.70 %。依處置方式分類，2025 年直接處置廢棄物共計 1,040.765 公噸 (有害廢棄物 40.897 公噸，非有害廢棄物 999.869 公噸)，處置中移轉廢棄物共計 1,101.025 公噸 (有害廢棄物 26.587 公噸，非有害廢棄物 1,074.438 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。2025 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。2025 主要生產據點皆通過 [UL2799 廢棄物零掩埋環境聲明驗證](#)。

4.1 環境永續願景與政策

4.2 氣候相關財務揭露

4.3 氣候減緩行動

4.4 永續產品設計與循環創新

4.5 水資源管理

4.6 污染防治管理

4.7 自然資產與生物多樣性

專欄 生態復育實踐案例

● 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。2025 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 159,898,538 元。

4.7 自然資產與生物多樣性

生物多樣性政策

致伸集團支持生物多樣化與森林倡議，積極推動以下方針：

1

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

2

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

3

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



4.1 環境永續願景與政策

4.2 氣候相關財務揭露

4.3 氣候減緩行動

4.4 永續產品設計與循環創新

4.5 水資源管理

4.6 污染防治管理

4.7 自然資產與生物多樣性

專欄 生態復育實踐案例

● 自然風險管理與行動

自然資源與生物多樣性是維繫企業永續營運的基礎，面對氣候變遷與生態系統退化的雙重挑戰，本公司積極將自然資產管理納入核心戰略。2025 年，致伸正式導入自然相關財務揭露 (TNFD v1.0) 框架，運用 LEAP 方法學系統性辨識價值鏈中的自然資產與生物多樣性關鍵區域，並依據評估結果採取 AR3T 緩解行動，藉此強化環境韌性，降低價值鏈營運對自然環境的潛在衝擊。

作為電子資訊產業的一員，致伸雖無高污染製程，但仍密切關注供應鏈上下游對生態系統產生的間接衝擊。我們攜手上游供應商與合作夥伴呼應《昆明 - 蒙特婁全球生物多樣性框架》等國際公約，並將環境保護極大化視為永續策略藍圖的核心。除落實淨零路徑外，本公司更將保育觸角延伸至在地，於 2024 年起與台東桃源部落合作，啟動蝴蝶谷復育與地方創生計畫，透過實質行動守護生態價值。完整資訊請參閱《致伸 2025 年氣候暨自然相關財務揭露報告書》。

LEAP 流程圖

01

定位 Locate

辨識生態敏感熱區



參考全球知名保護區資料庫及台灣在地生物多樣性資料，辨識致伸集團及供應商廠址與周邊生態系統的關聯性，鑑別生態敏感熱區。

世界保護區資料庫 (WDPA)

關鍵生物多樣性區域 (KBA)

國內在地生物多樣性圖資

國土生態綠網區域保育軸帶

02

評估 Evaluate

識別對於自然資源/
生態系統之依賴與衝擊

參考國際資料庫之評估工具，識別致伸集團及供應商對自然資源、生態系統之依賴與衝擊。

ENCORE 資料庫

WWF 生物多樣性風險評估工具 (BRF)

03

評量 Assess

鑑別自然風險與機會，
評估財務影響

將前述識別之依賴與衝擊項目彙整至企業風險因子庫中，進行自然風險與機會之鑑別。

評估自然風險與機會對於組織之財務影響，說明管理措施。

04

準備 Prepare

執行生態行動



參考 AR3T 之緩解層級行動框架，擬定公司內部針對自然風險之因應策略與行動方針。

建立相對應指標與目標，並定期檢視與調整。

4.1 環境永續願景與政策

4.2 氣候相關財務揭露

4.3 氣候減緩行動

4.4 永續產品設計與循環創新

4.5 水資源管理

4.6 污染防治管理

4.7 自然資產與生物多樣性

專欄 生態復育實踐案例

Locate | 辨識生態敏感熱區

為精確識別營運價值鏈對自然環境的潛在影響，致伸於 2025 年採用 TNFD 之 LEAP 方法學，納入集團合併報表之 22 處營運據點，以及交易額前 80% 的關鍵供應商（共 44 處）作為分析對象。本公司整合國際知名圖資（如 WDPA、KBA）與國內法規圖資進行交叉驗證，確保評估結果具備在地性與科學實證基礎。

透過疊圖分析與地理空間辨識，致伸集團之營運據點與關鍵供應商均無位於法規管轄或非法規管轄之生態敏感熱區內。針對部分鄰近保護區之據點（多位於半徑 2 至 5 公里範圍內），經評估其屬性多為辦公性質，對周遭生態系統之直接衝擊與干擾程度較低。儘管目前評估風險較低，致伸仍持續透過供應商調查掌握其環境作為，確保價值鏈韌性。

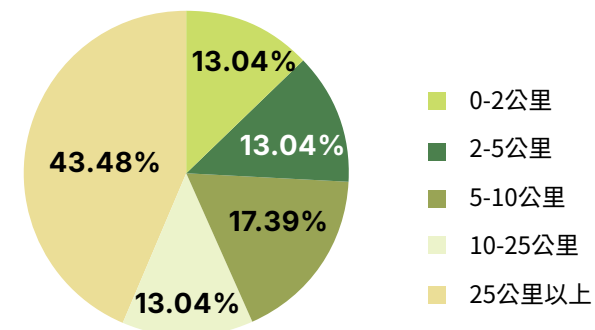
生態敏感熱區辨識結果

類別	法規管轄區內據點	非法規管轄區內據點	生態衝擊評估
致伸國內據點	0	0	鄰近據點多為辦公室，衝擊極低
致伸國外據點	0	0	距離敏感區皆有一定緩衝，影響可控
關鍵供應商	0	0	全數未進入敏感區，生態干擾風險低

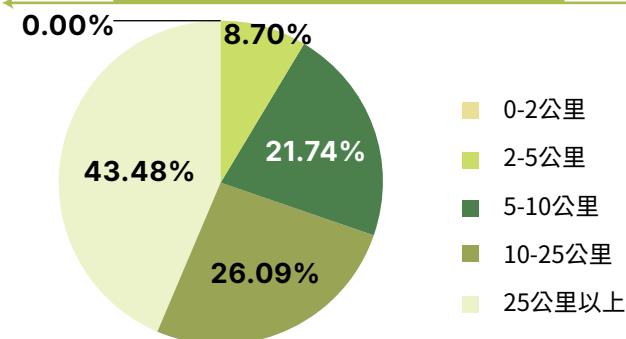
Evaluate | 識別自然資源依賴與衝擊

致伸採用探索自然資本機會、風險與暴露工具 (Exploring Natural Capital Opportunities Risks and Exposure, ENCORE) 及「世界自然基金會生物多樣性風險評估工具 (World Wide Fund for Nature Biodiversity Risk Filter, WWF BRF)」兩大權威工具進行自然資源依賴與衝擊分析。評估範疇涵蓋「供給服務」、「調節與維持服務」及「文化服務」等自然依賴因子，以及「氣候變遷」、「資源使用」、「土地利用」及「污染」等衝擊因子，藉此掌握企業營運與生態系統間的交互影響。

致伸集團法規管轄區域之分析結果



致伸集團非法規管轄區域之分析結果



4.1 環境永續願景與政策

4.2 氣候相關財務揭露

4.3 氣候減緩行動

4.4 永續產品設計與循環創新

4.5 水資源管理

4.6 污染防治管理

4.7 自然資產與生物多樣性

專欄 生態復育實踐案例

經評估，致伸集團與供應商之主要自然影響因子及依賴關係摘要如下：

分類	項目/程度	管理應對摘要
衝擊因子	- 固體廢棄物(低至高等) - 溫室氣體(低至高等) - 土地/淡水/海洋使用變化(中至高等) - 非溫室氣體之空氣污染物排放(低至高等) - 排放有毒污染物至水體與土壤(中至高等) - 排放營養鹽污染物至水體與土壤(中至高等)	受限於產業特性，供應鏈中之「非金屬礦物製品製造業」在溫室氣體排放與有毒污染物排放方面具有較高衝擊。致伸已全面執行FMD全物質管理、推動淨零路徑、廢棄物資源化，透過製程優化與嚴格的材料管理減少環境負荷。
依賴因子	- 水質調解(中-高等) - 空氣過濾(中-高等) - 土壤與沉積物保持服務(低至高等) - 野火危害(中至高等) - 風暴減緩(低至高等)	致伸與關鍵供應商對自然環境具有中至高程度的依賴，尤其在「水質調節」、「空氣過濾」、「土壤與沉積物保持服務」等調節服務方面。因此，致伸透過持續提升水資源回收率、完善空氣污染處理機制等實際作為強化營運韌性。

Access | 鑑別自然風險與機會

致伸依據 Locate(定位) 及 Evaluate(評估) 之結果，進一步鑑別價值鏈中的自然風險與機會。本年度結果顯示，重大影響仍以氣候變遷面向為主；在純自然議題(如生物多樣性、水資源等)方面，現階段雖尚未識別出立即性的高風險項目，惟致伸仍秉持慎重原則，將具備中度影響之因子納入監控。我們已系統性盤點既有之因應措施，並將其與企業風險管理(ERM)架構連結，作為後續策略規劃與提升長期環境韌性的決策依據。

Prepare | 執行生態行動

為系統性應對自然風險，致伸參考 TNFD 指引導入 AR3T 緩解行動框架，建立具優先順序的管理機制。我們盤點價值鏈中各項自然議題，從避免(Avoid)、減緩(Reduce)、復育與再生(Restore & Regenerate)及轉型(Transform)四大維度出發，將自然管理融入營運決策與資源配置中。

- **避免與減緩 (Avoid/Reduce)**：發布《生物多樣性與無毀林政策》，並透過 SBTi 淨零目標審查與 ISO 14046 水足跡驗證，優化製程資源效率，降低對生態系統的干擾。
- **轉型 (Transform)**：舉行供應商溝通大會並啟動氣候與環境調查，建構具韌性且負責任的供應鏈管理體系。
- **復育與再生 (Restore & Regenerate)**：致伸深化與台東「桃源部落」的公益合作，2025 年推動「蜜源植物復育與社區種子保種計畫」。本專案透過棲地復育與原生種源保存，守護傳粉昆蟲生物多樣性，並藉由社區參與實現生態與地方創生共好。

4.1 環境永續願景與政策

4.2 氣候相關財務揭露

4.3 氣候減緩行動

4.4 永續產品設計與循環創新

4.5 水資源管理

4.6 污染防治管理

4.7 自然資產與生物多樣性

專欄 生態復育實踐案例

專欄

生態復育實踐案例

從蝴蝶谷到保種之路：致伸科技攜手部落，織就生態與文化的永續廊道

致伸集團延續延平鄉「蝴蝶復育與地方創生計畫」復育基礎，2025 年協同台東區農業改良場，並邀請台灣蝴蝶、昆蟲與植物領域的三位專家－陳建志、董景生、陳瑞賓提供專業指導，在台東縣延平鄉巴喜告部落及桃源國小校園推動「蜜源植物復育與社區種子保種計畫」，透過栽植蜜源與食草植物建構連續性生態廊道，有效優化傳粉昆蟲棲地並促進物種基因流動。本計畫不僅是一場生態復育的科學實踐，更深度融合布農族傳統植物知識與現代保種技術，轉化為深具韌性的社區環境教育；作為原鄉參與及企業永續責任結合的典範，我們期許以此模式建立具備全台原鄉複製潛力的示範點，透過棲地維護與在地文化傳承的雙軌並行，在守護生物多樣性的同時，為地方社區開創永續發展的契機。

生態復育：構築昆蟲的綠色國道

延續蝴蝶谷生態復育的堅實基礎，2025 年致伸集團深耕在地，協同台東區農業改良場、延平鄉巴喜告部落及桃源國小，共同發起「蜜源植物復育與社區種子保種計畫」。我們透過系統性栽種蜜源植物與食草，為蝴蝶及各類傳粉昆蟲打造「生態廊道」，促進物種間的基因流動。這不僅是棲地品質的改善，更是將零碎的綠帶縫合，恢復自然的韌性。

共好模式：多方參與的地方創生示範

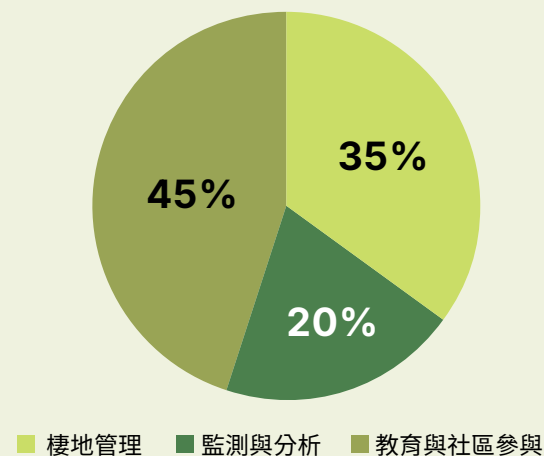
致伸以蝴蝶復育為媒介，鏈結學校、居民、企業、專家與政府，共同驅動地方發展。這是一個融合原鄉傳統、企業責任與專業指導的示範案例。我們期待透過持續的棲地維護與教育深化，建立一個完整的生態旅遊模式，不僅實現「自然正成長 (Nature Positive)」，更為原鄉部落帶來永續發展的經濟契機。

文化傳承：布農智慧與食農教育的交匯

生態復育的核心不僅在於生物，更在於人。本計畫將布農族傳統植物知識與現代保種技術結合，結合食農教育觀念，融入社區與學校教育。透過社區推廣，傳統的生態智慧得以傳承，並轉化為現代保育意識，讓環境教育在下一代心中紮根。

資源投入透明化

一分資源都精準投入於棲地守護與部落賦能

年度總預算新台幣**120萬元**

專注於

| 教育與社區參與 | 棲地管理 | 科學監測 |

體現以人為本的生態保育核心

4.1 環境永續願景與政策

4.2 氣候相關財務揭露

4.3 氣候減緩行動

4.4 永續產品設計與循環創新

4.5 水資源管理

4.6 污染防治管理

4.7 自然資產與生物多樣性

專欄 生態復育實踐案例

實測實績

科學復育 見證蝴蝶谷的生態重生

根據 2025 年 7 月 18 日之最新實地盤查數據，復育區內已展現令人振奮的生物多樣性趨勢：

物種多樣性再創新高：

階段性調查共記錄到 38 種蝴蝶，甚至可記錄到過去少見或未曾出現的新物種（實際數據需經專家監測確認），展現棲地品質的顯著提升。

五大科別群聚：

觀測範圍涵蓋鳳蝶科、粉蝶科、蛺蝶科、灰蝶科及弄蝶科，顯示生態系服務功能正趨於平衡。

稀有物種回歸預期：

隨著蜜源植物與食草廊道的完善，專家預期未來將紀錄到更多過去罕見或消失已久的物種，持續朝「自然正成長」目標邁進。

鳳蝶科（8種）

大鳳蝶、玉帶鳳蝶、黑鳳蝶、翠鳳蝶、琉璃翠鳳蝶、大白紋鳳蝶、青鳳蝶、木蘭青鳳蝶

蛺蝶科（16種）

小紫斑蝶、雙標紫斑蝶、淡紋青斑蝶、藍紋鋸眼蝶、密紋波眼蝶、芋麻細蝶、黃襟蛺蝶、雙色帶蛺蝶、異紋帶蛺蝶、細帶環蛺蝶、散紋盛蛺蝶、幻蛺蝶、琉璃蛺蝶、枯葉蝶、白裳貓蛺蝶、金斑蛺蝶

弄蝶科（1種）

白紋弄蝶

粉蝶科（9種）

遷粉蝶、淡色黃蝶、橙端粉蝶、異粉蝶、纖粉蝶、異色肩粉蝶、鉅粉蝶、淡褐脈粉蝶、緣點白粉蝶

灰蝶科（4種）

銀灰蝶、龍色疏灰蝶、藍灰蝶、黑星灰蝶

38 種

生命重返蝴蝶谷
科學數據見證
生態復育成效

※ 由臺東農業改良場藥紀仁研究員及團隊，於2025年7月18日早上，於臺東縣延平鄉蝴蝶谷密密樂紀錄。

4.1 環境永續願景與政策

4.2 氣候相關財務揭露

4.3 氣候減緩行動

4.4 永續產品設計與循環創新

4.5 水資源管理

4.6 污染防治管理

4.7 自然資產與生物多樣性

專欄 生態復育實踐案例



國際倡議對應

TNFD(Taskforce on Nature-related Financial Disclosures)：

本計畫採用 TNFD 的 LEAP 方法，涵蓋生態風險辨識、影響分析、依賴關係評估與管理方案規劃，成為企業與社區共創自然正效益的案例。

SDGs(聯合國永續發展目標)：

對應 SDG 15(陸域生態)、SDG 12(責任消費與生產)、SDG 4(優質教育) 及 SDG 17(夥伴關係)。

GBF(昆明 – 蒙特利爾全球生物多樣性框架)：

呼應目標 2(復育至少 30% 陸域與海洋生態系)、目標 7(減少威脅物種的滅絕風險) 及目標 23(確保原住民族參與與權益保障)。



5. 責任供應鏈

5.1 實踐負責任的採購	111
5.2 供應商盡責管理	116



永續供應鏈管理

重大主題：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。

預防/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
【S&P CSA】供應鏈管理
【SASB】供應鏈管理、材料取得
【致伸風險因子】供應鏈風險管理

短期指標/目標(1-3年)

2025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%

- 《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

5.1 實踐負責任的採購

5.2 供應商盡責管理

2025年特定行動

- 要求採購人員接受ESG相關培訓，2025年內部採購人員共112位參與，參與率100%
- 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234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，落實重要供應商之賦能
- 辦理供應商年度ESG培訓課程，共計354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674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

2025年績效管理成果

- 內部採購人員ESG相關培訓完成率100%
- 主要生產據點中國區域在地採購比率例達74.0 %
- 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91.6%
- 交易供應商完成《供應商行為準則承諾書》簽署率達89.2%
- 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100%
- 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100%
- 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100%
- 「供應商氣候因應調查」共計380家供應商回覆，涵蓋二階原物料供應商共計68家
- 無因重大ESG負面影響而中止合作的供應商
- 2025年迪芬尼惠州榮獲廣東省及惠州市綠色供應鏈管理企業

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：推進重要供應商Scorecard機制，提升可顯示供應商在社會與環境體系取得第三方證，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26,030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。致伸關注採購人員實踐責任採購的能力建置，2023 年起要求採購與供應商 ESG 管理相關人員接受 ESG 培訓。

2025 年內部採購人員共 **112** 位，ESG 相關內部與外部培訓完成率 **100%**

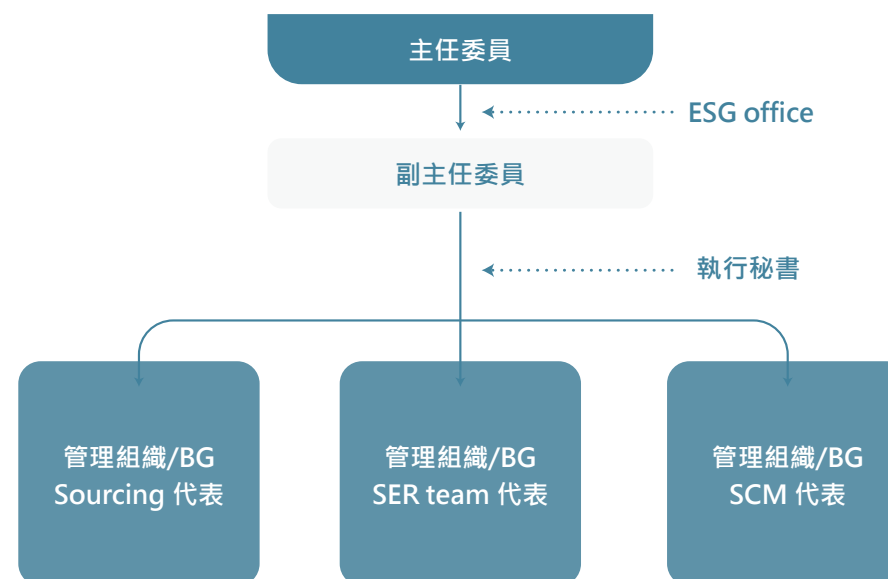


● 永續供應鏈管理委員會

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、議合各項作業。
- 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，並以永續供應鏈管理為核心方向。在 2024 年完成全面檢視基於永續觀點的供應商管理與採購制度後，2025 年進一步深化相關管理機制。除持續精進既有商業與技術合作管理方案外，亦將更完整的供應商 ESG 管理計畫整合至各項供應商管理與採購流程中，並有序地從合規管理，逐步推動至氣候變遷因應行動及深度合作專案的建立，與供應商夥伴攜手邁向永續發展。

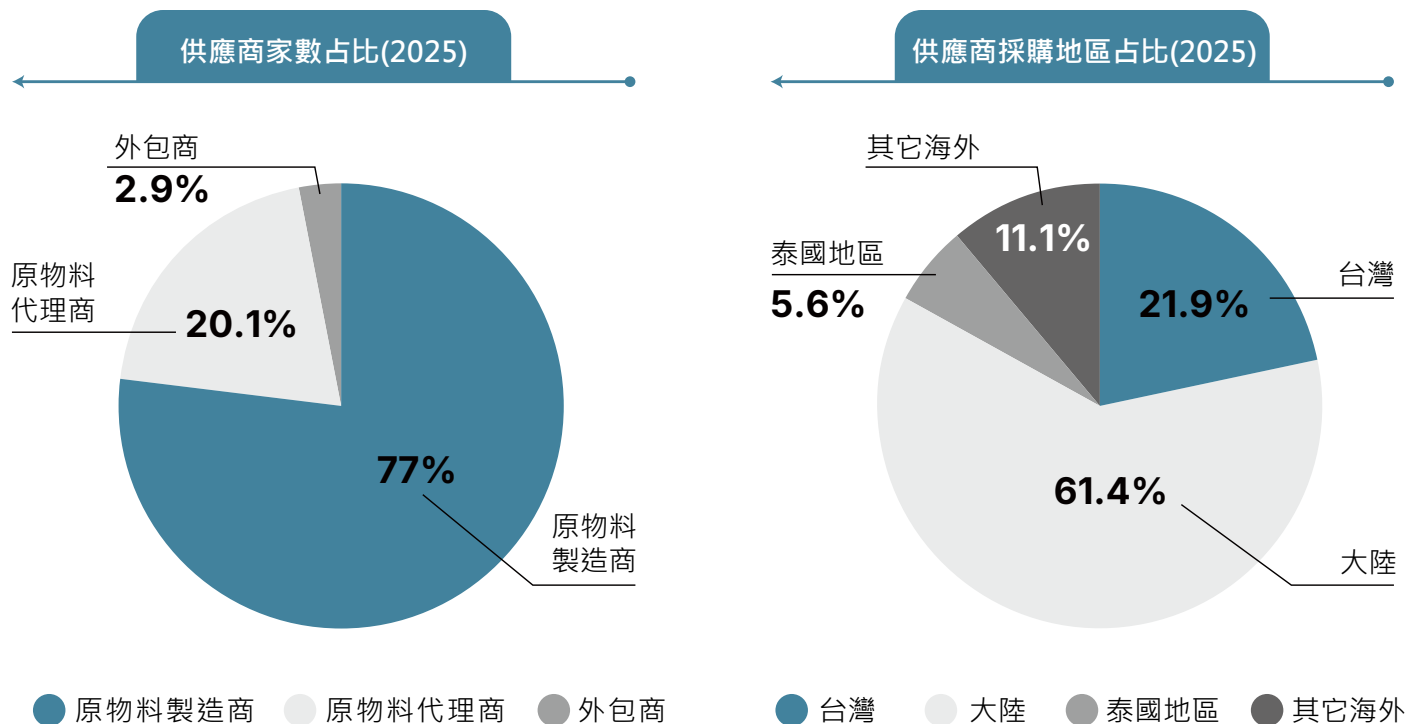
供應商夥伴為致伸實現永續發展的重要關鍵，呼應聯合國永續發展目標 SDG 17 夥伴關係和 SDG12 責任生產與消費等永續發展精神，致伸持續強化供應鏈韌性與永續性，在降低內部營運風險的同時，亦致力於減緩對社會與環境之影響，並積極掌握永續轉型所帶來的市場機會。

● 永續供應鏈管理政策與行動方針

	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合與賦能	- 經由議合、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、賦能團體等合作計畫，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 2,052 家原物料供應商合作，包括原物料製造商 1,633 家、電子零件原物料代理商 380 家及外包商 39 家；若依地域性區分，台灣地區供應商數量為 281 家，大陸與香港地區有 1,365 家，泰國地區 89 家，其他海外 317 家。2025 年總交易金額約 42,462 百萬元。



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^註的管控，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 74%，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。

註：關鍵材料之定義為事業單位採購人員依據市場供需狀態、交期及價格變動風險等進行動態調整及需採取相對應必要措施之項目。

5.1 實踐負責任的採購

5.2 供應商盡責管理

● 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

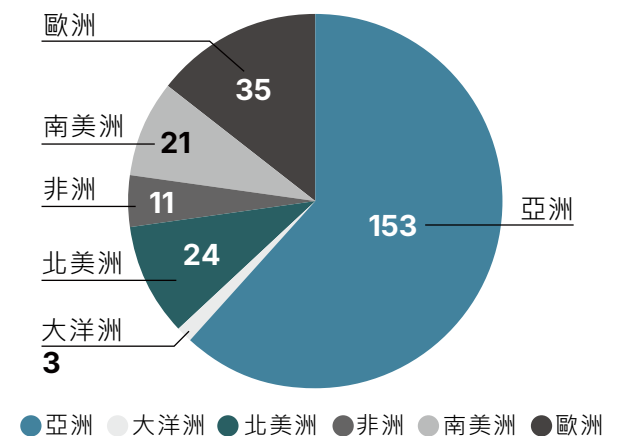
- 1 不會採購以武力、侵犯人權等方式採集的礦產(如鈹、錫、鎢、金、鈳與雲母...)及其產品。
- 2 採購通過Conflict -Free 認證冶煉廠的3TG物料(如CFSP 認證或同等認證)，同時不禁止來源地在剛果民主共和國及其周邊國家的合格物料。
- 3 依OECD DDG標準，進行供應商盡責調查與風險管理。
- 4 要求供應商依OECD DDG標準進行盡責調查與風險管理，將此政策傳達給其上游供應商及供應鏈，並要求其上游供應商共同遵守。

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鈳礦的使用，目前我們的揭露範圍包括鈳精煉廠、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 2025 年供應鏈揭露之冶煉廠資訊，供應商共宣告 247 家冶煉廠，其中以金為最多，共 88 家；其次為錫 54 家、鈳 39 家、鈹 32 家、鎢 30 家及雲母 4 家。所有冶煉廠之來源及分布國家如下，且皆具可追溯性。

致伸供應鏈冶煉廠分佈國家統計



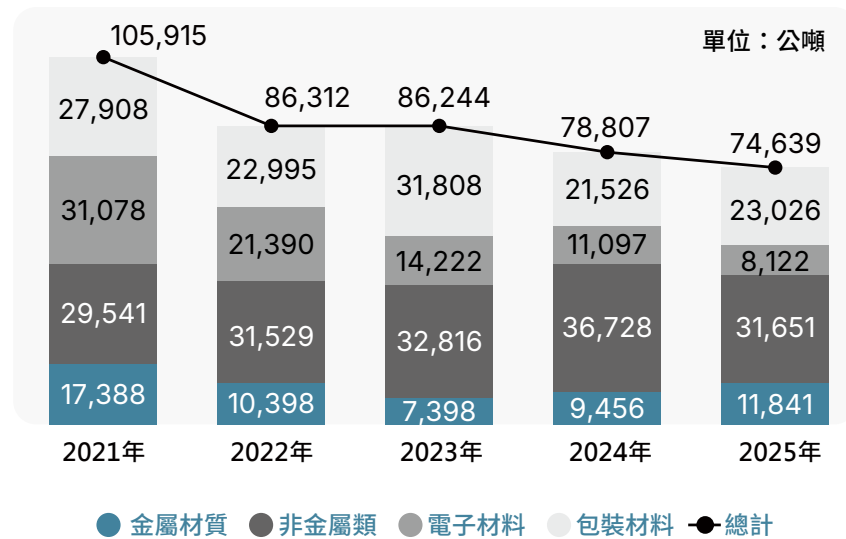
5.1 實踐負責任的採購

5.2 供應商盡責管理

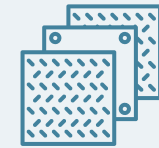
在調查過程中，致伸參考 Responsible Minerals Initiative(RMI) 所制定的 3TG 合格冶煉廠清單，要求供應商必須使用經過 RMI 認證的冶煉廠。同時，我們也定期比對最新的冶煉廠清單，確保使用中的材料能符合最新的清單要求。2025 年，致伸所使用之冶煉廠中，有 28 家因未通過 RMI 稽核而被移出合格清單。針對此情形，我們立即啟動供應鏈調查機制，要求供應商追溯其上游材料來源及冶煉廠使用狀態，以確保不會誤用到未列於合格清單之冶煉廠。此外，致伸亦遵循 Organisation for Economic Co-operation and Development《受衝突影響和高風險區域礦石負責任供應鏈盡職調查指南》，識別供應鏈潛在風險，並依據附錄二所列之供應鏈政策及盡職調查建議進行風險評估。2025 年共完成 234 家供應商之衝突礦產管理與盡職調查風險鑑別與評估，調查結果均符合合格基準。

● 原物料消耗量統計

致伸集團主要使用之原物料涵蓋金屬材料、非金屬材料、電子材料及包裝材料等類別，其中金屬材料包含鐵、鋁、銅及其他金屬。致伸集團 2025 年原物料消耗量共計 74,639 公噸，較 2024 年減少 5.29%。



原物料重要金屬使用量統計 單位：kg	
Aluminium	1,184,117
Cobalt	5,936
Copper	1,215,435.9
Iron/steel	8,523,904.5
Nickel	171,943.8
Lithium	1,136.4
Titanium	10,173.5



致伸集團2025年原物料消耗量

共計 **74,639** 公噸

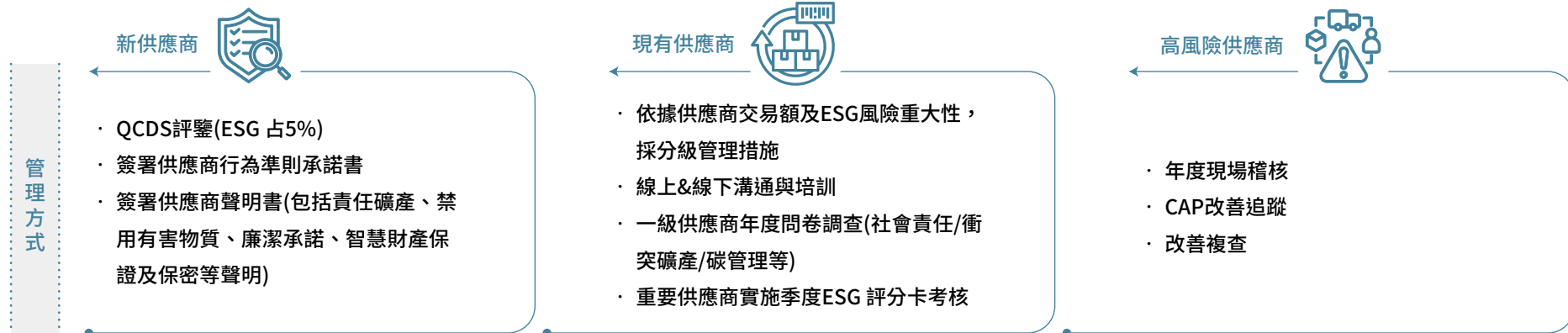
較2024年減少 **5.29%**

註：金屬材料包含鐵、鋁、銅及其他金屬。

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機制，並定期全面檢視基於永續風險管理需求之供應商管理制度。在 2024 年已全面導入分級管理措施的基礎上，2025 年進一步優化相關作業，從供應商篩選、調查評估、溝通提升至協作管理等面向，系統性推動差異化之 ESG 管理計畫。同時，致伸持續推動供應鏈永續發展計畫，確保關鍵議題能有效落實於供應鏈管理之中，並逐步強化供應鏈韌性，朝建立可持續供應鏈體系之目標邁進。



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
- 任何形式的強迫勞工、任用債務勞工
- 任何虐待員工之行為
- 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商伴遵循法規及 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 年底發布首版供應商行為準則，並啟動供應商簽署作業，要求當年度有交易且預期將持續合作之既有供應商，以及新進供應商簽署承諾書，以宣示遵循 RBA 責任商業聯盟行為準則及相關規範。2025 年，交易供應商之行為準則承諾書簽署率已達 89.2%。未來，將持續透過溝通與輔導機制，提升應簽署供應商之覆蓋率，以強化供應鏈整體之永續管理表現。

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。2025 年新進供應商共計 335 家，均符合供應商審核流程，完成供應商行為準則簽署 307 家，簽署率為 91.6%，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)。

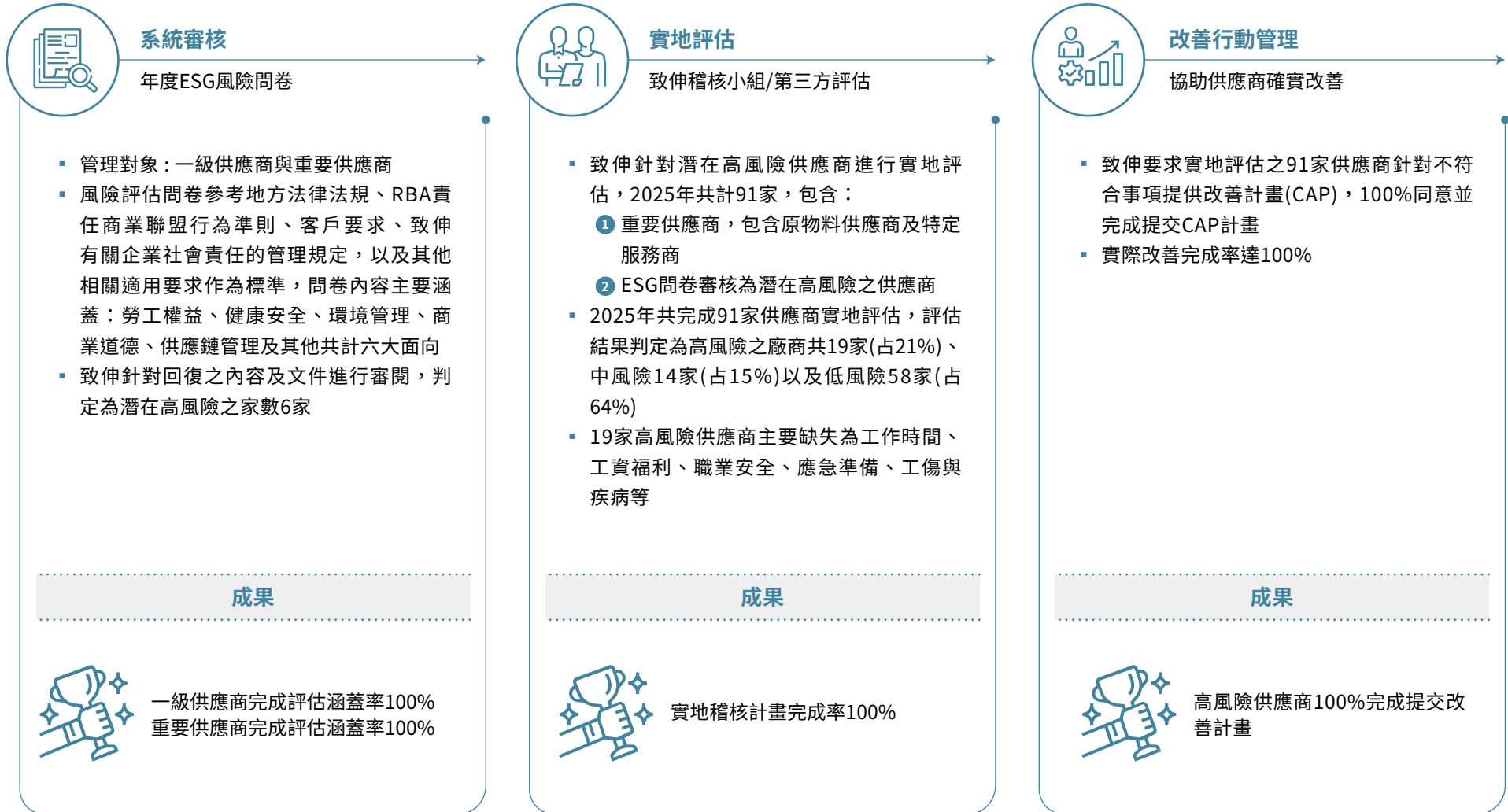


● 供應商篩選與分級管理

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。依據交易占比，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「賦能專案夥伴」，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	2025年家數	ESG 評估與管理活動
交易供應商	年度有交易紀錄之合格原物料(一階)供應商(排除內部交易及客戶)	2,052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，篩選交易金額高占比之原物料供應商進行必要之ESG風險評估與管理作業	328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： - 交易總額高占比之原物料供應商：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，如供應商使用能源強度、勞工勞動危害性、環境污染可能性等。 - 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。 - 客戶指定管理之供應商。	92家 (含特定服務商48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
賦能專案夥伴	依據ESG特定主題組織專案夥伴，如SER示範工廠、減碳夥伴等	19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

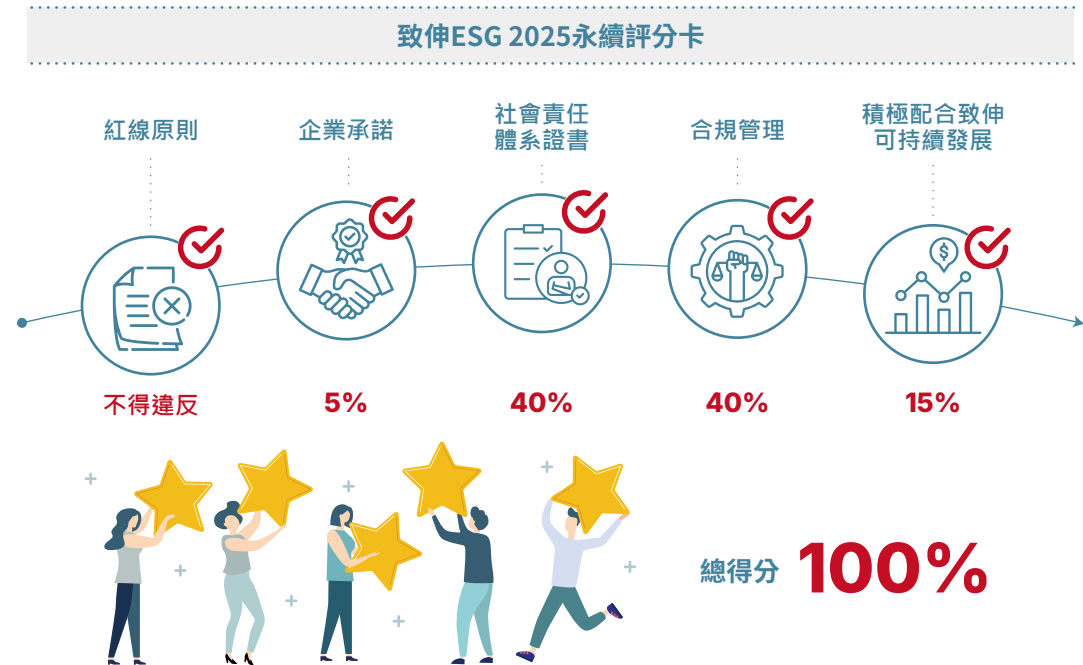
● 供應商評估與管理方案



● ESG 永續評分卡與交易汰除機制

致伸透過每季永續評分卡，評估重要原物料供應商之 ESG 表現，並依其評分結果，於當季 QCDS 綜合績效中給予最高正負 10% 之權重調整。若供應商最終綜合績效等級連續兩季為 C 級 (60 分以下)，即啟動新專案停止申請機制，以強化供應商管理並持續提升整體供應鏈之永續發展水準。

此外，致伸亦將供應商評分結果及排名適度透明化，促進供應商間之良性競爭與經驗交流。倘若供應鏈發生相關風險事件，則會同採購團隊啟動溝通與管理機制要求限期改善，並視情況採取汰除供應商、調整訂單比例或縮減合作範疇等措施，以確保供應鏈穩定與風險控管。永續評分卡之評分重點與比重如右：



● 重要供應商永續評分卡溝通與激勵方案

致伸透過跨組織協作機制，每季完成重要原物料供應商之永續評分卡評估作業，並結合與供應商高層之定期溝通，如季度業務評估會議 (Quarterly Business Review, QBR) 等議合機制，持續強化供應商對永續議題之承諾與參與。

依據 2024 年評分結果觀察，永續評分卡對於提升重要供應商永續管理能力已展現顯著成效。基此，致伸於 2025 年持續優化評估機制，並依產業發展趨勢與管理策略，逐年提高評分標準，以驅動供應商朝更高水準之永續表現邁進。此外，對於表現優異或具標竿實務之供應商，致伸亦於年度供應商大會中設立供應鏈 ESG 相關獎項，公開表揚並促進經驗分享，以帶動整體供應鏈之正向發展。

5.1 實踐負責任的採購

5.2 供應商盡責管理

● 供應商議合與賦能

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。



供應商賦能計畫

致伸集團積極推動供應鏈永續發展，除持續強化內部於技術、法規及管理系統等面向之培訓外，亦透過「供應商賦能計畫」，將相關經驗與技術延伸至供應鏈端，協助特定供應商加速提升於環境／氣候及合規管理等面向之能力。

供應商賦能計畫推動方式如下



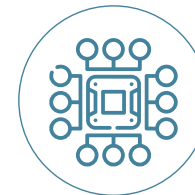
賦能供應商篩選

透過問卷調查與溝通機制，篩選具管理階層高度改善意願之供應商，納入供應商賦能計畫。



目標與計畫溝通

藉由主管會議及現場訪查，與供應商共同訂定階段性改善目標，如導入太陽能光伏系統、推動節能技術等。



賦能與技術支援

透過技術培訓、經驗分享及作業導入等方式，提供客製化輔導，協助供應商逐步達成各項改善目標。

供應商賦能績效(2025年)

- 1 2025年共與19家供應商展開EHS與SER賦能合作，其中節能環保類12家、合規管理類7家。
- 2 在節能減碳方面，已有6家供應商完成太陽能光伏系統建置，另有3家計劃安裝中，整體推動率達75%；年發電量約7,720,160 kWh，年減碳量約4,143公噸CO₂e。
- 3 在合規管理方面，已成功協助2家中風險供應商改善至低風險，其餘5家皆維持於低風險水準。

5.1 實踐負責任的採購

5.2 供應商盡責管理

● 提升供應商可持續發展相關活動

1 重要供應商賦能

致伸長達 10 年以上深耕供應商社會責任管理，自 2023 年起，首度遴選具潛力之 SER 樣板工廠供應商作為合作夥伴，並協助其設定取得 RBA VAP 查證目標。在推動機制上，致伸除持續培育內部稽核團隊，負責供應商現場審核作業外，亦委託專業第三方機構，提供專業訓練及合規驗證等培訓。另自 2023 年起已規劃賦能夥伴專案，每年透過實地拜訪重要原物料供應商高階主管，進行定期溝通與賦能，持續強化供應鏈永續管理成效。

2 供應商年度 ESG 培訓

2025 年共計 354 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

於 2025 年 8 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 674 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 溫室氣體盤查與 ISO 14067 產品碳足跡盤查等作業說明，其中重要原物料供應商參與率 100%。

● 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，致伸持續強化供應鏈韌性與永續性，以應對日益升高之氣候風險、法規要求、客戶與利害關係人關注等挑戰。致伸持續對一級供應商及重要供應商進行「供應商環境與氣候因應調查」，並延續自 2024 年起之作法，將部分二階供應商納入調查範疇，並增加自然議題，以擴大供應鏈管理深度。

本調查主要目的包含二大面向：首先，評估供應鏈整體之氣候風險與脆弱性，透過調查了解供應商是否已針對極端天氣、能源轉型等風險進行因應與準備，以降低供應鏈中斷風險；其次，強化與供應商之溝通並提升其氣候應變能力，透過問卷內容傳達致伸及其集團於氣候治理之重點方向，協助供應商規劃節能減碳策略與相關應對措施，進而提升整體供應鏈之風險韌性。此外，為達成 Scope 3 減碳目標，致伸持續掌握供應商碳排放現況及其管理作為，作為推動淨零排放路徑之重要基礎。

致伸透過供應商 ESG 線上溝通平台發送「供應商環境與氣候因應調查問卷」，並於系統中完成資料蒐集、審查與統計分析，確保調查結果之完整性與有效性。

2025 年「供應商環境與氣候因應調查」成果

- 一級供應商回覆家數共計 **268** 家
- 重要原物料供應商共 **44** 家回覆率達 **100%**
- 二階原物料供應商回覆家數共計 **68** 家

5.1 實踐負責任的採購

5.2 供應商盡責管理

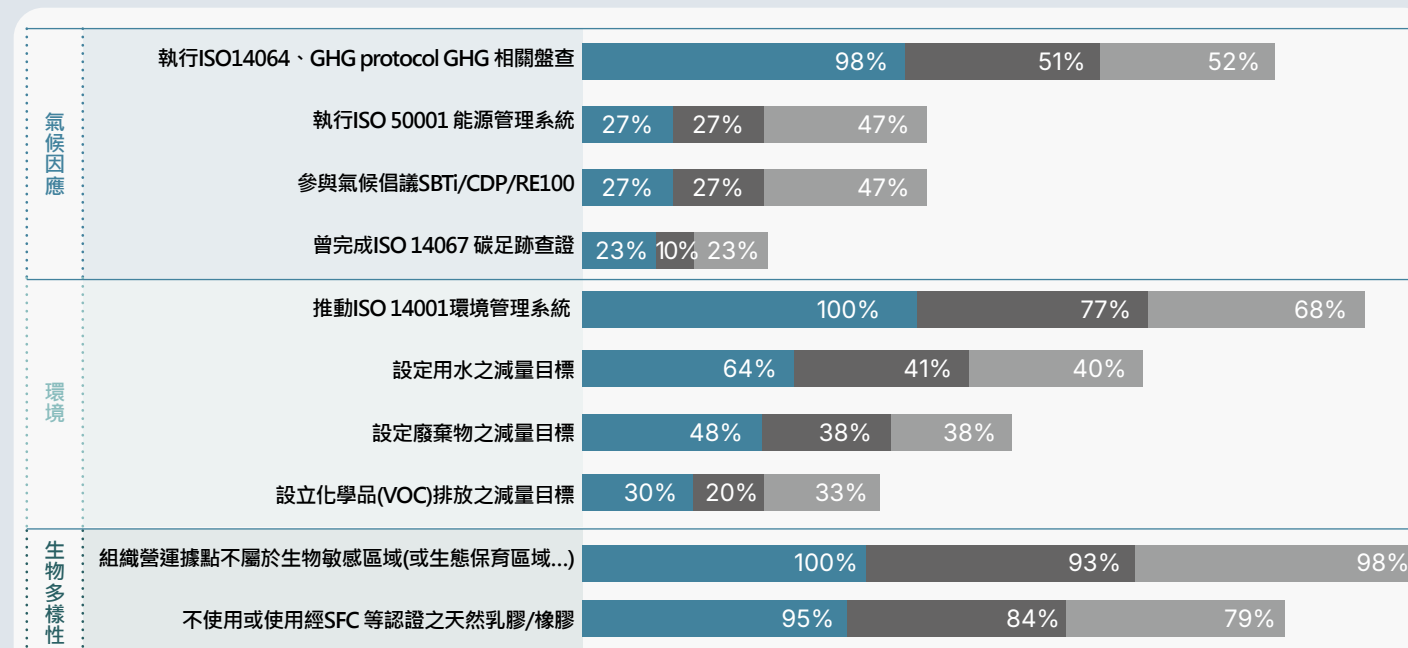
供應商環境與氣候因應調查項目

2025 年供應商氣候應變調查涵蓋環境管理、氣候因應及生物多樣性等面向。整體觀察顯示，在氣候因應方面，多數重要供應商及一級供應商中具一定規模之廠商，已高度認同氣候變遷議題，並積極推動相關管理作為，包括完成溫室氣體盤查與 ISO 14064 查證、執行自主盤查、設定減量目標，以及導入再生能源等措施。

在環境管理方面，除 ISO 14001 環境管理系統之導入與法規遵循已具高度執行率外，於水資源管理、廢棄物管理、揮發性有機物 (VOC) 及生物多樣性等議題，除少數具規模供應商外，整體仍有提升空間，未來將持續透過溝通與技術輔導加以強化。

供應商環境與氣候因應各項調查指標之回應情形與執行率如下表所示：

供應商環境與氣候因應調查重點項目執行率



● 重要供應商 44 家

● 一級供應商 268 家

● 二級供應商 68 家

註：執行率 = (完成數 + 承諾數) / 回覆數。



6. 幸福職場

6.1 人權管理	125
6.2 多元共融職場	130
6.3 人才吸引與留任	136
6.4 人才發展與培育	148
6.5 健康與安全	154
6.6 多元豐富的員工溝通	165
專欄 Primax Care 實踐多元共融職場	167

6.1 人權管理

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

6.6 多元豐富的員工溝通

專欄 Primax Care 實踐多元共融職場

6.1 人權管理



人權價值實踐

重大主題：勞動人權

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。

預防/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，徹底根絕抵債勞工、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。

【GRI】不歧視：406-1、童工：408-1、強迫與強制勞動：409-1

【致伸風險因子】人權管理

短期指標/目標(1-3年)

- 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

2025年目標達成情形



中長期指標/目標(3年以上)

- 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%

2025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 %完全改善始得結案
- 持續辦理人權相關教育訓練，共計10,550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
- 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781名、身心障礙員工110位以及原住民、少數民族287位

註：✓ 已達成目標 ✓ 持續達成目標中 ✗ 未達成目標

6.1 人權管理

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

6.6 多元豐富的員工溝通

專欄 Primax Care 實踐多元共融職場

2025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
- 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、昆山、泰國及迪芬尼泰國榮獲RBA銀質證書

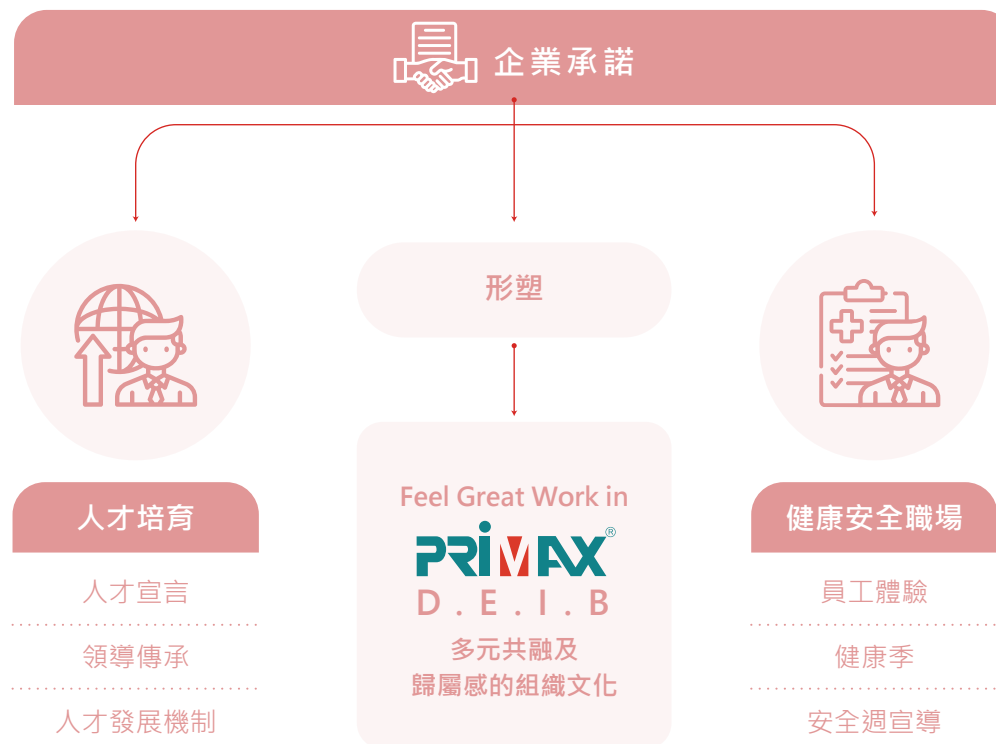
影響力衡量量化方法說明

- 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，2025年的實地稽核計畫完成率为100%，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20%，而實際改善完成率为100%
- 影響力績效：2025年致伸集團重要供應商中，經實地稽核後，約19家供應商員工其勞動人權受到改善及保障

● 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。



6.1 人權管理

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

6.6 多元豐富的員工溝通

專欄 Primax Care 實踐多元共融職場

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。2025 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。

為進一步延伸人權守護影響力，我們同步將此要求擴及全球供應鏈，實踐負責任採購管理，要求供應商承諾遵守當地法規及行業規範，並制定《供應商行為準則》作為合作基石。詳細供應商人權管理內容請參閱本報告書 [《5.2 供應商盡職管理》](#) 章節。

致伸集團人權衝擊與風險評估管理流程



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

6.1 人權管理

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

6.6 多元豐富的員工溝通

專欄 Primax Care 實踐多元共融職場

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	中度	- 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本報告書《5.2 供應商盡職管理》章節。

2025 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 10,550 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。

6.1 人權管理

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

6.6 多元豐富的員工溝通

專欄 Primax Care 實踐多元共融職場

6.2 多元共融職場



人才價值共融

重大主題：人才吸引留任與多元平等、人才發展與培育 ● ● ●

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。

預防/補救機制

- 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。
- 如有營運變更需資遣員工之情形，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、經濟績效：201-3、勞雇關係：401-1~401-3、勞資關係：402-1、訓練與教育：404-1、404-3、員工多元化與平等機會：405-2

【S&P CSA】員工多元與共融、人力資本管理
【致伸風險因子】人才吸引留任與多元平等、人才發展與培育

短期指標/目標(1-3年)

- 持續遵循勞動法規，並逐步優化員工福利與照顧措施
- 建立友善、多元與包容的職場環境，提升員工歸屬感
- 持續獲得員工照顧、健康職場或幸福企業等相關認證與肯定
- 提供職家平衡之工作制度與支持措施，促進員工身心健康
- 強化教育訓練與人才培育機制，提升同仁專業能力

2025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
- 深化DEI多元友善職場，維持高薪競爭力，降低自願離職率
- 建構完善人才培育與接班制度，支持組織永續發展
- 推動公平晉升與多元人才發展機會，提升組織共融價值
- 打造亞洲最佳雇主品牌，讓人才資本轉化為企業長期成長動能

2025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14,574,857.083元
- 員工薪資和福利費用約占營業收入約15.5%
- 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276.3萬元

註：✓ 已達成目標 ⚪ 持續達成目標中 ✗ 未達成目標

6.1 人權管理

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

6.6 多元豐富的員工溝通

專欄 Primax Care 實踐多元共融職場

2025年績效管理成果

- 集團榮獲臺北市友善育兒獎、中高齡暨高齡友善企認證、亞洲最佳企業雇主獎、職場領航獎、21世紀活力·ESG環境友好案例等共20多項獎項肯定
- 2025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10.05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2,642次
- 集團總月平均自願離職率較去年下降0.32%
- 集團女性高階主管比例達16.67%
- 集團女性主管比例達26.5%

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

● 人力概況

依據本年度揭露範疇，2025 年致伸集團共計 11,117 名員工。與前一年度相比，員工人數成長 13.89%，主要因為海外生產據點產能擴增，以及因應業務成長之人才招聘需求，帶動整體人力成長。

在整體人力結構中，正職與臨時員工比例分別為 94.05% 與 5.95%，女性員工占比 52.33% 略高於男性 47.67%。個別實體方面，致伸科技共有 7,534 人（正職 94.64%、臨時 5.36%；男 46.15%、女 53.85%）；迪芬尼則有 3,583 人（正職 92.80%、臨時 7.20%；男 50.88%、女 49.12%）。



6.1 人權管理

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

6.6 多元豐富的員工溝通

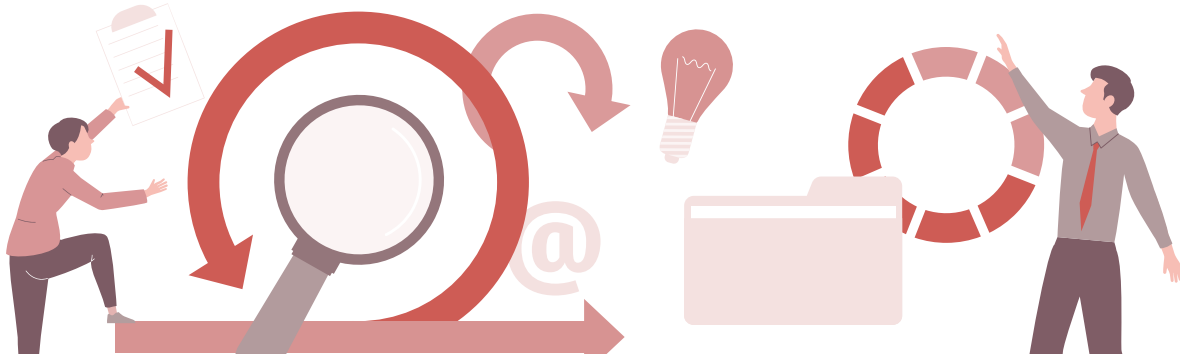
專欄 Primax Care 實踐多元共融職場

2025 年致伸集團員工概況

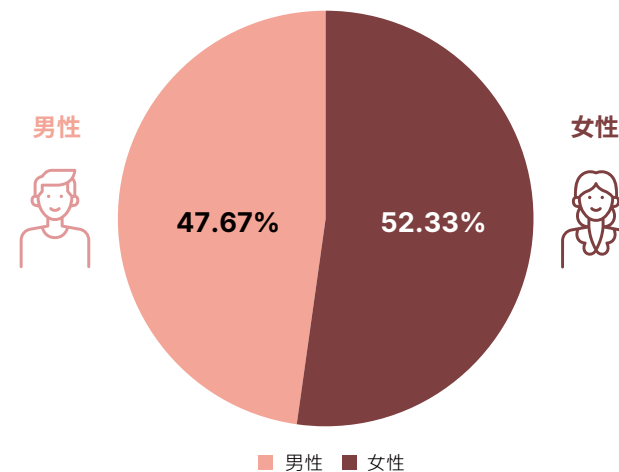
地區	勞雇合約				勞雇類型				總計
	正職		臨時		全職		兼職		
	男	女	男	女	男	女	男	女	
台灣	977	380	27	24	1,004	404	0	0	1,408
中國大陸	3,295	3,004	286	271	3,297	3,060	284	215	6,856
泰國	572	1,969	25	28	573	1,974	24	23	2,594
捷克	118	140	0	1	118	141	0	0	259
總計	4,962	5,493	338	324	4,992	5,579	308	238	11,117

註：

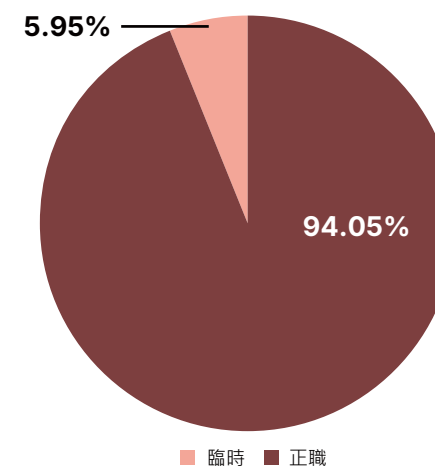
1. 上述資料係由人資系統以 2025 年 12 月 31 日在職員工為計算基準（含當天處於留停狀態的員工），無任何數據之假設。
2. 臨時員工係指特定定期契約人員 (Temp)，包括實習生、工讀生，主要以職務支援為主。
3. 兼職員工係指實習生、工讀生。
4. 本報告書揭露據點無「無時數保證員工」。
5. 2025 年集團員工人數較前一年度增加約 14%，主要係配合泰國廠區產能擴充之人力需求所致。



致伸集團員工性別比例



致伸集團員工勞雇合約比例



6.1 人權管理

6.2 多元共融職場

6.3 人才吸引與留任

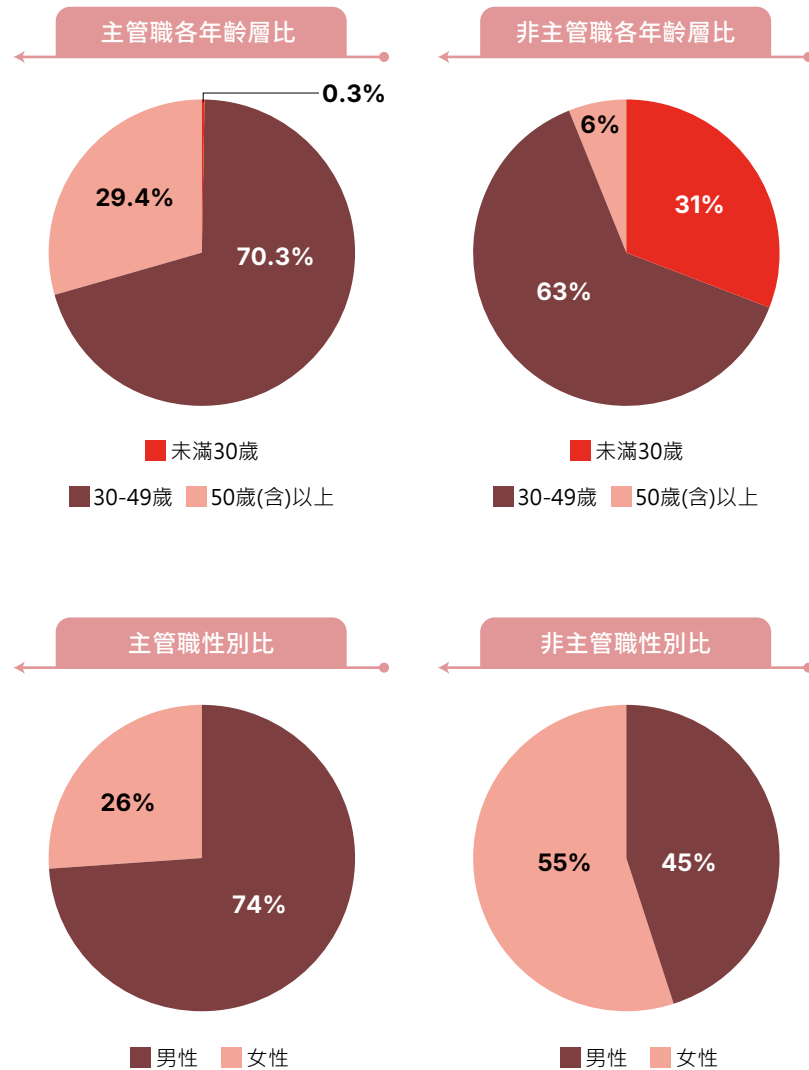
6.4 人才發展與培育

6.5 健康與安全

6.6 多元豐富的員工溝通

專欄 Primax Care 實踐多元共融職場

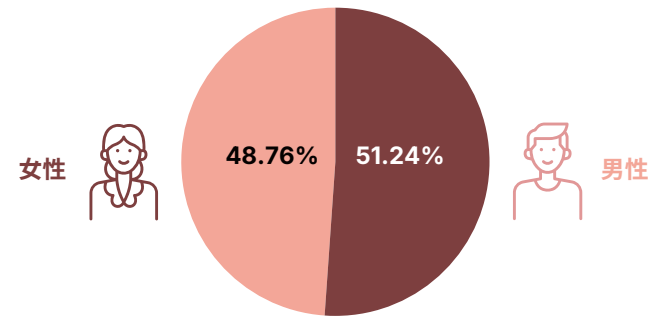
2025 年致伸集團員工類別年齡 / 性別分布情形



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。

2025 年致伸集團非員工工作者概況

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。



地區	非員工工作者			比例
	男	女	合計	
台灣	13	16	29	2.02%
中國大陸	1,525	968	2,493	26.67%
泰國	327	772	1,099	29.76%
捷克	21	39	60	18.81%
合計	1,886	1,795	3,681	24.87%

註：

1. 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)。
2. 非員工工作者為派遣工 / 廠商駐點人員。
3. 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。
4. 上述資料係由人資系統以 2025 年 12 月 31 日在職的非員工為計算基準，無任何數據之假設。
5. 非員工工作人數與前一年度相比，無顯著差異。

6.1 人權管理

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

6.6 多元豐富的員工溝通

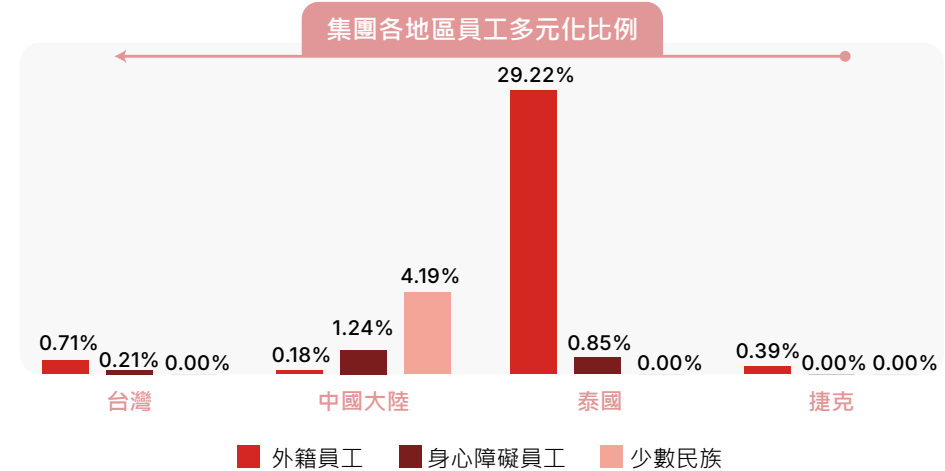
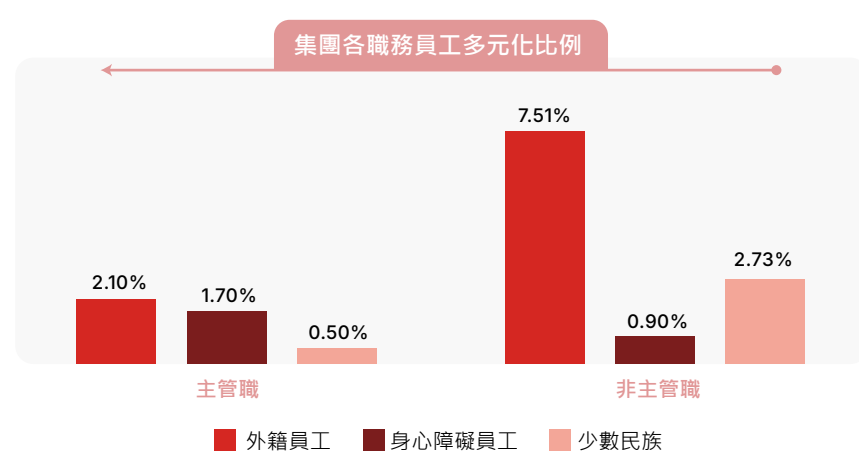
專欄 Primax Care 實踐多元共融職場

● 員工多元與平等

致伸集團除了在台灣設立總部之外，於中國大陸、泰國、捷克等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。

2025 年致伸集團共聘用外籍員工 781 名、身心障礙員工 110 位以及原住民、少數民族 287 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。



註：

1. 外籍員工定義為非當地所在國籍即為外籍。
2. 外籍員工及少數民族人數較去年增加，主因致伸泰國進用較多緬甸移工，以及東莞地區少數民族人口比例相對較高所致。
3. 各地區外籍員工男（女）性比例 = 各地區 2025 年外籍男（女）性人數 / 2025 年各地區員工總人數。
4. 各地區身心障礙員工男（女）性比例 = 各地區 2025 年身心障礙男（女）性人數 / 2025 年各地區員工總人數。
5. 集團員工多元化比例 = 集團 2025 年多元化（非）主管員工人數 / 2025 年各地區（非）主管員工總人數。
6. 上述資料係由人資系統以 2025 年 12 月 31 日在職員工為計算基準，無任何數據之假設。

6.1 人權管理

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

6.6 多元豐富的員工溝通

專欄 Primax Care 實踐多元共融職場

專欄

致伸台北榮獲 2025 臺北市中高齡暨高齡友善企業認證

致伸營運總部及迪芬尼台北約 1,400 餘位員工中，中高齡、高齡員工比率達 40% 以上，將近全體員工半數，為營造友善中高齡的職場環境，我們透過各種制度與方法，讓員工感受到尊重與歸屬感。

許多中高齡同仁陪伴公司走過重要階段，他們的專業與智慧是最穩固的基石。我們深知，唯有讓員工在不同人生階段都能被尊重、被看見，才真正能達到職場友善與人才永續。未來，我們將繼續秉持「以人為本」的理念，傾聽同仁的聲音，打造一個讓人安心依靠、能與家人共享喜悅的職場，讓「幸福致伸人」不只是口號，而是日常可感受的溫度。



迪芬尼台北友善就業菁采獎



台北市友善育兒事業獎



2025 年中高齡暨高齡友善企業



多元共融願景獎頒獎合照

6.1 人權管理

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

6.6 多元豐富的員工溝通

專欄 Primax Care 實踐多元共融職場

6.3 人才吸引與留任

● 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 6 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。

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 and 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。

- 新進同仁 100% 皆於試用期內完成人才庫個人履歷維護
- 2025 年內部人才庫關鍵字搜尋 (含進階搜尋) 次數共達 **2,642** 次



6.1 人權管理

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

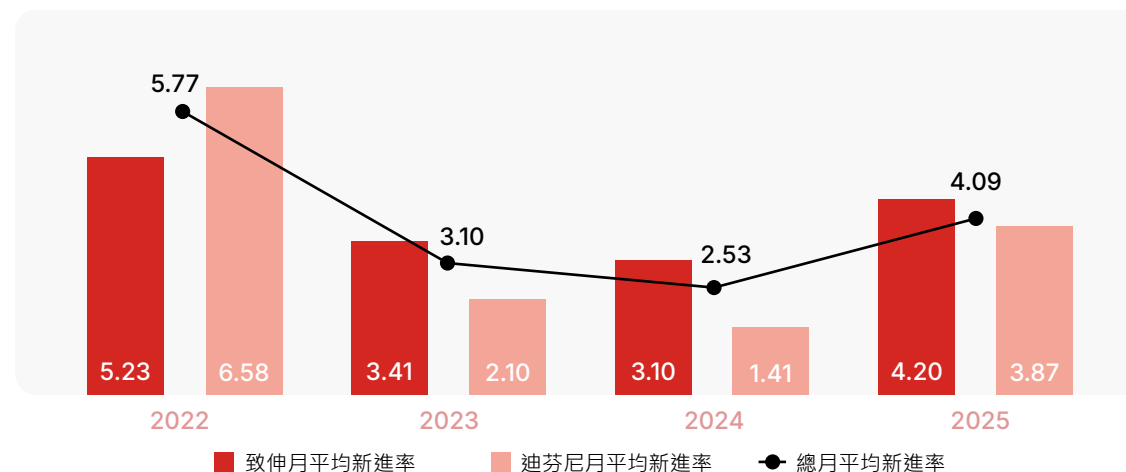
6.6 多元豐富的員工溝通

專欄 Primax Care 實踐多元共融職場

● 員工新進率

2025 年致伸集團總新進員工人數 5,459 人 (男性 3,006 人，女性 2,453 人)，總月平均新進率 4.09%，其中致伸科技總新進員工人數 3,794 人 (男性 2,006 人，女性 1,788 人)，月平均新進率 4.20%；迪芬尼總新進員工人數 1,665 人 (男性 1,000 人，女性 665 人)，月平均新進率 3.87%。

致伸集團近四年新進率統計



2025 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	34	162	68	22	8	341	2.02%
中國大陸	1,796	1,091	637	359	2	5	3,890	4.73%
泰國	210	624	125	261	2	0	1,222	3.93%
捷克	1	1	2	2	0	0	6	0.19%
合計	2,054	1,750	926	690	26	13	5,459	4.09%
類別比例 ^{註2}	2.27%	1.31%	0.69%	0.52%	0.02%	0.01%	4.09%	

註：

1. 各地區員工月平均新進率 = 各地區 2025 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 = 2025 年該年齡組別新進男 (女) 員工人數 / 2025 年末致伸集團該年齡組別員工總人數 / 12 個月。

6.1 人權管理

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

6.6 多元豐富的員工溝通

專欄 Primax Care 實踐多元共融職場

● 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。

2025 年致伸集團總離職員工人數 4,633 人 (男性 2,756 人，女性 1,877 人)，總月平均離職率 3.47%，較 2024 年 (3.48%) 微幅下降 0.01%。進一步分析個別實體方面，2025 年致伸科技總離職人數 3,138 人 (男性 1,833 人，女性 1,255 人)，月平均離職率 3.47%；迪芬尼總離職人數 1,495 人 (男性 873，女性 622 人)，月平均離職率 3.48%。

整體而言，集團近五年總月平均離職率呈現穩健下降趨勢，且近二年均維持在 3.5% 以下之低位水平，顯示集團人力資源管理之韌性與穩定度。值得關注的是，最能反映員工歸屬感與滿意度之總月平均自願離職率亦逐年遞減，2025 年進一步優化至 1.59%，展現集團打造優質職場之實踐成效。未來，我們將持續深化「人才價值共融管理方針」，透過具市場競爭力的薪酬體系、完善的福利制度與多元共融的溝通管道，將人員流動率維持在健康範圍，強化企業永續競爭力。

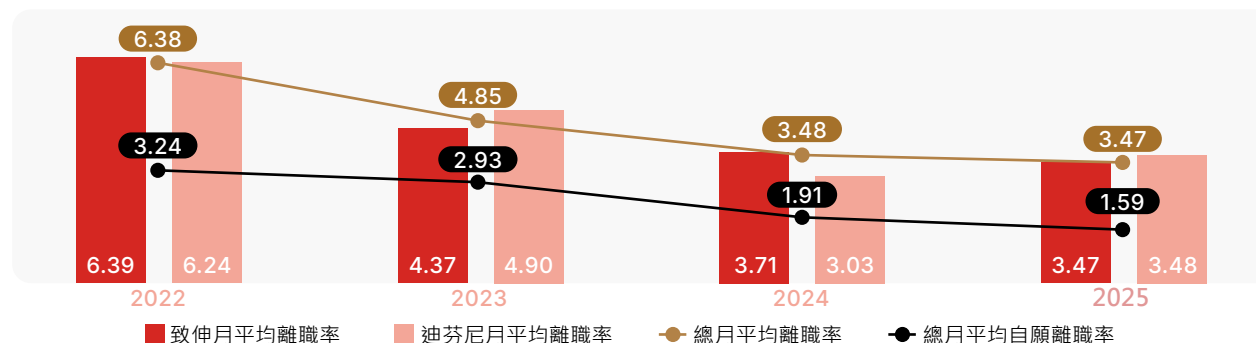
2025 年致伸集團員工離職概況

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	43	27	110	52	41	10	283	1.67%
中國大陸	1,627	824	681	463	12	42	3,649	4.44%
泰國	130	282	98	162	3	0	675	2.17%
捷克	4	3	7	6	0	6	26	0.84%
合計	1,804	1,136	896	683	56	58	4,633	3.47%
類別比例註2	1.35%	0.85%	0.67%	0.51%	0.04%	0.04%	3.47%	

註：

1. 各地區員工月平均離職率 = 各地區 2025 年離職總人數 / 2025 年末各營運據點員工總人數 / 12 個月。
2. 該年齡組別男 (女) 月平均離職率 = 2025 年該年齡組別離職男 (女) 員工人數 / 2025 年末致伸集團該年齡組別員工總人數 / 12 個月。
3. 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。

近四年離職率統計



註：

1. 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。
2. 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。

6.1 人權管理

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

6.6 多元豐富的員工溝通

專欄 Primax Care 實踐多元共融職場

專欄

致伸台北榮獲《HR Asia》
連續五年亞洲最佳企業雇主獎

致伸台北營運總部自 360 家企業中脫穎而出，連續五年榮獲《HR Asia》「亞洲最佳企業雇主獎」，今年更首次抱回「數位賦能獎」，雙重肯定我們在職場文化與人才發展上的卓越成果。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。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。



● 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，2025 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 27.38%），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。2025 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。



6.1 人權管理

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

6.6 多元豐富的員工溝通

專欄 Primax Care 實踐多元共融職場

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、福委會議、意見信箱管道，進行意見反應與溝通，2025 年在勞資雙方充分的溝通與互信下，全集團無接獲任何員工申訴案件，持續落實勞資共榮的幸福職場。



人力資源業務夥伴

定期溝通會議

員工申訴信箱

軟性宣導措施

員工意見調查

基層員工訪談

福委及勞資會議

工會

● 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。

2025 年度依公開資訊觀測站及當年度年報資訊，最高薪酬個人與員工薪酬中位數相比約為 1：0.048；薪酬增加比率的部份約為 1:-0.076，主要係因 2025 年員工薪酬中位數較 2024 年下降約 9%；另前後年度最高薪酬個人並非同一位，因薪酬結構與給付情形有所差異，致 2025 年最高薪酬個人年度薪酬較 2024 年增加約 118%，進而使整體比率產生變動。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 [《114 年股東會年報 P52》](#)。

· 2025 年致伸入選高薪 100 指數成分股



6.1 人權管理

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

6.6 多元豐富的員工溝通

專欄 Primax Care 實踐多元共融職場

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		當地最低薪資比率	
		基層人員	
營運據點	性別	女	男
致伸	台北	1.2	1.2
	東莞	1.1	1.1
	重慶	1	1
	昆山	1	1
	泰國	1.1	1.1
	北京	1.3	1.3
迪芬尼	台北	1.05	1.09
	東莞	1.14	1
	惠州	1	1
	深圳辦公室	2.68	1
	泰國	1.25	1.25
	捷克	1.12	1.05

註：

- 2025 年各地政府最低薪資 (NT \$): 28,590 元 (台北)、10,813 (昆山)、9,653 (重慶)、8,617 (東莞)、11,215 (泰國)、7,410 (惠州)、10,167 (深圳)、26,573 (捷克)、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

營運據點	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	0.9	0.9	0.9	0.97	0.9	0.8
	大陸	男	1	1	1	1	1	1
		女	0.9	0.9	0.9	0.9	0.8	0.8
	泰國	男	1	1	1	1	1	1
		女	NA	NA	0.8	0.8	0.9	0.9
迪芬尼	台灣	男	1	1	1	1	1	1
		女	0.95	0.91	0.99	0.95	0.80	0.79
	大陸	男	1	1	1	1	1	1
		女	0.92	0.88	0.84	0.85	0.63	0.63
	泰國	男	1	1	1	1	1	1
		女	NA	NA	0.84	0.85	0.77	0.77
	捷克	男	1	1	1	1	1	1
		女	0.78	0.79	0.71	0.68	0.81	0.80

註：

- 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。
- 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。
- 以 2025 年 12 月 31 日在職員工的整年度 (2025/1/1-2025/12/31) 薪酬計算。
- 非主管薪酬比不包含直接人員。
- 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。

6.1 人權管理

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

6.6 多元豐富的員工溝通

專欄 Primax Care 實踐多元共融職場

● 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。

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。

6.1 人權管理

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

6.6 多元豐富的員工溝通

專欄 Primax Care 實踐多元共融職場



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。
- 迪芬尼捷克提供每月額外3%+CZK200的福利給予員工，可選擇提撥至退休金、購買福利或用於運動卡。
- 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。



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。



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。



6.1 人權管理

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

6.6 多元豐富的員工溝通

專欄 Primax Care 實踐多元共融職場

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。
- 迪芬尼台北每年提供員工年度體檢，並針對45歲以上員工提供加碼補助，並舉辦相應的知識講座及活動。每樓層亦有醫藥箱以供員工使用。員工關懷方面，提供EAP方案，每位員工每年有4小時免費心理諮商，每年舉辦超過10場以上員工抒壓活動。
- 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。

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、志願者團隊等社團。
- 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...



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)。



6.1 人權管理

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

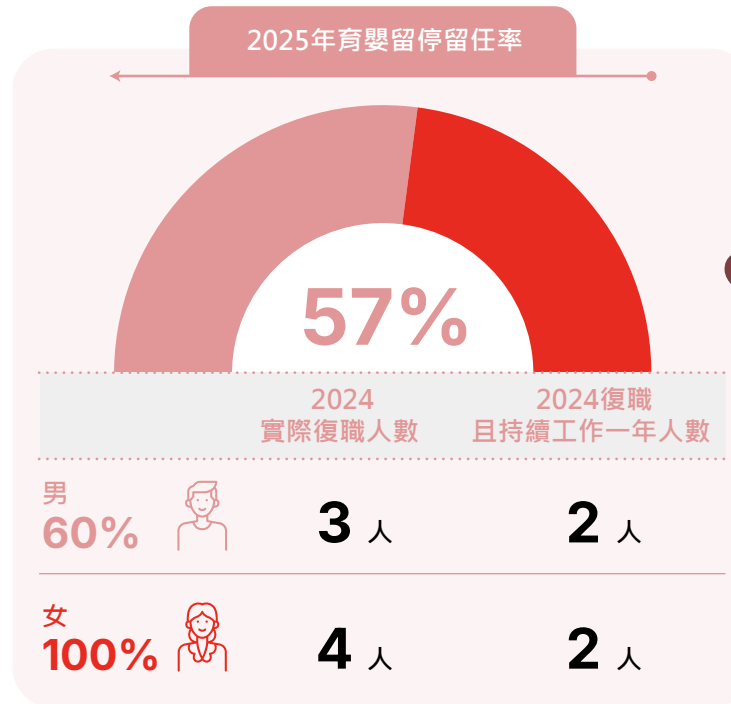
6.6 多元豐富的員工溝通

專欄 Primax Care 實踐多元共融職場

● 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集乳室認證（證書有效期 3 年），提供員工舒適方便的哺集乳空間。

2025 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 178 人（男性 128 名、女性 50 名），實際申請人數共計 8 人（男性 3 名、女性 5 名）；期滿應復職員工人數計 5 人（男性 2 名、女性 3 名），實際復職人數 3 人（男性 0 名、女性 3 名），復職率為 60%，留任率為 57%，均因個人因素或生涯發展未繼續留任。



註：

1. 符合育嬰留停申請資格人數為 2022 年 1 月 1 日 ~2025 年 12 月 31 日期間有申請產假及陪產假之同仁。
2. 自 2025 年起，育嬰留職停薪數據之統計範疇由致伸台北擴大納入迪芬尼台北，故部分數據與前一年度相比有所變動。

6.1 人權管理

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

6.6 多元豐富的員工溝通

專欄 Primax Care 實踐多元共融職場

專欄

致伸集團榮獲 2025 臺北市友善育兒獎

在落實友善育兒政策上，致伸提供全面的育兒支持，從產前優於法令的陪產檢假、駐診醫師、到產後的各種補助金，與員工一同陪伴孩子的成長。另外更提供優於法規的 7 天活力假與彈性工時、遠距辦公方案，還有各種親子活動，希望職業父母在工作的同時也能陪伴家庭，達到工作生活平衡。



打造全方位友善生養職場

實現友善生養職場的政策包含：

· 完善多元的補助方案

透提供每胎五萬元生育補助、八千元生育禮金、每名子女每年七千元托育補助，從國小到大學每學期的獎學金，以及與 10 家以上合格之托育機構簽訂特約，幫助新手爸媽們渡過新的身分轉變。

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2024年再度取得台北市政府「優良哺集乳室認證」。(證書效期: 2024/9/1至2027/8/31)
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。

6.1 人權管理

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

6.6 多元豐富的員工溝通

專欄 Primax Care 實踐多元共融職場

職家平衡的彈性工作方案

除實施已久的彈性工時外，更提供豐富的遠距辦公方案，例如每月 4 天的居家辦公、產假結束或是配偶分娩後一個月內，經主管同意可申請四周居家辦公。

安心友善的職場環境

致伸已連續 12 年獲得北市府優良哺集乳室認證，另提供醫師駐診、員工協助服務方案，提供孕期、新手爸媽、家庭親子諮詢服務。

優於法令的活力假制

提供額外七天的全薪假給員工外，也提供多一天的全薪(陪)產檢假、陪產假，還有每年一日的人工受孕假。另外，公司請假的最低單位是半小時，讓員工可以更彈性的安排假期，陪伴家人或因應家庭狀況。

創新有趣的親子活動

致伸每年都會舉辦許多親子友善活動，如家庭日、員工旅遊，另外還有與學校合作辦理寒暑期營隊，優先開放給員工子女報名，並提供全額補助，鼓勵員工家庭一起參與公司活動。

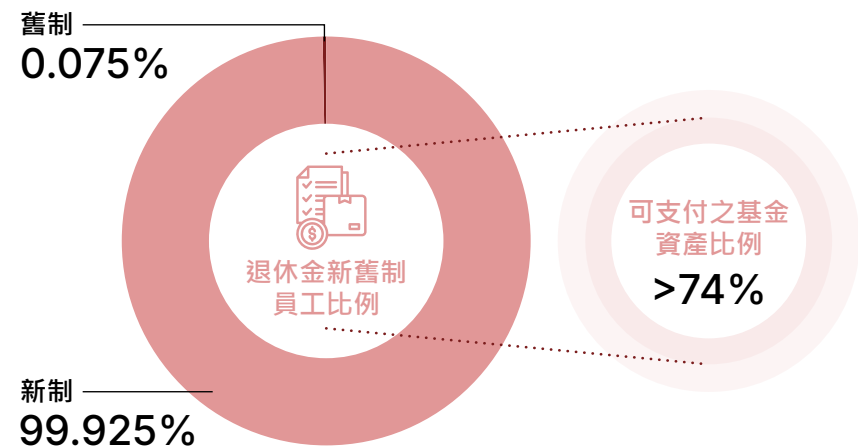
這次的獲獎不僅是對致伸在員工照護績效的嚴格驗證，更是驅動我們深化治理的動能。我們將持續秉持「以人為本」的核心價值，優化各項職場福祉政策，攜手同仁共創更具包容性、友善且永續的標竿職場。

● 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。

致伸台北及迪芬尼台北依據台灣《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，採用舊制的員工約為 0.075%、採用新制的員工約為 99.925%；致伸可支付之基金資產超過應付退休金的比例為 74.36%。

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。



6.1 人權管理

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

6.6 多元豐富的員工溝通

專欄 Primax Care 實踐多元共融職場

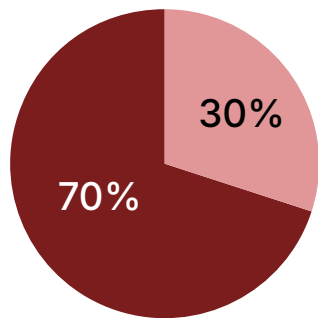
6.4 人才發展與培育

● 管道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。

績效與職涯發展評估指標PRD



年度工作目標

依部門平衡計分卡(The Balanced Score Card,簡稱BSC)，分別列出主要工作目標/責任至少5項，並訂定可量化之衡量指標，將目標依重要性給予比重分配，作為工作表現的評核。

核心績效表現

主管於期初勾選列入評核之項目至少3項，並給予比重分配，於期末逐項評核，作為職能發揮的評核。



職能與職涯發展分析表

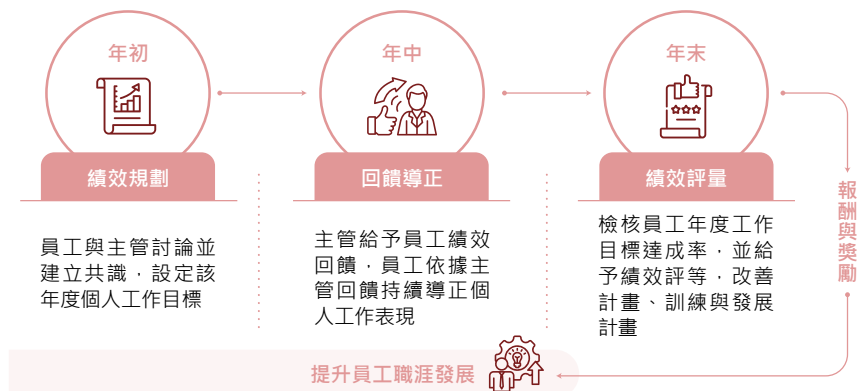
於每年期末績效考核時，請員工列出個人優勢以及需強化或提升之才能，並透過直屬主管的回饋，作為下一階段工作任務與個人發展的參考方向。

● 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。

· 2025 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



6.1 人權管理

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

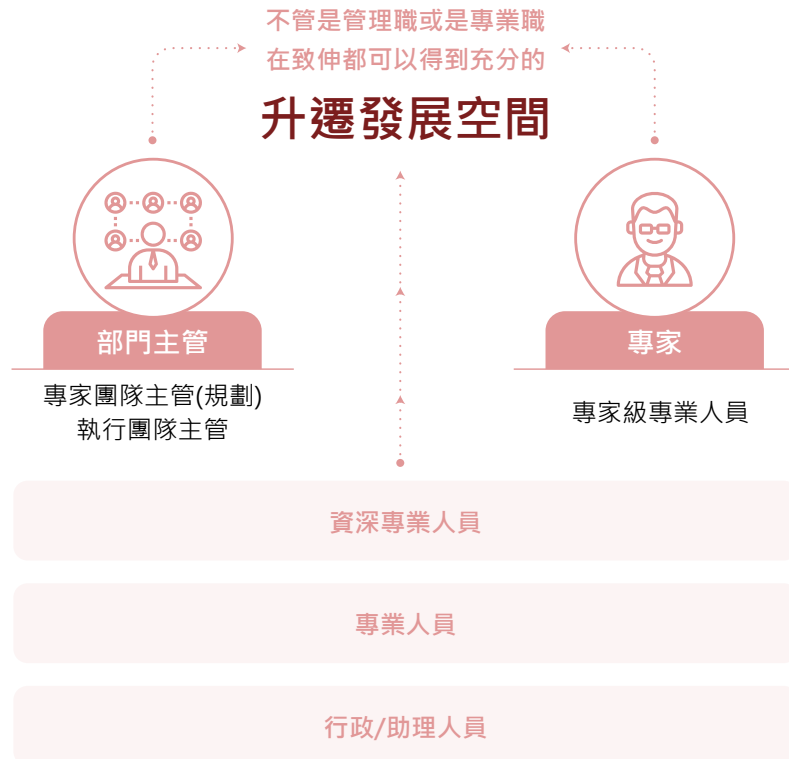
6.5 健康與安全

6.6 多元豐富的員工溝通

專欄 Primax Care 實踐多元共融職場

● 彈性的雙軌職業生涯發展制度

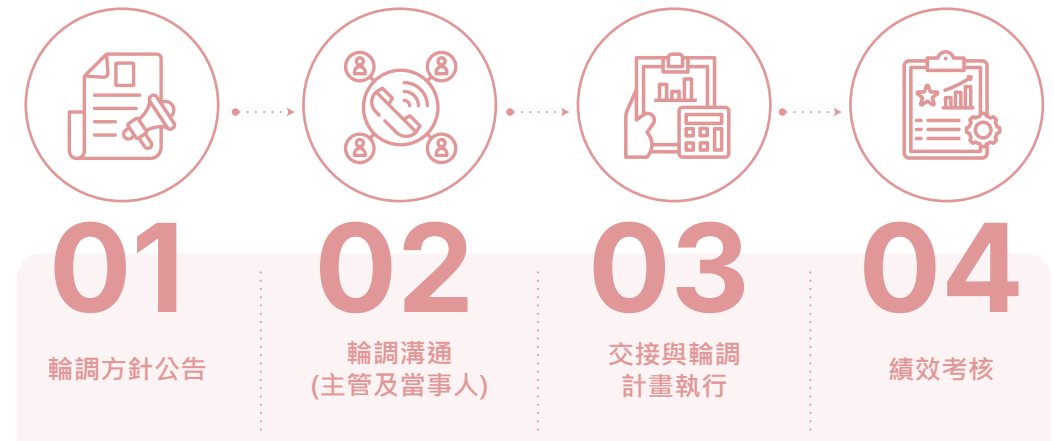
致伸有別於其他公司的升遷計劃，開創具彈性的雙軌職業生涯發展制度，使每位員工可依個人志趣、能力優勢與職涯目標，轉任管理職或繼續往專業職發展，且無論是管理職或是專業職都擁有充分、公平及公正的升遷發展機會。致伸每年定期於年末進行個人績效面談，並依照員工個人的年度績效表現，及其職能與職涯發展分析表，持續關心每位員工發展志向。期望員工能在彈性的雙軌升遷制度下充分發揮專長，同時也滿足個人對職涯的期望，從管理職或專業職中找到恣情揮灑的舞台。



● 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。



6.1 人權管理

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

6.6 多元豐富的員工溝通

專欄 Primax Care 實踐多元共融職場

● 多元平等的人才發展計畫

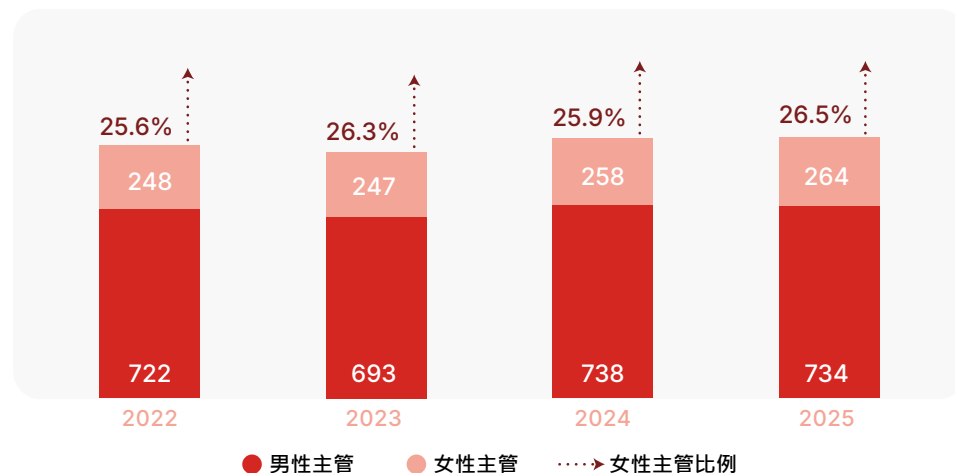
女性領導層人才發展指標

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%**

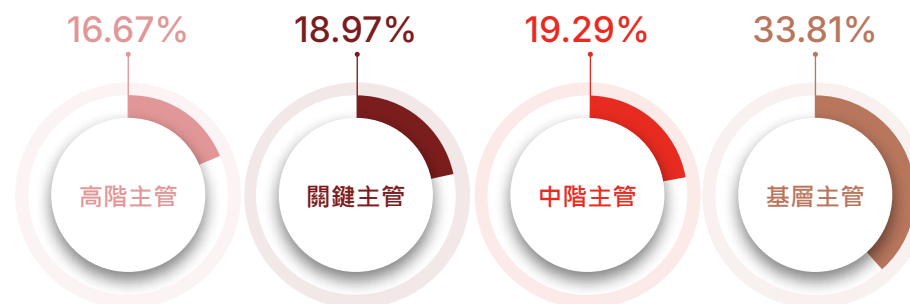


致伸集團近四年女性主管比例



註：基層主管以上之女性主管比例。

2025 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。

6.1 人權管理

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

6.6 多元豐富的員工溝通

專欄 Primax Care 實踐多元共融職場

● 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

致伸集團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：



6.1 人權管理

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

6.6 多元豐富的員工溝通

專欄 Primax Care 實踐多元共融職場

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。



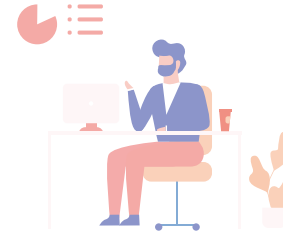
外訓課程

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。



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。

6.1 人權管理

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

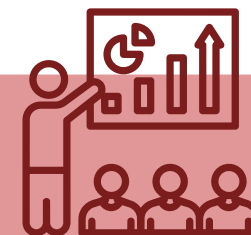
6.6 多元豐富的員工溝通

專欄 Primax Care 實踐多元共融職場

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。2025 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 111,700.28 小時，平均每人訓練時數 10.05 小時，總訓練費用 14,574,857.083 元。

- 2025 年集團教育訓練時數為 **111,700.28** 小時
- 2025 年集團平均每人教育訓練時數為 **10.05** 小時



2025 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	330	87	674	317	363	156	3,218	3,119	19	11	578	1,986	22	10	96	131
訓練總時數	2,669.97	860.47	6,639.00	2,950.72	9,265.20	2,869.52	33,368.50	21,551.00	1,643.40	996.60	9,286.20	13,390.20	942.00	195.70	2,676.80	2,395.00
平均訓練時數	8.09	9.89	9.85	9.31	25.52	21.07	10.37	6.91	86.49	90.60	16.07	6.74	42.82	7.53	27.88	18.28

註：

1. 各區域各職務別男（女）性平均訓練時數 = 各區域 2025 年各職務別男（女）性教育訓練總時數 / 2025 年營運據點不同職務別男（女）性員工總人數。
2. 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》。



sigma 培訓



數據分析培訓



向下管理高爾夫訓練



核心績效訓練

6.1 人權管理

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

6.6 多元豐富的員工溝通

專欄 Primax Care 實踐多元共融職場

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)

2025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
- 致伸台北總部及主要製造據點缺失項目改善率95%
- 健康檢查到檢率100%
- 失能傷害頻率(FR)較前三年平均值低(前三年平均值為1.3)
- 失能傷害嚴重率(SR)較前三年平均值低(前三年平均值為13.63)



- 無職業病發生
- 無嚴重職業傷害發生

2025年特定行動

- 致伸台北總部及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795,904元
- 致伸台北總部及主要製造據點共執行2,563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871個缺失項目，改善率100%
- 致伸台北及迪芬尼台北辦公室共998位員工完成健康檢查
- 致伸台北辦理健康減重季專案共計2,109人次熱情響應，其中減重專案共計128人參與
- 致伸台北設有EAP員工協助專線，2025第一階段全年使用人次763人次，第二階段全年度使用人次53人次
- 致伸台北共辦理兩場EAP主題式講座，共計116人參加

註：✓ 已達成目標 ⚙ 持續達成目標中 ✗ 未達成目標

6.1 人權管理

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

6.6 多元豐富的員工溝通

專欄 Primax Care 實踐多元共融職場

2025年績效管理成果

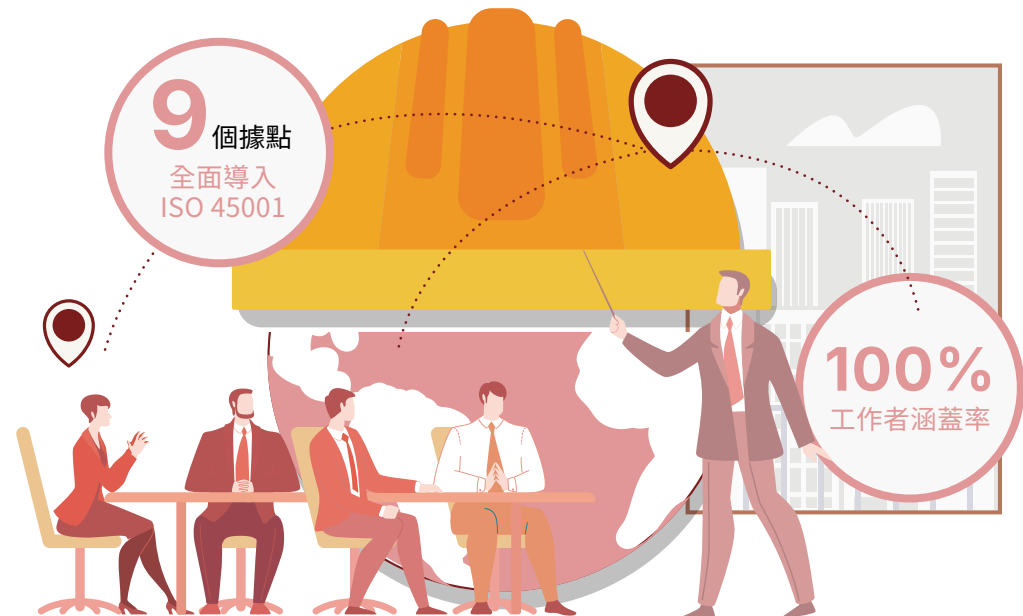
- 集團未發生重大工傷事件
- 集團未有職業病例發生
- 集團員工工作相關職業傷害共28件
- 致伸台北EAP及健康促進活動滿意度趨於滿分
- 致伸重慶獲重慶市血液中心及重慶市永川區衛生健康委員會-先進集體
- 迪芬尼台北榮獲績優職場群體健康守護獎

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2025年無嚴重職業傷害發生，全集團2025年共28件職業傷害案件，參考英國HSE 2025年【Costs to Great Britain of workplace injuries and new cases of work-related Ill Health – 2023/24】，平均每件職業傷害所造成的社會成本為10,000英鎊(含財務及人力成本)，參考此因子計算致伸2025年因職災衍生的社會成本約為1,580萬台幣，較2024年的社會成本金額約增加12%，未來將加強泰國的職安管理，以降低該地區發生的機率

● 職業安全衛生管理

為符合國際職業安全衛生管理發展趨勢、提升法規符合性，並積極回應客戶對職安衛議題之重視，致伸集團台北總部及主要生產據點，包括致伸中國三個廠區、致伸泰國廠區、迪芬尼中國兩個廠區，以及泰國與捷克廠區，共9個據點，均已導入ISO 45001 職業安全衛生管理系統，並由第三方驗證機構SGS進行外部驗證並取得ISO 45001 證書。該管理系統適用範疇100% 涵蓋全集團所有工作者，包含員工、常態性及臨時性非員工工作者。各生產據點及致伸台北總部皆定期執行內部與外部稽核；迪芬尼台北等辦公室據點雖尚未導入ISO 45001 外部驗證，惟仍適用集團職業安全衛生管理系統及相關管理流程。



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



6.1 人權管理

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

6.6 多元豐富的員工溝通

專欄 Primax Care 實踐多元共融職場

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，各據點危害鑑別小組人員均為接受過危險源識別、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。

2025 年致伸台北總部及主要製造據點共執行 2,563 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，2025 共鑑別出 871 個缺失項目，改善率 100%，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



6.1 人權管理

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

6.6 多元豐富的員工溝通

專欄 Primax Care 實踐多元共融職場

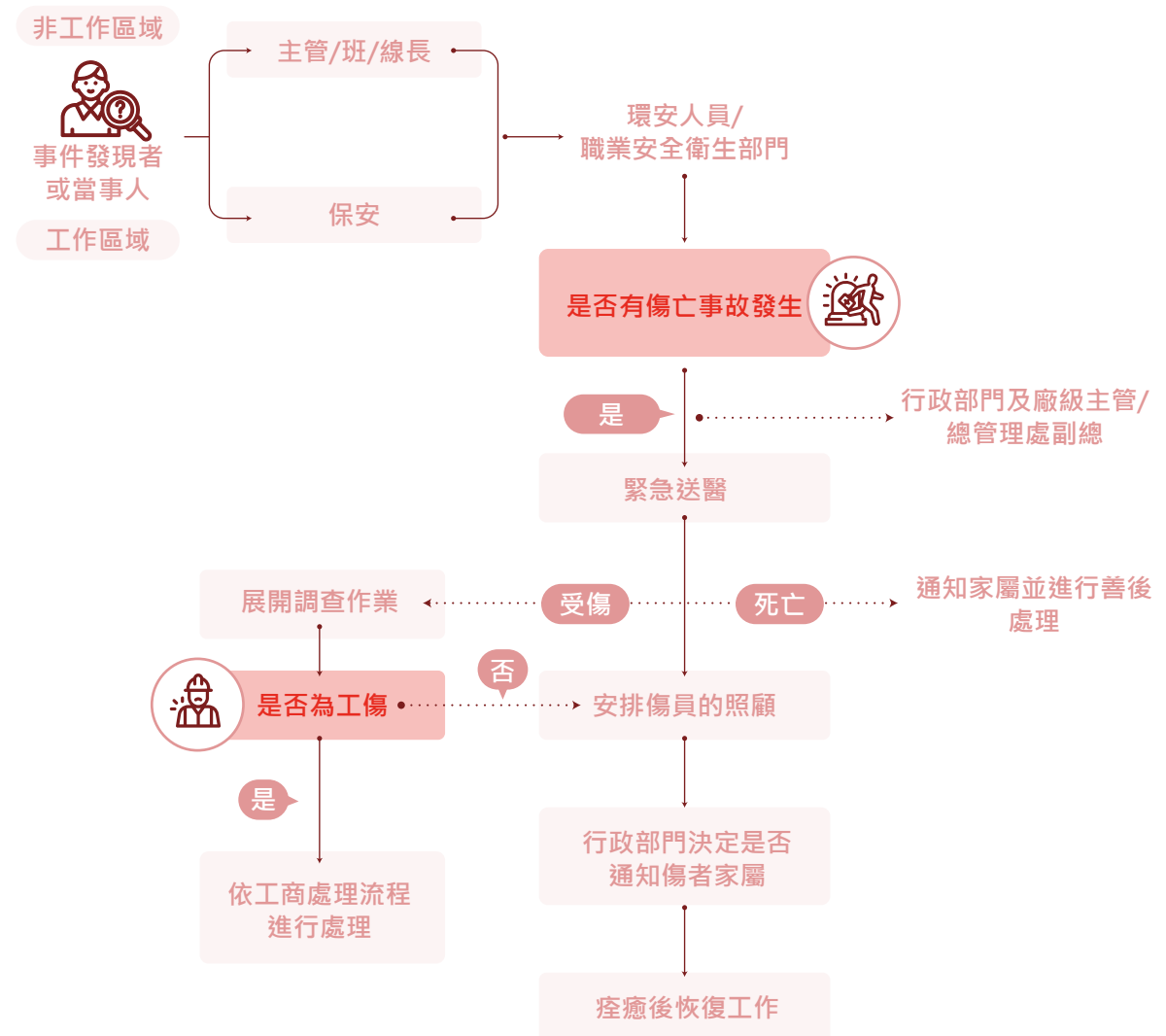
事故通報與調查流程

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、福利等待遇、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



6.1 人權管理

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

6.6 多元豐富的員工溝通

專欄 Primax Care 實踐多元共融職場

● 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，建立員工職安衛風險意識外亦強化環境永續認知。2025 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 21,903 人次參與，投入訓練費用共計新台幣 795,904 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。我們已建立全面性緊急應變系統程序，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。



6.1 人權管理

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

6.6 多元豐富的員工溝通

專欄 Primax Care 實踐多元共融職場

● 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「承攬商管理辦法」，要求承攬商簽署「承攬商工作場所危害告知單」，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。在工程作業前必須填寫作業申請單，經核準後方可施工，如作業過程中不符合安全規定，工程主導單位應立即改善。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，依致伸事故調查進行通報、調查分析及記錄。

● 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 2025 年員工工作相關職業傷害共 28 件，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。



6.1 人權管理

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

6.6 多元豐富的員工溝通

專欄 Primax Care 實踐多元共融職場

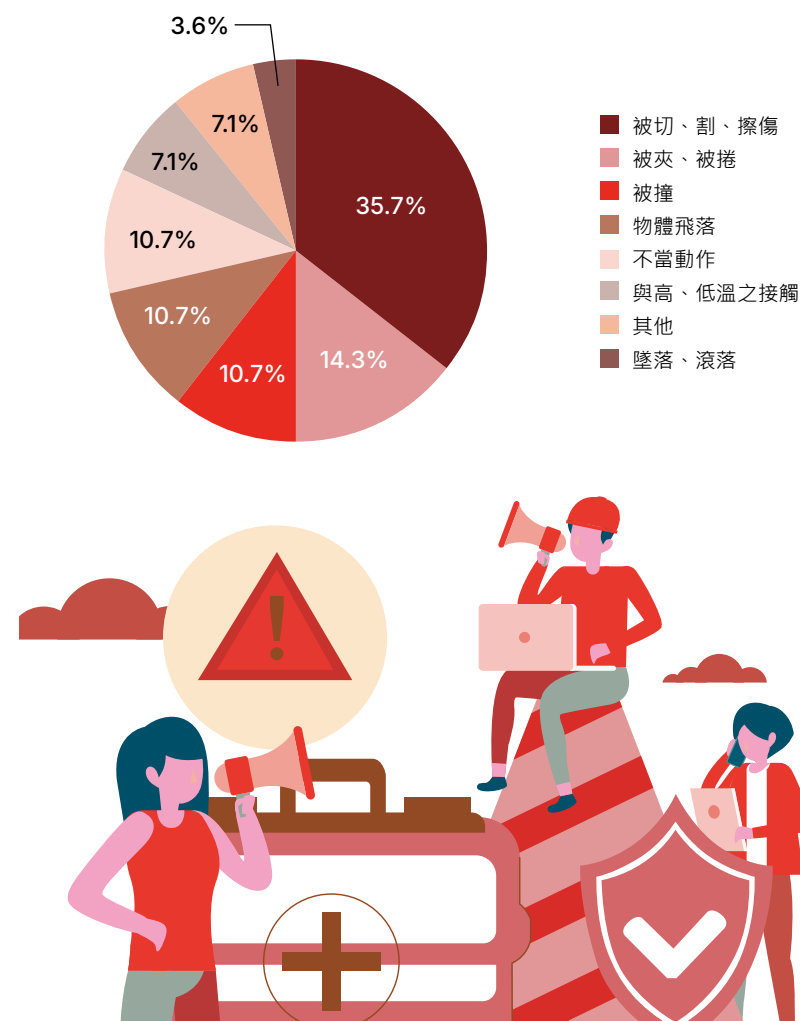
2022-2025 年致伸集團員工職業傷害及職業病統計

全集團				
年度	2022	2023	2024	2025
總經歷工時	28,961,758	24,777,429	23,193,223	33,947,480
可記錄的職業傷害數	25	52	22	28
死亡人數	0	0	0	0
失能傷害損失日數	527.5	245	296.53	193
嚴重的職業傷害人數	0	0	0	0
失能傷害頻率(FR/LTIFR)	0.86	2.10	0.94	0.82
失能傷害嚴重率(SR)	18.21	9.89	12.78	5.69
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：

1. 上表總工時為實際工時，資料來源為人資系統。
2. 失能傷害頻率 (FR/LTIFR)= 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。
3. 失能傷害嚴重率 (SR)= 可記錄的損失日數 / 總工時 *1,000,000。
4. 職業病率 = 職業病人次數 *1,000,000 / 總經歷工時。
5. 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 (2025 年集團無發生嚴重職業傷害事件及死亡事件)。
6. 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。
7. 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 (2025 年集團員工無經判定之案件)。
8. 2025 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、職業病及可記錄職業傷害。總工時 3,014,381 小時 (總工時為實際工時，資料來源為門禁管控系統)。

事故傷害類型統計



6.1 人權管理

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

6.6 多元豐富的員工溝通

專欄 Primax Care 實踐多元共融職場

● 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：噪音、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，2025 年各主要據點均已達成職業病與職業傷害相關管理目標。



致伸台北健康季 - 員工健檢

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。2025 年致伸台北總部及迪芬尼台北共計 998 人參與健康檢查。

致伸台北總部

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、骨盆腔及攝護腺超音波檢查
- 依照員工不同的需求，增加腹部、頸動脈、甲狀腺、骨盆腔、攝護腺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

迪芬尼台北

- 01 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
- 02 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

6.1 人權管理

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

6.6 多元豐富的員工溝通

專欄 Primax Care 實踐多元共融職場

透過健康促進活動減緩員工健康風險

致伸集團 2025 年於各據點辦理多元類型健康促進活動，包含運動月、校園運動會、運動競賽，同時辦理多種主題健康講座。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。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。2025 年集團各項健康促進活動參與人次如下：

健康促進活動參與人次統計										
活動項目	致伸					迪芬尼				
	台北	東莞	重慶	昆山	泰國	台北	東莞	惠州	泰國	捷克
減重	128	-	-	-	-	-	-	-	-	-
健康講座	170	216	118	23	0	102	180	155	-	-
運動競賽 (籃球、羽球...)	503	400	230	-	-	60	-	500	-	53
飲食控制	798	-	-	-	-	-	-	-	-	-
舒壓按摩	510	-	-	-	-	-	-	-	-	-



6.1 人權管理

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

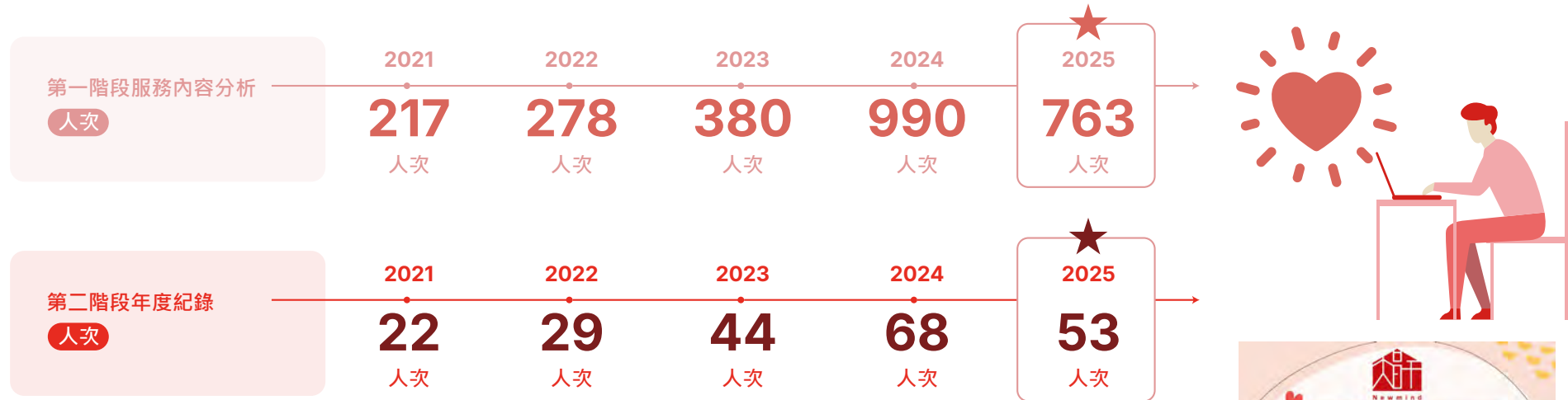
6.5 健康與安全

6.6 多元豐富的員工溝通

專欄 Primax Care 實踐多元共融職場

心理健康促進與員工關懷

致伸重視員工心理健康的維護，打造生活平衡的友善職場是企業核心責任。台北總部設有 EAP 員工協助專線，提供醫療、法律、心理等多維度專業諮詢服務。根據統計，EAP 服務使用人次在近兩年呈現顯著增長趨勢，顯示員工已建立高度的使用意願與信賴感，並習慣透過此專業管道尋求解決方案，確保個人問題獲得實質協助。



2025 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 5.7 分 (滿分 6 分)、是否協助員工降低對工作的負面影響一項達 5.2 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。

2025 年共辦理兩場 EAP 主題式講座，其主題包含職場互動、數位教養下的家長意識與照顧以及睡眠健康，從員工生活面幫助員工減少生活平衡的壓力，共計 116 人參加，相關講座滿意度皆達 5.4 分以上 (滿分 6 分)，深受員工喜愛。



EAP 宣傳海報

6.1 人權管理

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

6.6 多元豐富的員工溝通

專欄 Primax Care 實踐多元共融職場

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。2025 年 5 月由 HR Asia 第三方機構問卷調查顯示致伸員工的永續敬業度為 84%，覆蓋率 80%，調查區間為 2024 年 5 月到 2025 年 4 月，調查頻率為每年。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，2025 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。



6.1 人權管理

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

6.6 多元豐富的員工溝通

專欄 Primax Care 實踐多元共融職場

致伸不斷優化品牌特色，致力於創造卓越與持續創新，今年我們持續以「STAR」為核心主軸，包含「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，全面整合多元季度活動，推廣一系列具有遠見的職場文化【人才永續星職場】，期望有效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。

2025年活動概覽

		Q1	Q2	Q3	Q4
S 安全健康		- 全員健檢 - 日行萬步 - 健康講座 - 減重競賽 - 慢跑活動 - 大自然瑜珈	- 內科慢跑 - 心靈工作坊	- 消防智多星 - 走路種樹	流感疫苗接種
	T 人才發展	國際婦女節響應	搞什麼飛機大賽	造山者電影欣賞	知識王挑戰賽
	A 追求卓越	- 弘道公益年終志工活動 - 科學與人文藝術營隊	“影”響不設限-多元性別電影日	- 二手衣捐贈 - 愛心捐血 - 天使永續市集	- 聖誕心願 - 企業參訪 - 小老闆二手市集
	R 獎勵福祉	- 年度尾牙 - 好運蛇來開工 - 新春健康走 - 低GI餐	我的與粽不同-端午DIY香包	- 逆風劇團工作坊 - 致伸書展	- 福委會秋冬遊 - 致·伸愛的你

6.1 人權管理

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

6.6 多元豐富的員工溝通

專欄 Primax Care 實踐多元共融職場

專欄

Primax Care 實踐多元共融職場

致伸致力於建構具備高度安全感與心理韌性的友善職場，希望透過實際作為讓員工感受職家平衡的實感。我們推展了一系列涵蓋「友善育兒神隊友」、「多元包容職場空間」及「社會共好目標」的行動方案，從制度面與環境面給予同仁最穩健的支持。

2025 年致伸營運總部在 DEI 治理績效獲得外界高度肯定，獲得 DBTA 多元共融願景獎「金獎」與「特別獎」，顯示我們在推動職場平權與多元化管理的決心。



「影」響不設限



《關山渡若飛》放映會

致伸將持續以「員工需求」為運營核心，我們期許打造兼具多元（Diversity）、平等（Equity）、共融（Inclusion）的工作環境，確保每一位同仁皆能在此發揮最大潛能，攜手創造卓越的商業價值與社會影響力。

推動沉浸式 DEI 倡議：攜手酷兒影展深化同理心

2025 年 6 月致伸與台灣國際酷兒影展合作，舉辦多元性別電影《關山渡若飛》放映會，更邀請導演與演員出席映後座談，讓員工對 DEI 有更多的接觸，希望員工有機會了解並克服自身偏見，如何與不同背景、性別、年齡、種族、信仰、能力等的同仁相處與合作，利用多元性的優勢創造更好的工作成果。後續亦搭配劇照展覽與「『影』響力留言板」等系列活動，延續社會影響力溫度。

· 建立包容與協作的團隊文化

透過充滿溫度的影像敘事，引導同仁覺察並克服潛在的偏見，學習如何以包容的心態，與不同性別、年齡、種族、信仰及能力的夥伴高效協作，進而將「多元性」轉化激發創新的團隊優勢。

· 凝聚共識與正向回饋

本次系列倡議共吸引近 200 人次參與。依據活動後效應評估，高達 95% 的同仁表示獲得實質啟發，承諾將於日常業務中落實對多元群體的尊重，並高度期盼未來持續辦理相關活動。



7. 社會共好

7.1 Light up 致伸集團點亮計畫	170
7.2 融合藝術、人文及科普領域激發創意	171
7.3 長期深耕教育並關懷在地社區	176
專欄 產學結盟 締造社會影響力	180

7.1 Light up 致伸集團點亮計畫

7.2 融合藝術、人文及科普領域激發創意

7.3 長期深耕教育並關懷在地社區

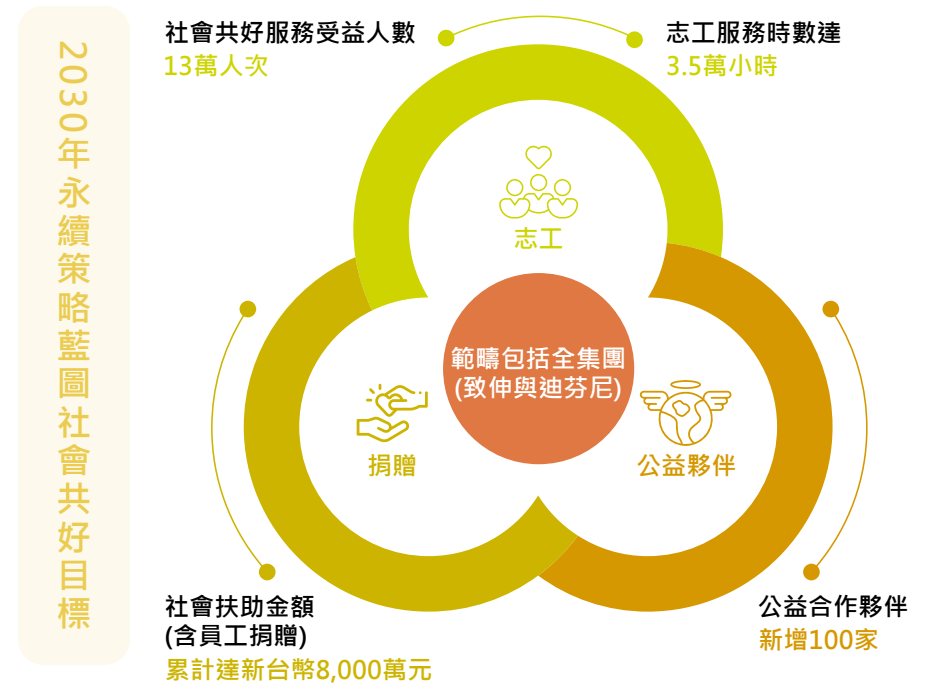
專欄 產學結盟 締造社會影響力



面對少子化與高齡化的社會趨勢，致伸科技長期深耕偏鄉教育與長者關懷。我們秉持「關注每一個新生的萌芽、陪伴每一段生命的歸途」的願景，開展三大社會共好推動方向，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，透過資源整合提升目標值，極大化集團「1+1>2」的社會正面影響力。



2025 年社會共好目標	執行績效	達標情形
員工公益服務時數 共 5,400 小時	員工公益服務時數 共 12,584 小時	達成率 233%
社會扶助金額 (含員工捐款) 累計達新台幣 1,030 萬元	社會扶助金額 (含員工捐款) 累計達新台幣 1,528.7 萬元	達成率 148%
服務受益人次達 17,000 人	服務受益人次達 37,201 人	達成率 219%
公益合作夥伴新增 15 家	公益合作夥伴為 22 家	達成率 147%

7.1 Light up 致伸集團點亮計畫

7.2 融合藝術、人文及科普領域激發創意

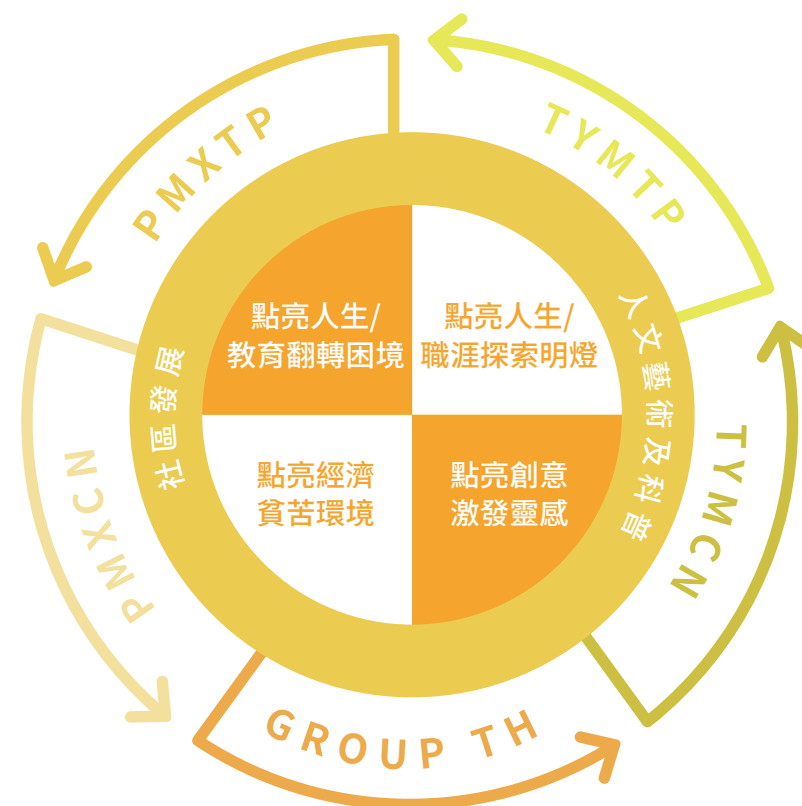
7.3 長期深耕教育並關懷在地社區

專欄 產學結盟 締造社會影響力

7.1 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，極大化致伸集團與在地社會共榮共好的正向價值。

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。



7.1 Light up 致伸集團點亮計畫

7.2 融合藝術、人文及科普領域激發創意

7.3 長期深耕教育並關懷在地社區

專欄 產學結盟 締造社會影響力

7.2 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

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。

💰 使用經費

總計達 **662,480 元新臺幣**

😊 總受益人次

總參與人次：**2,269 人次**



東聚成長課堂

與石碇鎮青少年宮合作，共同啟動深具前瞻性科普教育課程。本課程採全額公益贊助形式，將優質教育資源無償提供予「內部員工子女」及「周邊社區青少年」，課程涵蓋無人機與航空飛行、人工智慧、汽車黑科技、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。



7.1 Light up 致伸集團點亮計畫

7.2 融合藝術、人文及科普領域激發創意

7.3 長期深耕教育並關懷在地社區

專欄 產學結盟 締造社會影響力

合作 / 辦理科普營隊

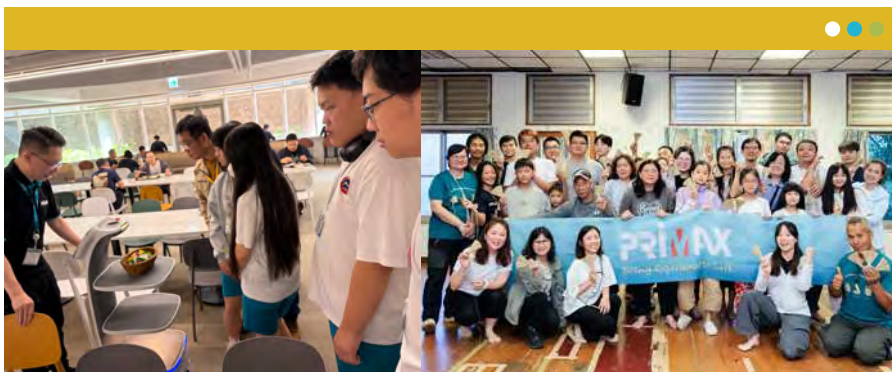
01

參與國科會第 7 屆 KissScience 活動及坪林實中 PBL 教學，開放內湖企業總部作為實體教育場域，引導高中生體驗集團「多感合一」的前瞻技術與 AI 智慧機器人應用，將抽象的日常科學與前沿科技轉化為具象的科普知識，有效深化新世代對科技產業之認知與探索熱忱。



02

深入台東桃源社區與種子之家合作，邀請社區孩子們於暑假參與為期三天的科學營隊，號召具備專業背景之員工擔任隊輔及講師，將公司核心產品之科學原理轉譯為系統性之互動教材。讓孩子們在遊戲中提升 AI 素養。



03

與 LIS 情境科學教材攜手推展「國小教師科學研習」計畫，將資源精準投注於第一線教育工作者，實質提升基層教師的科普教學量能與數位素養。



7.1 Light up 致伸集團點亮計畫

7.2 融合藝術、人文及科普領域激發創意

7.3 長期深耕教育並關懷在地社區

專欄 產學結盟 締造社會影響力

點亮創意激發靈感

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 SDGs 目標 17 夥伴關係，擴大社會各界共同參與的影響力。

💰 使用經費

總計達 **4,844,520 元新臺幣**

😊 總受益人次

16,716 人次



贊助藝文團體表演

01

贊助逆風劇團推動青銀反詐劇場於2025/8/30-8/31於三重空軍基地演出，邀請長者與逆境青少年合作。透過幽默輕鬆的戲劇形式，深入探討詐騙議題並透過跨界倡議，將防範小撇步與識詐知識傳遞給更多民眾。

02

2025年與台東知本孩子的書屋簽約，以三年600萬，每年200萬的方式，贊助書屋孩子音樂課後才藝班、成果發表會及日常營運的費用。



7.1 Light up 致伸集團點亮計畫

7.2 融合藝術、人文及科普領域激發創意

7.3 長期深耕教育並關懷在地社區

專欄 產學結盟 締造社會影響力

贊助藝術人文營隊

01

2025 年與臺北市立大學、新北市政府、台北市政府合作，辦理於 1 月和 7 月的兩場寒暑假高中生營隊、兩場 8 月淡水和竹圍國小暑期營隊，以淡水在地文化、紅毛城歷史、新莊廟街等主題，引導學生與國小學童關注地方文化與歷史背景，促進公民參與、地方創生等社會議題。



02

2025/8/23 延續辦理員工子女永續及藝文主題的夏令營，解決家長托育問題，同時為下一代埋下永續與藝文素養的種子，建立正確的永續觀念，並透過藝術實作發掘孩童的多元天賦。

03

2025 年與臺北市立大學公共事務學系合作進行「共築至善計畫」，其中邀請明倫高中一起研發大稻埕「霞海情緣」桌遊，藉由趣味的桌遊體驗，預計於 2026 年完成並印製推廣，讓學生及大眾更了解大同區的歷史與傳統的文化習俗。透過產學合作，將企業資源與學術量能精準投放於社會需求之處。



7.1 Light up 致伸集團點亮計畫

7.2 融合藝術、人文及科普領域激發創意

7.3 長期深耕教育並關懷在地社區

專欄 產學結盟 締造社會影響力

ESG 主題創意推廣活動

01

於內湖總部舉辦小老闆永續市集，並經公視授權播放永續兒童影展，孩子們親自擔任小老闆管理攤位，同時在電影裡了解永續，在市集中為家中閒置生活用品提供再利用的價值。

02

迪芬尼台北和樹仔下合作辦理「小小農夫」親子活動，藉由農事體驗推廣食農教育，建立從產地到餐桌的縮短碳足跡意識。

03

致伸大陸據點 2025 年 ESG 主題月共計舉辦了 24 場活動，包括健康知識講堂、鳳凰湖環跑、親子植樹減碳、星星市集、天使觀影計畫、環保志工等，以創意的方式推動內部 ESG 文化及外部公益影響力。

04

致伸泰國與當地知名非營利動物救援組織 TMTRD 合作，安排志工深度參與日常照護。協助在地社區緩解流浪動物福利與公共衛生問題，同時培養尊重多元生命的同理心。



7.1 Light up 致伸集團點亮計畫

7.2 融合藝術、人文及科普領域激發創意

7.3 長期深耕教育並關懷在地社區

專欄 產學結盟 締造社會影響力

7.3 長期深耕教育並關懷在地社區

點亮人生 / 教育翻轉困境

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。

💰 使用經費

總計達 **9,450,198 元新臺幣**

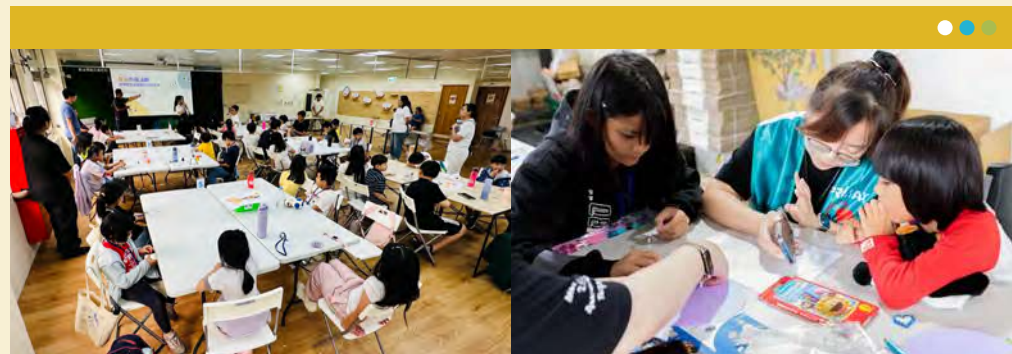
😊 總受益人次

15,751 人次



台灣

- 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 舉辦繪本共讀技巧講座，培養員工的敘事溝通技巧與兒童啟蒙教育知識。同仁得將所學技巧應用於參與學童科普營隊志工，亦可運用於日常親子互動中，優化育兒品質。
- 03 迪芬尼和 LIS 科學、蒲公英聽語協會合作，針對聽損孩童舉辦科學教育營。



7.1 Light up 致伸集團點亮計畫

7.2 融合藝術、人文及科普領域激發創意

7.3 長期深耕教育並關懷在地社區

專欄 產學結盟 締造社會影響力

中國大陸

01 對於據點在地社區及內部員工子女推動專屬獎助學金計畫，落實「獎優助困」的實質關懷。透過經濟支持與榮譽激勵，降低學子受教限制，確保其能專注於學業發展，藉由知識的力量轉化為實現理想的動能。

02 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」。針對具備卓越學術潛力、卻因家庭經濟困窘而面臨失學風險的學生，提供高中三年完整之學雜費與生活津貼，確保其在無經濟後顧之憂的環境下，完成關鍵基礎教育。



泰國

致伸集團位於泰國的廠區雖為新設立，已主動評估並回應周邊社區之發展需求，積極與當地教育機構建立長期合作夥伴關係。除提供獎助學金之外，同時發揮影響力，進一步挹注教學設備與關鍵物資，實質改善並升級當地學童的就學環境，提升整體教學品質。

7.1 Light up 致伸集團點亮計畫

7.2 融合藝術、人文及科普領域激發創意

7.3 長期深耕教育並關懷在地社區

專欄 產學結盟 締造社會影響力

點亮經濟貧苦環境

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。

💰 使用經費

總計達 **330,223 元新臺幣**

😊 總受益人次

2,565 人次



中國大陸

- 01** 致伸大陸據點持續深耕在地社區，鼓勵同仁於工作之餘投入多元志願服務。公益行動涵蓋校園關懷、弱勢探訪、愛心義賣、熱血捐贈及舊衣回收等，全方位建構社會支持網絡。藉由常態且多樣化的公益實踐，集團致力將企業影響力化作溫暖微光，點亮社會各個角落。
- 02** 迪芬尼據點秉持在地共榮理念，積極拓展社區關懷的觸角。透過舉辦年會愛心義賣、端午節「以書換蔬」公益攤位，以及花果村慰問行動，將資源循環與在地需求緊密結合。傳遞了深厚的鄰里溫情，展現致力打造平權、友善社會的長期承諾。



7.1 Light up 致伸集團點亮計畫

7.2 融合藝術、人文及科普領域激發創意

7.3 長期深耕教育並關懷在地社區

專欄 產學結盟 締造社會影響力

台灣

01 配合每年 12 月致伸感恩季活動，與小草書屋協力安排聖誕心願募集計畫，讓孩子檢視需求、勇敢許下心願。再交由我們的員工認領願望，孩子們收到禮物後回饋感謝卡片與影像紀錄，透過孩子們純真的感謝與同仁的熱烈響應，讓企業資源化作溫暖的支持，真實地點亮弱勢角落的微光。

02 自 2016 年起，年年響應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，在協助弱勢長輩添購年節與生活物資之餘，精心安排企業志工與長輩的溫馨共餐時光。期望能實質舒緩長者的經濟壓力，搭建起跨世代的溫暖橋樑。

03 為進一步深化在地支持網絡，本年度致伸更擴大資源挹注，贊助弘道在地服務據點之修繕經費。透過硬體環境的升級與優化，致力提供長輩更安全、完善的日常活動空間。

04 每年於重陽節前夕，致伸常態性舉辦「弱勢與獨居長者一日遊」。透過戶外的陪伴與探索，鼓勵長輩跨出居家生活圈，重建與社會的互動連結，同時開放集團同仁攜帶家中長輩一同參與，促進員工親屬間的跨世代交流。讓社會參與發揮雙軌交乘的效益。



7.1 Light up 致伸集團點亮計畫

7.2 融合藝術、人文及科普領域激發創意

7.3 長期深耕教育並關懷在地社區

專欄 產學結盟 締造社會影響力

專欄

『共築致善，攜手永續』產學深度結盟，精準締造社會影響力

我們深知企業社會責任的實踐需仰賴跨界資源的整合。本年度致伸與臺北市立大學公共事務學系展開合作，啟動共築致善計畫專案。致伸科技投入 60 萬元經費，將企業資源與學術量能精準投放於社會需求之處。培育青年的永續視野，實現社會共好的願景。

01

科學量化治理，落實精準公益

以致伸長期支持的「臺東縣桃源國小KIST校務實驗計畫」為對象，導入 SROI(社會投資報酬率)進行分析。評估結果顯示，該計畫每投入1元，能產生高達4.02元的社會價值。

02

促進社會包容與平權倡議

- ◆ 舉辦「ESG 與性別平等」新書發表會，向下扎根鼓勵青年世代思考職場與社會的不平等議題。
- ◆ 支持學生策劃「萬華吾家」特展，透過實地街遊與訪談無家者，顛覆既有的刻板印象，引導大眾從多元角度接觸弱勢族群議題。



7.1 Light up 致伸集團點亮計畫

7.2 融合藝術、人文及科普領域激發創意

7.3 長期深耕教育並關懷在地社區

專欄 產學結盟 締造社會影響力

03

地方創生與文化資產傳承

- ◆ 透過「公說宮有理」與「毛起來參與」營隊，引導高中生參與公共政策探討、參與式預算及新莊街商圈活絡方案競賽，強化青年對地方治理與公私協力的認知。
- ◆ 結合在地文化資產，舉辦「淡水玩文化」與「公竹！請上車」國小生營隊，提升學童對歷史脈絡與文化傳承的興趣。
- ◆ 開發《霞海情緣》大稻埕主題卡牌桌遊，融入霞海城隍廟、南北貨與商貿文化等在地元素。並搭配後續推廣活動擴大其社會影響力。



每一場深耕地方的行動，都是致伸實踐永續承諾的穩健足跡。我們將持續深化『共築致善』產學夥伴關係，極大化致伸集團與在地社會共榮共好的正向價值。



8. 附錄

8.1 致伸集團 ESG 相關體系認證	183
8.2 GRI Content Index	184
8.3 SASB Index	190
8.4 永續揭露指標 - 電子零組件業	193
8.5 上市上櫃公司氣候相關資訊揭露	194
8.6 獨立第三方查證意見聲明書	196

8.1 致伸集團 ESG 相關體系認證

8.2 GRI Content Index

8.3 SASB Index

8.4 永續揭露指標 - 電子零組件業

8.5 上市上櫃公司氣候相關資訊揭露

8.6 獨立第三方查證意見聲明書

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	IATF 16949 汽車行業 品質管理系統	TIPS 臺灣智慧財產 管理制度
致伸台北	● 2027/07/08	● 2028/10/26	● 2028/12/16	● 2027/05/03	● 2028/05/08	-	-	● 2028/09/29	-	-	● 2026/11/16	● 2028/04/23	● 2028/06/22	● 2027/12/31
致伸東莞	● 2027/07/08	● 2028/12/18	● 2028/11/11	● 2027/05/03	● 2028/05/08	● 2025/05/30	● 2027/06/13	● 2028/12/18	● 2029/08/02	● (無有效期限)	● 2026/11/16	● 2028/04/23	● 2028/06/22	-
致伸重慶	● 2027/07/08	● 2028/12/18	● 2028/11/19	● 2027/05/03	● 2028/05/08	● 2025/05/27	● 2027/04/11	● 2028/12/18	● 2028/03/07	● (無有效期限)	● 2026/11/16	● 2028/04/23	-	-
致伸昆山	● 2027/07/08	● 2028/12/18	● 2028/11/12	● 2027/05/03	● 2028/05/08	● 2027/04/24	● 2027/04/11	● 2028/12/18	-	-	● 2026/11/16	● 2028/04/23	-	-
致伸泰國	● 2027/07/08	● 2028/05/19	● 2027/03/17	● 2027/05/03	● 2028/05/08	● 2027/01/17	● 2027/09/15	● 2028/05/19	● 2026/10/14	-	● 2026/11/16	● 2028/04/23	● 2027/03/21	-
迪芬尼台北	● 2027/07/08	-	-	-	-	-	-	-	-	-	● 2027/09/05	-	-	-
迪芬尼惠州 TYMHZ	● 2027/07/08	● 2027/05/18	● 2028/11/30	● 2027/05/03	● 2028/09/12	● 2027/02/26	● 2028/06/26	● 2027/05/18	● 2026/07/29	-	● 2027/09/05	● 2028/07/08	● 2028/07/08	-
迪芬尼東莞 TYMDG	● 2027/07/08	● 2029/01/13	● 2028/11/30	● 2027/05/03	● 2028/07/31	● 2027/01/08	-	● 2029/01/13	● 2028/05/14	-	● 2027/09/05	● 2027/09/07	-	-
迪芬尼泰國 TYMTH	● 2027/07/08	● 2028/11/17	● 2027/03/17	● 2027/05/03	● 2029/05/23	● 2026/11/22	● 2028/02/25	● 2028/11/17	● 2026/10/15	-	● 2027/09/05	● 2029/03/19	● 2028/10/16	-
迪芬尼捷克 TYMCZ	● 2026/03/21	● 2027/05/13	● 2027/01/04	● 2027/05/03	● 2027/04/23	-	-	● 2027/05/13	-	-	● 2027/09/05	● 2027/04/16	● 2028/04/07	-

註：聲明書請參閱致伸官網。

8.1 致伸集團 ESG 相關體系認證

8.2 GRI Content Index

8.3 SASB Index

8.4 永續揭露指標 - 電子零組件業

8.5 上市上櫃公司氣候相關資訊揭露

8.6 獨立第三方查證意見聲明書

8.2 GRI Content Index

使用的 GRI 1	致伸科技已依循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 2025 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	03 196		
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	130		
2-8	非員工的工作者	6.2 多元共融職場	130		
治理					
2-9	治理結構及組成	3.1 治理架構	34		
2-10	最高治理單位的提名與遴選	3.1 治理架構	34		

8.1 致伸集團 ESG 相關體系認證

8.2 GRI Content Index

8.3 SASB Index

8.4 永續揭露指標 - 電子零組件業

8.5 上市上櫃公司氣候相關資訊揭露

8.6 獨立第三方查證意見聲明書

GRI 主題	揭露項目	對應章節	頁數	省略理由 / 說明
2-11	最高治理單位的主席	3.1 治理架構	34	
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	38	
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	37	
2-18	最高治理單位的績效評估	3.2 治理運作	37	
2-19	薪酬政策	3.2 治理運作	37	
2-20	薪酬決定流程	3.2 治理運作	37	
2-21	年度總薪酬比率	6.3 人才吸引與留任	136	
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 自然資產與生物多樣性 5 責任供應鏈 6.1 人權管理	42 67 101 108 125	
2-24	納入政策承諾	5 責任供應鏈 6.1 人權管理	108 125	
2-25	補救負面衝擊的程序	3.3 道德誠信 各章節管理方針	38	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	3.3 道德誠信	38	
2-27	法規遵循	3.3 道德誠信	38	
2-28	公協會的會員資格	4.1 環境永續願景與政策	67	

8.1 致伸集團 ESG 相關體系認證

8.2 GRI Content Index

8.3 SASB Index

8.4 永續揭露指標 - 電子零組件業

8.5 上市上櫃公司氣候相關資訊揭露

8.6 獨立第三方查證意見聲明書

GRI 主題		揭露項目	對應章節	頁數	省略理由 / 說明
利害關係人議合					
2-29		利害關係人議合方針	2.3 利害關係人溝通	20	
2-30		團體協約	6.3 人才吸引與留任	136	
重大主題					
GRI 3：重大主題 2021					
3-1		決定重大主題的流程	2.4 重大主題管理	25	
3-2		重大主題列表	2.4 重大主題管理	25	
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管理方針	57	
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	3.8 隱私與資通安全	57	
重大主題：職業安全衛生					
3-3		重大主題管理	安心健康職場管理方針	154	
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	154	
		403-2 危害辨識、風險評估、及事故調查	6.5 健康與安全	154	
		403-3 職業健康服務	6.5 健康與安全	154	
		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	154	
		403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	6.5 健康與安全	154	
		403-6 工作者健康促進	6.5 健康與安全	154	
		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	154	
		403-9 職業傷害	6.5 健康與安全	154	
		403-10 職業病	6.5 健康與安全	154	

8.1 致伸集團 ESG 相關體系認證

8.2 GRI Content Index

8.3 SASB Index

8.4 永續揭露指標 - 電子零組件業

8.5 上市上櫃公司氣候相關資訊揭露

8.6 獨立第三方查證意見聲明書

GRI 主題	揭露項目	對應章節	頁數	省略理由 / 說明
重大主題：客戶管理				
3-3	重大主題管理	產品創新與客戶服務管理方針	44	
重大主題：產品創新發展				
3-3	重大主題管理	產品創新與客戶服務管理方針	44	
重大主題：產品健康與安全				
3-3	重大主題管理	永續產品設計與循環創新管理方針	89	
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	89	
	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	89	
重大主題：勞動人權				
3-3	重大主題管理	人權價值實踐管理方針	125	
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	125	
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	125	
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	125	
重大主題：人才吸引留任與多元平等				
3-3	重大主題管理	人才價值共融管理方針	130	
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	136	
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	136	
	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	136	
	401-3 育嬰假	6.3 人才吸引與留任	136	
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	136	
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	6.2 多元共融職場 3.1 治理架構	130 34	
	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	136	

8.1 致伸集團 ESG 相關體系認證

8.2 GRI Content Index

8.3 SASB Index

8.4 永續揭露指標 - 電子零組件業

8.5 上市上櫃公司氣候相關資訊揭露

8.6 獨立第三方查證意見聲明書

GRI 主題	揭露項目	對應章節	頁數	省略理由 / 說明
重大主題：人才發展與培育				
3-3	重大主題管理	人才價值共融管理方針	130	
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	148	
	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	148	
重大主題：供應鏈永續管理				
3-3	重大主題管理	永續供應鏈管理方針	109	
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	111	
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	111	
	301-2 使用回收再利用的物料	5.1 實踐負責任的採購	111	
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 供應商盡責管理	116	
	308-2 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	5.2 供應商盡責管理	116	
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 供應商盡責管理	116	
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 供應商盡責管理	116	
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 供應商盡責管理	116	
	414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	5.2 供應商盡責管理	116	
重大主題：氣候變遷因應				
3-3	重大主題管理	氣候變遷因應管理方針	65	
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	70	
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	77	
	302-3 能源密集度	4.3 氣候減緩行動	77	
	302-4 減少能源消耗	4.3 氣候減緩行動	77	

8.1 致伸集團 ESG 相關體系認證

8.2 GRI Content Index

8.3 SASB Index

8.4 永續揭露指標 - 電子零組件業

8.5 上市上櫃公司氣候相關資訊揭露

8.6 獨立第三方查證意見聲明書

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	77	
	305-2 能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	4.3 氣候減緩行動	77	
	305-3 其它間接 (範疇三) 溫室氣體排放	4.3 氣候減緩行動	77	
	305-4 溫室氣體排放強度	4.3 氣候減緩行動	77	
	305-5 溫室氣體排放減量	4.3 氣候減緩行動	77	
	305-6 臭氧層破壞物質 (ODS) 的排放	4.6 污染防治管理	99	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	99	
GRI 306 : 廢棄物 2016	306-3 廢棄物的產生	4.6 污染防治管理	99	
	306-4 廢棄物的處置移轉	4.6 污染防治管理	99	
	306-5 廢棄物的直接處置	4.6 污染防治管理	99	

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 社會共好	168	
GRI 303 : 水與放流水 2018	303-3 取水量	4.5 水資源管理	98	
	303-4 排水量	4.5 水資源管理	98	
	303-5 耗水量	4.5 水資源管理	98	
GRI 415 : 公共政策 2016	415-1 政治捐獻	-		無此情事

8.1 致伸集團 ESG 相關體系認證

8.2 GRI Content Index

8.3 SASB Index

8.4 永續揭露指標 - 電子零組件業

8.5 上市上櫃公司氣候相關資訊揭露

8.6 獨立第三方查證意見聲明書

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

GRI 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	辨認及因應產品資料安全風險之作法之描述	質化	n/a	請參閱《3.8 隱私與資通安全》
員工多元與共融	TC-HW-330a.1	(a) 高階管理階層、(b) 非高階管理階層、(c) 技術人員和 (d) 所有其他員工之性別及多元群體之代表性之百分比	量化	%	依性別統計 (a) 高階管理階層：男 82.0% 女 18.0% (b) 非高階管理階層：男 72.5%、女 27.5% (c) 技術人員：男 85.6%、女 14.4% (d) 其他所有員工：男 39.8%、女 60.2% 依種族 / 族裔統計 (a) 高階管理階層：黃種人 90.2%、白種人 9.8% (b) 非高階管理階層：黃種人 95.3%、白種人 4.7% (c) 技術人員：黃種人 97.0%、白種人 3.0% (d) 其他所有員工：黃種人 97.5%、白種人 2.5% 註： 1. 高階管理階層為向執行長報告級別為二階內且為副總以上的管理職位 2. 以上人數統計涵蓋致伸集團全球據點，僅排除致伸物流及銷售中心 (美國、日本)

8.1 致伸集團 ESG 相關體系認證

8.2 GRI Content Index

8.3 SASB Index

8.4 永續揭露指標 - 電子零組件業

8.5 上市上櫃公司氣候相關資訊揭露

8.6 獨立第三方查證意見聲明書

GRI 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.1	含有 IEC 62474 應宣告物質之產品收入百分比	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》
	TC-HW-410a.2	符合電子產品環境評估工具 (EPEAT) 註冊之規定或同等規範之資格產品收入百分比	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	獲得能源效率認證之資格產品收入百分比	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	生命終結之產品及電子廢棄物回收之重量；再循環之百分比	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

8.1 致伸集團 ESG 相關體系認證

8.2 GRI Content Index

8.3 SASB Index

8.4 永續揭露指標 - 電子零組件業

8.5 上市上櫃公司氣候相關資訊揭露

8.6 獨立第三方查證意見聲明書

GRI 主題	指標編號	揭露指標	性質	單位	報告內容或說明
供應鏈管理	TC-HW-430a.1	經責任商業聯盟有效性查核程序 (VAP) 或同等程序查核之一階供應商場所之百分比，按 (a) 所有場所及 (b) 高風險場所	量化	%	(a)4.33% (b)100% 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	對於責任商業聯盟有效性查驗程序 (VAP) 或同等程序，就一階供應商場所之 (a) 優先不合格及 (b) 其他不合格之 (1) 不合格比率及 (2) 相關改正行動比率	量化	rate	(1) 不合格率： (a)2.05% (b)17.49% (2) 相關改善率： (a)100% (b)100%
材料取得	TC-HW-440a.1	與關鍵材料之使用有關之風險管理之描述	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：83,452 K 非電腦產品事業：30,786 K
	TC-HW-000.B	製造場所之面積	量化	平方公尺 (m ²)	請參閱本報告書 《1.4 公司概況》 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

8.1 致伸集團 ESG 相關體系認證

8.2 GRI Content Index

8.3 SASB Index

8.4 永續揭露指標 - 電子零組件業

8.5 上市上櫃公司氣候相關資訊揭露

8.6 獨立第三方查證意見聲明書

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 (%)	264,479.230 GJ、86.16%、61.84%
二	總取水量及總耗水量	量化	千立方公尺 (1,000m³)	663.84 千立方公尺、272.43 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：67.697t 回收百分比：32.27%
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	數量, 比率 (%)	人數：28 人 (均為一般職災) 工傷比率：0.25% (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：83,452 K 非電腦產品事業：30,786 K

註：包含下腳料賣出或其他回收處理，應提供相關說明。

8.1 致伸集團 ESG 相關體系認證

8.2 GRI Content Index

8.3 SASB Index

8.4 永續揭露指標 - 電子零組件業

8.5 上市上櫃公司氣候相關資訊揭露

8.6 獨立第三方查證意見聲明書

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)。	4.2 氣候相關財務揭露
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	4.2 氣候相關財務揭露
4. 敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	4.2 氣候相關財務揭露
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。	4.2 氣候相關財務揭露
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。	4.2 氣候相關財務揭露
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。	4.3 氣候減緩行動
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。	致伸已優於法規時程完成溫室氣體個體及合併報表子公司之盤查與確信，請參閱 p.195 ；有關溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫，請參閱 《4.1 環境永續願景與政策》

8.1 致伸集團 ESG 相關體系認證

8.2 GRI Content Index

8.3 SASB Index

8.4 永續揭露指標 - 電子零組件業

8.5 上市上櫃公司氣候相關資訊揭露

8.6 獨立第三方查證意見聲明書

1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形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。**1-2 溫室氣體確信資訊**

敘明截至年報刊印日之最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。

年度		2024 年	2025 年
盤查情形		總排放量 (公噸 CO ₂ e)	總排放量 (公噸 CO ₂ e)
母公司	範疇一	125.064	122.197
	範疇二	982.092	889.489
	合計	1,107.155	1,011.686
合併財務報告子公司	範疇一	7,261.837	4,264.798
	範疇二	16,370.049	13,377.111
	合計	23,631.886	17,641.909
範疇一 + 範疇二總計		24,739.041	18,653.596
密集度 (公噸 CO ₂ e/百萬元)		0.425	0.310
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

註：

1. 為符合財務報告合併範疇，本年度重新修訂範疇一、二數據基準。
2. 統計範疇區分為「母公司」(等同致伸個體財報，以台北內湖總公司為主體)及「合併財務報告子公司」(涵蓋其餘所有納入合併報表之營運據點)。

8.1 致伸集團 ESG 相關體系認證

8.2 GRI Content Index

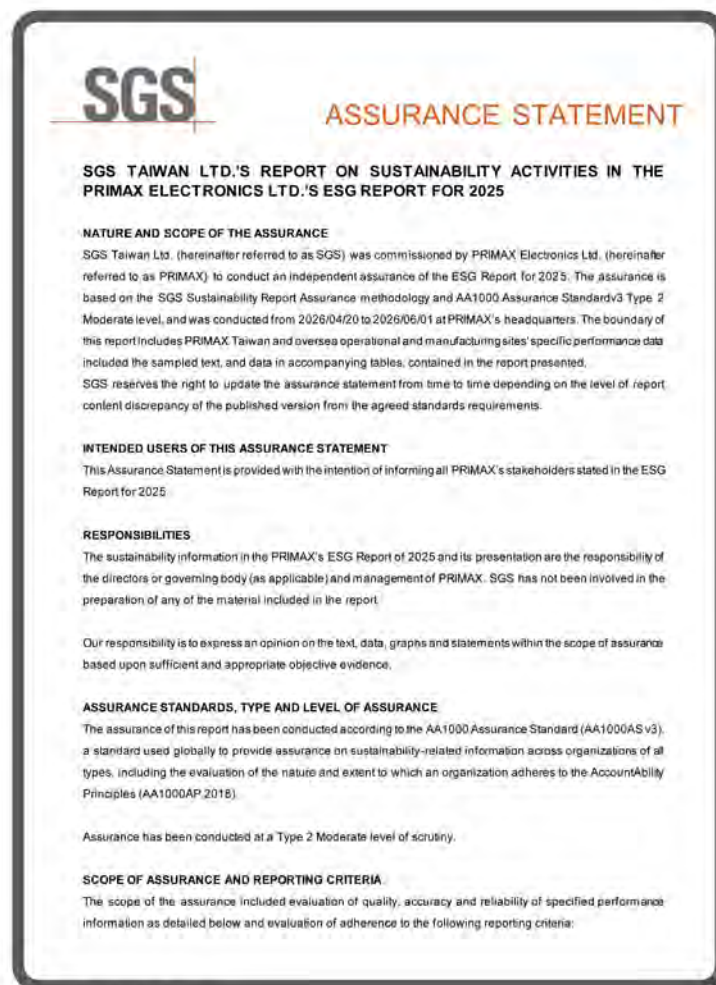
8.3 SASB Index

8.4 永續揭露指標 - 電子零組件業

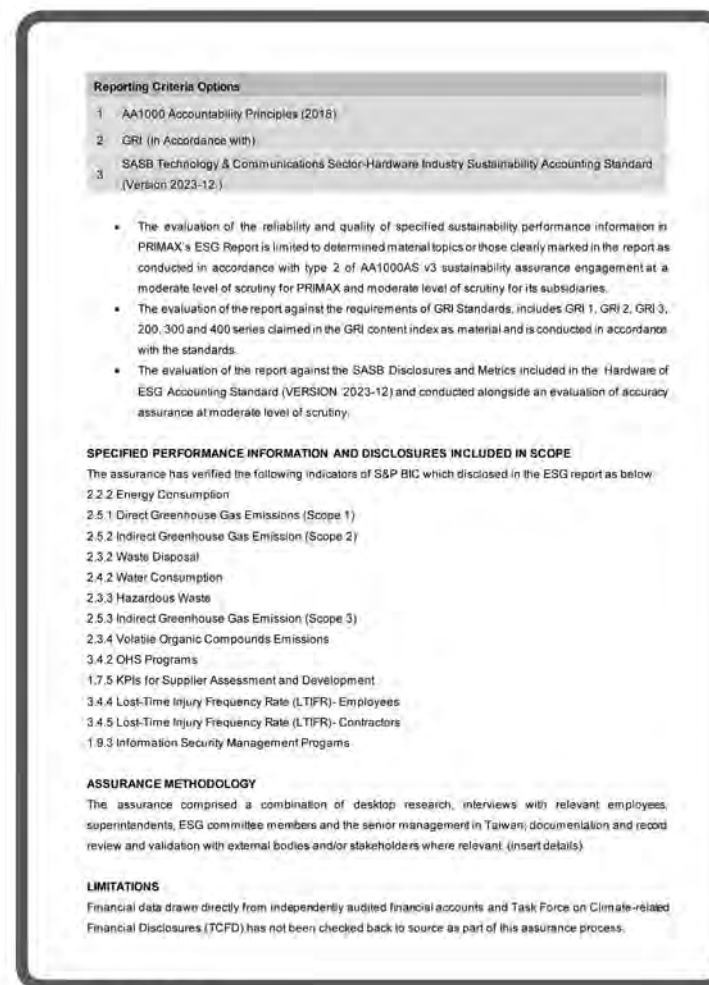
8.5 上市上櫃公司氣候相關資訊揭露

8.6 獨立第三方查證意見聲明書

8.6 獨立第三方查證意見聲明書



TWLPP 5008 Issue 2501



TWLPP 5008 Issue 2501

8.1 致伸集團 ESG 相關體系認證

8.2 GRI Content Index

8.3 SASB Index

8.4 永續揭露指標 - 電子零組件業

8.5 上市上櫃公司氣候相關資訊揭露

8.6 獨立第三方查證意見聲明書

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 25000, ISO 20121, ISO 50001, RBA, QMS, EMS, SMS, GPMS, CFP, WFP, 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 on identifying 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.

TWLPP 5008 (Issue 2501)

ADHERENCE TO GRI

The report, PRIMAX's ESG Report of 2025, 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 Topics 2021, and the relevant 200/300/400 series Topic Standards 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. In addition, it is considered best practice to conduct 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
22 July, 2025
WWW.SGS.COM



AA1000
Licensed Report
000-8/V3-E80KM

TWLPP 5008 (Issue 2501)



PRIMAX Bring Experience to Life

致伸科技股份有限公司

台北市內湖區瑞光路 669 號 電話：(02) 2798-9008 www.primax.com.tw