



2024

Environmental Social Governance

永續報告書

E S G R e p o r t

1

關於本報告書

1.01 經營者的話	3
1.02 關於本公司	4
1.03 報告書資訊	8

2

永續經營

2.01 永續亮點總覽	9
2.02 永續發展策略	10
2.03 推動永續發展機制	12

3

利害關係人與重大主題

3.01 利害關係人議合	13
3.02 決定重大主題的流程	15
3.03 重大主題列表	17
3.04 重大主題之管理	21

4

環境面

4.01 創新研發	26
4.02 氣候變遷	32
4.03 溫室氣體管理	36
4.04 能源管理	39
4.05 水資源管理	40
4.06 廢棄物管理	42

5

社會面

5.01 人力發展	43
5.02 職業安全及衛生	55
5.03 職業傷病預防管理	60
5.04 社區參與	62

6

治理面

6.01 董事會及功能性委員會	64
6.02 經濟績效	70
6.03 稅務	71
6.04 誠信經營	72
6.05 風險管理	74
6.06 內部稽核	74
6.07 資訊安全及客戶隱私保護	75
6.08 產品及服務管理	78
6.09 供應商管理	79
6.10 客戶服務	82

7

附錄

7.01 附錄一、GRI 內容索引表	84
7.02 附錄二、氣候相關資訊	91
7.03 附錄三、產業別永續指標資訊	92
7.04 附錄四、SASB 索引表	93

① 關於本報告書 ② 永續經營 ③ 利害關係人與重大主題 ④ 環境面 ⑤ 社會面 ⑥ 治理面 ⑦ 附錄

1. 關於本報告書

1.01 經營者的話

2024 年的國際局勢與產業變化挑戰著企業的敏捷與韌性。通嘉科技憑藉長期深耕電源管理 IC 領域的研發實力與市場敏感度，推動營運成長與永續經營並進，實踐「Green your power, Green the World」的願景。

在環境面，通嘉科技專注於創新研發，致力於提供 ACDC 中大功率最佳完整解決方案。2024 年度推出多款支援更大瓦特數、更低待機功耗、更高平均效率及更少周邊零件的高效能產品，滿足市場對低功耗、高效能及高功率密度解決方案的需求。

自 2018 年開始進行自主碳盤查作業，2024 年度首次取得溫室氣體盤查與查證 (ISO 14064-1)，強化溫室氣體資訊透明度與碳風險識別能力，作為後續碳管理基礎。同年也再次通過台灣智慧財產管理制度 (TIPS) A 級驗證，展現通嘉科技對綠色創新成果保護與研發永續投入的重視。

在社會面，通嘉科技重視員工培訓與發展，致力於提升個人價值。2024 年度高潛力人才留任率達 91% 以上，新人留任率達 87% 以上，訓練時數達 3,839 小時，教材資源達 69 門。此外，社會公益參與金額累計超過新台幣 600 萬元，結合在地文化推廣友善環境及生態保育，並透過助學金的方式幫助清寒弱勢學子完成學業，落實企業公民責任。

在治理面，持續強化公司治理，確保營運透明與合規。2024 年 08 月成立永續發展委員會，由董事會授權推動 ESG 策略，並通過 2025 年度永續策略藍圖，聚焦 10 項重大主題。在完善治理制度的進程中，我們

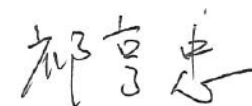
也著手推動風險管理制度建置，預計於 2025 年制定風險管理政策與程序，並提請董事會審議通過，以強化營運韌性與風險應變能力。此外，我們持續推動誠信經營文化，辦理誠信經營與道德行為相關教育訓練，並建置匿名舉報機制，營造廉潔與信任的企業環境。2024 年度全年營收增加 27.36%，每股稅後盈餘為新台幣 1.89 元，客戶滿意度平均滿意度 8 分以上，展現通嘉科技在穩健經營與責任治理間的良好平衡。

展望未來，通嘉科技將持續以實際行動支持節能與永續發展，不僅追求技術創新與產品價值，更將 ESG 理念深植於企業文化與融入營運日常，發揮「節能及護地球的重要角色」。我們相信，唯有將永續變成文化與信念，才能實現企業長久發展與對社會的貢獻。

通嘉科技股份有限公司 董事長
高育坤



總經理
祁亨忠



1.02 關於本公司

通嘉科技股份有限公司（以下簡稱通嘉科技）創立於 2002 年 09 月 18 日，營運總部位於新竹縣台元科技園區。全球員工人數 183 人。本公司經營團隊擁有電源管理領域豐富的學經歷，專注於 ACDC 一/二次側產品開發，兼具混模（Mixed-mode）及整合型（Comb-type）設計技術能力，為 ACDC 中大功率最佳完整解決方案的電源管理 IC 設計公司。

在電源管理 IC 領域，通嘉科技尤其專長於 PWM IC 的開發技術，來自 PWM IC 的營收更占了 80% 之強，顯示其產品於高階技術之比重；同時，通嘉科技隨時掌握電子產業發展趨勢，與客戶緊密合作開發，不斷推出符合市場需求的產品。

配合全球節能與低碳轉型趨勢，通嘉科技除放眼與國際大廠技術齊平，也同時與上游廠商合作開發新製程，採用新技術研發出國內第一款 700V 高壓啟動 Green Mode PWM Controller，有效降低待機功耗，符合歐盟 ErP Lot 5 與美國能源之星等節能規範，協助終端產品降低碳足跡，為唯一可與外商媲美的國產品。近年來智能家居（如照明、排插、家電、網通...等物聯相關）或快充電源等類比/數位混模控制 IC，也屢創佳績，並積極提供 ACDC 中大功率完整解決方案。

700V 高壓製程

節能 PWM 控制器

混模產品設計

類比/數位/USB_PD

專利佈局

全球領先的專利

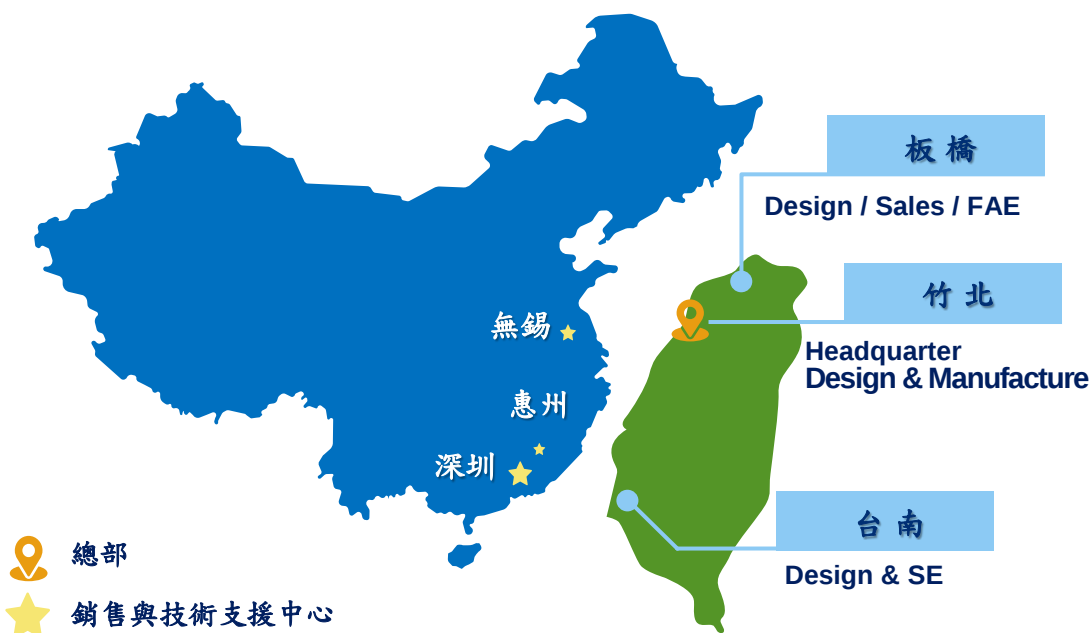
自主開發能力

芯片/高壓 MOS/封裝

通嘉科技持續致力新技術的研究及推動，先後獲得政府機關或知名企業的支持與獎勵及國內外多項專利認證，顯示其技術具有先進及新穎之企業價值。

▼全球佈局

通嘉科技以台灣作為營運及研發總部，並在大陸地區設置有 3 個銷售與技術支援中心，提供全球化的即時服務。



註：通嘉科技 2024 年無任何實體的合併、收購或處置事件。

▼公司簡介

公司名稱	通嘉科技股份有限公司
成立日期	2002 年 09 月 18 日
公司總部位置	竹北台元科技園區
全球員工人數	183 人
實收資本額	資本總額 2,000,000,000 元 實收資本額 604,421,000 元
主要業務	CC01080 電子零組件製造業 I301010 資訊軟體服務業 I501010 產品設計業 I599990 其他設計業 F601010 智慧財產權業
產品服務	Hi-Power 控制器 Mid-Power 控制器 同步整流控制器 USB PD & Type C LED 應用產品
關係企業	通嘉科技（深圳）有限公司
營收與成本	2024 年合併營業收入為新台幣 1,453,906（仟元） 合併營業成本為新台幣 901,475（仟元）

▼價值鏈簡介

價值鏈	類型	數量
供應商	承包商	10 家↑
供應商	經銷商	30 家↑
客戶	公司行號	350 家↑
客戶	終端消費者	50 家↑
其他商業關係	合作夥伴	10 家↑

▼通嘉科技產品近 3 年銷售情形與市場概況

單位：新台幣仟元

主要產品類別	銷售市場	2022 銷售額	2022 占比(%)	2023 銷售額	2023 占比(%)	2024 銷售額	2024 占比(%)
ACDC_PWM	台灣	689,939	42	476,807	42	568,178	39
	海外	534,366	33	402,247	35	574,670	40
ACDC Secondary	台灣	127,745	8	112,633	10	162,931	11
	海外	147,656	9	102,263	9	94,783	6
Others	台灣	33,585	2	8,924	1	12,218	1
	海外	98,586	6	38,720	3	41,126	3
台灣合計		851,269	52	598,364	53	743,327	51
海外合計		780,608	48	543,230	47	710,579	49
總計		1,631,877	100	1,141,594	100	1,453,906	100

▼公司沿革

2002~2009	2002 年：成立通嘉科技股份有限公司 2008 年：累計出貨突破五億顆 2009 年： ◆開發 LCD 監視器 power saving<0.1W 解決方案 ◆高集成多通道控制 IC 獲 SBIR 獎勵 ◆正式掛牌上市；股票代號：3588 ◆榮獲國家發明獎銀牌獎 ◆通過證交所申請上市
2010~2013	2010 年：每日平均出貨 1 百萬顆 2011 年： ◆正式成立深圳技術支持中心 ◆通過 ISO 14001 認證 2013 年：智財法院判決通嘉無侵害凹凸國際股份有限公司專利
2014~2019	2016 年：新一代 LED 驅動 IC 高壓啟動達 700V 的水平 2017 年：LD6610 通過 USB PD 3.0+PPS+QC4.0 規範 2018 年：提出原邊偵測混模 QR+CCM 方案，適用於 18W-45W，另有 MOSFET 整合方案 2019 年： ◆累計達成 423 件世界專利 ◆PDIC 在前三大筆電供應鏈開始量產出貨 ◆發布第三代 PFC 控制器 LD7593，採用小型化封裝 SOT-26 ◆全面導入銅線製程
2020~2022	2020 年： ◆LD6612 通過 QC4+/QC5 認證 ◆具有 ICX 功能的 HV 系列產品已透過 NEMKO 獲得 IEC62368-1：2018（第三版）的認證 ◆USB PD 全套方案（PWM/SR/PDIC）已在大瓦數電競手機充電器量產出貨

2020~2022

- 2021 年：
- ◆推出輕薄封裝 LD6615 USB Power Delivery 控制晶片
 - ◆推出首款 MOS-Combo PD 控制器 LD6935，適用於高功率密度和高效率的 USB-C PD 應用
 - ◆推出具高功因、低諧波、低待機損耗之原邊控制定電壓輸出 IC - LD7841
 - ◆雙集成（採 PSR 原邊控制&SR 同步回饋）方案，榮獲 EE Awards Asia 頒發金選潛力標竿獎（The Promising Product of the Year）
 - ◆推出非對稱半橋諧振架構之方案，適用於中大功率之 TV 電源系統
- 2022 年：
- ◆推出搭配 GaN 氮化鎵元件的高效節能準諧振 PWM IC - LD5766E，應用於小型化 PD 方案
 - ◆推出具高功因、低諧波、低待機之升壓型功率因數校正控制器 - LD7597
 - ◆推出 LD6617x USB-C Power Delivery 3.1 控制晶片，最高支持到 36V/180W 應用
 - ◆Power IC（PD 3.1 Total solution LD7798+LD8526+LD6617）榮獲由 AspenCore 主辦的 EE Awards Asia 亞洲金選產品獎

2023~2024

- 2023 年：
- ◆推出新一代二次側同步整流控制器 LD8528x
 - ◆推出高功率密度和高效率 PD 應用的 GaN 驅動控制器 LD5555x1/LD5556x1
 - ◆LD7797x 榮獲 2023 年 AspenCore（WEAA）年度電源管理/電壓轉換器獎
 - ◆LD7597x 榮獲 2023 年 AspenCore（EE Awards Asia）年度最佳電源管理 IC 獎
 - ◆推出首款 GaN 集成 LD96x 系列，適用於高功率密度與高效率 PD 應用
 - ◆推出首款 USB-C 多口充 PD 控制器 LD6621，並取得 USB PD 3.0+PPS+QC4.0+UFCS 認證
- 2024 年：
- ◆推出首款採用混合訊號設計的交錯式 PFC 控制器 LD7580x，適用於高功率應用
 - ◆推出高效率和功率密度應用的驅動 GaN/MOS 控制器 LD5763x5/LD555x
 - ◆推出新一代（180V 自供電）二次側同步整流控制器晶片 LD8528x3/LD8529x
 - ◆開發首款用於高效率應用的 AHB（非對稱半橋）控制器 LD5780x 並申請專利
 - ◆開發首款用於高功率應用的 PFC+HB_LLC（半橋 LLC 共振）集成控制器 LD7771x
 - ◆推出新一代（超低功耗）USB PD 應用晶片 LD6615x2/LD6935x2
 - ◆推出二次側 PD 控制器 LD6618x，並取得 USB PD/二輪電動車快速充電應用認證
 - ◆推出具 ICX 功能的 MOS/GaN 集成驅動器 LD9xxx 系列，採用 LOSP-9/QFN8*8 封裝，並取得 IEC62368-1：2018（第三版）安全要求的 CB 認證

1.03 報告書資訊

編製依據

本報告書依據全球報告倡議組織GRI準則（GRI Sustainability Reporting Standards, GRI Standards）2021年版、國際金融穩定委員會（Financial Stability Board, FSB）之氣候相關財務揭露（TCFD）、《臺灣證券交易所之上市公司編製與申報永續報告書作業辦法》、永續會計準則理事會準則（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）及聯合國永續發展目標（Sustainable Development Goals, SDGs）編撰，並附有GRI準則及SASB完整對照表，以供索引各章節內容。

報告涵蓋期間、頻率

本報告書為通嘉科技首次公開發行之永續報告書，未來將每年定期揭露財務績效以外的環境、社會與治理成果，並以行動實踐永續經營之企業願景。

發 行 資 訊	
本期報告發行時間	2025 年 08 月
下期報告發行時間	2026 年 08 月
報 導 週 期	一年一次

報告邊界與範疇

本報告書之資訊揭露涵蓋 2024 年 01 月 01 日至 2024 年 12 月 31 日通嘉科技在環境面、社會面及治理面上的績效表現及具體執行作法。財務及員工資料揭露範疇與合併財報邊界一致，更詳盡之關係企業資訊，請參閱本公司 2024 年度年報。

部分員工資料範疇（女性管理階層占比）與年報編製時點統計基準日（2025 年 03 月 24 日）不同，故與年報數據略有差異。本公司致力於提供準確之永續資訊，並將逐步推動各報告數據基準日之整合，以提升資訊一致性及可比較性。

在環境面與社會面的資訊邊界，設定為涵蓋營運總部在內之台灣竹北、板橋及台南辦公室為揭露範疇。

報告書主要負責單位及品質管理方式

本報告書係由永續發展委員會負責統籌規劃，書中所揭露之數據/資料由各權責單位負責提供，交由永續發展委員會彙編後，由各權責單位確認內容之完整性與正確性，經各權責單位主管核定後，由永續發展委員會呈報董事會核定後公開發行。

本報告書未經外部查證，未來將評估導入外部查證，以期提升報告書資訊之可信度與品質。

永續報告之責任單位

如對《通嘉科技股份有限公司 2024 年度永續報告書》有任何建議，歡迎透過以下方式聯繫我們，為便於查詢，本報告書亦同步置於公司網站。

- 聯 絡 人：永續發展委員會
- 電子信箱：ESG@leadtrend.com.tw
- 電 話：+886-3-5543588
- 地 址：新竹縣竹北市台元二街一號 4 樓之 1
- 公司網站：https://www.leadtrend.com.tw/tw/

2.永續經營

2.01永續亮點總覽

環 境 面		治 理 面
高能效晶片實踐環境永續，驅動下游減碳效益 ◆ 新產品控制電源 IC 單顆年碳排放減量約 0.5 公斤 CO₂e。 ◆ 新產品同步整流 IC 月出貨量達 3KK，年碳排放減量約 80,000 公噸 CO₂e，相當於 200 座大安森林公園 1 年碳吸收量。 ◆ USB-PD 快充協議 IC 節省 9 顆周邊元件，有效降低物料使用及供應鏈碳足跡。 設計升級與技術持續創新 ◆ 瓦特數更大 120W → 180W，滿足高效能應用需求。 ◆ 周邊零件更少 6 顆 → 4 顆，有效降低物料使用。 ◆ 平均效率更高 / 待機功耗更低 完整解決方案之平均效率 91% → 91.5%，待機功耗同步下降，強化節能表現。	制度化碳管理與綠色轉型 ◆ 導入國際碳管理標準 首度完成溫室氣體盤查並通過 ISO 14064-1 查證，建立公司碳排資料盤點與揭露架構。 ◆ 強化綠色研發治理 通過 TIPS(A 級)再驗證，以智慧財產制度支持綠色研發與產品創新。 ◆ 推動數位作業轉型 節省 37,478 張 A4 紙，年碳排放減量約 231 公斤 CO₂e，體現營運流程綠化成果。	永續治理機制健全 ◆ 設置永續發展委員會，由董事會直接督導永續策略推動。 ◆ 董事會及功能性委員會出席率均高於 97%，展現積極治理參與。 綠色金融實踐推動 ◆ 首度完成低碳化智慧化轉型發展專案貸款、綠色定存及綠色債券。 責任供應鏈管理 ◆ 100%封測供應商及晶圓重點供應商完成簽署「不使用衝突礦產承諾書」。 ◆ 100%封測供應商完成首次永續風險評估問卷。 ◆ 100%國內封測供應商完成簽署「供應商永續發展行為準則」。 誠信文化落實與顧客關係管理 ◆ 高顧客滿意度：客戶滿意度問卷回收率超過 90%，平均滿意度 8 分以上。 ◆ 誠信經營內化推動：誠信經營與道德行為相關教育訓練完訓率 90%以上。
	社 會 面 人才穩定留任與能力提升並重 ◆ 高潛力人才留任率 91%以上，新人留任率 87%以上。 ◆ 員工教育訓練總時數達 3,839 小時，教材資源累計 69 門。 公益參與深化與人權保障落實 ◆ 社會投入金額累計超過新台幣 600 萬元。 ◆ 0 件人權相關投訴與裁罰。 ◆ 0 件職業安全衛生相關違規情事。	

2.02 永續發展策略

通嘉科技秉持永續經營理念，從環境（E）、社會（S）與治理（G）三大構面推動永續策略。在環境面，致力推動綠色能源與環保行動，以「Green your power, Green the World」為願景，積極扮演節能及護地球的重要角色；在社會面，重視員工之培訓與發展，提升個人價值，同時鼓勵參與各類社會公益活動，促進企業與社會共好；在治理面，強化治理機制，確保公司營運透明並符合法規要求，健全企業永續治理體系。

策略	2024 執行成果	2025 目標
E Green your power Green the World	1.新產品開發應用與進步 (1)支援瓦特數更大：Up to 180W (2)待機功耗更低 IC：PD LD6615X2，待機電流減 40%以上 (3)平均效率更高：完整解決方案之平均效率 > 91.5% (高於美國 DoE 7/歐盟 CoC tier2 之平均效率 > 89%) (4)周邊零件更少 IC：MOS Combo Solution：4 components 2.新產品開發符合碳足跡優化標準 LD5528 開案，待機電流降 5%，使用 OTP 降低生產成本 3.兩件產學合作計畫(成大及陽明交大) 4.導入 ATE(自動化測試)平台，提高產品可靠度與驗證時間，導入產品 40% 5.首次完成溫室氣體盤查與查證 ISO 14064-1 6.通過 TIPS(A 級)再驗證	1.新產品開發應用與進步(持續改善與進步) (1)支援瓦特數更大：Up to 240W (2)待機功耗更低 IC (3)平均效率更高，平均效率 > 92% (高於歐盟 ErP Lot7/美國 DoE7 法規) (4)周邊零件更少 IC：All Combo Solution：3 components 2. 新產品開發符合碳足跡優化標準 3. 每年兩件產學合作計畫 4. Computing server 引入智慧排程，利用率 20% → 70% 5. 導入 ATE(自動化測試)平台，提高產品可靠度與驗證時間，預計導入產品 50% 6. 持續通過溫室氣體盤查與查證 ISO 14064-1 7. 持續通過 TIPS(A 級)驗證
S 重視員工培訓與發展，致力於提升個人價值，並參與社會公益活動	1. 高潛人才留任率 91.2%、新人留任率 87.9% 2. 3,839 小時，員工教育訓練總時數，教材資源累計 69 門 3. 社會投入金額累計超過新台幣 600 萬元 4. 0 件人權相關投訴與裁罰 5. 0 件職業安全衛生相關違規情事	1. 高潛人才留任率 90% 以上、新人留任率 80% 以上 2. 平均每年員工訓練時數達 19 小時/人 3. 新人員工體驗滿意度 90%以上 4. 出具《預防職場暴力書面聲明書》 5. 鼓勵員工除了平日投入公益活動給與公益假外，假日投入公益活動提供公益補休

策略	2024 執行成果	2025 目標
G 強化公司治理， 確保營運透明與 合規	1. 2024 年營業額較 2023 年同期大幅增長近 27.36% 2. 2024 年高效率產品出貨量較 2023 年同期增加 7% 3. 董事會出席率為 98%、審計委員會出席率為 97%、薪酬委員會及永續發展委員會均為 100% 4. 首次完成低碳化智慧化轉型發展專案貸款、綠色定存及綠色債券 5. 設置永續發展委員會 6. 銷售的產品不良率，約 10.2dppm 7. 100%完成封測供應商及晶圓重點供應商「不使用衝突礦產承諾書」簽署 8. 100%完成封測供應商永續風險評估問卷 9. 100%完成國內封測「供應商永續發展行為準則」簽署 10. 客戶滿意度平均滿意度 8 分以上 11. 誠信經營與道德行為相關教育訓練完訓率 90%以上	1. 營收獲利逐年成長 2. 提升高效率產品銷售占比 3. 董事會及功能性委員會出席率 90%以上 4. 提升公司治理評鑑得分項目 5. 銷售的產品不良率(異常顆數/總出貨數)< 100dppm 6. 100%供應商符合無衝突採購 7. 100%完成供應商永續風險評估問卷 8. 100%供應商簽署「供應商永續發展行為準則」 9. 客戶滿意度平均滿意度 8 分以上 10. 誠信經營與道德行為相關教育訓練完訓率 90%以上

2.03 推動永續發展機制

推動永續發展之治理架構

為實踐通嘉科技永續發展目標並建立健全之治理架構，本公司依據《上市上櫃公司治理實務守則》第二十七條第三項及《上市上櫃公司永續發展實務守則》第九條第一項之規定，於 2024 年 08 月設置永續發展委員會（以下簡稱本委員會），並訂定組織規程，以落實永續治理機制，強化董事會對環境、社會及治理（ESG）議題之監督職責。

運作情形

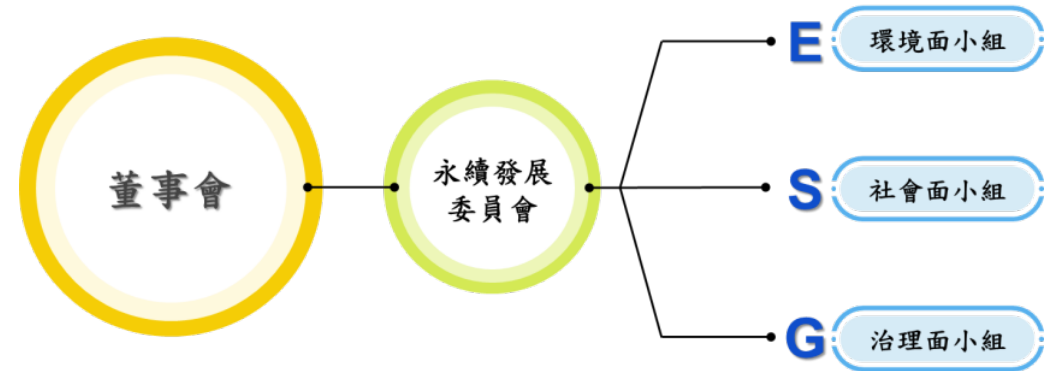
本委員會秉於董事會之授權，以善良管理人注意，忠實履行下列職權，並至少半年 1 次提報董事會：

1. 制定、推動及強化公司永續發展政策、年度計畫及策略等。
2. 檢討、追蹤與修訂永續發展執行情形與成效。
3. 督導永續資訊揭露事項並審議永續報告書。
4. 督導本公司永續發展守則之業務或其他經董事會決議之永續發展相關工作之執行。

本委員會之成員由高階主管組成，委員人數為 5 人，召集人由董事長高育坤先生擔任。每半年至少召開 1 次會議，並視永續推動需求臨時召開會議。2024 年下半年總共召開 2 次會議，議案內容如下，並由本委員會於 2024 年 10 月及 12 月向董事會報告。

1. 永續報告書之重大主題案。
2. 2025 年度永續策略藍圖案。
3. ESG 成果及次年度目標報告。
4. 永續報告書編製進度報告。

為深化永續議題之專責推動與橫向整合，本委員會下設環境面、社會面及治理面三小組，並指派小組長負責協調各小組推動永續之關注議題、召開委員會及永續報告書之彙整編製。



董事會持續關注全球永續發展趨勢與利害關係人期待，透過本委員會之運作，確保永續發展理念內化為公司長期經營之核心策略，強化企業韌性並提升整體競爭力。

3.利害關係人與重大主題

3.01利害關係人議合

通嘉科技參考 AA1000 SES 利害關係人議合標準（2015）（Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES 2015）的依賴程度（Dependency）、責任度（Responsibility）、急迫性（Tension）、影響力（Influence）及多元觀點（Diverse Perspectives）等五大原則，鑑別對本公司具有影響性及受本公司影響的團體或組織。經鑑別與本公司直接相關的利害關係人分別為（1）員工、（2）客戶、（3）供應商、（4）代理商、（5）外包商、（6）投資人/股東、（7）政府機關。

為了解及回應利害關係人關注之議題，通嘉科技透過多元溝通管道與利害關係人溝通與議合，讓利害關係人能夠適時提出意見，以強化永續議題之理解與回應。

▼各利害關係人溝通機制及關注議題

利害關係人	關係說明	溝通管道/頻率	主要關注議題	溝通結果
員工	員工是公司創新、研發與營運執行的核心資產，攸關企業競爭力與可持續發展的根本	1. 主管會議（每月） 2. 下午茶會（雙月） 3. 勞資會議（每季） 4. 職工福利委員會（每季） 5. 員工大會（每年） 6. 總經理信箱（不定期） 7. 舉發信箱（不定期） 8. 員工申訴性騷擾信箱(不定期)	•員工福利與薪酬 •職業健康與安全 •經濟績效	• 下午茶不定期說明重要營運訊息 • 2024 年召開 4 次勞資會議 • 每年定期舉辦家庭日、員工旅遊以及公益相關活動等，增加公益假以持續鼓勵員工參與公益活動 • 與醫療機構簽約，提供員工多樣的健康檢查福利
客戶	穩定且長期的客戶關係是公司營收與技術成長的重要基礎	1. 客戶滿意度調查（每年） 2. 業務與技術支援（不定期） 3. 新產品研討會（定期） 4. 官網聯絡及檢舉管道（不定期）	•氣候變遷因應 •經濟績效 •誠信經營 •產品品質	• 2024 年客戶滿意度調查問卷回收率超過 90%，且整體平均滿意度為滿意（8.29 分） • 2024 年未接獲違反誠信相關之申訴事件

利害關係人	關係說明	溝通管道/頻率	主要關注議題	溝通結果
供應商/ 外包商	穩定可靠的供應商關係有助於提升產品品質、降低營運風險並支持公司永續供應鏈管理策略	1. 供應商稽核（每年） 2. 品質會議（每月） 3. 供應商會議（不定期） 4. 外包商會議（每月） 5. 官網聯絡及檢舉管道（不定期）	• 經濟績效 • 誠信經營 • 產品品質 • 客戶關係管理 • 資訊安全及客戶隱私 • 智慧財產與法規遵循	• 2024 年完成 8 家供應商稽核 • 100% 封測供應商及晶圓重點供應商完成簽署「不使用衝突礦產承諾書」 • 100% 封測供應商完成首次永續風險評估問卷 • 100% 國內封測供應商完成簽署「供應商永續發展行為準則」 • 100% 封裝廠簽署「不使用有害物質保證書」 • 2024 年未接獲違反誠信相關之申訴事件
代理商	代理商協助公司拓展海外市場與在地化銷售，是實現國際化佈局與品牌推廣的重要橋梁	1. 業務審查會議（每季） 2. 官網聯絡及檢舉管道（不定期）	• 經濟績效 • 產品品質 • 供應鏈管理 • 客戶關係管理 • 資訊安全及客戶隱私	• 2024 年召開 4 次業務審查會議 • 2024 年未接獲違反誠信相關之申訴事件
投資人/股東	投資人提供營運資本並監督公司治理，與公司長期發展與市場信譽密切相關	1. 股東會（每年） 2. 法說會（每年） 3. 官網及公開資訊觀測站（定期/不定期）	• 創新綠色研發 • 人才吸引及留任 • 員工福利與薪酬 • 經濟績效 • 客戶關係管理 • 資訊安全及客戶隱私	• 2024 年共舉辦 1 次股東會 • 2024 年共舉辦 1 次法說會 • 依規定辦理公告申報於公開資訊觀測站；發布新聞稿及相關資訊於官網
政府機關	政府機關為公司合規營運的監督者與政策推動者，其法令規範有助於提升營運透明度與社會責任實踐	1. 公司治理評鑑（每年） 2. 公開資訊觀測站（定期/不定期）	• 氣候變遷因應 • 創新綠色研發 • 員工訓練與教育 • 職業健康與安全 • 經濟績效 • 智慧財產與法規遵循	• 公司治理評鑑級距 51%~65% • 依規定辦理公告申報，無接獲處罰之情事

3.02 決定重大主題的流程

永續議題分析

通嘉科技參考 GRI 準則、國際倡議及評比、臺灣永續揭露指標、上下游及同業關注議題並蒐集與本公司營運相關之永續議題，依 AA1000 當責性原則（AA1000 AccountAbility Principle, 2018），透過包容性、重大性、回應性、衝擊性等 4 大原則進行永續議題分析。

7 大類 利害關係人	多元 溝通管道	18 項 關注議題	145 份 利害關係人問卷	8 項 重大主題	第 1 本 永續報告書
鑑別利害關係人	盤點溝通管道	關注議題蒐集	調查議題重大程度	排序重大主題	核定重大主題
與內部高階主管及外部專家討論，歸納 7 大類利害關係人	蒐集公司內外部各利害關係人互動溝通管道用以廣發問卷	依據 GRI 準則、SASB、產業趨勢、同業 ESG 報告書，篩選關注議題	問卷調查及評估關注議題對公司營運衝擊度與發生可能性	取得各議題衝擊程度與可能性均分後，排序篩選年度重大主題	由永續發展委員核定並經董事會決議

Step 1：鑑別利害關係人

參考 AA1000 SES 利害關係人議合標準（Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES 2015）」的依賴程度（Dependency）、責任度（Responsibility）、急迫性（Tension）、影響力（Influence）及多元觀點（Diverse Perspectives）等五大原則，判斷對本公司具有影響性及受本公司影響的團體或組織。經鑑別與本公司直接相關的利害關係人分別為：（1）員工、（2）客戶、（3）供應商、（4）代理商、（5）外包商、（6）投資人/股東、（7）政府機關。

Step 2：關注議題蒐集

參考國家政策趨勢及各種國際準則（SASB、TCFD）、評比（CDP）及倡議（SDGs）之議題，聚焦涵蓋環境、社會及治理等層面，評估與本公司高度相關的永續議題，整理出 18 項永續議題作為永續議題之調查項目。

Step 3：調查議題重大程度

- 利害關係人調查：透過予各利害關係人填寫使用李克特五點量表設計之《永續議題之重大性評估問卷》，共發放 157 份，回收 145 份問卷，回收率 92%。
- 內部調查：邀請 16 位高階主管填寫問卷《雙重重大性評估問卷》，回收率 100%。

Step 4：排序重大主題

通嘉科技透過問卷調查結果，將正面及負面「發生機率」與「影響程度」總和在所有議題中排序，同步與利害關係人關注度結果互相對照，以內部高層與外部利害關係人高度關注的議題取交集，並由外部專家分析各項永續重大議題對環境、社會及治理面之實際或潛在的負面衝擊與正面影響進行評分，鑑別並排序本報告書應優先揭露之 8 項重大主題，依序為人才吸引及留任、員工福利與薪酬、創新綠色研發、經濟績效、客戶關係管理、產品品質、供應鏈管理及誠信經營，包含環境面主題 1 項、社會面主題 2 項，以及治理面主題 5 項。

Step 5：核定重大主題

由永續發展委員核定前述 8 項重大主題及增加永續供應鏈（環境面）及資訊安全與客戶隱私（治理面）2 項主題共 10 項重大主題並經董事會決議後，由各工作小組針對各重大主題訂定管理目標，每年至少 1 次向董事會呈報重大主題管理成效。

3.03重大主題列表

●直接衝擊○間接衝擊

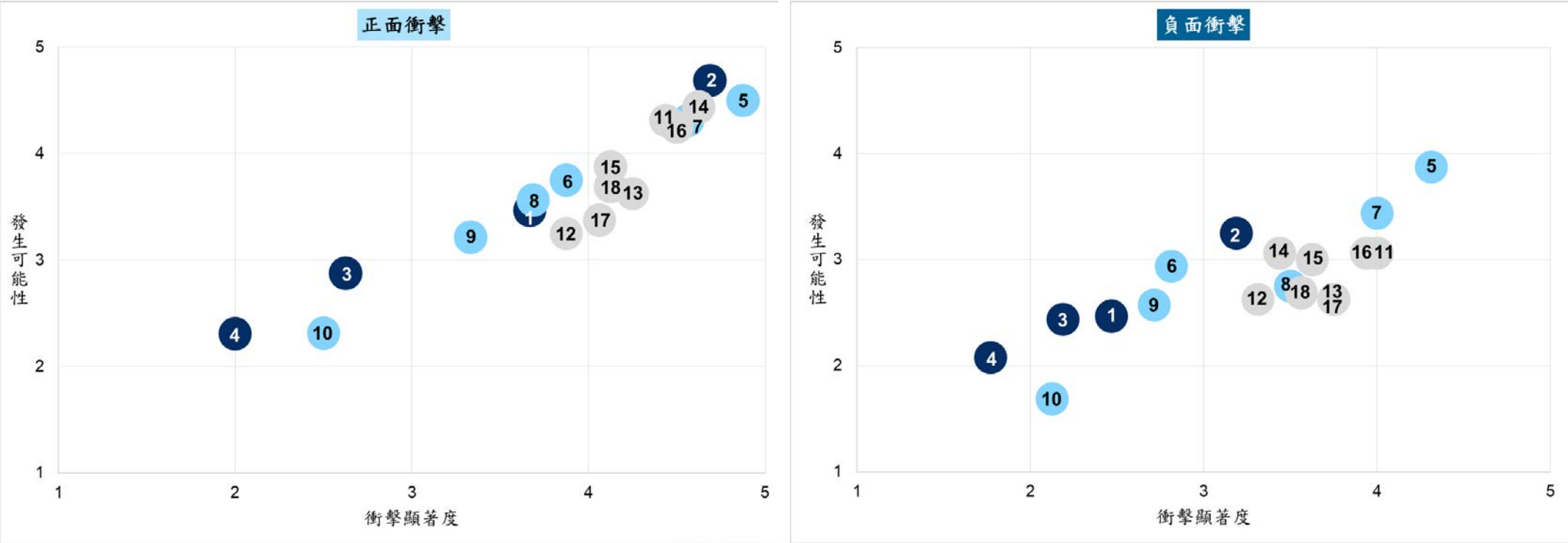
次序	重大主題	衝擊		意義與重要性	GRI 準則	價值鏈衝擊		
		正面	負面			供應商	通嘉	客戶
1	人才吸引及留任	多樣化且穩定的員工組成，有助於提升創新能力和團隊協作	人員組成結構不多樣化，人才招募不足或不夠積極，可能會導致新進/離職率不理想，影響團隊穩定性	人員組成結構、人才招募、新進/離職率的表現，建立企業認同	401-1 404-1 404-3	○	●	○
2	員工福利與薪酬	提供具競爭力的薪酬福利，增加員工的工作滿意度和忠誠度	如果薪酬結構不合理，可能引發內部矛盾和不公平感	善盡照顧員工的責任，提供具競爭力之薪酬福利	202-1 202-2 401-2 401-3 403-3 403-6 405-1 405-2	○	●	○
3	創新綠色研發	創新的綠色產品可以減少碳排放	積極投入研發綠色產品會增加研發及營運成本	評估產品全生命週期對環境的衝擊，致力於設計高效能、低功耗的綠色產品及服務，積極投資創新及研發，以提升市場競爭力	201-2 302-4 302-5 305-1 305-2 305-4 305-5	○	●	●
4	經濟績效	持續投入資源，提升企業市場競爭力，使財務績效穩健成長	經營效率不佳以致利害關係人投資受損與不信任	營運相關財務績效及概況，包含：營業收入、營運成本等價值創造	201-1 203-1	●	●	●

● 直接衝擊 ○ 間接衝擊

次序	重大主題	衝擊		意義與重要性	GRI 準則	價值鏈衝擊		
		正面	負面			供應商	通嘉	客戶
5	客戶關係管理	提供優質而穩定的服務機制，以提升客戶滿意度及互信度	服務機制未完善導致客戶流失	客戶服務品質、客戶滿意度及申訴處理機制，以建立長期的信任與夥伴關係	418-1	○	●	●
6	產品品質	從客戶需求角度思考研發與設計，提升客戶滿意度	專業知識、技能投入，會額外增加人力、成本需求或產生廢棄物	產品或服務能夠持續符合或超過顧客期望的能力	417-1 417-2	●	●	●
7	供應鏈管理	建置完善的管理制度，擴大市場份額及提升企業認同	供應鏈管理不周，恐面臨環境衝擊與人權違反之風險，而產生斷鏈問題	對於供應商的篩選標準（含環境面及社會面標準）、稽核制度有全面性的評估及管理機制，促進供應商落實永續管理	204-1 403-7	●	●	●
8	誠信經營	制定及監督執行誠信經營與防範政策，積極落實，提升商業合作與投資機會	違反誠信操守造成公司信譽、股東、合作夥伴、員工權益受損	在反貪腐、不公平競爭、反托拉斯等不誠信與不道德行為之管理，以及經濟、社會與環境的法遵情形	205-3 206-1 207-1 207-2 207-3 207-4 415-1	●	●	●
9	永續供應鏈	建置完善的供應鏈管理制度	供應鏈管理不周，恐有斷鏈風險影響營運	提升供應商永續意識與責任，促進產業生態共好	308-2 414-2	●	●	●
10	資訊安全與客戶隱私	建立完善資安管理機制，維護客戶信任及保障私領域不受侵害	導致客戶資料外洩或機密資料被竊，這不僅會損害公司聲譽，還可能面臨法律責任和經濟損失	落實資安管理及保障個資隱私、機密資料等保護系統與機制，及其運作情形	418-1	○	●	●

註：本報告書為通嘉科技首次公開發行之永續報告書，故無前一報導期間之重大主題列表可供比較。

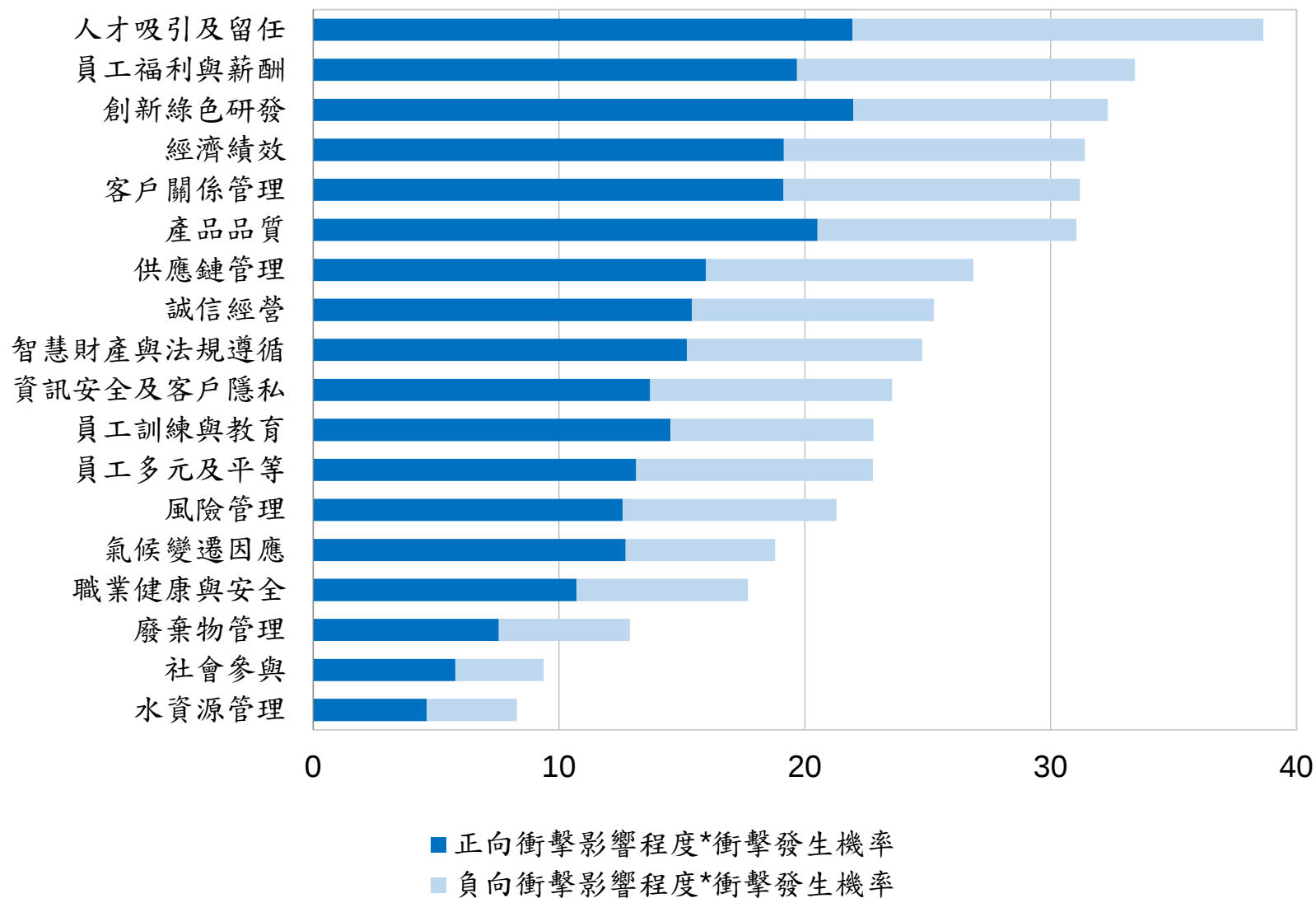
重大主題矩陣



關注議題

- 1.氣候變遷因應
- 2.創新綠色研發
- 3.廢棄物管理
- 4.水資源管理
- 5.人才吸引及留任
- 6.員工訓練與教育
- 7.員工福利與薪酬
- 8.員工多元及平等
- 9.職業健康與安全
- 10.社會參與
- 11.經濟績效
- 12.風險管理
- 13.誠信經營
- 14.產品品質
- 15.供應鏈管理
- 16.客戶關係管理
- 17.資訊安全及客戶隱私
- 18.智慧財產與法規遵循

衝擊量化與排序



3.04 重大主題之管理

本公司依各項重大主題的衝擊性質，制定對應的政策與管理行動，由專責單位負責追蹤政策執行之有效性，並訂定目標，定期檢視目標達成率。

次序	重大主題	對應SDGs	GRI準則	2024 目標	2024 實績	2025 目標
1	人才吸引及留任		401-1 404-1 404-3	1.高潛力人才留任率 $\geq$ 85% 2.新人留任率 $\geq$ 75%	1.高潛人才留任率 91.2% 2.新人留任率 87.9% 相關留才措施： 1.導入高潛人才個人發展線上課程閱讀學習 2.引導新人使用「曼陀羅九宮格思考」在通嘉職涯旅程，並持續與新人追蹤與關心其九宮格發展進度，讓新人感受到公司的重視，提升留任意願 3.實施「Buddy夥伴互助-有你真好計劃」，與小天使們進行制度訪談並適時修正計畫 4.完成近三年離職原因分析，並依此進行後續行動方案 5.依近三年離職原因分析結果，發現並針對離職率較高之 3-6 年員工進行員工體驗調查，並提出後續行動方案	1.高潛人才留任率：維持現有水準，目標設定為 90% 以上 2.新人留任率：維持現有水準，目標設定為 80% 以上 3.員工體驗調查：透過定期調查，滿意度大於 90%
2	員工福利與薪酬		202-1 202-2 401-2 401-3 403-3 403-6 405-1 405-2	•競爭力的薪資措施 1.關鍵人才績效調薪高於平均調幅 2.定期分析公司在上市櫃中 IC 設計服務業之「非擔任主管職務全時員工平均薪資及中位數」以確保薪資競爭力	•競爭力的薪資措施 1.定期發放三節獎金 2 個月、依績效表現發放員工分紅、依 EPS 結果發放獲利共享獎金 2.員工到職當天免費加保團險、眷屬優惠價格加保 3.久任員工金幣：分別為服務 5 年/10 年-各 2 錢、15 年/20 年-各 6 錢，以感謝	1.人才留任率：關鍵人才留任率提高至 90% 2.活動參與率：大於 80%員工參與公司舉辦之活動 3.廠護訪談率：大於 80%新進員工與廠護訪談並簽署新人健康關懷承諾書 4.建立彈性工作模式：完善彈性工時、居家上班等制度，提升員工工作生活平衡

次序	重大主題	對應SDGs	GRI準則	2024 目標	2024 實績	2025 目標
2	員工福利與薪酬	  	202-1 202-2 401-2 401-3 403-3 403-6 405-1 405-2	•工作平衡與福利 1.全公司每年春節休假天數大於等於9天政策 2.定期發布休假提醒信函，鼓勵員工計畫性排休維護員工健康 •健康職場打造 健康改善目標：透過健康檢查定期追蹤員工三高情形，並透過職護提供健康諮詢服務 參加活動目標：提升參加健康活動的員工比例至75%以上	久任員工之努力與付出 4.專利獎金、推薦獎金、創新提案獎金等辦法，鼓勵員工創新以及踴躍推薦人才加入 •工作平衡與福利 1.多元員工活動，家庭日、員工旅遊，並由員工組成運動社團，如：瑜珈社、羽球社 2.完善辦公環境，人體工學座椅，全室地板重新鋪設，營造溫暖輕鬆的上班環境 3.簽約之合格托兒中心，就近使有幼小小朋友之員工可以安心上班，並享有特約福利 4.提供彈性上下班時間1小時、每年7日彈性假及最小假勤單位30分鐘等高彈性休假制度 5.提供員工專案彈性工時、留停(育嬰假)申請，注重員工職場與家庭平衡 6.健康職場打造，打造健康職場環境，取得健康認證標章	5.強化健康管理：提供更精準的健康管理服務，如個人化健康建議
3	創新綠色研發	   	201-2 302-4 302-5 305-1 305-2 305-4 305-5	1.新產品開發應用與進步 (1)支援瓦特數更大 (2)開發待機功耗更低 IC (3)開發平均效率更高 (4)開發周邊零件更少 IC	1.新產品開發應用與進步 (1)支援瓦特數更大 Up to 180W (Interleaved PFC/AHB) (2)開發待機功耗更低 IC PD LD6615X2，待機電流減40%以上 (3)開發平均效率更高 完整解決方案之平均效率>91.5% (高於美國 DoE 7/歐盟 CoC tier2 之平均效率 > 89%)	持續改善與進步 1.新產品開發應用與進步 (1)支援瓦特數更大 Up to 240W (CCM PFC/LLC) (2)開發待機功耗更低 IC (3)開發平均效率更高 高於歐盟 ErP Lot7/美國 DoE7 法規之平均效率>92% (4)開發周邊零件更少 IC

次序	重大主題	對應SDGs	GRI準則	2024 目標	2024 實績	2025 目標
3	創新綠色研發	   	201-2 302-4 302-5 305-1 305-2 305-4 305-5	2.新產品開發符合碳足跡優化標準 3.每年兩件產學合作計畫，並提供完整教育訓練（技術交流，人才培育為目標） 4.導入 ATE（自動化測試）平台，提高產品可靠度與驗證時間，預計導入產品 40% 5.完成溫室氣體盤查與查證 ISO 14064-1 6.通過 TIPS（A 級）再驗證	(4)開發周邊零件更少 IC MOS Combo Solutio (PWM+MOS)+(SR+MOS)+PD+MOS →4 components 2.新產品開發符合碳足跡優化標準 LD5528 開案，待機電流降 5%，使用 OTP 降低生產成本 3.每年兩件產學合作計畫，並提供完整教育訓練 (成大)交錯式升壓型功因修正轉換器數位電流平衡技術開發 (陽明交大)共同發表 IEEE Paper，教育訓練，技術討論 4.導入 ATE（自動化測試）平台，提高產品可靠度與驗證時間，導入產品 40% 5.首次完成溫室氣體盤查與查證 ISO 14064-1 6.通過 TIPS（A 級）再驗證	All Combo Solution： (PWM+GaN)+(SR+MOS)+(PD+MOS) →3 components 2.新產品開發符合碳足跡優化標準 3.每年兩件產學合作計畫，並提供完整教育訓練（技術交流，人才培育為目標） 4.Computing server 引入智慧排程，使利用率 20% 到 70% 5.導入 ATE（自動化測試）平台，提高產品可靠度與驗證時間，預計導入產品 50% 6.持續通過溫室氣體盤查與查證 ISO 14064-1 7.持續通過 TIPS（A 級）驗證
4	經濟績效	  	201-1 203-1	1.達成營收目標及年銷售額持續成長 2.達成 ESG 高效率產品銷售數量 HV Start/SR(含 MOS combo)/PFC(含 PWM combo)	1.2024 年營業額較 2023 年同期大幅增長近 27.36% 2.2024 年 ESG 高效率產品銷售量持續成長，出貨量較 2023 年同期增加 7%	1.ESG 高效率產品銷售量占比提高 2.因應環保趨勢，提高 PD 產品銷售占比，以減少電子垃圾的產生

次序	重大主題	對應SDGs	GRI準則	2024 目標	2024 實績	2025 目標
5	客戶關係管理		418-1	1.客戶滿意度調查問卷回收率 90%以上且客戶滿意度達 8 分以上 2.RMA 結案率 95%以上 3.達成營收目標	1.客戶滿意度問卷回收率超過 90%且平均滿意度為滿意 (8.29 分) 2.持續運用年度客戶滿意度調查了解客戶需求，訂定各項改善計畫 3.提供客戶新產品及應用知識以利導入客戶主要新案，以提高產品在各應用領域的成長率 (>10%) 4.定期舉辦新產品研討會，持續收集客戶對新產品的反饋 5.落實客製化產品 NDA 保密協定，以保護客戶權益與隱私 6.RMA 結案率 100% 7.2024 年營收達成率為 92.9%	1.滿意度調查問卷回收率 90%以上且客戶滿意度達 8 分以上 2.RMA 結案率 95%以上 3.年度銷售額持續成長
6	產品品質		417-1 417-2	1.E(環境保護)國際規範更新時，對於合作封裝廠簽署「不使用有害物質保證書」達成率：≥70% 2.S(社會責任)員工管理/資訊安全/工作環境，相關要求符合率須達：100% 3.銷售的產品不良率(異常顆數/總出貨數)< 100dppm	1.供應商保證書回簽達成率 100% 2.社會責任相關要求符合率達 100% 3.2024 年約 10.2dppm	1.E(環境保護)國際規範更新時，對於合作封裝廠簽署「不使用有害物質保證書」達成率：≥100% 2.S(社會責任)員工管理/資訊安全/工作環境，相關要求符合率須達：100% 3.銷售的產品不良率(異常顆數/總出貨數)< 100dppm
7	供應鏈管理		204-1 403-7	1.生產的產品所含金屬皆符合無衝突礦產規範(Non-Conflict Minerals policy)，合作封裝廠簽署率 100% 2.供應商的永續風險評估，供應商自評並提供相關佐證問卷回收率 70% 3.「供應商永續發展為準則」之簽署率，國內供應商簽署率 100%	1.100%封測供應商及晶圓重點供應商完成簽署「不使用衝突礦產承諾書」 2.100%封測供應商完成首次永續風險評估問卷 3.100%國內封測供應商完成簽署「供應商永續發展行為準則」	1.持續落實供應商衝突礦產調查，監測上游採購的來源，以避免取得有爭議的金屬原料 2.供應商的永續風險評估，供應商自評並提供相關佐證問卷回收率 100% 3.「供應商永續發展行為準則」之簽署率，海外供應商簽署率 100%

次序	重大主題	對應SDGs	GRI準則	2024 目標	2024 實績	2025 目標
8	誠信經營		205-3 206-1 207-1 207-2 207-3 207-4 415-1	1.增加公司治理評鑑得分項目至少5項以上 2.搭配銀行「綠色金融」增加ESG指標項目 3.董事會及功能性委員會績效評估結果為優等 4.董事會及功能性委員會出席率不低於85% 5.公司治理評鑑排名目標為51%~65% 6.誠信經營推動	1.完成11項 2.完成低碳化智慧化轉型發展專案貸款、綠色定存及綠色債券 3.2024年自評結果整體分數(4.89分)-極優(5分) 4.董事會及功能性委員會出席率均高於97% 5.2024年公司治理評鑑排名：51%~65% (產業別市值未達50億元類之排名11%-20%) 6.完成對全體員工舉辦1場誠信經營與道德行為相關之教育訓練，完訓率90%以上	1.董事會及功能性委員會出席率不低於90% 2.提升公司治理評鑑得分項目 3.無重大違反法規事件 4.至少辦理1次誠信經營教育訓練，且全體員工完訓率達90% 5.強化與客戶簽約內容，納入廉潔條款，實踐廉潔交易
9	永續供應鏈		308-2 414-2	1.縮減生產流程，如不執行CP 2.測時縮減 3.外包裝以再生包材或循環包材 4.依據客戶的地域性，當地生產及直接出貨增加人民幣訂單出貨比例，提高深圳通嘉半成品交易，大陸生產大陸出貨，以加速交貨及節省運費>37% 5.增加產品良率讓相同wafer數量下的產出最大化， FT yield>98%，CP x FT yield>96%	1.完成1項不測CP 2.完成20項測時縮減 3.鼓勵供應商使用再生包材或循環包材 4.當地生產及直接出貨占比41% 5.FT yield>98.2%，CP x FT yield>96.7%	1.每年縮減生產流程，1項 2.每年縮減測時產品>20項 3.實現60%的供應商符合使用再生包材或循環包材 4.當地生產及直接出貨>40% 5.增加產品良率讓相同wafer數量下的產出最大化， FT yield>98%，CP x FT yield>96%
10	資訊安全與客戶隱私		418-1	1.公司重要主機升級及強化備份系統機制 2.定期檢視資訊環境強化公司資訊安全機制	1.完成公司重要主機升級及強化備份機制 2.落實定期檢視資訊環境強化公司資訊安全機制	1.利用現有資安軟體進行資安措施的強化 2.完成資訊風險評估及訂定應變機制

4.環境面

4.01創新研發

通嘉科技憑藉著高度的專業知識和研發精神，致力於為所有客戶提供創新動能、協助其拓展業務，並與客戶進行密切合作，一方面致力於滿足客戶需求，協助其產品研發和產品量產，一方面則積極運用與客戶和產業夥伴相互協作的創新模式，開發適用於特定要求的 PWM IC、及 PD 協議相關 IC，並提高產品的能效與功能性、尋求技術上的突破、提高轉換效率，以及協助合作方減少其產品對環境的影響。

▼近三年的創新成就

2024

- ◆ 推出首款採用混合訊號設計的交錯式 PFC 控制器 LD7580x，適用於高功率應用
- ◆ 推出高效率和高功率密度應用的驅動 GaN/MOS 控制器 LD5763x5/LD555x
- ◆ 推出新一代（180V 自供電）二次側同步整流控制器晶片 LD8528x3/LD8529x
- ◆ 開發首款用於高效率應用的 AHB（非對稱半橋）控制器 LD5780x 並申請專利
- ◆ 開發首款用於高功率應用的 PFC+HB_LLC（半橋 LLC 共振）集成控制器 LD7771x
- ◆ 推出新一代（超低功耗）USB PD 應用晶片 LD6615x2/LD6935x2
- ◆ 推出二次側 PD 控制器 LD6618x，並取得 USB PD/二輪電動車快速充電應用認證
- ◆ 推出具 ICX 功能的 MOS/GaN 集成驅動器 LD9xxx 系列，採用 LOSP-9/QFN8*8 封裝，並取得 IEC62368-1:2018（第三版）安全要求的 CB 認證

2023

- ◆ 推出新一代二次側同步整流控制器 LD8528x
- ◆ 推出高功率密度和高效率 PD 應用的 GaN 驅動控制器 LD5555x1/LD5556x1
- ◆ LD7797x 榮獲 2023 年 AspenCore (WEAA) 年度電源管理/電壓轉換器獎
- ◆ LD7597x 榮獲 2023 年 AspenCore (EE Awards Asia) 年度最佳電源管理 IC 獎
- ◆ 推出首款 GaN 集成 LD96x 系列，適用於高功率密度與高效率 PD 應用
- ◆ 推出首款 USB-C 多口充 PD 控制器 LD6621，並取得 USB PD 3.0+PPS+QC4.0+UFCS 認證

2022

- ◆ 推出搭配 GaN 氮化鎵元件的高效節能準諧振 PWM IC-LD5766E，應用於小型化 PD 方案
- ◆ 推出具高功因、低諧波、低待機之升壓型功率因數校正控制器-LD7597
- ◆ 推出 LD6617x USB-C Power Delivery 3.1 控制晶片，最高支持到 36V/180W 應用
- ◆ Power IC (PD 3.1 Total solution LD7798+LD8526+LD6617) 榮獲由 AspenCore 主辦的 EE Awards Asia 亞洲金選產品獎

① 關於本報告書 ② 永續經營 ③ 利害關係人與重大主題 ④ 環境面 ⑤ 社會面 ⑥ 治理面 ⑦ 附錄

綠色產品

通嘉科技秉持「綠色電源」的理念，專注於開發中大功率電源管理 IC，秉持 4 大新產品開發之指標，包括支援更大瓦特數、開發待機功耗更低 IC、開發更高平均效率、開發更少周邊零件 IC，並將創新服務品質與節能減碳目標結合，持續協助客戶開發更高效的省電產品。雖然實現完全淨零排放尚有挑戰，但通嘉致力於透過設計升級及技術創新，幫助客戶有效降低碳排放。

通嘉科技的電源管理 IC 每代產品都能使效能再次提升，這種持續的效能提升在轉換為減碳數據時，具有顯著的效果。以每顆 IC 提升 1% 效率為例，平均每個能源負載 100W 的設備，高於歐盟法規標準。每顆 IC 的節能效果可達到節省約一億度電以上的驚人成果。通嘉科技的產品出貨範圍主要集中於 18W 至 240W 之間，其中以 65W 出貨最為大量。以每個月最少 1KK 出貨量計算，效率提升 1% 即可節省 560 萬 W 的電力。

通嘉積極導入氮化鎵（GaN）開關元件與同步整流技術，使電源管理 IC 的整體效率進一步提升。此外，這些技術也提高了開關工作頻率，使電源供應器的體積得以縮小，重量也隨之降低。這不僅減少了電源供應器的材料使用量，還提升了設備的便攜性與環保效益。

隨著 Type-C 接頭的普及，品牌廠商將多款充電器整合為單一接頭，通嘉的技術支持此轉型，減少電源供應器的數量與重量，降低運輸和使用中的碳排放。此外，通嘉透過符合 ErP 規範的設計，將待機功耗從 0.5W 降至 0.3W，每台設備每天可節省 4.8W，一年約節省 1,700W，相當於一台高功率電子烤爐使用一小時的耗電量。當更多設備都能透過使用通嘉的 IC，達到節電的效果時，也是通嘉最初堅持的理念，也是將來的願景。

通嘉科技注重於回饋社會，不僅在產品研發製造及友善職場環境方面重視環保與創新。同時也致力通過有效的管理機制珍惜及保護資源，創造高附加價值商品及服務，為提升生活環境的品質貢獻一份心力。

本公司致力研發更節能的綠色產品（低耗損、低碳排、環境衝擊小），並透過參加展覽、說明會等方式將「Green your power, Green the World」的概念推廣出去，建立起業界強而有力、有別於以往傳統電源 IC 廠的形象。

新產品開發之指標	設計升級/技術創新	產品	節能亮點說明	減少能源消耗量 (單位：百萬焦耳MJ)	減少碳排放量 (單位：公噸 CO ₂ e)
支援瓦特數更大	120W → 180W	NB 180W LD7593+LD5780 + LD8529 +LD6618 (BCM PFC + AHB Flyback + SR + PD)	LD5780 • AHB 引入主動箝位 MOSFET 與電容，讓主開關能以零電壓切換 (ZVS) 或近似 ZVS 工作，降低 switching loss • 傳統 Flyback 的漏感能量幾乎全部轉化為熱，而 AHB 架構可以將這部分能量經主動箝位迴路「回收」到輸出或磁路，提高整體效率 • 經由實測比較與舊產品 LD7798 相比，效率提升 2%	65.91MJ/年	3,124.13 (以年出貨量 15KK 計算)
開發待機功耗更低 IC	待機電流減 40% 以上	PD LD6615X2	LD6615x2 待機電流從 1.6mA 優化至 0.95mA(減 40%以上) • 降低待機電流可顯著降低待機功耗，符合 Energy Star、DoE Level VI 等能效標準 • 對如 USB-PD、手機快充、通信設備等，<75 mW 的無載功耗可以滿足應用需求	0.0526MJ/年	0.249 (以年出貨量 8KK 計算)
開發平均效率更高	完整解決方案之平均效率 91%→92.35% (高於美國 DoE 7/ 歐盟 CoC tier2 之 平均效率 >89%)	1.TV 180W LD7771 (BCM PFC / AHB LLC Combo) 2.TV 500W LD7580 Interleaved BCM PFC	1.LD7771 • LLC 利用諧振電感與電容組成的回路，不僅提升能量轉換效率，也可與變壓器漏感整合，節省磁性元件體積與損耗 • LLC 採用諧振拓撲，讓 MOSFET 在零電壓 (ZVS) 甚至同步整流器在零電流 (ZCS) 條件下切換，大幅降低 switching loss • 經由實測比較與舊產品 LD7792 相比，效率提升 2.8% 2.LD7580 • 每一項的平均電流較單一項低，導通損耗 (I²R loss) 因此分散並降低 • 元件可使用更小、更高效的 MOSFET 或二極體運作於較佳的熱條件，提升可靠性與效率 • 經由實測比較與舊產品 LD7593 相比，效率提升 2.5%	1.246.06MJ/年 2.197.73MJ/年	1.11,663.3 (以年出貨量 4KK 計算) 2.9,372.4 (以年出貨量 36KK 計算)

新產品開發之指標	設計升級/技術創新	產品	節能亮點說明	減少能源消耗量 (單位：百萬焦耳MJ)	減少碳排放量 (單位：公噸 CO ₂ e)
開發周邊零件更少 IC	6 顆→ 4 顆	MOS Combo Solution : (PWM+MOS) + (SR+MOS) + PD + MOS 1.LD9555 (PWM + MOS) + LD8928 (SR + MOS) + LD6615 (PD) + MOS 2.LD969L (PWM + GaN) + LD8928 (SR + MOS)+ LD6615 (PD) + MOS → 6 discrete ICs integrated to 4 ICs	• 提升系統可靠性，焊點與連接減少，降低 PCB 上接點失效風險 • 相容性問題減少，避免 discrete 元件間的參數不一致導致不穩定行為 • 縮小 PCB 尺寸與提高功率密度 • 降低設計複雜度與開發成本 • 內建保護機制更全面		1.409.072 (以年出貨量 10KK 計算) 2.1,279.736 (以年出貨量 8KK 計算)

▼通嘉科技近 3 年研發投資情形

單位：新台幣仟元

年度	2022	2023	2024
投資金額	312,978	267,371	282,932
占營收百分比(%)	19	23	19
年增(減)率(%)	3	(15)	6

產學合作

通嘉科技秉持「Green your power, Green the World」的核心理念，致力於推動節能電源管理 IC 技術的創新與應用。為強化產學連結，自 2018 年起，本公司持續積極與國內大專院校（包含成功大學、臺灣大學及陽明交通大學）建立長期合作關係，推動多元化的產學合作計畫。藉由公司研究發展與碩博士生研究主題之結合，培育具備實務能力的優秀人才，並提供直接就業之機會，創造雙贏的合作成效。

智慧財產管理

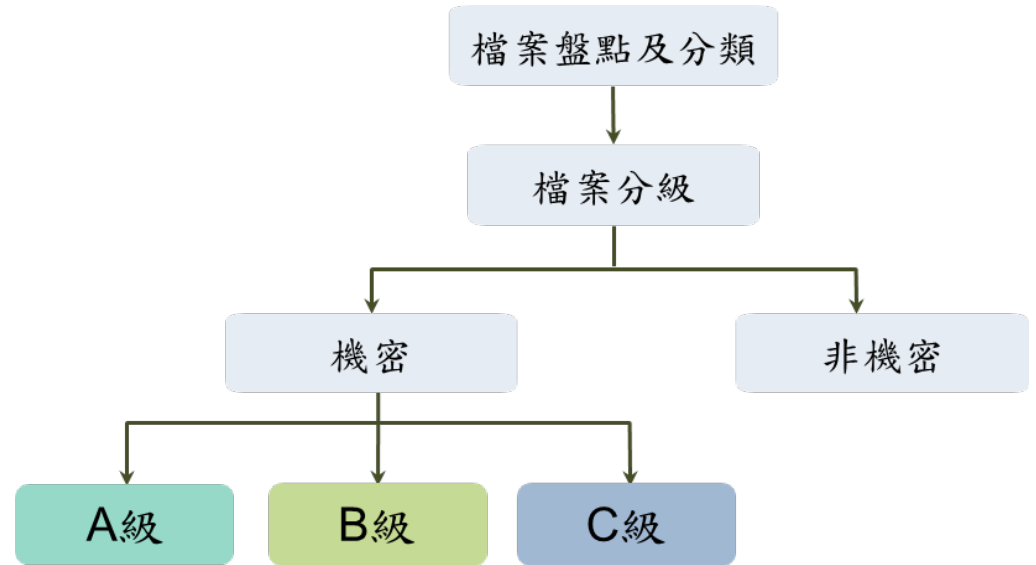
制度建置與治理機制

通嘉科技秉持「創新為本，智財為盾」之核心理念，致力於整合研發創新與智慧財產權管理制度，以系統化方式提升研發成果之保護、運用等能力。2023 年導入台灣智慧財產管理規範（TIPS），建構以 PDCA 管理循環（Plan-Do-Check-Action）為基礎之智慧財產管理制度，並納入風險導向原則以強化智慧財產風險辨識與應變能力，建立以風險思維為基礎之智慧財產管理制度。

本公司每年至少 1 次向董事會報告智慧財產管理計畫及執行情形，已於 2024 年 12 月 19 日董事會報告。

機密資訊管理

為強化對公司內部營業秘密與關鍵技術資訊之保護，通嘉科技於 2022 年訂有《機密資訊管理辦法》，明確規範機密資訊的範疇、分級及相關的管理措施，強化機密標示及相應管控措施，供各單位遵循，進而落實營業秘密法所規定的合理保密措施。



本公司已於 2022 年完成全公司檔案分級並於 2023 年 10 月全面導入文件加密系統，採用商用軟體系統對內部文件自動加密，並透過白名單機密資訊外洩風險，有效落實營業秘密保護與資安政策。此外，透過與員工簽定任職人員承諾書、內部教育訓練及定期宣導資訊安全等，強化員工對智慧財產認知與保密的意識，以保護本公司機密資訊安全。

技術佈局與專利管理

通嘉科技是國內推出最完整 ACDC 電源管理 Total Solution 的 IC 設計公司，所提供的完整方案可以應用於各種電源系統設計上，並提供客戶快速設計方案，以符合市場需求產品為目標。近年來以專利技術、AI 效率提升、EMI 優化、精準的過電流保護技術等全面導入於 ACDC PWM 產品線中，同時投入在準諧振、零交換技術基礎上發展 AHB、LLC 等高效能、高功率產品研發。

本公司自 2008 年起實施《申請專利與投稿期刊文章獎勵辦法》，透過專利獎勵與期刊投稿鼓勵創新行為，同時整合系統資源，提供研發人員提交專利提案之管道。專利提案須經專利提案審查會議通過後方能提出申請，獎金項目包括提案獎金、獲權獎金及專利侵犯舉發獎金等。

截至 2024 年 12 月 31 日止，通嘉科技專利獲證總數為 559 件，其中台灣地區 215 件、大陸地區 163 件、美國地區 179 件及日本地區 2 件。



商標管理與品牌保護

為強化品牌識別與全球行銷策略，本公司由智權法務單位協助負責商標命名風險評估、檢索及申請流程，並與外部專業事務所合作，於提出申請前進行風險鑑別。

通嘉科技已於台灣、大陸、美國等主要市場完成商標註冊，以保障公司品牌資產於全球主要市場之法律地位，確保公司推動國際化與數位品牌策略之合法性與一致性。

智財成果

通嘉科技於 2024 年通過 TIPS (A 級) 再驗證，展現本公司建構完整且持續改善能力之智慧財產管理系統，實踐智慧財產策略與永續經營目標之一致性。

未來，本公司將持續透過制度優化與定期自我查核強化智慧財產管理制度，透過智慧財產保護與運用，降低營運風險，提升智慧財產治理能量與永續經營能力。



證書請參閱本公司網站

4.02 氣候變遷

氣候相關財務揭露

面對氣候變遷對企業營運可能帶來之轉型與實體風險，本公司持續關注溫室氣體排放資訊之透明化管理，並依循氣候相關財務揭露建議（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）架構，從治理、策略、風險管理及指標與目標四構面推動應對行動。2024 年本公司完成 2023 年度溫室氣體盤查，並於同年 12 月取得符合 ISO 14064-1：2018 之第三方查證證書，為後續氣候風險識別與管理奠定資訊基礎。

核心要素	行動方案
治理	通嘉科技於 2024 年 08 月設立永續發展委員會，作為隸屬於董事會之功能性委員會，負責協助董事會監督永續發展策略之推動與重大議題之審議。委員會下設環境面（E）、社會面（S）及治理面（G）三小組，由小組長負責協調各小組推動永續之關注議題。其中，環境面小組負責統籌本公司氣候變遷相關工作的治理與執行，包括溫室氣體盤查、碳排資料揭露、減量目標管理與年度查證作業。所有與氣候變遷相關之推動成果與重大進展，皆經環境面小組彙整後提報永續發展委員會，並定期向董事會報告，以強化治理層對氣候議題的監督機制。 雖本公司已藉由永續發展委員會環境面小組執行氣候議題之管理與報告，惟截至目前尚未設立專責且獨立之氣候風險治理架構。未來將依據風險管理制度建置進度，完善氣候風險之管理與監督架構。
策略	為因應氣候變遷可能帶來的轉型與實體風險，本公司持續推動碳管理與節能措施。策略規劃由永續發展委員會環境面小組統籌，涵蓋溫室氣體盤查、減碳目標設定與行動方案推進。公司已初步辨識潛在轉型風險，包括碳費制度導入、能源成本上升、法規收緊與供應鏈要求增加，亦持續關注極端氣候可能導致之營運中斷風險。 後續將視風險管理制度導入情形，逐步建立氣候情境評估機制，強化中長期營運策略與永續調適能力。

核心要素	行動方案
風險管理	風險評估流程 本公司尚未建置獨立氣候風險管理架構，惟已建立初步氣候相關風險辨識與回饋機制。由總經理室依據 ISO 環境管理系統作業流程，每年統籌發送風險與機會評估表，由各單位依其職掌填報潛在風險與因應對策後統一彙整。雖尚未建立標準化風險分級與回報處理制度，但其作業成果已作為未來制度化風險管理流程之依據。 非財務風險制度化基礎 智慧財產管理方面，公司已於 2023 年通過台灣智慧財產管理規範（TIPS）A 級驗證，並於 2024 年完成再驗證。TIPS 著重於建構以「規劃、執行、檢查、行動」（Plan-Do-Check-Action，PDCA）之管理循環、建立以風險思維為基礎之智慧財產管理制度，以保護本公司智慧財產與提升競爭力，成為強化無形資產治理與營運韌性之基礎制度之一。
指標與目標	碳盤查與減量目標 本公司於 2024 年 12 月首次取得 ISO 14064-1 證書。以 2024 年為基準年，設定 2025 年溫室氣體減量目標為 0.35%，相關推動措施包含： • 推動節約能源活動，降低電力使用（如進行節能改造或新技術的運用）。 • 加強設備維修保養，減少設備不正常運行，提升設備運作效率，降低能源損耗（如設備定期保養，設備及時更新等）。 • 使用節能設備，降低能源使用（如使用節能燈具、變頻設備等）。 • 辦公室加強綠色植栽，巧用植物捕捉二氧化碳特性。 • 全面採用人體工學椅，透氣網布椅背減少悶熱感。 • 辦公室空調溫度控制以及中午熄燈半小時等減少耗能與碳排。 本公司將持續監控排放績效並依據實際成效滾動調整策略與目標。

氣候相關風險與機會對財務的影響

本公司為無晶圓廠 IC 設計公司，營運過程主要能源來自辦公場所之外購電力，排放來源以範疇二為主。鑑於氣候變遷對企業營運所帶來的潛在衝擊與機會，本公司依據 TCFD 建議架構，辨識並彙整相關之轉型風險、實體風險及潛在機會，作為永續策略與管理機制規劃之依據。

▼下表彙整本公司根據實際營運型態所辨識之氣候變遷風險情境、影響期間與對應之管理方針。

風險類型	面向	風險項目	風險描述	影響期間	潛在營運與財務影響	公司管理方針
轉型風險	法規	碳費制度推動	隨碳費政策推動與法規趨嚴，企業須承擔額外碳排放成本與合規責任。	中期	營運費用與碳排成本上升，利潤空間受壓。	由永續發展委員會環境面小組統籌碳盤查與碳費因應，並納入年度永續議題報告至董事會。
轉型風險	技術	節能與低碳技術轉型	全球對節能與低碳技術需求上升，雖本公司已聚焦於節能 IC 開發，仍須持續創新與強化產品效能，以維持技術領先與差異化。	中長期	若研發創新不足，可能影響產品競爭力與在低碳轉型趨勢下的市場拓展潛力。	持續聚焦節能 IC 產品設計與技術創新，提升終端設備能源效率，擴大於低碳應用市場之競爭優勢。
轉型風險	市場	供應鏈與客戶減碳要求	供應鏈或主要客戶可能要求碳揭露與減排承諾，未即時因應恐影響合作機會與品牌信任度。	短中期	若無法滿足客戶減碳目標，將影響訂單取得與長期合作關係。	推動碳資訊揭露透明化，配合主要客戶及市場要求調整產品與供應鏈策略。
實體風險	極端氣候	極端氣候事件增加	颱風、暴雨、高溫等極端氣候事件增加，對營運設施安全與營運連續性構成威脅。	短期	設施受損、停電或物流中斷風險升高，增加維運支出與復原時間。	研擬氣候調適與備援措施，提升營運場所氣候韌性與營運中斷應變能力。

影響期間定義如下：

短期：預期 1 年內產生實質影響

中期：預期 1 至 3 年間產生實質影響

長期：預期超過 3 年後產生實質影響

▼下表彙整本公司因應氣候議題所觀察之潛在營運機會、預期影響期間與公司管理作為，以強化永續競爭優勢與長期營運韌性。

機會面向	機會項目	機會描述	影響期間	潛在營運與財務影響	公司管理方針
資源使用效率	提升用電效率與營運節能	因應用電強度與電價上升趨勢，強化節能行為與設備使用效率，可降低排放密度並提升能源使用績效。	短期	提升資源利用效率將有助於降低長期營運成本與碳費風險，並提升公司於永續供應鏈中的競爭力。	持續推動內部節能管理，優化照明、空調與 IT 設備使用模式，並透過碳盤查強化能源數據管理。
能源來源	外部綠電採購或碳中和措施	雖尚未規劃購電或使用再生能源，惟關注國內綠電發展趨勢，未來視政策與營運條件評估採購可行性。	中長期	目前以提升用電效率為主，未規劃綠電採購，後續仍可透過減碳行動降低碳費風險與提升 ESG 形象。	尚未實施綠電或 RECs 使用，未來將持續關注政策動向與產業採行狀況，作為內部決策參考依據。
產品與服務	開發高效節能 IC 以降低碳足跡	客戶對低功耗、高效率產品需求提升，節能 IC 成為推動碳中和的關鍵技術解方。	中期	推升產品技術附加價值，有助擴展市場與長期訂單量能。	持續聚焦節能 IC 研發，提升產品能源效率與終端客戶減碳效益。
市場	拓展低碳產品應用市場	氣候政策推動下，綠色科技應用需求快速上升，有助擴展本公司產品應用與銷售通路。	中長期	有機會進入更多國際品牌與綠色採購供應鏈，擴大營收來源。	拓展與下游客戶永續合作提案，對接淨零目標與綠色採購計畫。
韌性	提升營運據點的氣候韌性	強化備援與應變機制，有助降低氣候災害下營運中斷與資料安全風險。	短中期	減少災害帶來之業務中斷與損失，提升營運穩定性與客戶信任。	強化 IT 備援與遠距彈性作業能力，降低極端氣候對營運衝擊。

影響期間定義如下：
短期：預期 1 年內產生實質影響
中期：預期 1 至 3 年間產生實質影響
長期：預期超過 3 年後產生實質影響

4.03 溫室氣體管理

溫室氣體管理之策略、方法、目標

節能減碳

通嘉科技致力於實踐企業永續發展，透過全面的節能減碳策略，積極降低對環境的影響，並持續推動綠色辦公文化。

1. 節能減碳策略與執行：

- 透過永續發展委員會訂定明確的節能減碳目標與計劃，並整合各單位資源，確保策略有效執行。
- 定期檢討與追蹤執行情況，持續引入節能技術，優化設施與能源管理，包括推動節電措施及提升能源效率。
- 積極推廣辦公區域的節能方案，透過宣導與培訓，提升員工的環保意識與行動力。

2. 節能減碳成果與未來規劃：

- 2024 年，板橋辦公室導入節能燈具汰換，並於各區設置綠色植栽及更換透氣人體工學椅等三項節能減碳方案，共節省 12.8673 度用電量，相當於 0.0463 GJ 能源及 35.6059 公噸 CO₂e 減碳量。
- 為持續擴大節能減碳效益，本公司規劃未來三年在竹北辦公室逐步汰換燈具，預計每年可減少平均 0.35% 能源消耗及 0.35% 碳排放。

3. 持續性節能具體措施

- 會議室結束使用後隨手關閉電燈、空調及投影機電源。
- 下班後關閉電腦及無人工作區域之電燈、空調電源。
- 辦公區午休期間關燈半小時。
- 推動電子化表單、非重要文件可利用二手紙以減少影印機用紙/用電。
- 員工自備餐具，減少免洗餐具使用。
- 提供客戶馬克杯使用，取代一次性紙杯。
- 冰機系統採用中央監控控制起停時段，降低能源消耗。

透過上述措施，展現了通嘉科技對環境永續的承諾與實際行動。

溫室氣體排放量

通嘉科技致力於降低營運活動對環境的影響，依循國際標準，積極進行溫室氣體盤查與減量，並持續優化能源使用效率。

1. 2023 年溫室氣體盤查與查證：

- 自 2024 年起，依據 GHG Protocol 及 ISO 14064-1 方法學，以合併財報為邊界，每年進行溫室氣體盤查。
- 為確保盤查數據的準確性與可靠性，委託合格第三方機構，針對範疇一、二、三的排放量進行查證，並持續取得 ISO 14064-1：2018 查核聲明書。

2. 2024 年溫室氣體排放量與減量成果：

- 範疇一：49.6517 公噸 CO₂e
- 範疇二：693.2130 公噸 CO₂e
- 範疇三：預計於 2025 年 09 月底前完成內部盤查

註 1：2024 年度永續報告書與 2024 年度年報揭露之範疇二數據之差異，主要係因 2024 年度年報編製當時尚未公告最新電力排碳係數（0.474 公斤 CO₂e/度），故以 2023 年電力排碳係數（0.494 公斤 CO₂e/度）進行計算所致。本公司將持續依循主管機關及國際準則之最新規範，於永續報告書中揭露最新排碳係數計算之數據，以提供準確之環境資訊。

註 2：範疇一至範疇三數據規劃於 2025 年 10 月進行外部驗證。

相較於 2023 年基準年，範疇一、二的碳排放量減少 4.82%，主要歸功於節能燈具汰換及每日中午關燈半小時等節能措施，有效降低用電量。

3. 溫室氣體排放強度與人均排放量：

2023 年基準年數據：

- 溫室氣體排放強度：0.0046 [溫室氣體排放總量（公噸 CO₂e）/營業額（新台幣仟元）]
- 人均排放量：32.8754 [溫室氣體排放總量（公噸 CO₂e）/台灣地區員工總數]

2024 年數據：

- 溫室氣體排放強度：0.0005 [溫室氣體排放總量（公噸 CO₂e）/營業額（新台幣仟元）]
- 人均排放量：4.5855 [溫室氣體排放總量（公噸 CO₂e）/台灣地區員工總數]

註：2024 年溫室氣體排放總量為範疇一及範疇二，未計入範疇三。

▼溫室氣體排放量分析表

總排放量			2023	2024
範疇一	各種燃油、公務車用-汽柴油、發電機燃油、天然氣、冷媒、化糞池等之溫室氣體排放總量		51.6615	49.6517
	若適用（通過 ISO 14064-1 查證），可進一步揭露範疇一各類別溫室氣體之排放量		HFCs：42.3362	HFCs：40.6117
			CH4：9.3253	CH4：9.0400
	類別小計		51.6615	49.6517
範疇二	如外購電力、外購蒸氣等		728.8189	693.2130
	類別小計		728.8189	693.2130
範疇三	上游	員工通勤	94.9565	註 7
		商務差旅	24.2729	註 7
		運輸及配送	31.1971	註 7
		購買的商品和服務	4,230.0326	註 7
		營運活動中產生的廢棄物	20.3674	註 7
	下游	運輸及配送	13.0083	註 7
	類別小計		4,413.8348	註 7
溫室氣體排放總量（公噸 CO ₂ e）			5,194.3152	742.8647
營業額(新台幣仟元)			1,141,594	1,453,906
溫室氣體排放強度			0.0046	0.0005

註 1：轉換係數的來源為環保署公告之溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版。

註 2：彙整溫室氣體量之方法為營運控制法/股權比例/財務控制。

註 3：各類溫室氣體之全球暖化潛勢（GWP）係選用 IPCC 第 6 次評估報告之估值。（最新版或環保署要求之 AR4）

註 4：2023 年電力排碳係數 0.494 CO₂e/度做計算；2024 年電力排碳係 0.474 CO₂e/度。

註 5：溫室氣體排放強度計算公式：溫室氣體排放總量（公噸 CO₂e）/營業額（新台幣仟元）。

註 6：2023 年為溫室氣體排放基準年，2024 年委託驗證機構進行資料驗證並取得證書。

註 7：2024 年範疇三預計於 2025 年 09 月底前完成內部盤查，2024 年溫室氣體排放總量為範疇一及範疇二，未計入範疇三。

4.04 能源管理

能源使用政策

通嘉科技深知企業永續發展的重要性，致力於透過系統化的節能減碳策略，降低營運活動對環境的影響，並積極推動綠色辦公文化。

1. 節能減碳目標與策略：
- 透過永續發展委員會訂定明確的節能減碳目標與計劃，並將其納入公司整體營運策略。
 - 整合各單位資源，確保節能減碳措施有效執行，並定期檢討與追蹤執行情況，以持續優化成效。
 - 持續引入節能技術，優化設施與能源管理，包括推動節電措施及提升能源效率，以降低能源消耗。
2. 員工參與與綠色辦公文化：
- 積極推廣辦公區域的節能方案，鼓勵員工參與節能減碳行動。
 - 透過宣導與培訓，提升員工的環保意識與行動力，共同打造綠色辦公環境。

▼ 節能成效

項目	節約量	減少能耗	單位能源熱值	熱值係數
電力	12.8673 kWh	0.0463 GJ	0.0036 (GJ/kWh)	0.0036 (GJ/kWh)

註 1：以 2023 年為基準。
註 2：熱值係數依據行政院環境部最新公告之「溫室氣體排放係數」，天然氣為 8000 千卡/立方公尺。
註 3：1 千兆焦耳(GJ)= 10⁹焦耳(J)；1 千卡(Kcal)=4,186.8 焦耳(J)；1 度(kWh)=3.6×10⁶ 焦耳(J)。

能源使用情況

通嘉科技致力於提升能源使用效率，主要使用之電力由台灣電力公司供應，透過積極的能源管理措施，有效降低能源消耗。

1. 能源消耗現況與減量成果：
- 2024 年，本公司能源消耗總量為 5,264.91 GJ。相較於 2023 年，能源消耗量減少 0.87%，顯示本公司在節能減碳方面的努力已見成效。能源消耗量的減少，主要歸功於節能燈具汰換及每日中午關燈半小時等節能措施。
2. 能源密集度與能源管理：
- 持續監控能源密集度，並採取措施降低其數值，以提升能源使用效率。能源密集度的下降趨勢，充分展現本公司積極致力於能源管理的決心。

▼ 通嘉科技內部能源（範疇一＋範疇二）使用情形

單位：十億焦耳 GJ

能源類型		2023	2024
非再生能源	外購電力	5,312.03	5,264.91
	柴油	0	0
	天然氣	0	0
	蒸氣、加熱、冷卻及其他外購能源	0	0
	總量	5,312.03	5,264.91
再生能源	外購再生能源（電力）	0	0
	太陽能光電	0	0
	生質燃料	0	0
	總量	0	0
能源消耗總量（GJ）		5,312.03	5,264.91
營業額（新台幣仟元）		1,141,594	1,453,906
能源密集度		0.0047	0.0036
能源密集度年增(減)率%		基準年度值	(22.17)

註 1：能源轉換係數的來源為環境部公告溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版。
註 2：能源密集度計算公式：能源消耗總量（GJ）/營業額（新台幣仟元）。

4.05 水資源管理

水資源管理或減量目標

通嘉科技重視水資源管理，在確保自身營運用水無環境污染的前提下，積極評估並應對半導體產業可能面臨的水資源挑戰。

1. 水資源現況與潛在風險：

本公司主要用水活動集中於民生用水，目前營運用水對環境無顯著污染。

然而，意識到全球半導體產業面臨的水資源風險，須關注包含：

- 水資源短缺：氣候變遷導致的水資源短缺可能影響半導體製造業的正常運作。
- 環境法規收緊：各地政府可能加強工業用水監管，增加企業合規成本。
- 供應鏈風險：水資源不足可能影響供應鏈穩定性，進而影響產品交付。

2. 水資源管理策略與目標：

為降低上述水資源風險，本公司將採取積極的水資源管理措施，包括：

- 提升用水效率。
- 加強供應鏈溝通。
- 推動節水方案，降低民生用水量。

節水目標：以 2024 年為基準年，2025 年每人每月平均用水度數下降 1%，相當於整年度可節省約 50 度用水（0.05 百萬公升）。

3. 持續關注與應對：

儘管目前用水量相對較低，本公司仍持續監測並評估用水風險，並根據評估結果適時優化管理策略。

透過積極的水資源管理，推動節水措施確保營運的可持續性，為環境保護盡一份心力。

用水情況

取水量

通嘉科技深知水資源的珍貴，在確保營運不對環境造成污染的前提下，積極響應政府環保政策，並透過多元化的節水措施，持續提升用水效率。

1. 水資源使用現況與管理：

本公司主要用水來源為自來水之民生用水，無生產製程工業用水。嚴格遵守政府環保法規，並積極配合政策宣導，確保營運活動符合環境永續標準。

2. 節水措施與循環經濟：

各辦公室推動循環經濟，實施包括安裝節水水龍頭等節水設備、推廣節約用水宣導及定期監測用水量等多項措施。本公司將持續尋求創新的節水措施，以提升用水效率，為環境保護做出貢獻。

3. 持續改善與承諾：

定期檢視節水成效，並依據評估結果適時優化管理策略，確保用水效率持續提升。本公司將持續優化用水管理，並積極響應政府及社會對水資源保護的倡議。

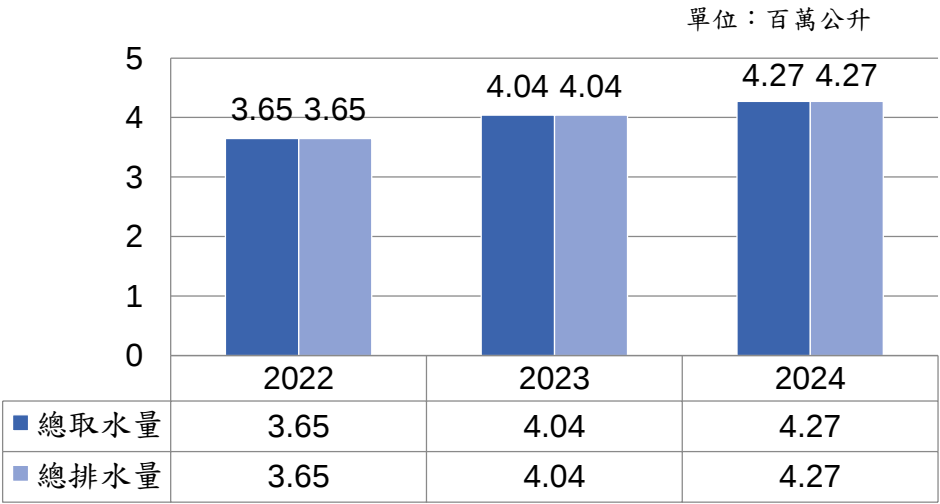
排水量

通嘉科技無任何製程活動或特殊化學品使用，主要用水為民生用途，所產生之廢水屬於單純生活污水。所有生活污水（包含茶水間、洗手間及清潔用水）均透過台元科技園區統一建置之市政排水系統排放，並交由地方政府之污水處理系統妥善處理。

本公司之污水排放性質單純，符合《水污染防治法》及地方政府相關排放標準。為確保環境安全與法規遵循，將持續依循相關水污染防治規範，並定期監測排放水質，確保對環境無造成顯著影響。

截至 2024 年 12 月 31 日止，本公司無任何超標排放、違規紀錄或事故通報事件。

▼近 3 年水資源使用情形



註 1：本公司主要用水均來自第三方供給之自來水。

註 2：本公司營運據點主要位於台灣竹北、板橋及台南，經評估目前皆不屬於具水資源壓力地區，故無須針對水資源壓力地區的取水量進行額外揭露。

耗水量

辦公室全年用水量為 4.48 百萬公升，與取水量一致。

用水用途包含員工飲用、盥洗及日常清潔，不涉及製程或冷卻等耗水行為。

4.06 廢棄物管理

廢棄物管理或減量目標

通嘉科技深知妥善處理事業廢棄物對於環境保護的重要性，嚴格遵守相關法規，並採取負責任的措施，以降低廢棄物對環境的潛在影響。

1. 事業廢棄物管理與責任：

本公司事業廢棄物主要包括：D-2527 其他以物理處理法處理之混合五金廢料及 E-0217 廢電子零組件、下腳品及不良品。

若未能妥善清理廢棄物，不僅會對公司營運造成影響，更可能對環境帶來重大衝擊。

因此，本公司嚴格依據法規，委託國內合格廠商進行廢棄物清運及處理，以降低廢棄物對環境的負面影響。

2. 廢棄物處理廠商選擇與監督：

為確保廢棄物依法妥善處理或再利用，本公司僅選用經環保署認證之清運處理廠商，確保廢棄物處理過程符合相關法規與標準，並持續追蹤廢棄物的流向，確保所有廢棄物均得到妥善處理，落實環境保護要求。

廢棄物產生情況

▼通嘉科技近 3 年廢棄物處理情形

類別	廢棄物種類	處理場址	處理方式	2022		2023		2024	
				產出量 (公噸)	占比 (%)	產出量 (公噸)	占比 (%)	產出量 (公噸)	占比 (%)
有害事業廢棄物	廢電子零組件、下腳品及不良品	離場	委託清除	0.68	1	0.90	2	0.94	2
	混合五金廢料	離場		2.40	4	2.40	4	1.15	2
一般事業廢棄物	事業員工生活垃圾	離場	焚化	56.91	95	53.90	94	53.04	96
	資源回收(廢塑膠容器、廢紙、廢紙容器、廢鐵容器)	離場	再使用	不計量	--	不計量	--	不計量	--
廢棄物總量 (公噸)				59.99		57.20		55.13	

註：有害事業廢棄物及一般事業廢棄物之認定方式是依據我國《廢棄物清理法》及《有害事業廢棄物認定標準》認定。

5.社會面

5.01人力發展

人權政策與承諾

尊重人權，打造友善職場：通嘉科技的承諾

通嘉科技不僅嚴格遵守台灣法規，更積極遵循聯合國《世界人權宣言》等國際人權公約，將尊重與保障人權視為企業社會責任的核心。我們堅決杜絕任何形式的歧視、童工及強迫勞動，並尊重員工結社自由，致力於創造安全、健康、友善的工作環境，保障員工的身心福祉。

本公司目前尚未建立「盡職調查」及「預警原則」，未來將依據 GRI 準則及國際相關標準，逐步導入完善相關執行架構，以強化對重大影響風險的管理能力。

人權政策已揭露於公司網站「投資人專區」。截至 2024 年 12 月 31 日止，本公司及供應鏈均未發生任何違反勞工人權的重大風險或事件。

人權原則	
1. 反歧視	嚴禁以種族、區域、社會階層、宗教、身體殘疾、性別、婚姻狀況、政見、年齡等狀態歧視任何員工。
2. 工時、工資與福利	所有聘僱條件符合政府法令，包括工作時數、加班時數、最低薪資、加班費，以及其他法規要求之福利。
3. 就業自由	員工應依法規內容遵循聘僱合約所約定之事項與自由終止聘僱合約。
4. 童工及未成年工	禁止僱用童工與未成年工；支持消除童工與未成年工相關之不當、非法商業交易。
5. 人道待遇	承諾人道地對待員工，且杜絕工作場所有任何形式的暴力與騷擾。
6. 自由結社	所有員工享有成立、參與，或拒絕加入結社及團體協議的法定權利。我們致力於創造一個員工可以自由表達、分享與提出建議的環境。
7. 工作環境健康與安全	致力提供乾淨、健康以及安全的工作環境給所有員工。為了提供更好的保護，我們遵守相關法規要求以降低健康與安全的風險，追求零工傷與事故之目標。
8. 道德	要求所有成員遵守商業道德，其中包括非不當得利、反貪腐、避免利益衝突、保護智慧財產權等。

▼通嘉科技勞動權益相關措施說明

項目	勞動權益相關措施說明
工作時間	為提供彈性且人性化的工作環境，通嘉科技實施彈性上下班制度，員工可依個人需求，在彈性工時範圍內，選擇合適的上下班時段，讓員工能更自由地安排工作與生活。此外，公司亦遵循《勞動基準法》規範，保障員工的休假權益。
離退辦法	本公司已設立勞工退休專戶，係按《勞工退休準備金提撥及管理辦法》規定，以每月薪資總額之 2% 提撥退休金交由勞工退休準備金監督委員會，以該委員會名義存入臺灣銀行（原中央信託局於九十六年間併入臺灣銀行）之專戶，然於 2023 年 08 月與員工達成協議結清舊制年資，並按相關規定結清退休金；另於 2005 年 07 月 01 日開始，經全體員工自願選擇適用勞退新制，依據勞工退休金月提繳工資分級表之 6% 提繳退休金，存入員工個人退休金專戶。
勞資協議	通嘉科技致力於建立開放、透明的溝通管道，促進勞資雙方對話，共同打造共好職場。 - 多元溝通管道，確保雙向交流： - 定期召開勞資會議、福委會，確保資訊流通無阻，符合法規； - 舉辦員工下午茶會、部門溝通會，鼓勵雙方交流意見，凝聚共識； - 設置總經理信箱，提供直接、暢通的意見表達管道。 - 共創願景，凝聚向心力： - 每年舉辦全公司重點方針宣達大會及員工大會，回顧過去、展望未來，凝聚團隊共識； - 透過共同參與，提升員工對公司的認同感與向心力。
重大營運變更	通嘉科技深知，企業的發展與變革，與員工的權益息息相關。我們承諾，在面臨任何可能影響員工權益的重大營運變更時，將以公開、透明的態度，與員工充分溝通，並透過勞資會議等機制，共同研擬妥善的應對措施，確保員工權益受到保障。

人力組成

人才基石，共創永續

通嘉科技秉持「創新、服務、品質、共享」的經營理念，視人才為企業永續發展的基石，致力於打造多元、平等、包容的友善職場，尊重每一位員工的獨特性，並堅決反對任何形式的歧視。

- 1. 多元共融，平等尊重：
確保人才在招募、培育、晉升與留任等各階段，不受種族、國籍、性別、年齡、政治立場或宗教信仰等因素影響。致力營造公平、包容且具歸屬感的職場環境，讓每一位員工都能在此發揮所長。
- 2. 數據驅動，前瞻佈局：
定期檢視人力資源結構，透過數據化管理與分析，精準掌握人才組成現況。前瞻規劃未來人力需求，為企業永續發展奠定穩固的人才基礎。
- 3. 共享成長，共創未來：
提供具市場競爭力的薪酬福利與完善的職涯發展機會，讓員工與公司共享成長果實。打造穩定且具成長性的工作環境，讓員工安心工作、持續進步，與公司攜手邁向永續未來。

員工與非員工結構

多元人才，共創價值

多元化的人才團隊是通嘉科技創新與永續發展的關鍵。截至 2024 年 12 月 31 日止，本公司在全球擁有 183 名員工，其中台灣地區員工占比 88.52%，國際人才占比 11.48%，展現了公司在全球市場的佈局與多元文化融合的決心。

- 1. 多元共融，打造平等職場：
目前男性員工占比 75.96%，女性員工占比 24.04%，由於台灣工程與科學領域相關學系中男性學生比例偏高，形成此一性別比例差異，凸顯產業特性對人才結構的影響。為此，本公司積極推動海外據點

任用當地人才，並鼓勵女性與不同背景的人才投入專業與管理職位，致力於打破性別與文化隔閡，打造一個真正多元共融的職場環境。

- 2. 全球視野，在地深耕：
積極佈局全球市場，重視在地人才的培育與發展，透過多元文化的交流與融合，激發創新思維，提升組織的彈性與競爭力。
- 3. 永續發展，人才為本：
持續致力於打造多元共融的職場文化，透過促進性別平等與文化多樣性，提升組織的彈性與創新能力，期望在全球市場中展現更強的競爭力，實現企業永續發展目標。

▼2024 年各地區聘僱之員工類型

單位：人數

員工分類		台灣		大陸		總計		
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	總數
依合約	永久聘僱員工(不定期契約)	122	38	16	5	138	43	181
	約聘員工(定期契約)	1	1	0	0	1	1	2
依工時	全時員工(全職)	122	39	16	5	138	44	182
	部分工時員工(兼職)	0	0	0	0	0	0	0
	無時數保證員工(工讀生)	1	0	0	0	1	0	1
各地區性別總計		123	39	16	5	139	44	183

註 1：全時員工：依照台灣勞基法定義，每週工時 40 小時之員工。
註 2：部分工時員工：工時未滿每週 40 小時之員工。
註 3：無時數保證員工：未規定最低或固定工時之員工，如：工讀生。

▼近 3 年工作者人數變化情形

單位：人數

工作者類別	2022	2023	2024
員工	202	181	183
非員工	4	5	5
總計	206	186	188

註：非員工的工作者：非由公司直接聘僱，如顧問、清潔人員。

員工多元包容及平等

多元共融，平等職場

多元化的人才團隊是企業創新與永續發展的關鍵。通嘉科技致力於打造一個公平、包容、多元的職場環境，讓每一位員工都能在此發揮所長，實現自我價值。

1. 平等機會，多元共融：

- 提供不同性別、年齡與背景的人才公平的就業機會，嚴格遵守當地法規，保障所有員工的工作權益；
- 積極擁抱多元文化，持續豐富人才組成的多樣性，讓不同背景的員工都能在此找到歸屬感。

2. 在地共榮，國際視野：

為促進在地共榮，本公司積極推動海外據點之在地人才培育與發展，強化區域營運能力與管理多元性。

截至 2024 年 12 月 31 日止，已聘有 3 位在地經（副）理級管理人才，佔所有管理階層 8%，展現推動國際化與在地化並進的決心。

3. 性別平權，領導力發展：

目前主管階層男性占比為 85.29%，女性占比為 14.71%。因深知性別平權的重要性，本公司持續推動性別平權與多元共融，透過人才培育與領導職涯發展計畫，鼓勵並支持更多女性投入管理職務，逐步提升女性在領導階層的代表性。

▼2024 年員工職務類別分布，統計各項員工類別中，多元化類別的員工百分比

職務類別/多元類別		性別		年齡		
		男性	女性	30 歲以下	31-50 歲	51 歲以上
主管職 (總計 34 人)	人數(人)	29	5	0	27	7
	占比(%)	85.29	14.71	0	79.41	20.59
非主管職 (總計 149 人)	人數(人)	110	39	22	118	9
	占比(%)	73.83	26.17	14.77	79.19	6.04
各多元類別人數(人)		139	44	22	145	16
占全員工人數比(%)		75.96	24.04	12.02	79.23	8.74

註：女性管理階層占比與本公司 2024 年度年報編製時點統計基準日（2025 年 03 月 24 日）不同，該期間因組織異動（增加男性主管），致年報數據與本報告書數據存在差異。

4. 跨世代合作，共創價值：

通嘉科技整體年齡結構呈現多元化特性：

- 31 至 50 歲員工占 79.23%，為公司提供穩定的專業支撐與營運經驗；
- 30 歲以下年輕人才占 12.02%，注入創新思維與活力；
- 51 歲以上資深同仁占 8.74%，以其深厚經驗持續為組織貢獻價值。

這樣的跨世代組合，不僅強化組織韌性，也為通嘉科技的穩健發展奠定堅實基礎。

本公司設有「員工申訴性騷擾信箱」和「檢舉信箱」等管道，鼓勵員工反映潛在的歧視行為，並承諾對所有申訴進行公平公正的調查和處理。2024 年報導期間內，本公司未接獲任何經證實的歧視事件投訴或相關法律行動。

▼2024 年新進/離職員工地區與年齡分布統計

性別	年齡	台灣				大陸			
		新進員工 (人)	新進率 (%)	離職員工 (人)	離職率 (%)	新進員工 (人)	新進率 (%)	離職員工 (人)	離職率 (%)
男性	30 歲以下	7	4.32	5	3.09	0	0	0	0
	31-50 歲	10	6.17	13	8.02	2	9.52	5	23.81
	51 歲以上	0	0	1	0.62	0	0	0	0
女性	30 歲以下	4	2.47	4	2.47	1	4.76	0	0
	31-50 歲	10	6.17	3	1.85	0	0	1	4.76
	51 歲以上	0	0	2	1.23	0	0	0	0
總計		31	19.14	28	17.28	3	14.29	6	28.57

註 1：新進率＝各類別新進員工人數/該地區期末員工總數。
註 2：離職率＝各類別離職員工人數/該地區期末員工總數。
註 3：離職員工包括自願或因解僱、退休或工作殉職而離開組織的員工。

員工權益及福利

育嬰支持，安心成長

通嘉科技致力於打造一個友善、支持員工家庭生活的職場環境。嚴格遵守《性別平等工作法》，讓員工在安心照顧新生兒的同時，也能無後顧之憂地重返職場。

1. 安心育嬰，無後顧之憂：

- 任職滿 6 個月之員工，於每一子女滿 3 歲前，皆可申請育嬰留職停薪，期間最長可至該子女滿 3 歲止，惟不得逾 2 年。
- 在育嬰留職停薪期間，員工可持續享有原有的社會保險，讓同仁在安心照顧新生兒的同時，無後顧之憂。

2. 家庭支持，重返職場：

- 提供完善的育嬰留職停薪制度，不僅保障員工的權益，更體現公司對家庭價值的重視。
- 鼓勵員工於育嬰期滿後重返職場，並提供必要的支持和協助，讓員工能兼顧家庭與事業。

▼2024 年育嬰留停人數統計

項目	男性	女性	合計
2024 年符合育嬰留停申請資格人數 ^{註1} (a)	13	9	22
2024 年實際申請育嬰留停人數(b)	1	3	4
育嬰留停申請率(%) (b/a)	8	33	18
育嬰留停預計於 2024 年復職人數(c)	1	1	2
2024 年育嬰留停實際復職人數(d)	0	0	0
育嬰留停復職率(%) (d/c)	0	0	0
2023 年育嬰留停實際復職人數(e)	0	2	2
2023 年育嬰留停復職後持續工作一年人數 ^{註2} (f)	0	1	1
育嬰留停留任率(%) (f/e)	0	50	50

註 1：以過去 3 年（2022-2024）曾申請產假或陪產假之員工數估算。

註 2：實際復職日於 2023 年且復職後在職滿一年。

共享成長，共創價值：通嘉科技的薪酬策略

人才是公司永續發展的基石，通嘉科技致力於提供具市場競爭力、內部公平性的薪酬待遇，讓員工共享公司成長的果實，共同創造價值。

1. 市場導向，公平薪酬：
- 提供具競爭力的薪酬待遇，以吸引並激勵優秀人才。

• 薪資標準根據職務、專業能力、學經歷和工作年資等因素綜合考量，並參考同業市場水準進行調整。

• 重視同工同酬價值，確保整體薪資不因性別產生差距。2024 年度男女加薪比率為 0.98：1。
2. 多元獎勵，共享獲利：
- 員工薪酬分為固定薪資和變動薪資。

• 固定薪資：每月支付，參考同業給付和勞動市場統計資料，並考量職位、工作性質、專業能力和職場供需等情況適時調整。

• 變動薪資：包括年終獎金、員工紅利、績效獎金和限制型股票，使部分薪酬與營運績效緊密相連，讓員工的努力與企業的成功共享。
3. 透明管理，保障權益：
- 制定《薪酬管理辦法》，透過新進人員教育訓練和內部 ISO 系統等多元管道公開，以協助員工了解公司的薪酬結構和政策。

• 制定有績效與職能目標與薪資報酬的政策、制度、標準及結構等相關辦法，經理級以上人員的薪酬福利均須提請薪酬委員會及董事會通過，以提升公司治理水平和薪酬決策的透明度與嚴謹性。

▼近 3 年各員工類別男女薪酬比率

年度	2022		2023		2024	
員工類別	男性	女性	男性	女性	男性	女性
主管職	1	0.61	1	0.55	1	0.49
非主管職	1	0.35	1	0.43	1	0.35

註 1：計算方式：各類別女性平均薪酬/各類別男性平均薪酬。
註 2：薪酬：即年薪資，含本薪、伙食津貼、年終獎金、各類獎金、加班費及配股所得等。

▼近 3 年重要營運據點基層人員薪資水準

年度	基層人員平均標準薪資		基層人員平均標準薪資/ 當地最低薪資	
	男性	女性	男性	女性
2022	47,814.29	44,240.00	1.89	1.75
2023	48,750.00	41,925.00	1.85	1.59
2024	49,233.33	42,500.00	1.79	1.55

註 1：基層人員：含本公司職稱為工程師、管理師職類等最低職等人員。
註 2：標準薪資：含本薪、伙食津貼等經常性薪資。
註 3：2022 年至 2024 年當地最低薪資分別為 25,250 元、26,400 元及 27,470 元。

▼近 3 年非主管職之全時員工薪資中位數、平均數及變動率

單位：新台幣仟元

年度	2022	2023	2024
薪資平均數	1,645	1,479	1,582
變動率(%)	(4.08)	(10.09)	6.96
薪資中位數	1,474	1,412	1,503
變動率(%)	(3.41)	(4.21)	6.44

全方位關懷，打造幸福職場

通嘉科技致力於打造一個讓員工安心、成長且樂在其中的工作環境，除了提供完善的制度保障外，更透過多元化的福利措施，提升整體員工體驗，讓每一位員工都能感受到公司的溫暖與關懷。

1. 制度完善，權益保障：

建立完善的管理規章，涵蓋升遷、獎懲、考績、差勤、休假、薪資等方面，確保所有制度皆符合勞動法規，為員工提供明確的規範與保障。

2. 周全保障，安心無憂：

除了法定的勞健保與勞退金外，本公司更提供優於業界的員工團體保險，包含多項保障項目。出差同仁另有旅行平安險，為員工及其家庭提供堅實的後盾。

3. 多元福利，樂享生活：

提供三節/勞動/生日禮金、資深員工久任獎勵、高額創新提案獎金、公司旅遊、多元的社團活動、婚喪喜慶補助金、溫馨的下午茶及慶生會、豐富的節慶活動與小型運動比賽、部門聚餐補助、設置健身器材與舒適的休閒小憩活動空間、舒適的員工專屬休憩中心以及完善的年度健康檢查，力求滿足員工多元化的需求，提升工作幸福感。

▼通嘉科技員工福利措施

員工福利措施		
基本福利	保障周全，安心守護	- 員工及眷屬，全面守護： 員工到職當日即享有免費團體保險，提供全方位保障。 眷屬亦享有優惠價格加保，讓員工無後顧之憂。 - 定期評估，保障升級： 每年進行團體保險評估與詢價，確保保障內容符合員工需求。 不定期進行市場調查，隨時調整保障內容，提供更優質的保障。
	彈性假期，平衡工作	- 彈性工時，自由安排： 提供彈性上下班時間 1 小時，讓員工可依個人需求調整工作節奏。 - 優於法令，更多假期： 每年提供優於法令的 7 日彈性假，讓員工有更多時間處理個人事務或休閒。 - 彈性假勤，自主管理： 最小請假單位為 30 分鐘，讓員工更靈活地運用時間。 - 志工假期，回饋社會： 提供優於勞基法的 1 日給薪志工假，鼓勵員工參與社會公益，貢獻己力。

員工福利措施		
獎勵福利	共享成果，共創價值	1. 市場導向，公平薪酬： (1)定期追蹤市場薪資待遇，確保薪酬定位具競爭力與內部公平性； (2)提供優於市場平均的年薪與調薪幅度，並調整新鮮人起薪。 2. 透明化管理，保障員工權益： 成立薪酬委員會，對高階經營團隊的酬金及員工酬勞提撥比率進行評估和審查。 3. 多元獎勵，共享獲利： (1)定期發放三節獎金、績效分紅、獲利共享獎金，肯定員工貢獻； (2)提供久任金幣，感謝員工長期付出； (3)設立專利獎金、推薦獎金、創新提案獎金，鼓勵創新與人才引薦。
	精采生活，豐富活動	1. 多元活動，豐富生活體驗： (1)舉辦家庭日、員工旅遊等活動，促進員工與家庭的互動； (2)鼓勵員工參與多元社團，如：籃球、有氧、生活玩家、羽球、瑜珈、森心手作等； (3)提供社團活動經費補助，支持員工發展興趣。 2. 聚餐補助，凝聚團隊情感： 提供部門聚餐補助，讓員工在輕鬆愉快的氛圍中交流。 3. 休閒活動，放鬆身心靈： 提供休閒活動與活動補助，鼓勵員工追求工作與生活的平衡。
	關懷周全，幸福滿溢	1. 歡樂時光，共享美好： (1)每月精選下午茶點，搭配雙月溫馨慶生會，讓員工在忙碌中享受美好時光； (2)舉辦多元豐富的節慶活動，讓員工感受節日意義，增添生活樂趣； (3)舉辦豪華星級尾牙餐會，搭配豐富摸彩大獎，感謝員工一年的辛勞。 2. 貼心禮遇，溫暖相伴： (1)提供節慶生日禮遇，以及婚喪喜慶溫馨補助，在重要時刻送上祝福； (2)員工傷病住院，提供及時關懷的慰問與實質協助，讓員工安心休養。 3. 能量補給，輕鬆生活： (1)每月提供多元零食，讓員工隨時補充能量，保持工作好心情； (2)提供停車補助，讓員工輕鬆通勤，元氣滿滿每一天； (3)簽約合格托兒中心及多元特約廠商優惠，讓員工兼顧家庭與事業； (4)提供辦公室兒童臨時照顧方案，讓員工在緊急情況下，也能安心工作，無後顧之憂。

員工福利措施		
完備設施 工作環境	暖心職場，舒適空間	- 貼心設施，滿足多元需求： (1)哺(集)乳室：提供隱私舒適的空間，支持母性員工； (2)用餐休息區：寬敞明亮的用餐環境，讓員工享受愉快的用餐時光； (3)圖書櫃：提供豐富的書籍資源，鼓勵員工終身學習。 - 樂活空間，釋放工作壓力： (1)健身器材：提供多樣化的健身器材，鼓勵員工保持健康活力； (2)休閒小憩區：打造舒適的休閒空間，讓員工在工作間隙放鬆身心； (3)員工專屬休憩中心：提供更全面的休憩設施，滿足員工多元需求。

勞資協商，共創和諧職場

通嘉科技目前未簽署任何團體協約，員工之工作條件與僱用條款，皆依據公司內部規章制度、任職人員承諾書以及《勞動基準法》等相關法令訂定。本公司重視勞資關係的和諧與穩定，依據《勞動基準法》第八十三條，定期透過勞資會議等機制，就勞動條件與員工進行溝通與協商，並在必要時召開臨時會議，促進勞資雙方在勞動條件、員工福利等議題上的雙向溝通與協商，共同打造一個互信、互助、互惠的職場環境。

1. 定期協商，共創共好：

每季定期舉辦勞資會議，確保勞資雙方有充分的溝通管道。於必要時召開臨時會議，針對突發議題進行及時協商，保障雙方權益。

2. 議題廣納，共創未來：

於勞資會議中，針對促進勞資合作、勞資關係協調、勞動條件改善、勞工福利籌劃等議題進行雙向溝通與協商，並鼓勵員工積極參與，共同為公司的發展和員工的福祉建言獻策。

通嘉科技尊重並保障全體員工之結社自由與團體協商權利，並視其為基本人權保障要素。透過內部勞動法規遵循審查以及供應鏈盡職調查機制，定期評估營運據點與主要供應商是否存在違反或具有重大風險之情事。截至 2024 年 12 月 31 日止，本公司及主要供應商均未被識別出存在結社自由或團體協商權利相關之重大風險。

人才培育與發展

全方位人才發展，共創卓越未來

人才是永續發展的基石，通嘉科技致力於打造一個學習型組織，提供多元化的培訓管道，支持員工在各階段的成長與發展，共同邁向卓越的未來。

1. 多元培訓體系，賦能員工成長：

規劃涵蓋新進人員訓練、專業訓練、職能訓練的多元化培訓課程體系，滿足不同職級與職務的發展需求。

- 新進人員訓練：提供完善的新進人員訓練，幫助新人在最短時間內融入公司文化，提升歸屬感。
- 專業訓練：提供專業技能精進的學習機會，包括內部講師授課和外部專業機構培訓。
- 職能訓練：根據各職務的職能分析，提供管理課程和外部訓練，提升員工的工作效能和管理能力。

2. 線上線下融合，打造學習型組織：

每年依據營運方針和組織需求，制定年度訓練計畫，涵蓋職能、法規、技術和通識課程。除了實體課程外，亦建立學習管理系統（LMS），提供員工隨時隨地進行線上學習的管道，打造靈活且便捷的學習環境。

2024 年每位員工平均受訓時數達 20.98 小時，其中男性員工平均受訓時數為 21.96 小時，女性員工平均受訓時數為 17.89 小時。

▼2024 年員工受訓情形

員工類別	計算方式	男性	女性	小計
主管職	報告期間實際人數（A1）	29	5	34
	報告期間受訓的時數（B1）	787.21	174.61	961.82
	報告期間平均受訓的時數（B1/A1）	27.15	34.92	28.29
非主管職	報告期間實際人數（A2）	110	39	149
	報告期間受訓的時數（B2）	2,265.19	612.56	2877.75
	報告期間平均受訓的時數（B2/A2）	20.59	15.71	19.31
合計	報告期間時數（Q）	3,052.40	787.17	3,839.57
	報告期末員工總數（R）	139	44	183
	每位員工接受訓練的平均時（Q/R）	21.96	17.89	20.98

註：本永續報告書之人數統計範疇涵蓋所有正式員工及於報告期間內有實質貢獻之約聘員工，與年報揭露資訊所採用之員工定義略有不同。

▼2024 年在職訓練課程辦理與參與情形

課程類別	課程時數	參與人次
博雅通識	393.78	703
職能課程	921.66	234
新人訓練	116.42	276
專業訓練	2,407.71	2,082
總計	3,839.57	3,295

績效驅動，躍升發展

人才的成長是公司發展的動力，通嘉科技致力於打造一個支持員工職涯躍升的平台，透過完善的升遷制度、具競爭力的薪酬體系以及定期的績效考核，激勵員工不斷成長，與公司共同創造雙贏的未來。

1. 績效驅動，助力成長：

- 將績效考核視為促進員工成長與發展的重要機制，每年安排主管與員工進行期中與期末 2 次績效面談。
- 績效評核機制涵蓋目標設定、職能行為與個人發展三個面向，透過定期檢視，提高個人績效，進而提升組織整體效能。
- 重視員工的行為展現與主管的回饋，並致力於協助員工實現個人發展目標，提升整體人力資本。

2. 完善制度，激勵發展：

- 建立完善的升遷及薪酬制度，為員工提供明確的職涯發展路徑和具競爭力的薪酬待遇。
- 透過績效考核結果，作為升遷和調薪的重要依據，激勵員工不斷提升自身能力。

▼2024 年員工績效檢核情形

員工類別	計算方式	男性	女性	小計
管理職	報告期末員工總數(A1)	29	5	34
	定期接受績效及職涯發展檢視的員工數(B1)	27	5	32
	百分比(%) $(B1/A1)$	93	100	94
非管理職	報告期末員工總數(A2)	99	34	133
	定期接受績效及職涯發展檢視的員工數(B2)	99	34	133
	百分比(%) $(B2/A2)$	100	100	100
合計	報告期末員工總數(R)	128	39	167
	定期接受績效及職涯發展檢視的員工總數(Q)	126	39	165
	定期接受績效及職涯發展檢視的員工占比(%) (Q/R)	98	100	99

註 1：2024 期末績效評核是 2024/09/30(含)前到職的員工才列入績效評核對象。

註 2：員工績效檢核須扣除高階主管(特助)、育嬰留停、新進員工(到職日 2024/09/30 之後)、約聘人員、部分工時人員。

5.02職業安全及衛生

職業安全衛生管理系統

通嘉科技致力於維護員工及所有工作者的安全與健康，並積極預防職業災害的發生。依據《職業安全衛生法》及其相關法規，在通嘉科技廠區內全面實施職業安全衛生管理系統，落實安全管理並持續優化工作環境。

系統範圍與適用對象

此系統涵蓋通嘉科技所有工作場所。適用對象包括全體員工 162 人（占 98.18%）及所有非員工工作者，如清潔人員等 3 人（占 1.82%）。

管理策略與措施

本公司透過以下措施，全面防範職業災害，為所有工作者提供安全、健康的工作環境。

- 1. 制定《職業安全衛生工作守則》與《職業安全衛生管理計畫》作為系統運行的依據。
- 2. 採用 PDCA（Plan-Do-Check-Act）循環式品質管理模式，持續進行職業危害風險評估，並改善職業安全衛生管理系統。
- 3. 依法設立職業安全衛生單位，配置管理人員及急救醫護人員，以確保系統有效運作。

▼職業安全衛生管理系統

4 大面向重點工作	措施
安全衛生教育訓練及災害演練	1. 針對員工進行消防演練。 2. 針對工安人員進行職務相關教育訓練。
環境安全衛生稽核檢查	針對 3 個營運據點每季進行稽核檢查，若有發生職業災害風險之情形，通報職業安全委員會進行處理與改善。 2024 年完成 4 次稽核檢查，合格率 100%，未來持續追蹤並進行改善。
健康管理及促進活動	定期舉辦一般健康檢查、臨場醫護服務。
特定族群健康保護辦法	1. 母性健康保護實施辦法：提供孕、產婦進行母性健康評估與工作調配，確保妊娠、分娩後及哺乳等女性勞工之身心健康，並規劃孕婦專屬停車位、哺(集)乳室等措施。 2. 職業災害高風險工作者健康管理辦法：異常工作負荷高風險由臨場醫護進行身心關懷。

職業安全衛生委員會

為落實職業安全衛生法規，並保障員工權益，本公司依照《職業安全衛生管理辦法》設立安全衛生委員會，致力於提升整體職安衛管理水準。

安全衛生委員會組織與職責：

本公司安全衛生委員會由勞資雙方共同組成，總計 12 名成員，其中勞工代表 5 名，占比超過三分之一，充分保障勞工參與權。

安全衛生委員會為公司最高層級之職安衛決策單位，職責涵蓋：

- 規劃、實施、評估及改善職安衛管理系統。
- 定期審核安全管理目標，確保其有效性。
- 每季召開定期會議，討論危害辨識與消除、風險評估、事故調查與稽核標準等重要議題。
- 委員會決策具高度權威性，各單位須確實執行，以確保職安衛政策落實。
- 明確的爭端解決機制，嚴格禁止對委員會成員之任何形式處分或報復，保障其權益。

工作者參與及資訊溝通：

本公司重視工作者參與，於職安衛管理系統之制定、實施及評估過程中，透過以下機制確保工作者充分參與和諮詢，並建立多元化溝通管道，確保工作者能隨時取得職安衛資訊，並及時反應問題：

- 意見徵集：設置員工意見箱、實施安全衛生巡檢及召開會議，廣泛徵集工作者意見與建議。
- 參與決策：勞工代表於安全衛生委員會中參與決策，確保勞工聲音被納入考量。
- 教育訓練：定期舉辦職安衛教育訓練，提升工作者安全意識與技能。

職安衛教育訓練

為打造健康安全的職場環境，達到零職災目標，本公司致力於提升員工安全意識與應變能力，並積極預防職業災害發生。

安全教育訓練：

- 新進員工：提供完善的工安訓練，使其具備必要的工作安全知識。
- 持證員工：定期辦理複訓，確保其安全技能與時俱進。

透過系統性的安全教育訓練，強化員工的自我保護意識，降低職災風險。

① 關於本報告書 ② 永續經營 ③ 利害關係人與重大主題 ④ 環境面 ⑤ 社會面 ⑥ 治理面 ⑦ 附錄

事故預防與應變：

為避免類似事故重演，本公司不定期舉辦事故教育訓練，提升員工的危機應變能力。（配合台元辦理全員疏散）

運用事故調查分析手法，深入探討事故根源，並將經驗轉化為預防措施。

透過事故分析與教育訓練，致力於建立一個安全、可靠的工作環境。

▼2024 年人員職安衛訓練

工作者類別	訓練類別	2024 年度訓練課程	課程時數	參訓人數	參訓總時數
新進員工	一般訓練	職業安全衛生課程	3	27	81
自衛消防編組	一般訓練	113 年上半年度消防編組訓練	4	2	8
自衛消防編組	一般訓練	113 年下半年度消防編組訓練	4	2	8
職業安全衛生管理人員	複訓	職業安全衛生管理人員複訓	14	1	14
急救人員	複訓	急救人員複訓	3	1	3
總計			28	33	114

職安危害風險控管

通嘉科技作為無晶圓廠 IC 設計公司，雖無高風險生產作業，仍意識到辦公室環境亦存在健康風險，特別是長時間久坐及頻繁使用電腦對健康帶來的潛在影響。為此，本公司已推動以下辦公室健康風險評估與優化措施：

於 2022 年全面汰換人體工學辦公椅，致力於建構符合人體工學的辦公環境，透過提供舒適的辦公設備，減輕員工因長時間工作所產生的身體負擔，以提升員工的工作舒適度，更有助於促進其身心健康。

職業事故應變處理

▼意外事故通報及處理流程



▼事故調查流程

事故發生

重大職業災害發生後，應立即報告工安室及上級主管，另承攬商應於 30 分鐘內以電話通報監工單位，並依相關規定通知消防單位、醫療單位等請求支援，如發生重大職業災害應於 8 小時內通報當地勞動檢查機構。

事件原因追查

工安室應於重大職業災害發生後，設置「職業災害調查處理小組」，由各單位主管或指定人員擔任召集人，並會同單位主管即赴現場勘查及查核，函報總經理「事故防範報告書」後，1 週內召開重大職業災害調查報告審查會，由職業安全衛生業務主管擔任召集人，邀集各單位主管、勞工代表等組成，並由工安室說明發生重大職業災害經過與處理。

事件檢討改善事項

1. 依據「職業災害調查處理小組」所提事件調查分析報告之改善事項，各單位應列管追蹤管制至改善完成，並全面檢討改善，以防止類似事件再度發生。
2. 發生重大職業災害之現場，應拍攝存證併同調查報告，送工安室做為教育訓練之案例教材，以防止類似事件再度發生。

職業傷害

通嘉科技致力於打造安全健康的工作環境。

工時與職業傷害統計：

截至 2024 年 12 月 31 日止，本公司員工總工時累計達 307,128 小時，0 件職業傷害案件。

（上下班通勤期間之交通事件因其性質特殊，未納入職業傷害統計範疇）

達成零死亡事故：

截至 2024 年 12 月 31 日止，0 件死亡事故發生，顯示職業安全衛生管理制度之有效執行，充分展現本公司對於員工生命安全之高度重視。

近 3 年通嘉科技工作者失能傷害頻率與嚴重率統計

年度	類型	因失能傷害而損失工作日數	失能傷害頻率 (FR)	失能傷害嚴重率 (SR)	總合傷害指數 (FSI)
2022	員工	0	0	0	0
	非員工	0	0	0	0
2023	員工	0	0	0	0
	非員工	0	0	0	0
2024	員工	0	0	0	0
	非員工	0	0	0	0

註：損失工作日數：無法工作天數（休息天數）；計算基準含職業災害公傷假，不含病假及生理假別。

近 3 年通嘉科技工作者職業傷害統計

年度	2022		2023		2024	
工作者類型	員工	非員工	員工	非員工	員工	非員工
總經歷工時	344,896	2,624	317,320	2,576	307,128	2,576
死亡人數	0	0	0	0	0	0
死亡率	0	0	0	0	0	0
嚴重職業傷害件數	0	0	0	0	0	0
嚴重職業傷害率	0	0	0	0	0	0
可記錄職業傷害件數	0	0	0	0	0	0
可記錄職業傷害率	0	0	0	0	0	0
傷害類型	-	-	-	-	-	-

註 1：職業傷害指工作者執行職務或於工作場域中發生的意外傷害，統計基準不包含上下班「通勤災害」。(若有透過組職安排的運輸工具，如公務車或特約交通車行駛過程的災害則包括在統計中)

註 2：總經歷工時：計算所有工作者的全年度工時加總；員工依實際上班及加班時數加總計算；非員工(承攬工及派遣工)以每日 8 小時 x (每月進廠人數 x 每月工作日數)進行全年度數據概估。

註 3：嚴重職業傷害：指因職業傷害而導致失能、或無法於 6 個月內恢復至受傷前健康狀態之傷害(不包含死亡)。

5.03 職業傷病預防管理

職業傷病預防管理

通嘉科技致力於打造健康友善的職場環境，深信員工的身心健康是公司永續發展的基石。

全體員工健康照護：

為及早發現潛在健康問題，促進員工健康管理，本公司優於法規每兩年定期舉辦全體員工健康檢查。

此項措施旨在提升員工整體福祉，讓員工在健康的狀態下安心工作。

新進員工健康保障：

- 新進員工提供新人健康檢查，確保其在入職時即了解自身健康狀況。
- 自 2024 年起，將有鉛作業轉為無鉛作業。
- 無鉛作業人員仍持續進行血中鉛的健康檢查，確保其健康受到嚴密監控。

專業醫療團隊追蹤與評估：

體檢結果將由職業醫學科專科醫師及護士進行衛教與健康追蹤。

必要時亦會針對疑似與工作相關的疾病進行現場評估，確保每位員工的健康得到全面的關注與照護。

▼ 特殊健檢近 3 年健康管理分級情形

單位：人數

年度	總受檢人數	第一級健康管理者	第二級健康管理者	第三級健康管理者	第四級健康管理者
2022	63	51	12	0	0
2023	51	49	2	0	0
2024	0	0	0	0	0

註 1：第一級管理：檢查結果綜合判定為無異常者。

註 2：第二級管理：檢查結果綜合判定為異常，而與工作無關者。

註 3：第三級管理：檢查結果綜合判定為異常，而無法確定工作相關性，須再安排職業醫學專科醫師評估者。

註 4：第四級管理：檢查結果綜合判定為異常，且與工作有關者。

註 5：自 2024 年起，有鉛作業轉為無鉛作業，故 2024 年無特殊健檢-鉛作業檢查。

▼ 近 3 年通嘉科技工作者職業病統計

年份	2022		2023		2024	
工作者類型	員工	非員工	員工	非員工	員工	非員工
總經歷工時 (與職業傷害統計的總經歷工時相同)	344,896	2,624	317,320	2,576	307,128	2,576
可記錄職業病案件數	0	0	0	0	0	0
職業病造成死亡數	0	0	0	0	0	0
職業病死亡率	0	0	0	0	0	0
職業病主要類型	無					

註 1：總經歷工時：計算所有工作者的全年度工時加總；員工依實際上班及加班時數加總計算；非員工(承攬工及派遣工)以每日 8 小時×(每月進廠人數×每月工作日數)進行全年度數據概估。

註 2：職業病死亡率＝職業病所造成的死亡人數×200,000 or 1,000,000÷總經歷工時(計算至小數點後 2 位，不 4 捨 5 入)，指一年內每 100 or 500 名全職工作者的職業病死亡率數量，依全職工作者 1 年工作 2,000 小時進行假設。

註 3：職業病指工作造成或加劇的急性、復發性和慢性健康問題。包括肌肉骨骼疾病、皮膚和呼吸系統疾病、惡性癌症、物理因素起的疾病(如聽力受損)、精神疾病等。建議可依公司特殊健檢項目做為職業病類型主要統計來源、或由廠醫廠護等醫療保健人員通報之案例。

健康促進關懷

通嘉科技長期以來，將員工的身心靈健康視為永續發展的基石。本公司積極整合內外部專業資源，建構全方位員工支援體系，致力於打造身心靈均衡發展的優質職場環境。

全方位員工支援體系：

提供多元化的員工支援服務，涵蓋工作、生活、健康和職涯發展四大面向，力求滿足員工在各方面的需求。

1. 工作面：

- 推行新員工協助計畫，提供「小天使」般的支持，協助新人快速融入。
- 邀請資深退休員工擔任顧問，傳承經驗與智慧。
- 提供彈性假期和公益假，鼓勵員工平衡工作與生活。

2. 生活面：

- 舉辦家庭日活動，增進員工與家屬互動。
- 設置哺(集)乳室，提供友善育兒環境。
- 提供臨托服務，解決員工臨時托育需求。

3. 健康面：

- 舉辦紓壓活動和健康講座，提升員工身心健康。
- 提供定期健康檢查和臨場醫護服務，關注員工健康狀況。
- 推行健康促進活動，如運動補助金和減重獎金，鼓勵健康生活方式。

4. 職涯發展面：

- 提供職能訓練、技術課程和法規課程，協助員工提升專業能力。

健康促進卓越成就

為積極推動健康職場，自 2021 年起，每年舉辦健康促進競賽活動，鼓勵員工參與健康管理。

本公司致力於打造健康友善的職場環境，成效卓著。

2022 年榮獲「健康啟動標章」，2023 年更進一步取得「健康促進標章」，展現本公司於推動健康職場方面的卓越績效與通過嚴格審查的實力。

目標與願景

通嘉科技致力於創造一個支持性、關懷性的工作環境，期許員工在身心靈均衡發展的狀態下，提升整體幸福感和工作表現。

專業協助

臨場醫護：每月公告臨場醫護到場日期可安排訪談，進行健康諮詢。

諮詢管道

1. 公司團保可向人力資源單位諮詢
2. 職場不法侵害：+886-3-5543588
3. 意見反應：公司首頁>總經理信箱

自我檢測

1. 健康層面：紓壓活動/講座、年度健康檢查、臨場醫生護士、健康促進活動（運動補助金、減重獎金、運動獎金）、健康宣導。
2. 工作層面：新人協助（提供類似小天使協助新人適應）、資深退休員工轉為顧問、7 天彈性假、公益假。
3. 生活層面：家庭日、哺(集)乳室、小孩臨時無法托育可帶至公司。
4. 心理層面：壓力指數量測表。

資訊分享

按月宣導最新健康須知、提供同仁三高健康事項、心理諮商資源、親子溝通技巧、飲食注意事項等。

活動辦理

家庭日、員工旅遊、健康促進（減重/運動比賽）、節慶活動（端午立蛋、中秋撥柚子、冬至湯圓）、紓壓手做活動、健康講座等。

5.04 社區參與

對基礎設施的投資與支援服務

通嘉科技長期以來，致力於實踐企業社會責任，積極投入環境永續、教育支持與弱勢關懷等公益活動，期盼為社會帶來正向影響力。

環境永續：守護雙連埤生態與推廣環境教育

1. 自 2022 年起，連續三年贊助「社團法人宜蘭縣雙連埤地區永續發展協會」，共同推動雙連埤里山倡議，涵蓋「環境教育」、「社區營造」及「生態保育」三大面向。
2. 雙連埤作為台灣重要的生態湖泊，兼具自然景觀美學及生態保育價值，是國家級重要濕地及野生動物保護區，其環境與周邊村落活動息息相關，為推廣環境教育，本公司與協會合作辦理校外教學活動，累計 2022 年至 2024 年共舉辦 16 場，超過 300 位學生參與，透過多元課程設計，讓學生深入了解友善耕作與生態保育的重要性，培養環境守護意識。
3. 2023 年舉辦「手護海洋永續淨灘活動」，讓員工與其眷屬一同參與，讓環保的觀念從小紮根，並了解垃圾減量的重要性。

教育支持：助學弱勢學子與關注全球教育

1. 本公司重視全球學童的教育與家庭發展，積極參與育幼院及與浙江省新華愛心教育基金會合作的「撿回珍珠計畫」。
2. 透過助學金支持，協助清寒弱勢學子減輕經濟負擔，讓他們能專注學習，擁有完整的成長環境。
3. 捐款成立「通嘉珍珠班」，幫助弱勢學生完成高中學業。

國際關懷：響應舊鞋救命活動

發揮愛心不分國界，響應「社團法人舊鞋救命國際基督關懷協會」活動，邀請所有員工一同參與，將愛心傳遞到有需要的地方。



當地社區

雙連埤永續發展協會透過環境教育、社區營造與生態保育的整合，每年舉辦校外教學與公益兒童營，推廣友善耕作理念，培養學生成為具環境守護意識的未來公民。

▼2024 年通嘉科技社區參與情形

專案	社團法人宜蘭縣雙連埤地區永續發展協會
投入	新台幣 35 萬元
產出	• 校外教學：6 場，計 101 人次參與 • 兒童公益營：7 場，計 103 人次參與
影響	• 環境保育意識提升：透過環境教育啟發行動，逐步擴大正向影響力。 • 生態系統復育：透過濕地與野生動物保護，維護生態健康，確保自然資源永續留存。

6.治理面

治理架構

通嘉科技董事會為最高治理單位，設有審計委員會、薪資報酬委員會與永續發展委員會三大功能性委員會，以提升董事會治理效能。

審計委員會負責監督財務報導之適切性、簽證會計師之獨立性與績效評估、內控制度之運作有效性、法規遵循及風險管理。薪資報酬委員會協助董事會規劃並評估整體薪酬制度，確保董事與經理人之報酬具公平性與市場競爭力。永續發展委員會統籌公司於環境、社會及治理（ESG）面向之策略推動與執行，並定期向董事會報告，以落實永續發展承諾。董事會成員具備產業、財務及經營等多元專業背景，能有效執行策略指導與治理監督職責。管理階層則依董事會指導方針推動營運與永續目標，強化公司治理體質。

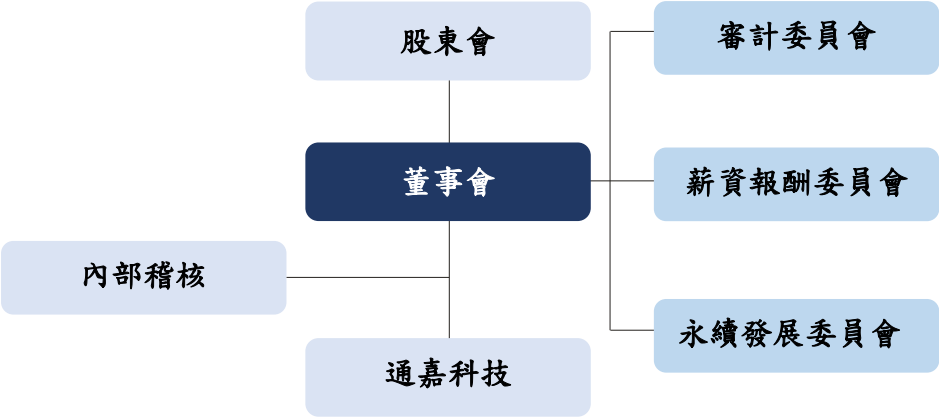
公司治理主管

通嘉科技依規定設置公司治理主管，負責推動公司治理制度之執行與董事會運作之支援，協助強化公司治理品質與透明度。

公司治理主管由財務長兼任，具備財務會計、內控制度及公司治理實務經驗，熟悉相關法規與公司治理準則，能有效協助董事會與管理階層落實治理目標。主要職責包括：

- 協助董事遵循法令並執行職責；
- 提供董事履職所需資訊與資源；
- 籌辦董事會及股東會相關會議，確保程序符合法規；
- 定期向董事會報告公司治理運作情形。

▼功能性委員會



6.01 董事會及功能性委員會

董事會結構及運作情形

通嘉科技第八屆董事會共有 7 席董事（包含 1 席不同性別董事），其中 4 席獨立董事，席次占比 57%，任期於 2025 年 06 月 08 日屆滿。所選任之董事，皆按照相關法令及公司章程之要求執行職務，維護公司及股東權益，並對於公司經營策略與方針作審慎評估及決策，加強公司績效，保障股東權益。

通嘉科技注重董事會成員多元的產業經驗以及專業背景與能力，並持續廣納不同性別、年齡、弱勢族群的聲音，以促進董事會思考面向多元化、降低企業整體營運風險。本公司考量上市公司董事會設置及行使職權應遵循事項要點第四條規定，上市公司董事會成員應自 2024 年起，不同性別董事不得少於 1 人及獨立董事半數以上連續任期不得超過三屆。對於 2025 年董事全面改選，預計維持至少有 1 名不同性別董事以及獨立董事半數以上連續任期不超過三屆進行董事人選的規劃。

▼通嘉科技董事會成員及進修情形

職稱	姓名	性別 年齡	董事專業背景	特殊 身份	董事會議 出席次數/ 出席率(%)	兼任本公司及 其他公司之職務	2024 年進修課程名稱
董事長	捷能投資 (股)公司代 表人：高育坤	男 61~70	具經營策略、市場行銷 及電子相關產業經驗	無	8/100	本公司董事長	- 智慧財產管理與公司治理 (3 小時) - 從 ESG 企業永續發展看上市櫃公 司的資安治理策略 (3 小時)
董事	捷能投資 (股)公司代 表人：莊明男	男 51~60	具工程科技與組織領 導、產業發展及科技應 用相關產業經驗	無	8/100	本公司資深副總經理	- 智慧財產管理與公司治理 (3 小時) - 從 ESG 企業永續發展看上市櫃公 司的資安治理策略 (3 小時)
董事	捷能投資 (股)公司代 表人：黃文琪	女 41~50	具財務會計專業與企業 永續管理	無	8/100	永逸聯合會計師事務所會計師 錦居開發(股)公司監察人	- 智慧財產管理與公司治理 (3 小時) - 從 ESG 企業永續發展看上市櫃公 司的資安治理策略 (3 小時)

職稱	姓名	性別 年齡	董事專業背景	特殊 身份	董事會議 出席次數/ 出席率(%)	兼任本公司及 其他公司之職務	2024 年進修課程名稱
獨立董事	吳重雨	男 71~80	- 具半導體高度專業及豐富產業經驗 - 於學界技術研究及開發，對前瞻技術深具洞見，對產品發展與市場佈局能有策略性的指引	無	8/100	陽明交通大學榮譽退休講座教授 晶神醫創（股）公司董事長兼技術長 聯發科技（股）公司獨立董事 力晶積成電子製造（股）公司獨立董事 晶焱科技（股）公司法人董事代表人	- 智慧財產管理與公司治理（3 小時） - 從 ESG 企業永續發展看上市櫃公司的資安治理策略（3 小時）
獨立董事	劉丁仁	男 61~70	具財務會計與策略管理、熟稔產業鏈並擁有跨領域產業經驗	無	8/100	華鴻創投高級顧問 安國國際科技（股）公司法人董事代表人 安格科技（股）公司法人董事代表人 宏準管理顧問（股）公司監察人 辰遠投資有限公司董事	- 智慧財產管理與公司治理（3 小時） - 從 ESG 企業永續發展看上市櫃公司的資安治理策略（3 小時）
獨立董事	楊建國	男 61~70	具財務會計專業與企業永續管理、電子相關產業經驗	無	8/100	致遠聯合會計師事務所執業會計師 致遠國際管理顧問（股）公司董事長 晶心科技（股）公司獨立董事 天達投資（股）公司董事長 旺宏電子（股）公司獨立董事 久元電子（股）公司獨立董事	- 智慧財產管理與公司治理（3 小時） - 從 ESG 企業永續發展看上市櫃公司的資安治理策略（3 小時）
獨立董事	蔡志群	男 61~70	具工程科技與組織領導、電子相關產業經驗	無	7/88	科毅光電（股）公司董事 華傑投資（股）公司董事長 神盾（股）公司董事 達興材料（股）公司獨立董事	- 智慧財產管理與公司治理（3 小時） - 從 ESG 企業永續發展看上市櫃公司的資安治理策略（3 小時）

註 1：屬弱勢社會群體身分，如：原住民、移民、少數民族或族裔、性別取向、身心障礙者。

註 2：其他重要職位及承諾，如：跨董事會成員。

註 3：法人董事代表人於 2024 年 12 月 30 日由邱垂華先生改派黃文琪女士，所列進修課程資訊為改派前邱垂華先生之進修課程。

運作情形

2024 年通嘉科技董事會共計召開 8 次董事會議，平均至少每 2 個月召開 1 次，年度全體董事平均出席率達 98%。

更多有關通嘉科技董事會成員及運作情形之內容，請參閱本公司 2024 年度年報。

提名與遴選

通嘉科技董事之選舉均依候選人提名制度程序為之，全體董事之選任程序公開及公正，符合本公司《公司章程》、《董事選舉辦法》、《公司治理實務守則》、《公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法》及《證券交易法》第十四條之二等之規定，第八屆董事會組成結構占比分別為 4 席獨立董事（57%），3 席非獨立董事（43%），且符合證券交易法第二十六條之三規定第 3 項及第 4 項規定情事。

通嘉科技第八屆董事會任期將於 2025 年 06 月 08 日屆滿，預計於 2025 年股東常會中全面改選 7 名董事（含 4 名獨立董事）。確定繼續提名擔任通嘉科技獨立董事任期達三屆以上之劉丁仁先生及楊建國先生為獨立董事候選人，原因如下，

劉丁仁先生為本公司薪資報酬委員會召集人，對本公司所處的半導體設計服務產業具有豐富的實務經驗及專業能力，熟稔產業鏈並擁有跨領域產業經驗，能對公司研發策略及產品發展提出前瞻性的建議。

楊建國先生為本公司審計委員會召集人，對本公司所處的半導體設計服務產業具有豐富的經驗及專業能力，除可為本公司營運管理提出重要建言提升營運效率外，並能提供專業的會計、審計及公司治理意見。

依其在董事會及功能性委員會之討論及表決內容，董事會相信劉丁仁先生及楊建國先生對於職務之執行與判斷，仍具有必要之獨立性及公正判斷的能力，故決定再次提名。

利益迴避

通嘉科技最高治理單位主席為高育坤董事長，無兼任其他高階管理階層職位。

董事會依循《公開發行公司董事會議事辦法》訂定《董事會議事規則》，並規範董事之利益迴避原則。本公司透過完善的利益迴避原則，以及要求董事會成員以高度自律及審慎態度善盡管理人道德義務、忠實執行業務與職權，同時規範，討論議案如有涉及董事個人、配偶及二親等內血親或與董事具有控制從屬關係之公司之利害關係時，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，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。

2024 年度共發生 3 次董事會避免利益衝突而迴避不得表決情形，具體利益迴避情形請參閱本公司 2024 年度年報。

薪酬政策

董事及經理人（包括總經理及相當等級者、副總經理及相當等級者、協理及相當等級者、財務單位主管、會計單位主管、以及其他有為公司管理事務及簽名權利之人）之薪資報酬政策、制度、標準與結構皆由薪資報酬委員會訂定並檢討之；該委員會中設有獨立董事提供外部多元觀點及意見，且每年至少召開 2 次會議檢視並確保薪資報酬之競爭性與合理性。

通嘉科技之董事成員年度酬金包含：董事酬勞、薪資及獎金（後兩者僅涵蓋兼任員工者）；經理人之酬金則包含薪資、獎金、退職金等，每年均定期揭露，內容請參閱本公司 2024 年度年報。

在獎金部分，董事會及薪資報酬委員會為激勵經理人致力達成公司永續發展目標，藉由連結永續績效，實質肯定經理人對於企業在環境（E）、社會（S）、治理（G）」之成果。

本公司訂有道德行為準則，為導引董事及經理人之行為符合道德標準；訂有誠信經營守則，規範全體員工、董事及經理人於從事商業行為之過程中，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益，或做出其他違反誠信、不法或違背受託義務等不誠信行為，以求獲得或維持利益。《道德行為準則》及《誠信經營守則》均有相關的懲戒或處分條款，惟相關的懲戒或處分條款尚未針對最高治理單位和高階管理階層訂有不當利益之獎金索回規範。

▼薪酬比率

項目	2022	2023	2024
組織中最高薪酬個人之年度總薪酬與組織所有員工（不包括獲得最高薪酬者）年度總薪酬中位數的比率	10.20	4.63	5.39
組織中最高薪酬個人年度總薪酬增加之百分比與組織所有員工（不包括獲得最高薪酬者）年度總薪酬增加百分比之中位數的比率	1.18	4.45	5.07

註 1：不含組織中部分工時員工 2 位。

註 2：薪酬類型含固定薪資、獎金、分紅、限股。

績效評估

董事會績效評估制度與執行情形

為強化公司治理並提升董事會效能，通嘉科技於 2017 年 12 月制定《董事會績效評估辦法》，每年定期執行整體董事會、功能性委員會及個別董事之績效評估，並於 2020 年 12 月修訂《董事會績效評估辦法》，增訂應至少每三年外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估 1 次。

2023 年 10 月委託外部獨立評估機構「誠一管理顧問股份有限公司」進行外部評估，評估方式包含自評以及實地訪評，並以包含董事會之組成、指導、授權、監督、溝通、內部控制、風險管理及董事會自律等八大構面進行評估，評估結果為「優良」，並於 2024 年 02 月 29 日經董事會決議通過。

根據 2023 年度外部評估報告之建議，本公司針對董事多元化、獨立董事任期規劃與董事年度工作計畫與目標等，提出具體改善計畫，並分年度推動執行，顯示公司持續強化董事會結構與治理實務的決心。（外部評估報告之建議與未來改善計畫請參閱本公司網站）

2024 年完成董事會、功能性委員會及個別董事之績效評估，評估結果介於 4.89 分（優）至 5 分（極優），顯示董事會運作效能良好，該評估結果預計於 2025 年第一季提報董事會，並將作為董事遴選或提名及個別董事薪酬訂定之參考依據。惟同儕互評尚未實施，未來將持續優化評估機制，強化治理品質。

評估面向

董事會績效評估項目

- (1) 對公司營運之參與程度
- (2) 董事會決策品質
- (3) 董事會組成與結構
- (4) 董事的選任及持續進修
- (5) 內部控制

功能性委員會績效評估項目

- (1) 對公司營運之參與程度
- (2) 功能性委員會職責認知
- (3) 功能性委員會決策品質
- (4) 功能性委員會組成及成員選任
- (5) 內部控制

董事成員自評項目

- (1) 公司目標與任務之掌握
- (2) 董事職責認知
- (3) 對公司營運之參與程度
- (4) 內部關係經營與溝通
- (5) 董事之專業及持續進修
- (6) 內控制度

績效評估結果請參閱本公司 2024 年度年報及本公司網站。

功能性委員會結構及運作情形

委員會名稱	成立年度	成員	召開頻率	職掌
審計委員會	2016	4 位獨立董事	每季至少 1 次 2024 年共召開 8 次 出席率為 97%	審計委員會旨在負責執行公司財務報告之允當表達、簽證會計師之選（解）任及獨立性與績效、公司內部控制之有效實施、公司遵循相關法令及規則以及公司存在或潛在風險之管控等。其主要職權事項如下： 1. 依證交法第十四條之一規定訂定或修正內部控制制度。 2. 內部控制制度有效性之考核。 3. 依證交法第三十六條之一規定訂定或修正取得或處分資產、從事衍生性商品交易、資金貸與他人、為他人背書或提供保證之重大財務業務行為之處理程序。 4. 涉及董事自身利害關係之事項。 5. 重大之資產或衍生性商品交易。 6. 重大之資金貸與、背書或提供保證。 7. 募集、發行或私募具有股權性質之有價證券。 8. 簽證會計師之委任、解任或報酬。 9. 財務、會計或內部稽核主管之任免。 10. 年度財務報告及半年度財務報告。 11. 其他公司或主管機關規定之重大事項。
薪資報酬委員會	2011	4 位獨立董事	每年至少 2 次 2024 年共召開 3 次 出席率為 100%	薪資報酬委員會旨在協助董事會執行與評估公司整體薪酬與福利政策，以及經理人之報酬。其主要職權事項如下： 1. 定期檢討本規程並提出修正建議。 2. 訂定並定期檢討本公司董事及經理人年度及長期之績效目標與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。 3. 定期評估本公司董事及經理人之績效目標達成情形，並訂定其個別薪資報酬之內容及數額。
永續發展委員會	2024	成員由高階主管組成，委員人數為 5 人，召集人由董事長高育坤先生擔任	每半年至少召開 1 次 2024 年共召開 2 次 出席率為 100%	永續發展委員會秉於董事會之授權，以善良管理人之注意，忠實履行下列職權，並至少半年 1 次提報董事會： 1. 制定、推動及強化公司永續發展政策、年度計畫及策略等。 2. 檢討、追蹤與修訂永續發展執行情形與成效。 3. 督導永續資訊揭露事項並審議永續報告書。 4. 督導本公司永續發展守則之業務或其他經董事會決議之永續發展相關工作之執行。

註：功能性委員會運作情形請參閱本公司 2024 年度年報。

6.02 經濟績效

通嘉科技在 2024 年全年營收為新台幣 1,453,906 仟元，較前一年度增加 27.36%。顯著的成長主要來自 Total Solution 及高集成產品佈局之策略，在 2024 年度各類應用領域逐漸產生綜效，在銷售的產品組合上已逐漸提高 Total Solution 及高集成產品的銷售比例，同時因一站式服務，導入通嘉方案的各應用品牌客戶持續在增加中。在產品佈局上延續過往的策略，提供客戶的服務方案仍以全功率段佈局方式進行，以期能達成供應客戶中大功率完整解決方案的目標。為因應美中貿易戰導致大陸成熟製程非理性的競爭現況，以及為新世代產品發展佈局，通嘉科技在 ACDC PWM 方面導入 AI Efficiency 技術產品，已逐步成為市場主流、優化製程技術的同步整流產品順利上市、PD/Type-C 產品精簡 Combo 化量產，使長期採用通嘉科技產品的客戶其系統能快速升級並符合品牌節能高效的要求。新世代產品的設計架構以平台方式來呈現，在產品應用上將更加省電並提高效能，既符合 ESG 精神，同時能讓未來產品更具市場競爭力。

▼組織所產生及分配的直接經濟價值

單位：新台幣仟元

項目	2022	2023	2024
產生的直接經濟價值	營業收入	1,631,877	1,141,594
	營業成本	1,043,317	756,994
分配的經濟價值	員工薪資和福利	377,833	377,834
	支付出資人的款項	174,837	51,656
	支付政府的款項	90,421	7,979
	社區投資	3,100	350
留存的經濟價值		(21,910)	(22,331)
			88,614

註 1：留存的經濟價值＝產生的直接經濟價值－分配的經濟價值。

註 2：本公司產生的直接經濟價值主要來自於全球市場的銷售。分配的經濟價值主要體現在營運成本、員工薪資福利、支付出資人及政府款項等，其中大部分分配發生在台灣。

▼通嘉科技近 3 年簡明綜合損益表

單位：新台幣仟元

年度	2022	2023	2024
營業收入	1,631,877	1,141,594	1,453,906
營業成本	968,729	712,066	901,475
營業毛利	663,148	429,528	552,431
營業費用	508,104	435,233	467,478
營業淨利	155,044	(5,705)	84,953
營業外收入及支出	35,157	30,427	26,475
稅前淨利	190,201	24,722	111,428
所得稅費用（利益）	37,838	(4,142)	(461)
本期淨利	152,363	28,864	111,889
其他綜合損益（稅後淨額）	6,287	(6,388)	10,757
綜合損益總額	158,650	22,476	122,646
淨利歸屬於母公司業主	152,363	28,864	111,889
綜合損益歸屬於母公司業主	158,650	22,476	122,646
每股盈餘（元）	2.74	0.50	1.89
現金股利（元）	51,195	23,275	71,435

註 1：合併財務報表係包含通嘉科技及由通嘉科技所控制個體(子公司)。

註 2：現金股利以盈餘年度為基準。

6.03 稅務

稅務方針

通嘉科技秉持「誠信納稅、依法申報」之原則，致力於建立透明、合規、穩健的稅務治理文化，以支持公司永續發展與履行企業社會責任。

稅務治理架構：

- 財務長：為最高稅務治理負責人，負責稅務政策與風險控管之規劃與執行。重大稅務事項將由其統籌評估，並依重要性提報審計委員會及董事會審議，以落實治理監督機制。
- 稅務執行單位(財會處)：負責各地稅務申報、繳納與合規作業，並定期向財務長報告。

稅務方針：

- 合規導向：嚴格遵循各營運據點之當地稅務法規與國際租稅準則，正確計算應納稅額並於法定期限內申報與繳納。
- 風險控管：將稅務風險納入公司整體營運風險管理架構，透過內控制度(如融資循環)與內部審查流程強化控管。
- 資訊透明：依規定申報稅簽與移轉訂價資料，合併營收雖未達主檔與國別報告門檻，惟仍留存交易紀錄以備查核。
- 經濟實質：不設立於低稅負國家，不利用避稅架構進行利潤轉移，所有關係人交易均以商業實質與常規交易原則為基礎。
- 專業處理：稅務申報與策略研議由具備稅務專業的內部團隊執行，並視需要委託外部專家與會計師事務所協助。
- 誠信互動：主動與主管機關保持溝通，於遇有法令疑義時主動諮詢，展現合作與尊重態度，共創公平稅制環境。

稅務治理、管控與風險管理

通嘉科技透過內部控制制度中的「融資循環」作業，納入稅捐與規費相關流程，確保稅務申報與繳納作業之正確性及合規性。日常稅務作業由財會處執行，並委由合格會計師事務所協助稅簽與查核程序。重大稅務事項由財務長統籌評估，並依重要性提報審計委員會及董事會審議。未來將持續強化稅務風險辨識與控管機制，逐步納入整體風險管理架構，並評估導入內部稽核與自我評估流程，以提升稅務治理成熟度。本公司未設立於低稅負地區，亦無避稅架構，關係人交易依常規交易原則與當地法規辦理，保障納稅地區的合法稅基。

稅務相關議題之利害關係人議合與管理

通嘉科技與政府稅務機關保持誠信、透明的溝通原則。如遇法令疑義，透過簽證會計師或本公司窗口與主管機關聯繫確認。若遭稅務查核，本公司將立即準備必要資料，並配合查核流程。稅務相關資訊揭露於永續報告書及本公司網站，確保利害關係人充分知悉。

國別報告

本公司合併營收未達主管機關規定之國別報告申報門檻，故無須編製並揭露國別報告。惟仍依據租稅遵循原則，保留移轉訂價資料與跨境交易紀錄，以備主管機關查核與審視。

6.04 誠信經營

誠信經營理念、政策、行為規範

通嘉科技視誠信為企業經營之核心價值，建立明確制度與責任機制以落實企業倫理與法令遵循。已制定《誠信經營守則》與《道德行為準則》，並設有《不誠信行為之檢舉及處理辦法》，由董事長室為專責單位，負責統籌推動與執行。

本公司制定《誠信經營守則》作為董事、經理人及全體員工應遵循之行為準則。守則明訂從事商業行為過程中，應向交易對象說明本公司之誠信經營政策與相關規定，並明確拒絕直接或間接提供、承諾、要求或收受任何形式或名義之不正當利益，亦訂有各項不誠信行為之作業程序、行為指南、違規之懲戒及申訴制度。

《道德行為準則》，明確規範董事或經理人不得以其在公司擔任之職位而使得其自身、配偶、父母、子女或二親等以內之親屬獲致不當利益。為健全檢舉制度，具體規範本公司人員涉不誠信行為之處理，制定《不誠信行為之檢舉及處理辦法》，明訂檢舉案件受理、調查、處置程序與保密原則，並指定董事長室為專責單位，受理及處理檢舉案件。

誠信經營相關制度依公司治理運作情形定期檢討與滾動式修正，以強化制度實務落實與風險防範功能。

此外，公司對內設有公司政策宣導專區，按季向員工宣導遵循誠信經營守則，以茲遵循。對外與廠商交易前，評選品質服務優良供應商均會宣導誠信經營之相關規範。

▼2024 年誠信經營執行成果

執行項目	具體作法/內容	執行成果
新進人員簽署 任職人員承諾書	任職人員承諾書內容包含不得損害公司信譽、不得於職務中收受回扣、贈與、招待或其他不當利益	簽署率 100%
誠信經營教育訓練	辦理 1 場教育訓練	完訓率 96.79%
不誠信行為 通報與處理	設立溝通管道與申訴機制，處理不法或不當行為	無違反誠信經營或其他不法行為案件通報

反貪腐機制

本公司重視誠信經營，在所有商業行為中都謹守高道德標準，對於貪腐和賄賂採取零容忍態度，並訂定誠信經營相關政策，以建立明確之反貪腐及反賄賂準則。

截至 2024 年 12 月 31 日止，未發生貪腐或賄賂的案件。

反競爭行為

截至 2024 年 12 月 31 日止，未發生任何形式的反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為。

政治捐獻

本公司嚴格遵循「政治獻金法」，並參考誠信經營相關法規，訂定通嘉科技之「誠信經營守則」，落實公開透明的商業行為及秉持中立政治的立場。截至 2024 年 12 月 31 日止，無政治獻金之情事。

溝通管道及申訴機制

為強化誠信經營與風險控管，通嘉科技制定《不誠信行為之檢舉及處理辦法》，具體規範本公司人員涉不誠信行為之處理，並設置多元檢舉管道，提供員工與外部利害關係人使用。

專責單位

由董事長室擔任檢舉案件之專責單位，負責受理、調查與追蹤處理檢舉事項，必要時得向董事會報告重大案件處理情形。

檢舉通報管道

檢舉方式	聯絡資訊 / 說明
內部獨立檢舉信箱	公司內部專用信箱
外部檢舉信箱	✉️ whistleblower@leadtrend.com.tw
專線	☎️ +886-3-5543588
郵寄	新竹縣竹北市台元二街一號四樓之1 董事長室
親身檢舉	面對面說明

截至2024年12月31日止，本公司未接獲因違反誠信經營行為之檢舉情事。

檢舉人保護

通嘉科技提供匿名舉報，要求所有檢舉案件應採保密方式處理，處理檢舉情事之相關人員應以書面聲明對於檢舉人身分及檢舉內容予以保密，並承諾保護檢舉人或參與調查之人員，不因檢舉情事而遭不當處置。如違反保密義務，將依內部相關懲戒規定辦理。

法規遵循

法規遵循政策與管理機制

通嘉科技秉持「誠信經營」與「依法治理」之核心理念，視法規遵循為企業永續經營之根本。為確保公司營運符合國內外相關法律、法規與規範，本公司已設置智權法務單位：

- 提供法律意見諮詢，協助各單位辨識法律風險。
- 草擬、審查及管理契約文件，以降低合約履行風險。
- 就公司重大決策或投資行為提供即時法律建議。
- 提供教育訓練，加強員工的法遵及道德意識。

教育訓練與內部宣導

為提升員工對於法令遵循之認知與實務應用能力，通嘉科技持續辦理法遵教育訓練與內部宣導活動，規劃涵蓋誠信經營、資訊保護、內控管理及智慧財產等重點領域之課程。2024 年訓練總人數達 425 人，整體課程完訓率達 97.67%。

▼2024 年員工參與訓練課程情形

課程名稱	完訓人數	完訓率(%)
誠信經營：建立信任與可持續發展的基石	151	96.79
機敏資料保護認知	138	93.88
內線防範交易	41	100
智慧財產管理政策、目標、管理制度之宣導	95	100
總計	425	97.67

此外，為強化員工對法遵議題的持續認知與敏感度，公司亦設置內部宣導專區，並透過多元宣導機制（如內部網站、電子郵件及定期通知等）提供員工即時掌握內、外規範內容，確保各項作業合規執行。

法規遵循績效與違規情事揭露

截至 2024 年 12 月 31 日止，本公司無任何因違反環境、社會或經濟相關法規而遭主管機關裁罰，亦無發生因法令違規所引起之訴訟或爭議案件。

6.05 風險管理

風險管理機制

通嘉科技目前尚未設置專責風險管理單位，惟依據既有的品質與環境管理系統（ISO）要求，每年定期執行風險與機會評估作業。由總經理室統一發送「風險與機會評估表」與「風險與機會行動記錄表」予各單位主管，各單位主管依據部門職掌、利害關係人要求及內、外部的變化進行風險評估及規劃處置方式。回收表單後由總經理室彙整存查。

為建立完善之風險管理制度，穩健經營業務朝企業永續發展目標邁進，本公司已規劃於 2025 年制定風險管理政策與程序，以作為各單位風險管理之最高指導原則。

未來本公司將透過董事會、功能性委員會及高階管理階層的參與，使風險管理與公司之策略、目標產生連結，定調公司重大風險項目，提升風險辨識結果之全面性、前瞻性與完整性，並向下宣導及展開對應之風險控管與因應，以合理確保公司策略目標之達成。

6.06 內部稽核

內部稽核機制與運作

通嘉科技設置隸屬於董事會之內部稽核單位，依循相關法令建置內部控制制度，並隨營運環境與法規變化持續調整與精進，確保制度與時俱進，以強化公司治理架構與內控效能。

內部稽核單位定期向審計委員會及董事會報告稽核執行情形，確保其獨立性與專業性。稽核作業由專責人員依據年度稽核計畫執行定期與專案查核，針對發現事項提出具體改善建議，並持續追蹤缺失事項之改善情形，確保內控制度之有效性與落實性。

稽核職能目標

- 協助優化制度及流程，提升整體營運效率及流程品質。
- 加強全體員工對內部控制制度之認知與遵循，提升整體風險意識。

稽核執行重點與核心價值

- 依據風險評估結果擬訂年度稽核計畫，聚焦高風險領域以強化風險控制。
- 執行查核作業，針對內部控制缺失提出可行之改善建議，並追蹤其改善進度。
- 協助董事會評估內控制度之設計與執行成效，以合理確保達成內控三大目標。
- 定期向審計委員會報告稽核執行成果，強化與獨立董事間之良好溝通與監督機制。

執行內部控制制度自我評估作業，持續檢視制度設計及執行之有效性。配合本公司永續發展策略，董事會於 2024 年 12 月通過《永續資訊揭露之管理辦法》。永續資訊揭露之管理已列為 2025 年度稽核計畫之稽核項目，由內部稽核單位執行查核與後續追蹤，確保永續資訊揭露之內控設計之有效性，進而提升永續資訊揭露之品質與可信度。

透過內部稽核機制與風險管理流程的整合運作，公司得以持續掌握潛在風險、強化制度執行力，進而鞏固治理韌性與實現永續營運之目標。

6.07 資訊安全及客戶隱私保護

資訊安全管理

因應數位轉型與資安風險日益攀升的時代，通嘉科技建置完備之資訊安全管理制度，涵蓋治理架構、制度政策、技術防護、員工管理及營運持續計畫，並導入 PDCA 循環機制，持續檢視與優化整體防護效能。

資通安全風險管理架構

本公司設有資安委員會作為最高資訊安全政策決策單位，負責協調資訊安全控制措施之落實，透過合理的責任分配與資源管理，結合管理階層實質支持，提升組織整體資安治理效能。資安委員會每年向董事會報告資訊安全執行狀況，強化董事會監督責任並落實資安治理制度。

資通安全政策

1. 依據資訊安全目標制定針對網路安全管理、個人電腦管理、資訊系統管理訂定等相關安全政策。
2. 程式及資料之存取控制。
3. 資料輸出入之控制。
4. 資料處理之控制。
5. 機房設備安全及檔案備份作業。
6. 系統復原及測試作業。
7. 公司電腦系統之網路安全。

資訊安全目標

1. 保障公司資訊軟硬體設備及智慧財產。
2. 避免公司營運業務資訊及職務機密外洩。
3. 尊重智慧財產權，避免公司及員工觸法之可能。
4. 提高穩定安全的資訊作業環境，以提昇整體工作效率。

客戶資訊保護與機密資料管理

作為無晶圓廠 IC 設計公司，本公司深知客戶於產品開發、技術合作與商業往來中所提供之設計規格、應用資訊與交易條件，皆屬機密資料，為保障客戶權益並維護長期信任關係，本公司實施以下保護機制：

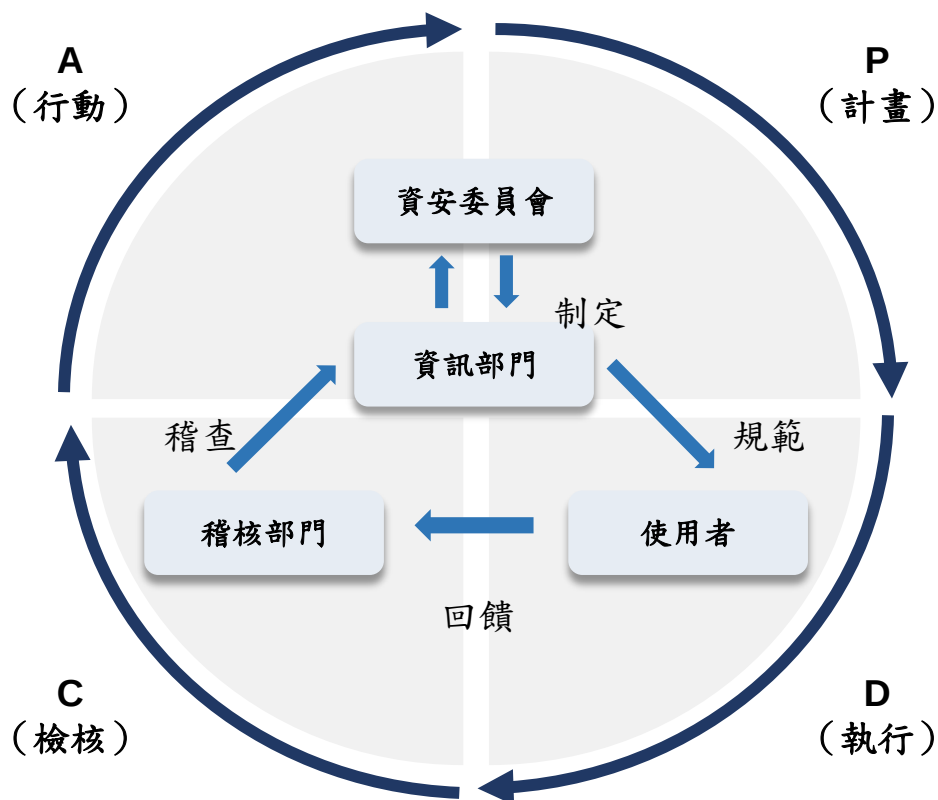
- 檔案分級制度：內部檔案依機密等級規範其存放與使用規則。
- 機密資訊管理：制定《機密資訊管理辦法》，明定機密資訊的範疇、分級及相應的管理措施。
- 文件加密管理：控管與加密內部文件，保護公司電子郵件通訊安全，防範對外寄件行為濫用、資訊外洩或偽冒情形。
- 人員行為管理：所有員工簽署任職人員承諾書，明確規範保密義務，並透過年度教育訓練強化資安意識。
- 紀錄留存與可追蹤性：機密資料處理與存取皆具備稽核機制，確保責任可追溯。

截至 2024 年 12 月 31 日止，通嘉科技未發生任何經證實侵犯客戶隱私的投訴，亦無任何經證實的客戶資料洩露、失竊或遺失事件。

資訊安全管理執行與 PDCA 循環

為強化資訊安全管理制度之持續改善，本公司導入 PDCA（Plan-Do-Check-Act）管理循環機制，並建置多項資訊安全管理措施，涵蓋日常檢查、災難復原、系統備份、權限控管、教育訓練與社交工程演練等。

▼PDCA 循環



▼資訊安全管理方案之執行措施與成果摘要

項目	執行時程	執行成效
檔案備份作業	每日	1.定期進行文件檔案、資料庫、系統環境、程式碼進行相關備份。 2.每日檢視備份排程執行狀況。
機房定期巡檢	每日	1.各區辦公室機房環境檢查。 2.各機房資訊設備狀態檢查。
資安防護檢視	每日	1.防毒軟體偵測威脅檢視及排除。 2.TWCERT/CC（台灣電腦網路危機處理暨協調中心）通知信檢視及排除。
查核軟體授權/網站	每月	1.查核是否使用未經授權軟體並移除。 2.檢視不安全或管制網站並封鎖。 3.每月防毒軟體版本更新追蹤。
資安宣導	每季	完成 4 次資安宣導，共 12 篇宣導主題。
資安防護更新	每季	Windows 漏洞更新。
資安事件調查	每季	無個案發生。
災難復原演練	每半年	1.演練各系統損毀或資料復原流程。 2.驗證系統及資料筆數皆正確無誤。
社交工程演練	每半年	1.社交工程演練作業。 2.社交工程危害之課程訓練。
教育訓練	不定期	1.資訊人員資安管理訓練課程共 4 人次。 2.內部員工資訊安全教育宣導共 128 人次。

資安資源投入與未來展望

為提升整體資安防護能量，本公司持續投入以下資源與技術強化：

- 雙因子認證：加強登入身分驗證之安全性，保護公司電腦使用安全，提高資安防護的安全等級；
- 文件加密系統導入：對內防止資料外洩，對外保護資料流通安全；
- 升級使用者端點防護與防毒軟體：提升病毒偵測與入侵阻擋能力。

未來將持續依循國際資安標準（如 ISO 27001）、國家資通安全法及業界最佳實務，優化資訊保護制度與技術機制，致力於建構安全、穩定、值得信賴之資訊環境，維護客戶與公司雙方權益。

▼資安通報流程



6.08 產品及服務管理

顧客健康與安全

本公司產品並無直接提供給終端消費者，但對購買公司產品組裝之客戶提供電源管理相關資訊，以利其對其消費者於使用上作說明，並有專責客服單位處理相關事務。

本公司對產品與服務之行銷與標示，皆遵循相關法規及國際準則，為保障消費者使用電子產品的健康與安全，通嘉科技積極依循《音視頻、信息技術及通信技術設備》安全標準，針對具備 ICX（含 X 電容放電）功能的相關元件，全面導入強制性認證制度。產品依據 GB 4943.1-2022（中國）及 IEC 62368-1 第三版（2018）/第四版（2023）進行測試，並完成 CCC/CB 認證，以符合安全規範第一部分之要求。

截至 2024 年 12 月 31 日止，共有 64 個料號產品受此安全要求規範，並持續新增中，以落實顧客安全保障。

行銷與標示

為確保通嘉科技的產品符合《電子電氣設備中限制使用某些有害物質的指令》（簡稱 RoHS 指令）標準，達成無危害物質的目標，通嘉科技制定有《有害物質管理規範》。此規範旨在確保公司各項產品及製造過程遵守國際環保法規，達到全球環保要求的標準。

為有效管理產品品質與製程，通嘉科技從生產源頭進行嚴格把關。供應商被要求簽署「不使用有害物質保證書」，並提供原物料有害物質第三方檢驗報告。根據品質需求，供應商每年須更新提供檢驗報告，確保所提供的環保材料與零件符合通嘉科技的有害物質管制規範。

通嘉科技主要針對 RoHS 規定的十種危害物質進行限制，其種類與濃度含量必須符合歐盟最新發布的 RoHS 規範含量上限。

2024 年通嘉科技生產的所有產品都符合 RoHS 指令（2011/65/EU）標準，無違反產品安全相關法規或自願性規約的事件。

6.09 供應商管理

永續供應鏈管理政策與治理機制

通嘉科技為無晶圓廠 IC 設計公司，晶圓製造、封裝及測試等製程均委外進行，與國內外晶圓代工廠與封測廠建立穩定且長期的合作關係，確保產能穩定及交期掌握，滿足客戶需求。本公司掌握 IC 產品的規格開發、系統設計與客戶溝通，並透過研發技術能力與系統設計支援，提供客製化應用解決方案。

在供應鏈管理方面，通嘉科技持續強化與供應商之協作關係，導入永續風險評估、環保要求與勞動人權等議題，並要求供應商簽署「供應商永續發展行為準則」、「不使用有害物質保證書」與「不使用衝突礦產承諾書」，確保產品及製程符合 RoHS、REACH 等國際規範。公司以制度化管理涵蓋環境保護、職業安全衛生、勞動人權與永續發展等面向，逐步建立具韌性與責任性的永續供應鏈體系。

衝突礦產管理

通嘉科技要求供應商不得使用衝突礦產（Conflict Minerals）並簽署「不使用衝突礦產承諾書」，以確保本公司產品中所使用的礦料，如：鉭（Ta）、錫（Sn）、鎢（W）、金（Au）、鈷（Co），不會為武裝衝突帶來獲利，若供應商有使用上述礦產，須揭露該礦產之來源。

截至 2024 年 12 月 31 日止，100%封測供應商及晶圓重點供應商完成簽署「不使用衝突礦產承諾書」。

供應商合作原則與在地採購

配合台灣半導體產業高度專業分工之產業特性，通嘉科技優先與本地晶圓廠與封測廠建立長期合作關係，以提升供應效率並強化供應鏈穩定性與回應能力。2024 年，一般性在地採購比例為 86%，生產性在地採購比例為 94%，充分展現支持在地供應、縮短運輸距離及降低碳排放的實質作為。

此外，自 2020 年起推行「產地直出」的物流策略，透過由大陸合作廠商直接交貨以取代回運流程，提升區域交貨效率。

2024 年，大陸地區訂單產地直出比例已達 41%，有效減少跨境物流對環境所造成之碳排衝擊。

▼通嘉科技近 3 年在地採購比例

單位：新台幣仟元				
類型	年度	2022	2023	2024
生產性	在地採購金額	772,951	218,715	551,899
	採購總金額	806,212	219,404	585,141
	在地採購金額比例(%)	96	100	94
一般性	在地採購金額	111,007	23,487	19,129
	採購總金額	118,355	23,673	22,240
	在地採購金額比例(%)	94	99	86

註 1：「在地」係指台灣地區。
註 2：2024 年因採購國外機台，故一般性在地採購金額比例下降。

供應商評鑑與稽核機制

通嘉科技建立完整的供應商管理與稽核機制，包括供應商資格審查、品質與永續面向評估、定期實地與書面稽核、以及後續追蹤改善流程。合作廠商須通過 ISO 9001 等品質管理認證，並完成環境、職安、人權等議題之資格審查與試產程序。

通嘉科技定期對供應商進行評鑑，經評鑑後，將結果分為 A 級、B 級、C 級，被評為 C 級者即為不合格廠商，將限期要求改善，否則不予合作。針對供應商評鑑項目會依照對公司營運影響的重大程度權衡來調整比重。2024 年，本公司的供應商評鑑項目及比重包括：回貨交期 25%、工程考核 25%、品質考核 50%，2022 年至 2024 年之評鑑結果，被評鑑的供應商均被評為 A 級。

2024 年共完成 8 家實地稽核與 8 家書面稽核，稽核達成率達 100%。整體評鑑未見重大缺失。如有發現缺失，供應商須依本公司規定，於稽核後 1 個月內提出缺失矯正措施。稽核結果亦納入持續改善計畫（CIP）執行情形，以強化供應商自我提升與長期合作基礎。

▼通嘉科技近 3 年供應商稽核執行情況

稽核方式		2022	2023	2024
實地稽核	預計實地稽核家數	0	8	8
	實際完成稽核家數	0	8	8
	達成率(%)	0	100	100
書面稽核	預計書面稽核家數	6	8	8
	實際完成稽核家數	6	8	8
	達成率(%)	100	100	100

永續風險評估與綠色採購實踐

為全面掌握供應鏈之潛在永續風險，公司自 2024 年起推動供應商永續風險自評機制，涵蓋環境保護、職安衛與勞動人權三大主題，並要求供應商提供佐證資料供審查。2024 年針對封測供應商實施首次問卷調查，問卷回收率達 100%，評估結果亦納入未來合作與新產品開發之風險控管依據。

同時，公司持續優化測試製程以提升能源效率與資源使用效能。2024 年共完成 20 項產品測時縮減案及 1 項不測 CP，有效簡化流程並降低能耗。製程良率亦表現穩定，FT yield 達 98.2%，CP×FT yield 達 96.7%。此外，公司亦鼓勵供應商於外包裝採用再生或循環包材，落實資源循環與綠色採購理念。

▼2024 年度執行成果摘要

項目	2024 目標	執行成果
不使用衝突礦產承諾書簽署率	生產的產品所含金屬皆符合無衝突礦產規範，合作封裝廠簽署率 100%	100% 封測供應商及晶圓重點供應商完成簽署
永續風險評估問卷回收率	供應商自評並提供佐證資料，問卷回收率 70%	100% 封測供應商完成首次永續風險評估問卷
供應商永續發展行為準則簽署率	國內供應商簽署率 100%	100% 國內封測供應商完成簽署
減少測試流程（CP）	縮減生產流程，如不執行 CP	完成 1 項不測 CP
減少測試時間	完成測時縮減項目	完成 20 項測時縮減
使用再生/循環包材	外包裝採用再生或循環包材	鼓勵供應商使用再生或循環包材
產地直出	大陸生產大陸出貨 > 37%	當地生產及直接出貨占比 41%
產品良率提升	FT yield > 98%；CP×FT > 96%	FT yield > 98.2%；CP×FT > 96.7%

6.10 客戶服務

客戶滿意度調查

通嘉科技深信，客戶的意見是我們前進的動力，客戶的建議是我們改進的方向，為進一步了解客戶的需求與建議，使通嘉科技更能精進客戶服務，每年定期依內部的選樣原則決定客戶滿意度調查名單，由總經理室執行客戶滿意度調查表之發送及回收，蒐集客戶對客戶服務、品質服務、交貨服務、新產品開發服務之回饋。完成調查後，針對客戶不滿意的項目會進一步與客戶訪談並記錄，請相關單位提改善對策並按季追蹤改善狀況，完成追蹤與確認問題改善後才正式結案。

客戶滿意度調查結果

2024 年客戶滿意度調查問卷回收率超過 90%，且整體平均滿意度為滿意（8.29 分）。

▼通嘉科技近 3 年客戶滿意度調查結果

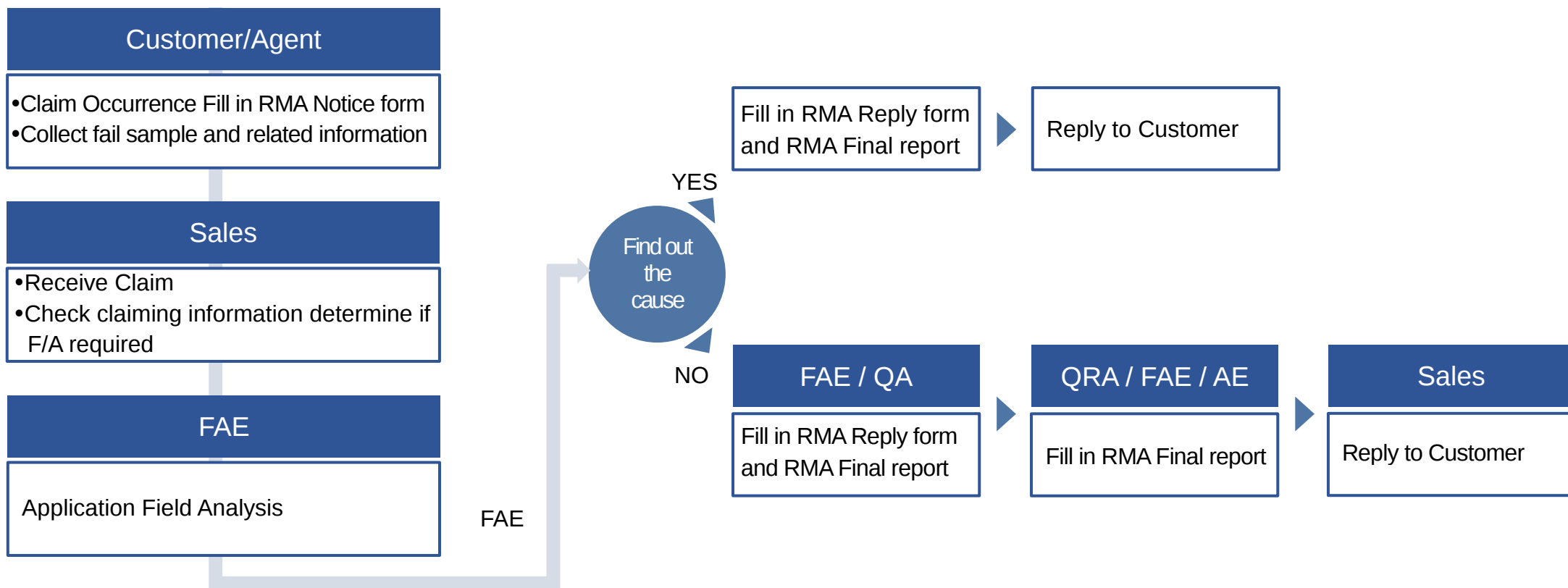
年度		2022	2023	2024
電源廠客戶	回收率（%）	100	94.9	98.4
	客戶滿意度均分	8.51	8.41	8.15
品牌廠客戶	回收率（%）	100	100	83.3
	客戶滿意度均分	7.88	7.41	8.43
電源廠+品牌廠	回收率（%）	100	95.5	97.1
	客戶滿意度均分	8.20	7.91	8.29

註：分數計算：很滿意 10 分/滿意 8 分/一般 5 分/不滿意 3 分/很不滿意 0 分。

客訴處理

通嘉科技制定《客訴訴願處理程序》，透過 RMA 系統建立「客戶訴願處理單」以確保相關資料能夠被有效的進行處理與管控，並與相關單位專案檢討進行原因分析、矯正與擬定預防對策，以及有效性的確認等，即時解決並與客戶確認其對於改善方案的滿意程度後方進行結案。

客訴處理流程流程：



通嘉科技展現了公司在產品品質管控與客戶服務上的卓越能力，在處理客戶反饋與客訴案件時，能即時回應並積極改善，有效降低重複事件發生率與整體客訴件數，同時，也強化客戶信任感，進一步提升客戶滿意度。

7.附錄

7.01附錄一、GRI 內容索引表

GRI 內容索引表說明

使用聲明	通嘉已依循 GRI 準則報導 2024 年 01 月 01 日至 2024 年 12 月 31 日期間的内容
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	無

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/省略說明
GRI 2：一般揭露 2021				
2-1	組織詳細資訊	1.02 關於本公司	4	
2-2	組織永續報導中包含的實體	1.03 報告書資訊	8	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	1.03 報告書資訊	8	
2-4	資訊重編	--	--	本公司首次依據全球永續報導準則（GRI Standards）編製之永續報告書，無前期報告可供更正，故無資訊重編之情形
2-5	外部保證/確信	1.03 報告書資訊	8	
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.02 關於本公司	4	
2-7	員工	5.01 人力發展	43	
2-8	非員工的工作者	5.01 人力發展	43	
2-9	治理結構與組成	6.01 董事會及功能性委員會	64	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/省略說明
2-10	最高治理單位的提名與遴選	6.01 董事會及功能性委員會	64	
2-11	最高治理單位的主席	6.01 董事會及功能性委員會	64	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	6.01 董事會及功能性委員會 6.05 風險管理	64 74	
2-13	衝擊管理的負責人	2.03 推動永續發展機制 6.05 風險管理	12 74	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	1.03 報告書資訊	8	
2-15	利益衝突	6.01 董事會及功能性委員會	64	
2-16	溝通關鍵重大事件	2.03 推動永續發展機制 6.01 董事會及功能性委員會	12 64	
2-17	最高治理單位的群體智識	6.01 董事會及功能性委員會	64	
2-18	最高治理單位的績效評估	6.01 董事會及功能性委員會	64	
2-19	薪酬政策	6.01 董事會及功能性委員會	64	
2-20	薪酬決定流程	6.01 董事會及功能性委員會	64	
2-21	年度總薪酬比率	6.01 董事會及功能性委員會	64	
2-22	永續發展策略的聲明	1.01 經營者的話 2.02 永續發展策略 2.03 推動永續發展機制	3 10 12	
2-23	政策承諾	5.01 人力發展	43	
2-24	納入政策承諾	5.01 人力發展	43	
2-25	補救負面衝擊的程序	6.04 誠信經營	72	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	6.04 誠信經營	72	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/省略說明
2-27	法規遵循	6.04 誠信經營	72	
2-28	公協會的會員資格	--	--	本公司為 USB Implementers Forum 會員
2-29	利害關係人議合方針	3.01 利害關係人議合	13	
2-30	團體協約	5.01 人力發展	43	
GRI 3：重大主題 2021				
3-1	決定重大主題的流程	3.02 決定重大主題的流程	15	
3-2	重大主題列表	3.03 重大主題列表	17	
3-3	重大主題管理	3.04 重大主題之管理	21	
GRI 201：經濟績效 2016				
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	6.02 經濟績效	70	
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	4.02 氣候變遷	32	
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	5.01 人力發展 6.02 經濟績效	43 70	
202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	5.01 人力發展	43	
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	5.04 社區參與	62	
GRI 204：採購實務 2016				
204-1	來自當地供應商	6.09 供應商管理	79	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/省略說明
GRI 205：反貪腐 2016				
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	6.04 誠信經營	72	
GRI 206：反競爭行為 2016				
206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	6.04 誠信經營	72	2024 年無涉及相關法律訴訟案件
GRI 207：稅務 2019				
207-1	稅務方針	6.03 稅務	71	
207-2	稅務治理、管控與風險管理	6.03 稅務	71	
207-3	稅務相關議題之利害關係人議合與管理	6.03 稅務	71	
207-4	國別報告	6.03 稅務	71	
GRI 302：能源 2016				
302-1	組織內部的能源消耗量	4.04 能源管理	39	
302-3	能源密集度	4.04 能源管理	39	
302-4	減少能源消耗	4.03 溫室氣體管理 4.04 能源管理	36 39	
302-5	降低產品和服務的能源需求	4.01 創新研發	26	
GRI 303：水與放流水 2018				
303-1	共享水資源之相互影響	4.05 水資源管理	40	
303-2	與排水相關衝擊的管理	4.05 水資源管理	40	
303-3	取水量	4.05 水資源管理	40	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/省略說明
303-4	排水量	4.05 水資源管理	40	
303-5	耗水量	4.05 水資源管理	40	
GRI 305：排放 2016				
305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	4.03 溫室氣體管理	36	
305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	4.03 溫室氣體管理	36	
305-3	其他間接(範疇三)溫室氣體排放	4.03 溫室氣體管理	36	2024 年範疇三預計於 2025 年 09 月底前完成內部盤查
305-4	溫室氣體排放強度	4.03 溫室氣體管理	36	
305-5	溫室氣體排放減量	4.03 溫室氣體管理	36	
GRI 306：廢棄物 2020				
306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.06 廢棄物管理	42	
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	4.06 廢棄物管理	42	
306-3	廢棄物的產生	4.06 廢棄物管理	42	
306-4	廢棄物的處置移轉	4.06 廢棄物管理	42	
306-5	廢棄物的直接處置	4.06 廢棄物管理	42	
GRI 308：供應商環境評估 2016				
308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	6.09 供應商管理	79	
GRI 401：勞雇關係 2016				
401-1	新進員工和離職員工	5.01 人力發展	43	
401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	5.01 人力發展	43	

① 關於本報告書 ② 永續經營 ③ 利害關係人與重大主題 ④ 環境面 ⑤ 社會面 ⑥ 治理面 ⑦ 附錄

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/省略說明
401-3	育嬰假	5.01 人力發展	43	
GRI 403：職業安全衛生 2018				
403-1	職業安全衛生管理系統	5.02 職業安全及衛生	55	
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.02 職業安全及衛生	55	
403-3	職業健康服務	5.03 職業傷病預防管理	60	
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	5.02 職業安全及衛生	55	
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.02 職業安全及衛生	55	
403-6	工作者健康促進	5.03 職業傷病預防管理	60	
403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5.02 職業安全及衛生	55	
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.02 職業安全及衛生	55	
403-9	職業傷害	5.02 職業安全及衛生	55	
403-10	職業病	5.03 職業傷病預防管理	60	
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	5.01 人力發展	43	
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.01 人力發展	43	
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	5.01 人力發展 6.01 董事會及功能性委員會	43 64	
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.01 人力發展	43	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/省略說明
GRI 406 不歧視 2016				
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5.01 人力發展	43	
GRI 407 結社自由與團體協商 2016				
407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	5.01 人力發展	43	
GRI 408 童工 2016				
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	5.01 人力發展	43	2024 年無使用童工之情事
GRI 414：供應商社會評估 2016				
414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	6.09 供應商管理	79	
GRI 415：公共政策 2016				
415-1	政治捐獻	6.04 誠信經營	72	
GRI 417：行銷與標示 2016				
417-1	產品和服務資訊與標示的要求	6.08 產品及服務管理	78	
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	6.08 產品及服務管理	78	
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	6.07 資訊安全及客戶隱私保護	75	

① 關於本報告書 ② 永續經營 ③ 利害關係人與重大主題 ④ 環境面 ⑤ 社會面 ⑥ 治理面 ⑦ 附錄

7.02 附錄二、氣候相關資訊

項次	項目	對應章節	頁碼
1	敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	4.02 氣候變遷	32
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)。	4.02 氣候變遷	32
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	4.02 氣候變遷	32
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。	4.02 氣候變遷	32
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。	暫無相關規劃	--
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。	暫無相關規劃	--
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	暫無相關規劃	--
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。	暫無相關規劃	--
9	溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫。	4.03 溫室氣體管理	36

7.03 附錄三、產業別永續指標資訊

項次	指標	指標種類	單位	對應章節	頁碼
1	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(%)	4.04 能源管理	39
2	總取水量及總耗水量	量化	千立方公尺(m ³)	4.05 水資源管理	40
3	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(%)	4.06 廢棄物管理	42
4	說明職業災害類別、人數及比率	量化	比率(%), 數量	5.02 職業安全及衛生	55
5	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(%)	4.06 廢棄物管理 (再循環之百分比暫無統計數據)	42
6	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化	不適用	通嘉科技為 IC 設計業，無晶片製程與原物料之直接採購，惟設計成果高度依賴半導體製造，故本公司已採取間接管理措施，針對關鍵材料包括晶圓生產所需的稀有金屬（鈹、錫、鎢、金、鈷），要求供應商不得使用，並須簽署「不使用衝突礦產承諾書」	--
7	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	報導貨幣	6.04 誠信經營	72
8	依產品類別之主要產品產量	量化	依產品類型而不同	ACDC_PWM 電源管理 IC：441,995 ACDC_Secondary 電源管理 IC：53,754 ACDC_Lighting 電源管理 IC：8,183	--

7.04附錄四、SASB 索引表

揭露主題	揭露項目	種類	對應章節	揭露資料
溫室氣體排放 T-SC-110a.1	全球範疇一排放（公噸 CO ₂ e）	量化	4.03 溫室氣體管理	49.6517 公噸 CO ₂ e
	全氟化合物總排放量（公噸 CO ₂ e）			通嘉科技為 IC 設計業，無生產用廠房，不適用該指標
溫室氣體排放 T-SC-110a.2	對管理範疇 1 排放之長期及短期策略或計畫、排放減量目標，以及針對該等目標之績效分析之討論	討論及分析	4.03 溫室氣體管理	詳見對應章節內容
製造過程中的能源管理 TC-SC-130a.1	1.總能源消耗量（GJ） 2.電網電力百分比（%） 3.再生百分比（%）	量化	4.04 能源管理	1. 5,264.91 GJ 2. 100% 3. 0%
水資源管理 TC-SC-140a.1	1.總取水量，於基線水壓力高或極高區域之百分比（m ³ ） 2.總耗水量，於基線水壓力高或極高區域之百分比（%）	量化	4.05 水資源管理	透過WRI之公開數據庫開發的水風險工具（Aqueduct Water Risk Atlas）指出，通嘉科技各營運據點皆位於水資源壓力為「Low（<10%）」之區域
廢棄物管理 TC-SC-150a.1	1.製造過程中產生之有害廢棄物重量（t） 2.再循環百分比（%）	量化	4.06 廢棄物管理	1. 2.09 t 2. 暫無統計數據
員工健康與安全 TC-SC-320a.1	對評估、監控及降低勞工暴露於人類健康危害所作之努力之描述	討論及分析	5.02 職業安全及衛生	詳見對應章節內容
員工健康與安全 TC-SC-320a.2	與違反員工健康與安全事項有關之法律程序所造成之貨幣性損失總額（NTD）	量化	5.02 職業安全及衛生	2024 年無此情事發生
招募及管理全球專業人才 TC-SC-330a.1	1.外籍員工占比（%） 2.海外員工占比（%）	量化	5.01 人力發展	1. 0.55% 2. 11.48%
產品生命週期管理 TC-SC410a.1	含有IEC 62474應申報物質之產品收入百分比（%）	量化	6.08 產品及服務管理	0%

揭露主題	揭露項目	種類	對應章節	揭露資料
產品生命週期管理 TC-SC410a.2	1.伺服器、2.桌上型電腦，及3.筆記型電腦 於系統層級之處理器能源效率	量化	--	通嘉科技為 IC 設計業，無直接涉及伺服器、桌上型電腦及筆記型電腦等終端產品能源效率管理，此項不適用
原物料採購 TC-SC440a.1	與關鍵材料之使用有關之風險管理之描述	討論及 分析	--	通嘉科技為 IC 設計業，無晶片製程與原物料之直接採購，惟設計成果高度依賴半導體製造，故本公司已採取間接管理措施，針對關鍵材料包括晶圓生產所需的稀有金屬（鈦、錫、鎢、金、鈷），要求供應商不得使用，並須簽署「不使用衝突礦產承諾書」
知識產權保護與競爭行為 反競爭行為 TC-SC520a.1	與反競爭行為法規有關之法律程序導致之 貨幣性損失總額（NTD）	量化	6.04 誠信經營	2024 年無此情事發生
活動指標 TC-SC-000.A	總生產數量	量化	--	ACDC_PWM 電源管理 IC：441,995 ACDC_Secondary 電源管理 IC：53,754 ACDC_Lighting 電源管理 IC：8,183
活動指標 TC-SC-000.B	自有場所產量之百分比（%）	量化	--	通嘉科技為IC設計公司，本身無生產產品，此 項不適用

