

2050



九齊科技

2024 永續報告書

SUSTAINABILITY REPORT

目錄

Content

關於本報告書	/ 2
經營者的話	/ 3

1	公司組織概況	
1.1	組織概況	/ 5
1.2	九齊科技歷史沿革	/ 6
1.3	使命與經營理念	/ 8
1.4	產品與價值鏈	/ 8
1.5	公司經營績效 (重大主題)	/ 9

2	永續管理	
2.1	永續管理架構	/ 13
2.2	重大主題識別	/ 14
2.3	重大主題清單	/ 18
2.4	利害關係人溝通	/ 19

3	誠信治理	
3.1	公司治理架構	/ 21
3.2	誠信與倫理	/ 24
3.3	風險管理	/ 26
3.4	資訊安全管理 (重大主題)	/ 28
3.5	法規遵循	/ 29

4	創新研發	
4.1	產品研發創新 (重大主題)	/ 31
4.2	客戶關係 (重大主題)	/ 33
4.3	永續供應鏈	/ 34

5	永續環境	
5.1	環境政策	/ 37
5.2	氣候風險與機會評估	/ 37
5.3	環境衝擊	/ 38
5.4	能源使用與溫室氣體排放	/ 38

6	幸福職場	
6.1	人權維護	/ 40
6.2	員工組成	/ 41
6.3	員工薪資	/ 44
6.4	人才選任及育留 (重大主題)	/ 45
6.5	員工福利與照護	/ 49
6.6	職業安全衛生	/ 52

7	社會參與	
7.1	社會參與	/ 59
7.2	外部公協會	/ 60

附錄

附錄一	GRI 準則 (Standards) 內容索引	/ 61
附錄二	氣候相關資訊	/ 62
附錄三	產業別永續揭露指標	/ 63
附錄四	SASB 指標	/ 64

關於本報告書

九齊科技股份有限公司 (簡稱九齊科技) 依照「上市上櫃公司永續報告書編制作業」於 2025 年首度發行永續報告書；我們依照全球報告組織 (Global Reporting Initiatives) GRI 2021 Standards、SASB 半導體行業指標以及氣候相關財務揭露 (TCFD) 指引的架構，盤點公司營運活動對於經濟、環境與人／人權的衝擊，並回應各界利害關係人對於九齊科技的期望。透過管理各項衝擊與重大主題，持續提升本公司企業承諾與員工照顧，環境保護及社會關懷的努力，並實踐企業的永續經營與發展。

報導期間 (GRI 2-3) : 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日

報導邊界 (GRI 2-2) :

本報告書揭露資訊範圍涵蓋九齊科技新竹總公司及海外營運據點，相關財務數據資訊與合併財務報表一致。

報告書撰寫與管理

本報告書由各部門提供資料，永續工作小組進行資料彙整後，再由部門主管確認及內部人員進行內部稽核，以比對資料的一致性、完整性及正確性；並經由董事會通過後公開發行。

報告書發行 (GRI 2-3)

本報告書每年度定期發行；

此次於 2025 年 8 月發行；預計下次於 2026 年發行。

發行管道及聯絡方式 (GRI 2-3)

永續報告書公告於本公司網站，歡迎各界利害關係人上網查閱。如對本報告書內容有任何建議或詢問，歡迎透過以下方式與我們聯絡。

聯絡窗口：

●發言人：黃英傑

職稱：行銷部資深經理

電話：(03)516-9077

電子郵件信箱：ir@nyquest.com.tw

●代理發言人：汪乃儀

職稱：管理部處長

電話：(03)516-9077

電子郵件信箱：ir@nyquest.com.tw

公司網址：<https://www.nyquest.com.tw/tw>

版權所有：本刊保留所有權利

文章如需轉載，請徵詢本公司同意及書面授權。

經營者的話 (GRI 2-22)

九齊科技創立於 2006 年 10 月，是專業 IC 設計公司。我們設計的產品用於語音控制 IC、微控制器產品 (MCU)、LCD 微控制器產品、MIDI 和弦 IC、錄音積體電路產品、馬達驅動及音頻功率放大器等各項產品。終端產業鏈以消費性電子應用產業為主，包括個人電子產品、家電產品、音效產品、發聲玩具禮品及互動性消費產品。

由於我們是產業鏈最上游的設計源頭，需要與晶圓製造廠密切結合，並需要貼近電子消費品的需求以了解不同行業的應用；透過 IC 設計的服務與解決方案來發揮各項產品的功能，因此我們不但需要從源頭了解各項終端產品的技術需求，更需要攜手產業鏈，貼近客戶的需求，共同成長。這也說明了九齊科技的精神：我們以滿足客戶需求為核心，並以「篤實正直」、「專業創新」、「專注熱忱」、「團隊合作」為經營理念。

自公司成立以來，九齊科技以人性化的管理方式，以及利潤共享的做法，吸引優秀的人才投入。以真誠和努力，與海內外的各界朋友攜手並進，共謀發展。消費性電子產品生命週期短，創新需求高，為了滿足客戶的需求，我們也必須不斷地突破與成長。展望未來，期許九齊科技上下齊心，與客戶攜手努力，共創未來，增進人類社會文明與科技生活的樂趣！

2024 年九齊科技成立永續暨風險管理委員會，將永續發展導入內控制度，發展風險管理等各項系統性運作。2025 年，九齊科技首度發行企業永續報告書，揭露九齊科技在 E(環境保護)、S(員工管理與社會關懷)、G(公司治理)的作為。依據我們營運活動的性質，著眼在產品的創新與研發，協助更多客戶發展優良產品。

九齊科技將持續精進公司在員工支持、環境保護、節能減碳以及社會關懷上的努力。九齊科技的營運據點位於辦公大樓，雖沒有生產製造過程所產生的高碳排量，但我們也將朝向 2050 淨零目標而努力。此外，公司將更著眼於透過 IC 設計來促進消費性電子產品所帶來的科技生活的便利與樂趣。期盼與客戶攜手共進，共同努力！

董事長 陳建隆



CHAPTER 1.

公司組織概況

九齊科技為專業IC設計公司



核心事業為積體電路設計研發，創新應用設計解決方案

創立以來推出各項產品，榮獲經濟部創新研發計畫與各項新專利；鑽研在語音IC各項領域的設計與突破，實現「科技改變生活」的企業願望，致力於客戶滿意的全方位服務。

1.1 組織概況

1.2 九齊科技歷史沿革

1.3 使命與經營理念

1.4 產品與價值鏈

1.5 公司經營績效 (重大主題)

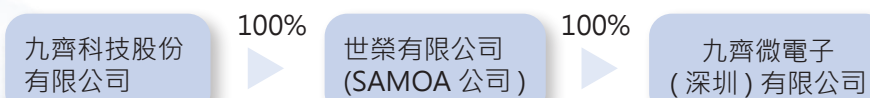
1.1 組織概況 (GRI 2-1, GRI 2-2)

九齊科技股份有限公司成立於 2006 年 10 月，為專業 IC 設計公司，核心事業為積體電路設計研發，以用於創新應用設計解決方案。為適應市場需求及公司成長所需，於 2010 年在深圳設立九齊微電子(深圳)有限公司，並於 2016 年 5 月上櫃。九齊科技主要產品包括語音控制 IC、微控制器 (4/8/32-bit MCU)；主要應用領域為消費性電子產業，包括音效產品、個人電子產品、家電產品、發聲玩具禮品及互動性消費產品。

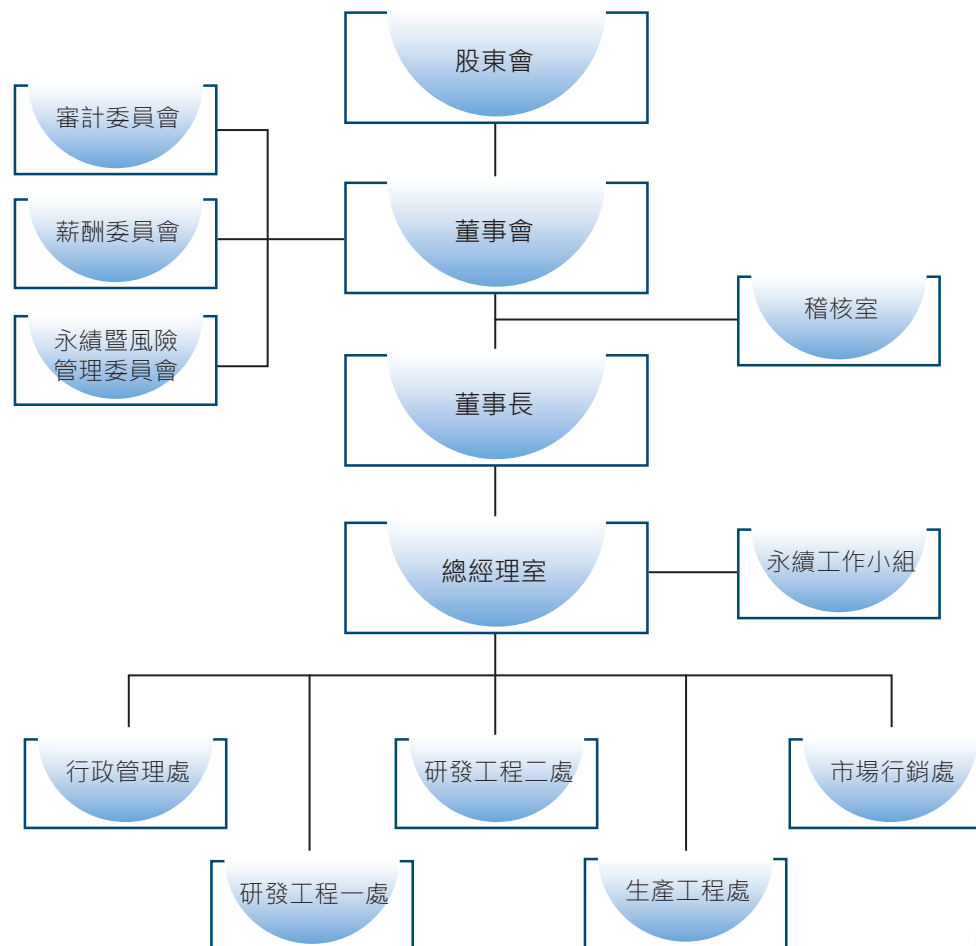
公司名稱	九齊科技股份有份公司
股票代號	6494
董事長	陳建隆
員工總人數	125人(台灣地區) 22人(深圳)
主要產品/服務	語音控制IC、微控制器IC
總部位置	新竹市東區水利路81號7樓之1
資本額	新台幣 3.16億元
當年度營收	新台幣13.45億 元(合併營收)
股權占比	本國法人8.31%、本國個人83.25%、外國機構與外國個人8.44%
營運據點	新竹

關係企業組織圖

九齊科技全資子公司世榮有限公司，以及世榮有限公司齊下的九齊微電子(深圳)。



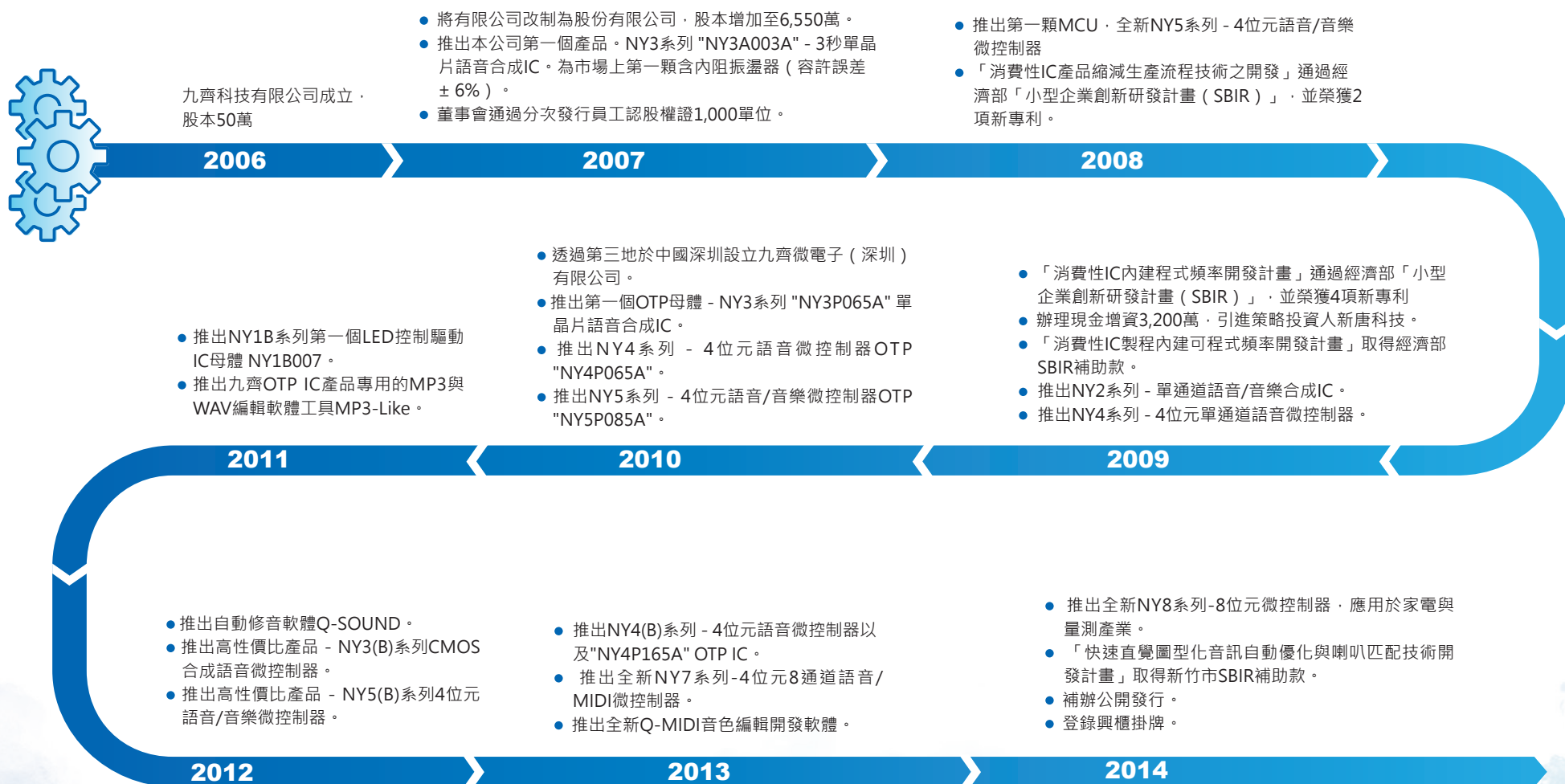
九齊科技公司組織圖



九齊科技的組織架構以董事會為最高治理單位，定期向股東會報告。董事會授權高層主管進行各項業務管理，主要處級單位包括行政管理處、研發工程一處、研發工程二處、生產工程處以及市場行銷處。

1.2 九齊科技歷史沿革

九齊科技自 2006 年創立以來，逐步推出各項產品，並榮獲經濟部創新研發計畫與各項新專利；不斷地鑽研在語音 IC 各項領域的設計與突破。



- 推出全新NY9T系列-4位元微控制器，應用於電容式觸控與LED控制。
- 推出全新NY6系列-4位元6通道語音/MIDI微控制器。
- 正式在台灣證券交易所掛牌上櫃，IPO掛牌，現增2,500仟股。股票代號6494。
- 推出全新NX1系列-32位元CPU高品質語音/MIDI處理器。
- NY1C系列 - 升壓閃燈IC。
- NY8B系列 - 8位元帶ADC微控制器。
- NX12系列 - 32位元帶ADC語音/和弦IC微控制器。
- NX11M系列 - 32位元與SPI Flash多晶片封裝(MCP)微控制器。

2015

2016

2017

2018

- 全新NY5+系列- 新架構 4位元4通道語音/MIDI微控制器。
- NY8T系列 - 8位元帶Touch觸摸功能微控制器。
- NY8BE系列 - 8位元帶ADC、EEPROM記憶功能微控制器。
- NX1 EF 系列 - 32位元CPU、嵌入式快閃記憶體版本，高品質語音/MIDI播放，以及錄音、變音、語音識別的多功能數位語音處理器。

- NX12M系列 - 32位元與SPI Flash多晶片封裝(MCP)微控制器。
- NY8LP11A - 8位元帶NFC微控制器。
- NY8L系列 - 8位元帶LCD微控制器。

- NY8系列 - MTP(Multiple Times Programmable)多次燒錄功能IC。
- NY8系列 - EE(Electrically-Erasable Programmable Read-Only Memory)記憶功能IC。

2021

2020

2019

- NY8LP05A - 8位元65C02微控制器附加LCD驅動和Buzzer播放
- NY5Q系列 - 4通道的語音/Midi合成

- NY8BE系列 - 內建12位元高精度11 / 12 + 2通道類比數位轉換器與高精度電壓比較器
- NY8AE系列 - MTP作為程式記憶體，並以EEPROM作為資料記憶體的8位元微控制器

- 2024年12月成立永續暨風險管理委員會
- NX11FS系列 - 新一代EF
- NY8F系列 - 內建高精度22+2通道十二位元類比數位轉換器

- 2025年首度發行企業永續報告

2022

2023

2024

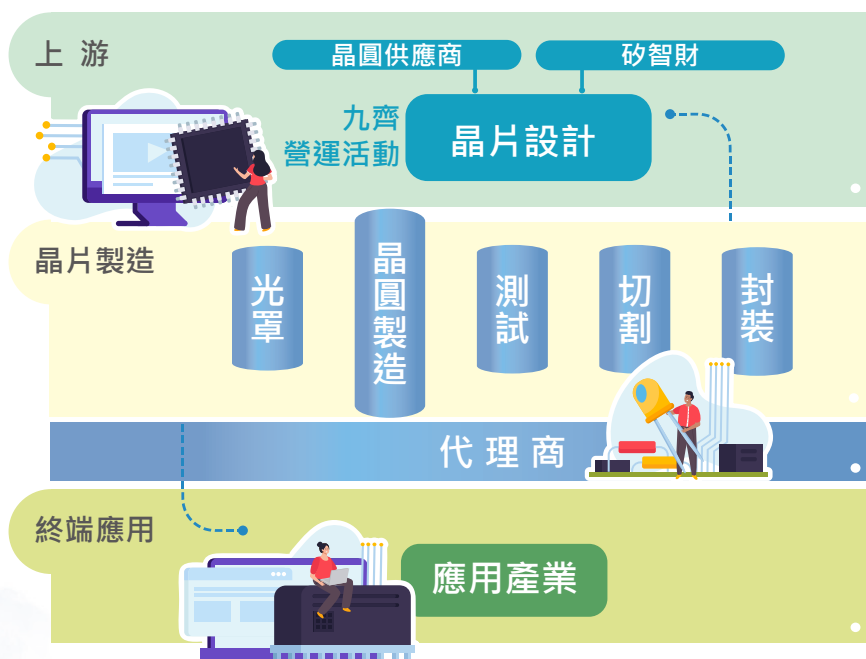
2025

1.3 使命與經營理念

九齊科技的經營理念為「篤實正直」、「專業創新」、「專注熱忱」、「團隊合作」，以人性化管理及利潤共用，吸引優秀的人才投入。以真誠和努力，與海內外的各界朋友攜手並進，共謀發展。展望未來，我們將持續以踏實的腳步穩健前進，在技術上積極創新，實現「科技改變生活」的企業願望，致力於客戶滿意的全方位服務。

1.4 產品與價值鏈 (GRI 2-6)

九齊科技為晶片 (IC) 設計公司，屬於半導體價值鏈的上游。九齊完成 IC 設計之後，結合矽智財 (SiP) 及晶圓代工廠合作進行晶片製造。晶片代工廠需要與下游封裝廠及測試廠合作完成晶片製造的過程。下游封裝及測試端重視的是製程技術、品質良率、設備產能、與交貨速度，以及不斷地改良生產效率、降低生產成本。因此九齊科技從上游開始，即需要與半導體供應商合作，持續開發更多的應用領域。



九齊科技下游產品應用主要為消費性 IC，包括語音控制 IC (State Machine) 及 4/8/32 位元微控制器 IC (MCU IC) 兩大類。廣泛應用於需要聲音播放功能之消費性產品，如玩具、學習機、禮品、醫療器材、電動車，及應用於一般型的消費性控制，如燈串控制和小家電應用。其內建記憶體分別有 ROM (Read Only Memory)、OTP (One Time Programmable)、MTP (Multiple Time Programmable)、eFlash (Embedded Flash) 四大主軸。消費性電子產品的生命週期短，需要不斷地推陳出新，並需要透過持續的改良製程，降低生產成本。這些需求也會影響九齊科技所提供的 IC 設計服務。

為了滿足客戶一次購足服務，九齊科技也提供消費性應用之週邊 IC，如馬達驅動、功率放大器、電容式觸控輸入、LED/LCD 驅動 IC 等，供客戶系統整合。同時提供易於操作具有效率之程式開發平台及應用程式開發服務，讓客戶產品得以快速完成並上市 (Time to market)。

歷年產品應用領域占比

應用領域	2022	2023	2024
個人電子產品	43%	46%	49%
發聲玩具禮	30%	25%	24%
家電產品	15%	12%	15%
音效產品	5%	8%	6%
互動性消費產品	5%	7%	4%
其他	2%	2%	2%
總計	100%	100%	100%



1.5 公司經營績效 重大主題

九齊科技的營收主要來源為微控制器 IC (營收占比為 86%) 以及語音控制 IC。2024 年，全公司營業額為 13.45 億元，較 2023 年略為成長，但較 2022 年下滑。我們將經營績效列為公司重大主題之一，並依此說明管理方針如下：

衝擊評估

正向衝擊：穩健經營有助於提升企業整體競爭力與永續發展，確保公司具備足夠資源投入創新研發與人才培育，並創造股東、員工與企業的多方價值。

負向衝擊：經營績效波動可能影響公司投資決策與內部資源分配效率，進而對員工穩定性、供應商合作關係與投資人信心產生負面影響。

政策承諾

九齊科技承諾建立穩健的財務管理與營運機制，以實現穩定成長與長期價值創造。

我們遵循誠信治理為原則，並將經營績效與風險控管、研發創新、資源效率等永續策略整合，作為企業發展的核心基礎。

管理行動

高階管理團隊每年向董事會報告，訂定年度營收與獲利目標，並由高階管理團隊定期檢視績效達成情形與市場動態。

建立跨部門的績效追蹤機制，整合營運、研發、生產與銷售數據，以即時調整營運策略。

對關鍵風險如市場波動、原物料價格上漲及營運中斷情境進行評估與預防管理。

強化內部控制與審計制度，確保營運透明與財務正確性。

指標與目標

為衡量並持續強化本公司之經營績效，我們訂定以下管理指標與年度目標，以確保企業穩定成長，並提升對利害關係人之價值創造能力。

依公司年度營業計劃執行，以達成總體營業額與 EPS。

2024 年執行成果

詳見下表之產品及營業占比 (合併營收) 及年報揭露。

每月定期召開主管會議，追蹤預算達成情形。2024 年合併營收 13.45 億元，EPS2.63 元。

與利害關係人議合方式

透過年度股東會與法說會，向投資人說明公司經營策略、財務績效與未來展望，並蒐集投資人的意見。

定期與客戶進行策略會談，理解市場需求與合作關係影響經營績效之因素。

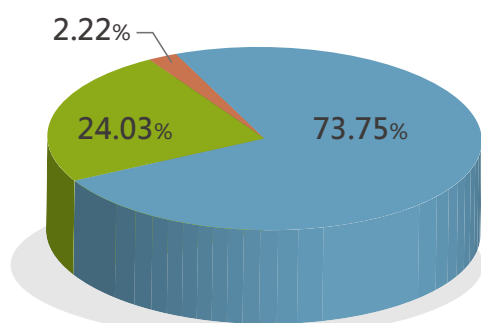
透過定期會議或內部溝通平台，定期向員工說明公司營運情況，並鼓勵員工提出經營優化建議。

透過永續報告書與問卷回饋機制，了解利害關係人對公司經營績效的期待與意見，作為後續策略調整之依據。

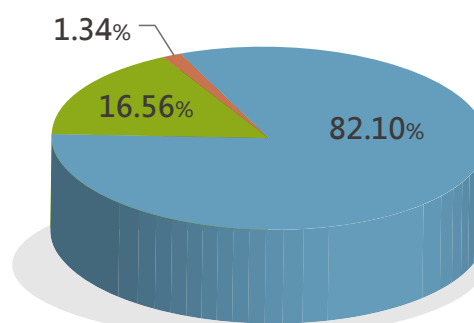
產品及營業占比 (合併營收)

項目	2022 年		2023 年		2024 年	
	營業額 (仟元)	營收佔比 (%)	營業額 (仟元)	營收佔比 (%)	營業額 (仟元)	營收佔比 (%)
微控制器 IC	1,310,441	73.75	1,094,339	82.10	1,157,129	86.01
語音控制 IC	426,944	24.03	220,766	16.56	173,456	12.90
其他	39,440	2.22	17,891	1.34	14,715	1.09
總計	1,776,825	100.00	1,332,996	100.00	1,345,300	100

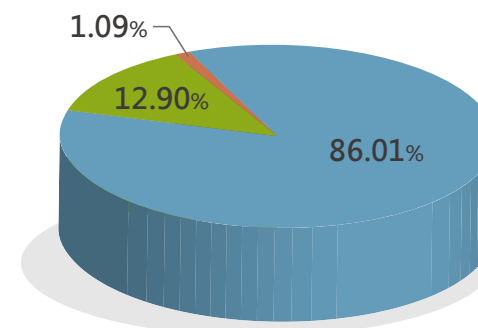
● 微控制器 IC ● 語音控制 IC ● 其他



2022年



2023年



2024年

歷年組織所生產及分配的直接經濟價值 (合併營收)

單位：新台幣仟元	2022	2023	2024
營業收入 (直接經濟價值)	1,776,825	1,332,996	1,345,300
1) 營業成本	979,580	909,284	936,822
2) 營業毛利	797,245	423,712	408,478
營運成本 (分配經濟價值)	979,580	909,284	936,822
員工薪資和福利 員工薪資和福利包括薪資、員工勞健保費、退休金費用及其他員工福利費用。	404,117	265,284	284,038
股利分配	205,138	51,126	74,481
納稅金額	166,575	5,755	12,570
社區投資 實際捐贈社福機構及採購公益月餅等的款項	353	145	191
3) 留存價值 (營收 - 營運成本) ^{【註1】}	797,245	423,712	408,478

註1：留存價值 = 直接經濟價值 - 分配經濟價值。

歷年營業收入 (合併)

單位：新台幣仟元	2022	2023	2024
營業費用			
推銷費用	57,929	49,993	43,468
管理費用	94,525	66,234	74,657
研究發展費用	342,574	260,990	247,598
營業利益	302,217	46,495	42,755
營業外收入 (支出)	79,630	2,977	29,347
稅前淨利	381,847	49,472	72,102
所得稅費用	80,701	(7,396)	(10,874)
本期淨利	301,146	56,868	82,976
稅後其他綜合損益淨額	(1,472)	(104)	1,441
綜合損益總額	299,674	56,764	84,417
每股盈餘	9.54	1.8	2.63



CHAPTER 2.

永續管理

成立永續暨風險管理委員會

透過多元的溝通管道及回應利害關係人，落實企業永續策略與承諾

透過利害關係人的鑑別評估，結果為五大議題：
資訊安全管理、經營績效、客戶關係、產品研發創新、人才適任育留

2.1 永續管理架構

2.2 重大主題識別

2.3 重大主題清單

2.4 利害關係人溝通

2.1 永續管理架構 (GRI 2-12, 2-13, 2-14)

九齊科技於 2024 年 12 月成立永續暨風險管理委員會，為功能性委員會。永續暨風險管理委員會為推動永續發展的核心單位，召集人為董事長，委員會下設立永續工作小組，第一屆工作小組由公司治理主管擔任召集人，負責永續及風險管理之作業與推動。

► 最高治理單位於永續報導的角色 (GRI 2-14)

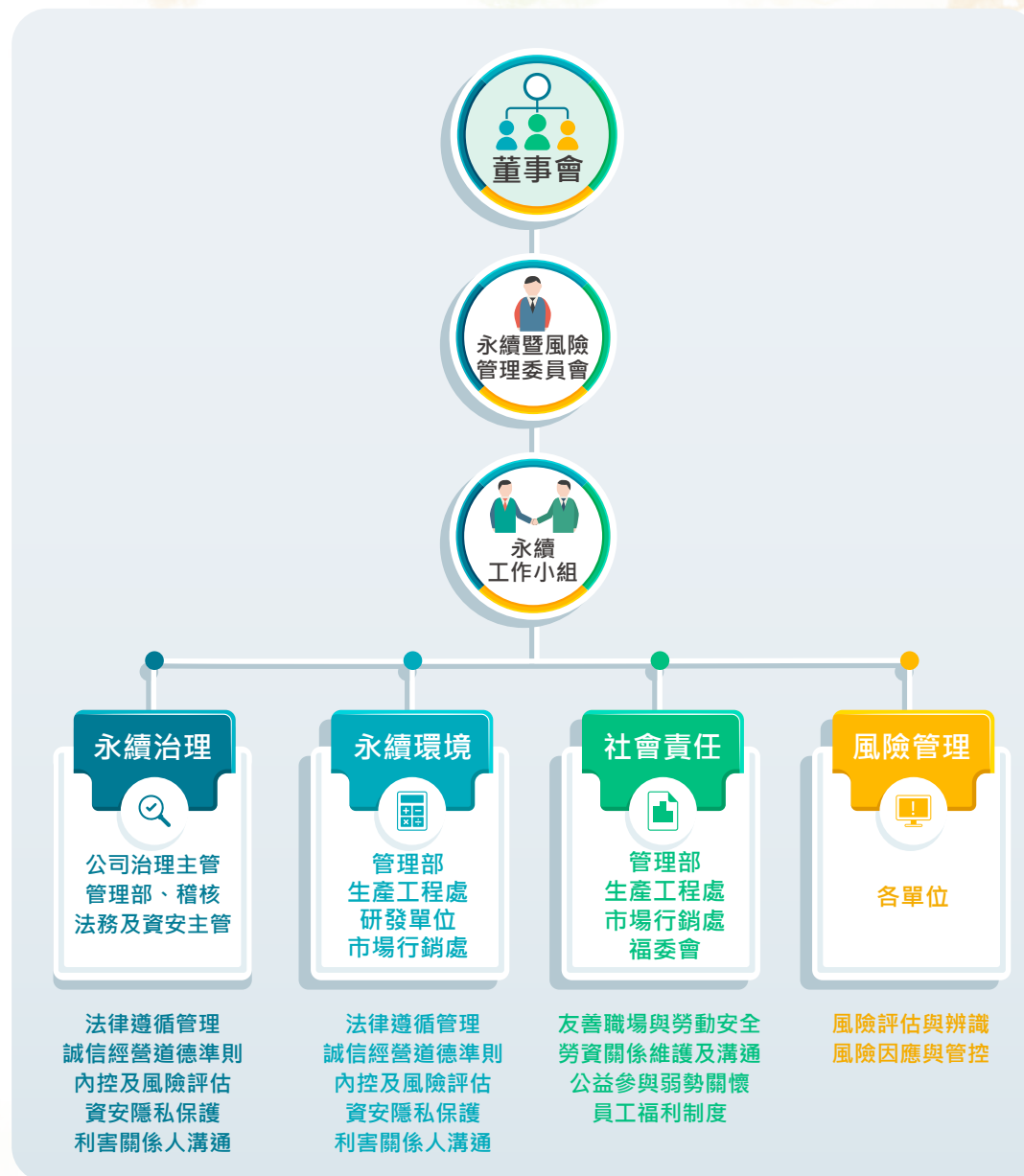
本公司永續發展報告書的編製由永續工作小組負責彙整與編制，完成初稿後提交予董事會審閱。董事會負責監督永續議題的管理與溝通，並在每年度永續發展報告發布前，審查與確認報告內容的完整性與正確性，以確保符合 GRI 準則與公司內部永續發展政策之要求。報告最終經董事會批准後正式對外發布。董事長對本報告的揭露資訊負最終責任。

► 重大性分析與衝擊管理 (GRI 2-12, 2-13)

董事會為衝擊管理的最高指導單位；依照各項重大主題對利害關係人的衝擊，授權永續暨風險管理委員會與指派各處級主管進行盡職調查與衝擊管理流程，例如政策制定與流程修正等。董事會並會監督各項永續議題與衝擊管理的執行。

九齊每二年進行一次永續議題重大性分析，以更好地觀察永續議題變化趨勢，並追蹤長期永續目標進展。在重大性分析完成的隔年度，永續工作小組仍將繼續透過多元的溝通管道蒐集及回應利害關係人的回饋與建議，並透過永續暨風險管理委員會的監督，確保落實企業永續策略與承諾。

永續暨風險管理委員會定期評估工作小組彙整的衝擊評估結果，並提交董事會審議。如遇到重大異常事件，亦即時向董事會主席報告。



2.2 重大主題識別

(GRI 2-29, 3-1, 3-2, 3-3)

我們參考 GRI 3：重大主題 2021 年版的指引，進行重大主題識別。步驟如下：

STEP 1

了解組織脈絡

STEP 2

鑑別實際及潛在衝擊

STEP 3

評估衝擊的顯著程度

STEP 4

排定最顯著衝擊的優先報導順序

Step 1 了解組織脈絡

從企業營運模式和產業鏈、識別出利害關係人並建立永續議題清單

利害關係人識別

根據公司營運活動實際業務往來對象，參考 AA1000 SES：2015 利害關係人議合標準的 5 大原則（依賴程度、責任、關注度、影響力及多元觀點），識別出五類利害關係人，包括股東、供應商、客戶、員工、政府機關。

重大主題清單建立

參考全球風險報告 (Global Risk Report)、聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs)、國內外法規及全球 ESG 規範與標準，及國內主管機關要求，共選出 13 項議題進行進一步的評估。

Step 2 鑑別實際及潛在衝擊並評估衝擊顯著性

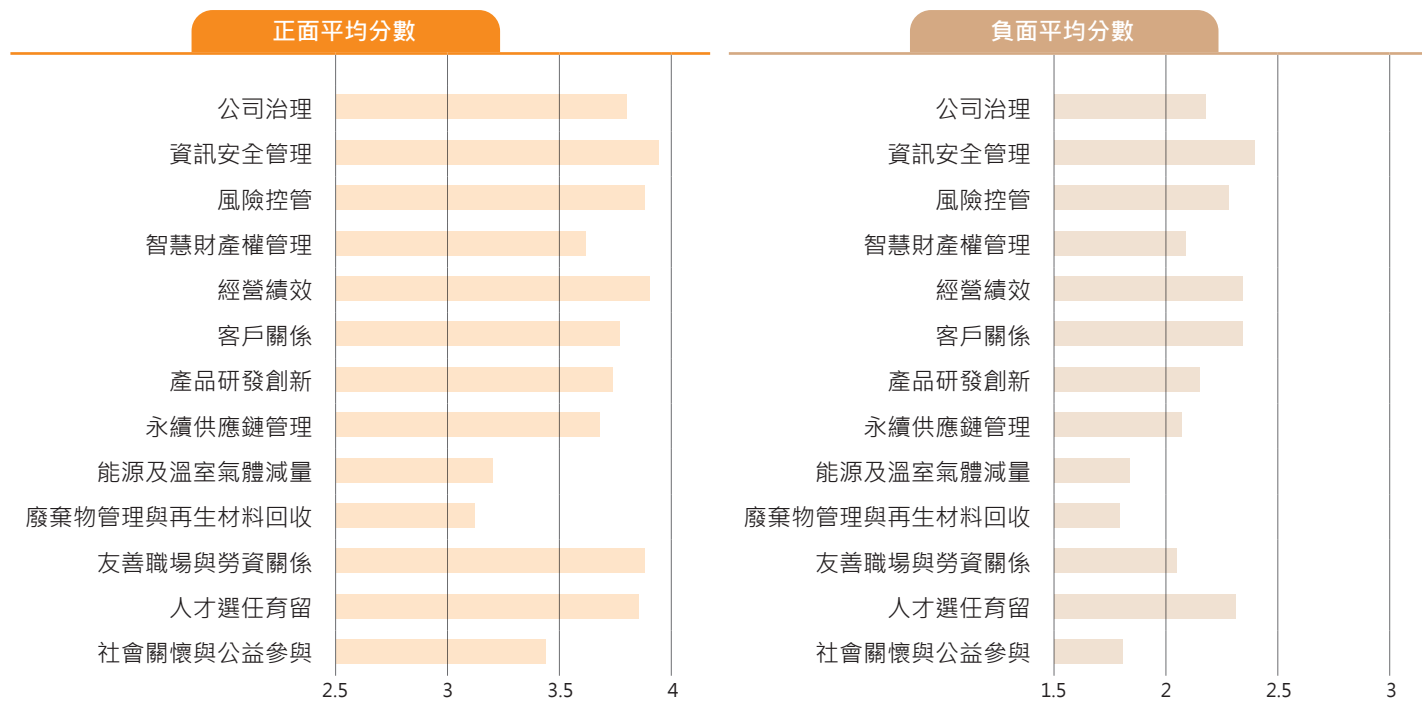
由內部管理階層完成重大主題衝擊評估，並調查重要利害關係人永續議題關注度

主管評估九齊營運活動對於經濟、環境、人／人權的正負向衝擊

檢視本公司自身的營運活動、商業合作關係、永續性脈絡，及利害關係人，參考國際永續發展趨勢及產業趨勢，歸納出公司可能涉及的永續議題。擬定出的永續議題如下：

面向	永續議題	正面	負面
 治理與經濟	公司治理	公司治理良好，有效監督企業永續策略作為，持續提升企業價值。	公司治理效率不佳，且發生舞弊事件，造成重大損失賠償。
	資訊安全管理	有效的資安保護客戶資料，提升客戶信任，減少潛在損失。	資安漏洞可能導致機敏資料遺失，引發法律責任及信譽損失。
	風險控管	完善的風險管理制度，能預防和減少營運中斷，保障公司運作穩定，降低財務損失。	風險管理不當，可能導致公司無法有效應對突發事件，增加企業風險暴露，可能造成公司營運中斷。
	智慧財產權管理	有效管理智慧財產權可保護公司研發成果，增強競爭優勢。	智財管理不足，可能導致侵權糾紛，影響公司形象及財務表現。
	經營績效	經營績效良好，可達成公司目標，樹立公司永續形象，提升公司企業價值。	經營績效不好，可能影響公司營運及資金周轉問題。
	客戶關係	定期與客戶溝通並解決問題，可以提升企業滿意度，增加客戶訂單。	不能滿足客戶要求，客訴事件增加，客戶對公司失去信任。
	產品研發創新	產品研發創新，提升公司競爭力，增加客戶訂單。	研發成本無法即時回收，影響公司經營績效。
 環境	永續供應鏈管理	確保供應鏈的永續發展，穩定公司的供貨來源，保障公司運作順利。	供應鏈未能合規，可能造成公司形象的負面影響。
	能源及溫室氣體減量	有效的減量，可以促進永續環境，達到永續的目標。	無法有效減量，將造成對地球環境的負荷，也可能因此被徵收碳稅，不利公司營運。
 社會	廢棄物管理與再生材料回收	將可回收利用之廢棄物妥善處理，降低對生態的破壞，為永續生產貢獻力量。	不重視廢棄物管理與再生材料回收，會加重垃圾處理負擔，加劇資源枯竭，與公司永續目標背馳。
	友善職場與勞資關係	員工為公司重要資產，有良好友善的工作環境及溝通平台，有助於員工的長久發展，也能提升公司競爭力。	沒有良好友善的工作環境及溝通平台時，將容易造成人員的異動，影響公司的穩定發展。
	人才選任育留	公司提供優渥的獎勵制度及員工福利，以吸引許多優秀人才，並提供健全的教育訓練計劃，提升公司競爭力。	公司提供之薪酬福利未達同業水準，無法吸引人才，也可能造成人才出走，離職率提升。
	社會關懷與公益參與	積極參與社會公益活動，支持弱勢群體的需求，推動社會的永續發展。	若無法有效參與社會公益項目，將會影響公司在永續發展中的正面角色。

透過 26 位主管進行重大議題鑑別，將發生可能性及衝擊程度平均分數大於 4 分者定義為重大主題，但若負面衝擊程度大於 4.5 分，即使發生可能性低，也視為重大主題。



永續議題	正面可能發生性	正面衝擊程度	正面平均分數	負面可能發生性	負面衝擊程度	負面平均分數
公司治理	4.12	3.58	3.85	1.31	3.08	2.19
資訊安全管理	4.12	3.73	3.92	1.62	3.31	2.46
風險控管	4.15	3.62	3.88	1.50	3.12	2.31
智慧財產權管理	4.08	3.23	3.65	1.38	2.88	2.13
經營績效	4.12	3.69	3.9	1.73	3.12	2.42
客戶關係	4.12	3.54	3.83	1.85	3.00	2.42
產品研發創新	3.92	3.65	3.79	1.65	2.92	2.29
永續供應鏈管理	4.08	3.31	3.69	1.54	2.69	2.12
能源及溫室氣體減量	3.65	2.88	3.27	1.50	2.27	1.88
廢棄物管理與再生材料回收	3.77	2.69	3.23	1.46	2.08	1.77
友善職場與勞資關係	4.19	3.58	3.88	1.31	2.73	2.02
人才選任育留	4.04	3.69	3.87	1.81	2.85	2.33
社會關懷與公益參與	3.85	2.96	3.4	1.42	2.19	1.81

利害關係人關注度調查

我們針對利害關係人進行調查，透過各管道發送邀請、上網填問卷。總計發出 130 份問卷，最後共回收有效問卷 105 份。問卷回收率達 80.76%。結果見下表

利害關係人關注度結果 (依照關注度分數排序)

永續議題	關注度
公司治理	4.56
經營績效	4.45
人才選任育留	4.43
資訊安全管理	4.41
風險控管	4.36
客戶關係	4.36
智慧財產權管理	4.35
產品研發創新	4.34
友善職場與勞資關係	4.33
永續供應鏈管理	4.11
社會關懷與公益參與	3.9
能源及溫室氣體減量	3.86
廢棄物管理與再生材料回收	3.61

Step 3 評估衝擊的顯著程度

鑑別各項衝擊的顯著程度 確認 5 項重大主題

經過高階主管討論，並參考 (1) 公司策略發展方向，(2) 利害關係人關注議題排序，(3) 九齊營運活動對經濟、環境、人 / 人權的衝擊，以及 (4) 2024 年實際衝擊程度與未來潛在發生機率進行優先順序的討論。

由於本公司並無平均分數大於 4 分之重大主題，亦無負面衝擊程度大於 4.5 分之重大議題，故依照利害關係人的關注度、各項議題對九齊的營運衝擊度與發生機率進行評估後，共選定 5 項重大主題進行管理與揭露。包括：經營績效、資訊安全管理，客戶關係管理，產品研發創新以及人才選任及育留等五項議題。

Step 4 排定最顯著衝擊的優先報導順序

確認報導之重大主題與管理指標

依照上述選出的重大主題，永續工作小組與各部門訂定該議題的管理指標：考量九齊永續發展策略，以及利害關係人的意見之後，我們將此 5 項重大主題對比公司重要發展策略指標、GRI 準則與 SASB 指標要求，聯合國永續發展目標 SDGs 等，訂定出各項重大主題的管理指標九齊透過重大性分析，找出五項對公司營運和利害關係人影響重大的永續議題，永續工作小組將分析結果提報永續暨風險管理委員會審議，確認其重要性。在審議時，永續暨風險管理委員會考量因素包含該議題是否為九齊推動 ESG 發展的重點、該議題是否符合九齊的長期永續目標，及利害關係人對該議題是否高度關注等原則來確定重大主題。

2024 年重大主題的辨識結果已於永續暨風險管理委員會進行溝通並確認，同時，針對各重大主題建立管理方針與行動方案，並根據 GRI 準則的要求，揭露報導管理方針、政策承諾、目標及執行成果。對於其他非重大性的主題，則依據現有的管理流程與措施，適當揭露指標，讓利害關係人充分了解九齊科技的整體永續成果。

2.3 重大主題清單 (GRI 3-2)

重大主題	對應 SDGs	管理政策及承諾	行動	2023 年實績	2024 年目標	2024 年實績
經營績效	SDG8 	提高營運效率，推出性價比高的產品，追求穩定的營收及更好的利潤。	年度預算管理	每月定期召開主管會議，追蹤預算達成情形 2023 年合併營收 13.3 億元，EPS1.80 元	依公司年度營業計劃執行，以達成總體營業額與 EPS	每月定期召開主管會議，追蹤預算達成情形 2024 年合併營收 13.45 億元，EPS2.63 元
資訊安全管理	SDG8.9  SDG9 	九齊將研發技術及客戶資料視為企業經營的核心，已建立嚴密資訊安全管理機制，提升資安風險意識，確保公司機密不外流。	資訊安全宣導	設置資安主管及資通安全推動組織 email 向全體同仁發佈資訊安全文宣 每週進行異地備份	- 定期進行資安宣導； - 定期進行資訊安全管理作為	資訊安全通識課程，共 113 人次參加，計 113 小時。執行資安弱點掃描，檢視內部資訊安全漏洞並即時漏洞修補。 公司防火牆升級，即時監看告警服務，強化資訊安全即時防禦功能。
客戶關係管理	SDG9 	九齊積極與客戶維持各種溝通方式，掌握客戶需求並及時回應，每年進行客戶滿意度調查。	客戶滿意度調查 代理商會議	每季召開代理商會議，進行溝通與需求回饋。	進行客戶滿意度調查，滿意度達 80% 以上；每季代理商會議	客戶滿意度 90%。 每季召開代理商會議，進行溝通與需求回饋。
產品研發創新	SDG9 	九齊研發團隊致力於產品研發創新，持續擴大產品應用領域，並不斷精進產品性價比，讓產品更具競爭力。	產品研發相關會議	研發團隊 101 人 研發經費 2.6 億元	•執行產品研發創新各項活動，維持研發體系管理機制	研發團隊 101 人 研發經費 2.5 億元
人才選任及育留	SDG3.4.8.10    	人才為九齊的重要資產，透過內部及外部多元管道尋找合適專業人才，並提供具有競爭力的薪資及員工福利方案。	不定期進行員工滿意度調查 勞資會議	每季勞資會議，進行雙向溝通。	- 進行員工滿意度調查； - 每季勞資會議	完成滿意度調查，9 成以上同仁對公司環境、政策及薪資福利是滿意的。每季進行勞資會議，勞資會議所提問題均已協調改善。 年度總教育訓練時數達 600 小時以上。

2.4 利害關係人溝通 (GRI 2-16, 2-29)

與利害關係人溝通情況

九齊科技透過不同管道與各界利害關係人溝通，包括關鍵重大事件的溝通與議合。各項溝通管道與頻率如下說明：

類別	利害關係人意義	關注議題	對應重大主題	聯絡窗口	溝通管道與頻率	2024 溝通實績
 股東 / 投資人	股東及投資人的支持，是九齊的後盾。目的：穩定獲利給股東最大的報酬	股東權益 經營績效 公司治理	公司治理 經營績效	管理部 汪乃儀 電話：(03)5169077-111 信箱： ir@nyquest.com.tw	股東常會 (每年一次) 法人說明會 (每年一次) 月營收公告 (每月一次) 國內外法人訪談會議 (不定期)	股東常會 1 次並公告 法人說明會 1 次 公開資訊觀測站公告 20 次 包含董事會重大決議及主管異動等。 國內法人訪談會議 7 次
 供應商	供應商是公司營運的重要夥伴，透過緊密全作追求永續發展。目的：確保供應商服務品質，維持良好供應商關係。	績效管理 法規遵循 企業社會責任	永續供應鏈管理 經營績效	生產管理部 黃嘉蕙 電話：(03)5169077-164 信箱： supply@nyquest.com.tw	供應商會議 (不定期) 供應商評鑑 (定期)	供應商會議 24 次 供應商拜訪 24 次以上 供應商評鑑 15 家 每年一次
 客戶	客戶是公司永續營運的重要關鍵。提供優質的品質與服務是九齊努力的方向。目的：提供更符合客戶需求的產品。	產品資訊 客戶關係管理 客戶服務	客戶關係 產品創新研發	行銷部 黃英傑 電話：03-5169077-155 信箱： nysale@nyquest.com.tw	客戶拜訪 (不定期) 代理商會議 (每季) 客戶滿意度調查 (每年一次)	個別客戶拜訪每月至少兩次以上 代理商會議每季一次 客戶滿意度調查每年一次
 員工	員工是九齊最重要的資產也是公司永續經營的磐石。目的：提升工作效率及人才留存率	員工權益 員工福利 人才培訓 勞資關係	友善職場與勞資關係 人才選任育留	管理部 林幸婷 電話：(03)5169077-174 信箱： hr@nyquest.com.tw	勞資會議 (每季) 醫護人員 (每月三次) 教育訓練 (不定期) 職工福利委員會 (每季) 員工滿意度調查 (不定期)	勞資會議 4 次 醫護人員駐廠 36 次 內部教育訓練 17 次 職工福利委員會 4 次 員工滿意度調查
 政府機關	我們遵守政府之各項法規及標準，落實穩健經營。	公司治理 法規遵循 勞工權益	公司治理 資訊安全管理 智慧財產權管理 友善職場與勞資關係	管理部 汪乃儀 電話：(03)5169077-111 信箱： ir@nyquest.com.tw	勞安抽查訪視 (不定期) 公開資訊觀測站公告 (不定期) 政府公開政策 / 法條 往返公文	公司治理評鑑成效於上櫃公司排名為 36%-50% 落實法令遵循，除參加宣導會外，即時與主管機關溝通應執行的業務 2024 年無違反重大法規事件。

溝通關鍵重大事件 (GRI 2-16)

在重大關鍵事件通報與處理方面，員工、供應商與其他利害關係人可透過公司提供的申訴管道向公司進行通報，以反映潛在之經營風險、道德違規、法規遵循等重大問題。

所有重大關鍵事件經初步查核後，須即時向董事會報告，並依調查結果擬定改善計畫。董事會每年至少聽取一次重大事件管理成效報告，確保關鍵議題獲得妥善處理。本公司亦承諾維護通報人之匿名性與免於報復之權益。

“ 申訴管道如下：
申訴信箱：ethics@nyquest.com.tw
申訴專線：03-5169077#111 ”

CHAPTER 3

誠信治理

九齊科技遵守公司法與相關法令



落實誠信經營，提升企業的可信任度

本公司的董事會為最高治理單位，下轄薪酬委員會、審計委員會以及永續暨風險管理委員會。

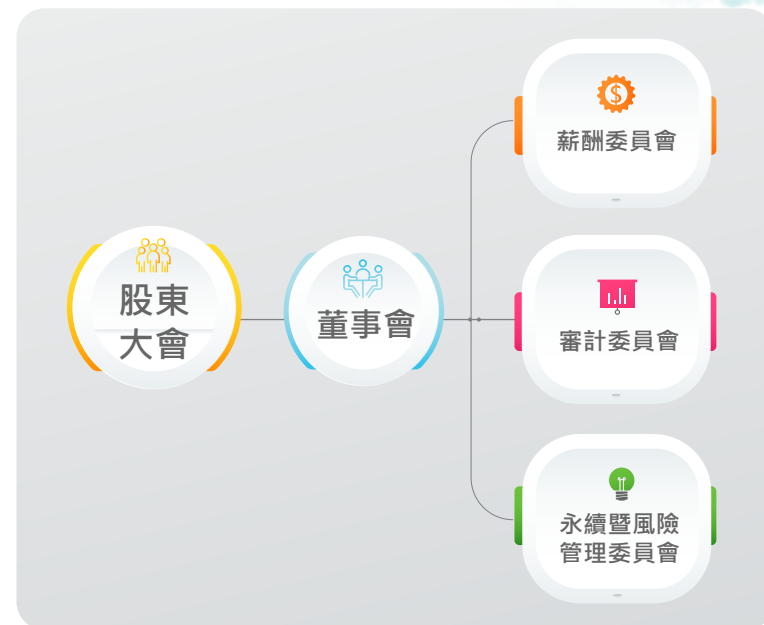
- 3.1 公司治理架構
- 3.2 誠信與倫理
- 3.3 風險管理
- 3.4 資訊安全管理 (重大主題)
- 3.5 法規遵循

3.1 公司治理架構

九齊科技遵守公司法與相關法令，落實誠信經營，這也是建立穩固的公司治理基礎，提升企業在客戶、供應商、投資人與社會大眾間的信任度。本公司的董事會為最高治理單位，下轄薪酬委員會、審計委員會以及永續暨風險管理委員會。

► 最高治理單位結構與組成 (GRI 2-9, 2-11)

本公司最高治理單位為董事會；董事會的主席為董事長。本屆董事會 7 席董事中共有 4 席獨立董事，占董事會比例 57%。女性董事共 2 名，女性董事占比達 29%。董事成員皆具備商務、財務、會計等專業領域等工作經驗，董事會中有 1 位成員兼任高階主管。



姓名	職稱	性別	國籍	專業背景 / 技能	年齡	任期	兼任高階主管員工
陳建隆	董事長	男	中華民國	具備公司治理、商務及產業科技等領域之分析及管理能力。	60 歲以上	7 年以上 (3 屆以上)	兼任總經理
吳鳳琴	董事	女	中華民國	具有財務分析能力、營運管理能力。	60 歲以上	7 年以上 (3 屆以上)	NA
松勇投資 - 詹為雄	董事	男	中華民國	具有對於財務分析能力、經營管理能力及產業知識。	50-60 歲	7 年以上 (3 屆以上)	NA
吳明穎	獨立董事	男	中華民國	具有財務分析能力、公司治理及經營管理能力。	50-60 歲	7 年以上 (3 屆以上)	NA
林京元	獨立董事	男	中華民國	具有豐富產業經驗，具產業知識、技術能力、經營及管理能力。	60 歲以上	7 年以上 (3 屆以上)	NA
沈茂添	獨立董事	男	中華民國	具有豐富產業相關經驗、經營管理能力。	60 歲以上	4-6 年	NA
邱素慧	獨立董事	女	中華民國	具有財務分析能力、公司治理及經營管理能力。	50-60 歲	1-3 年	NA

公司訂有「董事及獨立董事選舉辦法」及「公司治理實務守則」，明訂公司之董事會結構，董事會結構應就公司經營發展規模及其主要股東持股情形，衡酌實務運作需要，決定選任之董事席次。

此外，除兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一外，並就本身運作、營運型態及發展需求以擬訂適當之多元化方針。如：增加女性董事席次宜達 1/3、董事會成員應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養等。

► 功能性委員會

董事會為健全監督功能及強化管理機能，設置審計委員會、薪資報酬委員會及永續暨風險管理委員會，功能性委員會除依法規應獨立行使職權者外，應對董事會負責，並將所提議案交由董事會決議。

薪資報酬委員會

九齊科技於董事會下設立「薪資報酬委員會」，依據「股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法」(以下簡稱「薪酬委員會職權辦法」)規定，由董事會遴選符合「薪酬委員會職權辦法」第五條及第六條規定之專業、獨立人士組成薪資報酬委員會。

審計委員會

為健全董事會功能及強化管理機制，2015 年九齊設立審計委員並將委員會之組織規程充分揭露於公司網站，以備查詢。2024 起，審計委員會由四位獨立董事組成，任期為三年。審計委員會每季至少召開一次，得視需要隨時召開會議，並請公司相關部門經理人員、內部人員、會計師、法律顧問或其他人員列席，提供相關必要之資訊。委員會主要目的為公司財務報表之允當表達、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。2024 年開會 6 次，全體出席率達 100%。

永續暨風險管理委員會

九齊科技推行企業永續發展，推動全球化之營運風險管理與因應對策，達成永續經營之目標，董事會於 2024 年 12 月 26 日決議成立「永續暨風險管理委員會」，直接隸屬於董事會運作。依據委員會組織規程，由董事會委任董事長擔任召集人，並由四位獨立董事擔任委員，每年至少召開 1 次會議。永續暨風險管理委員會主要職權包含：

- 制定、推動及強化本公司永續發展及風險管理政策、年度計劃及策略等。
- 督導永續資訊及風險管理揭露事項並審議永續報告書。
- 檢討、追蹤與修訂永續發展及風險管理執行情形與成效。
- 督導經董事會決議或目的事業主管機關規定相關永續發展及風險管理其他重大事項。

本委員會下設置「永續工作小組」，由總經理或公司治理主管擔任召集人，協助本委員會執行及推行各項永續及風險管理之計畫，並向本委員會呈報永續發展及風險管理之執行情形。

► 薪酬政策之擬訂 (GRI 2-19, GRI 2-20)

薪資報酬委員會以專業客觀之立場，就本公司董事及經理人之薪酬政策、制度予以規劃、評估並向董事會提出建議案，且本公司最高治理成員（董事會成員）與高階經理人之績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，均已委由具獨立性及專業性之薪酬委員會定期檢視及評估。依本公司之經營績效及參酌同業標準，來評核最高治理成員與高階經理人的薪酬，經由薪資報酬委員會定期審議與建議，提交董事會核定。供其作為決策參考，薪酬組成包括基本薪資、年終績效獎金及退休金提撥等。就整體薪酬而言，九齊為上櫃公司高薪指數（非主管職以上薪資）前 5%，上市櫃公司前 10%。

薪酬政策每年度檢討一次，並依實際營運與永續發展趨勢調整，未來將逐漸納入永續發展績效指標（如溫室氣體減量目標、產品創新比例）作為績效指標。

以維護利害關係人權益為原則。本公司之薪資報酬委員會自 2024 年起改為 4 位委員，第五屆委員由林京元、吳明穎、沈茂添以及邱素慧擔任委員。2024 年共召開 5 次常會，會議中針對董事酬勞及員工分紅配發、員工調薪及績效獎金案之相關政策、制度、標準與結構案進行討論，會後並將議案決議做成議事錄提報董事會。

► 政策承諾 (GRI 2-23)

九齊致力於達成員工、客戶、供應商及社會經營理念，以及企業的永續經營目標，針對企業誠信、智慧財產、資訊管理、內線防範交易、人權、性平等主題，訂定相關政策，詳細請見官網。

► 董事會提名與遴選流程 (GRI 2-10)

董事會擘畫公司經營策略、對股東及其他利害關係人負責，董事忠實執行業務及盡善良管理人注意義務，以審慎之態度行使職權，對於公司業務之執行與各項治理制度之作業與安排，除依法律或章程規定應由股東會決議事項外，均應由董事會決議為之。本公司設立「董事選舉辦法」載明董事選舉採候選人提名制度，透過定期改選方式，用人唯才為原則。

► 董事多元性及獨立性

本公司之董事會結構，所有董事皆有豐富之專業背景及經歷以因應產業營運發展之需求，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如下：決策能力、領導能力、國際市場觀、產業知識、危機處理能力、經營管理能力、會計及財務分析能力與營運判斷能力，未來將逐步健全董事會成員 ESG 相關衝擊管理能力。

“因應公司治理要求之董事兼任經理人不宜過高，本公司兼任公司高階主管員工之董事為 1 名。

性別組成之多元化，女性董事席次宜達 1/3，第 8 屆董事會選任女性董事 2 名，占比為 29%。董事會成員包括 4 名獨立董事（占比為 57%），確保獨立性。

”

► 董事會進修與群體智識 (GRI 2-17)

本公司考量董事參與公司營運決策可能面臨的各項法令遵循及治理實務等議題，每年均會由公司安排，聘請外師至公司為董事及主管們講授與公司治理相關之課程。2024 年全體董事進修合計 56 小時，其課程內容包含「永續治理議題最新發展暨董事責任」及「從 ChatGPT 看生成式 AI 的應用與挑戰」。未來公司治理主管亦將規劃增加董事進修與企業永續經營相關之課程。

► 董事會績效評估 (GRI 2-18)

本公司已訂定「董事會、董事暨經理人績效評估辦法」，每年定期進行當年度董事會、董事會成員、審計委員會及薪資報酬委員會之績效評估，至少每三年由外部獨立機構或外部專家學者團隊執行一次評估。

“ 本公司 113 年底已完成董事會之績效評估方式，評估結果為「優於標準」，並於 114 年 2 月 19 日之董事會報告評鑑結果。此外，112 年本公司進行三年一次之外部評鑑，委由誠一管理顧問(股)公司對公司董事會及功能性委員會進行外部評鑑，並於 113 年 1 月出具「優良」之評鑑結果，公司業已於 113 年 2 月 22 日之董事會完成評鑑結果報告。

”

3.2 誠信與倫理

► 誠信經營管理機制與政策 (GRI 2-23, 2-24)

誠信是企業經營的基石。九齊科技遵守公司法、證券交易法、商業會計法、政治獻金法、貪污治罪條例、政府採購法、公職人員利益衝突迴避法、上市上櫃相關規章或其他商業行為有關於法令，以作為落實誠信經營之基本前提。

為進一步落實企業誠信經營，滿足投資人及其他利害關係人的期待，九齊科技已於 2015 年董事會正式通過「誠信經營守則」與「道德行為準則」，並對九齊科技所有營運據點之員工進行教育訓練，訂定詳細的作業程序、行為指南與獎懲制度，確保所有員工皆理解及落實誠信經營及職業道德的重要性。

「誠信經營守則」規範九齊科技之董事、經理人及所有受雇員工在商業行為中不得接受任何不正當之利益，或從事違反法律及不誠信的行為。涵蓋範疇包括禁止行賄與收賄、提供非法政治獻金、不當慈善捐贈或活動、不當禮物或款待的收受等。該守則亦規範董事、監察單位及經理人應避免利益衝突，並針對不誠信行為或潛在風險高的營業活動，建立完善的內控制度。

「道德行為準則」規範九齊科技之董事、經理人及所有受雇員工在履行工作職務時的道德行為，涵蓋範疇包括迴避利益衝突與不當利益之輸送、不得圖己私利、落實公司及客戶保密、公平交易與交易情形真實呈報、公司資產之妥善運用及維護等。除此之外，九齊科技另外訂有「績效考核辦法」，考核項目除了工作績效外，也包括工作態度、品德操守等，期望透過選、用、育、留的結合並輔以有效的目標管理與績效考核制度，提升管理績效。

「誠信經營及道德行為訓練」九齊科技員工於新進人員職前訓練時，均安排誠信及道德行為宣導課程，新進人員受訓比例達 100%；並於每年安排一次誠信、道德相關教育訓練，另透過不定期會議或教育訓練場合，向全體同仁宣達誠信經營理念，徹底杜絕貪腐事件發生。

「誠信經營宣導：

受訓人次：174，受訓總時數 237 小時」

► 利益衝突管理 (GRI 2-15)

本公司訂有「道德行為準則」，董事及經理人及所有員工均應嚴格遵守利益迴避與反貪腐原則，並依據「董事會議事運作之管理」所訂定之董事會議事規則，當議案涉及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。相關董事姓名、重要內容說明及迴避情形均載明於會議記錄，以符合利害關係人之最大利益。

► 防止利益衝突管理之作為 (GRI 2-15, GRI 2-24)

本公司董事會議事規範亦明文規定董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係，致有害於公司利益之虞者，得陳述意見及答詢，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。本公司董事會之決議，對依前項規定不得行使表決之董事，依《公司法》第二百零六條第二項準用第一百八十條第二項規定辦理。

2024 年度董事因其本身之利害關係衝突而迴避投票者有陳建隆董事，計 4 次迴避投票；邱素慧董事，1 次迴避投票。

九齊之董事對於董事會中所列之各項議案均逐項仔細審議，並確切評估可能造成公司之營運風險，以追求客戶及本公司股東、員工之最大利益為目標。董事的選任，係依相關法令及章程規定，採候選人提名制度，由董事會及符合法定持股比例要求的股東提名，依法定程序辦理董事提名公告及審查作業，為避免最高治理機構的利益衝突，我們用下列程序來進行嚴謹的控管，包括：

- 新任董事均須簽署願任同意書，遵守公司法第 23 條的規定，忠實執行業務及盡善良管理人的注意義務。
- 董事會議事規範已明定董事利益迴避制度。

在董事的高道德自律標準，及完整機制的運作下，董事會成立迄今並未有任何利益衝突事件發生。

► 檢舉管道與檢舉人保護及利益迴避 (GRI 2-16, 2-25, 2-26)

我們提供申訴管道如下；檢舉人原則上需具名並提供相關事件詳情和證據，但若有匿名檢舉提供具體證據，我們仍會進行後續調查。若發現利害關係或可能影響調查的情況，將會迴避並由其他人員處理。我們承諾保護檢舉人身份，並確保員工在檢舉或參與調查過程中受到保護，免受報復或不公平對待。



申訴信箱：ethics@nyquest.com.tw

申訴專線：03-5169077#111

3.3 風險管理

► 管理政策與承諾 (GRI 2-23)

九齊科技各項業務經營所面對之行銷市場、生產營運、人力資源規劃、新產品開發進度，以及財務會計控管等主要風險，設有「內部控制制度」及「內部稽核實施細則」，其修訂均需經董事會決議，並設置稽核室，直接對董事會負責，協助董事會及管理階層監督內部各項制度及流程，確實執行年度計劃，確保內部控制制度之有效性、財務報導之可靠性以及相關法令之遵循外，並能夠適時提供改善之建議，以使公司內部制度得以有效實施，落實監督機制及控管各項風險管理之執行。

本公司每個月定期召開高階經營管理會議，針對公司業務、財務、產銷、研發及未來發展等相關事項進行追蹤討論，並針對風險項目進行評估並提出其因應措施。

此外，九齊參酌國際風險管理準則建立管理架構，訂定「風險管理政策與程序」，作為公司風險管理治理與文化的最高指導原則。

► 風險管理組織架構

為確保風險管理之落實，建立完善之風險管理組織架構，113 年 12 月成立永續暨風險管理委員會，由董事長擔任召集人，並有四位獨立董事擔任委員，以董事會作為風險管理最高治理單位外，設置稽核室進行風險管理相關運作機制之監督並指派永續工作小組為風險管理及推動與執行單位，永續暨風險管理委員會對董事會負責，並將所提議案交由董事會報告或決議。

董事會

- 核定風險管理政策、程序與架構
- 確保營運策略方向與風險管理政策一致
- 確保已建立適當之風險管理機制與風險管理文化
- 監督並確保整體風險管理機制之有效運作，包含各項永續議題的衝擊管理

稽核室

進行風險管理相關運作機制之監督並指派公司治理為風險管理及推動與執行單位

永續暨風險管理委員會

- 制定、推動及強化本公司永續發展及風險管理政策、年度計劃及策略等。
- 督導永續資訊及風險管理揭露事項並審議永續報告書。
- 檢討、追蹤與修訂永續發展及風險管理執行情形與成效。
- 督導經董事會決議或目的事業主管機關規定相關永續發展及風險管理其他重大事項。

► 風險管理流程

公司訂有風險管理政策與程序，由永續暨風險管理委員會轄下的永續工作小組，負責執行風險管理工作。我們每年進行外部風險鑑別與評估，含括法遵、營運、財務、資安、人力及氣候變遷，制定因應策略以提升公司風險承受能力與韌性。並定期向董事會與永續暨風險管理委員會報告成果。為使公司同仁對風險具備一定程度的認知，我們也會不定期舉辦風險及永續相關教育訓練課程。

► 風險辨識

考量本公司業務特性、內外部環境等因素，預測未來可能發生風險之狀況，以作為進一步風險分析評估、監控之參考。辨識之風險範疇包括但不限於策略佈局、營運管理、財務風險、危害事件風險、氣候風險。各營運部門依其功能職掌進行風險管理，並持續注意國際與國內風險管理之發展情形，辨識新興風險。113 年 12 月成立永續暨風險管理委員會成立後，決議於 114 年進行以下風險的識別。

風險類別	風險描述
營運風險	係指供應鏈、產品及原物料價格波動、產品研發與服務、營運模式改變等各項營運要素變動風險。
財務風險	包括因利率、匯率等波動產生之市場風險，交易對象之信用違約風險，通貨膨脹、融資、流動性管理、股利分配、匯率、利率避險、財務投資及策略性投資、租賃及重大資本支出財務管理之風險等。
法遵風險	因未能遵循各式法律規範而可能衍生之風險或各項可能侵害公司權益之法律風險等；或契約規範不周、越權行為、條款疏漏、交易對方不具法律效力等因素，導致契約無效或無法約束交易對方依照契約履行義務而造成損失之風險。
資訊安全風險	資訊資產可能遭受不可承受的風險，而無法確保資訊之機密性、完整性與可用性，包括未經授權者，仍可存取資訊、無法確保資訊內容及資訊處理方法為正確而且完整、經授權的使用者當需要時，無法及時存取資訊及使用相關的資產等，而造成可能之損失。
人力資源風險	員工之人權議題及公司人力資源發展與管理，如吸引人才、留置人才、發展培育人才等議題相關之風險。
氣候變遷風險	氣候變遷與天然災害等環境議題對企業營運及財務影響的衝擊，辨識氣候變遷所展開之溫室氣體排放管理、碳權管理、能源管理及符合國際及當地環保法令等。

3.4 資訊安全管理 重大主題 (GRI 3-3, 418-1)



2023 年，為強化九齊科技資訊安全管理機制，我們依據金管會要求成立資通安全推動組織，其中包含 1 位資安主管與 3 位資安專員，資安主管也是資通安全推動組織的召集人，負責相關資通安全核定，發佈、宣導等核決。資安專員確保資訊基礎建設、資訊應用系統及產品與客戶之資訊安全，督導各單位執行資訊安全預防及危機通報、緊急應變處理等相關工作。

本公司基於 2014 年所訂定的「資訊安全管理辦法」，並依「電腦資訊管理辦法」執行工作計畫。涵蓋範圍如下：



外部威脅防範工作內容

- 不定期網路弱點掃描、修補網路破洞，降低駭客入侵
- 定期更新防火牆最新版本，過濾惡意軟體入侵攻擊
- 定期更新掃毒軟體最新資料庫

內部管理工作內容

- 加強資安宣導及教育訓練
- 針對關鍵主機定期備份及簽訂備援服務，並且每年執行災害演練
- 各應用系統使用需求均要透過權限申請並核准後，由資訊部建立系統帳號 / 功能授權才可存取
- 帳號密碼設置定期更換
- 收集系統軌跡紀錄，防止他人非法進入系統
- 全廠禁用 USB 隨身碟

3.5 法規遵循 (GRI 2-27, TC-SC-320a.1)

法規遵循為企業經營之根本，九齊遵守國內法規，有鑑於法規知識更新頻率較高，各部門適時透過與政府機關互動或是媒體報導得知相關法規修正動態，並與更新法規有關的部門進行訊息的傳達或內部教育訓練，確保公司營運符合各項法規。本公司整體法遵實務而言，2024 年度並無發生任何法規違失事件。



CHAPTER 4.

創新研發

研發與創新是核心競爭力所在 

加強產品研發、重視客戶溝通

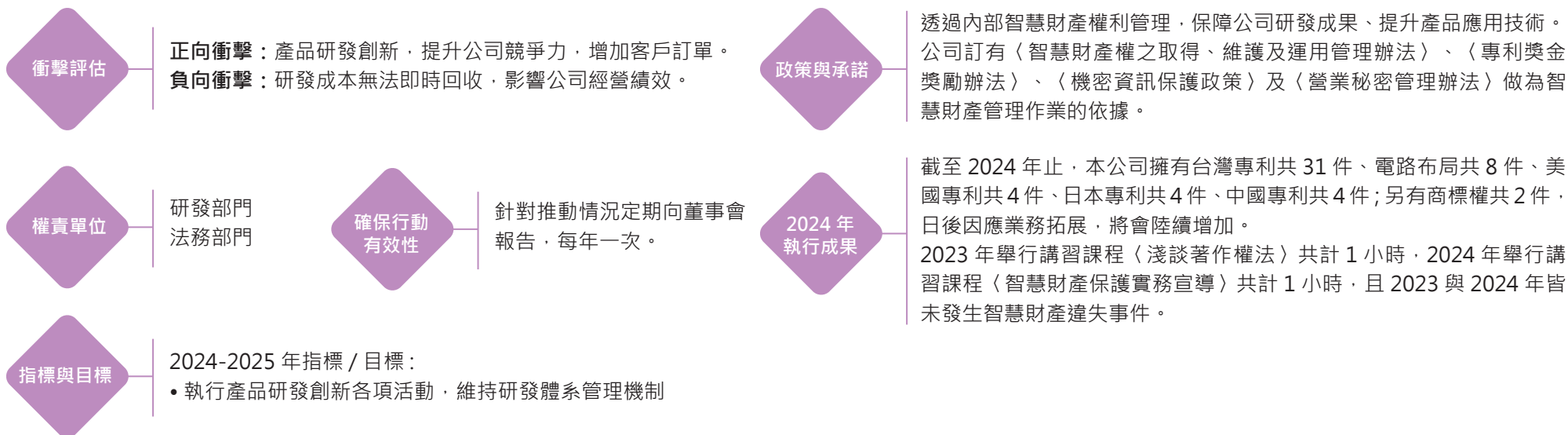
秉持產品創新研發概念及重視客戶之間的溝通，並持續推動永續供應的社會責任

4.1 產品研發創新 (重大主題)

4.2 客戶關係 (重大主題)

4.3 永續供應鏈

4.1 產品研發創新 重大主題



► 多元創新能量

本公司作為專業消費性 IC 設計公司，研發與創新是核心競爭力所在。而智慧財產權利管理是保護公司研發與創新成果及無形資產不可或缺的一環，不但保障公司研發成果、提升產品應用技術，更提高客戶對本公司產品的信心。

智慧財產管理權責單位為研發部門，輔以法務部門協助。研發部門會根據各年度的專案規劃、產品需求及市場導向，審慎評估取得新專利之必要性；由專案主管領導，帶領團隊取得專利。

智慧財產權管理流程

本公司相當重視智慧財產的法律權益，設有智財管理及營業秘密管理相關制度；可避免公司內部無形財產受到不當使用甚至遭受侵害。如發生第三人違法侵害公司智慧財產之情事時，另有法務部門得以透過訴訟或其他方式維護權益。同時提高員工法治意識不違法使用他人智慧財產，相關政策設計包含：前案專利檢索分析、公司資訊依機密性質分層管理、公司資訊保密義務、智財記錄妥善保存、相關教育訓練與宣導及營業秘密受侵害之補救措施等。

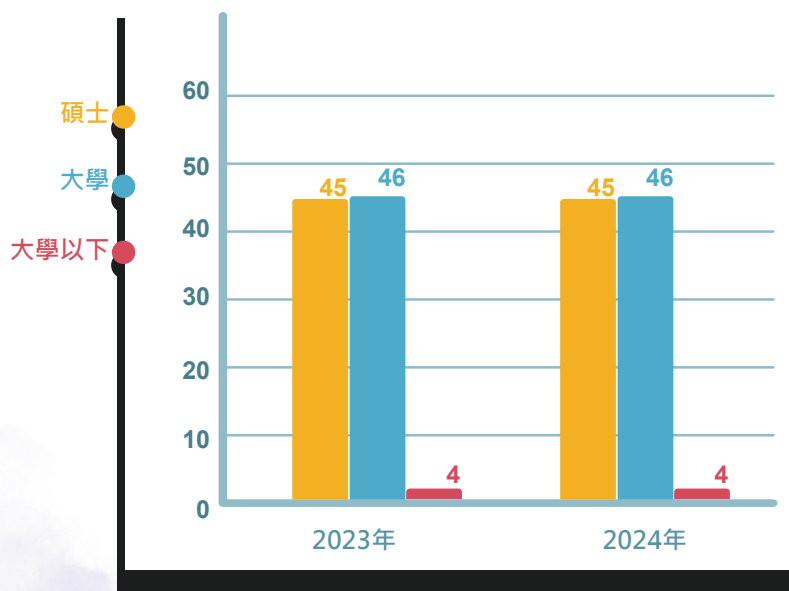
智慧財產權管理流程如下：



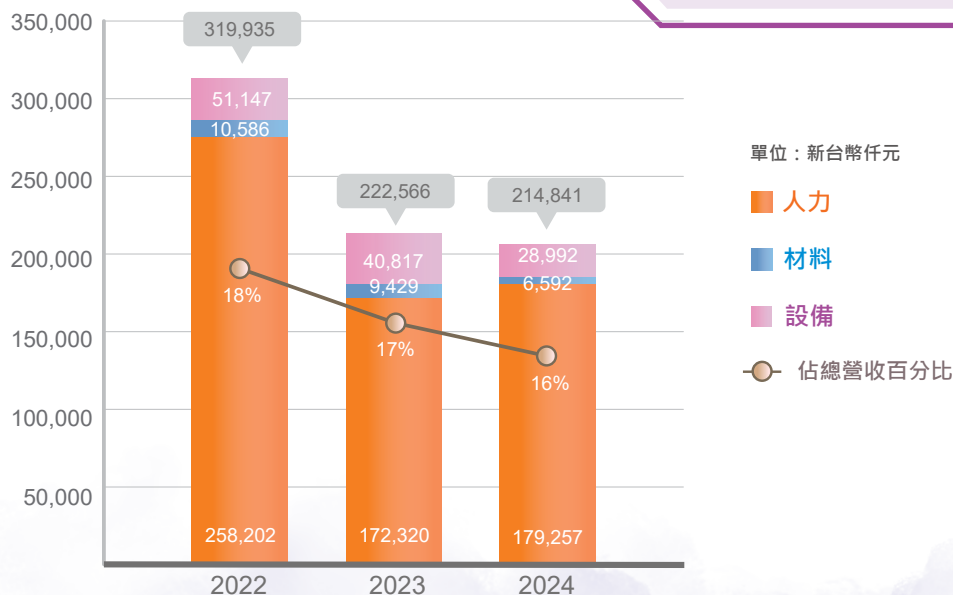
本公司恪守智慧財產法律規範，亦會進行不定期宣導要求本公司同仁遵循智慧財產管理方針。此外，為提振本公司的研發能量，設有專利獎金制度，對於提案同仁，從取得案號到獲得專利證書，分階段給予專利獎勵。

研發能量
本公司台灣廠區設有研發人員 85 名，深圳廠區設有 16 名。

歷年研發單位人數統計 (單位：位)

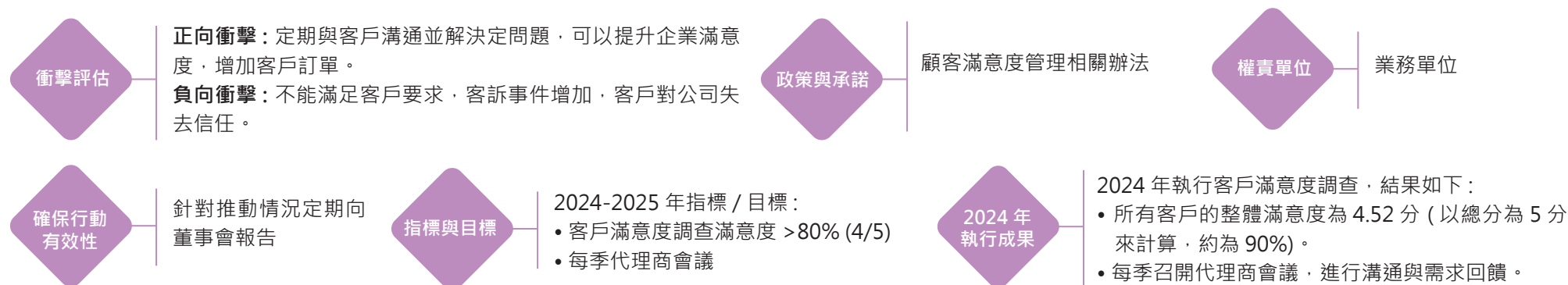


歷年研發資源與金額投入
集團 (含子公司)



4.2 客戶關係 重大主題

九齊科技以客為尊，制定顧客滿意度管理相關辦法，定期蒐集顧客的寶貴意見，維繫客戶對服務的成果滿意度，並持續優化服務流程。



本公司在客戶關係管理上，著重提供技術支援與服務。我們提供優良的 IC 設計解決方案，並依照市場需求進行研發與銷售。

由於九齊科技處於 IC 設計產業鏈的最上游，需要與 SIP 及晶圓廠商共同合作，因此我們特別重視提供產品後的服務。九齊的優勢在於技術支援與服務，能夠提供許多工具，讓客戶更易於使用 IC 產品。

如有客戶投訴，第一線銷售人員接到客訴之後，會先與研發及應用端的同仁討論情況並進行客製化的處理。確保第一時間處理客戶的問題。

2024 年，九齊針對主要客戶進行滿意度調查，從產品服務交付品質、產品服務交付時間、產品服務價格，服務人員的服務即時性與是否能夠協助處理問題等項目，針對重要客戶進行了解，共回收 19 份問卷。其結果如下：

- 所有客戶的整體滿意度為 4.52 分 (以總分為 5 分來計算，約為 90%)
- 所有客戶當中，非常滿意的比例為 53%，滿意的比例為 47%

在排序選項情境下，客戶對九齊產品服務相關滿意度分別是：

- 產品服務交付品質 (53%)
- 其次是產品交付時間 (26%)
- 以及產品服務價格 (11%)

在排序選項情境下，客戶對九齊服務人員的評價分別是：

- 68% 客戶認同服務人員能夠理解客戶的問題與需求
- 32% 的客戶認為聯絡時能及時回覆或需要時能夠連繫到業務 / 服務人員

2024 年客戶滿意度調查的結果顯現出目前九齊的產品品質控制得很好，業務人員跟進客戶的速度也很快，跟單回覆狀況也良好。另外亦提出希望能夠提供個別的客製化服務等建議，公司業務與研發人員亦根據客戶之意見而進行妥善處理。

未來公司將不定期進行客戶滿意度調查，透過客戶的回饋，進行內部改善的依據。

4.3 永續供應鏈

當前全球面臨著資源枯竭、氣候變遷和環境污染等挑戰，因此，企業在推動永續發展的過程中，供應鏈管理扮演著至關重要的角色。供應鏈不僅涵蓋了原材料的採購、生產製造、物流配送等環節，更涉及到每一個合作夥伴的環境、社會和治理（ESG）表現。因此，建立一個透明且具備永續性的供應鏈體系，不僅是企業履行社會責任的必要步驟，也是實現長期商業成功的關鍵所在。

► 政策與承諾 (GRI 2-23)

九齊科技為企業永續發展並推動社會責任，為確保九齊科技供應鏈環境的安全、其員工受到尊重並具有尊嚴、並共同守護環境、遵守道德操守，制定了本供應商行為準則。我們要求供應商遵守本準則，同時遵守其經營所在國與地區的法律和法規。也鼓勵供應商要求其下游供應商、承包商和服務提供商認同並採用本準則。期望透過與供應商的密切合作、溝通、稽核和後續評估以推動持續性的改進。

衝突礦產與關鍵材料採購

本公司為 IC 設計公司，目前並未涉及衝突礦產與關鍵材料的採購。

► 供應商風險管理

供應鏈管理由工程單位收集有能力供應本公司原物料與外包廠商；為避免供應短缺或其它外在因素造成斷料，亦積極培養第二或是第三家供應商，此外，本公司與供應商培養長期合作夥伴，共同追求企業永續經營與互利互惠，除了國內無法生產之原料及設備外，其餘均以國內當地供應商為主，才能保有高機動性與穩定供料，當然亦希望能促進國內經濟發展、提高就業機會，這樣不但替公司節省成本，也能節約能源，再加上客戶端的回收再利用，也能替環保盡一份力量。

所有合作供應商皆須簽署供應商社會責任及行為準則，且為落實企業社會責任我們制定供應商 ESG 問卷調查要求供應商及其相關供應鏈廠商遵守此準則。

“ ESG 問卷調查結果請說明合格供應廠商需符合相關條件：

- (1) 市場評價：一般友廠、同業或市場反應評價優良者
- (2) 通過 ISO 相關認證之供應商
- (3) 有能力承製本公司製程項目且通過樣品評鑑
- (4) 賣方獨佔市場者
- (5) 本公司之關係企業

”

► 供應商風險分類與評鑑

供應商為晶圓大廠或是上市櫃公司，風險較低；且初期評估都有經過工程單位作過製程樣品的驗證。本公司每半年會對供應商（晶圓廠 / 封測廠）進行評估和稽核，期評估項目為技術評估、品質、地區、成本及替代性 5 大項，且不定期與供應商開會進行風險檢視與採取應對之預防措施。

年度	2022		2023		2024	
風險等級	家數	百分比	家數	百分比	家數	百分比
低風險	7(封測廠)	88%	5(封測廠)	86%	6(封測廠)	87%
	7(晶圓廠)		7(晶圓廠)		7(晶圓廠)	
中風險	2(晶圓廠)	13%	2(晶圓廠)	14%	2(晶圓廠)	13%
高風險						
合計	16	100%	14	100%	15	100%

► 歷年當地採購統計 (GRI 204-1)

年分	供應商地區	2022	2023	2024
當地採購 ^{【註1】}	台灣 (%)	54%	33%	34%
	日本 (%)	35%	65%	53%
非當地採購	新加坡 (%)	6%	0%	3%
	中國 (%)	5%	2%	10%
總計 (%)		100%	100%	100%

註 1：以晶圓廠生產所在地區分是否為當地。

註 2：非當地採購包含日本、新加坡與中國。



CHAPTER 5.

永續環境

遵循環保法規 · 善盡社會責任 

提升同仁環境保護意識，進行更多節能減碳的作為

設立永續暨風險管理委員會，負責定期鑑別，評估與管理氣候變遷風險與機會事宜

5.1 環境政策

5.2 氣候風險與機會評估

5.3 環境衝擊

5.4 能源使用與溫室氣體排放

5.1 環境政策 (GRI 2-23)(GRI 2-24)

九齊科技為專業 IC 設計公司，並沒有從事生產與製造等營運活動。對於環境造成的衝擊較低。本公司的環境政策即是遵循環保法規的要求、提升同仁環境保護意識，進行更多節能減碳的作為。為達成此目標。本公司承諾：

遵循環保法規，善盡社會責任。
節能減碳減廢，維護環境品質。
落實環保訓練，提昇全員參與。
定期檢視績效，持續環保改善。
供應商持續溝通，推展環保理念。

由於產業屬性，在環境保護目標以節約辦公電力及廢棄物管理與妥善處置，以及使用可循環利用的包材為主要因應作為，並且定期宣導及檢視統計成果，並持續與供應商溝通，推動環保理念。

5.2 氣候風險與機會評估

董事會為九齊科技最高層級的氣候相關風險與機會的監督組織。董事會下設立永續暨風險管理委員會，負責定期鑑別，評估與管理氣候變遷風險與機會事宜。

基於公司屬性，本公司的營運活動皆位於新竹總部，主要的碳排放源為辦公室的電力。自身營運活動與下游應用受到氣候相關風險的直接影響較低。但在轉型風險方面，我們亦面對 2050 淨零目標的挑戰，需要從電力方面進行節能減碳。在實體風險部分，由於辦公室位於工業區大樓內，需針對大樓對於極端氣候造成的強降雨可能造成的災害（例如淹水、停電等）進行了解與緊急應變之準備。

在氣候相關的機會，我們研發團隊亦將針對相關應用進行了解與更多市場機會的探討。

氣候相關風險	衝擊度	發生機率
轉型風險		
政策和法規風險：碳費徵收、碳排放管理與減量作為	2	5
市場風險：客戶行為改變	1	1
技術風險	1	1
名譽風險：因為消費者偏好改變；行業污名化；或對於 IC 設計公司（因為排碳量高）造成負面回饋而導致公司營運受到影響	1	1
實體風險		
立即風險：颶風、洪水等極端天氣事件嚴重程度增加，增加廠區淹水的風險	2	2
長期風險：因為氣候變遷，降雨（水）模式變化和氣候模式的極端變化、造成長期平均氣溫上升與海平面上升	1	1

衝擊度：1= 非常低，2= 低，3= 普通，4= 高，5= 非常高。各項衝擊評估尚未與財務數字匹配，僅就對公司營運衝擊程度進行質化的評估。

發生機率：1= 非常低（10 年內幾乎不會發生），2= 低（10 年內會發生至少一次），3= 中等（5-7 年內會發生至少一次），4= 高（3-5 年內會發生至少一次），5= 非常高（3 年內會發生至少一次）



5.3 環境衝擊 (GRI 2-23)(GRI 2-24)

本公司為 IC 設計公司，營運活動以辦公室大樓為主要據點，對於環境衝擊影響極低，並沒有生產過程中的空氣污染、廢水排放或事業廢棄物的產生。

- 生活用水：取水來源為自來水；用途皆屬於民生用水。

► 廢棄物管理

本公司的廢棄物皆為生活垃圾類，廢棄物的管理皆遵循公司所在據點之大樓管理辦法，定時定點丟棄生活垃圾。所有生活垃圾皆由管理委員會委託合格的第三方廠商進行廢棄物的處置。2024 年並沒有發生廢棄物處理不當的問題。

5.4 能源使用與溫室氣體排放 (TC-SC-130a.1)

本公司位於工業區的辦公大樓內，主要能源為電力使用，沒有使用天然氣與其他能源。主要用電來源包括空調、電腦使用、測試設備使用、冰箱與微波爐等電器。依據總用電量來計算能源使用量，2024 年為 1549.73 GJ，相較 2023 年上升 1.4%。能源密集度約上升 2%。

能源使用情況

單位：(GJ)

廠區	2023	2024
九齊科技 (台灣)	1527.84	1,549.728
九齊微電子 (深圳)	96.42	103.88
總計	1624.26	1653.61
產值 (百萬元)	1,333	1,345
能源密集度 (GJ/ 百萬元)	121%	123%

► 溫室氣體排放 TC-SC-130a.1

因應金管會對於上市櫃公司永續發展藍圖規劃，九齊科技將於 2026 年開始規劃溫室氣體盤查。雖然目前尚未進行範疇一與範疇二溫室氣體排放量統計，但由於營運活動大多於辦公室進行，沒有生產製程當中排放的溫室氣體。

範疇二間接能源使用是最大的碳排放來源。目前所有用電皆來自於台電；如以 2024 年所耗用能源量來估算溫室氣體排放量，1653.61GJ 相當於 459336.1111kW-h，依照每度電 0.494 公斤二氧化碳當量 (kg CO₂e/kWh) 來計算，2024 年碳排量約為 226.91 公噸二氧化碳當量 (tCO₂e)。

雖然碳排量相當低，我們仍會向同仁宣導節約用電的觀念，共同節能減碳。



CHAPTER 6.

幸福職場

公司同仁為永續發展重要資產



「平等及反歧視」是九齊科技對待員工的核心理念

人才選任及育留為重大主題，將人才培養視為核心策略，致力於建立全面的教育訓練體系，提供員工多元的學習機會和資源，並依據個人職涯發展及興趣與公司 求，展開個人自主學習發展

6.1 人權維護

6.2 員工組成

6.3 員工薪資

6.4 人才選任及育留 (重大主題)

6.5 員工福利與照護

6.6 職業安全衛生

6.1 人權維護

► 人權政策與承諾 (GRI 2-23, 406-1, 409-1)

九齊科技將所有同仁視為公司永續發展重要資產之一，「平等及反歧視」是九齊科技對待員工的核心理念，我們極力建立重視人權的職場環境，以專業工作能力為依歸，相關勞動條件均按照勞動基準法相關規定辦理。公司內部任何的營運活動皆無強迫或強制勞動風險、無發生任何侵犯人權、貶低尊嚴之行為。公司除訂定性騷擾防治、申訴及懲戒相關管理辦法外，若有申訴案件成立時，將依法進行調查與處置，同時，在「工作規則」、「工作場所性騷擾防治措施申訴及懲戒辦法」、「人權政策」等內部文件與辦法中，皆明確宣示保護員工人權，包含基本法規要求、就業自由、人道待遇、禁止不當歧視與性騷擾，亦進一步建立多元有效的溝通機制、健全薪資福利、訓練發展機會與課程選擇。截至 2024 年止，無任何性別、種族歧視案件或違反人權之勞動實務申訴，且無違反原住民權益之事件，亦未發生強迫勞動、童工、自由結社、歧視、超時加班、或被申訴等違反情事。

► 人權評估 (GRI 407-1)

1. 本公司要求全球營運據點恪守在地法規。
2. 公司頒布人權政策執行方針：尊重員工人權自由，臺灣及深圳營運據點皆已落實政策與避免產生損害人權的事件。

► 禁止強迫勞動與雇用童工 (GRI 408-01)

1. 不強迫或脅迫任何無意願之人員進行勞務行為。
2. 每日、每週正常工作時間及延長工作時間、休假、特別休假及其他各種假別之規定皆符合法令規範。
3. 個人電腦設置下班提醒功能，加班後提供加班費或補休，並有專人檢視及控管。
4. 自招募開始即明訂禁用童工，迄今未聘用任何童工。

► 歧視與騷擾防治 (GRI 406-1)

為防治性騷擾行為之發生，採取有效之糾正、補救措施及提供應有之保護。制定「工作場所性騷擾申訴及懲戒規定」。內容包含定義性騷擾範圍、設置性騷擾申訴處理委員會、申訴及救濟機制、評議程序、保密責任及輔導或醫療轉介服務等。

► 申訴管道與申訴流程 (GRI 2-25, 2-26)

公司就性騷擾事件之申訴，設置專線電話、傳真、專用信箱或電子信箱，並將相關資訊於工作場所顯著處公開揭示。員工於工作場所遇有性騷擾時，可向各區委員申訴。同時定期對員工進行性騷擾相關教育訓練，建立正確的防治觀念，以杜絕性騷擾事件發生。

2024 年申訴案件數：0。

► 人權宣導與教育訓練

2023 年公告人權政策並將定期進行人權政策宣導人權政策，將人權教育訓練納入新進人員教訓練課程內容。每年度亦會針對一般員工進行宣導。

人權訓練的部分，2024 年宣導時數共 148 人次，受訓總時數 148 小時。

6.2 員工組成 (GRI 2-6, TC-SC-330a.1)

九齊科技的營運版圖不僅限於台灣地區，更拓展在中國大陸深圳設有子公司，各子公司都遵循九齊母公司政策，招聘與錄用當地人為工作夥伴，以就地快速供應產品予客戶為理念。本公司所有員工均為直接聘雇，無契約人力及派遣人力，報導期間聘僱人數並無重大變化，人力穩定且精實。截至 2024 年底，九齊科技台灣地區員工合計總數為 125 人 (男性 98 人、女性 27 人)。

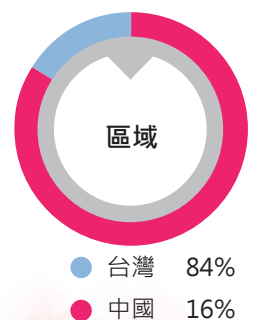
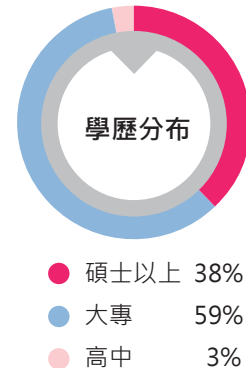
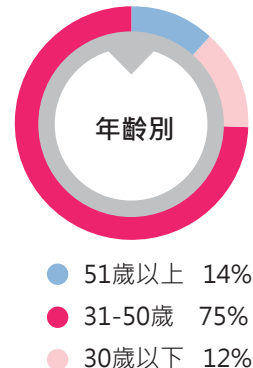
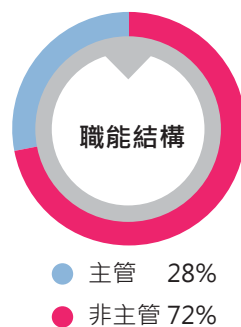
九齊科技除了在台灣設立總部之外，於海外地區設有深圳子公司，我們認為有責任及義務照顧在地居民，因此我們以當地居民為對象招募員工，期望促進並回饋當地社區經濟發展，深圳地區員工合計 22 人 (男性 11 人、女性 11 人)。如以台灣地區與海外地區總人數合計 147 人計算，海外員工佔比為 15%，女性主管共有 9 位，占集團主管比例為 21.95%。

“ 2024 年，所有員工的平均年齡為 41.6 歲，平均服務年資為 8.92 年。 ”

▶ 員工組成結構 (GRI 2-7, GRI 2-8, GRI 405-1)

2023 年度

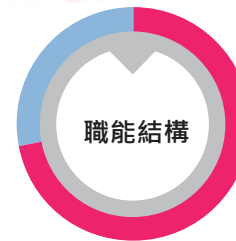
分類	項目	男性	占比	女性	占比	總計
職級	管理職	32	78%	9	22%	41
	一般員工	74	70%	31	30%	105
年齡別	30 歲以下	12	71%	5	29%	17
	31~50 歲	78	72%	31	28%	109
	51 歲以上	16	80%	4	20%	20
契約類型	全職人員	106	73%	39	27%	145
	臨時人員	0	0%	1	100%	1
區域別	台灣	95	77%	28	23%	123
	中國	11	48%	12	52%	23
學歷分布	碩士以上	50	89%	6	11%	56
	大專	54	63%	32	37%	86
	高中	2	50%	2	50%	4
類別	員工	106	73%	40	27%	146
	非員工 (承攬商)	0	0%	2	100%	2
總計	加總	106	72%	42	28%	148



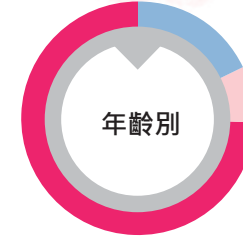


2024 年度

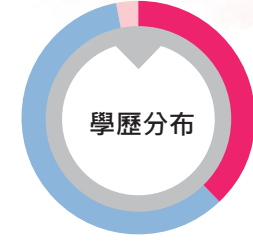
分類	項目	男性	占比	女性	占比	總計
職級	管理職	32	78%	9	21.95%	41
	一般員工	77	73%	29	27%	106
年齡別	30 歲以下	6	55%	5	45%	11
	31~50 歲	81	74%	29	26%	110
	51 歲以上	22	85%	4	15%	26
契約類型	全職人員	109	75%	37	25%	146
	臨時人員	0	0%	1	100%	1
區域別	台灣	98	78%	27	22%	125
	中國	11	50%	11	50%	22
學歷分布	碩士以上	50	89%	6	11%	56
	大專	57	66%	30	34%	87
	高中	2	50%	2	50%	4
類別	員工	109	74%	38	25.85%	147
	非員工 (承攬商)	1	33%	2	67%	3
總計	加總	110	73%	40	27%	150



● 主管 28%
● 非主管 72%



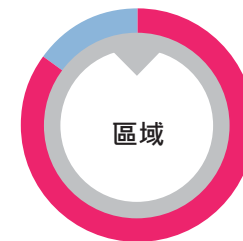
● 51歲以上 18%
● 31-50歲 75%
● 30歲以下 8%



● 碩士以上 38%
● 大專 60%
● 高中 3%



● 全職 100%
● 兼職 0%



● 台灣 85%
● 中國 15%

以地區作分類 : 2023 年

性別 / 國別	2023 年				
	男性		女性		合計
	台灣	中國	台灣	中國	
管理職	31	1	8	1	41
研發	54	10	6	6	76
營銷	7	0	9	2	18
行政	3	0	5	3	11
合計	95	11	28	12	146

以地區作分類 : 2024 年

性別 / 國別	2024				
	男性		女性		合計
	台灣	中國	台灣	中國	
管理職	31	1	8	1	41
研發	55	10	5	6	76
營銷	9	0	9	2	20
行政	3	0	5	2	10
合計	98	11	27	11	147

► 員工新進率與離職率

(1) 招募作法：招聘與錄用當地人為工作夥伴，促進在地就業

外部招聘：公開招聘資訊、招聘機構代聘，接觸到多元化的人才庫。公司可以找到具有獨特專業知識、創新觀點和豐富經驗的新進人員，這些同仁可以為其成長做出特別貢獻。透過引進外部人才，公司可以打破傳統思維並推動創新。

內部引薦：內部轉調、員工推介，顯見同仁對公司的忠誠及滿意程度，並縮短新進人員對企業文化的磨合期，以有效展現員工在職的穩定程度，另具體提供員工職涯上的規劃上協助。

用人在地化：可建立在地影響力的連結提升可信度，或是打造策略聯盟與當地企業互惠成長，只要以細膩的方法善用當地人才，即可取得競爭優勢。對公司來說，擴展進入國際市場有諸多挑戰，由其對海外對陌生的環境；不熟悉當地的營商環境與文化差異、吸引客戶與供應商面臨信用問題，用人在地化能透過在地人才的發揮提供公司不少無形資源。

(2) 新進員工比例 (GRI 401-1)

2023 年九齊新進人員共計 17 人、離職正式人員共 17 人。新進員工及離職員工都以 31-50 歲以占比居多；兩者比例相較於 2022 年並無太大差異。2023 年總新進率為 11.59%；離職率為 2.92%。

2024 年九齊新進人員共計 13 人、離職正式人員共 12 人。新進員工及離職員工都以 50 歲以下占比居多；兩者比例相較於 2023 年人才流動率趨於平緩。2024 年總新進率為 8.15%；離職率為 2.05%。

2023 新進員工比例及離職員工比例 (GRI 401-1)

	組別	男性人數	男性比率	女性人數	女性比率	合計人數 (男 + 女)
新進員工	30 歲以下	4	23.53%	2	11.76%	6
	31-50 歲	5	29.41%	4	23.53%	9
	51 歲以上	2	11.76%	0	0.00%	2
	小計	11	64.71%	6	35.29%	17
離職員工	30 歲以下	2	11.76%	1	5.88%	3
	31-50 歲	9	52.94%	2	11.76%	11
	51 歲以上	3	17.65%	0	0.00%	3
	小計	14	82.35%	3	17.65%	17

2024 新進員工比例及離職員工比例 (GRI 401-1)

	組別	男性人數	男性比率	女性人數	女性比率	合計人數 (男 + 女)
新進員工	30 歲以下	3	23.08%	2	15.38%	5
	31-50 歲	4	30.77%	2	15.38%	6
	51 歲以上	2	15.38%	0	0.00%	2
	小計	9	69.23%	4	30.77%	13
離職員工	30 歲以下	1	8.33%	0	0.00%	1
	31-50 歲	4	33.33%	6	50.00%	10
	51 歲以上	1	8.33%	0	0.00%	1
	小計	6	50.00%	6	50.00%	12

6.3 員工薪資

► 基層人員薪資與當地最低薪資的比率 (GRI 202-1)

2024 年，九齊的男性及女性員工薪資與當地最低基本薪資比例，男性為 5.44 : 1；女性為 3.75 : 1。所有員工之薪資，均高於當地基本薪資。九齊薪資決定流程為用人主管核定工作年資，由人事進行學位及年資評比內部及外部薪資水準後，提供用人主管建議薪資，以此作為用人主管上呈總經理的參考資訊。

► 年度總薪酬比率 (GRI 2-21)

2024 年本公司非擔任主管職務：台灣最高薪酬與其他員工薪資中位數的比例：1.98 比 1。深圳最高薪酬與其他員工薪資中位數的比例：4.92 比 1。2023 年本公司非擔任主管職務：台灣最高薪酬與其他員工薪資中位數的比例：2.41 比 1。深圳最高薪酬與其他員工薪資中位數的比例：9.58 比 1。

► 全時員工薪資

2024 年非擔任主管職務之全時員工薪資平均數為 1,609 仟元，相較於 2023 年的減 15.28%，非擔任主管職務之全時員工薪資中位數為 1,520 仟元，相較於 2023 年的減少 14.90%。

項目	2022		2023		2024	
台灣 / TWD	男	女	男	女	男	女
非擔任主管職務之全時 員工人數 (人)	86	23	90	25	90	26
非擔任主管職務之全時 員工薪資平均數 (千元 / 人)	2,999	2,025	2,641	1,799	1,742	1,213
非擔任主管職務之全時 員工薪資中位數 (千元 / 人)	2,532	1,787	2,348	1,517	1,602	1,116

► 勞資溝通 (GRI 2-30)

堅信和諧的勞資關係是企業高效能生產力及績效表現的基礎，因此，九齊科技重視與員工間的意見傳達，並鼓勵利用開放的溝通，進而提升員工士氣並創造和諧的工作環境，以維繫良好的員工關係，為保持暢通的雙向溝通管道。九齊科技尊重員工於法律上所賦予之集會結社自由與權利，並致力於提供暢通的勞資溝通管道，包括勞資會議、年度員工訪談，以期能整合所有資源，戮力齊心，朝向共同追求的目標。本公司雖然無設置工會，但我們非常重視同仁之意見，定期召開公司勞資會議，於 2024 年勞資會議舉辦共 4 次，勞方代表與資方代表各佔 50%，符合相關法規要求，邀請全公司同仁參與並鼓勵同仁提供寶貴的建議，在同時可瞭解同仁對公司管理面及福利制度之意見，作為未來政策、制度改善之參考，故截至目前勞資雙方關係和諧，並無發生勞資糾紛爭訟事件及勞資間關係須協調之情事。

本公司早於 2014 年即成立職工福利委員會 (以下簡稱福委會)，由員工選任委員自主管理福利金，委員會依員工需求訂定各項補助標準及辦理多樣化員工活動。

► 資遣預告期 (GRI 402-1)

九齊相當重視員工離職之因素，故針對個案皆會由主管或人員進行離職會談，彙整原因並做必要之改善，以求提供更完善的職場環境與制度，提升員工穩定度。

我們遵循法定通知程序。規定終止勞動契約的預告期間規定：

- 繼續工作三個月以上，未滿一年者，於十日前預告之。
- 繼續工作一年以上，未滿三年者，於二十日前預告之。
- 繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。

若有職位異動之時，於同仁職位異動前，會先由直屬主管於數週前先與之協商，同意職務異動時再予以公告異動。

6.4 人才選任及育留

重大主題

衝擊評估

正向衝擊：

- 有系統的人才選任及育留有助於強化員工職能、提升工作效率與創新能力，進而促進公司整體競爭力與永續發展。
- 透過持續學習與職涯發展機會，能提高員工滿意度與留任率，打造正向的職場文化。

負向衝擊：

- 若培訓資源分配不足、制度不完善或培訓成效未能量化，可能造成人才斷層、知識傳承不足，影響營運效能與組織韌性。

管理行動

- 建立完善的教育訓練制度；定期盤點各部門訓練需求，依據職務特性與職級設計適切課程內容與學習路徑。
- 透過課後問卷、主管回饋與實作成果檢視學習效果。

2024 年執行成果

2024 年度員工訓練時數為 934 小時，總參與人次為 728 人次
2024 年執行員工滿意度調查，所有參與的員工人數為 145 人，回收有效問卷份數為 122 份，對於公司的整體滿意度為 4.4/5 分 (約 88%)

政策與承諾

九齊科技提供多元且具成長性的學習環境與資源，支持員工持續精進專業能力與個人發展。

指標與目標

- 進行員工滿意度調查
- 每季勞資會議

與利害關係人議合

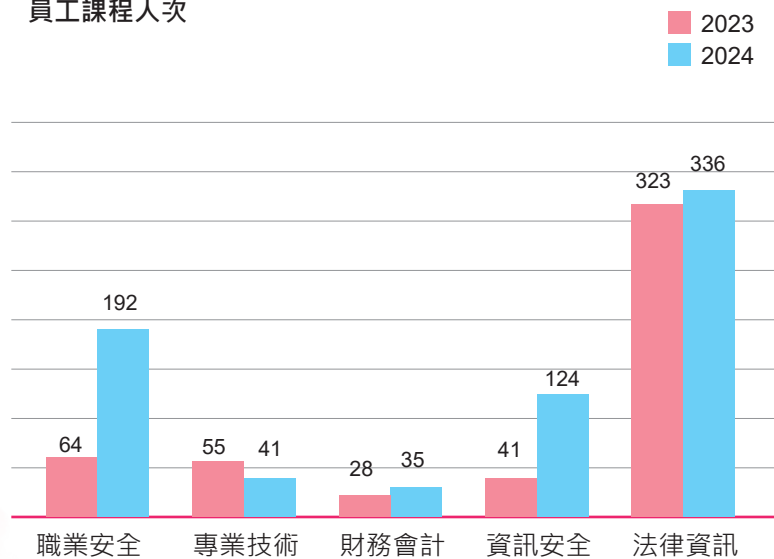
- 透過員工滿意度調查與部門溝通會議，了解員工對訓練資源與職涯發展的實際需求與建議。
- 人資單位定期與部門主管議合訓練規劃與成效追蹤，確保訓練目標與公司營運策略一致。

企業的永續發展依賴於人力資本的持續增值。我們一直以來都將人才培養視為核心策略，致力於建立全面的教育訓練體系。根據公司的年度目標設計並實施精確的培訓計畫，確保每一項訓練目標都能落實。九齊每年提供員工多元的學習機會和資源，並依據個人職涯發展及興趣與公司需求，展開個人自主學習發展。2023 年度九齊科技所舉辦的總訓練時數達 728.3 小時，總參與人次為 511 人次。2024 年度更提高為 933.8 小時，總參與人次為 728 人次。針對內部訓練課會進行講師評核，以作業後續精進種子講師的能力；外部訓練則會執行滿意度調查，以作為後續是否推薦課程之參考。

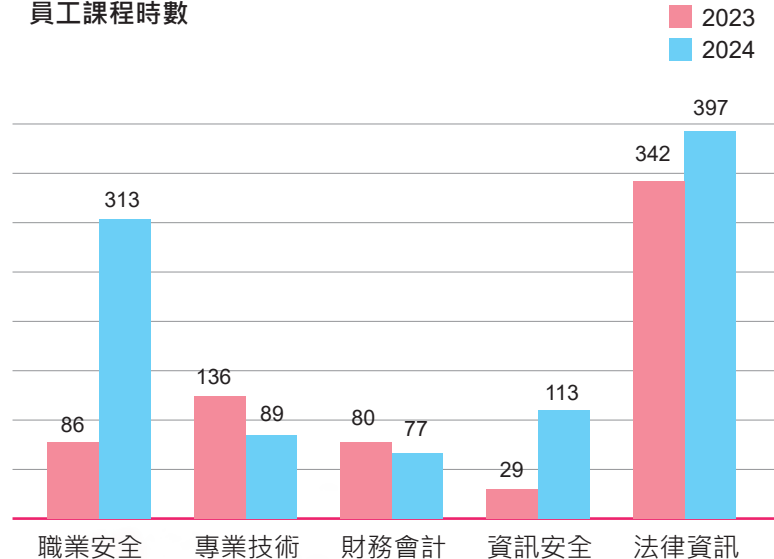
近兩年員工訓練時數 – 依照培訓計畫類型 (GRI 404-1)

課程類別	2023 年		2024 年	
	人次	時數	人次	時數
職業安全	64	86	192	313
專業技術	55	136	41	89
財務會計	28	80	35	77
資訊安全	41	29	124	113
法律資訊	323	397	336	342
總計	511	728	728	934

員工課程人次



員工課程時數



2023 年員工訓練時數 – 依照職級

時數	訓練人次			訓練總時數		
員工類別	男性	女性	合計	男性	女性	合計
主管	109	55	164	196	126	322
非主管	210	137	347	250	157	407
總計	319	192	511	446	283	729

2024 年員工訓練時數 – 依照職級 GRI 404-01

時數	訓練人次			訓練總時數		
員工類別	男性	女性	合計	男性	女性	合計
主管	154	77	231	184	219	403
非主管	350	147	497	429	101	531
總計	504	224	728	613	321	934

▶ 職前訓練

針對雇用關係之維繫與溝通面，新進員工於報到當日即先安排進行職前教育訓練，課程內容包含公司經營理念、發展沿革、組織架構、公司組織及人事制度說明、人權政策宣導、自身權益、性騷擾防治措施、勞基法、職業道德規範、公司紀律遵守、職業安全衛生與環保意識訓練，在 6 小時的訓練中，藉由豐富的課程內容使新人能夠認識企業的經營理念，建立對公司的認同感，快速接軌工作、融入九齊大家庭，此外並簽定勞動契約，明訂勞資雙方之權利與義務；本年度新進人員共有 13 位，皆依規定完成職前訓練課程。實施新進人員職前專業訓練制度，依據職務說明書為每位新進人員建立完整的工作知識技能訓練課程，使得每位新進人員可順利融入工作，得以發揮所長。



► 績效考核 (GRI 404-03)

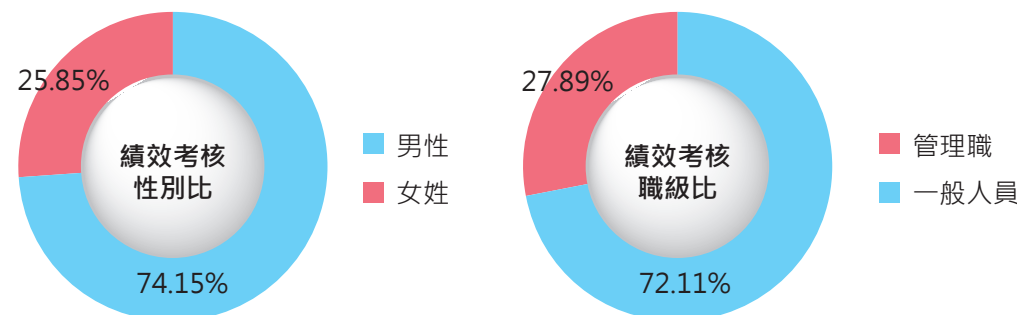
九齊科技績效管理與發展系統的目的在于提升個人及組織整體績效。落實雙向溝通與員工發展規劃，以公平合理之績效評核程序進行評核，全數在職同仁經由年度目標管理制度，以及在每年檢視一次工作執行狀況，並每年檢討過去個人目標及工作執行成果，展望未來工作任務方向，訂出員工職能訓練發展之需要，找出有發展潛力之員工，作為職級晉升、薪資調整、獎金發放及員工發展、訓練需求等作業之依據。

九齊科技著重薪資作業及其管理的一致性 & 公平性，每一位同仁依據其學歷、專長及專業經驗作為敘薪的標準。至於激勵獎金、員工分紅、總金額與分配方式則依公司營運成果向董事會提議，以確保發放標準與公司財務、營運績效密切結合，之後再考量個別同仁的工作職責、貢獻度與績效評核結果決定個別同仁派發金額。員工薪資及績效獎金絕不會因為性別、年齡、宗教、種族、膚色、婚姻或身心障礙、國籍、黨派、星座、血型之差異而有所不同。

本公司 (含子公司) 所有員工均可接受績效考核，除任職未滿 3 個月之同仁外，其餘員工均依規定辦理。2024 年本公司 147 位正式員工均參與績效評核作業 (女性 38 人男性 109 人)，接受考核之男、女性員工比例均為 100%，顯示公司針對性別並無差別待遇之狀況，提供員工一個公平的晉升發展機會。由主管進行員工績效面談，檢視當年度績效表現，並設定下一年度的工作目標。

績效考核評估項目

- 每月經營管理會議：
以每月財務報表為主軸，進行公司內外部環境分析討論，決策公司經營目標。
- 功能別部門報告：
部門以週為單位進行，職務報告，檢討各部門目標達成狀況，並協調各部門共同解決問題，以掌握目標執行之狀況與成果。
- 員工績效考核：
每年檢視一次績效考核，透過員工自評，結合員工工作成果與目標，並展望未來的工作任務方向，進而訂出員工職能訓練發展之需要，找出有發展潛力的員工，以培養各職務之專業人才。
- 內部經理人評比：
每年檢視一次，透過量化數據，以推動討論目標的達成率，進而檢討公司內部經營成果，以有效的溝通達成公司來年的目標。



績效考核		2023 年		2024 年	
		人數	百分比 (%)	人數	百分比 (%)
性別比	男性	106	72.60%	109	74.15%
	女性	40	27.40%	38	25.85%
	總計	146	100	147	100
職級比	管理職	41	28.08%	41	27.89%
	一般人員	105	71.92%	106	72.11%
	總計	146	100	147	100

6.5 員工福利與照護 (GRI 201-3, GRI 401-2, GRI401-3, GRI 411)

為了實現持續經營並打造優質的工作環境，我們致力於提升員工的生活穩定性和才能發揮，達到個人成長與公司發展的雙贏。

在員工福利方面，2024 年公司提供員工健康檢查補助，每人 NT\$ 6,000 元，員工旅遊津貼，每人 NT\$20,000 元，全職員工並享有公司依薪資 5% 全額提撥之員工信託持股。此外，我們提供優於勞基法的彈性休假與工作條件，就整體薪酬而言，九齊 2023 年非擔任主管職務之全時員工薪資為上櫃公司高薪指數前 5%，為上市上櫃公司之前 10%。

我們設有專門的職工福利委員會，定期舉行勞資會議，實施多種福利措施，包括年節禮金、生日禮金、婚喪喜慶補助、制服製作、團體保險、國內外旅遊、聚餐以及其他各類戶外活動，力求全面提升員工的幸福感和滿意度。

分類	說明
員工持股信託	- 九齊自 2021 年啟動員工持股信託計畫，成立持股信託委員會，正式員工即可申請加入持股會，享有公司依薪資比例提撥之公提金福利。 - 以定期定額方式購入公司股票，保障員工未來生活之安定，並增進員工對公司之參與感，共享企業經營成果。
完善的保險計畫	- 九齊依法為每位員工投保勞工保險、全民健康保險與團體綜合保險。其中團保保障範圍包括：壽險、意外險、住院醫療險、癌症醫療險等保險，保費由公司全額負擔。 - 員工除了可以優惠的費率提升個人保險等級，亦可為眷屬選擇加入公司團體綜合保險，與員工同享完備的保障。
優於法規的休假制度	九齊員工到職即享有彈性休假外，正式員工之特別休假亦優於法規，按服務年資的期滿標準，提早一年認定及給假。女性同仁產假、產檢假、生理假。男性同仁全薪陪產檢暨陪產假 7 日。
退休制度	本公司全體員工均適用勞退新制。為使員工能安心工作，並安定其退休後生活，本公司依據勞工退休金條例及相關依規定提撥個人投保薪資 6% 存入勞保局勞工個人退休金專戶，勞工有自願提撥者，亦將提撥金額存入相同帳戶中。
多元福利補助及急難慰問	九齊提供多元福利補助及急難慰問方案，每年度皆有詳實福利規劃及預算編列，例如國內外旅遊補助、生日禮卷、生育 / 婚喪喜慶補助、定期優於法規之健康檢查、完善之員工保險、疾病住院及意外事故傷亡慰問。此外，福委會定期舉辦多樣化的活動，讓員工可以放鬆身心，適時紓解可能的工作壓力。





2024 年，台灣舉辦 2 天 1 夜員工旅遊一次、親子家庭日三次，深圳則舉辦一次 5 天 4 夜員工旅遊，並於活動後透過滿意度問卷蒐集同仁的回饋意見，以了解需求並持續優化活動安排

項目	參與員工人數	參與家屬人數	滿意度 (%)
親子家庭日 _ 五峰獵人學校	22	32	98.8
親子家庭日 _ 埔心牧場	22	36	98
親子家庭日 _ 小叮嚀遊樂園滑雪	28	45	95
員工旅遊 _ 2 天 1 夜 (台灣)	42	96	94.7
員工旅遊 _ 5 天 4 夜 (深圳)	21	3	100



埔心牧場



五峰獵人學校



2 天 1 夜員工旅遊



小叮嚀遊樂園滑雪



5 天 4 夜員工旅遊 (深圳)

► 打造性別友善的職場環境

育嬰假人數

本公司依據「性別工作平等法」與「育嬰留職停薪實施辦法」，提供女性及男性員工產假、陪產假及育嬰假，並依規定辦理員工育嬰留職停薪作業及復職相關規定。只要任職滿 6 個月，在寶寶滿 3 歲前都可以申請育嬰留職停薪，最長可請 2 年；在工作單位任職未滿 6 個月，仍可與公司協商，在同仁在「母性健康保護」方面覺得感受到重視。

項目	2023		2024	
	男性	女性	男性	女性
符合育嬰留停申請資格人數	2	2	5	2
實際申請育嬰留停人數	0	0	0	1
應復職總人數 (A)	0	0	0	0
復職總人數 (B)	0	0	0	0
復職率 (B/A)(%)	0	0	0	0
復職總人數 (C)	0	0	0	0
復職後 12 個月仍在職人數 (D)	0	0	0	0
留任率 (D/C)(%)	0	0	0	0

註：統計自 2021 年 1 月 1 日至 2023 年 12 月 31 日期間申請過產假、陪產假者，且 2023 年 12 月 31 日仍在職者。

註：統計自 2022 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日期間申請過產假、陪產假者，且 2024 年 12 月 31 日仍在職者

► 員工過渡協助方案 (GRI 404-2, GRI 2-25)

本公司溫馨關懷員工職場環境，由法務單位、財會單位、醫護單位、人資單位提供相關的支援，解決可能影響工作效能的個人問題（包括健康、婚姻、家庭、財務、法律、情緒等），協助員工的個人議題獲得更好的處置，減少對工作表現的影響，持續提升組織整體的競爭力。透過定期宣導工作面、生活面及健康面的員工協助事宜，以提供員工多元服務。

6.6 職業安全衛生 (GRI 403-1)

九齊科技股份有限公司為有效防止公司內各場所發生職業災害，促進全體同仁及其他利害相關者之安全與健康，以要求各級主管及管理、指揮、監督等有關人員執行本規章規定事項，特定職業安全衛生管理程序。

► 政策與承諾

為保護同仁職場安全與健康，九齊制訂「職業安全衛生相關管理方針」，作為職業安全衛生的最高指導原則，全面落實職場安全衛生管理作業，並持續改善職業安全衛生設施與工作環境，以防止職業災害的發生。同時，九齊針對職業安全衛生法規要求的設施及人員，制定短中長期目標，實施全面的職業安全衛生管理計畫，以消弭災害於無形。

針對各項潛在風險及同仁需求，制定並執行以下具體措施：

- 緊急應變計畫
- 母性勞工健康保護措施
- 預防執行職務時遭遇不法侵害之相關規範
- 異常工作負荷促發疾病之防範措施
- 人因性危害預防機制
- 中高齡及高齡者適性工作管理規劃

2024 年職場不法宣導：
訓練人次：131
訓練總時數：189 小時

九齊致力於營造安全、健康的工作環境，確保所有同仁均能安心投入工作。

► 職業安全衛生單位 (GRI 403-4)

九齊科技股份有限公司職業安全衛生管理治理組織含

- 管理部
- 職業安全衛生委員會
- 安全衛生風險評估小組

九齊科技總部位於新竹，公司工作者涵蓋在職業安全衛生管理系統為 100%，其涵蓋在職業安全衛生管理系統下之工作者，員工占比為 100%。

管理作為包括

- 推動及宣導勞工安全衛生規定事項。
- 支援、協調各部門勞工安全衛生教育訓練。
- 規劃及辦理勞工安全衛生教育訓練。
- 規劃及擬訂勞工安全衛生自動檢查計畫及作業環境測定工作。
- 工作場所內發生職業災害之調查、分析及辦理職業災害統計。
- 職業病調查及預防工作。
- 健康檢查、傷害急救。
- 執行工作場所安全衛生巡查。
- 其他有關安全衛生事項。

職業安全衛生查核

- 安衛管理審查 (1 次 / 年)。

評估機制

1. 內部稽核機制：
 - 每年依內部職業安全管理計畫實施風險評估一次。
 - 2024 年內部稽核實施結果：台灣地區於 2024 年 9 月 9 日完成稽核，評估結果顯示 6 個區域的風險均為 1 級，無需進行改善。深圳地區則未實施內部稽核。
2. 外部稽核：定期由轄區消防隊及健康管理顧問公司的職業醫護實施每年各 1 次的消防及環境安全檢查，另外，勞動部亦不定期進行勞動檢查。

申訴機制管道

- 勞動檢查法第 32 條申訴公告書 (適用臺灣地區)。
- 職場不法侵害申訴。
- 工作場所性騷擾申訴。

2024 年執行結果

- 公司 2024 年違反職業安全衛生法令裁罰金額為 0。

► 職業安全衛生風險評估 (GRI 403-2, TC-SC-320a.1)

每年評估一次，區域有 6 區，分別為測試室、IT 機房、CAD 機房、庫房、RD 實驗室、溫控實驗室。每年評估一次，填表 T1063A 並經主管簽核後繳回，依據職業安全衛生管理規章之自動檢查之實施內容 (四) 各單位主管及職業安全衛生管理人員實施檢查、檢點，如發現對公司內工作者有危害之虞時，應立即予以停工。分級依據、定義如下：

表 1-1 嚴重度之分級基準

等級	人員傷亡	危害影響範圍
S4	重大	造成一人以上死亡、三人以上受傷、或是暴露於無法復原之職業病或致癌的環境中
S3	高度	造成永久失能或可復原之職業病的災害
S2	中度	須外送就醫，且造成工時損失之災害
S1	輕度	輕度傷害：僅須急救處理，或外送就醫，但未造成工時損失之災害

表 1-3 風險等級之分級基準

		可能性等級			
		P4	P3	P2	P1
嚴重度等級	S4	5	4	4	3
	S3	4	4	3	3
	S2	4	3	3	2
	S1	3	3	2	1

表 1-2 可能性之分級基準

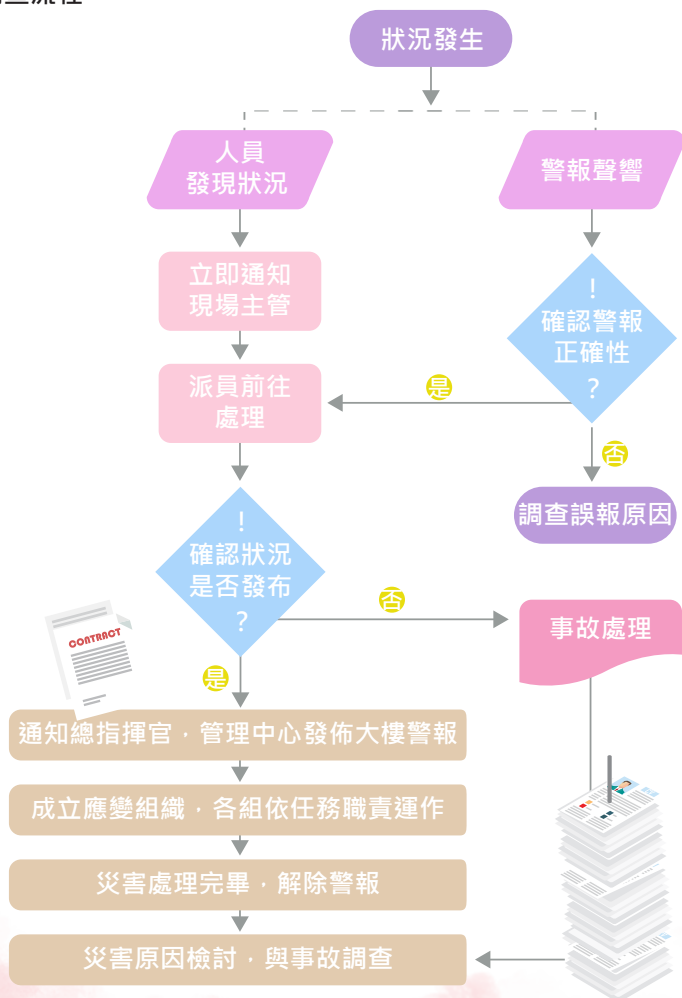
等級	預期危害事件發生之可能性	防護設施之完整性及有效性
P4	極可能 每年 1 次 (含) 以上； 在製程、活動或服務之生命週期內可能會發生 5 次以上	未設置必要的防護設施，或所設置之防護設施並無法發揮其功能
P3	較有可能 每 1-10 年 1 次； 在製程、活動或服務之生命週期內可能會發生 2 至 5 次以上	僅設置部分必要的防護設施，或對已設置之防護設施，未定期維護保養或監督查核
P2	有可能 每 10-100 年 1 次； 在製程、活動或服務之生命週期內可能會發生 1 次	已設置必要的防護設施，且有定期維護保養或監督查核使其維持在可用狀態
P1	不太可能 低於 100 年 1 次； 在製程、活動或服務之生命週期內不太會發生	除已設置必要的防護設施外，另增設其他防護設施，且有定期維護保養或監督查核，以維持其應有的功能

備註：上述所稱必要的防護設施，係指勞工安全衛生法規規定必須設置或採取的安全防護設備或措施。

風險辨識及預防措施

公司建立危害鑑別、風險與機會評估管制程序，並由各單位全體工作者參與單位內作業活動危害鑑別與風險評估，上述工作者均完成職前訓練、在職訓練，具備危害鑑別與風險評估能力。

事故調查流程



職業健康服務 (GRI 403-3, GRI 403-6)

九齊提供新進員工免費的健康檢查，並為在職員工每年安排一次健康檢查。提供血壓計，體脂機，舉辦健康宣導與健康課程（如高血壓講座），提供優於法規要求的健康福利。此外，為確保健康服務的品質與效益，九齊採取以下措施：

- 每天巡檢 2 次，確認血壓計的正常運作
- 每月提供健康資訊海報進行宣導，增進員工健康知識
- 課後要求參與者填寫滿意度問卷，蒐集意見以持續優化健康課程與宣導活動



2024 年更成功申請健康促進證書，進一步促進員工的職業健康福祉。





台灣地區

類型	對象	頻率	項目	受檢人數
一般體格檢查	新進或調職員工	新進員工報到前	依「勞工健康保護規則」規定項目。	12
一般健康檢查	所有在職員工	不分年齡，每年實施一次	依「勞工健康保護規則」規定項目，另所有員工再增加腹部超音波、肺功能、骨質密度及癌症篩檢；40 歲以上者再加做加心電圖檢查。	120

深圳地區

類型	對象	頻率	項目	受檢人數
一般體格檢查	新進或調職員工	新進員工報到前。	依「勞工健康保護規則」規定項目。	1
一般健康檢查	所有在職員工	不分年齡，每 2 年實施一次。	依「勞工健康保護規則」規定項目，另所有員工再增加腹部超音波、肺功能、骨質密度及癌症篩檢；40 歲以上者再加做加心電圖檢查。	23

臨場服務次數

	台灣	深圳
醫師臨場服務次數	3	0
護理師臨場服務次數	36	0
參加衛教活動員工總數	148	0
接受面談指導員工總數	43	0
職醫健康諮詢 (次 / 年)	3	0
職護健康諮詢 (次 / 年)	36	0

四大健康保護計畫 (台灣)

母性健康保護	異常工作負荷 通報件數	人因工程 改善件數	職場不法 侵害申訴件數
妊娠中：0 分娩後 1 年內：3 人 分娩滿 1 年後仍以母乳哺乳者：3	1	1	0

請說明異常工作負荷與人因工程改善細節，如下表

類型	異常工作負荷通報件數	人因工程改善件數
事情緣由	工作壓力	左膝部疼痛
解決辦法	提供衛教宣導落實良好日常生活型態，養成規律運動習慣	提供衛教及健康衛教資訊通知單回簽
預防與減緩	建議給予有關放鬆身心壓力的衛教、安排每天的放鬆時間、採低鹽飲食等	提供肌肉骨骼健康評估及肌肉骨骼保健運動影片

► 職業安全衛生教育訓練 (GRI 403-5)

為提升我們全體員工對工作場所安全與衛生的重要性認識，並提供必要的知識和技能，幫助大家有效預防和應對各種潛在的安全風險，我們每年定期舉辦相關教育訓練與演練，確保每位員工都能夠充分理解並運用所學知識。

本公司重視員工的工作安全，持續實施走動式巡查與作業安全觀察，削減不安全行為與環境之危害。2024 年特別針對安衛與緊急應變進行訓練，並且鼓勵員工積極參與安衛自主改善活動。此外，實施 2 場次消防安全講習。

教育訓練 (台灣)

類型	職前訓練	法令證照訓練		在職訓練
對象	新進及調職人員	證照初訓	證照複訓	特定或一般人員
總人次	12	1	1	220
總時數	72	6	3	493

教育訓練 (深圳)

類型	職前訓練	法令證照訓練		在職訓練
對象	新進及調職人員	證照初訓	證照複訓	特定或一般人員
總人次	1	0	0	0
總時數	6	0	0	0

應變演練

廠址	項目	次數	備註
台灣	消防	2	滅火器、水帶操作、AED、CPR、自衛消防編組演練
深圳	消防	2	滅火器

2024 消防講座



消防安全講習



火災及風災發生之應變處理暨自衛消防編組演練課程

2024 健康與安全講座



職場不法侵害預防講座



討人厭的性騷擾講座



職場心理健康暨紓壓促進講座



職醫護健康諮詢

► 員工職業傷害

公司對於職業災害的管理為若本公司職業場所內發生職業災害時，除採取必要急救措施外，應於 30 分鐘內向職業安全衛生業務主管及總經理報告。2024 年本公司台灣與海外廠區皆未發生職業傷害事件。

2024 年總工時為 293152 小時，缺勤率為 5.165%。

項目	定義	2023 年 (%)	2024 年 (%)
總工時	2023 年全體員工之工作總時間	35501*8=284008 小時	36644*8=293152 小時
缺勤率 (AR)	缺勤率 (AR)：(總缺勤天數 / 總工作天數) X 100%，小數點第 3 位無條件捨去。 缺勤天數：指員工因失去勞動能力而脫離崗位。包括：病假 (一般病假、住院病假、生理假)、事假 (事假、家庭照顧假)、工傷假、職業病假；不包括：批准的假期 (如特休)、產假、陪產假、喪假等。	(1798.5/35501)*100%=5.066%	(1892.6/36644)*100%=5.165%

註：表格數據包含台灣與深圳。

CHAPTER 7

社會參與

社會參與是企業承擔社會責任的重要體現



回饋社會，參與社區發展、支持公益事業以及環境保護等

以「關懷環境生態、照顧弱勢」為主、定期捐款給弱勢團體提供學習及照護經費、參與公益團體義賣活動

7.1 社會參與

7.2 外部公協會

7.1 社會參與

社會參與是企業承擔社會責任的重要體現，也是推動可持續發展的關鍵。作為一個負責任的企業，我們深知單靠業務發展無法全面實現我們的使命和價值觀。我們致力於積極回饋社會，參與社區發展、支持公益事業以及環境保護等領域，藉此促進社會福祉和提升企業形象。我們相信，通過與社會各界的合作與支持，不僅能夠實現企業的長遠目標，也能夠為社會創造更大的價值，共同推動社會的進步與繁榮。

本公司社會公益以「關懷環境生態、照顧弱勢」為主；推動無紙化工作，提升電子發文比率，宣導員工節能減碳及資源回收的觀念及認知，並使用環保標章電器產品...等。定期捐款給弱勢團體提供學習及照護經費，並固定每年採買弱勢團體年節義賣活動，創造消費也能做公益，更是對社福團體工作給予肯定與支持。

活動名稱：

202401- 綠色奇蹟

效益說明 / 影響力：

科技進步，電腦的更新與汰換速度非常快速，故將回收電腦重複利用，達到「生態永續精神」



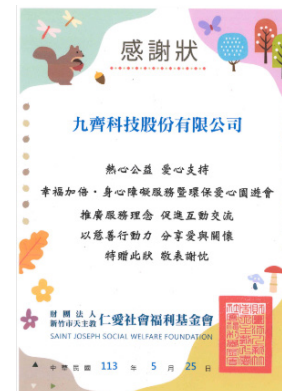
活動名稱：

202405- 愛心園遊會

投入費用：捐贈 NT\$50,000

效益說明 / 影響力：

身心障礙服務暨環保愛心園遊會，不只散播歡樂更邀請大眾一起做愛心



活動名稱：

202408- 舊鞋救命

效益說明 / 影響力：

於臺灣募集二手鞋，送至東非偏鄉。



活動名稱：

202410- 捐血活動

投入費用：提供便利超商 50 元商品卡

效益說明 / 影響力：

幫助捐血中心募集血袋，降低血荒。



活動名稱：

202409- 認購弱勢單位中秋禮盒

投入費用：NT\$140,295

效益說明 / 影響力：

不僅維護廠商及客戶關係，更帶給弱勢團體協助與關懷。



7.2 外部公協會 (GRI 2-28)

九齊科技除了精進自身產品競爭力之外，亦積極與各界利害關係人溝通，參與各專業團體的交流，藉由同業與異業之間的交流合作，提升各領域技術與能力的專業成長。

公 / 協會名稱	參與方式	主要目的
台灣人工智慧晶片聯盟	企業	積極參與國內主要半導體設計、製造、封測、軟體及 ICT 系統業者的聯盟交流，有助進行上下游產業鏈的垂直結合資訊，進而掌握晶片發展趨勢。
台灣科學園區科學工業同業公會	員工	藉由同業與異業的交流，提升各領域技術與能力的專業成長。
財團法人自強工業科學基金會	員工	提供科技與管理人才培育，積極優化專業能力的素質。



附錄一、GRI 準則 (Standards) 內容索引

使用聲明	九齊科技依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日期間的內容
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	無

GRI 準則 / 其他來源	揭露項目	章節	頁碼
GRI 2：一般揭露 2021	2-1 組織詳細資訊	關於本報告書 第一章公司組織概況 1.1 組織概況	6
	2-2 組織永續報導中包含的實體	關於本報告書： 第一章公司組織概況 1.1 組織概況	6
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	4
	2-4 資訊重編	本報告書沒有涉及資料重編	NA
	2-5 外部保證 / 確信	2024 年未規劃第三方查證 (外部保證 / 確信)	NA
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	第一章公司組織概況 1.4 產品與價值鏈	9
	2-7 員工	第一章公司組織概況 1.1 組織概況 第六章幸福職場 6.2 員工組成	6 44-45
	2-8 非員工的工作者	第六章幸福職場 6.2 員工組成	42
	2-9 治理結構及組成	第三章誠信治理 3.1 公司治理架構 最高治理單位結構與組成	22
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	第三章誠信治理 3.1 公司治理架構 董事會提名與遴選流程	24
	2-11 最高治理單位的主席	第三章誠信治理 3.1 公司治理架構 最高治理單位結構與組成	22
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	第二章永續管理 2.1 永續管理架構 重大性分析與衝擊管理	14
	2-13 衝擊管理的負責人	第二章永續管理 2.1 永續管理架構 重大性分析與衝擊管理	14
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	第二章永續管理 2.1 永續管理架構 重大性分析與衝擊管理	14
	2-15 利益衝突	第三章誠信治理 3.1 公司治理架構 利益衝突管理	25
	2-16 溝通關鍵重大事件	第二章永續管理 2.4 利害關係人溝通 溝通關鍵重大事件	21
	2-17 最高治理單位的群體智識	第三章誠信治理 3.1 公司治理架構 董事會進修與群體智識	25
	2-18 最高治理單位的績效評估	第三章誠信治理 3.1 公司治理架構 董事會績效評估	25

GRI 準則 / 其他來源	揭露項目	章節	頁碼
	2-19 薪酬政策	第三章誠信治理 3.1 公司治理架構 薪酬政策之擬訂 第六章幸福職場 6.3 員工薪酬	24 47
	2-20 薪酬決定流程	第三章誠信治理 3.1 公司治理架構 薪酬政策之擬訂	24
	2-21 年度總薪酬比率	第六章幸福職場 6.3 員工薪資 年度總薪酬比率	48
	2-22 永續發展策略的聲明	經營者的話 第二章重大主題管理 2.3 重大主題清單： 第一章公司組織概況 1.5 公司經營績效 第三章誠信治理 3.4 資訊安全管理 第四章創新研發 4.1 產品研發創新 第四章創新研發 4.2 客戶關係管理 第六章幸福職場 6.4 人才選任及育留	5 18-19 11 32 34 36 49
	2-23 政策承諾	第一章公司組織概況 1.5 公司經營績效 第三章誠信治理 3.2 誠信與倫理 第三章誠信治理 3.3 風險管理 第三章誠信治理 3.4 資訊安全管理 第四章創新研發 4.1 產品研發創新 第四章創新研發 4.2 客戶關係管理 第四章創新研發 4.3 永續供應鏈 第五章永續環境 5.1 環境政策 第六章幸福職場 6.1 人權維護 第六章幸福職場 6.4 人才選任及育留 第六章幸福職場 6.6 職業安全衛生	11 26 27 32 34 36 37 40 43 49 57
	2-24 納入政策承諾	各項重大主題管理方針 第一章公司組織概況 1.5 公司經營績效 第三章誠信治理 3.4 資訊安全管理 第四章創新研發 4.1 產品研發創新 第四章創新研發 4.2 客戶關係管理 第六章幸福職場 6.4 人才選任及育留	11 32 34 36 49
	2-25 補救負面衝擊的程序	第六章幸福職場 6.1 人權維護 第六章幸福職場 6.6 職業安全衛生	43 57
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	第六章幸福職場 6.1 人權維護 第六章幸福職場 6.6 職業安全衛生	43 57
	2-27 法規遵循	第三章誠信治理 3.5 法規遵循	33
	2-28 公協會的會員資格	第七章社會參與 7.2 外部公協會	68
	2-29 利害關係人議合方針	第二章永續管理 2.4 利害關係人溝通	20
	2-30 團體協約	本公司目前無團體協約	NA

GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼
重大主題			
GRI 3： 重大主題 2021	3-1 決定重大主題的流程	第二章 永續管理 2.2 重大主題識別	15
	3-2 重大主題列表	第二章 永續管理 2.3 重大主題清單	18-19
	3-3 重大主題管理	第二章 永續管理 2.2 重大主題識別	14-16
		第一章 公司組織概況 1.5 公司經營績效	11
第三章 誠信治理 3.4 資訊安全管理		32	
第四章 創新研發 4.1 產品研發創新		34	
第四章 創新研發 4.2 客戶關係管理		36	
	第六章 幸福職場 6.4 人才選任及育留	4	
1. 公司經營績效			
GRI 3： 重大主題 2021	3-3 重大主題管理	第二章 永續管理 2.2 重大主題識別	14-16
2. 資訊安全管理			
GRI 3： 重大主題 2021	3-3 重大主題管理	第二章 永續管理 2.2 重大主題識別	14-16
3. 產品研發創新			
GRI 3： 重大主題 2021	3-3 重大主題管理	第二章 永續管理 2.2 重大主題識別	14-16
4. 客戶關係管理			
GRI 3： 重大主題 2021	3-3 重大主題管理	第二章 永續管理 2.2 重大主題識別	14-16
5 人才吸引與培育			
GRI 3： 重大主題 2021	3-3 重大主題管理	第二章 永續管理 2.2 重大主題識別	15
GRI 404： 2016 訓練與教育	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	第六章 幸福職場：6.4 人才選任及育留 近兩年員工訓練時數－依照培訓計畫類型	49
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工比例	第六章 幸福職場：6.4 人才選任及育留 績效考核	49

附錄二、氣候相關資訊：氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施

	項目	執行情形與說明
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。	已執行 董事會為九齊科技最高層級的氣候相關風險與機會的監督組織。董事會下設立永續暨風險管理委員會，負責定期鑑別，評估與管理氣候變遷風險與機會事宜。
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）。	已執行 九齊科技為 IC 設計公司，主要的碳排放源為辦公室的電力。自身營運活動與下游應用受到氣候相關風險的直接影響較低。但在轉型風險方面，我們亦面對 2050 淨零目標的挑戰，需要從電力方面進行節能減碳。在實體風險部分，由於辦公室位於工業區大樓內，需針對大樓對於極端氣候造成的強降雨可能造成的災害（例如淹水、停電等）進行了解與緊急應變之準備。在氣候相關的機會，我們研發團隊亦將針對相關應用進行了解與更多市場機會的探討。
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	已執行 極端氣候可能帶來實體風險發生機率增加（例如強降雨導致淹水發生機率升高），將對財務產生負面衝擊，增加緊急應變成本。
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 。	已執行 本公司管理階層（含永續發展推動小組成員）定期進行整體營運風險評估。氣候風險屬於環境風險之一環，於 2024 年首度進行氣候風險與機會的鑑別，並將針對淨零政策下對於碳費徵收的財務影響進行評估與管理行動。
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。	已執行 本公司評估實體風險乃參考 IPCC AR6 全球氣候報告對於未來氣候變化的預估；同時參考「臺灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台計畫」（TCCIP）依照 IPCC AR6 全球氣候報告，對於台灣地區未來氣候變化的預估。使用情境包括：BAU，國家自主目標（國發會所提 2030 年全產業減碳 -24% 與 2050 年淨零目標），符合 1.5 度 C 減碳目標的雄心。參數參考：再生能源平均價格，全球碳交易價格等
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。	已執行 因應 2050 年淨零目標立法，溫室氣體排放減量管理是本公司最重要的轉型風險，本公司將針對溫室氣體減量進行規劃，預計 2026 年開始進行 2025 年的溫室氣體盤查。
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	尚未執行 尚未使用內部碳定價機制，未來將研擬規劃進行

	項目	執行情形與說明	
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。	尚未執行	將依照金管會建議的時間表，預計於 2028 年度進行減碳目標之揭露
9	溫室氣體盤查及確信情形 (另填於 1-1)。	尚未執行	由於九齊科技的營運活動大多於辦公室進行，沒有生產製程當中排放的溫室氣體，類別二間接能源 (電力) 為最主要來源，因此我們先以類別二的資料來揭露。因應金管會對於上市櫃公司永續發展藍圖規劃，九齊科技將於 2026 年開始進行溫室氣體盤查。

本公司基本資料		依上市櫃公司永續發展路徑圖規定至少應揭露	
☐ 資本額 100 億元以上公司、鋼鐵業、水泥業		☐ 母公司個體盤查	☐ 合併財務報告子公司盤查
☐ 資本額 50 億元以上未達 100 億元之公司		☐ 母公司個體確信	☐ 合併財務報告子公司確信
☒ 資本額未達 50 億元之公司		依照金管會要求，預計於 2027 年度進行盤查 / 確信	

範疇一	總排放量 (公噸 CO ₂ e)	密集度 (公噸 CO ₂ e/百萬元)(註 2)	確信機構	確信情形說明 (註 3)
母公司			無	依照金管會要求，預計於 2027 年度進行盤查 / 確信
子公司				
範疇二	總排放量 (公噸 CO ₂ e)	密集度 (公噸 CO ₂ e/百萬元)(註 2)		
母公司				
子公司				
範疇三 (得自願揭露)				

附錄三、產業別永續揭露指標：半導體業

編號	指標	指標種類	單位	年度揭露情形
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 (%)	● 消耗能源總量：1653.61GJ ● 外購電力百分比：100% ● 再生能源使用率：0 %
二	總取水量及總耗水量	量化	千立方公尺 (m ³)	無統計
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 (%)	0%。本公司為 IC 設計公司；無生產之產品
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	比率 (%), 數量	無發生職業災害
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 (註1)	量化	公噸 (t), 百分比 (%)	不適用。本公司為 IC 設計公司；無生產之產品
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。無關鍵材料之使用
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	報導貨幣	0% 無此類情事產生
八	依產品類別之主要產品產量	量化		不適用。本公司為 IC 設計公司；無生產之產品

註 1：包含下腳料賣出或其他回收處理，應提供相關說明。

附錄四、SASB 指標

行業別：半導體產業 (Semiconductor)

揭露主題	指標編號	揭露指標	性質	報告內容或說明	
				單位	對應章節
溫室氣體排放	TC-SC-110a.1	全球總排放量 (範圍一)	量化	範疇一溫室氣體總排放量： 公噸 - 二氧化碳當量	尚未統計 第五章 永續環境 5.4 能源使用與溫室氣體排放
		來自全氟化合物的總排放量		全氟化合物總排放量：公噸 - 二氧化碳當量	無
	TC-SC-110a.2	討論有關管理範疇一排放量的長期和短期策略或計畫、減排目標及其績效分析	質化	NA	第五章 永續環境 5.4 能源使用與溫室氣體排放
製造過程中的能源管理	TC-SC-130a.1	能源總消耗量	量化	能源總消耗量：千兆焦耳	第五章 永續環境 5.4 能源使用與溫室氣體排放
		使用電網佔總能源消耗比例		使用電網佔總能源消耗比例：%	100%
		使用再生能源佔總能源消耗比例		使用再生能源佔總能源消耗比例：%	0%
水資源管理	TC-SC-140a.1	總取水量及屬於高水壓力地區比例	量化	總取水量：千立方公尺 高水壓力地區取水量佔總取水量比例：%	無統計 第五章 永續環境 5.3 環境衝擊
		總耗水量及屬於高水壓力地區比例		總耗水量：千立方公尺 高水壓力地區耗水量佔總耗水量比例：%	無統計 第五章 永續環境 5.3 環境衝擊
廢棄物管理	TC-SC-150a.1	製造過程中產生的有害廢棄物及回收比例	量化	製造過程中產生有害廢棄物：公噸	無有害廢棄物產生 第五章 永續環境 5.3 環境衝擊
				回收比例：%	無有害廢棄物產生 不適用
				以上包含廠內再生活化之有害廢棄物：公噸	無有害廢棄物產生
員工健康與安全	TC-SC-320a.1	描述如何評估、監控及減少員工暴露於有害環境方法	質化	NA	第六章 幸福職場 6.6 職業安全衛生
	TC-SC-320a.2	因違反員工健康和安全的法律事件而造成的金錢損失總額	量化	金額：0 元 本公司無員工健康和安全的重大違法情事。	第三章 誠信治理 3.5 法規遵循
招募及管理全球專業人才	TC-SC-330a.1	說明 (1) 外籍員工及 (2) 海外員工比例	量化	外籍員工：0 % 海外員工：22 人 (15%)	第六章 幸福職場 6.2 員工組成
產品生命週期管理	TC-SC-410a.1	包含 IEC 62474 物質的產品收入比例	量化	%	0% 無使用此類物質生產之產品
	TC-SC-410a.2	處理器的整體系統層面能源效率：(1) 伺服器 (2) 桌上型電腦 (3) 筆記型電腦	量化	NA	無此類產品之生產
原物料採購	TC-SC-440a.1	描述使用關鍵材料的風險管理方法	質化	NA	無關鍵材料之使用
知識產權保護與競爭行為	TC-SC-520a.1	與反競爭行為相關的法律事件所造成的金錢損失總額	量化	NA	0% 無此類情事產生

活動指標 (Activity Metrics)

編號	指標說明	章節及說明
TC-SC-000.A	總產量 (含自己生產以及委外生產的總產量)	0% 本公司為 IC 設計公司，不涉及生產
TC-SC-000.B	自有設備生產的產量佔總產量的比例	不適用