



科定企業

2025

永續報告書

SUSTAINABILITY REPORT

健康建材 綠色生活
永續創新 共築美好未來



關於本報告書	3
--------	---

利害關係人與重大議題	9
------------	---

關於科定

1.1 公司簡介	25
1.2 營運績效	28
1.3 外部倡議	32

永續治理

2.1 公司治理架構	35
2.2 誠信經營	42
2.3 風險管理	46
2.4 資訊安全管理	48

附錄

附錄一 GRI 準則索引表	109
附錄二 上市上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法-氣候相關資訊	119
附錄三 SASB 永續會計準則委員會對照表	120
附錄四 聯合國永續發展目標(SDGs)對照表	121

永續供應鏈

3.1 供應鏈管理	55
3.2 供應鏈風險評估	59
3.3 客戶關係	62

環境永續

4.1 氣候變遷策略	65
4.2 溫室氣體管理	74
4.3 能源管理	75
4.4 水資源管理	76
4.5 廢棄物管理	77
4.6 氣候行動	79

友善職場

5.1 人權政策	81
5.2 員工概況	82
5.3 薪資福利	87
5.4 人才資源發展	93
5.5 職業安全與健康	95
5.6 勞資共好	106
5.7 社會參與	107

關於本報告書





經營者的話

近年來，全球經營環境持續受到氣候變遷、地緣政治、供應鏈重組及數位科技快速發展等多重因素影響，企業所面臨的挑戰已不再侷限於營運績效，更包含環境保護、社會責任及公司治理等永續議題。2025年，生成式AI加速企業數位轉型、國際永續揭露準則（IFRS S1、IFRS S2）逐步推動，以及各國持續強化淨零排放政策，均促使企業重新思考營運模式與競爭優勢；邁入2026年，全球供應鏈更加重視ESG績效、碳管理及企業韌性，永續發展已從企業責任提升為企業競爭力的重要基礎。

面對快速變動的市場環境，科定企業始終秉持「品質、創新、誠信、永續」的核心理念，將永續經營融入企業發展藍圖，並持續提升產品品質、製程效率及服務價值。我們相信，企業的成長不應僅追求營收與獲利，更應兼顧環境保護、員工照顧、客戶信任及社會共榮，唯有在經濟、環境與社會三者間取得平衡，才能建立長期且穩健的企業價值。

科定企業深耕建材產業多年，持續投入研發創新，提供兼具美學、耐用性與安全性的建材產品，並透過製程優化、品質管理及數位化管理機制，不斷提升產品競爭力與客戶滿意度。近年來，公司亦積極因應國際綠色建築及低碳材料趨勢，持續強化資源使用效率、推動節能措施及改善生產流程，希望以更環保、更高品質的產品，協助客戶打造兼具健康、安全與永續價值的生活空間。

在環境永續方面，科定企業持續建立溫室氣體管理制度，推動能源管理、水資源管理及廢棄物減量工作，逐步累積減碳基礎能力，作為未來淨零轉型的重要依據。同時，我們相信環境保護不僅是企業責任，更應化為實際行動。因此，公司於2025年響應海洋保育，號召同仁共同參與淨灘活動，以實際行動守護海岸環境；2026年更規劃攜手同仁參與植樹行動，種植台灣原生樹種，透過復育森林及提升生物多樣性，為減緩氣候變遷及打造永續環境盡一份心力。

我們始終相信，企業價值不僅體現在產品與服務，更應回饋社會、關懷需要幫助的人。2025年花蓮地區遭逢重大災害時，科定企業第一時間捐助新臺幣一百萬元善款，並結合先前捐贈予消防單位的救災裝備，實際投入第一線救援及災後復原工作，以具體行動陪伴受災民眾度過難關。此外，科定亦曾於2024年花蓮地震發生後捐助300萬元協助災區重建，持續展現企業關懷社會、回饋地方的初心。我們深信，公益不應只是一次性的捐贈，而是企業文化的重要延伸，也是實踐企業社會責任最真誠的方式。



人才是企業永續發展最重要的基石。科定企業持續打造安全、健康、多元且友善的工作環境，透過完善的人才培育制度、教育訓練、績效發展及福利措施，協助同仁持續成長，並建立尊重、多元及平等的企業文化。我們鼓勵跨部門合作與創新思維，讓每位員工都能在適合的舞臺發揮專長，與企業共同成長、共同創造價值。

在公司治理方面，我們持續強化董事會監督機制、誠信經營文化、風險管理及資訊安全管理制度，並將ESG議題納入公司決策流程，提升治理透明度與營運韌性。同時，也逐步將永續理念延伸至供應鏈管理，透過供應商評鑑、永續管理及夥伴合作，共同提升產業競爭力，攜手打造更具韌性的永續供應鏈。科定將持續以創新驅動成長，以永續引領發展，在全球淨零轉型及數位科技快速演進的浪潮中，把握AI應用、智慧製造及綠色建材發展契機，不斷提升企業競爭力。我們也將持續深化ESG治理、落實環境保護、投入公益關懷、培育優秀人才，攜手全體員工、客戶、供應商、股東及各界利害關係人，共同打造兼具環境友善、社會共榮與企業永續的未來，讓科定企業在創造經濟價值的同時，也持續為台灣社會及全球永續發展貢獻更多正向影響。



董事長 曹憲章

曹憲章



關於
本報告書



利害關係人
與重大議題



關於科定



公司治理



永續供應鏈



環境永續



友善職場



附錄

關於本報告書

科定企業股份有限公司（以下簡稱「科定」）發行之永續報告書，為第二年出版之永續相關資訊。科定秉持透明公開、永續共好的精神，參考全球永續性報告協會（Global Report Initiative，簡稱GRI）於2021年全球發佈的通用準則（Universal Standards 2021）進行內容撰寫。每年度出版一次透過報告書經濟、環境、社會之企業永續發展概況與利害關係人溝通，同時展現具體永續績效，讓關心本公司的利害關係人了解我們在2025年於公司治理、環境保護、員工關懷及產品服務等諸多面向所作的努力。

本報告書內容中所揭露的統計數據，其來源係為公司自行統計與調查的結果，並採用「全球永續性報告倡議組織」（Global Reporting Initiative, GRI）發行的永續性報導準則（GRI Standards）及我國「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」撰寫，若有推估之情形，會於各相關章節註明。有關財務數據來源，皆來自於會計師事務所查核簽證後之合併財務報告資訊，以新台幣計算。

本公司 2025 年永續報告書依據相關準則、框架、法規進行編製，重點在於辨識各永續主題對經濟、環境與社會（含人權）的衝擊程度。透過重大性分析模式，鑑別並優先排序重大永續主題，進而分析相關策略、目標和措施，作為報告書資訊揭露的基礎。相關內容及指標索引詳如附錄。

發布單位	準則 / 框架
 聯合國 (The United Nations, UN)	參照「聯合國全球永續發展目標」 (UN Sustainable Development Goals, SDGs)
 全球永續性標準理事會 (GSSB) Global Sustainability Standards Board	依循「GRI 2021 公布通用準則2021」 (GRI Universal Standards 2021)
 國際永續準則委員會 (ISSB) International Sustainability Standards Board	參照「SASB準則」 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB)
 國際金融穩定委員會 (FSB) Financial Stability Board	參照「氣候相關財務揭露框架」 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)
 臺灣證券交易所	依循「上市上櫃公司永續發展實務守則」、「上市公司編製與申報永續報告書作業辦法」



關於
本報告書



利害關係人
與重大議題



關於科定



公司治理



永續供應鏈



環境永續



友善職場



附錄

報告範疇與揭露期間

本報告書資料涵蓋期間自2025年01月01日至2025年12月31日止，包含管理方針、重大主題、執行方案、績效表現等資訊。揭露邊界以科定為主體，包含經濟、環境和社會三大面向。財務相關數據來源為科定113年度的合併財務報表（報導期間為2025年1月1日至2025年12月31日，包含科定總公司及子公司，詳見《民國114年度科定企業股份有限公司年報》有關「列入合併財務報告之子公司」段落），以科定全集團為揭露範疇；在環境類別及社會類別的資訊邊界以科定在台灣營運為主，部分數據受限於資料統計完整度，將於報告書中註明其揭露範疇。關於更詳盡的關係企業資訊，請見《114年度年報》。本報告期間內之組織規模、架構、所有權及供應鏈皆無重大改變。

報告書管理流程及發行

 流程	 作法
 初稿蒐集、 內部數據查證	各權責單位提供數據資料、績效指標等，並由永續推動小組進行數據查核。
 報告彙編	本報告書資料及數據經由各部門同仁蒐集與彙整，永續推動小組整合編撰、校對修訂。
 內部審閱	編製完成之報告書經各單位再次確認其內容完整性與正確性後，由相關單位最高主管負責核定。
 外部保證	財務數據經 <u>勤業眾信聯合會計師事務所</u> 簽證，並統一以新臺幣為表達幣別。
 發行報告書	最終版永續報告書內容由各權責部門主管確認，呈報董事會同意後公開發行。

報告書發行週期及時間



首次出版日期
2025年8月



本次出版日期
2026年8月



下次出版日期
2027年8月



發行頻率
每年度



聯絡方式



發行單位

科定企業股份有限公司



編輯小組

永續發展工作小組



地址

新北市新莊區福慧路268號15樓



官方網站

<https://www.twkd.com/tw>



聯絡窗口

股務 廖小姐



聯絡電話

(02)2296-3999



電子郵件信箱

kdstock@twkd.com



關於
本報告書



利害關係人
與重大議題



關於科定



公司治理



永續供應鏈



環境永續



友善職場



附錄

2025年科定企業永續績效

面向	聯合國SDGS	SDGS行動倡議
環境保護 Environment	 13 氣候行動  17 永續發展 夥伴關係	1. 主要供應商提供之產品皆合乎 RoHS、REACH、ISO、IATF 等規範標準。 2. 導入氣候相關財務揭露 (TCFD) 框架，有效控管氣候風險，加強公司的氣候韌性。 3. 2025年按國際標準 ISO 14001 進行職業安全衛生管理系統續評，並順利通過。
社會責任 Social	 5 性別平等  8 就業與 經濟成長  9 永續工業 與基礎建設  10 消弭 不平等	1. 2025年按國際標準 ISO 9001 進行品質管理系統續評，並順利通過。 2. 2025年按國際標準 ISO 45001 進行職業安全衛生管理系統續評，並順利通過。 3. 本公司及主要供應商皆無發生性別及種族歧視、使用童工、強迫勞動、或其他違反勞工人權之重大風險和情事。 4. 2025年非主管職員工薪資中位數及平均數成長達5%以上。 5. 2025年評定持續符合健康職場認證。
公司治理 Governance	 9 永續工業 與基礎建設  16 制度的正義 與和平  17 永續發展 夥伴關係	1. 女性董事共計2席，佔全體董事比例25%。 2. 2025年無違反資通安全、資訊洩漏及罰款和違反個人資料保護等重大資安事件發生。 3. 2025年度針對供應商進行評核，未發現重大缺失與風險。 4. 客戶滿意度連續3年維持90分以上高水準

利害關係人與重大議題





利害關係人及重大議題

利害關係人鑑別

科定企業秉持「誠信經營、永續發展、共創價值」的經營理念，深信企業的長期成長有賴於與各利害關係人建立穩健且互信的夥伴關係。因此，公司依循 GRI 2021《利害關係人包容性 (Stakeholder Inclusiveness) 》原則，並參考 AA1000 Stakeholder Engagement Standard (AA1000 SES) 的精神，結合公司營運特性、產業價值鏈及ESG重大影響議題，系統性辨識與公司營運具有實質影響或受公司營運影響之利害關係人，作為永續管理及重大主題分析的重要基礎。

科定企業由永續推動小組統籌利害關係人鑑別作業，透過各部門共同討論，考量其對公司營運決策、產品品質、供應鏈管理、法令遵循、環境保護及社會責任等面向之影響程度，以及公司對各利害關係人的實際影響，依據影響力、關注程度、互動頻率及合作關係等評估原則進行分類，最終鑑別出股東與投資人、客戶、員工、供應商、政府機關、金融機構、社區居民及非營利組織等主要利害關係人。

為充分掌握各利害關係人的需求與期待，公司透過股東會、法人說明會、官方網站、客戶拜訪、滿意度調查、供應商交流、稽核作業、教育訓練、員工溝通會議、勞資會議、公益活動及多元申訴管道等方式，持續與各利害關係人保持雙向溝通，蒐集其對公司治理、產品品質、職業安全、環境管理、誠信經營、資訊安全及社會公益等議題之意見與建議，並定期檢視議合成果，作為經營策略調整及永續目標規劃的重要依據。

利害關係人議合

科定企業由永續發展推動小組統籌議合作業，結合各權責部門，依不同利害關係人的需求與關注事項，規劃適切的溝通方式與互動頻率。主要議合對象包括股東與投資人、客戶、員工、供應商、政府機關、金融機構、社區及公益團體等，並透過股東會、法人說明會、公開資訊觀測站、公司官方網站、客戶拜訪、滿意度調查、供應商交流與稽核、勞資會議、教育訓練、電子郵件、專線服務及社會公益活動等多元管道，持續與各界保持雙向溝通，充分掌握各利害關係人的需求與建議。

公司每年定期彙整議合成果，分析各利害關係人最關注的永續議題，包括公司治理、誠信經營、產品品質、客戶服務、供應鏈管理、資訊安全、人才發展、職業安全、環境保護、氣候變遷及社會公益等，並由相關單位提出改善措施及管理方案，作為重大主題鑑別、風險管理及永續發展目標的重要參考依據，同時持續追蹤執行成果，以確保各項管理措施符合利害關係人的期待。



關於
本報告書



利害關係人
與重大議題



關於科定



公司治理



永續供應鏈



環境永續



友善職場



附錄

利害關係人	優先關注議題	溝通管道、回應方式與溝通頻率	2025年利害關係人溝通實績
 政府與主管機關	法規遵循、公司治理	1. 參與主管機關之政策討論會、座談會 (不定期) 2. 配合主管機關監理與查核(不定期) 3. 拜會主管機關，建立直接交流機會(不定期) 聯絡窗口為發言人 林經理 (E-mail : ir@twkd.com)	1. 即時了解法規變更與適用遵循 2. 參加證券交易所、證券櫃買中心宣導會。 3. 釐清稅務問題、配合提供文件、配合政府補助案查核
 員工	勞雇關係、職業健康與安全、員工多元化與平等機會	1. 召開職工福利委員會 (每季一次) 2. 召開勞資會議 (每季一次) 3. 召開職業安全衛生委員會 (每季一次) 4. 公佈於公司內外部網站 (不定期) 聯絡窗口為管理部 林經理 (E-mail : admdep@twkd.com)	1. 召開職工福利委員會議 4次 2. 召開勞資會議 4 次 3. 召開職業安全衛生會議 4 次 4. 定期職安衛生及消防宣導，並針對重大事項加強稽核 5. 安排特殊作業安全人員接受教育訓練並取得證照 6. 定期員工健康檢查，並提供醫生諮詢 (2025年共1次) 7. 為照顧員工家庭眷屬生活宗旨，鼓勵員工子女努力向學提高教育水準，以 8. 回饋社會，為國家培育優秀人才，提供員工子女獎助學金福利(113學年度共計發放 28人,金額93,500元。) 9. 發行【科定人月刊】讓員工隨時掌握公司最新消息及規章制度。
 股東與投資人	經濟績效、誠信經營、風險管理	1. 召開股東會及法說會 (每年至少一次) 2. 設置發言人專線及信箱 (不定期) 3. 公佈於公開資訊觀測站 (不定期) 4. 公佈於公司外部網站 (不定期) 聯絡窗口為發言人 林經理 (E-mail : ir@twkd.com)	1. 召開股東常會：2025/6/25 2. 受邀參加法人說明會：1次/每季(3/28、6/27、9/26、12/19) 3. 證交所公開資訊觀測站揭露：同步揭露中/英文重大訊息 4. 官網訊息揭露：不定期更新

利害關係人	優先關注議題	溝通管道、回應方式與溝通頻率	2025年利害關係人溝通實績
 客戶	客戶服務、顧客隱私、客戶健康與安全	1. 進行客戶滿意度調查（每年一次） 2. 透過電子郵件、會議與稽核（不定期） 3. 公佈於公司外部網站（不定期） 聯絡窗口為台灣事業部 王經理（E-mail：kd@twkd.com）	1. 2025年透過多元影音內容與AI製作技術強化產品教學與客戶溝通，帶動YouTube頻道成效成長。 2. 與去年相比台灣觀看數年增39%、海外觀看數成長逾8倍。 3. 參加了14次國際展覽，舉辦1,438場海外線上加盟說明會。 4. 產品通過多國專利認證與SGS多項認證，(如ISO 9001、健康綠建材標章)，確保技術及品質無虞。 5. 上線3D環景線上展示館，提供客戶即時線上瀏覽及展示導覽服務，提升數位行銷效益與客戶體驗。 6. 海外官網新建9國語言，114年加盟商市場14間、經銷商市場10間，並完成重點國家簽約。 7. 包括阿拉伯聯合大公國、多明尼加、加拿大、南非及英國。
 供應商	採購實務、運輸安全、原物料	1. 進行協力廠商評鑑與現場稽核（不定期） 2. 公佈於公司外部網站（不定期） 聯絡窗口為採購部 黃經理（E-mail：purchase@twkd.com）	1. 2025年度供應商評鑑通過率100% 2. 透過不定期溝通，避免產品交付有所延誤或品質問題產生損失 3. 2025年0件誠信經營檢舉來信
 社會團體與社區居民	環境永續、關懷弱勢、社區營造	1. 1.產學合作計畫(不定期) 2. 2.響應社會公益活動(不定期) 3. 3.參與各類專業協會、學會、公會所舉辦之論壇或研討、研商會議(不定期) 4. 公佈於公司外部網站（不定期） 5. 聯絡窗口為行銷部 曹特助（E-mail：purchase@twkd.com）	1. 產學合作案：2025年與 2 所國內院校合作，入職實習生達 8 位。 2. 參與 8 場校園徵才活動 3. 2025年3月持續以「預約一座未來森林」為號召，與島內散步合作於宜蘭壯圍沙灘舉辦淨灘公益活動，全公司200多名員工及親友眷屬參與，共清理出400.9公斤海岸廢棄物。 4. 2025年9月捐助花蓮馬太鞍溪賑災100萬，幫助災區重建家園。 5. 捐贈新北市消防局防寒衣物裝備125套。 6. 2025年度社會公益投入經費約新臺幣419萬元。

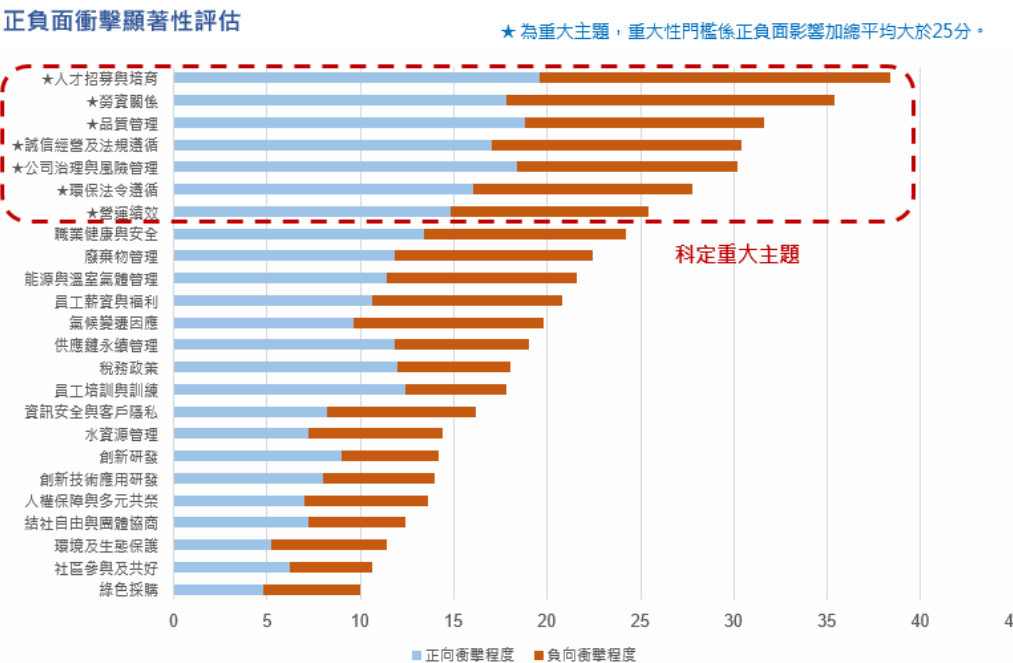
重大議題鑑別

科定將重大議題鑑別視為永續管理的重要基礎，藉由系統化分析企業營運對經濟、環境及社會所產生的實際與潛在影響，並綜合利害關係人的關注事項，作為永續策略規劃、風險管理及資訊揭露的重要依據。本公司依循GRI 2021《重大主題 (Material Topics) 》原則，並參考永續會計準則 (SASB)、國際財務報導準則 IFRS S1、IFRS S2 及建材產業發展趨勢，建立符合公司營運特性的重大議題鑑別流程，以提升永續管理的完整性與透明度。

2025年度，科定企業由永續發展推動小組統籌重大議題鑑別作業，邀集各權責部門共同參與，透過蒐集政府法規、國際永續發展趨勢、同業標竿案例、產業風險及利害關係人議合結果等資訊，分析公司在營運活動、產品生命週期及供應鏈管理過程中可能產生的重要衝擊，並評估各項議題對企業經營及利害關係人的影響程度。鑑別過程綜合考量議題的重要性、發生可能性、風險與機會及對企業長期價值之影響，作為重大議題排序及管理重點的依據。

鑑別議題	評估衝擊	確認重大性	管理方針
			
參照GRI和SDGs、與同業標竿及目前國際上關注之議題統整，鑑別出24個永續議題	透過層峰主管及外部顧問討論，並設定顯著性門檻，並進行正負衝擊問卷調查。	正負衝擊分數合計大於25分以上列為本公司重大主題	依據各主題報導要求說明重大主題的因應策略，擬訂短、中、長期目標成果績效及管理方針，並對應GRI準則特定主題。

經檢視2025年度公司整體營運狀況，組織架構、營運模式、產品組合、市場布局及主要利害關係人並未發生重大變化，各項永續管理策略亦持續依既定方向推動，因此本年度重大主題經內部會議重新評估後，其結果與前一年度一致，沿用2024年度所鑑別之七項重大議題。上述議題均與公司核心營運及長期發展密切相關，也是利害關係人最為關注的永續議題，並持續作為本年度永續管理與資訊揭露之核心依據。





重大主題一覽及衝擊範圍

類別	重大主題	重要性	對應GRI	價值鏈衝擊			對應章節
				上游	中游 科定	下游	
經濟面	公司治理與風險管理	健全的公司治理是企業永續發展的根本，能強化策略方向與資源配置的效率。	GRI 3-3 GRI 201-1 GRI 201-2 GRI 201-3	○	●	○	公司治理
經濟面	誠信經營及法規遵循	建立全面合規機制可降低潛在法律風險，提升公司風險管理能力與企業形象。	GRI 2-27 GRI 3-3 GRI 205-2 GRI 205-3	○	●	○	公司治理
經濟面	營運績效	營運績效是企業穩健經營的核心指標，攸關公司資源配置效率與長期成長動能。	GRI 3-3 GRI 201-1 GRI 201-2 GRI 201-3	○	●	○	關於科定
經濟面	品質管理	產品品質關係顧客滿意與品牌信譽，是製造業競爭力的重要基石。	GRI 3-3	▲	●	○	永續供應鏈
環境面	環保法令遵循	透過制度化的環保法令管理，可有效減少環境違規風險與資源浪費。	GRI 2-23 GRI 2-27 GRI 3-3	○	●	○	公司治理 環境永續
社會面	人才招聘與培育	完善的訓練與職涯發展制度，有助於提升員工忠誠度與組織競爭力。	GRI 3-3 GRI 201-3 GRI 401-1 GRI 401-2 GRI 404-1 GRI 404-3		●	○	友善職場
社會面	勞資關係	和諧的勞資互動能強化組織穩定性與員工滿意度，降低營運風險。	GRI 3-3 GRI 201-3 GRI 401-1 GRI 401-2 GRI 401-3		●	○	友善職場

●直接影響 ○間接影響 ▲商業關係影響

2025年科定企業重大主題列表

重大主題		正/負面衝擊說明
1	公司治理與風險管理	健全的公司治理架構有助於提升決策效率與營運透明度，增強投資人與利害關係人信任。 若治理機制失衡，可能導致內部控制疏失或道德風險，進而損害企業聲譽與營運穩定。
2	誠信經營及法規遵循	積極遵守法令可有效降低營運風險，維持合法經營與社會信任。 倘若未即時掌握法規變化或執行不周，可能面臨罰鍰、訴訟或營運中斷的風險。
3	營運績效	穩定成長的財務表現亦能提升投資人信心，強化品牌形象與產業競爭力。 在面對市場波動或成本壓力時，過度追求短期財務成果亦可能影響員工福祉與產品品質。
4	品質管理	穩定的品質制度有助於提升客戶滿意度與市場競爭優勢。 若品質控管不足，將導致退貨、客訴或品牌信譽受損，影響營收與長期發展。
5	環保法令遵循	主動遵循環境法規有助於減少環境衝擊，並提升企業綠色形象與永續聲譽。 若忽視環保規範或應變不及，恐導致違規處分、環境汙染與社會關注負面聲量。
6	人才招聘與培育	積極的人才發展政策可促進員工留任與組織創新能力提升。 若缺乏完善的人力資源策略，將造成人才流失、組織斷層與營運效率下降。
7	勞資關係	良好的勞資互動有助於營造穩定的工作氛圍與提升員工投入度。 若缺乏有效溝通機制或申訴處理不當，可能引發員工不滿或工作紛爭，進而影響生產運作。

2025年科定重大主題列表

順序	2024年重大主題	2025年重大主題	變動情形
1	公司治理與風險管理	公司治理與風險管理	-
2	誠信經營及法規遵循	誠信經營及法規遵循	-
3	營運績效	營運績效	-
4	品質管理	品質管理	-
5	環保法令遵循	環保法令遵循	-
6	人才招聘與培育	人才招聘與培育	-
7	勞資關係	勞資關係	-



重大主題：公司治理與風險管理

16 和平、正義與
健全的司法



連結之SDGs

SDG 16 和平、正義與健全的司法

對應GRI指標

GRI 3-3、GRI 205-2、GRI 205-3

永續承諾

承諾建立穩健透明之公司治理架構，強化董事會運作效能，確保各項經營決策均符合企業倫理、法令遵循與永續發展要求。

指標及目標

短期目標 (2026年)

- 定期執行風險辨識與風險評估作業，並持續追蹤改善成果。
- 強化內部控制稽核項目之永續風險納入比率達100%。
- 強化資訊揭露品質與即時性，確保利害關係人能取得完整、透明的公司資訊。

中長期目標 (2026年-2030年)

- 持續配合主管機關及法令規定訂定相關制度，深化公司治理。
- 將永續績效納入高階主管獎酬制度，強化永續治理連結。

2025年度成果

- 完成董事會成員多元化盤點，女性董事比率維持 25%
- 完成利害關係人溝通議題鑑別作業，涵蓋率 100%
- 完成董事會及功能性委員會績效評估。
- 2025年無重大違法裁罰事件發生。

行動方案

- 定期檢視與更新治理政策，並評估其執行成效
- 強化利害關係人溝通平台功能，提升互動透明度



重大主題：誠信經營與法規遵循



連結之SDGs	SDG 16 和平、正義與健全的司法
對應GRI指標	GRI 3-3、GRI 205-2、GRI 205-3
永續承諾	秉持誠信、公正與法規遵循的原則，致力於建立內部稽核與風險控管並行的合規管理機制。
指標及目標	短期目標 (2026年) - 強化廠區相關作業法規 (如職安、環保) 定期稽核 - 公司未被政府機關針對違法事件裁罰。 中長期目標 (2026年~2030年) - 建立檢舉違反誠信行為之舉報管道 - 遵守相關法令法規，避免產生重大裁罰事件發生。 - 持續優化內部控制、法遵管理及資訊安全制度，建立符合國際標準之機制。
2025年度成果	- 無重大違法裁罰事件發生。 - 無發生任何重大資安事件。 - 無任何重大賄絡或貪腐事件。 - 各部門針對稽核缺失，缺失改善率達90%以上
行動方案	- 強化利害關係人通報與申訴機制，並建立調查處理作業標準 - 強化利害關係人溝通，透過官網與報告書揭露誠信經營落實情況與成效。 - 將誠信條款納入供應商合約，強化供應鏈道德責任。



重大主題：品質管理

9 永續工業
與基礎建設



連結之SDGs

SDG 9 永續工業與基礎建設

對應GRI指標

GRI 3-3、GRI 416-1、GRI 416-2、GRI 417-1、GRI 417-2

永續承諾

品質是品牌價值與客戶信賴的核心，落實全面品質管理文化，涵蓋產品設計、製造、檢驗、交付及售後服務全流程。

指標及目標

短期目標（2026年）

- 完成ISO 9001年度續評與第三方稽核
- 強化QC人員專業能力，完成100%內部教育訓練與測驗
- 強化供應鏈品質合作與風險控管，確保原物料及產品品質穩定

中長期目標（2026年～2030年）

- 將永續材料及低碳製程品質納入設計開發驗證流程
- 推動ISO 14067 產品碳足跡或等效第三方認證標準
- 完成ISO 9001最新改版及換證

2025年度成果

- 完成四大製程的SOP及品保標準檢視及修訂
- 2025年度供應商評鑑通過率100%
- 2025年度客戶滿意度達90分以上
- 2025年ISO 9001續評通過

行動方案

- 優化客訴管理平台，建立客戶意見回饋資料庫
- 提升供應商品質稽核頻率與結果透明度，納入採購決策指標
- 支持在地中小企業及綠色採購



重大主題：環保法令遵循



連結之SDGs	SDG 13 氣候行動/SDG 16 和平、正義與健全的司法
對應GRI指標	GRI 3-3、GRI 306-1、GRI 306-2、GRI 306-3
永續承諾	承諾嚴格遵守所有環境相關法令與規範，並持續強化內部環保管理制度與合規監督機制
指標及目標	短期目標（2026年） • 未被政府機關針對環保案件裁罰。 • 完成ISO 14001年度續評與第三方稽核。 中長期目標（2026年-2030年） • 納入重大環保法令修訂的政策預警與回應程序。 • 推動供應鏈環保合規要求標準化，建立合作自評與輔導制度。 • 因應歐盟CSDDD法令，將污染防治及環境風險管理全面納入日常管理機制。
2025年度成果	• 全年度無重大環保法規違規紀錄，合規率達 100%。 • 2025年廢棄物分類與回收率提升，回收率達 60%以上。 • 2025年未有環保案件遭政府機關裁罰。
行動方案	• 定期盤點並更新產業適用之環保法規，確保合規無虞。 • 持續與地方政府及產業公協會保持聯繫，掌握最新政策方向。 • 因應歐盟要求，針對產品碳足跡揭露持續精進。



重大主題：勞資關係



連結之SDGs		SDG 8 就業與經濟成長
對應GRI指標		GRI 3-3、GRI 401-1、GRI 401-2、GRI 401-3
永續承諾	重視員工聲音與勞資互信機制，致力於打造尊重、透明與協商並重的溝通環境。	
指標及目標	短期目標（2026年） - 強化意見箱、員工溝通信箱等管道之可見度與回覆率。 - 薪資及福利不低於同業水平。 長期目標（2026年-2030年） - 每年勞資溝通會議完成率100%。 - 發展具前瞻性的職場福祉政策，回應不同世代與族群的需求。	
2025年度成果	2025年度職業安全衛生違反件數0件。 2025年度職場不法侵害違反件數0件。 2025年度依法召開勞資會議 4 次。 2025年度非主管員工薪資中位數達72.4萬，成長幅度近10%。 2025年度非主管員工薪資平均數達79.1萬，成長幅度達5%。	
行動方案	- 每季開勞資會議，促進雙方意見交流與共識建立。 - 定期檢視工時、加班與輪班制度，確保符合法規並兼顧員工健康。	



重大主題：人才招募與培育



連結之SDGs

SDG 8 就業與經濟成長

對應GRI指標

GRI 3-3、GRI 401-1、GRI 401-2、GRI 401-3

永續承諾

重視員工聲音與勞資互信機制，致力於打造尊重、透明與協商並重的溝通環境。

指標及目標

短期目標（2026年）

- 強化校園徵才合作，新增3所技術型大學合作夥伴
- 員工年度訓練時數平均提升10%

長期目標（2026年-2030年）

- 建構內部講師培訓與知識傳承機制，提升組織學習力
- 員工整體訓練滿意度維持在90%以上

2025年度成果

- 每年檢視教育訓練平均時數及投入經費。
- 安排特殊作業安全人員接受教育訓練並取得證照
- 2025年度非主管員工薪資中位數達72.4萬，成長幅度近10%。
- 2025年度非主管員工薪資平均數達79.1萬，成長幅度達5%。
- 2025年度員工福利平均數達94.5萬，創下歷史新高。

行動方案

- 擴大數位招募平台與產學合作，吸引優秀人才加入。
- 強化績效管理與學習成果評估，提升培訓效能與人才留任率。
- 持續提升公司員工福利，打造幸福職場。



重大主題：營運績效



連結之SDGs

SDG 8 經濟成長

對應GRI指標

GRI 3-3、GRI 201-1、GRI 201-2、GRI 201-3

永續承諾

以穩健經營為基礎，提升營運效率與市場競爭力，持續創造對股東與利害關係人具長期價值的績效成果。

指標及目標

短期目標（2026年）

- 優化營運資金周轉率，提升存貨與應收帳款效率。
- 強化成本管理及資源配置效率，提升整體經營效益。
- 擴展國內高端建材市場占有率。

中長期目標（2026年-2030年）

- 優化工廠產能配置與營運效率，降低營業成本比率
- 穩定股東報酬率與盈餘再投資機制，強化資本運用效益
- 持續開拓亞太地區市場，提供海外市場在營收比重。

2025年度成果

- 2025年每股稅後盈餘達 3.91元。
- 2025年營收較2024年成長，創下近年新高。
- 2025營業毛利率為49.9%。

行動方案

- 逐步推動精益生產管理制度，降低單位產品製造成本
- 定期與財會、業務與研發部門共同檢討營收結構與產品獲利性分析
- 完善資訊透明機制，強化年報、官網及永續報告書揭露品質。
- 持續開拓亞太地區市場，降低對單一市場依賴。

關於科定





關於
本報告書



利害關係人
與重大議題



關於科定



公司治理



永續供應鏈



環境永續



友善職場



附錄

1.1 公司簡介

科定企業成立於2002年，為臺灣具代表性的綠建材品牌之一，長期深耕室內裝修建材領域，並以健康、安全、環保及高品質作為產品研發與企業經營的核心理念。公司自創立以來，持續投入木質建材與空間材料的技術創新，從最初的塗裝木皮板產品發展至今，已逐步擴展至木地板、美耐板、櫥櫃板、門片、系統櫃、石材、地坪材料及多元室內裝修建材，提供住宅、商業空間、旅館、公共建築及高端建案等不同市場的一站式建材整合服務，逐步由單一產品供應商轉型為綜合綠建材解決方案提供者。

公司深信建材不僅是空間設計的重要元素，更直接影響居住者的健康、安全與生活品質。因此，公司持續投入低甲醛、低揮發性有機化合物（VOC）及友善環境材料的研究開發，並導入符合國際標準的原料管理與品質管制機制，致力降低產品生命週期對環境造成的衝擊。同時，科定積極取得健康綠建材、ISO品質與環境管理系統及森林驗證等相關認證，透過制度化管理提升產品可靠度與市場競爭力，也讓消費者能夠安心選用兼具美觀、耐用與環保特性的建材產品。企業亦重視材料來源的合法性與永續性，優先採用符合森林永續經營原則之木材來源，期望兼顧自然資源保育與產業長期發展，落實循環經濟與責任採購精神。

除深耕臺灣市場外，科定亦積極布局海外市場，透過全球展示據點、分公司及經銷網絡，將產品行銷至亞洲、美洲等多個國家與地區，並持續擴展國際市場版圖。公司依據不同地區建築文化、法規要求及消費需求，提供符合當地市場特色之建材產品與專業技術服務，逐步建立具有國際競爭力的品牌形象。

公司名稱	科定企業股份有限公司
行業別	建材營造業
股票代號	6655
設立日期	西元2002年7月22日
總部位置	新北市新莊區福慧路268號15樓
實收資本額 (單位：新台幣仟元)	805,718
2025年度營收 (單位：新台幣仟元)	2,599,891
員工人數	789人
營運據點	台灣、亞洲、澳洲
主要業務	塗裝木皮板、KD木地板、其他木材相關產品之製造及銷售

註：本公司資料截至2025年12月31日

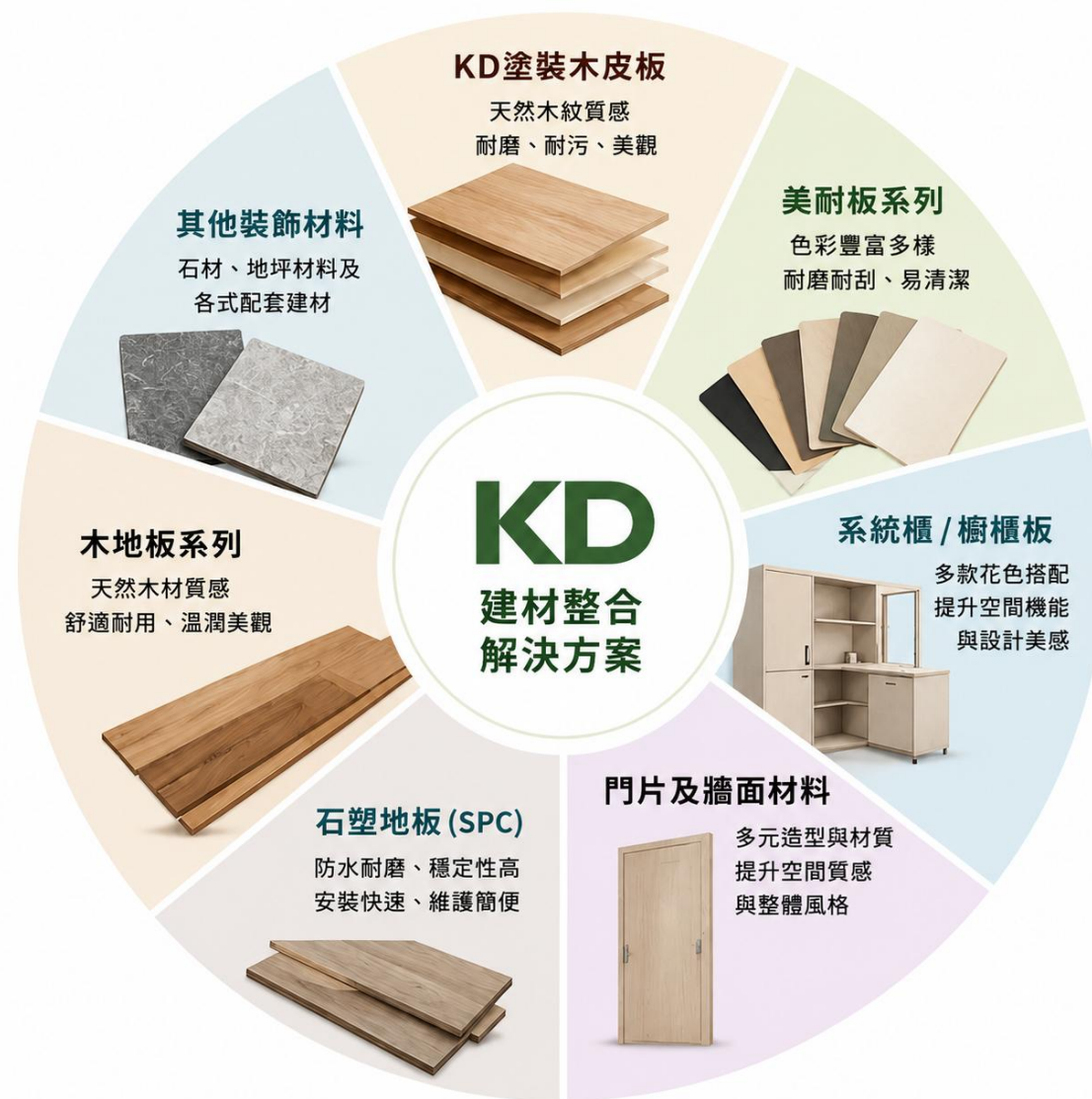


產品與服務

科定目前產品線涵蓋塗裝木皮板、木地板、美耐板、門片、櫥櫃板、系統家具板材、室內裝飾面材、石塑地板及其他裝修配套材料，其中以KD塗裝木皮板及木質裝飾建材為核心競爭優勢。公司透過自主研發的表面處理技術與塗裝製程，展現天然木紋的質感與色澤，同時兼顧耐磨、防污、耐刮及易於清潔等性能，使產品在美觀與實用性之間取得良好平衡，能滿足住宅及大型商業空間對品質與施工效率的要求。

科定在產品開發上，持續投入材料創新與製程優化，透過市場趨勢分析、設計需求研究及消費者回饋，不斷推出符合現代建築及室內設計潮流的新產品。除追求外觀設計與色彩搭配的多樣性外，公司亦重視產品使用壽命及維護便利性，藉由改善材料結構、提升耐候性能及降低保養需求，延長建材使用年限，降低建築生命週期中的資源消耗與更新頻率，進一步落實循環經濟及資源有效利用的理念。

面對全球健康建築及綠色消費趨勢，科定將環境友善概念融入產品設計與原料管理，優先選用符合永續經營理念之合法木材來源，並持續導入低甲醛、低揮發性有機化合物（VOC）等環保材料，降低產品對室內空氣品質及人體健康的影響。同時，公司建立完善的原物料管理制度與供應商評估機制，要求合作夥伴符合品質、安全及環境管理要求，從供應源頭開始落實永續採購精神，確保產品兼具安全性、可靠性及環境責任。





產業價值鏈之關聯性

在價值鏈上游，科定與木材、裝飾材料、化工塗料、五金配件及其他建材供應商建立長期合作關係，並以品質穩定、合法來源及環境友善作為主要採購原則。公司除重視原物料品質外，亦逐步將環境保護、人權保障、勞工安全及企業誠信等永續要求納入供應商管理制度，透過供應商評估、資格審查及持續溝通機制，鼓勵合作夥伴共同提升ESG管理能力。對於木質材料，公司優先採購符合合法來源及森林永續經營理念之原料，降低非法伐採及天然資源耗竭風險，並與供應商共同建立透明且可追溯的採購流程，提升整體供應鏈韌性。

科定整合產品設計、材料研發、生產製造、品質管理及物流配送等功能，建立高度整合的營運模式。公司持續投入智慧製造、自動化設備及數位管理系統，提升製程穩定度、生產效率及品質一致性，並藉由標準化作業流程降低材料損耗及能源消耗。產品自原料進廠至成品出貨均依循嚴謹的品質管制程序執行，透過完善的檢驗制度與持續改善機制，確保產品符合市場需求及相關法規要求。

下游市場方面，科定主要服務對象涵蓋建設公司、建築師、室內設計公司、工程承包商、家具製造商、經銷商及終端消費者。公司透過展示中心、專業顧問團隊及完整售前、售中與售後服務，提供產品選材、設計建議、施工技術支援及品質保固等整合服務，協助客戶提升空間設計品質與施工效率。公司配合政府推動綠建築及循環經濟政策，強化產品環境績效及法規符合性；同時藉由參與產業交流及專業認證，掌握建材產業最新技術發展與市場趨勢。





關於
本報告書



利害關係人
與重大議題



關於科定



公司治理



永續供應鏈



環境永續



友善職場



附錄

1.2 營運績效

近年來，科定積極推動多元產品策略，由單一木質裝飾建材逐步擴展至塗裝木皮板、美耐板、木地板、系統櫃板材、門片、牆面材料及其他空間裝修建材，形成完整的產品組合，提升客戶一次購足的整體服務能力。同時，科定持續投入研發資源，優化表面處理技術、材料應用及製造工藝，提升產品品質、耐用性及設計美感，使產品能廣泛應用於住宅、商業辦公、飯店、教育機構及公共工程等多元市場，不僅有效分散單一市場風險，也持續提升品牌價值與市場占有率。

在營運管理方面，公司持續導入智慧製造、自動化設備及數位資訊系統，強化製程管理、品質監控及物流配送效率，透過標準化作業流程降低生產損耗、提升生產效率及縮短交貨時間。此外，科定亦建立完善的成本管理及供應鏈協作機制，持續優化採購策略與庫存管理，提高資源使用效率，在兼顧品質與服務的前提下，維持穩健的毛利水準與良好的營運績效，展現企業面對市場變化的高度韌性。

公司持續拓展亞太地區及其他國際市場，透過海外據點、經銷通路及品牌行銷策略，逐步提升產品國際能見度與外銷比重，並依據不同地區建築法規、消費需求及市場特性，提供符合在地需求的產品與服務。藉由深化全球布局及提升品牌影響力，公司有效降低區域市場波動所帶來的營運風險，建立更具彈性的營收結構與長期競爭優勢。

2025年度公司合併營收為26億元，較2024年略為成長；營業毛利則與2024年持平。顯示在市場競爭、成本控管及產品附加價值方面仍維持良好表現。面對原物料成本、匯率變動及全球經濟環境的不確定性，科定仍能透過產品組合優化、品牌價值提升及營運效率改善，維持穩定獲利，反映企業具備良好的財務體質與成長潛力。

2025年合併財務概況

合併財報	
營業收入(仟元)	2,599,891
營業毛利(仟元)	1,297,257
營業利益(仟元)	409,709
本期淨利(仟元)	309,912
獲利能力	
毛利率(%)	49.9 %
稅後淨利率(%)	11.92 %
資產報酬率(%)	4.54 %
股東權益報酬率(%)	12.36 %
每股盈餘(元)	3.92



經濟價值

項目	2023年度	2024年度	2025年度
產生之直接經濟價值(A)註1	2,427,066	2,549,333	2,683,802
分配之直接經濟價值(B)	2,479,715	3,007,701	2,555,709
營運成本	1,271,004	1,202,083	1,302,634
員工薪資與福利	667,573	706,287	736,228
支付出資人款項(註2、註4)	476,614	1,005,838	429,763
支付政府款項(註3)	64,524	93,493	87,084
社區投資	0	0	0
留存之經濟價值(A-B)	- 52,649	- 458,368	128,093

註1：包含各年度合併之營業收入、利息收入、股利收入、租金收入、其他收入、其他利益及投資收益。

註2：包含各年度發放之現金股利、利息費用及減資退還股款。

註3：包含各年度之營業稅、營所稅、地價稅、房屋稅、燃料稅、牌照稅、印花稅及證券交易稅等。

註4：最近3年度股利配發情形請詳股東會議事錄。



關於
本報告書



利害關係人
與重大議題



關於科定



公司治理



永續供應鏈



環境永續



友善職場



附錄

來自政府的補助

國家/地區		補助項目	補助單位	補助依據	金額 (新台幣仟元)
	台灣	補助金	 嘉義縣政府	 嘉義縣振興經濟獎勵投資新聞發產業園區補助地價稅/房屋稅	548
	台灣	補助金	 勞動部勞動力發展署雲嘉南分署	 青年就業旗艦計畫	1,800
	台灣	免稅額	 北區國稅局	 購買節能電器退還減徵貨物稅	2
	台灣	補助金	 勞保局	 產檢補助/哺乳室設置補助款	11
	中國大陸	補助金	 上海市殘疾人就業服務中心	 殘疾人補貼	44
	中國大陸	補助金	 濟南稅務局	 穩定就業崗位補貼	2
	新加坡	補助金	 新加坡稅務局	 PWCS 緊建工資補貼計劃	112





關於
本報告書



利害關係人
與重大議題



關於科定



公司治理



永續供應鏈



環境永續



友善職場



附錄

稅務治理

稅務政策

科定的稅務政策以「合法遵循、誠信申報及風險控管」為核心精神，所有稅務作業均遵循適用法令辦理，不以追求短期租稅利益作為主要目標，也不透過缺乏商業實質的交易安排、人為利潤移轉或利用避稅天堂等方式規避應負擔之租稅義務。公司相信，依法繳納稅款不僅是企業應盡的法定責任，更是支持國家公共建設、教育發展、社會福利及基礎建設的重要貢獻，因此持續以負責任的態度履行納稅義務，善盡企業公民責任。

本公司由董事會負責監督整體公司治理方向，經營階層依據董事會授權推動各項財務及稅務管理工作，財會部門則負責日常稅務申報、帳務處理、租稅法令遵循及與外部會計師、稅務顧問及主管機關之溝通協調。對於重大租稅議題、新法令修訂、跨境交易及特殊租稅事項，公司均透過專業評估及內部審核程序確認其合法性及適法性，必要時亦委請外部專業顧問提供意見，以降低因法規變動或制度調整所衍生之租稅風險，確保各項決策兼顧法令遵循與企業利益。

隨著全球企業治理及永續資訊揭露要求日益提升，科定亦逐步強化稅務資訊透明度，依照主管機關規範揭露財務報表及相關稅務資訊，確保投資人及其他利害關係人能獲得正確、完整且具一致性的資訊。

國別報告

科定各營運據點均遵循所在地法律、稅務及公司治理規範，依法完成公司設立、財務管理、稅務申報及各項法定義務，並建立一致性的內部管理制度，確保全球營運皆符合誠信經營及法令遵循原則。集團於跨國交易及資源配置過程中，以實際商業活動及經濟實質為基礎，依循各國租稅法令及相關規範辦理，不透過缺乏商業實質的交易安排進行租稅規避或不當利益移轉，亦不以設立避稅架構作為企業經營策略，展現企業負責任納稅及透明治理的承諾。

目前公司主要營運、管理決策、產品研發及製造生產均集中於臺灣，由總部負責制定整體營運策略、生產管理、品質控制及永續治理等工作。海外據點則依據各地市場需求，負責產品推廣、客戶服務、市場開發、通路管理及售後支援等業務，藉由總部與海外據點間的密切合作，建立完整且具效率的全球營運體系，持續提升市場服務能力及國際競爭優勢。

由於科定企業營收尚未達到經濟合作暨發展組織（OECD）及我國所規定之國別報告申報門檻，目前依法無須編製及申報國別報告。但本公司仍持續秉持依法納稅、誠信經營及資訊透明原則，依各營運所在地相關法令履行租稅義務，並建立完善的財務及稅務管理制度，以降低租稅風險並提升公司治理品質。



1.3 外部倡議

響應的國際倡議▼



永續發展目標

- **聯合國 17 項永續發展目標（SDGs）**，
倡議整合社會、經濟和環境三面向的永續性指標，
與全球共同努力邁向永續。



環境面

- **氣候變遷相關財務揭露（TCFD）**，
協助投資者與決策者瞭解組織氣候相關風險、機會與財務影響，
以利組織克服轉型挑戰。



社會面

- **社會責任標準（Social Accountability 8000, SA8000）**，
確保供應鏈夥伴的人權、環境與道德皆符合國際標準行為規範。
- **負責任商業聯盟（Responsible Business Alliance, RBA）**，
確保供應鏈夥伴能提供安全的工作環境，且勞工皆能受到尊重對待。



治理面

- **聯合國反貪腐公約（United Nations Convention against Corruption, UNCAC）**，
建構預防及零貪腐健全治理體系。





參與公協會組織

科定企業參與之公協會組織與身分

公協會組織	參與身分
 台北市室內設計裝修商業同業公會	廠商會員
 新北市室內設計裝修商業同業公會	廠商會員
 台灣室內設計專技協會	團體會員
 台灣省室內設計裝修商業同業公會聯合會	廠商會員
 台灣室內設計裝飾協會	榮譽會員
 中華民國室內設計裝修商業同業公會全國聯合會	廠商聯盟會員
 中華民國室內裝修專業技術人員學會	廠商會員
 中華民國室內設計協會	團體會員
 基隆市室內設計裝修商業同業公會	廠商會員
 桃園市室內設計裝修商業同業公會	榮譽會員
 新竹市室內設計裝修商業同業公會	廠商會員

公協會組織	參與身分
 新竹縣室內設計裝修商業同業公會	榮譽會員
 宜蘭縣室內設計裝修商業同業公會	榮譽會員
 花蓮縣室內設計裝修商業同業公會	廠商顧問
 苗栗縣室內設計裝修商業同業公會	廠商會員
 台中市直轄市室內設計裝修商業同業公會	廠商會員
 台中市室內設計裝修商業同業公會	廠商會員
 彰化縣室內設計裝修商業同業公會	廠商會員
 雲林縣室內設計裝修商業同業公會	廠商顧問
 台南市室內設計裝修商業同業公會	廠商會員
 嘉義市室內設計裝修商業同業公會	廠商會員
 高雄市新室內設計裝修商業同業公會	廠商會員
 高雄市室內設計裝修商業同業公會	廠商會員

公司治理





關於
本報告書



利害關係人
與重大議題



關於科定



公司治理



永續供應鏈



環境永續



友善職場



附錄

2.1 公司治理架構

政策承諾

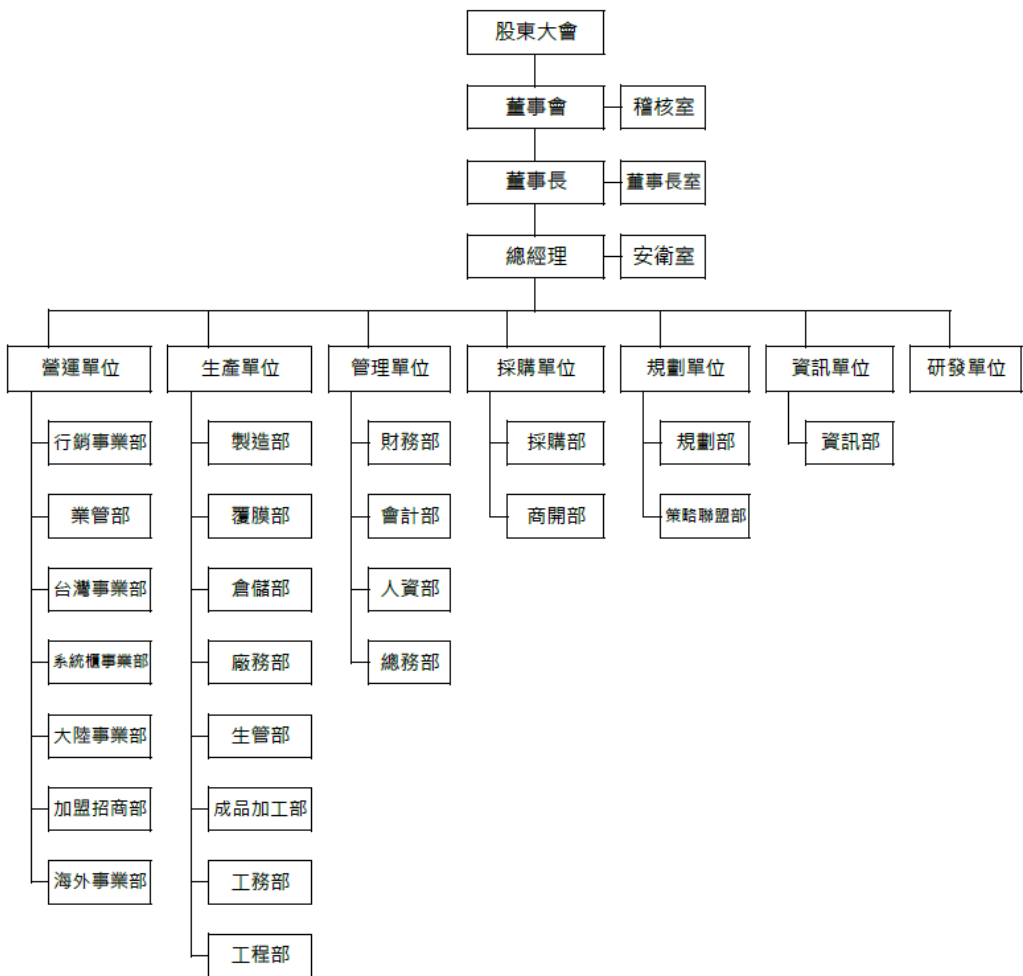
本公司秉持誠信、負責、透明、創新及共榮共享的經營理念，持續依循相關法令規範及上市公司治理要求，將公司治理精神融入經營策略，並由董事會擔任最高監督單位，建立完善的治理架構與決策機制。並透過董事會、審計委員會、薪資報酬委員會及公司治理主管等治理機制，相互監督與制衡，以提升董事會運作效能及重大決策品質。同時，公司重視資訊揭露的即時性與完整性，依循公開資訊揭露原則，確保股東、投資人及其他利害關係人能充分掌握公司營運、財務及永續發展資訊，提升企業透明度與市場信任度。

科定亦承諾將永續發展理念納入企業經營藍圖，結合聯合國永續發展目標（SDGs）及ESG管理思維，將公司治理、環境保護、社會共榮及企業責任整合為長期發展策略。除積極推動綠色建材、節能減碳、資源循環及污染預防外，也重視員工福祉及人權保障，期望透過持續精進，將永續價值落實於生產製造、採購管理及客戶服務等各項營運環節，提升企業長期競爭優勢與社會影響力。

在誠信治理方面，本公司堅持依法經營及廉潔文化，要求全體董事、經理人及員工遵循誠信經營及道德行為準則，避免利益衝突、不當利益輸送、舞弊、賄賂及任何違反商業倫理之行為，並建立檢舉與保護機制，鼓勵內外部利害關係人透過適當管道反映疑慮，確保案件均能獲得公平、公正且保密的調查與處理。此外，公司亦持續強化法令遵循管理，定期檢視最新法規及主管機關要求，降低營運及法遵風險，維護企業聲譽與股東權益。

公司組織圖

組織圖





董事會組成及遴選

為提升決策品質及強化治理效能，科定依循《公司法》、《證券交易法》及主管機關相關公司治理規範，建立完善的董事遴選、運作及績效評估制度，科定企業董事會為公司最高治理單位，董事會主席為本公司董事長，由董事會負責監督公司整體經營策略、重大投資決策、風險管理、內部控制及永續發展方向，並透過明確的權責劃分與監督機制，確保公司經營團隊在追求營運成長的同時，兼顧股東權益及各利害關係人的長期利益。

依據公司章程，科定董事會現由 8 位董事組成，其中包含 4 位獨立董事，獨立董事席次占董事會總席次 50%，董事任期為三年，並得依法連選連任。董事長由全體董事互選產生，負責召集董事會及統籌公司重大經營事項。為提升董事執行職務的獨立性與保障，公司亦依法為全體董事投保董事責任保險，使董事能在兼顧誠信與善良管理人注意義務下，充分履行監督及決策責任，提升公司治理品質。

在董事遴選機制方面，科定秉持「專業能力、多元背景、獨立判斷及誠信品格」等原則，董事候選人除須符合相關法令規定外，亦須具備良好的商業信譽、管理能力及產業經驗，並考量企業未來發展需求及治理方向，以確保董事會整體具備足以因應市場變化及企業成長所需的多元能力。董事候選人的提名及選任程序均依公司章程及董事選舉辦法辦理，並遵循公平、公正及公開原則，確保董事會組成兼具專業性與代表性。董事會成員的多元化，讓不同背景、年齡、性別、專業及經驗的董事，能夠提供更全面的觀點與策略思維，提升董事會決策品質與風險判斷能力。

🎯 管理目標		✅ 達成情況
 獨立董事人數過 1/3		✅ 已達成
 不同性別董事至少大於一人		✅ 已達成
 落實董事會多元化資訊揭露		✅ 已達成
 投保董事與重要職員責任保險		✅ 已達成
 董事進修時數符合法令規定		✅ 已達成
 獨立董事任期半數不得逾三屆		✅ 已達成



董事會多元性

科定企業重視董事會成員多元化發展，並將多元性視為提升治理效能及強化決策品質的重要基礎。公司於董事遴選過程中，除考量候選人之誠信、專業能力及產業經驗外，亦兼顧性別、年齡、學經歷背景、專業領域及管理歷練等多元面向，期望透過不同觀點與經驗的交流，提升董事會整體決策的廣度與深度。

董事姓名	國籍	性別	年齡區間	專業知識與技能							
				營運判斷	會計及財務 分析能力	經營管理 能力	危機處理 能力	建築工程	國際市場觀	領導能力	決策能力
曹憲章	中華民國	男	61歲以上	V	V	V	V	V	V	V	V
黃天化	中華民國	男	61歲以上	V	V	V	V	V	V	V	V
蔡昇航	中華民國	男	41-50歲	V	V	V	V	V	V	V	V
曹雅琳	中華民國	女	31-40歲	V	V	V	V		V	V	V
*鄭宏輝	中華民國	男	51-60歲	V	V	V	V		V	V	V
*楊浩銘	中華民國	男	61歲以上	V	V	V	V		V	V	V
*劉庭軒	中華民國	男	41-50歲	V	V	V	V		V	V	V
*羅淑貞	中華民國	女	41-50歲	V	V	V	V		V	V	V

註1：*表示該位董事為獨立董事

註2：本公司注重董事會成員組成之性別平等，以維持至少1名女性董事為目標，目前女性董事設有2席，占比為25%。

註3：董事兼任其他公司之職務詳閱本公司114年股東會年報。



利益迴避

董事會為公司最高治理與監督機構，科定要求所有董事於討論議案前，均應主動檢視是否與議案存在本人、配偶、二親等內血親或依法令認定之利害關係。若董事對討論事項具有直接或間接利益關係，或可能影響客觀判斷時，應依相關規定主動揭露利益衝突情形，不得參與該議案之討論、表決及代理其他董事行使表決權，會議主席依程序要求相關董事迴避，以確保董事會決策具備公平性、透明性及獨立性。相關利益迴避情形均完整記錄於董事會會議紀錄，以作為公司治理及稽核追蹤的重要依據。

除董事會運作外，公司亦將利益衝突管理落實於日常營運流程。對於採購、工程發包、重大投資、資產交易、人員任用及關係人交易等高風險事項，皆建立明確的審核權限與分層核決制度，避免由單一人員決定重要交易事項。同時，各項交易須依內部控制程序辦理，必要時經權責主管、董事會或審計委員會審議，以確保所有決策均符合公平交易原則及法令規範，降低舞弊、圖利或不當利益輸送等風險。

強化制度落實成效，科定設有內部稽核及檢舉機制，定期檢視利益衝突管理制度之執行情形，並針對重大交易、關係人往來及高風險作業進行稽核查核。如發現疑似違反利益迴避或誠信經營規範之情形，將立即啟動調查程序，依法令及公司規章辦理改善及懲處措施，必要時並向董事會報告處理結果。公司亦承諾保障檢舉人權益及資訊保密，避免任何形式之報復行為，鼓勵員工及利害關係人共同參與企業廉潔治理。

監督衝擊管理

科定將永續議題衝擊管理納入公司治理架構，由董事會擔任最高監督單位，負責審視公司重大經營策略、永續發展政策、風險管理機制及ESG推動成果，並透過經營團隊定期向董事會報告相關執行情形，使董事會能即時掌握企業營運對利害關係人及外部環境的影響，適時提出改善方向及管理決策，確保企業發展兼顧財務績效、環境保護及社會責任。

為提升衝擊管理的完整性，本公司依循法令規範及公司治理制度，建立跨部門協調與風險管理機制，將重大營運議題納入日常管理流程，涵蓋誠信經營、職業安全、環境管理、供應鏈管理、資訊安全、法令遵循及人權保障等重要面向。各權責單位依職掌辨識營運可能產生的風險與衝擊，評估其發生機率及影響程度，並研擬相對應的管理措施與改善方案，再由經營階層定期檢視執行成果，必要時提報董事會討論，以落實由上而下的監督機制。

董事會亦透過內部控制制度、內部稽核作業及功能性委員會的監督機制，持續追蹤各項重大風險及管理績效，確保相關政策能有效執行並符合主管機關規範。



關於
本報告書



利害關係人
與重大議題



關於科定



公司治理



永續供應鏈



環境永續



友善職場



附錄

董事會進修

科定依循《上市上櫃公司董事進修推行要點》及相關法令規範，安排董事參與由主管機關、證券相關機構、專業公協會、大專院校及專業顧問機構所舉辦之各類進修課程，課程內容涵蓋公司治理、永續發展、董事責任、企業風險管理、內部控制、財務與會計、法令遵循、資訊安全、誠信經營、氣候變遷及國際永續趨勢等重要議題。藉由持續吸收最新管理知識與法規資訊，協助董事掌握企業經營環境變化，提升策略規劃及監督能力，並強化對重大議題的判斷與決策品質。

除法定進修課程外，公司亦鼓勵董事依自身專業背景及公司發展需求，主動參與國內外專題論壇、產業研討會及永續治理交流活動，持續關注建材產業發展趨勢、低碳轉型、循環經濟、ESG揭露要求及國際市場變化。透過多元化的學習方式，董事得以從不同產業及管理實務汲取經驗，進一步提升董事會整體決策的前瞻性與多元觀點，強化企業因應市場變化及永續挑戰的能力。

為確保董事進修制度發揮實質效益，公司由公司治理主管協助規劃年度進修課程、彙整進修時數及追蹤完成情形，並定期向董事會報告執行情形，確保全體董事均符合主管機關規定之進修時數要求。2025年本公司董事總計進修時數共計48小時，合計的課程進修共16人次，符合上市上櫃公司董事進修推行要點。

*董事進修情形詳見本公司114年股東會年報

董事會績效評估

科定董事會每年定期辦理一次董事會績效評估，由公司治理相關單位依據績效評估辦法執行，評估範圍涵蓋董事會整體、個別董事及功能性委員會等層面。評估內容包括董事會組成與專業結構、會議召開效率、議案品質、策略監督、風險管理、內部控制、法令遵循、誠信經營、永續發展推動、資訊揭露品質、董事出席及參與程度、持續進修情形，以及與管理階層溝通互動等多項指標，以全面檢視董事會是否有效履行監督與決策職責。

在績效評估執行過程中，公司採取客觀、制度化的評量方式，透過問卷、自我評估及相關佐證資料，綜合分析董事會運作成果及改善空間，並由公司治理主管彙整評估結果，提報董事會進行檢討與討論。董事會亦依據評估結果提出精進措施，包括優化議事流程、提升議案品質、強化董事專業能力、深化永續治理議題及完善風險管理機制，使績效評估不僅作為年度檢核工具，更成為推動持續改善的重要依據。

董事會績效評估結果亦作為董事續任提名、接班規劃、教育訓練規劃及薪資報酬制度的重要參考。公司希望透過公平、公正且透明的評估制度，鼓勵董事持續精進專業知識、積極參與董事會運作，並充分發揮獨立監督及策略指導功能。2025年本公司董事會、功能性委員會及董事績效評估結果均屬良好，平均分數均高達95分以上。



關於
本報告書



利害關係人
與重大議題



關於科定



公司治理



永續供應鏈



環境永續



友善職場



附錄

功能性委員會

科定企業依循《證券交易法》及主管機關相關規範，在董事會轄下設置功能性委員會，透過專業分工、獨立審議及定期報告機制，協助董事會審慎評估重大議案，提升決策品質與治理透明度。目前公司已設置審計委員會及薪資報酬委員會，各委員會皆依據董事會核准之組織規程運作，明確訂定委員組成、職權範圍、會議程序及議案審議機制，並定期向董事會報告執行情形，以確保各項治理制度能有效落實。

審計委員會由全體獨立董事組成，其中至少一位具備財務或會計專業背景，秉持獨立、客觀及專業原則履行監督職責。委員會主要負責審查財務報表、監督內部控制制度及內部稽核執行情形、評估簽證會計師之獨立性與專業表現、檢視法令遵循情形，以及審議重大財務或營運議案等事項，並透過與內部稽核主管及簽證會計師定期溝通，掌握公司財務管理、風險控制及內部管理制度之執行情形，協助董事會建立完善的監督機制，降低經營風險並維護股東權益。

薪資報酬委員會則由具備專業能力及獨立性的委員組成，主要負責訂定及定期檢討董事與經理人績效評估制度、薪資報酬政策、給付標準及獎酬結構，並綜合考量公司經營成果、個人績效、職務責任、市場薪酬水準及永續發展策略，提出合理建議供董事會決議。

審計委員會



專業性

- ◆ 審計委員會成員共4人，具備產業知識、會計及財務分析等專業能力。



職責

- ◆ 透過定期與內部稽核單位及簽證會計師溝通，持續追蹤重大風險及改善事項，協助董事會建立健全且有效的治理架構，降低營運及財務風險，提升資訊揭露品質及市場信任度。



2025年度共召開7次會議，實際出席率 **96.43%**

薪資報酬委員會



專業性

- ◆ 薪酬委員會成員共4人，具備產業知識、會計及財務分析、法律等專業能力。



職責

- ◆ 恪遵善良管理人注意義務，忠實履行職權，將董事及經理人之薪酬相關提建議提交董事會討論。



2025年度共召開6次會議，實際出席率 **100%**



關於
本報告書



利害關係人
與重大議題



關於科定



公司治理



永續供應鏈



環境永續



友善職場



附錄

董事及經理人薪酬政策

科定設置薪資報酬委員會，由具備獨立性及專業能力之委員組成，負責定期檢討董事及經理人之薪酬政策、薪資結構、獎金制度及績效評估方式，並向董事會提出建議。董事會則依據薪資報酬委員會之審議結果進行討論及決議，確保薪酬制度符合公平、合理及透明原則，並避免因短期經營績效而產生過度激勵或風險承擔之情形，使經營團隊能以企業長期發展及永續價值創造為核心目標。

董事薪酬係綜合考量其參與公司治理程度、專業能力、職務責任、董事會及功能性委員會出席情形，以及公司整體經營成果等因素，並參考同業薪酬水準及市場趨勢進行評估。董事酬勞之發放均依公司章程規定辦理，於公司獲利情形符合相關條件後，由董事會決議並提報股東會，以兼顧公司獲利能力、股東報酬及董事履職責任，促使董事持續發揮監督與策略指導功能。

經理人薪酬則採固定薪資與績效獎酬相結合之方式，除考量個人職務內容、管理責任及專業能力外，亦將公司年度營運成果、部門績效、個人績效、風險管理、法令遵循及永續經營目標納入整體評估機制，使薪酬制度能有效連結企業經營績效與管理成果。公司亦適時參考產業薪酬水準及市場人才競爭情形，定期檢視薪酬制度之合理性，以維持人才吸引力及企業競爭優勢。

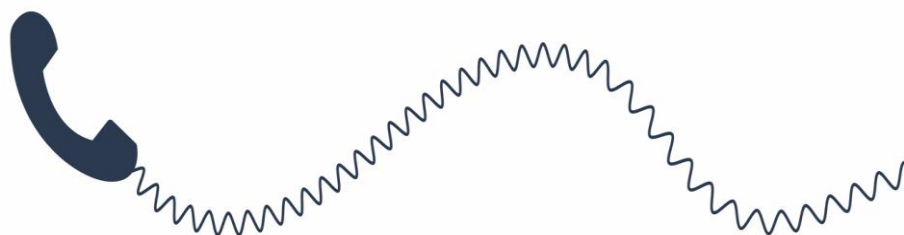




2.2 誠信經營

為確保誠信經營制度有效落實，科定由董事會負責監督誠信經營政策之推動方向，管理階層則依權責推動各項制度執行，並透過跨部門合作機制，將誠信管理納入公司治理、採購管理、業務往來、人力資源、資訊安全及供應鏈管理等重要營運流程。公司明確禁止任何形式之賄賂、貪瀆、利益輸送、舞弊、洗錢、內線交易、利益衝突及其他違反商業倫理之行為，並要求所有員工及管理階層於執行職務時，均應秉持誠實信用原則，不得利用職務之便謀取個人或第三人不當利益，以建立公平競爭及廉潔透明的營運環境。

在供應鏈管理方面，科定亦將誠信經營理念延伸至合作夥伴，於供應商遴選、採購交易及商業合作過程中，遵循公開、公平及合理原則，避免不當利益交換或不公平競爭情形發生，並鼓勵合作夥伴共同遵循商業倫理及法令規範，建立長期互信且穩定的合作關係。同時，公司重視智慧財產權保護、營業秘密管理、個人資料保護及公平交易原則，持續提升各項管理制度之完整性，降低營運及法遵風險，維護企業與客戶、供應商及投資人的共同利益。2025年本公司並未對政黨或政治團體有任何捐贈情事，亦未發生任何賄賂或貪污事件。



申訴及協助管道

本公司設置多元溝通與申訴管道，包括電子郵件、電話、書面郵寄及公司官方網站等方式，讓內外部利害關係人能依自身需求選擇適當的反映途徑。所有申訴案件均由指定權責單位受理，依案件性質進行分類、調查及後續處理；若案件涉及董事、高階主管或重大違規事項，將依內部權責提報董事會或相關功能性委員會審議，以確保調查程序具備客觀性、獨立性及公平性，避免受到任何不當干預。

為保障檢舉人權益，公司建立嚴格的保密機制，對於檢舉人身分、案件內容及調查過程均採取適當保護措施，除依法令規定或司法機關要求外，不得任意揭露相關資訊。同時，公司明確禁止任何形式的報復、歧視、打壓或不利處分，確保善意提出申訴或檢舉的人員不因反映問題而影響其工作權益或合作關係。若經查證發現有報復或妨礙調查等情形，公司將依相關管理規範追究責任，以維護檢舉制度之公信力及有效性。2025年本公司並無收到任何關於不誠信行為或貪腐之申訴及檢舉案件。





關於
本報告書



利害關係人
與重大議題



關於科定



公司治理



永續供應鏈



環境永續



友善職場



附錄

法規遵循

科定透過內部控制制度、內部稽核機制及各項管理規範，定期檢視各部門法令遵循情形，並將法遵要求融入日常營運流程及重大決策程序。針對採購管理、工程管理、財務作業、人力資源、資訊管理、供應鏈管理及產品製造等重要作業，公司均建立標準化管理流程及權責分工，確保各項作業皆依據法令及內部規範辦理。同時，內部稽核單位依年度稽核計畫執行查核作業，針對發現事項提出改善建議，並追蹤改善成果，以持續精進管理制度，降低法令違規及營運風險。

本公司亦重視全體員工法遵意識之培養，定期辦理法令宣導、誠信經營教育訓練及專業課程，內容涵蓋公司治理、反貪腐、職業安全衛生、個人資料保護、資訊安全、環境管理及勞動法令等重要議題，使員工充分了解相關法規要求及自身應負責任，提升法令遵循觀念及風險辨識能力。對於新進人員，公司亦安排法遵及企業倫理相關教育，協助同仁建立正確的工作態度與法令遵循文化，使法遵精神深入企業日常營運。

公司鼓勵員工及利害關係人於發現疑似違法、違規或違反公司制度之情形時，透過正式管道提出反映，公司將秉持保密、公平及客觀原則進行調查及處理，並依調查結果採取必要改善措施，避免相同事件再次發生。藉由預防管理、即時改善及持續追蹤，公司持續提升法規遵循管理的完整性與有效性，建立良好的企業治理文化。

2025年度，科定企業未發生因違反經濟、環境或社會相關法令而遭受重大裁罰、重大罰鍰或重大非金錢性處分之情事，顯示公司法規遵循制度及內部控制機制運作良好，各項營運活動均能依據相關法令及管理制度執行，並持續維持良好的法遵績效。





公司誠信經營準則

 準則名稱	 政策內容摘要說明	 具體措施
 公司治理實務規範	本公司遵循守法與誠信，並以保障股東權益、強化董事會職能、發揮功能性委員會功能、尊重利害關係人權益、提升資訊透明度之五大原則，建置有效之公司治理架構。	• 本公司設置董事會及功能性委員會，依職能及法令規範運作，並定期檢視董事會績效。 • 定期與投資人及利害關係人進行溝通與交流，妥善回應利害關係人關切議題並積極落實資訊揭露。 • 本公司遵循防範內線交易管理規範，保護營業秘密與智慧財產。 • 本公司尊重並保障員工與各利害關係人人權，提供合理待遇及人才發展。
 誠信經營政策	本公司於法令、商業、道德等各行為準則，秉持誠信經營、追求永續發展之核心，建構防止不當利益與利益衝突機制，以確保誠信與公平之執行。	• 2025年定期檢視並更新誠信經營政策，宣導誠信經營行為及反貪腐，落實誠信經營文化。
 道德行為規範	基於公平、誠實、守信、透明之原則從事營業活動，公司人員於執行業務時應遵守道德行為規範，並遵守相關法令，核心價值與標準不因營運環境或外在壓力而改變，亦不以任何形式規避之行為。	• 2025年持續透過教育訓練與宣導，宣導誠信經營行為及反貪腐，確保全體同仁遵循道德行為規範。
 內部重大資訊處理暨 防範內線交易管理程序	本公司建立內部重大資訊處理暨防範內線交易管理程序，避免重大資訊不當洩露，防止交易人因獲悉未公開資訊而進行交易，並維護市場公平與秩序。	• 2025年持續宣導並落實內部重大資訊處理暨防範內線交易管理程序，強化內部資訊控管，確保資訊透明與投資人權益。



內部稽核制度

本公司內部稽核單位隸屬董事會之下，獨立運作且直接向董事會報告，並定期與審計委員會溝通，確保稽核結果公正性及透明性。稽核單位職責主要包括：查核內控制度執行情形、檢視各項業務流程及財務報表的正確性、追蹤改善缺失事項、提出管理建議以協助提升整體效能。稽核人員皆具備專業資格，並持續參加進修課程以強化專業能力與最新法規知識。

稽核作業依據年度稽核計畫執行，年度計畫由內部稽核單位根據風險評估結果編製，經審計委員會及董事會核定後實施，並定期檢討調整以因應內外部環境變化。稽核範圍涵蓋各主要作業循環、管理制度、資訊安全、法規遵循、永續議題及其他管理階層指定專案。每次稽核後，稽核單位會編製稽核報告，揭示查核結果、列明發現之缺失及改進建議，並追蹤改善進度，確保改善措施落實執行。

2025年度，稽核單位依計畫完成各項查核作業，並配合審計委員會進行多次專案檢視，未發現重大缺失，顯示內控制度運作良好且有效發揮功能。此外，公司也持續透過稽核機制，強化部門間橫向溝通與風險意識，提升整體組織韌性與治理效能。



內部稽核作業流程



2.3 風險管理

風險管理措施

科定企業建立系統化風險管理機制，依循風險辨識、風險評估、風險控制及持續監督等管理流程，定期檢視各項營運活動可能面臨之策略、營運、財務、法令遵循、資訊安全、供應鏈及永續發展等風險議題。各權責單位依據風險等級擬定管理措施及改善計畫，並透過內部控制、內部稽核及跨部門協調機制，持續追蹤執行成效，必要時提報管理階層及董事會審議。公司亦持續關注外部經營環境變化與國際永續趨勢，適時調整管理策略，強化風險預警及應變能力，提升企業營運韌性，降低重大風險對公司營運及利害關係人的衝擊，確保企業穩健經營與永續發展目標得以落實。

風險面向	風險名稱	風險陳述	控制措施
經濟面	市場需求變化	建築景氣循環、房地產市場及國際經濟波動可能影響建材需求，造成營收成長放緩。	持續開發新產品、拓展海外市場、分散客戶產業及定期檢討市場策略。
經濟面	生產中斷	天災、設備故障或重大事故可能導致生產停擺，影響交貨及營運績效。	建立設備預防保養制度、備援設備及緊急應變計畫，降低停工風險。
經濟面	原物料供應不足	木材、化工原料及包裝材料供應異常，可能造成成本增加及交期延誤。	建立多元供應來源、安全庫存及供應商風險評估制度。
經濟面	匯率波動	外銷及進口原料交易易受匯率波動影響，造成收益或成本變動。	定期監控外匯曝險，採取自然避險及適當財務避險策略。
治理面	法規變動	國內外環保、勞動、公司治理及產品法規持續更新，可能增加營運成本或法遵風險。	建立法規追蹤機制，定期檢討制度並辦政法遵教育訓練。
治理面	利益衝突	若發生賄賂、利益輸送或違反商業倫理情形，將影響公司聲譽及營運。	推動誠信經營政策、利益迴避制度及檢舉申訴機制，定期宣導商業倫理。



關於
本報告書



利害關係人
與重大議題



關於科定



公司治理



永續供應鏈



環境永續



友善職場



附錄

風險面向	風險名稱	風險陳述	控制措施
治理面	資安攻擊	勒索病毒、網路攻擊或資料外洩事件可能影響營運及客戶信任。	建立資訊安全管理制度、防火牆、防毒機制及定期備份與演練。
社會面	人才流失	關鍵技術及管理人才流失，可能影響企業競爭力及營運效率。	建立人才培育、績效管理、接班制度及完善薪酬福利措施。
社會面	職業災害	製造現場可能因機械設備、搬運或作業疏失造成職業災害。	建立職安衛管理制度、教育訓練、危害辨識及定期巡檢機制。
環境面	氣候變遷影響	極端氣候可能造成供應鏈中斷、能源成本上升及營運衝擊。	推動節能減碳、能源管理及氣候風險評估，提升營運韌性。



2.4 資訊安全管理

資訊安全政策

為落實資訊安全管理，科定依循相關法令規範及國際資訊安全管理精神，建立資訊安全政策、管理程序及權責制度，將資訊安全納入企業整體風險管理架構，由管理階層統籌資訊安全策略，各權責單位依職掌共同推動資安管理工作，並定期檢視資訊系統、網路設備及重要資訊資產的安全狀況，持續強化企業整體防護能力。

公司建置多層次資安防護措施，包括防火牆、入侵防護系統、防毒軟體、電子郵件過濾、惡意程式偵測端點安全管理及資料備份機制，並透過系統更新、弱點修補及權限控管等措施，降低未經授權存取、惡意攻擊、勒索病毒及資料外洩等風險。同時，公司定期執行資訊設備盤點、系統安全檢測及異常事件監控，建立資安事件通報及應變流程，以提升事件處理效率，確保資訊系統持續穩定運作。

公司重視資訊安全文化的建立，定期辦理資訊安全教育訓練及社交工程防範宣導，提升全體員工對密碼管理、電子郵件安全、個人資料保護、行動裝置使用及網路風險的認知，使資訊安全觀念融入日常工作流程，2026年公司預計導入ISO 27001資訊安全管理系統，打造安全、可靠且具韌性的資訊環境，保障企業營運持續性。

資訊安全目標

科定企業將資訊安全視為企業永續經營與數位治理的重要基礎，並依循風險管理及持續改善精神，建立以機密性、完整性、可用性及遵法性為核心的資訊安全管理目標，持續強化資訊系統防護能力，確保企業營運、客戶資訊、智慧財產及商業機密受到妥善保護，降低資訊安全事件對公司營運及利害關係人所造成之衝擊。

為落實資訊安全目標，公司將風險評估、弱點管理、帳號權限控管、資料備份、系統監控及事件通報納入日常管理流程，並依據資訊資產的重要程度建立分級保護機制，降低未經授權存取、資料外洩、惡意程式攻擊及系統中斷等風險。公司亦定期檢視資訊設備、網路架構及應用系統的安全狀況，持續強化各項技術防護措施，提升整體資訊安全成熟度與營運韌性。

公司定期檢視資訊安全管理制度是否符合最新法規要求，並透過法遵宣導、教育訓練、內部稽核及定期檢討機制，提升全體同仁資訊安全意識及法令遵循能力，確保各項資訊管理作業符合主管機關及客戶要求，降低法規違反及營運風險。





資訊安全組織架構

科定企業將資訊安全視為企業治理及風險管理的重要組成，並依循「董事會監督、管理階層推動、資訊專責單位執行、全體同仁共同參與」之治理原則，建立完善的資訊安全管理組織架構，將資訊安全納入公司日常營運及決策管理，持續強化資訊資產保護能力，確保資訊系統穩定運作，降低資安事件對企業營運、客戶權益及品牌聲譽所造成之影響。

董事會為公司資訊安全治理之最高監督單位，負責審視資訊安全政策、重大資安風險、資訊安全管理成果及資源投入方向，並定期聽取經營階層有關資訊安全推動情形及重大資安事件之報告，督導資訊安全策略與企業經營目標及永續發展方向保持一致。經營階層則依董事會政策及決議事項，統籌資訊安全制度推動、資源配置及跨部門協調工作，督導各權責單位落實資訊安全管理措施，持續提升整體資訊安全治理成熟度。

公司由資訊管理單位擔任資訊安全管理專責窗口，負責資訊安全政策制定、管理制度維護、資訊資產盤點、網路與系統安全管理、帳號權限控管、系統弱點修補及應變處理等工作，並定期辦理資訊安全風險評估及安全檢測，持續檢視各項控制措施之有效性，降低資訊安全風險。

各部門則依業務特性負責所屬單位資訊安全管理工作，包括資訊設備使用管理、資料保存、權限申請、異常事件通報及資訊安全規範宣導，並督導同仁遵循公司資訊安全政策及相關作業程序。全體員工亦為資訊安全管理的重要成員，應依公司規範妥善保管帳號密碼、正確使用資訊設備、遵守個人資料保護及資訊保密規定，並於發現任何疑似資訊安全異常時立即依程序完成通報，共同維護企業資訊安全。





資訊安全通報流程

科定要求所有員工於發現任何疑似資訊安全異常事件時，應立即依據既定程序進行通報，避免事件擴大或影響企業營運。資訊安全事件範圍涵蓋勒索軟體攻擊、帳號遭盜用、未經授權存取、資料外洩、系統異常、網路攻擊及其他可能影響資訊安全目標的事件。當資訊安全事件發生時，事件發現人應立即向資訊管理單位或主管通報，由資訊管理單位依事件性質及影響程度進行初步研判，確認事件等級及可能影響範圍。對於一般性事件，資訊管理單位將立即採取必要控制措施，以避免事件持續擴散；若事件涉及重要資訊系統、營運中斷、客戶資料或個人資料外洩等重大情形，則立即啟動資訊安全應變程序，通知相關管理及權責單位共同處理。

在事件調查階段，公司由資訊管理單位負責蒐集事件紀錄、系統日誌及相關證據，分析事件發生原因、影響範圍及可能風險，並與相關部門協同完成事件排除及系統復原作業。事件處理完成後，公司將進行完整的檢討與改善，包括分析事件根本原因、檢視管理制度是否存在缺失、評估控制措施之有效性，並提出具體改善方案。同時，公司將持續追蹤改善措施執行情形，必要時辦理資安演練及經驗分享，避免類似事件再次發生，逐步提升整體資訊安全管理成熟度。





資訊安全教育訓練

科定將資訊安全教育訓練列為資訊安全管理制度的重要工作項目，透過持續性的教育宣導與能力培育，提升全體同仁對資訊安全風險的辨識能力及防護意識，降低因人為疏失所造成的資安事件風險。公司深信「預防勝於補救」的管理理念，結合日常管理、教育訓練及實務演練，持續深化資訊安全觀念，使資訊安全成為企業文化的重要一環，並支援公司數位轉型及永續經營發展。

為提升教育訓練成效，科定於新進人員於報到時即接受資訊安全及資訊設備使用規範教育，使其了解公司資訊安全政策、帳號權限管理、密碼設定原則、個人資料保護及資訊設備使用規範等基本要求。對於在職員工，公司亦定期辦理年度資訊安全教育訓練，課程內容涵蓋網路安全、電子郵件安全、社交工程防範、惡意程式辨識、勒索病毒防護、行動裝置管理、雲端服務使用、遠距辦公安全及個人資料保護等議題，使同仁能掌握最新資安威脅及防範措施。

除基礎課程外，公司針對資訊管理人員及重要系統管理者安排進階專業訓練，內容包括系統安全管理、弱點修補、事件分析、權限控管、備份復原、資安事件應變及最新資安技術應用等，持續提升資訊管理團隊的專業能力及事件處理效率。同時，亦鼓勵資訊相關人員持續參與外部專業課程、研討會及技術論壇，掌握國際資訊安全發展趨勢，強化企業整體資安治理能力。

公司每年定期辦理社交工程電子郵件測試、資訊安全宣導活動及資安事件應變演練，透過模擬釣魚郵件、異常事件通報及系統復原演練等方式，驗證同仁對資安事件的辨識能力及各單位的應變效率，並依演練結果檢討改善管理流程及教育內容，持續提升整體防護能力與營運韌性。



資訊安全管理措施

具體措施	措施執行內容
資訊安全政策管理	訂定資訊安全政策及相關管理規範，作為全體員工執行資訊安全管理之依循準則，並定期檢視政策內容之適切性與有效性。
資訊安全組織運作	由資訊管理單位負責資訊安全制度推動、風險評估及日常管理作業，並定期向管理階層報告資安執行情形。
帳號及權限管理	依據職務需求進行系統權限設定，採最小授權原則管理帳號使用權限，並定期執行權限檢視及異動管理。
密碼安全管理	建立密碼管理規範，要求定期更新密碼並設定複雜度條件，以降低帳號遭盜用之風險。
網路安全防護	建置防火牆、防毒軟體及網路過濾機制，持續監控異常連線及網路活動，強化外部攻擊防護能力。
電子郵件安全管理	導入垃圾郵件過濾及惡意郵件偵測機制，降低釣魚郵件、惡意連結及病毒攻擊風險。
惡意程式防護	於終端設備安裝防毒及惡意程式偵測軟體，定期更新病毒碼並執行安全掃描作業。
系統更新與漏洞管理	定期執行作業系統及應用程式更新作業，修補已知安全漏洞，降低系統遭受攻擊之可能性。
資訊資產管理	建立資訊資產盤點制度，定期檢視重要系統、設備及資料資產之使用與管理情形。
個人資料保護	落實個人資料蒐集、處理及利用管理機制，避免個資遭未經授權存取或不當使用。
營業秘密保護	透過權限控管、文件管理及保密承諾等措施，保護公司研發成果、技術文件及商業機密資訊。
資料備份機制	定期執行重要資料備份作業，並驗證備份資料可用性，確保關鍵資訊可於異常事件後迅速復原。
災害復原管理	建立資訊系統備援及災害復原機制，提升面對系統故障、設備損壞或突發事件之應變能力。



資訊安全工作成果及績效

資安事件項目	件數
資料洩漏事件 (件)	0
涉及顧客個人資料之資安違反事件 (件)	0
因資料洩漏而受影響的顧客與員工人數 (人)	0
因資訊安全相關事件遭判罰之罰款金額 (新臺幣元)	0

2025年資訊安全工作成果			
項目	項目陳述	次數/項目	完成比例
演練	電子郵件社交工程演練	1/1	100%
	營運持續計畫演練	2/2	100%
	災難復原演練	2/2	100%
教育訓練及宣導	公告宣導資安威脅注意事項及資安宣導警語	3/3	100%
	系統使用者(User)完成資安認知訓練課程	1/1	100%
	系統管理者(IT)完成資安系統管理訓練課程	3/3	100%
弱點掃描	定期進行主要服務之弱點掃描/診斷	1/1	100%
管理程序修訂	資安管理程序與表單的新增與修訂項目	2	100%
外部稽核	通過勤業會計進行外部稽核	1/1	100%
違反資安懲處	在職員工違反資安工作規則受到申誡到記過的懲處比例	0	0
重大資安事件	發生重大資安事件次數	0	-
網路風險區化	是否完成產線網路風險區化防火牆隔離管理	是	-

永續供應鏈





3.1 供應鏈管理

價值鏈概況

科定企業供應鏈涵蓋上游原木、木皮、基材、塗料、膠合材料、五金配件、包裝材料及物流運輸等合作夥伴，中游則由科定自有製造與品質管理系統負責產品加工、生產及檢驗，下游則透過國內外經銷商、建築師、室內設計師、建設公司及工程專案等多元通路，將產品提供至住宅、商業空間、飯店及公共工程等市場，形成完整且高度整合的價值鏈。

為提升供應鏈穩定性，公司持續與具長期合作基礎之策略供應商建立夥伴關係，並適度導入不同地區之供應來源，以降低單一來源依賴及原物料價格波動、地緣政治與物流中斷等風險。同時，公司秉持森林友善與合法採購理念，優先選擇具良好森林經營觀念及符合相關環境管理要求之供應商，鼓勵合作夥伴共同落實自然資源保育、降低環境衝擊及提升材料可追溯性，逐步打造兼顧經濟效益與生態保護的綠色供應鏈。

供應商管理方面，科定建立標準化的供應商評估及考核制度，新合作廠商須完成資格審查、樣品測試、品質驗證及相關文件審核後，方能列入合格供應商名單；既有供應商則依品質、交期、價格競爭力、服務效率、工安管理、環境保護及法規遵循等多項指標定期進行績效評估，並依評核結果採取持續合作、改善追蹤或重新評估等管理措施。





產品開發與供應鏈管理流程

科定企業將永續理念融入產品開發與供應鏈管理流程，從市場需求分析、產品研發設計、供應商遴選、原物料採購、進料驗收、生產製造、品質檢驗、物流配送至售後服務，皆建立標準化管理機制，以確保產品品質、供應穩定及法規遵循。公司亦持續透過供應商管理、品質改善及客戶回饋機制，精進產品性能與服務品質，並兼顧合法採購、環境保護及資源有效利用，攜手供應鏈夥伴打造兼具品質、安全與永續價值的建材供應體系。





關於
本報告書



利害關係人
與重大議題



關於科定



公司治理



永續供應鏈



環境永續



友善職場



附錄

品質管理

科定企業建立完整的品質管理架構，並持續依循國際品質管理標準運作，藉由制度化流程及跨部門協作，提高製程穩定性與產品一致性，降低品質異常風險，提升整體營運效率與品牌競爭力。

在原物料管理方面，公司對供應商設有嚴謹的資格審查與驗收程序，針對木材、木皮、板材、膠合材料、塗料及五金配件等主要原料，均依照既定規範進行品質檢測及文件審核，確認其符合產品規格、環保要求及安全標準後方可投入生產。對於重要供應商，公司亦定期檢視其供貨品質、交期、穩定性及改善能力，透過持續溝通與績效管理，共同提升供應鏈整體品質水準，降低因原料品質差異所造成的製程風險。

於生產製造階段，導入標準化作業流程及品質管制機制，從設備維護、巡檢抽驗至最終成品檢驗，均建立明確的作業規範與紀錄制度，並運用持續改善手法分析品質異常原因，透過預防措施與矯正改善降低缺失再發生率。各生產單位亦定期檢討品質績效指標，持續優化製程能力，提升產品良率及生產效率，確保產品兼具耐用性、美觀性及安全性，滿足高品質建材市場需求。





採購政策

科定企業秉持「誠信採購、品質優先、永續合作、共創價值」的採購理念，將永續發展精神融入採購決策與供應鏈管理流程，建立公開、公平且透明的採購制度，致力與供應商共同提升產品品質、降低營運風險，並創造長期穩健的合作關係。公司於供應商遴選及採購作業中，除考量品質、價格、交期、技術能力及供貨穩定性外，亦逐步將法規遵循、誠信經營、環境保護、職業安全衛生及人權管理等面向納入評估，鼓勵供應商持續提升永續管理能力，攜手打造具韌性且負責任的供應鏈體系。

由於科定主要生產所需之木皮、天然木材及部分特殊原物料具有特定樹種、品質規格及供應來源限制，部分材料仍須仰賴國外供應商提供，因此目前在地採購金額約占整體採購金額一成多，近三年因海外原料供應比重增加，在地採購比例呈現逐年下降趨勢。然而，公司仍持續秉持「在地優先、品質並重」原則，凡國內供應商具備相同品質、交期及技術能力者，將優先評估採購機會，以兼顧供應效率及降低運輸過程所衍生之碳排放，同時促進國內產業鏈發展。

公司亦積極支持臺灣中小企業發展，持續與國內包裝材料、五金零件、物流運輸、設備維護、工程施工及相關專業服務等中小企業建立長期合作夥伴關係，透過穩定採購需求、技術交流及資訊共享，協助合作夥伴提升品質管理及供應能力，共同強化產業競爭力與供應鏈韌性。

近三年在地採購比例（單位：新臺幣仟元）

年度	2023年	2024年	2025年
在地採購金額	184,802	228,979	137,436
非在地採購金額	443,700	706,633	563,703
採購總額	628,502	935,612	701,139
在地採購金額比例	29%	24%	20%

在地採購定義：交易對象為具有台灣營利事業機構統一編號之廠商





3.2 供應鏈風險評估

供應商遴選

科定於新供應商導入前，會針對其營運能力、生產技術、品質管理、交貨能力、財務狀況及法規遵循情形進行綜合評估，必要時亦透過文件審查、樣品測試或現場訪查等方式確認其管理能力，經審核符合標準後方可列入合格供應商名單。

除傳統品質、成本及交期等採購條件外，公司目前逐步將環境保護、職業安全衛生、人權保障、商業道德及誠信經營等永續指標納入供應商遴選及管理機制，鼓勵合作夥伴遵循相關法令及國際永續趨勢，共同降低供應鏈營運風險。對於重要供應商，公司定期檢視品質績效、交貨達成率、異常改善效率及客戶服務表現，並透過持續溝通與改善機制，協助供應商提升管理能力，建立互信互利的長期合作關係。

此外，公司重視國內中小企業在產業鏈中的關鍵角色。公司於符合品質、技術及交期要求的前提下，優先評估與具發展潛力之國內中小企業合作，合作範圍涵蓋包裝材料、五金配件、物流運輸、設備維護、工程施工及專業技術服務等領域。透過穩定的採購需求、技術交流及資訊分享，協助中小企業提升品質管理及供應能力，促進地方產業發展。

供應商ESG管理

在供應商管理過程中，科定將ESG理念納入新供應商資格審查及既有供應商績效評估項目，鼓勵合作夥伴建立完善的環境管理制度、落實污染防治及資源節約措施，並遵守當地環境法規，降低生產活動對環境造成的影響。同時，公司亦重視供應商對勞工基本權益的保障，期望合作夥伴提供安全健康的工作環境，杜絕童工、強迫勞動及任何形式的歧視或騷擾，尊重員工人權，落實公平聘僱及合理勞動條件，符合國際永續發展趨勢。

在治理面向，公司要求供應商遵循誠信經營原則，建立透明的商業往來制度，禁止任何形式的賄賂、不當利益輸送及違反公平交易行為，並配合法令要求，妥善保護商業機密及客戶資訊。對於重要供應商，公司透過定期績效檢討、異常改善追蹤及雙向溝通機制，了解其ESG管理推動情形，必要時提供改善建議，協助供應商逐步提升永續管理能力，共同降低供應鏈營運風險。



供應商評比

科定在供應商評比原則採取多面向綜合評估方式，主要涵蓋產品品質、交貨準時率、價格合理性、供貨穩定性、技術支援能力、異常處理效率、售後服務、法規遵循及ESG管理等項目。其中，品質穩定性仍為最重要的評估指標，公司透過進料驗收、生產製程回饋及客戶品質資訊等資料，持續追蹤供應商供貨品質；交期管理則依實際交貨達成率及緊急訂單配合能力進行評估，以降低供應中斷風險，確保生產作業順利進行。

隨著永續發展已成為企業營運的重要課題，科定亦逐步強化供應商ESG績效評估內容，鼓勵合作夥伴落實環境保護、節能減碳、污染防治、職業安全衛生、人權保障及誠信經營等管理措施，並遵循相關法令規範。對於評比結果表現優良之供應商，公司將優先納入長期合作及策略採購名單；若供應商於品質、交期或永續管理等面向未達公司要求，則由採購及相關單位提出改善建議，並持續追蹤改善成果，必要時重新評估合作資格，以維持供應鏈整體品質與穩定性。為利管理與後續追蹤，公司將評比結果劃分為四個等級：

供應商定期評比家數	2023年	2024年	2025年
A級	70	58	65
B級	117	146	153
C級	4	3	3
D級	0	0	0

- A 級：品質、服務及永續表現均達高標準，屬長期優先合作對象。
- B 級：整體表現良好，持續追蹤改善並保留合作資格。
- C 級：表現未達公司基本標準，須於限期內提出改善計畫並追蹤執行情形。
- D 級：重大違規或表現嚴重不符標準，應終止合作並移出合格供應商名單。



供應商稽核

科定透過定期及不定期的評估作業，確認合作夥伴持續符合公司對品質、交期、法規遵循及永續發展的要求。供應商稽核不僅作為採購管理的重要依據，更是推動供應鏈風險管理及永續治理的重要工具，藉由稽核結果掌握供應商營運現況，降低品質異常、供貨中斷及法規違規等潛在風險，持續提升供應鏈整體韌性。

公司依供應商的重要性、採購金額、供貨風險及產品特性等因素，建立分級管理機制，對主要供應商採取定期稽核，必要時亦可針對重大品質異常、客戶申訴、交貨延遲或其他高風險事件執行專案稽核。稽核方式包含文件審查、品質紀錄查核、生產管理訪視及雙方管理會議等，檢視內容涵蓋品質管理制度、生產製程控制、原物料管理、交貨管理、設備維護、異常改善、法規遵循及資訊管理等面向，以全面了解供應商的管理能力與持續改善情形。

稽核結果依照評分標準進行歸類，並於稽核後兩週內提供書面回饋報告，列明優點、缺失及改善建議。對於未達標準之供應商，公司要求其於規定期限內提交改善計畫，並由採購及品保單位共同追蹤執行狀況，必要時進行複稽以確認改善成效。若供應商屢勸不改或重大違規，則依規定採取降低採購比重或終止合作等處置。

▼近兩年供應商稽核執行情況

稽核類別		2023年	2024年	2025年
實地稽核	預計實地稽核家數	57	62	124
	實際完成稽核家數	42	59	119
	達成率	74%	95%	96%
書面稽核	預計書面稽核家數	0	0	0
	實際完成稽核家數	0	0	0
	達成率	0%	0%	0%





3.3 客戶關係

客戶關係管理

為確保產品與服務品質，科定建立從產品諮詢、設計選材、訂單管理、生產製造、物流配送、施工支援至售後服務的一站式服務流程，由專責團隊提供專業技術建議及即時服務，協助客戶選擇最適合之產品與施工方案。針對客戶於使用過程中提出的問題或改善建議，公司設有完整的客戶服務窗口及回饋機制，透過電話、電子郵件、業務拜訪及官方網站等多元溝通管道，即時回應客戶需求，並由相關部門分析原因、提出改善措施及追蹤處理成果，持續提升服務品質與客戶體驗。

公司亦將客戶意見視為推動產品創新及品質改善的重要依據，定期彙整市場需求、客戶滿意度調查、售後服務紀錄及客訴案件，作為產品研發、製程改善及品質管理的重要參考，形成持續改善的管理循環。對於重大品質異常或客戶反映事項，公司由跨部門團隊共同研擬改善方案，並與客戶保持充分溝通，確保問題獲得妥善處理，降低對客戶營運及使用體驗之影響。公司於業務往來過程中遵循相關法令規範，妥善保護客戶商業資料及交易資訊，並要求員工遵守資訊安全及保密管理規定，以維護客戶權益及建立市場信任。

▼ 客戶滿意度調查結果

客戶調查家數	2023年	2024年	2025年
回覆數量(份)	45	367	567
回收率	35%	34%	27%
客戶滿意度均分	4.6	4.7	4.9

滿意度說明：非常滿意(5)、滿意(4)、普通(3)、不滿意(2)、非常不滿意(1)





▶ 客戶滿意度評估流程



環境永續





4.1 氣候變遷策略

氣候變遷因應

全球暖化、極端氣候及國際淨零排放趨勢持續改變企業的經營環境，對建材產業而言，不僅影響原物料供應、能源成本及物流運輸，更加速市場對低碳建材、綠建築及永續產品的需求。科定企業秉持「環保健康建材」的核心理念，將氣候變遷視為企業永續發展的重要管理議題，並結合公司營運策略、風險管理及產品研發方向，持續推動低碳轉型與環境管理工作，期望在兼顧營運成長的同時，降低對自然環境的衝擊，提升企業因應氣候風險的韌性，朝向兼具經濟、環境與社會價值的永續經營目標邁進。

在氣候治理方面，科定由董事會負責監督永續發展及重大氣候議題，高階管理團隊則統籌各項環境管理計畫及減碳策略，透過跨部門合作推動節能改善、能源效率提升及溫室氣體管理工作，定期檢視執行情形與改善成果，確保各項環境目標能有效落實至營運流程。公司亦持續強化風險管理機制，針對颱風、豪雨、高溫及供應鏈中斷等實體風險，以及碳費制度、法規要求、市場低碳需求及國際淨零趨勢等轉型風險進行分析，並建立相對應之因應措施，以降低潛在衝擊並提升企業適應能力。

此外，公司持續投入製程改善與能源效率提升，透過設備汰舊換新、製程最佳化、能源監測及設備維護管理，提高能源使用效率並降低不必要的能源耗損。同時，公司積極落實原物料管理，優先選用合法、可追溯且符合森林永續管理原則之木材來源，並持續推廣森林友善理念，兼顧天然資源保育與產品品質。

氣候相關財務揭露(TCFD)

因應全球氣候變遷對企業營運及財務可能帶來的影響，科定企業持續關注國際氣候治理發展趨勢，並逐步導入氣候相關財務揭露管理思維，將氣候風險與機會納入企業經營決策及風險管理流程。公司定期盤點法規政策、能源價格、市場需求、技術創新及極端氣候等可能影響營運的關鍵因素，評估其對生產成本、供應鏈穩定、產品競爭力及資本支出的潛在影響，並據以規劃相應的管理策略與投資方向。同時，公司持續強化溫室氣體管理、能源效率提升及低碳產品研發，提升企業因應氣候變遷的適應能力與經營韌性。

核心要素	行動方案
 治理 (Governance)	科定企業將氣候變遷議題納入企業永續發展策略，由董事會負責督導氣候相關風險與機會之管理，高階管理團隊統籌跨部門資源與推動方向，定期檢視執行情形並向董事會報告，確保氣候議題與公司營運目標及風險管理架構整合。
 策略 (Strategy)	持續辨識與評估氣候變遷對公司營運之實體風險與轉型風險，包含極端氣候、能源價格、原物料供應、碳費制度、法規政策、技術發展及市場需求變化等，並將評估結果納入營運決策與產品開發策略，強化營運韌性並掌握低碳轉型之機會。
 風險管理 (Risk Management)	建立氣候風險管理流程，涵蓋風險辨識、分析、評估、因應及監控，將氣候相關風險納入整體風險管理制度，依風險等級擬定對應策略與改善措施，透過跨部門協作及定期追蹤，降低氣候風險對營運、財務及供應鏈之潛在影響。
 指標與目標 (Metrics & Targets)	依循國際標準定期進行溫室氣體盤查與能源使用統計，持續推動節能減碳措施，並設定短、中、長期環境管理目標，追蹤能源強度、碳排放量及減碳成效，逐步提升氣候資訊透明度，配合國內外永續揭露要求，強化氣候相關財務資訊揭露品質。



氣候治理架構

科定企業董事會為公司永續治理及風險管理的最高監督單位，負責審視氣候變遷相關策略、永續發展方向及重大環境議題，並定期檢視各項管理目標與執行成果，確保企業發展方向符合循環經濟及永續經營趨勢。經營團隊則依董事會政策，整合各部門資源，統籌推動溫室氣體管理、能源效率提升、環境法規遵循、綠色產品發展及供應鏈合作等工作，並建立跨部門溝通與協調機制，使各項環境管理措施能有效落實於日常營運。

執行上，各單位依業務職掌共同參與氣候治理，包括生產、研發、採購、工務、職業安全衛生及管理等部门，持續推動節能改善、設備效能提升、原物料管理、能源使用監控及環境績效追蹤等工作，同時定期蒐集與分析能源消耗、溫室氣體排放及環境管理指標，作為後續改善措施及管理決策的重要依據。此外，公司亦將氣候風險納入企業風險管理程序，針對極端氣候、能源價格波動、碳成本增加、供應鏈中斷及市場需求變化等議題進行評估，並建立相對應之因應措施，以降低對營運及財務績效可能造成的影響。

氣候管理策略

公司以「預防風險、提升效率、創造價值」為管理主軸，將氣候議題納入營運規劃、投資決策及產品發展方向，透過能源管理、製程優化、綠色設計及供應鏈合作等多元措施，逐步降低營運活動對環境造成的影響，同時提升企業因應國際法規、市場需求及氣候風險的能力，打造兼具競爭力與永續性的經營模式。

除了持續蒐集國際氣候政策、國內環保法規及產業永續發展趨勢，定期辨識可能影響公司營運的氣候相關風險，包括颱風、豪雨、高溫及停電等極端天候造成的實體風險，以及碳定價制度、能源價格波動、環境法規趨嚴及客戶永續要求提升所帶來的轉型風險。各項風險均納入既有風險管理流程，由相關部門依風險發生機率及影響程度進行分析，並研擬相對應之改善措施，以降低對公司營運及服務品質可能造成的影響。

為提升企業面對極端氣候事件的韌性，公司持續強化資訊系統備援、異地資料備份及營運持續管理機制，定期檢視資訊設備運作情形與災害應變程序，確保在天然災害或突發事件發生時，仍能維持重要資訊系統及客戶服務的正常運作。同時，公司亦透過定期設備維護、資訊安全管理及網路監控措施，降低設備異常及營運中斷風險，提升整體營運穩定性。

管理及辨識氣候風險

科定企業將氣候風險管理納入企業整體風險管理制度，建立持續性的辨識、評估、管理及追蹤機制，定期檢視國際氣候政策、法規變動、碳成本、市場需求及極端氣候事件等可能對企業營運造成的影響。公司依據風險發生機率、影響程度及管理急迫性進行分析，區分為實體風險與轉型風險，並由相關部門共同評估其對生產營運、供應鏈穩定、原物料取得、能源使用及產品競爭力的潛在衝擊，據以擬定因應策略及改善措施。

風險類型	風險陳述	潛在財務影響	因應作為
 實體風險 (天然災害)	原料供應受自然災害中斷。	 材料採購價格劇烈波動、庫存不足延害交貨，造成營收減少及市場信任度下滑。	 建立多元供應商組合並提高在地採購比例，長期合作確保供貨穩定性，並增加緊急安全庫存。
 實體風險 (極端降雨)	極端降雨與淹水影響廠區及物流。	 廠房設備及庫存毀損造成資本性損失，出貨延誤導致違約及客戶流失，保險費用與維修成本顯著上升。	 持續盤點高風險廠區，加強排水與防護工程，設立應急備援倉庫及替代運輸路線，以減少中斷時間與損失。
 實體風險 (高溫增加)	高溫增加用電負荷及能源成本。	 能源成本上升導致毛利空間縮減，長期可能影響產品價格競爭力及整體市場佔有率。	 汰換高耗能設備，導入自動化節能控制系統，提升製程效率並擴大使用再生能源，降低能源強度。
 轉型風險 (ESG 要求)	客戶與主管機關對 ESG 要求提高。	 融資成本上升、失去重要客戶合作、品牌價值下滑進而降低股東價值。	 持續推動透明揭露、強化永續治理、主動溝通氣候行動及成效以維護利害關係人信任。
 轉型風險 (能源結構轉型)	能源結構轉型導致原燃料價格波動。	 材料及生產成本不確定性提高，短期內營運規劃及資金運用壓力加劇。	 規劃投資自發電系統以降低能源波動對成本的衝擊。
 轉型風險 (碳費 / 碳定價)	碳費制度及碳定價機制增加營運成本。	 碳成本增加直接影響營運費用，可能轉嫁至產品售價影響市場競爭力。	 進行溫室氣體盤查與減量規劃，推動節能減碳方案及低碳材料應用，降低碳排放與碳成本風險。



管理及辨識氣候機會

面對全球淨零轉型及永續發展趨勢，科定除持續辨識氣候變遷所帶來的風險外，亦將其視為推動企業轉型升級的重要契機。公司定期關注低碳建築、綠色建材、循環經濟、能源轉型及國際永續法規等市場發展方向，評估其對產品研發、製程改善、供應鏈合作及市場拓展所帶來的潛在效益，並將氣候機會納入經營策略與投資規劃，以提升企業長期競爭力與營運韌性。

類型	機會陳述	潛在財務影響	因應作為
 產品與服務	全球綠建築與低碳建材市場持續成長，客戶對環保、健康及低碳產品的需求逐年提升，可帶動高附加價值產品銷售。	 提升產品毛利率，增加市場占有率及拓展國內外新客戶。	 持續研發低碳、低甲醛及高耐久性建材，取得綠建材及相關環保認證，提升產品競爭力。
 資源效率	透過製程優化、設備升級與智慧化管理，可有效降低能源及原物料耗用，提高生產效率。	 降低營運及製造成本，提升營運效率與獲利能力。	 導入高效率設備、能源監控系統及自動化製程，持續推動節能改善專案。
 能源轉型	再生能源及綠電市場日益成熟，可降低企業對傳統能源價格波動的依賴。	 降低長期能源成本及碳排放成本，提升企業能源韌性。	 評估再生能源導入可行性，逐步增加綠電採購比例，提升能源自主能力。
 供應鏈合作	國際品牌愈加重視供應鏈ESG表現，具備完善永續管理能力有助於提升合作機會。	 增加策略合作及國際訂單，提升品牌價值與企業信譽。	 推動綠色採購及供應商永續管理，協助供應商提升環境管理能力，共同建構低碳供應鏈。
 品牌與市場	積極推動氣候治理及永續資訊揭露，可提升企業透明度與市場信任，吸引重視ESG的投資人及客戶。	 提升品牌形象，增加投資機會及降低企業資金成本。	 依循IFRS S2、GRI及主管機關規範完善永續揭露，強化與利害關係人溝通。
 技術創新	新材料、低碳製程及數位化管理技術快速發展，可提升產品差異化及降低碳排放。	 創造新產品商機，提高企業長期競爭優勢及獲利能力。	 持續投入產品研發及製程創新，結合數位管理、低碳技術及循環經濟理念，提升企業永續價值。



關於
本報告書



利害關係人
與重大議題



關於科定



公司治理



永續供應鏈



環境永續



友善職場



附錄

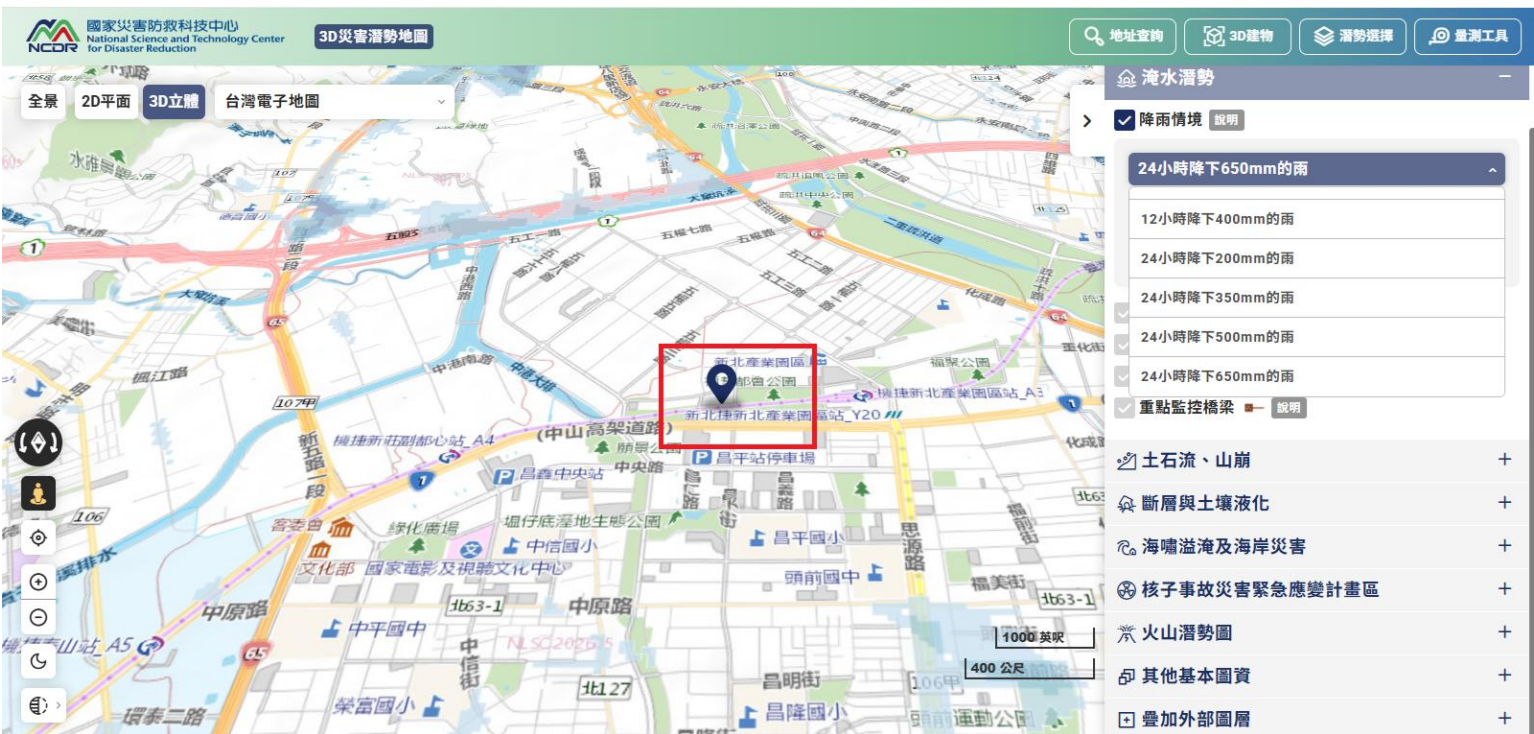
氣候風險情境評估

氣候情境評估

本公司參考TCFD官方風險清單等相關資訊，評估各項氣候風險與機會議題，再依據RCP 8.5氣候情境，評估可能發生的氣候災害影響，並透過「台灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台」與「3D災害潛勢地圖」等公開氣候模型及圖表網站，分析可能的實體氣候災害，評估在面對最極端的氣候下，可能帶來的衝擊與影響。

雨量方面，經過RCP 8.5氣候情境假設後得知，2050年臺灣地區最大日降雨量約為209.6毫米到283.4毫米，另依中央氣象局目前實施之雨量分級定義，24小時累積雨量達200毫米以上之降雨現象為豪雨，極有機會造成當地淹水或洪災。以總公司所在地為例，積極分析後可得知即使因極端氣候在24小時降下650毫米雨量的情境，雖總公司週邊地區有淹水之風險，人員亦可能因天災假而停止工作，但對公司整體運營狀況而言，影響甚微。

▼ 新北市總公司所在地



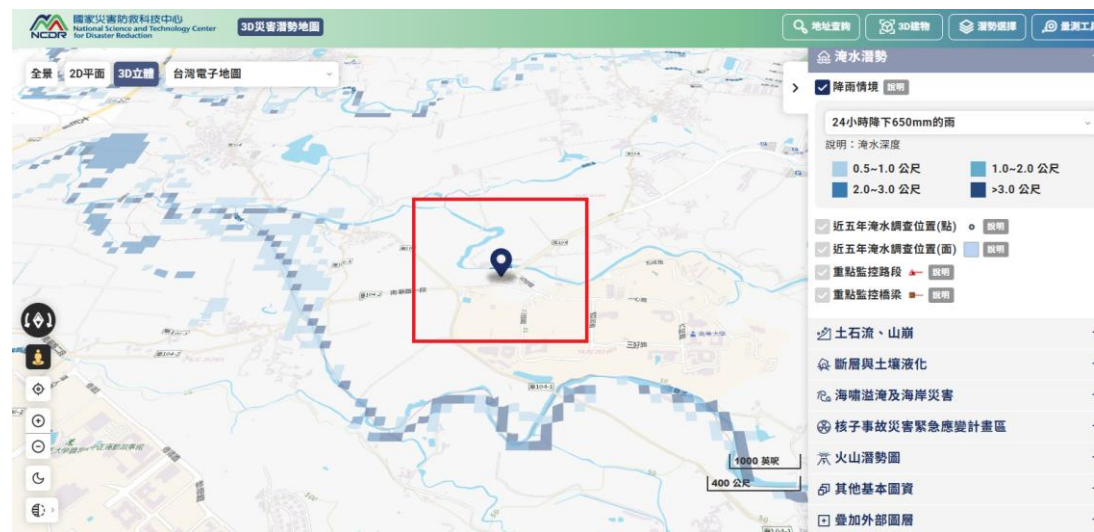
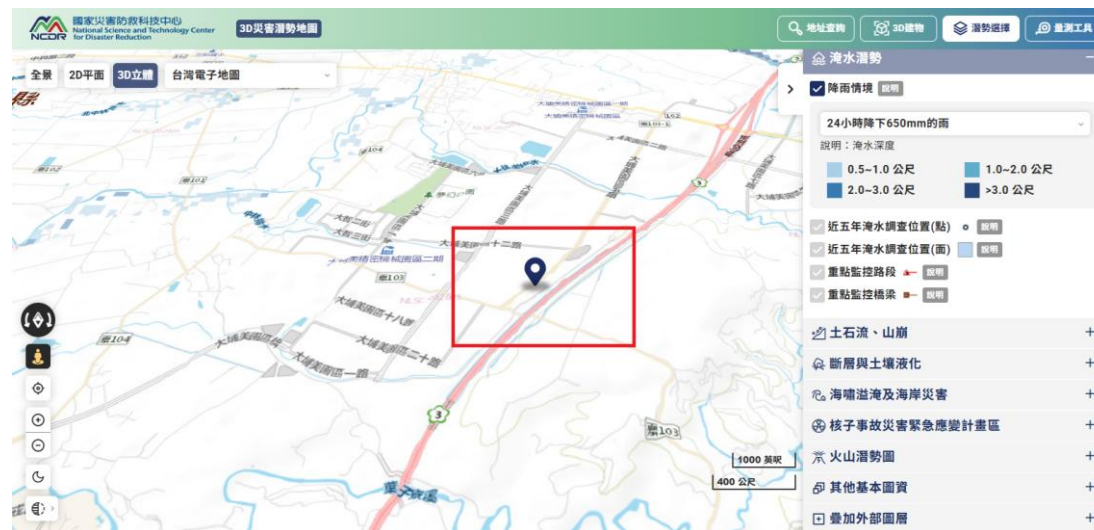


科定定期盤點各縣市據點所面臨的天然災害風險，並結合政府公開防災資訊、歷史降雨資料、地形條件及廠區周邊排水系統等因素，評估極端氣候對生產營運可能造成的影響。針對嘉義一期及二期工廠，公司以「24小時累積降雨量達650毫米以上之超級豪雨」作為高強度情境進行風險分析，模擬極端降雨可能造成周邊道路積淹水、物流運輸延遲及人員通勤受阻等情況，作為營運持續管理及防災應變的重要依據。

經綜合評估後，嘉義一期及二期工廠因廠區地勢高於周邊道路，且建廠時已將排水能力、防洪設施及雨水導流系統納入規劃，同時持續辦理排水設施維護、滯洪空間巡檢及排水系統清理，即使面對24小時降雨量達650毫米的極端豪雨事件，周邊道路雖可能出現局部積淹水情形，但兩座廠區本體預估不致發生淹水或影響主要生產設備運作，整體營運風險屬可控範圍。



▼嘉義生產基地所在地



註：本氣候預估情境之參考資料來源為「3D災害潛勢地圖」。



關於
本報告書



利害關係人
與重大議題



關於科定



公司治理



永續供應鏈



環境永續



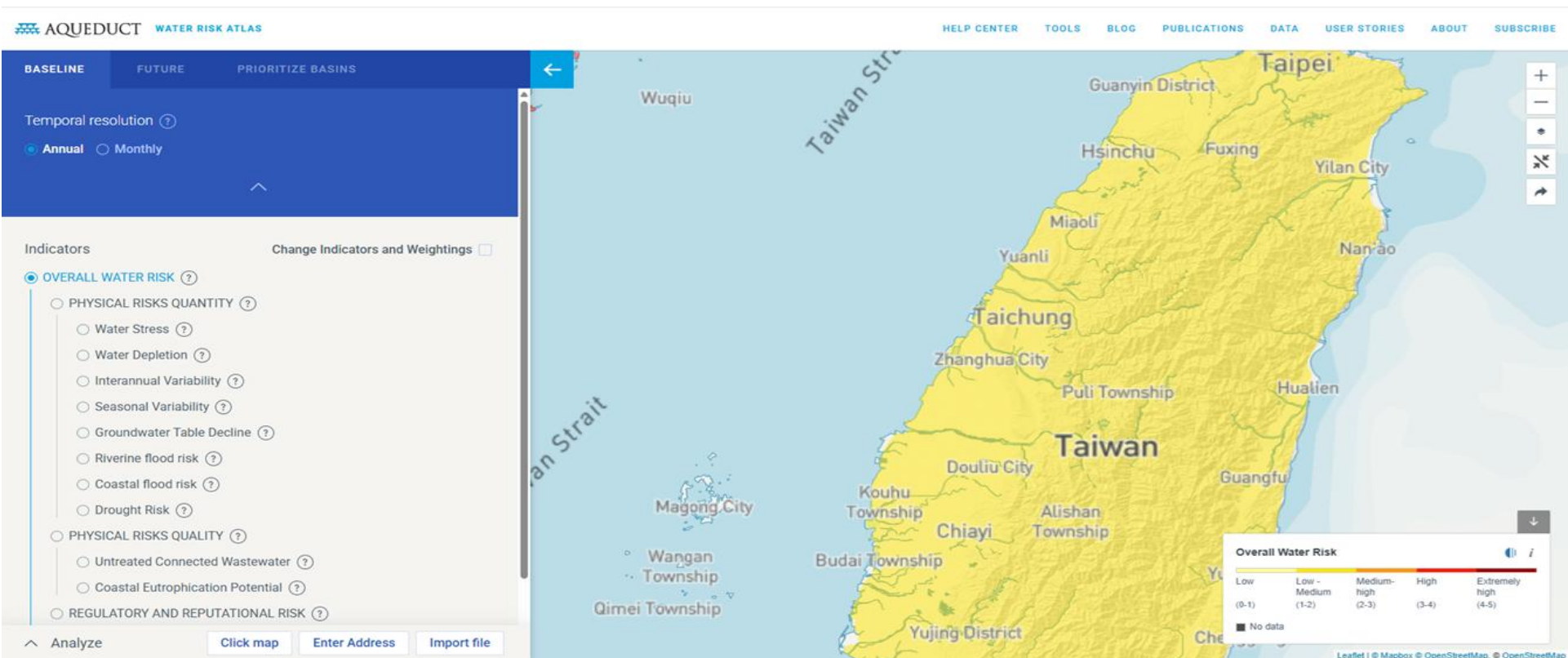
友善職場



附錄

水風險評估

科定深知全球氣候變遷可能導致降雨型態改變、乾旱頻率增加及區域性水資源分布不均，因此將水資源管理納入環境管理及營運風險評估機制，定期檢視廠區所在地的水資源供應狀況及水文環境，作為營運規劃及風險管理的重要依據。科定參考世界資源研究所 (World Resources Institute, WRI) 所建置之 Aqueduct Water Risk Atlas 水風險評估工具，針對各營運據點進行水資源風險盤點，評估包括基線水壓力、乾旱風險、洪水風險、水質變化及未來氣候情境等指標，分析各項風險對企業營運可能造成的影響程度。依據目前營運據點所在地的評估結果，公司主要生產基地並未位於極高水壓力區域，整體供水狀況維持穩定，因此現階段水資源對營運造成重大衝擊的風險相對有限。然而，公司仍秉持預防管理原則，持續監測區域水資源變化，避免因氣候異常或政策調整而影響生產效率及供貨穩定。綜合 Aqueduct 各項指標及公司用水特性進行分析，目前台灣水資源風險屬低至中度等級，短期內尚未發現因水資源不足而對核心營運造成重大衝擊之情形。





環境管理指標及目標

科定秉持「環保、健康、永續」的經營理念，持續建立完善的環境管理制度，並依據企業營運特性訂定具體的環境管理指標與階段性目標，將節能減碳、溫室氣體管理、能源效率提升、水資源節約及廢棄物減量列為環境管理重點。公司定期檢視各項環境績效，透過數據分析、內部管理及持續改善機制，追蹤目標達成情形，並適時調整管理策略，以提升資源使用效率及降低環境衝擊。

環境管理項目	環境管理指標
 溫室氣體管理	持續推動溫室氣體盤查與排放管理，逐年提升數據品質，並依盤查結果規劃減碳專案，以降低產品及營運碳足跡。
 能源管理	提升能源使用效率，推動設備汰換與更新、建置能源監控及節能改善專案，降低單位產品能源消耗強度。
 再生能源推動	持續評估綠電採購及再生能源建置可行性，逐步提高再生能源使用比例，降低對傳統能源的依賴。
 水資源管理	強化製程及生活用水管理，推動節水措施並定期檢視水資源，提高用水效率，降低水資源使用強度。
 廢棄物管理	落實廢棄物源頭減量、分類回收及資源再利用，提高資源回收率，降低最終處置量。
 空氣污染防制	持續監控製程排放，維持污染防制設備正常運作，確保各項排放符合法規要求，降低空氣污染風險。
 永續原物料管理	推動採購合法且可追溯之木材及木質材料，提高永續來源原料比例，支持森林資源永續利用並落實責任採購。
 環境法規遵循與教育	持續強化環境法規遵循管理，定期辦理環境教育及宣導活動，提升全體員工環境保護意識，維持重大環境違規事件為零。



4.2 溫室氣體管理

直接排放與能源間接排放(範疇一及範疇二)

因應全球淨零排放趨勢及國內溫室氣體管理法規持續推進，科定企業持續強化溫室氣體管理制度，並依循 ISO 14064-1 及 溫室氣體盤查議定書 (GHG Protocol) 建立盤查機制，定期盤點營運據點之溫室氣體排放情形，作為減碳策略、能源管理及環境績效改善的重要依據。2025年度盤查範圍涵蓋公司營運控制範圍內之範疇一（直接排放）及範疇二（能源間接排放），其中範疇一主要包含固定燃燒源、移動燃燒源、製程逸散及冷媒逸散等排放來源；範疇二則以外購電力所產生之間接溫室氣體排放為主，完整掌握營運過程中的主要碳排放來源。

考量目前公司碳管理制度仍持續精進中，2025年度溫室氣體盤查範圍尚未涵蓋範疇三（其他間接排放）。未來將依據主管機關推動時程、國際永續揭露要求及供應鏈管理需求，逐步擴大盤查邊界，優先盤點原物料採購、運輸物流、商務旅行、廢棄物處理及產品生命週期等重要排放來源，持續提升碳排放資訊完整性與管理品質，作為未來減碳目標制定及淨零轉型的重要基礎，逐步建構符合國際趨勢的碳管理體系。

排放類型	2024年(tCO ₂ e)	2025年(tCO ₂ e)
範疇一	971.10	1,001.363
範疇二	3,197.00	2,931.934
合計	4,168.10	3,933.297
溫室氣體排放密集度(tCO ₂ e/ 百萬營收)	1.665	1.513



4.3 能源管理

科定將能源管理納入日常營運及生產管理流程，透過設備改善、製程優化、能源監測及全員節能等措施，持續提升能源使用效率，降低營運過程中的能源消耗與溫室氣體排放，並作為推動淨零轉型的重要基礎。科定主要能源消耗來源為外購電力，主要用於生產設備、空調系統、廠務設施及辦公場所等日常營運需求。為降低電力使用強度，公司持續推動高效率設備更新、自動化生產系統導入、空壓設備及空調系統最佳化、照明設備全面採用高效率LED燈具，以及建立設備預防保養制度，避免設備因老化或異常運轉造成能源浪費。

除硬體改善外，公司持續深化能源管理文化，透過內部教育訓練、節能宣導及跨部門改善提案，提升員工節能意識，鼓勵各單位落實隨手關閉電源、合理調整空調溫度及設備最佳化操作等節能措施，將節約能源理念融入日常工作。公司亦預計2026年導入ISO 50001，以提升能源使用效率及能源供應韌性。

近三年各類能源使用量統計

能源類型	單位	2023年	2024年	2025年
汽油耗能	GJ	0.56	6.99	6.63
柴油耗能	GJ	13,329.19	12,177.29	13,889.50
電力耗能	GJ	22,391.2	24,283.22	2,1942.81
再生能源-燃油耗能	GJ	0	0	0
再生能源-電力耗能	GJ	0	0	325.04
能源總使用量	GJ	35,720.97	36,467.50	36,163.98
營業收入	百萬營收	2,375	2,503	2,600
能源密集度	GJ/百萬營收	15.04	14.57	13.90

註一：電力能源熱值換算為1 kWh=0.0036 GJ。
註二：電力熱值換算為1 kWh=0.0036 GJ。轉換係數來源以環境部溫室氣體排放係數管理表6.0.4版計算燃料熱值，汽油7,800 kcal/L；柴油8,400 kcal/L；天然氣8,000 kcal/m3；液化石油氣6,635 kcal/L；1 kcal=4.1868 KJ。
註三：能源密集度=能源消耗總量/本公司合併營業額

4.4 水資源管理

科定秉持珍惜自然資源的理念，將水資源管理納入環境管理制度與日常營運流程，並依循法規要求及永續發展目標，推動節水管理、用水效率提升及水風險管理等工作，以降低營運活動對水資源的依賴與環境衝擊，朝向永續利用水資源的目標穩健邁進。科定各營運據點主要以自來水作為用水來源，用途包含製程清洗、設備冷卻、生活用水及廠務維運等。公司定期盤點各廠區用水情形，透過用水計量、數據分析及異常監測機制，掌握各單位用水效率，並持續推動節水改善措施，包括優化製程用水流程、提升設備清洗效率、加強管線巡檢及漏水管理、改善用水設備效能，以及推廣節水器材及節約用水觀念，有效降低非必要用水及避免水資源浪費。

依據目前評估結果，公司主要營運據點均未位於高水壓力地區，整體供水狀況尚屬穩定，短期內未有重大缺水風險。然而，公司仍秉持預防管理精神，建立供水異常應變機制及節水管理措施，以提升面對極端氣候事件時的營運韌性。公司於日常積極培養員工節水意識，透過教育訓練、環境宣導及日常管理，鼓勵全體同仁共同落實節約用水措施，將節水理念融入企業文化。同時，公司亦持續關注循環用水、雨水回收及水資源再利用等新興技術與管理模式，並依據廠區條件評估其導入可行性，作為未來提升水資源利用效率的重要方向。

近三年總取水量(百萬公升)▼

取水來源	2023年	2024年	2025年
第三方的水(自來水)	31.458	47.858	61.401
地表水	-	-	-
地下水	-	-	-
海水	-	-	-
總取水量	31.458	47.858	61.401

年份		2023年	2024年	2025年
用水度數	度	31,458	47,858	61,401
人均用水量	度 / 總人數	77.48	95.33	
用水密集度	度/百萬元營收	13.25	19.12	23.62
總用水量	百萬公升	31.458	47.858	61.401
總耗水量	百萬公升	0	0	0
總排水量	百萬公升	31.458	47.858	61.401

註一：用水密集度：總用水量 / 本公司營業額。
註二：盤查邊界：總部大樓及台灣廠區，部分區域採推估人均用水量方式進行統計。
註三：人均用水量：總用水量 / 本公司總人數。
註四：總耗水量=總取水量-總排水量，因本公司 100%皆為民生用水，故總排水量等同總取水量。



4.5 廢棄物管理

科定依循《廢棄物清理法》及相關環保法規辦理廢棄物分類、貯存、清運及最終處置作業，建立完整的管理流程及追蹤機制，確保各項廢棄物皆交由合法合格之清除處理機構處理，落實法令遵循及環境風險管理，並維持重大環境違規事件為零。

科定生產過程所產生的廢棄物主要包括木材加工邊料、木屑、包裝材料、廢紙、塑膠、金屬及一般事業廢棄物等，公司持續透過製程優化、精準裁切及原物料管理，提高材料利用率，降低邊角料及不良品產生。同時，積極落實廢棄物分類制度，將可回收資源如紙類、塑膠、金屬及木質材料進行分類回收，優先朝資源化再利用方向處理，提升循環利用率，降低最終處置量，實踐循環經濟理念。

為持續提升廢棄物管理績效，科定定期檢視各營運據點廢棄物產生量、回收率及處理方式，並透過數據分析找出改善機會，作為製程改善及管理優化的重要依據。同時，公司積極辦理員工環境教育及資源回收宣導，強化同仁對廢棄物分類、源頭減量及循環利用的認知，將環境保護理念落實於日常工作及企業文化中，提升全員參與環境管理的意識。

2025 年按組成成分進行分類的廢棄物（單位：公噸）

近三年廢棄物統計（單位:公噸）			
項目	2023年	2024年	2025年
一般事業廢棄物(不可回收)	151.615	321.905	517.11
一般事業廢棄物(可回收)	412.6	172.11	979.02
有害廢棄物(總量)	6.6	10	0
合計	570.815	504.015	1,496.13
廢棄物密集度	0.2403	0.2014	0.2031

註一：廢棄物密集度=廢棄物總量/本公司合併營業額

註二：2023年-2024年廢棄物統計量及密集度資訊重編



關於
本報告書



利害關係人
與重大議題



關於科定



公司治理



永續供應鏈



環境永續



友善職場



附錄

廢棄物分類	廢棄物名稱	廢棄物代碼	年處理量(噸)	處理場址	處理方式	占比 (%)
一般事業廢棄物	事業員工生活垃圾	H-0002	42.32	離場	焚化	2.83%
一般事業廢棄物	塑膠類(差異化)垃圾	D-0299	428.6	離場	焚化	28.65%
一般事業廢棄物	無機性污泥	D-0902	15.25	離場	焚化	1.02%
一般事業廢棄物	集塵灰-漆粉	D-1099	12.66	離場	焚化	0.85%
一般事業廢棄物	底渣混合物	D-1199	15.02	離場	焚化	1.00%
一般事業廢棄物	泡棉	D-0809	3.26	離場	焚化	0.22%
一般事業廢棄物	矽酸鈣板	R-0503	11.02	離場	再利用	0.74%
一般事業廢棄物	廢木材	R-0701	968	未離場	再利用	64.70%
合計		-	1,496.13	-	-	100.00%

減廢行動

科定秉持源頭減量與資源循環理念，持續從日常營運著手推動一次性用品減量，將減廢行動落實於辦公場所、會議活動及各營運據點。公司鼓勵員工自備環保杯、餐具及購物袋，減少一次性紙杯、塑膠杯、吸管及免洗餐具使用；內部會議及教育訓練亦優先採用可重複使用之容器與用品，降低活動過程產生的廢棄物。同時，透過飲水設備設置、垃圾分類及資源回收宣導，逐步建立員工減塑與惜物習慣。公司持續檢視辦公及日常採購需求，優先選擇耐用、可重複使用、具環保標章或包裝較精簡之產品，並透過內部宣導提升同仁對一次性用品環境衝擊的認知。



4.6 氣候行動

面對全球氣候變遷與淨零排放趨勢，科定認為企業的環境責任不僅限於降低營運過程中的碳排放，更應透過實際行動與社會共同推動自然環境保育。因此，公司秉持「從營運管理到環境共好」的理念，將氣候行動融入企業永續發展策略，除持續推動節能減碳、能源效率提升、溫室氣體管理及資源循環利用外，也積極投入環境保護及生態復育等公益活動，結合員工、社區及合作夥伴共同參與，以具體行動回應氣候變遷挑戰，提升企業對環境永續的正向影響。

2025年4月，科定企業響應海洋環境保護行動，舉辦淨灘公益活動，號召員工及眷屬共同參與海岸清潔工作。活動除清除海岸廢棄物、塑膠製品及其他海洋垃圾外，亦藉由環境教育宣導，提升同仁對海洋污染、塑膠減量及生物多樣性保育的認識，鼓勵將環境友善理念落實於日常生活。公司期望透過實際參與環境保護行動，喚起更多民眾對海洋永續議題的重視，並培養員工主動參與環境公益的企業文化，使永續理念從企業內部延伸至社會各個角落。

除海洋環境保護外，科定亦規劃於2026年推動植樹行動，透過與地方政府或公益團體合作，在適當區域種植原生樹種，增加綠覆面積，協助改善都市及區域生態環境，提升碳吸存能力，並支持生物多樣性保育。公司希望藉由植樹活動，結合員工志工參與及環境教育，讓同仁更加了解森林對於調節氣候、保護水土及維護生態系的重要價值，將環境保護意識內化為企業文化的重要一環。



友善職場





5.1 人權政策

科定遵循《勞動基準法》、《性別平等工作法》、《職業安全衛生法》及國際相關準則，將人權保障精神落實於人力資源管理、招募任用、教育訓練、職場安全及日常營運之中，致力打造公平、尊重、多元且包容的工作環境。

公司秉持公開、公平、公正的人才管理原則，在招募、任用、薪酬、晉升、考核及教育訓練等各項制度中，以員工之專業能力、工作績效及職務需求作為主要評估依據，不因性別、年齡、種族、國籍、宗教信仰、婚姻狀況、政治立場、身心障礙或其他個人背景而有差別待遇，確保每位同仁皆享有平等的發展機會。同時，公司嚴格禁止任何形式之歧視、霸凌、騷擾、強迫勞動、人口販運及童工僱用，並要求所有主管及員工共同遵守相關規範，以維護健康、安全且相互尊重的工作氛圍。

在員工關懷方面，公司提供符合職業安全衛生法規要求之工作環境，透過危害辨識、風險評估、安全教育訓練及健康促進措施，降低職業災害發生風險，並定期辦理健康檢查、職場健康促進活動及心理關懷措施，關注員工身心健康，提升工作安全與生活品質。此外，公司亦尊重員工依法組織或參與勞資溝通機制之權利，建立多元溝通管道，使員工能夠充分表達意見與建議，促進勞資雙方良性互動，共同營造和諧職場文化。

為落實人權管理，公司提供申訴與檢舉管道，提供員工及相關利害關係人安全、保密且公平的反映管道，對於任何涉及歧視、騷擾、人權侵害或違反職場倫理之案件，均依據既定程序進行調查與處理，並採取適當改善措施，避免類似事件再次發生。同時，公司透過人權宣導、法令教育及主管管理訓練，持续提升全體同仁的人權意識，深化尊重與包容的企業文化。2025年本公司未發生任何歧視或騷擾之事件，也未接獲任何檢舉或通報。

	性騷擾防治專用信箱 admdep@twkd.com
	性騷擾防治專線電話 02-2296-3999#5313
	職場不法侵害專用信箱 admdep@twkd.com
	職場不法侵害專線 02-2296-3999#5313





5.2 員工概況

科定於招募過程中嚴格遵循《勞動基準法》、《就業服務法》及相關勞動法規，落實平等就業原則，不因性別、年齡、種族、宗教信仰、婚姻狀況、身心障礙或其他非工作能力因素而有任何差別待遇，確保所有求職者皆享有公平的應徵機會。

為因應企業持續成長與產業發展需求，科定透過多元招募管道延攬優秀人才，包括企業官方網站、人力銀行平台、校園徵才活動、產學合作、員工推薦及專業人才媒合等方式，擴大人才來源並提升招募效率。同時，公司積極與大專院校建立合作關係，透過實習計畫、企業參訪及校園講座等交流活動，讓青年學子提前了解產業發展趨勢與企業文化，培養符合產業需求的專業人才，並提供優秀實習生畢業後優先錄用的機會，強化人才培育與接軌機制。

非員工的工作者

本公司秉持平等尊重與安全保障的原則，將所有在工作場域執行任務的人員，無論是否為本公司正式員工，均納入管理與關懷範圍，以確保勞動權益與工作安全符合公司承諾及相關法令規定。針對非員工之工作者，例如承攬商、臨時人員、外包人力等，公司要求相關單位及合作廠商須遵守本公司安全衛生政策及現場管理規範。所有進入施工場域或辦公場所執行作業的非員工工作者，需接受基本安全衛生教育訓練及風險告知，並穿戴適當之防護裝備。本公司非員工的工作者包含：大樓物業人員(含保全、清潔)9人、木工師傅13人，合計共22人。

聘僱支援工類型(按年齡區分)

		2023年				2024年				2025年			
		男	女	合計(人數)	百分比	男	女	合計(人數)	百分比	男	女	合計(人數)	百分比
年齡	未滿30歲	86	109	195	29.10%	120	121	241	31.67%	120	118	238	30.16%
	30-49歲	291	165	456	68.06%	319	184	503	66.10%	327	204	531	67.30%
	50歲以上	7	12	19	2.84%	8	9	17	2.23%	11	9	20	2.53%
合計		384	286	670	100.00%	447	314	761	100.00%	458	331	789	100.00%

聘僱支援工類型(按合約區分)

		2023年				2024年				2025年			
		男	女	合計(人數)	百分比	男	女	合計(人數)	百分比	男	女	合計(人數)	百分比
勞雇合約 (工作地在台灣)	正職員工 (全時)	339	202	541	80.75%	399	237	636	83.57%	406	265	671	85.04%
	兼職員工 (部分工時)	0	0	0	0.00%	0	0	0	0.00%	9	3	12	1.52%
	約聘人員	4	10	14	2.09%	9	6	15	1.97%	0	0	0	0.00%
勞雇合約 (工作地在海外)	正職員工 (全時)	41	74	115	17.16%	39	71	110	14.45%	41	63	104	13.18%
	兼職員工 (部分工時)	0	0	0	0.00%	0	0	0	0.00%	2	0	2	0.25%
	約聘人員	0	0	0	0.00%	0	0	0	0.00%	0	0	0	0.00%
合計		384	286	670	100.00%	447	314	761	100.00%	458	331	789	100.00%

聘僱支援工類型(按國籍區分)

		2024年				2025年			
		男	女	合計(人數)	百分比	男	女	合計(人數)	百分比
國籍	本國籍-非原住民	291	219	510	67.02%	293	247	540	68.44%
	本國籍-原住民	0	0	0	0.00%	0	0	0	0.00%
	外國籍	156	95	251	32.98%	165	84	249	31.56%
合計		447	314	761	100.00%	458	331	789	100.00%

聘僱支援工類型(按職務區分)

職務	2024年				2025年			
	男	女	合計(人數)	百分比	男	女	合計(人數)	百分比
管理職	4	1	5	0.66%	4	0	4	0.51%
非管理職	240	276	516	67.80%	352	311	663	84.03%
技術人員	203	37	240	31.54%	102	20	122	15.46%
合計	447	314	761	100.00%	458	331	789	100.00%

非員工的工作者

本公司秉持平等尊重與安全保障的原則，將所有在工作場域執行任務的人員，無論是否為本公司正式員工，均納入管理與關懷範圍，以確保勞動權益與工作安全符合公司承諾及相關法令規定。針對非員工之工作者，例如承攬商、臨時人員、外包人力等，公司要求相關單位及合作廠商須遵守本公司安全衛生政策及現場管理規範。所有進入施工場域或辦公場所執行作業的非員工工作者，需接受基本安全衛生教育訓練及風險告知，並穿戴適當之防護裝備。本公司非員工的工作者包含：大樓物業人員(含保全、清潔)9人、木工師傅13人，合計共22人。



人才招募

科定於招募過程中嚴格遵循《勞動基準法》、《就業服務法》及相關勞動法規，落實平等就業原則，不因性別、年齡、種族、宗教信仰、婚姻狀況、身心障礙或其他非工作能力因素而有任何差別待遇，確保所有求職者皆享有公平的應徵機會。

為因應企業持續成長與產業發展需求，科定透過多元招募管道延攬優秀人才，包括企業官方網站、人力銀行平台、校園徵才活動、產學合作、員工推薦及專業人才媒合等方式，擴大人才來源並提升招募效率。同時，公司積極與大專院校建立合作關係，透過實習計畫、企業參訪及校園講座等交流活動，讓青年學子提前了解產業發展趨勢與企業文化，培養符合產業需求的專業人才，並提供優秀實習生畢業後優先錄用的機會，強化人才培育與接軌機制。

▼新進員工統計

年齡	性別	新進員工					
		2023年		2024年		2025年	
		人數	比例(%)	人數	比例(%)	人數	比例(%)
<30歲	男	55	14.25%	151	27.96%	114	22.75%
	女	90	23.32%	124	22.96%	96	19.16%
30-49歲	男	116	30.05%	142	26.30%	140	27.94%
	女	117	30.31%	111	20.56%	137	27.35%
>50歲	男	3	0.78%	6	1.11%	4	0.80%
	女	5	1.30%	6	1.11%	10	2.00%
全體	男	174	45.08%	299	55.37%	258	51.50%
	女	212	54.92%	241	44.63%	243	48.50%
	合計	386	100.00%	540	100.00%	501	100.00%

註1：新進 / 離職員工比例 = 該類別新進 / 離職員工人數 ÷ 期末員工總數*100%



人員流動

科定定期檢視各單位人力配置及人員異動狀況，分析不同職務、年齡層及服務年資之離職趨勢，作為優化人才管理、教育訓練及福利制度的重要依據，期望提升員工對企業的認同感與留任意願。對於提出離職申請之同仁，科定依循標準化離職管理程序，由人力資源單位與直屬主管共同辦理離職面談，了解員工離職原因、工作建議及對公司制度的回饋，並蒐集相關意見作為改善依據。針對薪酬福利、工作內容、職涯發展、管理制度或工作環境等因素，公司均會進行分析與檢討，必要時提出改善措施，以持續精進管理制度，提升員工工作滿意度與組織向心力。

在員工留任方面，科定透過具市場競爭力的薪酬制度、完善的教育訓練、透明的績效考核及職涯發展規劃，提供多元學習與晉升機會，協助員工持續提升專業能力與管理職能。同時，公司重視勞資溝通與員工關懷，建立多元意見反映及申訴管道，鼓勵同仁適時提出建議與需求，藉由雙向溝通及跨部門協調，及早發現並改善可能影響留任的管理議題，營造健康、尊重且具凝聚力的工作環境。2025年度本公司共有383名員工自願離職，

▼離職員工統計

年齡	性別	離職員工					
		2023年		2024年		2025年	
		人數	比例(%)	人數	比例(%)	人數	比例(%)
<30歲	男	71	18.54%	102	23.34%	104	22.17%
	女	60	15.67%	87	19.91%	90	19.19%
30-49歲	男	150	39.16%	124	28.38%	139	29.64%
	女	95	24.80%	108	24.71%	123	26.23%
>50歲	男	5	1.31%	6	1.37%	2	0.43%
	女	2	0.52%	10	2.29%	11	2.35%
全體	男	226	59.01%	232	53.09%	245	52.24%
	女	157	40.99%	205	46.91%	224	47.76%
	合計	383	100.00%	437	100.00%	469	100.00%



5.3 薪資福利

薪酬政策

為維持薪酬制度的合理性，科定定期蒐集產業薪資資訊及市場趨勢，參考同業薪酬水準、人才供需情形及整體經營績效，適時檢討薪資結構及調薪制度，使薪酬政策能符合企業發展需求及外部市場變化。同時，公司重視內部薪資公平性，透過職務分析、職等制度及績效考核機制，建立透明且一致的薪酬管理流程，避免因性別、年齡、國籍、宗教、種族或其他非工作因素而產生差別待遇，落實同工同酬及平等就業原則，打造多元、包容且公平的職場環境。

公司定期參考產業薪資趨勢、經濟環境、消費者物價變動及同業薪酬水準，檢視現行薪資架構及福利制度，適時進行調整，以維持企業人才競爭優勢。公司秉持同工同酬及公平待遇原則，不因性別、年齡、種族、宗教、國籍或其他非工作因素而有差異化薪資待遇，而是依據員工職責、專業能力、工作成果及績效表現進行薪酬評估，提供公平透明的薪資制度及職涯發展機會。本年度總薪酬最高之個人，其與所有員工（不含該名總薪酬最高者）的年度總薪酬中位數比率為 17.23：1，年度總薪酬增加百分比為 3.6：1。

▼非擔任主管職務之全時員工薪資平均數、中位數及差異（單位：新臺幣仟元）

項目	2023年	2024年	2025年	調整變動情形(%)
員工福利平均數	916	943	945	0.21%
員工薪資平均數	814	839	834	-0.60%
非擔任主管職務之 全時員工薪資平均數	705	748	791	5.75%
非擔任主管職務之 全時員工薪資中位數	645	667	724	8.55%

註：所稱「非擔任主管職務」意即排除「經理人」者，與公司申報經理人及股東會年報揭露經理人之範圍一致。

▼ 近三年男女員工薪資比例

員工類別	2023年	2024年	2025年
 管理職 (男性：女性)	2：1	1.5：1	2.6：1
 非管理職 (男性：女性)	1：1	0.5：1	1.12：1

▼ 近三年公司員工起薪與基本工資比

性別 	2023年	2024年	2025年
 男性	1.55：1	1.53：1	1.50：1
 女性	1.33：1	1.35：1	1.33：1



員工福利制度

為提升員工福祉，科定依法成立職工福利委員會，統籌各項福利活動與關懷措施，依年度預算規劃多元福利方案，包括三節禮金（品）、生日禮金、婚喪喜慶補助、生育補助、住院慰問、員工旅遊、部門聚餐及尾牙活動等，並透過節慶活動與團隊交流，增進同仁間的互動與凝聚力。此外，公司亦提供舒適的工作環境及相關生活設施，營造友善且具歸屬感的工作氛圍，使員工在工作與生活之間取得良好平衡。

在健康照護方面，科定重視員工身心健康，定期辦理健康檢查，並依據檢查結果提供健康管理建議，協助同仁掌握自身健康狀況。同時，公司持續推動職業安全衛生管理、健康促進及職場關懷措施，透過安全教育訓練、健康宣導及工作環境改善，降低職業風險，提升工作安全與健康意識，打造安全無虞的工作環境。公司另設有舒適的休息空間與多元工時制度，並鼓勵同仁善用年休假與特休假，支持員工適時放鬆與充電，以維持良好的工作效率及心理健康。



員工福利	福利內容陳述
 獎金類	公司提撥16%作為員工紅利、9%作為春節禮金，4%作為每年度由盈餘員工酬勞
 各項補助	教育訓練、私車公用、員工旅遊（北海道、關西、帛琉、澳洲等地）等
 禮金禮品	三節獎金、勞動節、生日、婚喪、入厝、生育、傷病慰問等
 健康保險	勞保、健保免費、員工健檢等
 聚餐及團康活動	部門聚餐、節慶活動、年終尾牙、公益活動等
 其他福利	年度特休、視障按摩、員工制服、公司產品優惠、特約廠商、薪轉戶優惠、團購獎金、加班晚餐供應（嘉義生產總部另有員工餐廳）等
 KD下午茶	不定期提供各類型下午茶及點心



育嬰留停

科定依循《性別平等工作法》、《就業保險法》及相關勞動法令，提供符合法規之育嬰留職停薪制度，讓符合資格之員工於育兒期間得以安心照顧家庭，兼顧家庭責任與職涯發展，降低因生育或育兒而中斷職涯的壓力。

凡符合政府法令規定之同仁，均可依規定申請育嬰留職停薪，公司依法保障其申請權益，不因性別、職務或年資而有差別待遇，鼓勵男性及女性員工共同參與家庭照顧責任，落實性別平等與友善育兒文化。在留停期間，公司持續提供必要之制度諮詢與行政協助，協助員工了解相關保險、津貼及復職程序，使同仁能安心規劃家庭生活，降低因制度不熟悉所造成的困擾。

對於申請育嬰留職停薪之員工，科定均依法保留原有職務或提供性質相當之工作機會，並於員工復職前協助安排工作銜接及教育訓練，協助同仁快速熟悉最新作業流程、制度規範及工作內容，降低復職後的適應成本，讓員工能順利返回工作崗位，持續發揮專業能力。公司亦鼓勵主管於團隊管理中給予適當支持，透過彈性溝通及工作安排，協助育兒員工兼顧家庭與工作需求。

▼ 2025年育嬰留停人數統計

2025年育嬰留停統計		
項目	男	女
 當年度享有育嬰假的員工總數(A)	19	23
 當年度實際使用育嬰假的員工總數(B)	3	11
 申請率(B/A)	15.8%	47.8%
 當年度育嬰假後應該復職的員工總數(C)	2	6
 當年度育嬰假後實際復職的員工總數(D)	0	3
 復職率(D/C)	0.0%	50.0%
 上一年度育嬰留停復職的員工總數(E)	1	3
 上一年度育嬰留停復職後持續工作一年的員工總數(F)	1	3
 留任率(F/E)	100.0%	100.0%

註一：以過去2年（2024-2025）曾申請產假或陪產假之員工數估算。

註二：實際復職日於 2025年且復職後在職滿一年。



退休制度

科定重視員工退休保障，認為完善的退休制度是落實員工照顧及實踐企業永續經營的重要一環。公司依循《勞動基準法》及《勞工退休金條例》等相關法令，建立完善的退休金提撥制度，保障員工退休生活品質，並持續履行企業照顧員工的責任。對於適用新制退休金制度之員工，公司依法按月提繳退休金至勞工保險局設立之個人退休金專戶，提撥比例不低於員工每月工資6%，由員工個人專戶累積退休金權益，確保退休保障制度穩健運作。

除依法辦理勞工退休金新制提撥外，科定目前仍設有符合《勞動基準法》規定之舊制退休金制度，針對適用舊制退休辦法之員工，公司持續依相關規定按月足額提撥退休準備金至臺灣銀行勞工退休準備金專戶，並定期檢視專戶餘額是否足以支應未來退休給付需求，以保障既有員工退休權益，不因制度轉換而受到影響。公司每年亦依據精算結果及主管機關規範持續提列相關退休準備，確保退休金財務來源充足且符合法令要求。

符合退休資格之員工得依法申請自願退休或屆齡退休，公司將協助辦理退休相關行政程序及退休金給付作業，並提供必要的制度說明，使員工能充分了解自身退休權益及申請流程。同時，公司尊重資深員工多年來對企業的貢獻，透過完整的退休制度規劃，協助員工順利完成職涯轉換，安心迎接退休生活。

勞工退休金提撥

項目	2025年
舊制退休金提撥金額（新台幣）	147,120
新制退休金提撥金額（新台幣）	19,340,257

退休制度



員工若符合下列情形任一項者，得申請自願退休：

1



任職滿(15)年以上，年滿(55)歲者。

2



任職滿(10)年以上，年滿(60)歲者。

3



任職滿(25)年以上者。



員工溝通與意見回饋

科定秉持開放與尊重之企業文化，深信員工是企業永續發展的核心基石。我們致力於建構多元、透明且暢通的雙向溝通管道，鼓勵同仁就工作環境、管理制度、職涯發展及福利措施等議題積極建言。公司結合多元申訴、建議機制，深入瞭解員工真實需求與工作體驗，積極回應同仁聲音，營造具信任感、具支持力的友善職場環境。

為確保不同地區、單位及職級的同仁皆能順暢表達意見，科定建構多軌並行的溝通平台：

溝通機制	執行方式
日常建議與意見反映	設立線上意見箱、人資關懷專線及專用電子郵件，提供員工反映工作疑慮、提出改善建議及表達職場需求。
定期勞資對話	定期召開勞資會議，由勞資雙方代表針對工作條件、營運概況及福利措施進行溝通與協商，保障員工合法權益。
主管一對一交流	透過定期績效面談及日常溝通，促進管理階層與員工雙向交流，及時了解工作需求與意見。
申訴與建言機制	提供多元意見反映及申訴管道，鼓勵員工於遇有工作或職場相關問題時提出意見，公司依程序進行受理、處理及追蹤。

科定持續檢視各項員工溝通管道之有效性，並依員工回饋及實際需求進行優化，提升溝通效率與回應品質。透過制度化的雙向溝通，促進員工參與、強化勞資關係，並支持公司建立具包容性與永續性的職場環境。





5.4人才資源發展

員工教育訓練

在教育訓練規劃方面，科定依照職務特性及發展階段設計不同培訓課程，內容涵蓋新進人員教育訓練、專業職能課程、管理職能培訓、通用職能課程及職業安全衛生教育等。新進同仁透過完整的新人訓練，快速熟悉企業文化、工作流程及產品知識；專業職能課程則著重於生產技術、產品應用、品質管理及問題分析能力，以提升工作效率與專業表現；管理職能課程協助中高階主管強化領導統御、團隊管理及決策能力，培育未來管理人才；通用職能課程則涵蓋溝通協調、跨部門合作、數位工具應用及問題解決能力，提升整體組織協作效能。

此外，公司亦依法辦理職業安全衛生教育訓練，確保員工熟悉各項安全作業規範、危害預防及緊急應變程序，持續強化安全意識，降低職業災害風險，營造健康、安全的工作環境。對於專業證照及外部課程，公司亦鼓勵員工積極參與，並依業務需求提供相關學習資源及支持，持續提升專業能力與產業競爭力。



新入職場

針對新進同仁，依法完整納入退休計劃，幫助新進人員安心發展工作職涯，建立對企業的認同與歸屬感。



專業職能

透過定期舉辦各種教育訓練課程，包括專業技能培訓、法規政策、品質衛教及職能發展等，提升員工專業職能，強化工作績效與自我成長能力，培育全方位優秀人才。



管理職能

強化中高階主管的領導力，將訓練與組織發展相結合，提升團隊管理能力，並培養潛力接班人。



適用職能

依據各部門的需求安排適合的專業課程與訓練，增進同仁專業能力及適應能力，促進團隊協作與問題解決能力。



安全衛生訓練

提供同仁專業及安全、衛生相關教育訓練，確保全體同仁熟悉安全操作規範與應變措施，打造健康安心的工作環境。



2025年度教育訓練時數

職務別	管理職		非管理職		合計
	男性	女性	男性	女性	
員工受訓總人數	17	25	535	698	1,275
訓練總時數	432	330	765	765	2,291
平均訓練時數	25.4	13.2	1.4	1.1	1.8

註：職業安全衛生教育透過公司群組等方式持續辦理，每週至少2次，並向全體員工進行宣導。因宣導採持續性及多元方式辦理，非以傳統課程時數計算，故未納入本表教育訓練時數統計。

績效考核制度

科定每年定期辦理績效考核，依據不同職務特性及工作內容建立相對應之評核標準，以工作成果、目標達成率、專業能力、工作態度、團隊合作、問題解決能力及核心職能等面向進行綜合評估，確保考核結果具一致性與客觀性。考核過程由主管與員工進行雙向溝通，除檢視年度工作成果外，亦共同討論未來工作目標、能力提升方向及職涯發展規劃，使績效管理不僅著重結果，更重視人才培育與持續成長。

為提升績效制度的公信力與公平性，公司要求各級主管依據事實及具體績效表現進行評核，不因性別、年齡、年資、國籍、宗教或其他非工作因素而有差別待遇，並透過考核校準及人力資源單位覆核機制，降低主觀判斷差異，確保績效評估符合公平原則。此外，公司亦建立績效面談制度，主管針對員工優勢、待改善事項及未來發展方向提供具體回饋，鼓勵同仁持續精進專業能力，並透過定期追蹤與輔導，協助員工提升工作效能。

績效考核結果亦與教育訓練及人才發展制度相互連結，針對具發展潛力之同仁，公司規劃管理職能培訓、專業技能提升及跨部門歷練等培育計畫，作為未來主管及關鍵人才接班的重要依據；對於需要加強之項目，則安排適當的教育訓練及改善計畫，協助員工持續成長，發揮個人最大潛力。

績效考核流程



2025年度績效考核員工比例						
	正式員工					
	男			女		
	受績效考核人數	總人數	受績效考核比例(%)	受績效考核人數	總人數	受績效考核比例(%)
管理職	70	91	15.59%	51	67	15.94%
非管理職	336	358	74.83%	222	253	69.38%
合計	406	449	90.42%	273	320	85.31%

5.5 職場安全與健康

職業安全衛生管理系統

科定將員工健康與作業安全視為企業穩健營運的重要基礎，依循《職業安全衛生法》及相關法令要求，建立涵蓋危害辨識、風險評估、教育訓練、健康管理、事故通報與持續改善的職業安全衛生管理機制。公司依各營運據點、工廠、生產設備及作業活動特性，明確劃分職業安全衛生管理權責，由相關管理單位負責制度規劃與推動，並透過主管督導及跨部門合作，將安全衛生要求落實於日常營運及現場管理之中，以降低人員受傷、職業疾病及營運中斷風險。

在危害辨識與風險管理方面，科定針對機械設備操作、物料搬運、化學品使用、倉儲物流、用電安全、火災風險、噪音及人因性危害等事項進行評估，並依風險程度採取工程改善、行政管理、作業標準化及個人防護具等控制措施。對於新設備導入、製程變更、工作環境調整或異常事件發生時，公司亦重新檢視相關風險，確保防護措施能配合作業條件即時調整。透過定期巡檢、自主檢查及缺失追蹤，持續改善工作環境與設備安全，降低高風險作業可能造成的衝擊。

另外，公司也重視員工對職業安全衛生管理的參與，透過教育訓練、宣導活動及內部溝通機制，使同仁了解作業危害、緊急應變程序及安全操作規範。訓練內容依職務與作業風險安排，包括新進人員安全衛生教育、在職訓練、消防及緊急應變演練、機械設備安全、化學品辨識與個人防護具使用等，並要求員工於發現不安全行為、設備異常或潛在危害時立即反映，由權責單位進行確認及改善。在系統涵蓋範圍上，本公司將全體正職員工、非員工之工作者納入管理體系之中，確保不同聘僱型態之人員皆能接受一致之安全規範與教育訓練。同時，透過進場前安全教育、作業許可制度及現場監督機制，降低外部人員作業所可能帶來之風險，並確保整體作業環境之安全性。2025年職業安全衛生管理系統所涵蓋人數合計共671人，涵蓋率為100%。

管理系統	涵蓋人數	涵蓋率	備註
ISO 45001職業安全衛生管理系統	671	100%	

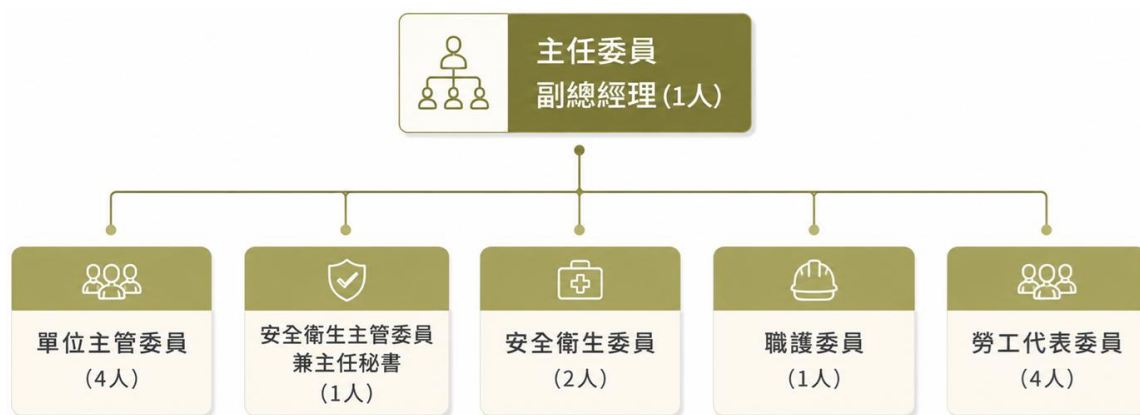


職業安全衛生組織架構

科定由公司經營階層負責職業安全衛生政策之核定與監督，提供必要的人力、經費及設備資源，定期檢視職業安全衛生管理績效、重大風險及改善成果，確保管理制度有效運作並符合相關法令及國際標準要求。職業安全衛生管理單位則負責規劃與執行各項安全衛生管理工作，包括危害辨識與風險評估、安全衛生教育訓練、法規符合性管理、職業災害調查、健康促進、緊急應變管理及內部稽核等，並持續追蹤各項改善措施的執行情形，提升整體管理效能。

為建立勞資共同參與的安全管理機制，科定依法設置職業安全衛生委員會，作為公司職業安全衛生管理的重要溝通與決策平台。委員會由勞工代表四人及公司主管代表四人共同組成，雙方席次比例均衡，充分落實勞資共同參與及協商精神。委員會定期召開會議，針對職業災害預防、安全衛生政策、危害改善、教育訓練、健康促進、工作環境改善及法規遵循等議題進行討論與檢討，並審議相關改善方案及追蹤執行情形，使第一線工作者的意見能有效反映至管理階層，提升職場安全管理的透明度與執行成效。

▼ 職業安全衛生委員會組織架構





職業安全衛生重點工作

科定秉持「安全第一、預防優先、全員參與、持續改善」的管理理念，依循 ISO 45001 職業安全衛生管理系統 建立完整的安全衛生管理制度，並將職業安全衛生納入日常營運管理的重要工作。公司透過危害預防、教育訓練、設備管理、健康照護、緊急應變及持續改善等六大重點工作，全面降低職業災害風險，營造安全、健康且友善的工作環境。本公司職業安全衛生重點工作如下：

— • 職業安全衛生重點工作 • —

1 危害辨識與風險評估



定期辨識作業場所危害，進行風險評估，依風險等級訂定改善措施並持續追蹤。

2 職業安全衛生教育訓練



辦理各項安全衛生教育訓練與演練，提升員工安全意識與應變能力。

3 工作環境巡檢與設備管理



定期巡檢作業環境與設備設施，確保防護裝置與安全設備正常運作。

4 員工健康照護與健康促進



辦理健康檢查、健康諮詢與健康促進活動，關懷員工身心健康。

5 緊急應變與事故管理



建立緊急應變程序，進行演練與通報機制，並針對事故調查與改善，避免再發生。

6 ISO 45001持續改善與勞工參與



依ISO 45001管理系統持續改善，透過勞資溝通與參與，強化安全文化。





關於
本報告書



利害關係人
與重大議題



關於科定



公司治理



永續供應鏈



環境永續



友善職場



附錄

工作者參與、諮詢及溝通

科定依法設置職業安全衛生委員會，由管理階層與勞工代表共同組成，定期召開會議，針對安全衛生政策、危害辨識、風險評估、事故預防、健康促進及改善措施等議題進行討論與意見交流，使第一線工作者能充分參與安全衛生決策過程。

除委員會運作外，公司亦透過部門會議、安全宣導、教育訓練、工作現場巡查及日常溝通等多元管道，蒐集員工對工作環境、安全設施及作業流程的建議，並建立危害通報及改善追蹤機制，鼓勵同仁主動反映潛在風險與改善事項。所有建議均由權責單位評估處理，並追蹤改善成果，形成持續改善的管理循環。未來，公司將持續深化勞資合作及全員參與文化，透過公開透明的溝通機制，不斷提升職業安全衛生管理績效，攜手全體員工打造零重大職業災害、安全健康且永續發展的優質工作環境。職業安全衛生委員會勞工代表共有四名，佔所有代表比例為33.33%，委員會每三個月召開一次，並負責審議、協調、建議職業安全衛生相關事項、決議職災事故調查結果、研議作業環境監測之結果，以預防職業災害之發生，保障員工安全與健康的工作環境。2025年總計召開四次職安衛會議。

危害辨識、風險評估及事故調查

科定遵循「預防重於補救」的職業安全衛生管理理念，依循《職業安全衛生法》及 ISO 45001：2018 職業安全衛生管理系統要求，建立完善的危害辨識、風險評估及事故調查機制，將風險管理融入日常營運及製程管理中，降低職業災害及健康危害發生的可能性。

公司定期針對各項作業活動進行危害辨識與風險評估，評估範圍涵蓋木材加工機械設備、物料搬運、粉塵暴露、化學品使用、電氣設備、高處作業、消防安全及人因工程等潛在風險，並依據風險發生機率及可能造成的影響程度進行分級管理。對於高風險項目，優先採取工程改善、設備防護、作業程序標準化、行政管理及個人防護具等控制措施，以降低危害發生機率及可能造成的人員傷害。此外，當製程變更、新設備導入、工作環境調整或法規更新時，公司亦重新執行危害辨識及風險評估，確保各項控制措施持續符合實際作業需求。

在事故管理方面，科定建立完善的職業災害及異常事件通報制度，當發生職業災害、虛驚事件或設備異常時，立即啟動通報及應變程序，由相關權責單位進行事故調查，透過現場勘查、資料蒐集、人員訪談及原因分析，釐清事故發生的直接原因及根本原因，並據以研擬矯正與預防措施，追蹤改善成果，避免類似事件再次發生。事故調查結果亦納入教育訓練及管理審查，作為持續精進安全管理制度的重要依據。

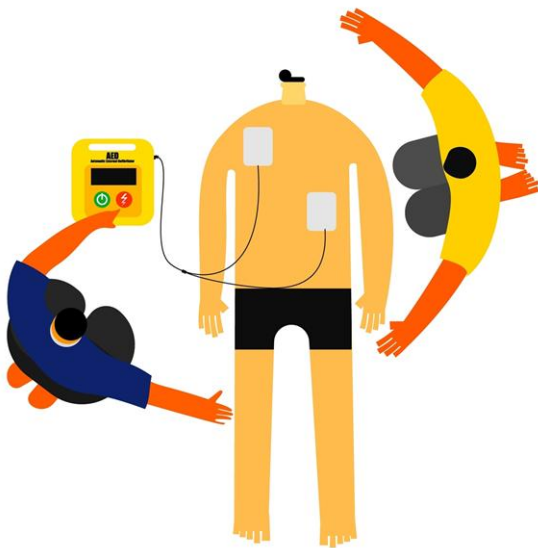


職業安全衛生教育訓練

科定依據不同職務特性、工作內容及風險程度規劃教育課程，確保各類工作者皆具備必要的安全知識與操作能力。新進人員於到職時須接受職業安全衛生教育訓練，使其了解公司安全管理制度、工作場所危害、防護設備使用、緊急應變程序及事故通報流程；在職同仁則依年度教育訓練計畫，定期參與安全衛生法規宣導、機械設備操作安全、消防與防火管理、化學品安全、個人防護具正確使用及緊急應變演練等課程，持續強化危害辨識、風險預防及自主安全管理能力。對於依法需具備專業資格之特殊作業人員，公司亦安排法定教育訓練及證照更新，確保符合相關法令規範。

除例行教育訓練外，科定亦將事故案例分享、異常事件檢討及安全宣導納入訓練內容，藉由實際案例分析與經驗交流，提升員工對潛在危害的警覺性及正確應變能力。各項教育訓練均留存完整紀錄，並透過測驗、實作演練及成效評估等方式，確認學習成果，作為後續課程規劃及持續改善的重要依據。

2025年職業安全衛生訓練課程（內部訓練）				
📖 職業安全衛生訓練課程	📄 內容說明	👤 課程對象	👤 參與人數	📊 佔總員工人數比例(%)
🛡️ 風險評估及預防宣導	危害辨識方法、風險評估技巧、風險控制措施等。	現場作業人員	207	30.85%
👤 荷重在一公噸以上之堆高機操作人員在職教育訓練班	堆高機相關法規及案例探討、自動檢查與事故預防、操作注意事項等。	堆高機操作人員	25	3.73%
🧯 2025年度員工消防暨災害預防緊急應變演練	火災預防、逃生路線、滅火器操作、緊急疏散等。	全體員工	321	47.84%
📢 機械作業防護宣導	安全衛生法規、危害預防、風險管理、緊急應變等。	現場作業人員	207	30.85%



2025年職業安全衛生訓練課程（外部訓練）					
📖 職業安全衛生訓練課程	📄 內容說明	👥 課程對象	👤 參與人數	📊 佔總員工人數比例(%)	
🔥 防火管理人複訓	防火管理對策、自衛消防編組實施要領等。	防火管理人員	2	0.30%	
👤 職業安全衛生業務主管回訓	安全衛生法規、承攬管理、堆高機及高空工作車安全管理、職業災害防範及處理、職場健康促進等。	職安衛業務主管	1	0.15%	
👤 急救人員在職教育訓練	急救概論、AED操作、敷料與繃帶實作運用等。	急救人員	1	0.15%	
🔑 零點五公噸以上未滿三公噸之固定式起重機操作人員教育訓練	起重機具相關法規、概論、原動機及電氣相關知識、固定吊掛相關力學知識、安全作業要領及事故預防、實作練習等。	起重機操作人員	5	0.75%	
📄 有機溶劑作業主管在職教育回訓	有害物質作業相關法規概要、勞工安全衛生法規說明、職業災害處理說明及案例探討、預防等。	有機溶劑作業主管	1	0.15%	





職業危害風險控管

科定依據各廠區及作業特性，針對木材加工設備、裁切機械、粉塵暴露、化學品使用、噪音、高溫作業、物料搬運、電氣設備及高處作業等潛在危害進行風險辨識與分級管理，並依循風險控制層級（Hierarchy of Controls）原則，優先採取工程改善、設備防護、自動化設施、作業程序標準化及行政管理等措施，以降低危害發生的可能性；必要時並提供適當的個人防護具，確保作業人員於安全環境下執行工作。

除硬體設施改善外，公司亦例行定期巡檢、設備保養、安全觀察及自主檢查制度，由各單位定期執行工作環境巡查，針對異常情形立即採取改善措施，並追蹤改善成效。同時，公司透過教育訓練、安全宣導及危害通報機制，提升員工危害辨識能力與自主安全意識，鼓勵同仁主動提出改善建議，共同參與職場風險管理，形成全員共同守護安全的工作文化。



職業事故統計

2025年度，科定透過落實六大職業安全衛生重點工作，包括危害辨識與風險評估、職業安全衛生教育訓練、工作環境巡檢與設備管理、員工健康照護與健康促進、緊急應變與事故管理，以及持續改善與勞工參與，有效提升全體同仁的安全意識與風險管理能力，並持續強化各項安全防護措施。公司亦定期辦理作業環境巡檢、設備點檢、消防演練及緊急應變訓練，鼓勵員工主動通報潛在危害及提出改善建議，將安全管理落實於日常作業各個環節。

在全體同仁共同努力及管理制度持續精進下，2025 年度公司未發生任何職業災害事件，重大職業災害件數、失能傷害件數及因職業災害造成之死亡事故均為零，充分展現公司持續推動安全文化及落實風險管理的成效。雖然達成零職災成果，公司仍秉持「零職災並非終點，而是持續精進的起點」之管理理念，持續檢視各項潛在風險及管理措施，透過事故預防、異常事件分析、教育訓練及管理審查，不斷提升職業安全衛生管理效能。持續追求零重大職業災害、零重大職業疾病的管理目標，攜手全體員工共同營造安全、健康且永續發展的優質職場環境。

職業傷害統計

2025年職業傷害統計表			
統計/性別	男	女	總計
工作總天數	89,488	53,921	143,369
工作總時數	715,587	431,370	1,146,957
職業傷害死亡人數	0	0	0
職業傷害死亡比率	0	0	0
嚴重職業傷害人數	0	0	0
嚴重職業傷害比率	0	0	0
可記錄之職業傷害數	0	0	0
可記錄之職業傷害比率	0	0	0
虛驚事故數	0	0	0
虛驚事故比例	0	0	0
嚴重的職業傷害指6個月內不能恢復健康狀態之職業傷害			

年度	性別	職災天數	總缺勤天數	缺勤率(AR)	失能傷害頻率(FR)	失能傷害嚴重率(SR)
2025年	男	116	1,544.9	1.08%	0.00	1,347
	女	0	1,757.4	1.23%	0.00	1,532

註 1：失能傷害頻率 FR= 職業災害件數 *1,000,000 / 總經歷工時數
註 2：缺勤率 AR= 總缺勤天數 / 總工作天數 *100% (缺勤天數包含病假、生理假、安胎假及公傷假)
註 3：失能傷害嚴重率 SR= 總損失工作日 *1,000,000 / 總經歷工時數
註 4：上述 1,000,000 為：每百萬工時為單位
註 5：職災件數包含工作場所及職場外交通事故件數之合計



健康促進活動

科定堅信員工是企業最重要的資產，唯有建立健康、安全且充滿活力的工作環境，才能提升組織競爭力與永續發展能力。因此，公司積極規劃多元化健康促進活動，從疾病預防、健康管理、心理支持及健康生活等面向著手，協助同仁培養良好的健康習慣，提升身心健康與工作品質，打造兼顧健康照護與工作平衡的友善職場。

公司依法辦理員工定期健康檢查，並由專業醫護人員針對健康檢查結果提供衛教諮詢及異常個案追蹤管理，協助員工掌握自身健康狀況，及早預防慢性疾病及職業相關健康風險。同時，公司亦依工作性質及作業環境，持續推動人因工程改善、健康宣導及健康風險管理，降低因重複性動作、不良姿勢及作業環境所造成的身體負荷，提升工作舒適性與安全性。

公司也鼓勵同仁養成規律運動及健康生活習慣，不定期舉辦健康促進宣導、營養保健、防疫衛教、心理健康及壓力管理等活動，提升員工健康意識與自我照護能力。公司亦透過健康資訊分享、內部宣導及多元福利措施，營造支持健康生活的工作環境，使健康管理融入日常工作與生活之中，增進員工身心平衡及工作投入度。

健康促進活動內容

科定企業透過多元健康促進活動，守護員工身心健康，打造安全、健康、幸福的友善職場。

01

員工健康檢查

依法辦理員工定期健康檢查，並針對檢查結果提供健康諮詢、異常追蹤及個案管理，協助員工及早發現健康風險，落實疾病預防與健康管理。

02

職場健康促進宣導

不定期辦理健康講座及衛教宣導，主題涵蓋慢性疾病預防、均衡飲食、體重管理、戒菸防癮、傳染病防治及季節性健康資訊，提升員工健康知能。

03

心理健康與壓力管理

推廣心理健康觀念，宣導情緒管理、壓力調適及職場溝通技巧，並提供員工諮詢資源，協助建立正向且健康的工作與生活平衡。

04

人因工程改善

定期檢視工作環境及作業流程，改善工作姿勢、搬運方式及工作站配置，降低重複性動作及肌肉骨骼不適風險，提升作業舒適度與工作效率。

05

健康運動推廣活動

鼓勵員工培養規律運動習慣，透過健走活動、運動倡議及健康挑戰等方式，提升身體活動量，增進心肺功能與身心健康。

06

緊急救護與健康安全教

定期辦理急救知識、CPR、AED操作及緊急應變教育訓練，提升員工自救、互救能力，強化職場安全意識及突發事件應變能力。

2025年健康促進活動統計

健康促進活動項目	活動目的	服務對象	活動內容	參與人數	參與員工占總人數(%)
 員工健康檢查・追蹤與管理	定期辦理一般健康檢查，提供異常結果追蹤與管理，並結合健康講座及衛教宣導，提升員工健康意識，預防疾病發生。	全體員工	辦理一般健康檢查、健康諮詢與追蹤管理、健康講座及衛教宣導，提升員工對健康風險的認識與自我管理能力。	332	49.48%
 心理健康講座・壓力紓解	透過心理健康講座與課程，增進心理健康知識，學習壓力調適與情緒管理技巧，協助員工維持心理健康。	全體員工	辦理心理健康講座及體驗課程，提供壓力紓解方法與心理支持，促進身心平衡與心理健康。	6	0.89%
 運動活動與健走參與	鼓勵員工規律運動，促進身心健康與體能，提升同仁健康意識與生活品質，營造健康活力的職場文化。	全體員工	辦理健走、路跑活動，並提供運動參與機會與健康獎勵。	265	39.49%
 營養講座・均衡飲食與體重管理	推廣健康飲食觀念與均衡營養知識，協助員工建立正確飲食習慣，達到體重管理與健康促進的目標。	全體員工	辦理營養講座及飲食衛教，提供均衡飲食建議與體重管理方法。	31	4.62%
 健康戒菸活動	幫助有吸菸習慣員工戒菸，提升健康意識與生活品質，降低吸菸對健康造成的風險。	全體員工	提供戒菸諮詢與資源，協助員工戒菸，並給予支持與鼓勵。	205	30.70%

★ 備註：參與員工占總人數係以2025年底在職員工總數 為計算基準。



關於
本報告書



利害關係人
與重大議題



關於科定



公司治理



永續供應鏈



環境永續



友善職場



附錄

職業病預防管理

考量建材製造產業的作業特性，科定針對木材加工、裁切、研磨、塗裝及物料搬運等作業可能產生的木質粉塵、噪音、化學物質及人因性危害進行系統化風險評估，並依據評估結果採取適當的工程控制及管理措施，例如設置集塵與通風設備、定期維護生產設備、改善作業流程及優化工作站配置，以降低員工暴露於有害因子的機會。同時，公司依作業需求提供符合規範之個人防護具，並宣導正確配戴及使用方式，提升第一線人員的自我防護能力。

在健康照護方面，公司依法辦理員工定期健康檢查，並依作業性質安排特殊健康檢查，透過專業醫護人員針對檢查結果進行健康評估、異常追蹤及個案管理，協助員工及早發現健康異常，降低職業疾病發生風險。對於健康檢查結果有異常情形者，公司將視實際需求提供健康諮詢、工作適性評估及必要的工作調整建議，兼顧員工健康與工作安全。公司並持續推動職業病預防教育與健康促進活動，定期辦理職業衛生宣導、化學品安全、人因危害預防、肌肉骨骼保護及健康生活等課程，提升員工對職業病危害因子及預防措施的認識，培養自主健康管理能力。

2025年本公司一般健康檢查人數共332人，其完檢率、健康管理完成度均達100%。健檢後結果，依勞工特別危害健康作業健康檢查指引，進行健康管理分級作業執行。健康管理分級達二級以上者，由臨場護理師及醫師提供勞工個人健康指導及健康諮詢，並依員工狀況進行健康追蹤管理，持續管理員工健康。

職業病預防重點管理措施



工程控制

- 設置集塵設備，降低粉塵暴露
- 改善通風系統，維持空氣品質
- 設備定期檢修與保養



個人防護

- 依作業特性提供適當防護具
- 宣導正確配戴與使用方法
- 定期檢查與更換防護具



健康管理

- 定期健康檢查與特殊作業健檢
- 異常結果追蹤與健康諮詢
- 工作適性評估與健康指導



教育宣導

- 職業衛生教育訓練
- 化學品安全管理宣導
- 人因危害預防課程



員工參與

- 鼓勵危害通報與意見回饋
- 員工參與改善專案
- 共同營造健康安全文化



2025年健康檢查統計

員工健康檢查			工作負荷促使疾病風險分級		人因性骨骼傷病危害程度分級		
年度	健檢人數	臨場醫護衛教人數	低風險人數	中高風險人數	無危害	疑似危害	產生危害
2025年	332	31	291	41	282	49	1



5.6 勞資共好

科定相信，良好的勞資關係是企業穩健經營與永續發展的重要基礎，因此秉持「尊重、信任、溝通、合作」的管理理念，建立多元且暢通的勞資溝通機制，重視每一位員工的意見與需求，鼓勵勞資雙方透過公開、透明及理性的方式進行交流，共同營造和諧、穩定且具凝聚力的工作環境。公司遵循《勞動基準法》及相關勞動法令辦理各項勞動管理措施，保障員工合法權益，並致力於建立互信共榮的夥伴關係。

公司目前未設立工會，亦無簽訂任何團體協約，惟公司依法設置勞資會議制度，並依規定定期召開勞資會議，由勞方代表與資方代表共同參與，針對勞動條件、職業安全衛生、工作環境改善、員工福利、教育訓練及其他與員工權益相關事項進行充分討論與意見交流。透過制度化的會議機制，建立雙向溝通平台，使管理階層能即時掌握員工需求，同時也讓員工能充分表達建議與回饋，作為公司持續精進管理制度之重要依據。

除勞資會議外，公司亦透過部門例行會議、跨部門協調會議、內部公告、電子郵件及主管面談等多元溝通管道，強化日常資訊傳遞與意見交流，鼓勵員工針對工作流程、職場安全、福利制度及營運管理等議題提出改善建議。對於員工反映之事項，均由相關權責單位審慎評估並適時回覆處理情形，形成良好的溝通與追蹤機制，提升組織運作效率及員工參與感。公司亦將勞資會議決議及重要改善事項納入後續追蹤管理，確保各項建議能有效落實，持續優化工作環境及管理制度。





5.7 社會參與

科定企業秉持「取之於社會、回饋社會」的企業經營理念，在追求穩健成長與創造經濟價值的同時，亦積極履行企業社會責任，長期投入公益關懷、急難救助及環境保護等多元社會參與行動，期望透過企業資源與員工力量，為社會創造更多正向影響，實踐永續經營的核心價值。

公司持續關注社會需求，積極參與各項公益活動，並將關懷弱勢、急難救助及社區共榮視為企業的重要使命。2025年花蓮縣光復鄉因馬太鞍溪堰塞湖溢流釀成嚴重災害後，科定企業第一時間響應救災行動，捐助新臺幣百萬元協助災區救援及災後重建工作，期望透過實際行動支持受災居民生活復原，並協助地方恢復正常運作。公司相信，企業在重大災害發生時應善盡企業公民責任，以具體行動回應社會需求，攜手社會各界共同度過難關。

除急難救助外，公司長期落實公益服務及環境保護活動，將永續理念融入企業文化。公司持續辦理及支持環境保育行動，2025年組織員工參與淨灘活動，透過實際行動守護海岸環境；2026年亦規劃推動植樹活動，以提升生物多樣性及強化環境永續意識，希望藉由員工共同參與，凝聚團隊向心力，同時提升同仁對環境保護及社會責任的認同。





附錄 6



附錄一 GRI 準則索引表

使用聲明	科定企業股份有限公司依循 GRI 準則出版2025年永續報告書，數據資料區間為2025年1月1日至12月31日。
使用版本	GRI 1：Foundation 2021
GRI行業準則適用	無

GRI 準則	揭露項目	對應章節	說明	頁碼
GRI2 一般揭露 2021				
組織及報導實務				
2-1	組織詳細資訊	關於科定		24
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書		3
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書		3
2-4	資訊重編	關於本報告書		3
2-5	外部保證 / 確信	關於本報告書		3
活動與工作者				
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.1 公司簡介		25
2-7	員工	5.2 員工概況		82
2-8	非員工的工作者	5.2 員工概況		82
治理				
2-9	治理結構及組成	2.1 公司治理架構		35
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.1 公司治理架構		35
2-11	最高治理單位的主席	2.1 公司治理架構		35
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.1 公司治理架構		35
2-13	衝擊管理的負責人	2.1 公司治理架構		35
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	利害關係人與重大主題		9
2-15	利益衝突	2.1 公司治理架構		35
2-16	溝通關鍵重大事件	2.1 公司治理架構		35



關於
本報告書



利害關係人
與重大議題



關於科定



公司治理



永續供應鏈



環境永續



友善職場



附錄

GRI 準則	揭露項目	對應章節	說明	頁碼
2-17	最高治理單位的群體智識	2.1 公司治理架構		35
2-18	最高治理單位的績效評估	2.1 公司治理架構		35
2-19	薪酬政策	2.1 公司治理架構		35
2-20	薪酬決定流程	2.1 公司治理架構 / 5.3 薪資福利		35/87
2-21	年度總薪酬比率	-	因薪資屬於隱私資訊及內部機密，不能對外公開，基於保密規定限制故省略揭露。	-
策略、政策與實務				
2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話		4
2-23	政策承諾	2.1 公司治理架構		35
2-24	納入政策承諾	2.1 公司治理架構		35
2-25	補救負面衝擊的程序	利害關係人與重大主題		9
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.2 誠信經營		42
2-27	法規遵循	2.2 誠信經營		42
2-28	公協會的會員資格	1.3 外部倡議		32
利害關係人議合				
2-29	利害關係人議合方針	利害關係人與重大主題		9
2-30	團體協約	5.6 勞資共好		- 106

GRI 3：重大主題 2021				
GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
3-1	決定重大主題的流程	利害關係人與重大議題	9	
3-2	重大主題列表	利害關係人與重大議題	9	
3-3	重大主題管理	利害關係人與重大議題	9	



關於
本報告書



利害關係人
與重大議題



關於科定



公司治理



永續供應鏈



環境永續



友善職場



附錄

*重大主題：風險管理

GRI 3：重大主題 2021

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
3-3	重大主題管理	利害關係人與重大議題	9	
GRI 403：職業健康 2018				
403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	5.5 職場安全與健康	96	
-	自訂主題	2.3 風險管理	46	

*重大主題：誠信經營與法規遵循

GRI 3：重大主題 2021

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
3-3	重大主題管理	利害關係人與重大議題	9	
GRI 419 社會經濟法規遵循 2016				
419-1	違反社會與經濟領域之法律和規定	2.2 誠信經營	42	

*重大主題：營運績效

GRI 3：重大主題 2021

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
3-3	重大主題管理	利害關係人與重大議題	9	
GRI 201：經濟績效 2016				
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	關於科定	24	
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4.1 氣候變遷策略	65	
201-3	確定給付制義務与其它退休計畫	5.3 薪酬與福利	87	
201-4	取自政府之財務援助	關於科定	24	



關於
本報告書



利害關係人
與重大議題



關於科定



公司治理



永續供應鏈



環境永續



友善職場



附錄

*重大主題：品質管理

GRI 3：重大主題 2021

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
3-3	重大主題管理	利害關係人與重大議題	9	
-	自定義主題	3.1 供應鏈管理	55	

*重大主題：環保法令遵循

GRI 3：重大主題 2021

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
3-3	重大主題管理	利害關係人與重大議題	9	

*重大主題：人才招募與培育

GRI 3：重大主題 2021

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
3-3	重大主題管理	利害關係人與重大議題	9	

GRI 401：勞雇關係 2016

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
401-1	新進員工和離職員工	5.2 員工概況	82	
401-2	提供給全職員工的福利	5.3 薪資福利	87	
401-3	育嬰假	5.3 薪資福利	87	

GRI 404：教育訓練 2016

404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.4 人才資源發展	93	
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.4 人才資源發展	93	
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工 百分比	5.4 人才資源發展	93	



*重大主題：勞雇關係				
GRI 3：重大主題 2021				
GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
3-3	重大主題管理	利害關係人與重大議題	9	
GRI 401：勞雇關係 2016				
	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
401-1	新進員工和離職員工	5.2 員工概況	82	
401-2	提供給全職員工的福利	5.3 薪資福利	87	
401-3	育嬰假	5.3 薪資福利	87	



關於
本報告書



利害關係人
與重大議題



關於科定



公司治理



永續供應鏈



環境永續



友善職場



附錄

GRI 201：經濟績效 2016 (自主揭露)

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	關於科定	24	
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	4.1 氣候變遷策略	65	
201-3	確定給付制義務与其它退休計畫	5.3 薪酬與福利	87	

GRI 204：採購實務 2016

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	3.1 供應鏈管理	55	

GRI 205：採購實務 2016

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.2 誠信經營	42	
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.2 誠信經營	42	

GRI 207：稅務 2016 (自主揭露)

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
207-1	稅務方針	1.2 營運績效	28	
207-2	稅務治理、管控與風險管理	1.2 營運績效	28	
207-3	稅務相關議題之利害關係人溝通與管理	1.2 營運績效	28	
207-4	國別報告	1.2 營運績效	28	



GRI 302：能源 2016 (自主揭露)

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
302-1	組織內部的能源消耗量	4.3 能源管理	75	
302-3	能源密集度	4.3 能源管理	75	
302-4	減少能源消耗	4.3 能源管理	75	

GRI 303：水與放流水 2018 (自主揭露)

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
303-3	取水量	4.4 水資源管理	76	
303-4	排水量	4.4 水資源管理	76	
303-5	耗水量	4.4 水資源管理	76	

GRI 305：排放 2016 (自主揭露)

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	4.2 溫室氣體管理	74	
305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	4.2 溫室氣體管理	74	
305-3	其他間接（範疇三）溫室氣體排放	4.2 溫室氣體管理	74	
305-4	溫室氣體排放密集度	4.2 溫室氣體管理	74	



關於
本報告書



利害關係人
與重大議題



關於科定



公司治理



永續供應鏈



環境永續



友善職場



附錄

GRI 306：廢棄物 2020 (自主揭露)

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
306-1	廢棄物產出情形及廢棄物相關顯著衝擊	4.5 廢棄物管理	77	
306-2	廢棄物相關顯著衝擊管理	4.5 廢棄物管理	77	
306-3	廢棄物產出種類及量	4.5 廢棄物管理	77	

GRI 401：勞雇關係 2016 (自主揭露)

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
401-1	新進員工和離職員工	5.2 員工概況	82	
401-2	提供給全職員工的福利	5.3 薪資福利	87	
401-3	育嬰假	5.3 薪資福利	87	



GRI 403：職業安全衛生 2018 (自主揭露)

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
403-1	職業安全衛生管理系統	5.5 職場安全與健康	95	
403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	5.5 職場安全與健康	95	
403-3	職業健康服務	5.5 職場安全與健康	95	
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.5 職場安全與健康	95	
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.5 職場安全與健康	95	
403-6	工作者健康促進	5.5 職場安全與健康	95	
403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	5.5 職場安全與健康	95	
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.5 職場安全與健康	95	
403-9	職業傷害	5.5 職場安全與健康	95	
403-10	職業病	5.5 職場安全與健康	95	

GRI 404：教育訓練 2016 (自主揭露)

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.4 人才資源發展	93	
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.4 人才資源發展	93	
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工 百分比	5.4 人才資源發展	93	



關於
本報告書



利害關係人
與重大議題



關於科定



公司治理



永續供應鏈



環境永續



友善職場



附錄

GRI 405：員工多元化與平等機會2016 (自主揭露)

GRI 編碼		對應章節	頁碼	備註
405-1	治理單位與員工的多元化	2.1 公司治理架構 / 5.2 員工概況	35/82	
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.3 薪酬與福利	87	

GRI 406：不歧視 2016 (自主揭露)

GRI 編碼	揭露項目	對應章節	頁碼	備註
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5.1 人權政策	81	



附錄二 上市上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法-氣候相關資訊

項次	項目	執行情形
1	敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	請參閱 4.1 氣候變遷策略
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、中、長期）。	請參閱 4.1 氣候變遷策略
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	請參閱 4.1 氣候變遷策略
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。	請參閱 4.1 氣候變遷策略
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。	請參閱 4.1 氣候變遷策略
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。	請參閱 4.1 氣候變遷策略
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	內部碳定價尚在規劃中
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。	請參閱4.1 氣候變遷策略
9	溫室氣體盤查及確信情形。	2025年無第三方查證

附錄三 SASB 永續會計準則委員會對照表

揭露主題	指標編號	指標說明	2025年揭露情形	備註
製造中的能源管理	CG-BF-130 a.1	(1) 總能源消耗 (2) 外購電力百分比 (3) 再生能源使用率	4.3 能源管理	
產品安全化學性的管理	CG-BF250a.1	說明產品化學危害之風險管理	本公司針對危害性化學品，依據「危害性化學品評估及分級管理辦法」辦理。	
產品生命週期對於環境之影響	CG-BF250a.2	符合 VOC 排放標準之產品的百分比(%)	本公司無破壞臭氧層物質(ODS)排放，亦無監測 VOC 排放。	
	CG-BF-410 a.1	描述管理產品生命周期影響和滿足對永續產品需求的努力	生產階段：選擇低甲醛釋放的膠黏劑，以減少空氣汙染廢棄階段：本公司重視木材回收再利用的機會，利用回收之材料打造文創小物，提升資源利用率，實現循環經濟目標。	
	CG-BF-420 a.1	(1) 回收的報廢材料重量 (2) 回收材料百分比	(1)1496.13公噸 (2)回收再循環979.02公噸 佔65.44%	
木材供應鏈管理	CG-BF-430 a.1	(1) 採購的木纖維材料總重量 (2) 來自第三方認證林地的百分比 (3) 按標準劃分的百分比：採購來自第三方認證林地 /採購的木纖維材料總重量 (4) 經認證的其他木材纖維標準的百分比 (5) 按標準劃分的百分比：採購經認證的其他木材纖維標準 / 採購的木纖維材料總重量	(1) 11,044.65 公噸 (2) N/A (3) N/A (4) N/A (5) N/A	

活動指標	指標編號	指標說明	2025年揭露情形	備註
年產量	CG-BF-000.A	-	9,116立方公尺	
製造設備的區域	CG-BF-000.B	-	39,985.23平方公尺	

附錄四 聯合國永續發展目標(SDGs)對照表

項次	永續發展目標	對應章節	頁碼
目標4	確保有教無類、公平以及高品質的教育，及提倡終身學習	5.4 人力資源發展	P.93
目標8	促進包容且永續的經濟成長，達到全面且生產力的就業，讓每一個人都有一份好工作	5.3 薪資福利 5.3 人力資源發展	P.87 P.93
目標10	減少國內及國家間不平等	5.6 勞資溝通	P.106
目標16	促進和平且包容的社會，以落實永續發展；提供司法管道給所有人；在所有階層建立有效的、負責的且包容的制度	利害關係人與重大主題 2.3 風險管理 5.6 勞資共好	P.09 P.46 P.106
目標17	強化永續發展執行方法及活化永續發展全球夥伴關係	利害關係人與重大主題	P.09