

2024

永續報告書

Sustainability Report



Contents 目錄

關於本報告書	3		
經營者的話	7		
利害關係人與重大主題	9		
1. 關於科定		3. 永續供應鏈	5. 友善職場
1.1 公司簡介	24	3.1 供應鏈管理	49
1.2 營運績效	27	3.2 品質管理	50
1.3 稅務治理	29	3.3 供應商風險評估	51
1.4 參與外部組織	31	3.4 客戶關係管理	54
2. 公司治理架構		4. 環境永續	6. 附錄
2.1 公司治理架構	33	4.1 氣候變遷因應	56
2.2 誠信經營	39	4.2 溫室氣體管理	63
2.3 風險管理	44	4.3 能源管理	64
2.4 資訊安全	46	4.4 水資源管理	65
		4.5 廢棄物管理	66
			6.1 GRI 永續性報導準則對照表
			88
			6.2 上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法
			94
			6.3 永續會計準則 (SASB)對照表
			96
			6.4 聯合國永續發展目標 (SDGs)對照表
			97
			5.1 企業人力概況
			68
			5.2 員工薪資福利
			73
			5.3 人力資源發展
			78
			5.4 勞資溝通
			80
			5.5 職場安全與健康
			81

經營者的話

公司簡介

利害關係人與
重大主題

治理與營運
績效

環境政策與
創新

員工關懷與
培育

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，為第一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 2024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。

報導準則

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 2024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／倡議／法規
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 Financial Stability Board(FSB)	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」

經營者的話

利害關係人與
重大主題

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 2024年01月01日至2024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 2024年度的合併財務報表(報導期間為 2024年 1 月 1 日至 2024年 12 月 31 日)，包含科定總公司及子公司，詳見《民國 2024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《2024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。

報告書管理流程與發行

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	財務數據經資誠聯合會計師事務所簽證，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。

經營者的話

利害關係人與
重大主題

關於科定

公司治理

永續供應鏈

環境永續

友善職場

附錄

發行時間與週期

首次出版日期：2025年8月

本次出版日期：2025年8月

下次出版日期：2026年8月

發行頻率：每年度

聯絡資訊

感謝您閱讀本報告書。若您對本報告書或科定有任何疑問或建議，歡迎透過下列方式與我們聯絡。為善盡企業資訊揭露之責，我們亦同步將本報告書公布於官網以利查詢。

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

經營者的話

利害關係人與
重大主題

關於科定

公司治理

永續供應鏈

環境永續

友善職場

附錄

面向	聯合國SDGS				SDGS行動倡議
環境保護 Environment					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. 2024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					1. 2024年按國際標準ISO 9001 進行品質管理系統續評, 並順利通過。 2. 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。 3. 2024年評定持續符合健康職場認證。
公司治理 Governance					1. 女性董事共計2席, 佔全體董事比例25%。 2. 2024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. 2024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。

經營者的話

近年來，隨著全球永續意識高漲與淨零碳排轉型浪潮席捲各行各業，企業除了創造財務績效之外，更需承擔起對社會與環境的責任。面對多變的國際局勢、氣候變遷及 產業升級的契機，科定秉持「運用科技、不斷創新、深耕扎根、穩定成長」原則，以傳統技術與現代科技，積極開發優質 產品，並培育專業管理人才與優秀技術人員，鞏固企業本質，使策劃與執行相輔相成，用新視野、好 產品成為值得信賴的國際品牌。並以實際行動推動企業永續發展，期望為股東、員工、客戶與社會創造長遠價值。

回顧過去一年，全球經濟仍受高通膨、供應鏈不穩定及極端氣候事件影響，企業經營環境充滿不確定性。然而我們堅定信念、團隊齊心，依循穩健步伐強化營運體質，持續導入高效能設備與精實製程，降低能源及原物料耗用，同時積極優化產品品質，提升市場競爭力。我們不僅專注於本業績效，也重視如何減輕生 產對環境的衝擊、關懷員工的權益及促進社會共融，實踐企業社會責任的承諾。

在環境面向，我們響應國際減碳行動目標，制定節能減碳目標並逐步推動溫室氣體盤 查、節能改造，致力邁向低碳轉型。2024年我們啟動重點設備汰換專案，成功減少單位 產品耗能並降低碳排放強度。此外，我們也加強廢棄物管理及循環利用，推動資源回收再利用比例逐年提升，朝向循環經濟目標邁進。

社會責任方面，我們視員工為最重要的資 產，重視工作環境的安全、健康與幸福感。公司持續優化薪酬福利制度、推動多元職涯發展及人才培育計畫，建立具有競爭力且具包容性的職場環境。同時我們導入 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，強化職場風險控管與健康促進工作，努力為員工打造安全無虞的工作環境。在公益投入上，我們邀請同仁參與志工服務，支持社區公益活動，讓企業與社會共同成長、共創共好。

治理面向方面，公司持續強化公司治理與風險管理機制，完善董事會職能及監督效能，確保經營決策透明、誠信，並維護股東與利害關係人的權益。我們遵循法令及國際規範落實誠信經營，建置檢舉及申訴管道，強化廉潔文化，提升整體公司治理績效，並定期檢視改善，持續精進。

展望未來，面對氣候變遷、數位轉型與供應鏈波動的挑戰與契機並存，我們將以更前瞻的眼光與更積極的行動推進永續策略。未來三年，我們規劃投入更多資源在節能減碳、低碳 產品研發及數位化管理建設，期許將永續價 值深植於企業文化之中，帶領全體同仁攜手向「永續發展」的目標前進。

我們相信，唯有與所有利害關係人攜手合作、共同努力，才能在全球永續發展的大趨勢下持續成長、創造共榮的未來。感謝所有支持科定企業的夥伴們，未來我們將以更加穩健的步伐，勇敢面對挑戰、實踐承諾，持續成為 值得信賴的企業夥伴，為社會、環境與經濟的平衡發展貢獻心力。

董事長 曹憲章

曹憲章



利害關係人與重大主題

利害關係人鑑別

科定秉持「誠信經營、共榮共好」的核心理念，將與利害關係人維持良好的互動視為實現永續發展的重要基礎。公司認知到，企業營運過程中所產生的經濟、環境及社會影響，均與不同利害關係人的權益密切相關，因此我們致力於建立透明、有效且具回應性的溝通機制，主動了解各方關切，作為推動永續策略與優化管理作法的重要依據。

為系統性進行利害關係人鑑別，我們參考 AA1000 Stakeholder Engagement Standard (SES) 及全球報告倡議組織 (GRI) 揭露準則，建構由高階管理層及各職能單位組成的「永續推動小組」負責評估與更新鑑別結果。評估原則以「相對影響力」及「關注程度」為兩大構面，檢視各方對本公司營運可能產生的影響及其對永續議題的關注程度，並綜合考量互動頻率、關係強度及法規要求等因素，最終確認出六大主要利害關係人：員工、客戶、供應商與承攬商、股東及投資人、社區居民、政府機關以及非政府組織 / 媒體。

針對不同類型的利害關係人，公司建置多元且適切的溝通管道，例如定期召開勞資會議、股東會及法人說明會、供應商評鑑及拜訪、滿意度調查、設置客服專線與電子信箱、網站專區及社群平台互動等，確保彼此意見能夠暢通傳達並回饋至營運決策。除既有溝通機制外，科定也積極蒐集利害關係人對重大議題的關注重點與期望，例如勞動人權、職業安全、碳排管理、產品品質、資訊透明度及社會參與，並據此檢視永續目標的合理性與進度，持續改善管理行動與揭露品質。

利害關係人溝通

各部門透過平時業務往來、例行調查、訪談分析等方式與利害關係人進行溝通，依業務性質各利害關係人所關注之議題有差異，故藉由多元化之溝通管道，確實掌握利害關係人需求及期望，並考量其觀點調整營運管理，且針對利害關係人關注重點給予適切之回應。

利害關係人與重大主題

關於科定

公司治理

永續供應鏈

環境永續

友善職場

利害關係人	溝通重要性	關注主題	溝通管道與頻率	2024年溝通實績
政府與主管機關	爭取股東/投資人對公司營運的支持。企業遵守法規以獲得政府支持，並在政策變化中保持競爭力	- 法規遵循 - 公司治理 - 風險管理 - 主管機關溝通	- 參與主管機關之政策討論會、座談會 (不定期) - 配合主管機關監理與查核(不定期) - 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)	- 不定期參與主管機關所舉行之宣導會 - 參加新北市經發局立體化座談會。 - 即時了解法規變更與適用遵循 - 釐清稅務問題、配合提供文件、配合政府補助案查核 - 配合消防機關辦理建築物消防安全設備審查及查驗作業。
員工	吸引並培養優秀人才，提升企業競爭力。	經濟績效、勞雇關係、勞資關係、職業健康與安全、員工多元化與平等機會、訓練與教育	- 召開職工福利委員會(每季一次) - 召開勞資會議(每季一次) - 召開職業安全衛生委員會(每季一次) - 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)	- 召開職工福利委員會議 4次 - 召開勞資會議 4 次 - 召開職業安全衛生會議 4 次 - 定期職安衛生及消防宣導，並針對重大事項加強稽核 - 安排特殊作業安全人員接受教育訓練並取得證照 2024年內部公告員工福利及訓練相關訊息4則以上
股東與投資人	股東與投資人對公司的支持，推動公司營運發展的信心	經濟績效、誠信經營、法律遵循、風險管理、公司治理	召開股東會及法說會(每年至少一次) 設置發言人專線及信箱(不定期) 公佈於公開資訊觀測站(不定期) 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)	- 召開股東常會:2024/6/25 - 受邀參加法人說明會:2次/每年 - 證交所公開資訊觀測站揭露:同步揭露中/英文重大訊息 - 官網訊息揭露:不定期更新

經營者的話

利害關係人與
重大主題

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	溝通重要性	關注主題	溝通管道與頻率	2024年溝通實績
客戶	滿足客戶需求並提 供 專業產品與服務, 以提 升公司業務發展與營 收。	經濟績效、客戶服務、運輸安全、市場形象、職業健康與安全、顧客隱私、客戶健康與安全、社會經濟法規遵循、行銷與標示	- 進行客戶滿意度調查(每年一次) - 透過電子郵件、會議與稽核(不定期) - 公佈於公司外部網站(不定期) - 聯絡窗口為台灣事業部 楊經理 (E-mail:kd@twkd.com)	2024年總計上傳了75部以上的短影音, 快速增加與客戶的緊密度。 - 參加了9次海外建材/加盟展, 舉辦3場海外線上加盟說明會。
供應商	配合良好的合作夥伴, 可提供高品質的產品。	採購實務、運輸安全、法規遵循、原 物料	- 進行協力廠商評鑑與現場稽核(不定期) - 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)	2024年度供應商評鑑通過率100% - 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 2024年0件誠信經營檢舉來信
社會團體與社 區居民	透過與在地居民雙向 溝壘及公益參與, 可減 少營運影響並強化社 會支持度。	環境永續、關懷弱勢、社區營造、永 續城鄉、員工多元性與勞動權益	1.產學合作計畫(不定期) 2.響應社會公益活動(不定期) 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:kd@twkd.com)	- 產學合作案:2024年與 3 所國內院校合作, 入職實習生達5位。 - 捐贈新北市政府消防局災情勘查車兩輛。 2024年1月捐助日本石川地震賑災200萬、4月花蓮賑災捐款300萬, 幫助災區重建家園。 2024年3月持續以「預約一座未來森林」為號召, 與 DOMI 綠然攜手合作舉辦植樹公益活動, 號召全公司100多名員工及親友眷屬參與, 於宜蘭縣共同種下 150 株珍貴的馬告樹苗, 可望減少 3,000-4,000 公斤的碳排放。 - 年節送禮優先選用公益禮盒 2024年度社會公益投入經費新臺幣820萬元

經營者的話

利害關係人與
重大主題

關於科定

公司治理

永續供應鏈

環境永續

友善職場

附錄

重大主題鑑別流程

科定永續發展執行推動小組參考 GRI 永續性報導準則 (GRI Standards)、責任商業聯盟行為準則 (RBA Code of Conduct)、氣候相關財務揭露規範 (TCFD)、永續會計準則委員會 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB)、證交所公司治理指標及公司永續發展目標，初步篩選出與本公司較為相關之經濟面、環境面及社會面等 23項永續主題。永續發展執行推動小組發送線上與實體問卷，了解主要利害關係人對 24項永續主題關注的程度。調查問卷採5分制，利害關係人關注程度最高填 5分，最低則1分，合計共回收 103份。

永續發展執行推動小組透過高階主管及 內部評估，對各永續議題進行「發生可能性」與「衝擊程度」兩面向進行分析，以了解各主題對環境、經濟與人群面向的影響程度。依前述蒐集資料，透過層峰主管由公司策略角度及外部永續顧問針對議題位置分佈的合理性提出建議，並進行調整。最後由永續發展執行推動小組依照國際趨勢評估後，鑑別出 7項重大議題。最終 依鑑別結果建立重大議題管理方針與目標，並由永續發展執行推動小組向董事會報告。未來重大主題的管理方針與目標將每年審視管理，而重大主題鑑別流程將視情況評估執行效率，藉此檢核永續議題的正、負面衝擊程度，讓經營團隊有效分配資源，同時 內、外部供利害關係人檢視經營成效。

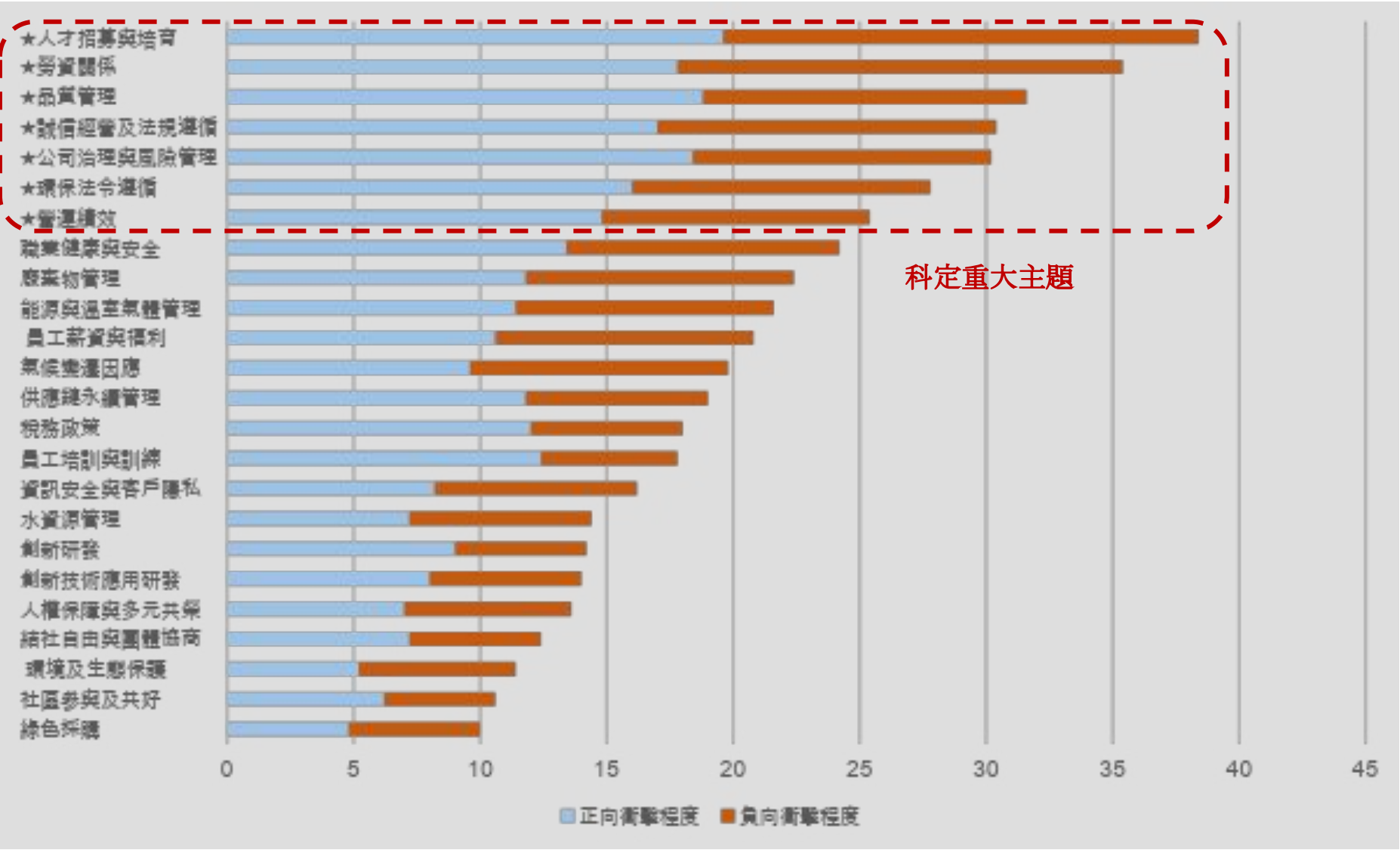
鑑別議題	評估衝擊	確認重大性	管理方針
參照GRI和SDGs、與同業標竿及目前國際上關注之議題統整，鑑別出24個永續議題	透過層峰主管及外部顧問討論，並設定顯著性門檻，正負衝擊問卷共回收5份	正負衝擊分數合計大於 25分以上 列為本公司重大主題	依據各主題報導要求 說明重大主題的因應策略，擬訂短、中、長期目標成果績效及管理方針，並對應 GRI 準則特定主題。

重大主題列表

經營者的話		重大主題	正/負面衝擊說明
利害關係人與重大主題	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。
關於科定	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。
公司治理	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。
永續供應鏈	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。
環境永續	6	人才招募與培育	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。
友善職場	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，進而影響營運。

正負面衝擊顯著性評估

★ 為重大主題，重大性門檻係正負面影響加總平均大於25分。



經營者的話

利害關係人與
重大主題

關於科定

公司治理

永續供應鏈

環境永續

友善職場

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

經營者的話

利害關係人與
重大主題

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: 公司治理與風險管理



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 • 建立並執行董事會及功能性委員會年度績效評估制度 • 強化內部控制稽核項目之永續風險納入比率達100% 中長期目標 • 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
2024年度成果	• 完成董事會成員多元化盤點，女性董事比率提升達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。 • 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

經營者的話

利害關係人與
重大主題

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: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 (2025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 (2025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。
2024年度成果	- 無重大違法裁罰事件發生。 - 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。

經營者的話

利害關係人與
重大主題

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



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 (2025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 中長期目標 (2025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
2024年度成果	- 客戶滿意度調查平均分數接近滿分 - 完成四大製程的SOP及品保標準檢視及修訂 2024年度供應商評鑑通過率100%
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

經營者的話

利害關係人與
重大主題

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:環保法令遵循



連結之SDGs	SDG 12 責任消費與生產
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 公司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
2024年度成果	- 全年度無重大環保法規違規紀錄，合規率達100%。 - 廠區內廢棄物分類與回收率逐步提升。
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

經營者的話

利害關係人與
重大主題

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:人才招募與培育



連結之SDGs	SDG 4 優質教育
對應GRI指標	GRI 3-3、GRI 404-1、GRI 404-3
永續承諾	我們承諾打造公平多元的職場環境, 吸引並留任具潛力與熱忱的人才。
指標及目標	短期目標 - 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 - 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
2024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
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。

經營者的話

利害關係人與
重大主題

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: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 - 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 - 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
2024年度成果	- 職業安全衛生違反件數0件 - 職場不法侵害違反件數0件 - 召開職工福利委員會議4次 - 召開勞資會議4次 - 召開職業安全衛生會議4次
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。

經營者的話

利害關係人與
重大主題

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: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 - 優化營運資金周轉率，提升存貨與應收帳款效率 - 擴展國內高端建材市場占有率 中長期目標 - 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
2024年度成果	2024年每股稅後盈餘達4.93元。 2024年營收較2023年成長。
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。

關於科定

1



經營者的話

利害關係人與
重大主題

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

科定自創立以來，秉持「專業、創新、品質、服務」的核心價值觀，專注於室內裝飾建材的研發與製造，致力於提升人們的空間美學與生活品質。本公司以塗裝木皮板、KD木地板及相關裝修建材產品為主要業務，提供豐富多樣的設計風格與材質選擇，能滿足住宅、商業空間、辦公環境及大型公共工程等不同領域的需求。多年來，憑藉卓越的產品品質、精湛的工藝技術及不斷創新的研發能力，逐步建構出穩健的市場地位，並獲得國內外客戶的廣泛信賴與肯定。

在市場經營上，本公司不僅致力於拓展國內市場，並積極耕耘海外通路，將產品出口至多個國家與地區，逐步邁向國際化發展。面對全球對環境保護與綠色產品的日益重視，本公司率先導入環保理念，從產品設計開始就納入減碳、節能、資源循環利用等元素，並致力於研發符合國際環保標準的建材，降低對生態環境的衝擊。此外，我們也持續優化生產製程，推動節能減排、廢棄物減量化及資源回收利用，以實際行動落實企業對環境保護的承諾。

在公司治理與營運管理方面，科定強調誠信經營、透明治理與風險管理，設立完善的組織架構及管理制度，確保各項營運活動符合法規及倫理標準。我們積極傾聽利害關係人意見，重視員工權益保障與職涯發展，提供安全健康且具成長性的工作環境，鼓勵多元發展及團隊合作，共創企業與員工雙贏局面。

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)	821,813
2024年度營收 (單位:新台幣仟元)	2,503,330
員工人數	761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 2024年12月31日



經營者的話

利害關係人與
重大主題

關於科定

公司治理

永續供應鏈

環境永續

友善職場

附錄

產品與服務

科定自成立以來，始終以「美化空間、提升品質」為使命，致力於開發符合市場潮流與消費者需求的高品質裝飾建材 產品。本公司專注於木質裝飾板、木地板及相關室內建材的研發、設計、製造與銷售，產品涵蓋多種質感、紋理及顏色選擇，能靈活應用於住宅、商業、辦公及公共建築等多元空間。透過專業設計團隊不斷探索材料美學與技術創新，我們提供不僅兼顧美觀與實用，更兼顧環境友善的 產品方案，深受國內外建築師、設計師及業主的青睞。

面對消費市場對健康與永續的高度關注，科定積極引進環保理念，並融入產品生命週期設計，持續推出低甲 醛、低VOC及可回收材料製成的環保系列產品，降低對人體健康與生態的潛在負擔。同時，本公司在 產品研發階段即考量節能減碳效益，積極探索以更低碳足跡的製程製作 產品，並取得多項國際綠建材認證，以實際行動支持建築 產業朝向綠色低碳轉型。

在服務層面，本公司成立專業業務與技術支援團隊，深入了解每個專案的特性與挑戰，並依據不同空間用途及美感需求，提出最適化的材質與施工建議，協助客戶在預算、品質與環保之間取得最佳平衡。此外，本公司也致力於售後服務體系的完善，提供快速回應、問題追蹤及技術輔導，讓客戶在產品使用過程中獲得持續支持與保障。為因應國際市場的快速變化及新興需求，科定積極拓展海外業務，並持續強化國際品牌形象，服務更多國際客戶群。



產業價值鏈之關聯性

科定長期以來深耕室內設計及建築材料市場，與上下游夥伴共同建構出緊密且互信的產業鏈與價值鏈體系。公司主要專注於木質裝飾建材、木地板及其他相關產品的研發、製造與銷售，所處產業涵蓋原料供應、加工製造、物流配送、專案設計、施工安裝及售後服務等多個環節，形成完善且高效的價值鏈結構。

在上游方面，我們與多家國內外原料供應商及加工廠建立長期合作關係，嚴格篩選具有穩定品質、具環保意識的木材及輔料來源，並要求供應商遵循相關環保、法規及道德標準，推動負責任的採購行為，逐步強化整體產業鏈的永續韌性。

在中游製造環節，公司則透過導入先進自動化設備與持續改善生產製程，有效提升產品品質穩定度及產能效率，並減少能源耗用與廢棄物產生。我們持續透過精益生產理念優化各項流程，使資源配置與成本控制更具彈性。

在下游銷售與服務端，科定結合專業設計團隊及業務網絡，將產品行銷至國內各大建材通路及專案工程，同時積極拓展國際市場，與各地經銷商及設計顧問保持良好互動，建立起完善的服務體系。並透過售前諮詢、技術支援及售後維護等全方位服務，協助客戶落實理想空間的實現，並藉由回饋機制驅動產品與服務持續創新，進一步提升整體價值鏈的附加價值。

科定在產業鏈之角色

上游供應商	✓ 環保木材、輔料 ✓ 認證材料供應
中游 (科定)	✓ 研發設計 ✓ 生產製造 ✓ 品質檢測 ✓ 售後服務
下游客戶	建築師、設計師、經銷商、住宅、商業及公共工程業主

經營者的話

利害關係人與
重大主題

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

科定自成立以來，始終秉持穩健經營及永續發展的理念，致力於提升產品品質、強化品牌形象及擴大市場佔有率，以創造穩定的營運成長與股東價值。面對市場環境快速變化與原物料價格波動的挑戰，本公司積極優化營運結構，落實成本控管，強化研發創新能力及銷售服務效能，持續推動多元產品線及市場國際化布局。

在國內市場方面，科定憑藉多樣化產品組合及高品質服務，深耕住宅、商辦、商業空間及公共工程領域，穩定取得各類大型專案訂單，營收規模逐年增長。國際市場方面，本公司持續拓展海外通路與合作夥伴，積極耕耘東南亞、中東及歐美市場，逐步提升國際知名度及外銷比重。

2024 年度，在國內外市場穩定成長的帶動下，面對全球通膨壓力與原物料成本波動等挑戰，本公司依然維持良好業績，合併營業收入達新台幣25.03億元，年增率為 5.41%，稅後淨利3.86億元，相較前一年有顯著成長，每股盈餘（EPS）更達4.93元，顯示出公司穩定獲利與資產報酬能力。本公司除了重視經營績效的穩定成長，更積極回饋股東，持續提高股東權益報酬率，並穩定發放股利，兼顧企業發展與投資人權益。此外，我們亦致力於提升營運透明度，定期揭露營運成果及未來展望，確保所有利害關係人能即時掌握公司動態，增進彼此信任與合作。

2024年財務概況	單位:新台幣
合併財報	
營業收入(仟元)	2,503,330
營業毛利(仟元)	1,301,247
營業利益(仟元)	461,213
本期淨利(仟元)	385,671
獲利能力	
毛利率(%)	51.98
純益率(%)	15.41
資產報酬率(%)	5.84
股東權益報酬率(%)	15.89
每股淨利(元)	4.93

組織所產生及分配的直接經濟價 值

經營者的話
利害關係人與重大主題
關於科定
公司治理
永續供應鏈
環境永續
友善職場
附錄

項目	2022年度	2023年度	2024年度
產生之直接經濟價值(A)註1	2,473,149	2,427,066	2,549,333
分配之直接經濟價值(B)	2,356,170	2,479,715	3,007,701
營運成本	1,215,111	1,271,004	1,202,083
員工薪資與福利	708,661	667,573	706,287
支付出資人款項(註2、註4)	318,971	476,614	1,005,838
支付政府款項(註3)	113,427	64,524	93,493
留存之經濟價值(A-B)	116,979	-52,649	-458,368

註1:包含各年度之營業收入、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。

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。

經營者的話

利害關係人與
重大主題

關於科定

公司治理

永續供應鏈

環境永續

友善職場

附錄

1.3 稅務治理 稅務政策

科定秉持誠信經營、依法納稅的原則，視良好的稅務遵循為企業社會責任的重要一環。公司堅信，健全透明的稅務管理不僅有助於提升企業治理水準，確保與利害關係人之間的信任，也能為政府公共建設及社會發展貢獻資源，促進企業與社會的共榮共好。故本公司在營運各層面均嚴格遵守台灣及海外當地的稅法規定，依法申報各項稅賦，並按期繳納，未曾有重大的違規或延遲繳納紀錄，2024年本公司所得稅費用共繳納 86,932仟元

為確保稅務風險可控與政策一致性，科定設有財務專責單位，負責稅務事宜的規劃、執行與內部稽核，並定期接受外部會計師查核。並依據最新法規與國際稅務發展趨勢，適時調整內部作業流程，定期更新各事業部門之稅務知識，降低潛在稅務爭議的風險，並提升合規意識。公司並與外部會計師事務所保持密切合作，定期檢視稅務申報的完整性與正確性，確保稅務管理符合現行規定與最佳實務。

開拓國際業務上，面對不同法域的稅制差異與重複課稅等挑戰，公司採取審慎態度，不進行任何不當的稅務規劃或規避行為，並透過合規合法的跨國交易架構，善用國際租稅協定避免雙重課稅，兼顧營運效率與法遵義務。對於任何新市場的拓展計畫，均會先行評估當地稅制的合理性與潛在風險，以確保長期經營的穩健性。

國別報告

科定支持全球稅務透明化趨勢，積極配合主管機關對企業的資訊揭露要求，確保企業營運與財務資訊具備完整性與可追溯性。本公司雖拓展海外業務版圖，銷售觸角延伸至東南亞、中東及部分歐美市場，但營運及研發重心集中於台灣地區，尚未達到適用OECD所規範之國別報告申報門檻(集團合併營收達新台幣270億元以上)，但仍主動參考BEPS第13號行動計畫精神，強化內部資訊整合與風險評估架構，持續優化財務資訊揭露品質，善盡跨國企業應有的責任，並落實公平稅負、強化經濟實質及實踐企業治理目標。

來自政府的補助

經營者的話	地區	補助項目	補助單位	補助依據	金額(新台幣仟元)
利害關係人與 重大主題	台灣	補助金	嘉義縣政府	嘉義縣振興經濟獎勵投資新開發產業園區補助地價稅/房屋稅	905
	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	3,335
	台灣	免稅額	北區國稅局	購買節能電器退還減徵貨物稅	4
關於科定	大陸	補助金	上海市長寧區人力資源和社會保障局	關於合併實施本市重點群體一次吸收就業補助及一次擴崗補助政策	9
	大陸	補助金	上海市殘疾人就業服務中心	殘疾人就業補貼	55
	大陸	補助金	上海施保基金	失業保險穩崗惠民政策	254
公司治理	大陸	補助金	無錫施保基金	失業保險穩崗惠民政策	53
	大陸	補助金	上海市財政局	總部管理型機構認證財政扶持政策	4,320
永續供應鏈	新加坡	補助金	新加坡稅務局	漸進式工資補貼計劃(PWCS)	321
	新加坡	補助金	新加坡教育部	新加坡技能未來計畫(SSG) 資助	5
環境永續	新加坡	免稅額	新加坡稅務局	企業所得稅 (CIT) 退稅補助	48
	新加坡	補助金	新加坡稅務局	就業扶持信貸(EEC) 補助	13
友善職場					9,322

經營者的話

利害關係人與
重大主題

關於科定

公司治理

永續供應鏈

環境永續

友善職場

附錄

1.4 參與外部組織

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
TWCERT/CC台灣電腦網路危機處理暨協調中心	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
中華民國資訊軟體協會	會員



公司治理 2

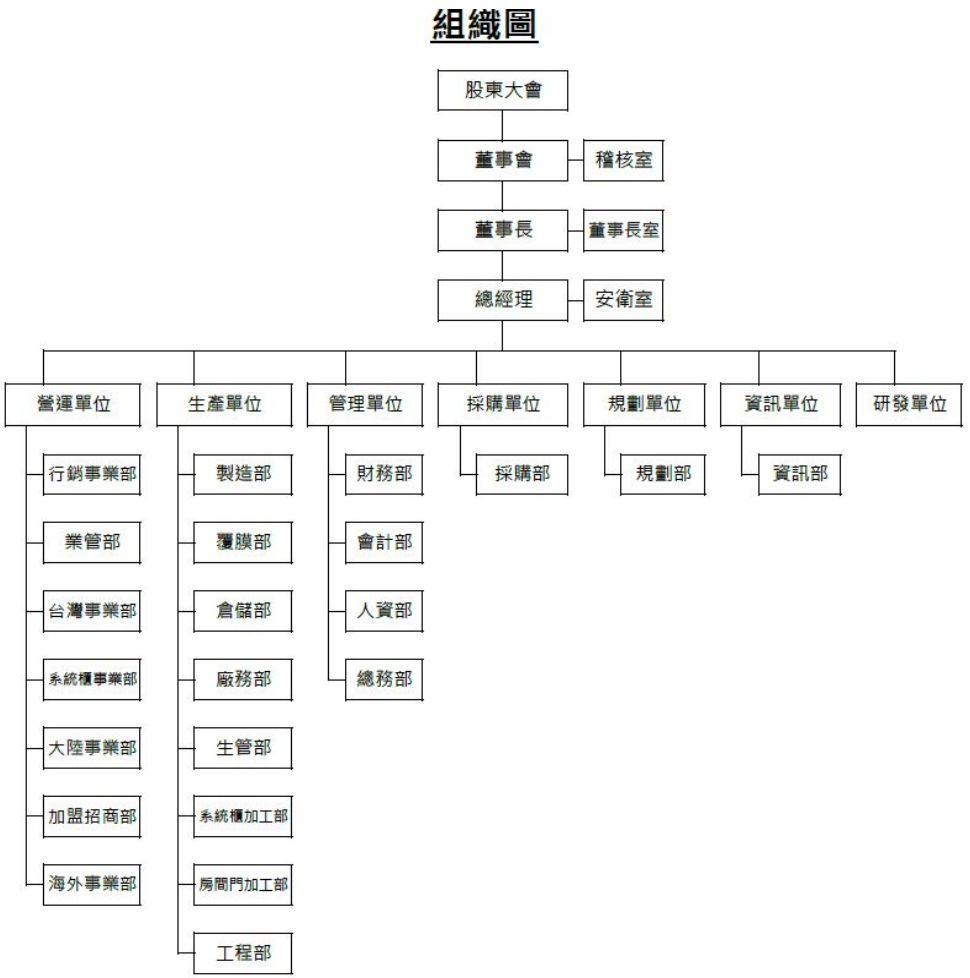
2.1 公司治理架構 政策承諾

科定為實踐企業社會責任與回應國內外利害關係人的期待，本公司建立一套完整的永續經營政策架構，並於董事會層級確立公司長期發展方向與政策承諾，以作為推動各項行動計畫的依據與目標。

本公司承諾在所有營運活動中貫徹「誠信經營、守法合規、持續創新、共榮共好」的核心價值觀，積極推進綠色轉型、善盡社會責任、提升治理效能，逐步實踐環境、社會及公司治理（ESG）整合管理。為此，科定制定並持續更新多項政策與承諾，包括《道德誠信規範》、《品質管理政策》、《職業安全衛生政策》、《員工權益保障政策》、《供應商行為準則》等，透過制度化的管理方式及明確的方針，促進各單位確實履行企業責任。

在環境面向，本公司承諾持續降低生產活動對環境的影響，積極推動節能減碳、廢棄物減量、資源循環利用及污染防治，並導入綠色設計理念開發建材產品，以滿足市場對綠建築的需求。在社會面向，科定重視人權保障及職場平等，嚴禁使用童工、強迫勞動、歧視及騷擾行為，提供員工安全健康的工作環境及平等的發展機會，並透過溝通機制聆聽同仁、客戶及供應商的意見與需求，強化互信合作關係。在治理面向，本公司以誠信經營為基本原則，落實公司治理規範，提升董事會與管理團隊的運作效能，強化風險管理及內部控制制度，確保營運透明度及法律遵循，並藉由持續揭露經營績效與永續成果，回應股東及利害關係人的關注。

▼科定組織架構。欲了解更多公司治理架構與各部門業務執掌，請詳本公司網站



經營者的話

利害關係人與
重大主題

關於科定

公司治理

永續供應鏈

環境永續

友善職場

附錄

董事會組成及遴選

科定深知公司治理是企業永續經營的基礎，而董事會則為公司最高治理機構，負責規劃經營策略、監督管理團隊執行、維護股東及利害關係人權益，並確保各項營運活動合乎相關法規及倫理標準。為落實公司治理與強化董事會功能，本公司積極依據《公司法》、《證券交易法》及「公司治理實務守則」等法規規定，建立完善的董事會組成及運作制度。

董事會之成員組成兼顧多元化、專業性與獨立性，期望藉此促進決策品質與監督效能。截至 2024 年底，董事會共設有 8 席董事，其中包含 4 名獨立董事，獨立董事比例達法定標準以上，以確保決策的客觀性與公正性。整體成員涵蓋法律、財會、產業經營、風險管理及企業永續等專業背景，不僅具備專業知識，更擁有豐富的實務經驗，有助於公司在面對快速變化的市場環境及挑戰時做出更審慎且周延的決策。

為確保董事會組成能充分反映股東利益並平衡各方期待，本公司依據「董事提名制度」，由提名委員會負責審核及建議董事候選人名單，候選人需具備良好聲譽、專業能力及符合相關法規規定之資格條件。遴選過程公開、公平，並經股東大會選任。

管理目標	達成情況
獨立董事人數過1/3	已達成
不同性別董事大得少於一人	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

▼科定董事會及功能性委員會運作概況

董事會	審計委員會	薪資報酬委員會
董事8位	董事4位	董事4位
召開會議8次	召開會議7次	召開會議5次
出席率95.31%	出席率96.43%	出席率95%

董事會多元性

科定秉持健全治理與多元化發展的理念，致力於打造具備多樣背景與專業能力的董事會組成。我們重視性別平衡及不同專業領域之涵蓋，積極引進具有法律、財務、社福及行銷等專業知識與實務經驗的成員，以強化決策品質與風險管理能力。

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：曹憲章為本公司董事長。

註2：*表示該位董事為獨立董事。

註3：董事會及各功能性委員會運作及成員之背景敬請參閱本公司年報。

註4：本公司注重董事會成員組成之性別平等，目前女性董事設有2席，占比為25%。

經營者的話

利害關係人與
重大主題

關於科定

公司治理

永續供應鏈

環境永續

友善職場

附錄

經營者的話

利害關係人與
重大主題

關於科定

公司治理

永續供應鏈

環境永續

友善職場

附錄

利益迴避

科定秉持最高誠信原則與健全治理精神，要求董事會成員於執行職務時嚴格遵守《公司法》、《證券交易法》及相關法令規範，確保決策公正、客觀、無私，以維護全體股東及利害關係人的權益。為防止因個人或特定關係而對公司決策產生不當影響，本公司訂有明確的「董事會議事規範」及相關內控制度，明訂董事會成員應揭露並迴避可能涉及自身或其關係人利益之議案。

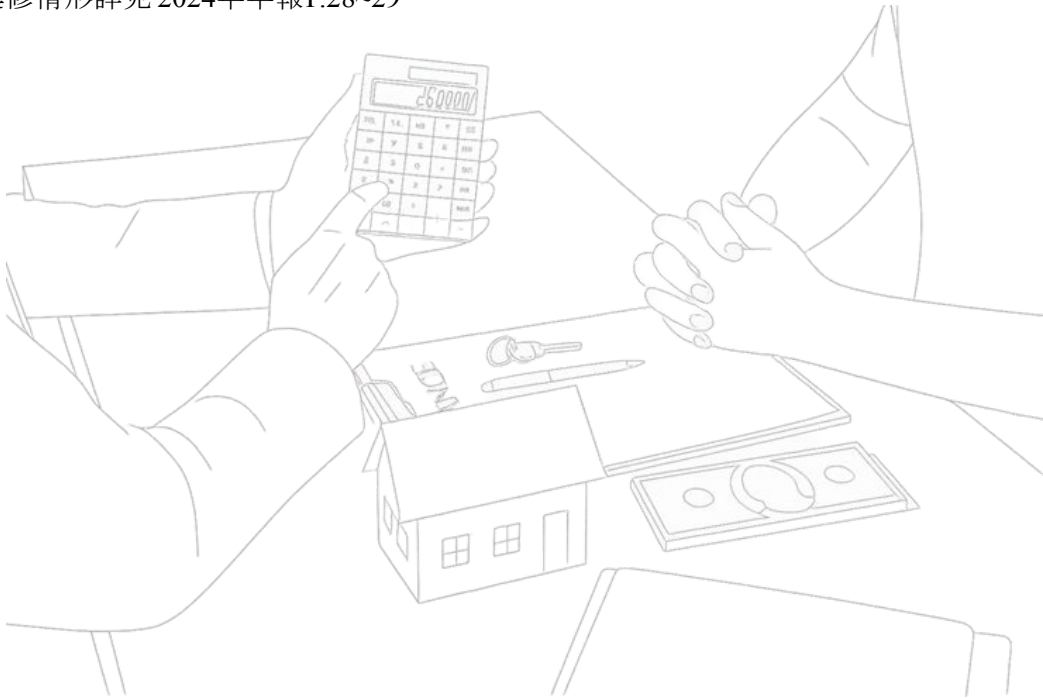
凡董事會審議事項涉及董事本人或其關係人之利益，且該利益可能與公司利益相衝突時，該董事應於會議中主動說明其利害關係內容，不得參與該議案之討論與表決，亦不得代理其他董事行使表決權。針對董事利益迴避情形，會議記錄中亦會清楚載明該董事揭露情況及實際迴避之狀況，以供後續查核與利害關係人參閱。

為進一步強化透明度與防範風險，公司亦定期安排董事會成員進行內外部課程，內容涵蓋公司治理原則、利益衝突認定標準及責任義務，以提升董事自我遵循與法律意識。此舉不僅有助於降低潛在違規風險，更能確保決策過程符合公正、合理的原則。

董事會進修

本公司要求全體董事於任期內每年均應參與與公司治理相關之進修課程，課程內容涵蓋公司法令遵循、風險管理、內部控制、永續發展（ESG）、財務報表解讀、誠信經營、資訊安全及反洗錢等主題，確保董事具備履行職責所需的最新知識與專業能力。本公司將持續精進董事會成員的專業知識與敏銳度，以促進公司治理水平提升，實現企業永續經營的目標。2024年總計進修時數共計 63小時，董事進修時數符合進修要點比率為 100%。

董事進修情形詳見 2024年年報P.28~29



經營者的話

利害關係人與
重大主題

關於科定

公司治理

永續供應鏈

環境永續

友善職場

附錄

功能型委員會

科定依據《公司治理實務守則》及相關法令規範，於董事會下設立功能性委員會，協助董事會執行監督職責、強化治理機制、提升決策品質，並確保各項營運活動之透明性與合規性。目前公司設置之功能性委員會包括「審計委員會」與「薪資報酬委員會」，兩者均由獨立董事擔任多數成員，並推選召集人以確保運作之獨立性及專業性。

審計委員會負責協助董事會監督公司財務報表之編製、內控制度及內部稽核執行成效、獨立會計師之任免及獨立性評估，以及其他法令規定之重大風險事項，藉此維護公司財務報導品質與整體經營穩健性。2024 年度，審計委員會共召開 7 次例行及臨時會議，審議年度及季度財務報表、內稽報告、稅務遵循及法令更新，並針對風險管理機制提出具體建議，以協助管理團隊改善並提昇營運韌性。

薪資報酬委員會則以協助董事會健全董事及高階經理人薪酬制度為主要職責，訂定合理且具市場競爭力的薪資報酬政策，兼顧公司績效、個人貢獻及永續經營目標，並定期檢討其適切性。委員會亦依據公司章程及相關法規，審議董事及經理人之酬金，並將決議報請董事會核定，以確保薪酬決策之透明性及公正性。

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	包括財務報表、稽核、內部控制制度、取得或處分重大資產或衍生性商品交易、重大資金貸與背書或保證、募集或發行有價證券、相關法規遵循、經理人與董事是否有關係人交易及可能之利益衝突、舞弊調查報告、公司風險管理、簽證會計師之委任、解任或報酬，以及財務、會計或內部稽核主管之任免等。
2024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。
2024年度共召開5次會議，實際出席率95%	

經營者的話

利害關係人與
重大主題

關於科定

公司治理

永續供應鏈

環境永續

友善職場

附錄

董事會績效評估

董事會效能的持續提升，是實現良好公司治理與永續發展的重要基礎。為強化董事會運作績效、檢視治理機制是否健全有效並持續優化，公司依據主管機關規定及「董事會績效評估辦法」每年至少辦理一次董事會及功能性委員會之績效評估，並定期向董事會報告評估結果，作為未來改進與精進的依據。

科定績效評估涵蓋董事會整體運作、各功能性委員會之執行效能及個別董事履職情形等面向。評估指標設計兼顧客觀性及完整性，包括但不限於董事會構成及多元性、議事程序及決策品質、董事會對公司營運策略的監督力、風險控管、法令遵循、永續發展推動、利害關係人溝通等項目。透過系統性檢視，確保董事會能發揮最佳治理功能。

2024 年度，公司依據內部訂定的評估程序與方式，採用自行評估與問卷填答並行之模式進行，由董事填寫自評問卷，並由公司治理主管彙整結果，形成報告提交董事會審閱。整體評估分數達 95 分以上，結果顯示董事會成員均能充分發揮專業、恪守職責、積極參與議事，並適時提供專業建言，整體表現優良。對於個別指標中仍有精進空間之處，本公司亦納入未來改善計畫中，持續優化治理效能。

董事及經理人薪酬政策

本公司秉持公平、合理與具市場競爭力的原則，訂定董事及經理人薪酬政策，旨在吸引、激勵及留任優秀的經營管理人才，確保管理階層與董事會成員能以專業能力和高度責任感，引領公司穩健發展並實現永續經營目標。

本公司董事薪酬依據公司章程及股東會決議核定，並參考同業水準、公司營運績效及董事職責負擔等因素決定。董事酬金發放同時兼顧公司獲利狀況、年度經營成果與永續目標達成情況，確保董事酬金水平符合市場合理性且不影響財務穩健性。獨立董事則以固定酬金為主，確保其監督立場之獨立性與公正性，並避免利益衝突。

經理人薪酬則依據市場薪資調查結果、公司經營規模、個人績效及部門目標達成率等多元指標綜合評定，採用固定薪資與變動獎酬並行之制度。變動獎酬部分包含年度獎金與長期激勵計畫，並納入公司營運績效、ESG 指標推進成果及團隊合作貢獻度等作為評估依據，以強化管理階層對公司長期永續價值創造的承諾。

經營者的話

利害關係人與
重大主題

關於科定

公司治理

永續供應鏈

環境永續

友善職場

附錄

2.2 誠信經營

科定秉持誠信為立業之本，視誠信經營為企業文化核心及永續發展的基石。為落實公平、透明及負責任的經營理念，本公司遵循《公司法》、《證券交易法》及《上市上櫃公司誠信經營守則》等相關法規，制定並推動實施「誠信經營規範」及相關管理辦法，確保全體員工及董事會成員能在日常業務中恪守道德標準，杜絕任何不當行為，維護股東與全體利害關係人的信任。

本公司董事會已明確承諾，對於貪腐、賄賂、利益衝突、舞弊及其他不法行為採取零容忍態度，並要求全體員工於執行職務時遵循法律與倫理規範，避免任何損害公司聲譽與利益的行為。為此，科定持續完善內部控制制度及檢舉措施，鼓勵同仁及相關人員揭發任何不法或不當情事，並承諾對檢舉人身分及權益給予最大保障，防止報復行為發生，營造誠信、公正的工作環境。

科定定期透過教育訓練、宣導與課程，強化員工對誠信經營理念的認同與實踐。每年度定期舉辦公司治理與法令遵循及職業道德等主題的宣導及課程，使員工充分理解法律責任及應遵守的行為規範。2024年度，公司未發現重大違反誠信經營原則或涉及舞弊之案件，顯示誠信文化已深植於組織之中。

申訴及建議管道

本公司重視營造公平、公正且透明的營運環境，落實誠信經營與公司治理，並確保員工及所有利害關係人能安心表達意見與揭露不當行為。因此公司設置了完整的申訴及舉報制度，鼓勵對任何涉及貪污、賄賂、舞弊、利益衝突、洩漏機密、歧視騷擾或其他違反法令與倫理規範之行為，勇於提出檢舉與申訴，共同守護公司的誠信文化與聲譽。

本公司依據「誠信經營作業程序及行為規範」與相關管理辦法設置專責單位，負責受理與處理所有申訴及舉報案件。為確保暢通溝通管道，員工及外部利害關係人均可透過多元化方式提出檢舉，包括專用電子郵件信箱、電話、書面郵寄等，並可選擇匿名或具名方式提出。受理單位於接獲檢舉後，將即時啟動調查程序，並依據案件性質交由權責單位辦理，確保案件處理公平且符合程序正義。

公司定期檢視申訴及舉報管道運作狀況，並透過教育訓練與宣導活動，提升全體同仁對制度之認識及運用，讓誠信與正直的價值觀深植每位員工心中。2024年度，公司未接獲重大違法或舞弊事件舉報，顯示日常宣導及警示發揮了有效的預防與監督功能。

經營者的話

利害關係人與
重大主題

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

科定明定「企業社會責任」及相關規範，要求全體董事、經理人及員工在執行職務過程中，須充分瞭解並確實遵循適用之國內外法令、主管機關頒布規範及行業標準。公司亦定期由法務單位彙整最新法令修正及政策變化，並將資訊傳達至各單位及全體同仁，協助各部門據以檢視及調整作業流程，確保公司各項行為符合最新法規要求。

本公司於報告年度內並未發生任何因違反社會、環境及經濟領域法規的重大事件（罰金達新臺幣100萬元以上）而遭主管機關裁罰，亦未因違反社會或環境相關規範而產生重大爭議。本公司將持續強化法規遵循管理，主動發掘潛在風險並即時改善缺失，以確保各項業務活動在符合法令的前提下推動，落實永續經營的承諾並回應利害關係人對合規經營的期待。2024年本公司違反法規遵循情形詳見下表說明。

2024年違反治理、社會及環保之法規情形統計

違法法規類型	件數	處罰類型	後續改善作為
違反證券交易法	1件	罰鍰共240,000元	針對裁罰缺失改正，並強化法規教育訓練
職業安全衛生法	1件	罰鍰共160,000元	針對裁罰缺失改正，並強化法規教育訓練

註：重大違法、違規事件依公開資訊觀測站《發布重大訊息遵循程序及判斷標準》進行判斷。

誠信經營教育訓練

經營者的話

提升全體同仁的法規遵循意識與專業能力，是落實誠信經營與維護公司治理品質的關鍵。因此，公司將法規訓練視為企業 內部教育的重要一環，並以系統化、常態化方式推動相關課程，確保全體同仁熟悉並遵守適用之法令規定，降低營運風險，強化合規文化。

利害關係人與
重大主題

為因應產業特性及國內外法規快速變動，公司於 2025年預計規劃年度法規訓練計畫，課程 內容涵蓋公司治理、勞動法令、職業安全衛生、環保規範、誠信經營、個資保護及 ESG相關法規等，並視需要增加新興議題，如供應鏈盡職調 查、人權法規等主題。訓練對象除全體員工外，亦包含董事會成員及高階管理人員，以強化各級主管對公司政策及法律責任的理解與執行力。針對新進人員及轉任重要職務者，公司亦安排專屬法規訓練，使其快速融入公司規範與文化。

關於科定

2024年誠信經營教育訓練

公司治理

誠信經營教育訓練主題	2024年受訓人次	占比	2024年訓練總時數
誠信經營相關政策宣導	540	70.96%	270
防範內線交易管理作業與 內部控制暨常見缺失	249	32.72%	747

永續供應鏈

環境永續

友善職場

附錄

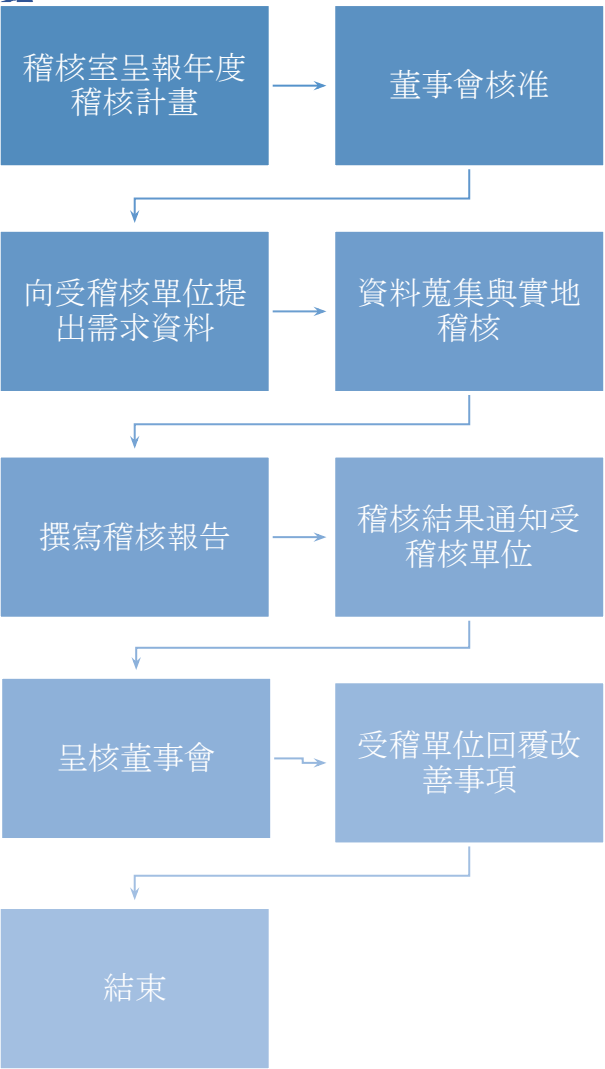
內部稽核制度

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。

2024 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



公司誠信經營準則

經營者的話	準則名稱	政策內容摘要說明	具體措施
利害關係人與重大主題	公司治理實務規範	本公司應遵守相關法規，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。	- 本公司設置稽核單位，依循法規監督內控遵循情形，並定期向董事會報告。 - 設有發言人及代理發言人及對外溝通信箱，與各利害關係人積極溝通並保障資訊透明度。 - 本公司董事會及功能性委員會嚴實監督公司營運情形。 - 本公司官網設置投資人專區及利害關係人專區，供利害關係人查詢。
關於科定	誠信經營規範	本公司的使命、願景、價值觀和行為準則，為恪遵法規、創造職場誠信與友善文化、維護產品品質並支持永續發展，以道德誠信為所有商業行為宗旨。	2024年進行定期與不定期之政策宣導，宣導誠信經營行為及反貪腐。
公司	道德行為規範	基於公平、誠實、守信、透明之原則從事商業活動，公司人員不得於執行業務過程，為獲得或維持利益，直接或間接提供、收受、承諾或要求不正當利益，或從事其他違反誠信、不法或違背受託義務之行為。	對在職員工舉行定期與不定期之教育訓練，宣導誠信經營行為及反貪腐，確保落實規範內容
永續供應鏈	內部重大資訊處理暨防範內線交易管理程序	本公司應建立良好之重大資訊處理及揭露機制，避免資訊不當洩漏，防制內線交易情事之發生，並確保本公司對外界發表資訊之一致性與正確性。	本公司董事、經理人或受僱人提供關於內線交易防範之宣導，並每年至少一次定期對董事辦理相關宣導。
環境永續			
友善職場			

經營者的話

利害關係人與
重大主題

關於科定

公司治理

永續供應鏈

環境永續

友善職場

附錄

2.3 風險管理

風險管理措施

有效的風險管理是確保企業穩健經營、提升韌性並實現永續發展的重要基礎。公司建構完善的風險管理架構，透過程序化的方式識別、評估、監控及應對可能影響營運及策略目標之風險，以降低潛在衝擊，保護股東與利害關係人權益。公司依據《公司治理實務守則》及 內部管理規範，將風險管理列為董事會重要職責之一，由董事會負最終監督責任，並由管理團隊及各單位共同執行。每年度透過跨部門風險盤點，系統性檢視 內外部環境變化，辨識財務、營運、環境、法規及環境等多面向潛在風險，進行衝擊程度與發生可能性評估，據以編製風險報告並提出應對策略。

風險面向	風險陳述	控制措施
經濟面	全球景氣下滑導致建材需求減緩	- 積極拓展海外市場與新興應用領域，分散營收來源，降低單一市場依賴風險。 - 加快研發新產品線以滿足市場多元化需求，提升競爭力與抗壓能力。
經濟面	原物料價格劇烈波動影響成本結構	- 與供應商簽訂長期合約，穩定採購價格，同時爭取議價空間降低成本波動。 - 建立多元供應來源及替代材料策略，以降低對單一原料的依賴程度。
經濟面	匯率變動導致海外收益縮水	- 部分營運採用避險金融工具如遠期外匯合約，降低匯兌風險衝擊。 - 擴大使用當地貨幣結算比例，降低匯率波動對國際業務的影響。
經濟面	客戶滿意度下滑	- 強化客戶服務團隊專業能力及服務流程，提升回應效率與品質。 - 定期調查客戶滿意度，蒐集意見回饋並據以改善產品與服務。

經營者的話

利害關係人與
重大主題

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	風險陳述	控制措施
社會面	勞工短缺及人才流失影響生產力	- 提供具市場競爭力之薪酬福利制度，吸引與留任專業人才。 - 建立人才培養及職涯發展計畫，營造良好工作環境與企業文化。
環境面	極端氣候影響原料供應及運輸	- 儲備安全庫存並規劃供應鏈韌性，應對氣候變遷下的運輸中斷。 - 優化原料採購及物流管理，提高營運調度靈活性。
環境面	廢棄物管理不善引發處罰及爭議	- 完善廢棄物分類制度並加強稽核，減少不當處理風險。 - 與合格廢棄物處理廠商合作，確保符合法規標準。
治理面	環保法規日益嚴格增加遵循成本	- 持續追蹤並研析環保法令更新，提前進行設備及程序改造規劃。 - 建立跨部門法規遵循小組，落實各項環境管理要求
治理面	資安事件導致營業秘密外洩	- 採用高強度防火牆、加密技術與入侵檢測系統保護資料。 - 定期舉辦資安演練及宣導，強化全員資安意識與應對能力。

經營者的話

利害關係人與
重大主題

關於科定

公司治理

永續供應鏈

環境永續

友善職場

附錄

2.4 資訊安全管理 資訊安全政策

在數位化快速發展的時代，資訊安全已成為企業營運的重要基礎，也是維護客戶、股東及各利害關係人信任的關鍵。為防範各類資安威脅、保障營運持續性及維護商譽，科定制定資訊安全政策，將資訊安全管理納入公司治理架構，明定各項管理目標與具體行動，落實風險管理及持續改善，確保資訊資產的機密性、完整性及可用性。

本公司已設立資訊安全管理專責單位，負責規劃、推動、監督及檢核公司整體資訊安全管理運作，並每年定期檢討政策內容，因應外部環境變化及新興威脅持續強化防護措施。資訊安全政策適用於全體同仁，要求員工在執行職務過程中，必須嚴格遵守相關規範，妥善使用公司資訊資源，不得擅自洩漏或挪用內部敏感資料。

資訊安全目標

科定深知資訊安全是企業持續營運及維護客戶信賴的基礎，也是公司治理不可或缺的一環。隨著數位化轉型的推進與網路威脅的日益複雜，公司制定明確且可衡量的資訊安全目標，作為各項資安管理活動的指引方向，期望在保護企業營運、守護客戶資料及符合法規要求間達到平衡，進而提升整體競爭力。

本公司資訊安全目標主要聚焦於三大核心面向：首先，強化資訊資產的防護能力，確保公司內外部關鍵資料的機密性、完整性與可用性不受威脅。透過定期的風險盤點及資安弱點掃描，積極辨識潛在威脅來源，並採取必要的技術性防護及應變計畫，降低發生資安事故的可能性及影響程度。其次，隨著國內外相關法規（如個人資料保護法、資安管理法）的持續更新，公司持續檢視現有政策、流程及防護措施的完整性，確保所有資訊安全行為均符合規範，避免法律與聲譽風險。

2025年度，公司已設定「零重大資安事件發生」、「教育訓練覆蓋率達100%」、「系統備援測試成功率達100%」等具體目標，並每年檢視執行成效及檢討改進方向。

經營者的話

利害關係人與
重大主題

關於科定

公司治理

永續供應鏈

環境永續

友善職場

附錄

資訊安全管理措施

科定重視資訊安全管理，視其為維護營運穩定、保障客 戶權益及強化公司治理的重要基礎。隨著數位化進程加快，資訊威脅日益多元且複雜，本公司積極強化資訊安全管理架構，導入多層次保護措施，降低潛在風險，確保資訊資 產的機密性、完整性與可用性，實踐企業誠信與永續經營承諾。

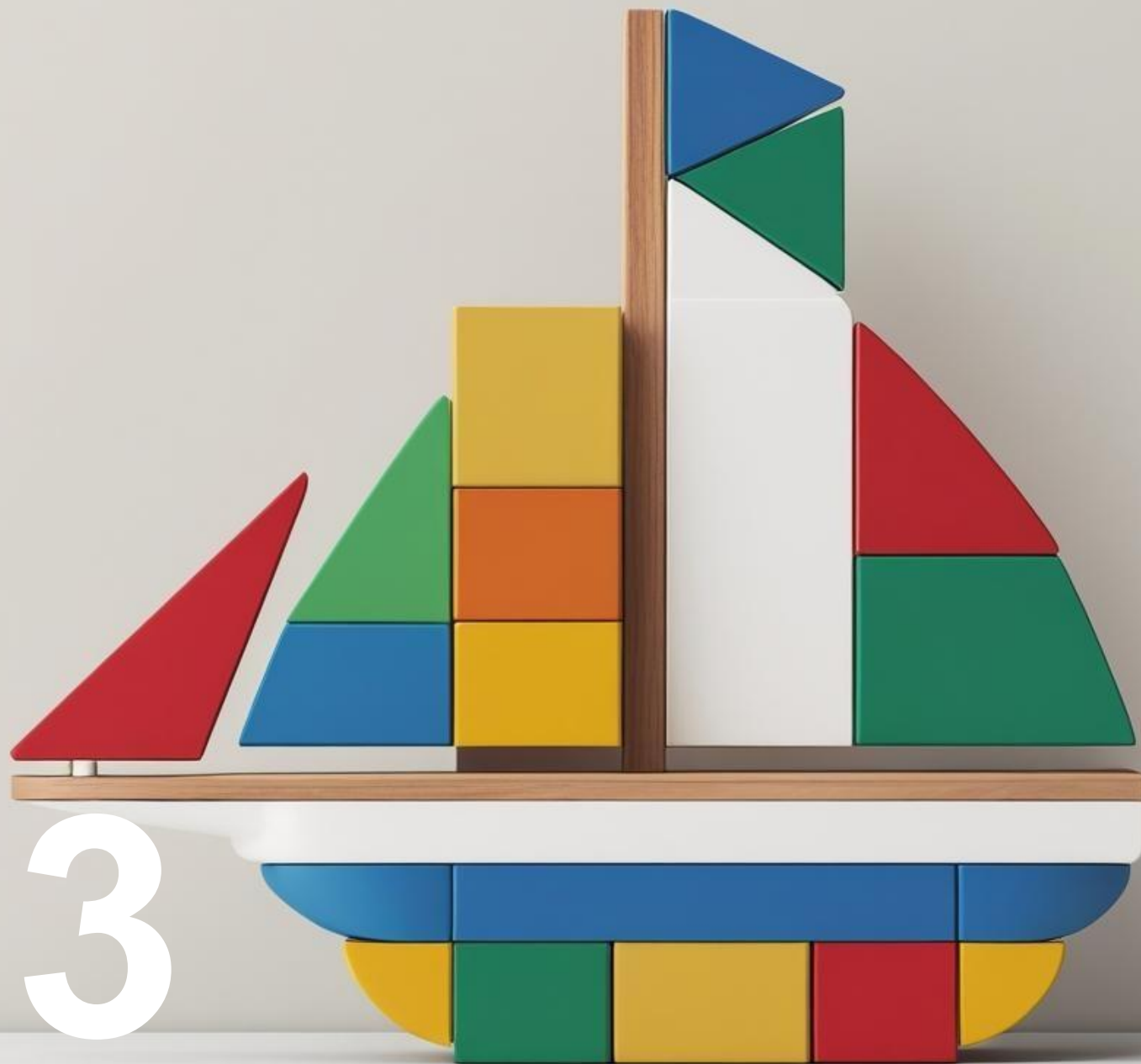
技術層面，公司採取多重防禦架構，包含部署高規格防火牆、入侵偵測與防禦系統、惡意程式防護、資料傳輸加密及異地備援機制，提升防護能力以抵禦外部威脅及 內部潛在風險。為防止資料遺失及業務中斷，定期執行備份及還原測試，確保在緊急狀況發生時能迅速回復營運。公司同時也導入權限控管及存取監控機制，確保敏感資料僅限授權人員使用並留有完整紀錄。

制度上建立資訊安全管理制度及應變計畫，規範資料分類管理、事件通報、應變程序及持續改善機制，並依據國際標準(如 ISO/IEC 27001)原則逐步優化 內部規範與作業流程。針對重大資安事件，公司已制定完整的通報與應變機制，明確各單位職責與處理時程，將損害降至最低。公司亦積極強化全體同仁資安意識，定期舉辦資訊安全教育及政策宣導活動，協助員工掌握最新威脅趨勢及防護觀念，降低人為風險。 2024年度，公司未發生重大資訊安全事故，顯示現有管理措施運作有效。

資安目標達成情況

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

永續供應鏈 3



3.1 供應鏈管理 價值鏈概況

科定所屬之產業鏈橫跨上游原料、加工製造、物流配送到終端應用，供應鏈成員涵蓋國內外的木材、飾面材料、輔助材料、包裝及相關加工廠商。供應來源以國內供應商為主，並輔以部分國際廠商，藉以降低地理風險及成本波動。上游供應商類型主要包括長期合作的策略夥伴與特定專案需求的臨時供應商，其中策略夥伴占整體採購比重約七成，反映出公司對供應鏈穩定性的重視。下游方面，科定則透過遍布全台與部分國際市場的經銷商、設計師及專案合作夥伴，將產品推向終端客戶。

為確保供應鏈的品質與永續性，科定建置了完整的供應商評選、稽核與管理制度，從源頭嚴格把關材料品質與環保要求。新供應商須通過資格審查、實地查驗及樣品測試，方能納入合格供應商名錄，既有供應商則每年依照品質、交期、服務、價格及環保符合性等多項指標進行評鑑，結果作為後續合作及改善的依據。

產品開發

科定長期專注於建材產品的研發創新，視產品開發為推動企業成長與實現永續承諾的核心動力。面對市場對綠色建材、健康環境及美學品質的高標準需求，公司秉持「創新設計、環保低碳、品質卓越」的理念，積極投入新產品開發及現有產品優化，期望在滿足客戶多樣化需求的同時，引領產業朝向更環保、更永續的方向發展。

產品產製流程	流程說明
原料檢驗與選料	所有原料進廠前需先由品管部門依據規範進行檢驗，確認符合低甲醛、低VOC及環保標準後才予以入庫，確保材料品質與來源合法性。
加工處理	包含裁切、初加工、表面處理、飾面貼合、壓合與定型、加工及塗裝處理等工序，以確保符合設計規範。
品質檢驗	完成塗裝的產品須經全檢及抽檢程序，確認各項物理性能、外觀品質及環保指標均符合標準後方可入庫。
包裝與標識	檢驗合格的產品依照規格、數量進行防撞、防潮包裝，標示產品型號、批號及檢驗標記，方便追溯與運輸。

經營者的話

利害關係人與
重大主題

關於科定

公司治理

永續供應鏈

環境永續

友善職場

附錄

3.2 品質管理

科定在原料端，建立了嚴格的檢驗規範，所有進廠原料均須符合低甲醛、低VOC等環保標準，並經品保單位檢測後方可入庫使用。同時，公司與供應商合作推動綠色供應鏈，要求其持續提升材料品質及環保認證水準，共同創造健康、可持續的 產品價值。

生產過程中，科定導入標準化作業流程與品質關鍵控制點，確保每道工序均有明確規範與檢核機制。品保人員全程巡檢，針對尺寸、貼合、表面處理及塗裝品質進行即時抽驗與記錄，快速發現並排除異常，維持製程穩定性與一致性。製程中同步監測環保指標，減少生 產對環境的影響。

完成的成品須經全面檢驗，檢測項目涵蓋物理性能、外觀瑕疵、環保符合性等，檢驗合格後方能包裝入庫出貨。所有 產品均標示清楚批號與檢驗標記，方便後續品質追溯與管理。此外，公司建置了完整的客訴處理及回饋機制，蒐集市場意見後立即 啟動內部調查與改善作業，並定期檢討納入品質持續改善計畫，以滿足顧客不斷提升的期待。2024年本公司無違反 產品安全與服務資訊和標示及行銷傳播相關法規之事件，亦無任何違反自願性規範之情事發生。

採購政策

公司採購政策明確規範，所有原材料、半成品及輔助材料的採購，必須以品質、價格、交期、服務及環保標準等多元指標綜合評估供應商表現，確保 產品來源合法、穩定且具永續性。對於新進供應商，必須先通過資格審 查及現場查驗，確認其符合本公司品質標準與社會責任要求後，方能納入合格供應商名單。公司未來將持續提高在地採購金額與比例，深化與國 內夥伴的合作關係，並持續尋找更多具有創新能力及永續理念的新供應商，以打造兼顧競爭力、永續性及社會責任的完整供應鏈。

▼科定近兩年在 地採購比例(單位:新臺幣仟元)

年度	2023年	2024年
在地採購金額	184,802	228,979
非在地採購金額	443,700	706,633
採購總額	628,502	935,612
在地採購金額比例	29%	24%

經營者的話

利害關係人與
重大主題

關於科定

公司治理

永續供應鏈

環境永續

友善職場

附錄

3.3 供應商風險評估 新供應商遴選

為確保新進供應商具備良好的營運能力與符合公司要求的管理制度，公司制定了明確的遴選程序及評估標準。當需要開發新供應商時，由採購部門發起初步調查，先確認供應商具備合法營業資格、相應產能及產品檢驗報告，並要求填寫基本資料調查表及提交相關環保、品質認證證明。對於主要原料供應商，公司特別要求提供相關國際認證證明，以落實環保政策。

新供應商通過初步資格審查後，公司將指派品管及相關專業人員進行現場訪查，檢視其生產設備、品質管理體系、環安衛條件及營運狀況。訪查過程重點關注其是否落實環保法規、是否保障員工權益與安全，並了解其長期穩定供貨能力與彈性調整能力。評估完成後，由採購部門彙整訪查結果與風險評估報告，提交主管審議是否納入合格供應商名單。

公司同時要求新供應商簽署「供應商行為準則」，明訂雙方在誠信經營、環境保護、勞工權益、職安健康等方面的責任與義務，確保雙方合作過程符合法規與道德標準。正式合作後，會定期對其進行評鑑與追蹤，並視其年度表現調整合作策略或提出改善建議。

供應商ESG管理

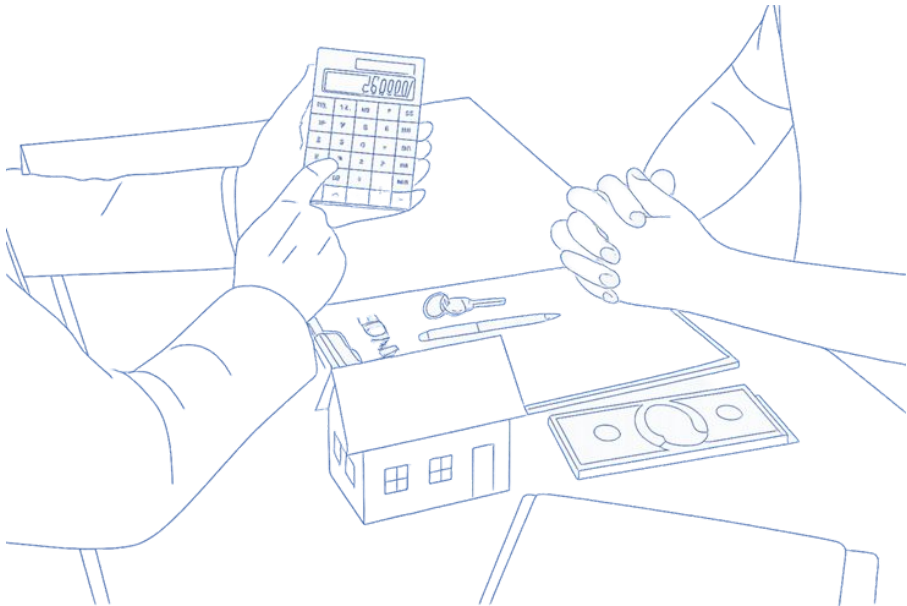
科定企業股份有限公司秉持「共榮共好」的理念，將供應鏈視為實現企業永續發展的重要夥伴。為此，公司積極將環境保護（E）、社會責任（S）及公司治理（G）原則融入供應鏈管理，推動供應商共同提升 ESG 表現，強化整體價值鏈的韌性與責任感。

本公司供應商ESG管理方針，規範供應商應遵守的環保法規、人權保障、職場安全與誠信經營原則。所有新進供應商均須簽署承諾書，明確表達對 ESG 原則的認同與配合意願。對於現有供應商，公司亦定期進行 ESG 稽核與評估，檢視其環保績效、員工權益保障、勞安政策、誠信守法等面向，並依結果提供改善建議或調整合作關係。

在環境面，公司鼓勵供應商使用可回收、經 FSC/PEFC 認證的綠色材料，共同降低產品生命週期對環境的衝擊。社會面則要求供應商提供安全健康的工作環境，尊重員工基本權益，杜絕任何形式的歧視或強迫勞動；治理面則嚴格要求供應商落實內部治理制度，防範貪腐及不法行為，保障交易公正性。2024 年，公司對主要供應商執行 ESG 風險盤點與實地查核，未發現有重大違規事件。

供應商評比

科定透過完善的供應商管理機制，強化供應鏈品質、效率與永續表現，確保產品來源的穩定性及符合公司 ESG 承諾。公司每年定期實施供應商評比，作為監督合作夥伴、提升供應鏈整體競爭力的重要工具，並依據評比結果進行分級管理，促進持續改善與優質合作。本公司依照「供應商評比管理辦法」進行評核，涵蓋品質穩定性、交貨準時率、服務配合度、環保表現、成本效益及誠信經營等指標，並視不同類別 產品或材料的特性調整權重。為提升評比的公平性與透明度，公司採取量化指標及專業人員現場稽核相結合的方式，定期將評核結果回饋供應商，作為雙方持續改善的重要依據。



為利管理與後續追蹤，公司將評比結果劃分為 四個等級：

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。

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

經營者的話

利害關係人與
重大主題

關於科定

公司治理

永續供應鏈

環境永續

友善職場

附錄

供應商稽核

公司每年針對主要及高風險供應商執行現場稽核，稽核對象包含長期合作的核心供應商及新開發供應商，內容涵蓋營運管理、產品品質控制、原物料來源合法性、環安衛管理、人權保障、勞動條件、誠信守法及碳排放管理等面向。為提高稽核效益，公司採用標準化檢核表及專業人員實地訪查方式執行，並視供應商類別及風險等級設定不同稽核頻率及重點。

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。

▼科定近兩年供應商稽核執行情況

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

3.4 客戶關係管理

科定為深化與客戶的互動，公司建構完整的客戶關係管理（CRM）系統，記錄並分析客戶需求、回饋及消費行為，以提供更貼近市場的 產品與服務。針對不同客群，公司定期舉辦新品發表會、線上 說明會等互動活動，讓客戶深入了解產品特色與應用情境，並蒐集第一手的市場反饋，作為 產品開發及改良的依據。

公司設立專責客服團隊，提供售前諮詢、售中支援及售後服務，並建置多元化的溝通管道，包括客服專線、電子郵件、線上表單及社群媒體，確保客戶意見能即時回應。對於客戶意見及申訴，公司依據標準化流程處理，並於規定時限 內完成調查、回覆及改善，提升客戶信任感。本公司每年定期向重要客戶進行滿意度問卷調查，將評分結果及建議彙整成表，提交公司管理階層審 閱，針對客戶滿意度分數較低的部份找出改善方案，並書面回覆客戶，並持續提升產品與服務品質，解決客戶需求。

▼科定近兩年客戶滿意度調查結果

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

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)

環境永續4



經營者的話

利害關係人與
重大主題

關於科定

公司治理

永續供應鏈

環境永續

友善職場

附錄

4.1 氣候變遷策略 氣候變遷因應

科定認知到氣候變遷對環境、社會及經濟所帶來的深遠衝擊，並視其為企業營運風險管理及永續發展的核心議題之一。為回應全球溫控目標與國內淨零政策趨勢，公司積極制定氣候變遷因應策略，強化營運韌性，同時善盡企業公民責任，攜手供應鏈及客戶推動低碳轉型。

在風險辨識方面，公司依循 TCFD（氣候相關財務揭露）架構，定期盤點及評估氣候變遷可能對業務造成的實體風險（如極端氣候事件對供應鏈及運輸的影響）與轉型風險（如碳定價、法規加嚴對成本的壓力），並將評估結果納入營運策略調整與決策過程中。同時，公司也積極探索潛在機會，開發符合低碳及綠色需求的產品，搶先布局市場先機。

公司透過全員參與、社群宣導及供應鏈合作等方式，擴大低碳意識的推廣，強化內部與外部利害關係人對氣候行動的共識與參與。針對極端氣候帶來的風險，公司亦制定應變計畫，提前部署防災資源，降低突發事件對營運的衝擊。

氣候相關財務揭露(TCFD)

本公司為提升氣候治理透明度與回應利害關係人期待，公司參考國際氣候相關財務揭露（TCFD）架構，逐步建立氣候風險管理與資訊揭露機制，確保決策符合永續發展趨勢並兼顧財務穩健。

治理面，公司董事會定期檢視氣候變遷議題對業務的潛在影響，將氣候風險納入重大營運風險管理範疇，並由高階管理層主導各項減碳及調適策略的規劃與執行。策略面，公司識別氣候變遷所帶來的風險與機會，包含極端氣候導致原料供應中斷、能源成本上升及碳稅衝擊等實體與轉型風險，同時也看見低碳市場需求增加、新材料創新及綠色建築興起所帶來的業務機會。風險管理面，公司依據年度風險盤點制度，將氣候風險納入整體企業風管理架構，透過跨部門合作，制定調適方案並持續追蹤成效。指標與目標面，公司建立年度溫室氣體排放盤查制度，未來逐步擴大至範疇三之供應鏈碳排計算。設定階段性減碳目標，對應國家 2050淨零排放政策藍圖。

氣候治理架構

經營者的話	
利害關係人與重大主題	科定因應全球氣候變遷風險加劇及低碳轉型趨勢，將氣候治理納入公司治理體系的重要一環，建立明確的組織架構及權責分工，以有效推動氣候相關議題的規劃、執行與監督。在治理層級，董事會扮演最高監督角色，定期審議與核定氣候變遷相關策略、目標及執行進度，確保氣候議題融入公司經營決策之中。董事會每年至少一次檢視公司氣候風險與機會盤點結果，並據此提出調整方向及資源配置，強化整體管理效能。
關於科定	在執行層級，由「企業社會責任推動小組」，負責跨部門溝通協調與策略推動，將氣候目標落實到日常營運管理中。小組成員包含採購、研發、製造、品保、人力資源、行政等各部門代表，依據各部門專業職能制定並執行節能減碳、風險調適及綠色 產品開發等計畫，並定期回報進展與成果。
公司治理	
永續供應鏈	同時，公司建構定期匯報及追蹤機制，由氣候變遷管理小組每半年向高階管理層及董事會報告推動成果、風險因應狀況及後續計畫，確保各項行動符合既定目標，並隨時因應外部法規及市場變化調整策略方向。

環境永續

友善職場

附錄

氣候管理策略

了解氣候變遷對全球 產業生態及經營環境的深遠影響，本公司將氣候管理納入公司永續發展的重要核心。為因應日益嚴峻的氣候風險與加速全球低碳轉型趨勢，公司制訂了系統化的氣候管理策略，積極減緩碳足跡、強化營運韌性，並同時把握綠色市場的成長契機。
公司以「減緩與調適並重」為原則，分別在短、中、長期規劃不同層面的行動方案。短期內，優先針對現有廠區及製程進行能源效率提升、設備汰換及管理優化，藉此降低溫室氣體排放強度，並進行全廠碳盤 查及基線建立，作為未來減碳目標的基礎。中期目標則聚焦於擴大綠色採購、增加再生材料比例、持續開發低碳環保產品，強化市場競爭力及供應鏈韌性。長期策略方面，公司積極規劃淨零轉型路徑，目標在 2050 年前逐步達成碳中和，實現與國際趨勢接軌。
為有效推動氣候行動，公司持續強化風險辨識及應變能力，定期盤點氣候風險與機會，涵蓋實體風險(如極端氣候導致的供應鏈中斷)、轉型風險(如碳定價提高、法規加嚴)，並據以調整採購政策、庫存策略及市場佈局。

管理及辨識氣候風險

經營者的話

科定採用情境分析與年度盤點相結合的方式，辨識氣候風險類型與程度，涵蓋實體風險及轉型風險兩大類別。實體風險包括極端氣候事件(如颱風、洪災)對營運據點、供應鏈運輸及原物料取得的衝擊；轉型風險則來自法規收緊、碳費及碳 稅提高、產業為有效管理氣候風險，公司將辨識結果納入年度營運風險管理程序，並制訂相應的減緩及調適計畫。

利害關係人與
重大主題

關於科定

公司治理

永續供應鏈

環境永續

友善職場

附錄

類型	風險陳述	潛在財務影響	因應作為
實體風險	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採用再生能源降低用電強度。
實體風險	原料供應受自然災害中斷	材料採購價格劇烈波動、庫存不足延宕交貨、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。

經營者的話

利害關係人與
重大主題

關於科定

公司治理

永續供應鏈

環境永續

友善職場

附錄

類型	風險陳述	潛在財務影響	因應作為
實體風險	極端降雨與淹水影響廠區及物流	生產停工或減產降低營收，需投入額外成本採購外部水源或更新製程技術以符合法規要求。	採用節水及回收循環用水設備，評估與投資儲水及雨水收集系統，減少對外部供水依賴。
實體風險	高溫增加用電負荷及能源成本	物流暫停或成本顯著上升影響出貨及原料進口，需額外投資重建或搬遷基礎設施。	定期檢視倉儲與港口設施耐災能力，規劃轉移至高地區域並強化關鍵節點防護標準。
實體風險	原料供應受自然災害中斷	製造成本上升、產品價格被迫調整、毛利率下滑進一步影響整體營收與投資能力。	逐步導入低碳製程、優化能源使用效率降低實際排放成本。
轉型風險	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。

經營者的話

利害關係人與
重大主題

關於科定

公司治理

永續供應鏈

環境永續

友善職場

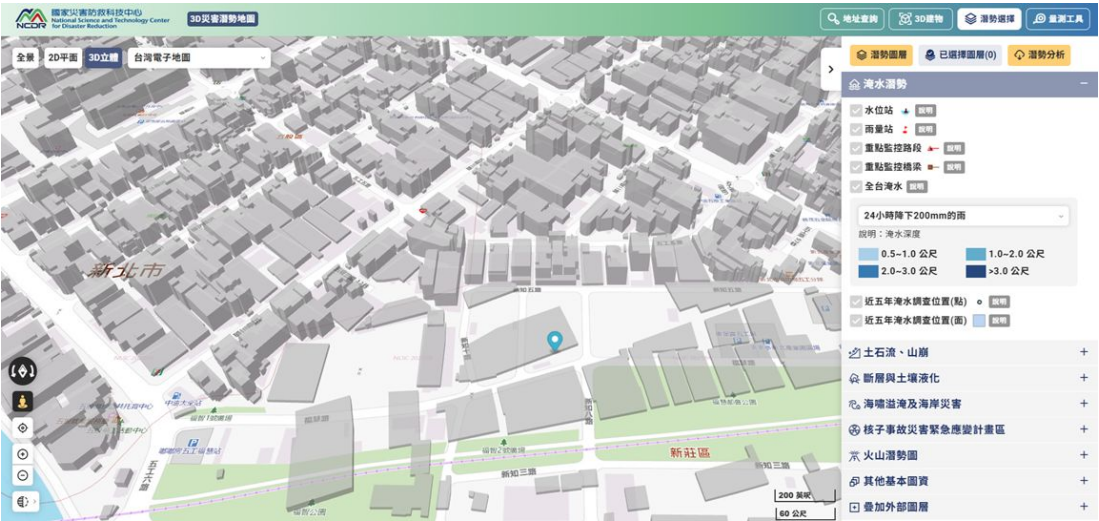
附錄

氣候風險情境評估

科定積極關注全球氣候變遷風險，並引入氣候情境分析方法，預測不同排放路徑下可能對公司營運與供應鏈造成的影響。2024 年度公司以國際間廣泛應用的 RCP (Representative Concentration Pathway) 情境進行評估，選擇最極端且保守的 RCP 8.5 高排放情境作為假設基礎，評估未來氣候變遷對業務的潛在衝擊，期望以前瞻性的視野強化組織的韌性與應變能力。

根據 RCP 8.5 情境預測，全球溫度將在本世紀末上升超過攝氏 4 度以上，並伴隨極端天氣事件發生頻率及強度大幅增加。科定評估結果顯示，實體風險部分主要表現在極端降雨與洪災可能加劇廠區營運中斷、水資源短缺導致生產限制、高溫熱浪推升能源消耗及設備負荷增加等；同時，供應鏈中部分上游原材料來源地亦位於高風險區域，可能因氣候衝擊導致原料供應不穩或成本上升。

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，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在 24 小時降下 200 毫米雨量的情況下，總公司及週邊地區皆無淹水情形無直接立即性洪災淹水風險，雖仍有颱風等天災時人員需居家上班及建材運輸延期之風險，對整體運營狀況而言，影響甚微。



註：本氣候預估情境之參考資料來源為「3D災害潛勢地圖」。

經營者的話

利害關係人與
重大主題

關於科定

公司治理

永續供應鏈

環境永續

友善職場

附錄

環境管理指標與目標

科定將環境管理納入公司治理與日常營運核心，積極降低營運對環境的衝擊，並配合國際減碳趨勢及國家政策，訂定明確的環境管理指標與階段性目標，持續推動改善，落實永續承諾。為強化管理效能，公司每年依據溫室氣體盤查、能源與資源使用數據，評估環境管理現況，並設定短、中、長期目標，涵蓋溫室氣體減量、能源效率、水資源使用、廢棄物管理及綠色採購等多面向。

項目	管理指標與目標
能源與溫室氣體管理	逐年降低營運場所及建案之單位面積用電強度，推動綠色建築設計並導入節能設備；同時致力於溫室氣體減量管理，訂定中長期減碳路徑，朝向國際減碳承諾接軌。
廢棄物管理	提升廢棄物分類正確率，降低總廢棄物產生量，持續推動減量化與資源化方案，並開發可回收設謹品，降低最終廢棄物對環境衝擊。
水資源管理	持續降低製程用水強度，並推動循環再利用及雨水回收設施提升整體用水效率與韌性。
綠色採購	積極推動綠色採購政策，逐年提升採用具環保認證及低碳標章原料比例。
環境法規遵循	持續監測環境相關法規變化，定期自我稽核以確保完全遵守國內外環保法規，避免違規罰鍰並降低法律及聲譽風險。
產品環保設計	強化產品生命周期管理，開發低甲醛、低碳足跡與可回收再利用的產品系列，並持續取得相關環保標章以符合市場與客戶期望。

經營者的話

利害關係人與
重大主題

關於科定

公司治理

永續供應鏈

環境永續

友善職場

附錄

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)

科定積極響應全球減碳行動，持續盤點並管理營運過程中產生的溫室氣體排放，致力降低對環境的衝擊，並提升能源使用效率，推動低碳轉型。依據國際溫室氣體盤查標準(ISO 14064-1)，公司將排放來源區分為直接排放(範疇一)及能源間接排放(範疇二)兩大類別，定期評估並訂定減量目標，逐步邁向淨零願景。

直接排放部分主要來自廠區及辦公據點營運過程中燃燒鍋爐、發電機、車輛燃油等行為所排放的二氧化碳及其他溫室氣體。經 2024年度盤查統計，直接排放占公司總排放量比例相對較低，惟隨著製程規模與運輸頻率增加，仍須持續優化燃料使用效率及導入節能替代方案。

能源間接排放則為使用外購電力所間接產生的溫室氣體排放，占總排放量比重最高。由於公司生產製程及照明、空調等設施耗電需求較大，因此降低能源間接排放成為重點工作之一。為此，公司持續推動節能措施，如汰換高耗能照明、安裝高效能空調及生產設備，並於新建或整修廠區時導入節能設計理念。同時，公司積極評估與引進綠電供應，逐步提高再生能源占比，期望未來有效降低能源間接排放對總碳足跡的貢獻度。

類別	單位	2024年
溫室氣體排放量(範疇一)	公噸CO ₂ e	971.1
溫室氣體排放量(範疇二)	公噸CO ₂ e	3,197
總排放量	公噸CO ₂ e	4,168.1
溫室氣體排放強度	公噸CO ₂ e/百萬元營收	1.665

註一：範疇一工地現場施工期間使用之燃油設備、機具與車輛燃料消耗

註二：範疇二主要排放源為外購電力之能源消耗。

註三：溫室氣體排放二氧化碳當量之排放係數、電力排放引用之排放係數與全球暖化潛勢（GWP）比率，主要依據行政院環保署公告「溫室氣體排放係數管理表 6.0.4版」計算。

註四：溫室氣體排放強度 = 範疇一+範疇二 / 2024年度營業收入(百萬元)。

4.3 能源管理

本公司屬建材製造業，能源消耗主要來自於工廠與辦公室之照明和空調設備，以及公務車及機具的汽油使用。鑒於整體業務持續擴大，預期未來能源消耗量及溫室氣體排放量將有提升。因應此情形，本公司持續推動更多的節能措施和減排策略，以降低總能源消耗量和溫室氣體排放量。本公司 2024年能源總消耗量為GJ，由於營業收入較前一年顯著增加，因此能源密集度較 2023年有明顯減幅。

近兩年各類能源使用情形				
能源類型		單位	2023年	2024年
非再生能源	燃油	GJ	13,329.75	12,184.28
	外購電力	GJ	22,391.22	24,283.22
	總量	GJ	35,720.97	36,467.50
再生能源	無	0	0	0
能源消耗總量		GJ	35,720.97	36,467.50
營業收入		百萬營收	2,375	2,503
能源密集度		GJ/百萬營收	15.04	14.57

註：熱值轉換系參考能源局「2020年能源統計手冊能源產品單位熱值表」公告之數值計算。汽油熱值為0.033 GJ/公升；柴油為0.035 GJ/公升；電力為0.0036 GJ/度。

近兩年各類能源使用明細			
能源類型	單位	2023年	2024年
燃油耗能	公秉	403,931.791	369,220.688
電力耗能	千度	6,219.784	6,745.338

經營者的話	
利害關係人與重大主題	
關於科定	
公司治理	
永續供應鏈	
環境永續	
友善職場	
附錄	

經營者的話

利害關係人與
重大主題

關於科定

公司治理

永續供應鏈

環境永續

友善職場

附錄

4.4 水資源管理

水資源是企業營運不可或缺的重要基礎，也是生 產過程中極需妥善管理的環境資源。隨著全球氣候變遷影響加劇、水資源供應日益不穩定，科定將水資源管理納入環境永續管理重點之一，致力於降低用水強度、強化再利用效率及減緩對區域水環境的衝擊。

公司每年定期盤點各廠區及辦公據點的用水量、排水量及來源比例，2024 年盤查結果顯示，生產製程及清潔作業為主要用水來源。為降低水資源消耗，公司設定 2025 年前將每單位產品用水強度較基準年降低 1% 的短期目標，並於中長期規劃循環再利用率持續提升，期望最終達成用水總量零成長。

在管理措施上，公司積極導入節水設備及工藝改善，包括安裝高效節水閥具、優化製程冷卻系統、減少沖洗用水及回收冷凝水等技術。同時，廠區亦規畫建置雨水收集及儲存系統，用於非製程用水或綠化灌 溉，以減輕自來水依賴。

▼近兩年總取水量(百萬公升)

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

年份		2023年	2024年
用水度數	度	31,458	47,858
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
總用水量	百萬公升	31.458	47.858
總排水量	百萬公升	31.458	47.858
總耗水量	百萬公升	0	0

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、營建工地，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。

經營者的話

利害關係人與
重大主題

關於科定

公司治理

永續供應鏈

環境永續

友善職場

附錄

4.5 廢棄物管理

科定持續強化資源使用效率與環境衝擊控管，將廢棄物管理列為環境永續推動的重要工作。我們依循「減量化、資源化、無害化」的核心原則，致力於源頭減廢、分類回收與妥善處理，降低製程活動對環境造成的負面影響，並符合法規規定落實廢棄物清理及去化流程。

公司依據《廢棄物清理法》及相關法規，建立標準化的廢棄物管理流程，並依廢棄物性質區分為一般事業廢棄物、資源回收物及有害事業廢棄物。各類廢棄物均設置獨立儲放區與明確標示，避免交叉 污染與二次汙染風險，並委由合格清運處理業者進行後續處置。此外，我們也落實清運紀錄與去化文件管理，定期稽核廠商合法合規作業，確保整體廢棄物管理符合環保標準。

在源頭減量方面，我們透過優化製程與物料精準管控，有效降低邊料、瑕疵品與包裝材料的產出量，同時推動自動化設備導入，減少人工作業錯誤與材料浪費。在資源化推動上，公司積極推行分類回收制度，提升紙類、金屬、塑膠及木棧板等可再利用資源的回收率，並定期檢討回收績效，促進資源再利用與循環經濟發展。

▼2024 年按組成成分進行分類的廢棄物(單位:公噸)

廢棄物類別	2023年	2024年
非有害廢棄物合計	168.448	351.852
有害廢棄物合計	0	0
資源回收合計	79.65	220.9
廢棄物總量	248.098	572.752
廢棄物密集度	0.1045	0.2288

註:廢棄物密集度=廢棄物總量／本公司營業額 (百萬元)。

An abstract composition of various geometric shapes, including cubes, rectangular prisms, and trapezoidal blocks, arranged in a cluster. The shapes are primarily in shades of blue (light, medium, and dark), with some white and yellow elements. The shapes are stacked and placed next to each other, creating a sense of depth and three-dimensionality. The background is a solid, light blue color.

友善職場 5

經營者的話

利害關係人與
重大主題

關於科定

公司治理

永續供應鏈

環境永續

友善職場

附錄

5.1 企業人力概況

員工多元組成

截至2024年底，本公司員工總人數為 761人，涵蓋正式員工、約聘人員及外籍員工，符合公司營運需求與區域發展策略。員工性別比例均衡，女性占比約 41%，男性占比約 59%，展現公司對性別平等與多元職場文化的重視。員工年齡結構以 30至49歲為主，占比達 66%以上，反映組織穩定且具工作經驗之勞動力基礎。管理階層中女性擔任主管職比例達 20%，顯示公司對女性領導人才的培育與晉升仍具有成長空間。

▼2024 年各地區聘僱之員工類型 (按性別區分)

類型	管理職		技術人員		一般員工		員工合計	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
男	4	0.53%	203	26.68%	240	31.53%	447	58.74%
女	1	0.13%	37	4.86%	276	36.27%	314	41.26%
合計	5	0.66%	240	31.54%	516	67.80%	761	100.00%

註1:以2024年12月31日(或最後上班日)在職員工為計算基準, 不含報告期末處於留職停薪狀態的人。

註2:管理職指經理(含)以上, 肩負管理職責之主管人員。

經營者的話

利害關係人與
重大主題

關於科定

公司治理

永續供應鏈

環境永續

友善職場

附錄

▼ 2024 年各地區聘僱之員工類型 (按年齡區分)

員工年齡	管理職		技術人員		一般員工		員工合計	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
30歲以下(含)	0	0.00%	58	7.62%	183	24.05%	241	31.67%
31-50歲	4	0.53%	174	22.87%	325	42.70%	503	66.10%
50歲以上	1	0.13%	8	1.05%	8	1.05%	17	2.23%
合計	5	0.66%	240	31.54%	516	67.80%	761	100%

▼ 2024 年各地區聘僱之員工類型 (按國籍區分)

員工年齡	管理職		技術人員		一般員工		員工合計	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
本國籍	5	0.66%	147	19.32%	358	47.04%	510	67.02%
外國籍	0	0.00%	93	12.22%	158	20.76%	251	32.98%
合計	5	0.66%	240	31.54%	516	67.80%	761	100%

截至2024年底，科定所有聘僱皆遵循營運所在地之「勞動基準法」或同等法規之規範要求。本公司在全球共有 761名員工為永久聘僱之全職員工，無任何約聘員工或兼職員工。

▼2024 年各地區聘僱之員工類型 (按合約區分)

合約類型	男		女		員工合計	
	人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
不定期契約人員 (永久聘僱員工)	447	58.74%	314	41.26%	761	100%
定期契約人員 (臨時人員)	0	0	0	0	0	0
無時數保證員工	0	0	0	0	0	0
合計	447	58.74%	314	41.26%	761	100%

註1：不定期契約員工與定期契約員工皆為全職人員。

註2：無時數保證員工為兼職人員。

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。

經營者的話

利害關係人與
重大主題

關於科定

公司治理

永續供應鏈

環境永續

友善職場

附錄

人才招募

科定將人才招募視為推動企業成長、創新研發與永續發展的核心動力。公司致力於打造具吸引力的職場環境與公平透明的用人制度，積極廣納具潛力與專業能力的人才，並以多元、平等的方式建構兼顧專業性與人性化的組織文化。

為因應業務發展需求與 產業變遷趨勢，公司持續檢視各部門人力資源配置，定期盤點職能缺口及未來人力需求，並透過多元管道吸引合適人才加入，包括校園徵才、人才平台、社群媒體及 內部推薦等方式，擴大人才來源。2024 年度，科定亦加強與各大專院校合作，開設實習計畫與企業參訪活動，為畢業生及早提供職場體驗機會，增強品牌雇主形象並留住優秀新人。

在招募過程中，公司重視公平、公正與透明的選拔原則，不因性別、年齡、種族、宗教或其他個人特徵影響錄用與待遇，充分體現平等就業精神。招募流程全面遵循法規規範，並對於關鍵職缺設置公開競爭機制，由用人單位、管理單位及人資單位共同參與甄選，確保人才素質與組織需求相匹配。

新進人員統計

▼按年齡組別及性別劃分新進員工統計

年齡	性別	2023年		2024年	
		人數	比例 (%)	人數	比例 (%)
<30歲	男	55	14.25%	151	27.96%
	女	90	23.32%	124	22.96%
30-49歲	男	116	30.05%	142	26.30%
	女	117	30.31%	111	20.56%
>50歲	男	3	0.78%	6	1.11%
	女	5	1.29%	6	1.11%
全體	男	174	45.08%	299	55.37%
	女	212	54.92%	241	44.63%
	合計	386	100%	540	100%

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

註2：離職統計期間自2024年 1 月 1 日~2024年 12 月 31 日止

經營者的話

利害關係人與
重大主題

關於科定

公司治理

永續供應鏈

環境永續

友善職場

附錄

人員流動

科定持續關注組織的人力結構與穩定度，透過建構健康、友善且具競爭力的工作環境，降低人員不必要流動，吸引並留任優秀人才。為掌握人力資源現況與變化，公司每年定期統計並分析各部門的人員進出狀況，包含新進人員、離職人員數量、離職率及離職原因等指標，並按性別、年齡層、職等多元維度呈現，作為後續人力配置、薪酬調整及教育訓練規劃的重要參考依據。2024 年統計顯示，公司整體離職率為 40%，其中自願性離職人數共 338 人，占比 31%；非自願離職人數為 99 人，占比 9%。

為降低人員流動風險，公司規劃提供更具市場競爭力的薪酬福利、健康促進活動及彈性工作安排等，營造良好的留才氛圍。同時，公司重視員工意見反饋機制，鼓勵同仁提出建議，持續改善工作環境與溝通文化。

離職人員統計

▼按年齡組別及性別劃分離職員工統計

年齡	性別	2023年		2024年	
		人數	比例 (%)	人數	比例 (%)
<30歲	男	71	18.54%	102	23.34%
	女	60	15.67%	87	19.91%
30-49歲	男	150	39.16%	124	28.38%
	女	95	24.80%	108	24.71%
>50歲	男	5	1.31%	6	1.37%
	女	2	0.52%	10	2.29%
全體	男	226	59.01%	232	53.09%
	女	157	40.99%	205	46.91%
	合計	383	100%	437	100%

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

註2：入職統計期間自2024年 1 月 1 日~2024年 12 月 31 日止

5.2 員工薪資福利

薪酬政策

科定致力於營造一個公平、公正且具市場競爭力的薪酬制度，以吸引、激勵並留任優秀的人才，實現企業永續發展的目標。本公司薪酬政策以「同工同酬」、「以績效為基礎」及「兼顧市場水平」為核心原則，並定期檢視內部薪酬結構，確保符合產業趨勢與社會公平期待。我們透過引進市場薪資調查資料，評估各職級、職務在同業中的薪資定位，據以合理調整薪酬策略，讓員工獲得具競爭力的報酬與發展機會。

公司薪酬架構包含固定薪資、績效獎金、專案獎金及其他法定與自辦福利，並視年度經營績效及員工個人貢獻調整獎金發放及薪資調幅。每年度皆會進行績效評核，評估項目除工作績效外，也涵蓋團隊合作、創新貢獻及專業精進等面向，藉由多元指標反映員工整體價值表現。評核結果除作為獎金與晉升依據外，亦是調整薪資的重要參考，確保優秀員工的努力獲得合理認可，進而提升組織整體士氣。2024年組織中薪酬最高個人之總薪酬與其他員工（不包含最高個人之總薪酬）平均年度總薪酬中位數之比率為 14.83:1；組織中薪酬最高個人之總薪酬增加之百分比與其他員工年度總薪酬增加百分比之中位數之比率為 3.25:1。

▼ 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：新臺幣千元）

年度	2023年	2024年	2024年與前一年度差異 (%)
全時員工薪資平均數(萬元)	705	748	+6.10%
全時員工薪資中位數(萬元)	645	667	+3.41%

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。

▼ 近二年各員工類別薪資薪酬比

性別	2023年	2024年
男性起薪:當地基本工資	1.55 : 1	1.53 : 1
女性起薪:當地基本工資	1.33 : 1	1.35 : 1

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

經營者的話

利害關係人與
重大主題

關於科定

公司治理

永續供應鏈

環境永續

友善職場

附錄

員工福利制度

科定重視每位員工的工作體驗與生活品質，致力於打造友善、健康且具幸福感的工作環境，讓員工能安心工作、快樂生活，並與公司一同成長茁壯。基於「以人為本、關懷員工」的核心理念，我們規劃出完整且多元的員工福利制度，除符合法令規定之各項勞工權益外，亦持續優化福利措施，以回應員工多樣化的需求。

在基本保障方面，公司依法為員工投保勞工保險、全民健康保險及勞工退休金提撥，確保員工在職期間及退休後的基本生活保障。為減輕員工醫療負擔，我們額外提供團體保險，涵蓋意外傷害、住院醫療及重大疾病保障，讓員工與家屬獲得更多一層的照顧。此外，科定企業設有婚喪喜慶補助、急難救助金、子女教育獎助學金等人性化措施，體現公司對員工家庭的關懷。

為了促進身心健康與工作生活平衡，公司積極舉辦各類健康促進活動，如健康檢查、戶外活動、員工旅遊、節慶活動等，鼓勵員工在工作之餘維持健康的生活習慣，增進同仁間的情誼與凝聚力。公司設有舒適的休息空間與彈性上下班制度，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	公司每年度由盈餘提撥6%作為員工紅利、9%作為春節禮金，4%作為員工酬勞
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	視障按摩服務、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、舉薦獎金、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

經營者的話

利害關係人與
重大主題

關於科定

公司治理

永續供應鏈

環境永續

友善職場

附錄

育嬰留停

為鼓勵員工安心成家、生育並撫育下一代，公司積極營造友善的工作環境，落實性別平等政策，並依法提供完善的育嬰留職停薪制度，讓員工在面臨人生階段轉換時，依然能獲得公司支持與保障。

公司依據性別工作平等法相關規範，保障符合資格的員工可申請育嬰留停，最長可達兩年，並且不因請假影響原有職務安排與未來升遷權益。2024 年度，公司共有多位同仁申請育嬰留職停薪，其中女性員工比例較高，顯示公司鼓勵女性同仁兼顧家庭與職場責任的政策方向已逐漸發揮成效。對於留停期滿返職的員工，公司則安排回任輔導機制，協助其順利銜接原部門工作，減少重返職場的不安與適應壓力。

科定將持續檢視並優化育嬰留停相關規範及輔導制度，並積極推動男性員工育嬰留停觀念，鼓勵雙親共同分擔照顧責任，以實現性別平等的目標。公司期望透過多元的政策措施，打造有溫度、有彈性的工作環境，讓每位員工都能安心規劃家庭、發揮潛力，與企業一同邁向共好永續的未來。

▼2024年育嬰留停人數統計

2024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)	40	18
當年度實際使用育嬰假的員工總數 (B)	4	9
申請率(B/A)	10%	50%
當年度育嬰假後應該復職的員工總數 (C)	3	4
當年度育嬰假後實際復職的員工總數 (D)	1	3
復職率(D/C)	33%	75%
上一年度育嬰留停復職的員工總數 (E)	3	2
上一年度育嬰留停復職後持續工作一年的員工總數 (F)	3	2
留任率(F/E)	100%	100%

註一：以過去2年(2023-2024)曾申請產假或陪產假之員工數估算。
註二：實際復職日於 2024 年且復職後在職滿一年。

經營者的話

利害關係人與
重大主題

關於科定

公司治理

永續供應鏈

環境永續

友善職場

附錄

退休制度

科定重視員工的長期職涯規劃與退休生活保障，致力於提供完整且符合法規的退休制度，讓員工能夠安心服務並規劃未來。公司現行的退休制度依據《勞動基準法》及《勞工退休金條例》相關規定辦理，並兼顧員工個別需求，逐步優化退休準備的機制，以支持員工退休後的經濟安全與生活品質。

針對2005年7月1日以前到職且選擇適用《勞動基準法》舊制退休金的員工，公司依規定按其每滿一年服務年資發給基數計算，並提撥退休準備金至銀行專戶，金額不低於主管機關核定的應提金額。退休金的發放依員工服務年資及平均工資計算後一次給付，保障長期服務員工的權益與貢獻。

適用2005年7月1日以後新制的員工，則依照《勞工退休金條例》辦理，由公司按月提撥不低於員工當月薪資 6%的退休金至員工個人的勞工退休金專戶，由勞保局代管。員工亦可自行提繳自願性退休金，提高退休後的累積金額，強化未來保障。兩種制度均依據現行法規執行，確保員工權益不受影響。

勞工退休金提撥	
項目	2024年
舊制退休金提撥金額	132,280
新制退休金提撥金額	15,486,439

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25年以上。	
3.任職滿10年以上，年滿60歲者。	

經營者的話

利害關係人與
重大主題

關於科定

公司治理

永續供應鏈

環境永續

友善職場

附錄

休閒及團康活動

科定重視員工的身心健康及工作生活平衡，積極營造正向活力的職場氛圍，並透過多元的休閒與團康活動，增進同仁之間的情誼與團隊向心力。公司深信，良好的工作關係與愉快的工作環境能提升員工的幸福感和生產力，進而促進企業與員工共同成長。

每年公司規劃多樣化的休閒旅遊及 戶外踏青活動，藉由走出辦公室、親近自然的過程，讓同仁紓解壓力並促進跨部門交流。例如，安排全公司或部門性的員工旅遊，依據員工偏好設計不同主題行程，如登山、海濱漫遊、文化古蹟探索等，讓員工及其眷屬共同參與，享受美好時光並增進家庭關係。

在節慶關懷方面，公司每逢重要節日如春節、端午、中秋，除致贈應景禮品外，亦舉辦趣味競賽及聯誼餐敘，營造溫馨氛圍，表達對員工的感謝之意。此外，公司定期辦理志工服務活動，鼓勵同仁發揮興趣、參與公益服務，實踐企業社會責任。所有活動均廣邀員工及其家人共襄盛舉，讓工作與生活能夠兼顧，提升員工歸屬感與凝聚力。

▼ 科定中秋烤肉趴



▼ KD點心日



5.3 人力資源發展

科定認為人才是企業永續經營的基石，也是推動公司不斷創新與成長的動能。為了培養優秀人才並提升整體競爭力，我們持續優化人力資源發展策略，透過系統化的規劃與執行，營造專業、共好且具成長性的工作環境，使員工與公司共同實現長期發展目標。

我們在人力資源發展的核心理念上，強調「因材施教」、「持續學習」、「共創價值」。公司設計了一系列與職務特性、組織目標及個人職涯規劃相結合的培訓方案，涵蓋新人融訓、專業技能、管理能力及跨部門協作等領域。新進人員除接受完整的職前及職中訓練外，亦安排導師協助適應職場文化與工作 內容，幫助縮短磨合期、快速投入貢獻。

為支持員工持續學習與專業精進，公司鼓勵同仁參與 內外部訓練課程，並提供教育訓練補助、外訓津貼及自我發展資源，協助員工取得專業認證或進修學位。針對中高階主管，我們規劃管理職培育計畫，強化領導力、決策力及策略思維，建立穩健的接班團隊，確保組織永續傳承。

▼教育訓練課程分類

課程類別	課程內容陳述
新人訓練	針對新進同仁設計完整的入職培訓，幫助新進人員快速適應工作環境，建立對企業的認同與歸屬感。
專業職能	視各部門需求提供專業技術課程，包括生產操作技能、產品知識、品管標準及問題解決技巧，強化員工的職務專業能力，提升部門整體效能。
管理職能	強化中高階主管的領導力、策略思維與團隊管理能力，並培養潛力接班人。
通用職能	培養跨部門所需之共通能力與職場軟實力，促進團隊協作與問題解決能力。
安全衛生訓練	保障同仁健康及安全，並符合國家職業安全衛生相關法規要求之訓練。

員工教育訓練時數		2023年		2024年	
		平均時數	總時數	平均時數	總時數
性別	男	7.7	1,205	6.2	2,654
	女	8.4	1,461	5.8	2,762
職級	主管人員	18.0	579	23.4	866
	非主管人員	7.0	2087	5.1	4,550

績效考核制度

科定秉持公平、公正與公開的原則，建立完善的績效管理制度，作為驅動員工成長與組織持續進步的重要基礎。我們透過系統化的績效考核機制，將企業經營目標與部門計畫、個人目標有效連結，使員工清楚瞭解自身在組織中的角色定位及貢獻方向，進而提升整體績效表現與團隊協力力。

公司績效考核制度採年度評核與中期檢討並行的方式，評核對象涵蓋全體同仁，並根據不同職務類別設計適合的評核指標，兼顧工作成果、專業能力、態度表現及潛力發展等面向。每位同仁年初與主管共同設定工作目標與關鍵績效指標，並在期中檢視進度、給予必要輔導與資源支持，以確保工作方向與團隊目標一致。

在考核執行上，公司強調雙向溝通與透明公開，考核結果由直接主管評估後，安排面談進行成果回饋，說明強項與待改善之處，並協助員工制定後續發展計畫。績效結果除了作為年終獎金、調薪、晉升及職涯規劃的重要依據外，亦用來識別高潛力人才及培育接班梯隊，支持組織長期發展需求。同時，公司也重視考核制度的公平性與合理性，定期檢討並優化評核指標設計、執行流程與權重分配，避免主觀性偏差，確保評核結果能真實反映員工價值與貢獻。

2024年績效考核員工比例

員工類別	男			女		
	受績效考核人數	應考核人數	受績效考核比例(%)	受績效考核人數	應考核人數	受績效考核比例(%)
管理職	61	98	62.24%	39	77	50.65%
非管理職	235	348	67.53%	128	240	53.33%
合計	296	446	66.37%	167	317	52.68%

經營者的話

利害關係人與
重大主題

關於科定

公司治理

永續供應鏈

環境永續

友善職場

附錄

5.4 勞資溝通

科定重視員工的聲音，認為良好的勞資關係與暢通的溝通機制，是促進組織和諧與穩健發展的重要基礎。為確保員工權益獲得尊重與保障，公司積極推動開放透明的雙向溝通文化，並建立多元管道以了解員工需求、回應疑慮並增進彼此的信任感。雖然公司目前尚未設立工會，也未與員工簽訂團體協約，但科定仍依據勞動基準法及相關法規辦理人事管理業務，保障員工基本權益不受侵害。公司充分尊重員工依法組織工會與集體協商的自由，並強調即便在無工會的情況下，也能透過既有制度保障溝通權利與勞動條件。

在日常運作中，公司每季至少召開一次勞資會議，由各部門推舉代表參加，討論議題涵蓋工作環境、安全衛生、薪酬福利、員工意見反映等，並將會議決議與改善方案公開透明傳達給全體員工，2024 年度已召開 4 次勞資會議。科定亦設立多項日常溝通管道，例如設置專屬意見信箱、主管定期面談、員工滿意度調查、內部電子平台等，方便員工隨時提出意見與建議。公司期盼透過持續深化的勞資溝通，凝聚同仁認同感與歸屬感，攜手打造共榮共好的職場文化，實現企業永續發展的長遠目標。



經營者的話

利害關係人與
重大主題

關於科定

公司治理

永續供應鏈

環境永續

友善職場

附錄

5.5 職場安全與健康

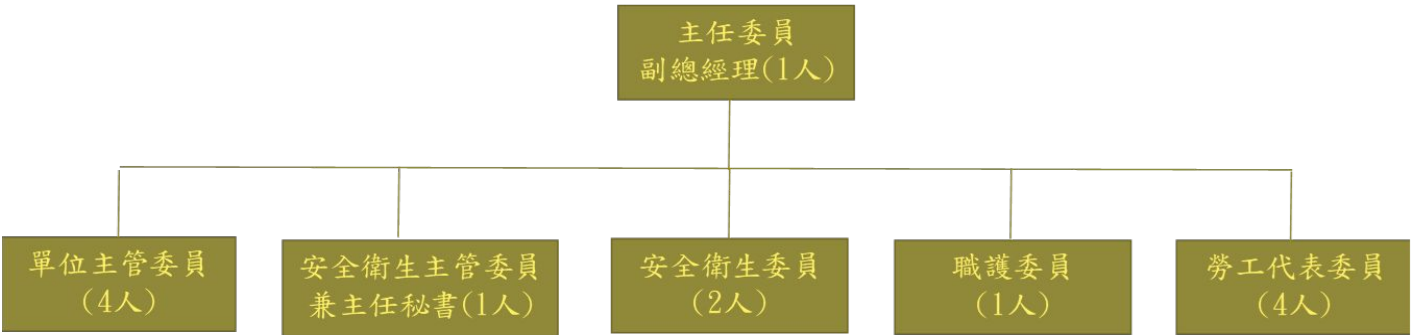
科定秉持「安全第一、健康為本」的管理理念，將職場安全與員工健康視為企業永續發展的重要基礎，致力於營造安全無虞且舒適友善的工作環境。為確保安全管理制度完善落實，公司導入國際標準，並於近年取得 ISO 45001 職業安全衛生管理系統認證，以系統化的管理架構持續強化職安衛績效，提升整體防護水準。

在管理架構上，公司成立職業安全衛生管理組織，並由各部門主管組成安全管理網絡，負責規劃、執行及監督年度安全衛生計畫。透過全面性的危害辨識、風險評估與改善措施，持續降低作業環境潛在危害，並定期檢視成效，落實持續改善精神。每年亦依據法規辦理職場環境監測、員工健康檢查，針對檢查結果異常者提供後續追蹤與諮詢，確保同仁身心健康受到妥善照顧。

同時，公司積極推動安全文化深植與健康促進活動，透過急救訓練、消防演練、健康講座及心理壓力管理課程，提升員工對安全議題的敏感度與應變能力。廠區亦設置無菸區、急救設備及安全告示牌，並建立完善的事務通報與改善機制，鼓勵員工主動發現及回報不安全行為與環境缺失，共同守護工作安全。



職業安全衛生管理架構



職業安全衛生重點工作

重點工作	改善措施說明
強化危害辨識與風險評估	每年度定期進行全廠區危害源辨識及風險分級，依據結果更新危害清單並提出改善計畫，確保高風險作業能落實管控並降低發生率。
持續推動設備安全改善	定期檢查並更新安全防護設備及設施，針對老舊機台優先汰換或加裝防護裝置，並確保安全標示及急停裝置完好有效。
健全緊急應變與通報流程	定期辦理各類應變演練(如火災、化學品洩漏等)，檢視現有通報程序與應急資源是否完善並及時修正缺失。
強化健康促進與職業病預防	每年安排員工健康檢查並針對異常追蹤管理，定期舉辦健康講座與心理諮詢服務，提升員工健康意識與自我保護能力。
定期檢討並強化管理系統效能	定期執行內部稽核及管理評審，檢視ISO 45001 系統運行情形，針對不足之處提出具體改善方案並落實追蹤，確保管理體系持續有效運作。

經營者的話

利害關係人與
重大主題

關於科定

公司治理

永續供應鏈

環境永續

友善職場

附錄

職業安全衛生教育訓練

科定致力提供安全、健康的工作環境，並視職業安全衛生教育訓練為推動職安文化、降低風險的重要手段。為持續提升員工安全意識與應變能力，公司依據《職業安全衛生法》及相關規範訂定年度教育訓練計畫，並與國際接軌，取得 ISO 45001 職業安全衛生管理系統認證，以系統化架構規劃、執行並持續改善教育訓練成效。

公司設置專責的安全衛生管理單位負責訓練計畫之統籌，課程內容涵蓋新進人員安全教育、作業場所危害辨識、急救技能、消防演練、環安法規宣導及職業病預防等多元主題。針對不同職務特性及風險等級設計相應課程，確保每位員工皆能了解自身崗位的安全要求與防護措施。新進人員在到職首日接受職安衛基本訓練，定期再訓則安排全員參與，並針對特定高風險單位安排加強班及實地演練，提升實務應對能力。

為強化教育訓練的實效，公司導入 ISO 45001 管理精神，將訓練列為系統重要指標之一，透過定期檢視訓練覆蓋率與滿意度，檢討課程內容、更新教材，並逐步導入數位化學習平台與視訊課程，增加學習彈性與便利性。除內部師資外，亦邀請外部專業講師及顧問進行專題授課，分享最新安全法規、案例與業界最佳實務，豐富員工學習視野。



經營者的話

利害關係人與
重大主題

關於科定

公司治理

永續供應鏈

環境永續

友善職場

附錄

職業危害風險控管

科定將職業危害風險管理視為守護員工健康、實現安全職場的重要環節，秉持「預防勝於治療」的原則，積極辨識並控制各項潛在風險，降低作業過程中對員工可能造成的傷害與職業病風險。公司已導入 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，透過系統化管理架構，持續推動職業危害辨識、評估、控制及改善循環，以提升工作安全水準與員工信任感。

我們建立完善的危害辨識與風險評估程序，每年依據實際作業狀況及環境變化進行全面檢視，針對高風險作業、重點設備及特殊環境進行細部分析，並訂定分級管理策略。各部門負責人定期帶領團隊檢查工作區域，對機械危害、化學品暴露、高溫高噪音等職業危害進行監測與記錄，提出防護措施並納入改善計畫執行。此外，公司每年委託專業單位進行環境檢測，包括空氣品質、粉塵濃度、噪音及照度等項目，確保作業環境符合法規標準。

在高風險作業方面，除設置完善的防護設備及警示標示外，亦強化員工安全意識，定期安排專項教育訓練及應急演練，提升員工危害辨識及應變能力。公司同時推動職業健康管理計畫，針對長期暴露於特定危害因子的員工進行特別健康檢查，並提供後續追蹤及專業諮詢，降低職業病發生率。

▼ 危害鑑別、分析及改善措施

危害鑑別	危害分析說明	風險等級	改善預防措施
高溫作業	生產現場局部環境溫度高，長時間暴露可能導致中暑、疲勞及工作效率下降。	中	加強現場通風及降溫設備，定期監測環境溫度，並規劃高溫作業輪替與休息時間，提供員工防暑飲品及教育訓練。
噪音暴露	機台運轉產生高分貝噪音，長期接觸可能對聽力造成傷害，增加職業病風險。	高	定期檢測噪音值並設置隔音設施，強化員工佩戴護耳器材的執行力，並安排特殊健康檢查追蹤聽力狀況與異常處置。
化學品接觸	部分原物料及溶劑具有刺激性或毒性，若缺乏防護恐對皮膚、呼吸道或健康造成傷害。	高	加強危害化學品管理及標示，設置完善的通風及排氣設備，教育員工正確使用個人防護裝備及緊急應變程序。
高處作業	高空檢修、吊掛作業時，若未正確使用防墜設備，存在墜落事故風險，影響人員安全。	高	落實高處作業安全標準程序，定期檢查防墜設施完整性，強化人員高處作業安全訓練及現場監督管理。
機械設備夾捲	員工在操作或維護機械設備時，若未遵守安全程序，手部或身體可能被夾捲受傷。	高	安裝安全防護罩及緊急停止裝置，定期檢查機械運作狀況，強化員工安全操作訓練並落實上機前檢查制度。

職業事故應變處理

經營者的話

科定將降低職業事故發生率及強化應變能力視為職安衛管理的重要環節，為保障員工生命安全及健康權益，確保工作場所的營運穩定，公司建立完善的職業事故應變處理機制，並透過持續演練及教育訓練，提升員工在突發事件中的反應速度與處理能力。

利害關係人與重大主題

公司依據《職業安全衛生法》與相關規範，制定職業事故應變程序，明確規範事故發生後的通報、應急、調查及後續改善流程。各部門設有專責安全衛生人員及事故通報窗口，並配置必要的緊急救護設備與應急物資，以因應不同類型的職場事故風險，包括火災、化學品洩漏、設備故障、高處墜落及人員受傷等。公司要求所有員工熟悉通報機制及緊急集合地點，確保能在第一時間啟動應變行動。每年公司規劃並實施多場應變演練，涵蓋火災疏散、緊急救護及特定高風險作業事故模擬，並邀請外部專業單位到場。

關於科定

職業傷害統計

公司治理	統計項目	2023年	2024年	統計項目	2023年	2024年
	工作總時數	779,148	1,401,308	總缺勤時數	2245.1	3247.1
永續供應鏈	職災件數	0	1	失能傷害頻率(FR)	0	0
	職業傷害死亡人數	0	0	失能傷害嚴重率(SR)	0	0
	嚴重職業傷害人數	0	0	總和傷害指數(FSI)	0	0
	可記錄之職業傷害數	0	0	缺勤率(AR)	0.29%	0.23%
環境永續	虛驚事故數	0	0			
	虛驚事故比例	0	0			

友善職場

經營者的話

利害關係人與
重大主題

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

科定高度注重員工的健康與安全，將職業病預防管理視為工作環境治理的重要一環，並納入整體職業安全衛生政策中持續推動。公司致力於透過系統化管理、定期監測及持續改善，降低作業中因長期暴露於特定危害源所引發的職業病風險，確保員工能在安全、健康的環境中安心工作。

公司依據《職業安全衛生法》及相關法規要求，結合 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，每年定期針對各工作區域進行危害辨識與風險評估，特別關注噪音、粉塵、化學品、重複性動作、高溫及心理壓力等可能引發職業病的風險因子。根據評估結果，制定風險分級及對應的預防對策，如設置排氣及隔音設備、改善通風、提供防護用具、優化工位設計及調整作業姿勢，降低員工長時間暴露的危害。

在健康監測方面，公司安排員工定期進行健康檢查，對於接觸特定危害因子的員工進行特殊項目檢測，並針對異常檢查結果提供專業諮詢及後續追蹤。高風險群體列入重點管理對象，定期追蹤其健康狀況並調整工作安排，降低疾病惡化的可能性。此外，積極推動健康促進計畫，定期舉辦職業病防治講座及健康自主管理宣導，提高員工的防護意識與自我照護能力。

健康促進活動

本公司秉持「以人為本、健康優先」的理念，致力於營造身心平衡、健康快樂的職場環境，並積極推動各項健康促進活動，協助員工提升健康意識與自主管理能力。

公司每年規劃完整的健康促進計畫，透過多元化的活動及資源，關注員工身體健康、心理平衡及生活品質三大面向。在身體健康方面，公司除安排法定的健康檢查外，亦設有超過法規要求的檢查項目，針對高風險群體提供後續追蹤、諮詢及必要的輔導服務。此外，定期舉辦健康宣導，如癌症預防、慢性病管理、飲食與運動習慣養成等，協助員工強化健康知識並付諸實踐。





附錄6

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略/備註
經營者的話	2-15	利益衝突	2.1 公司治理架構	33	
	2-16	溝通關鍵重大事件	2.1 公司治理架構	33	
利害關係人與重大主題	2-17	最高治理單位的群體智識	2.1 公司治理架構	33	
	2-18	最高治理單位的績效評估	2.1 公司治理架構	33	
	2-19	薪酬政策	2.1 公司治理架構	33	
	2-20	薪酬決定流程	2.1 公司治理架構	33	
關於科定	2-21	年度總薪酬比例	5.2 員工薪資福利	73	
	2-22	永續發展策略的聲明	經營者的話	7	
公司治理	2-23	政策承諾	2.2 誠信經營 2.3 風險管理 2.4 資訊安全管理	39 44 46	
	2-24	納入政策承諾	2.2 誠信經營 2.3 風險管理 2.4 資訊安全管理	39 44 46	
永續供應鏈	2-25	補救負面衝擊的程序	2.1 公司治理架構 2.3 風險管理	33 44	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.1 公司治理架構	33	
環境永續	2-27	*法規遵循	2.2 誠信經營	39	
	2-28	公協會的會員資格	1.1 公司簡介	24	
友善職場	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	5.4 勞資溝通	80	無設立工會簽屬團體協約，但依法定期進行勞資協議

	主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略/備註
經營者的話	GRI3: 重大主題 2021					
	重大主題	3-1	決定重大主題的流程	利害關係人與重大主題	9	
		3-2	重大主題列表	利害關係人與重大主題	9	
利害關係人與 重大主題	*公司治理與風險管理					
	GRI 3： 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	利害關係人與重大主題	9	
	GRI 205： 反貪腐 2016	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.2 誠信經營	39	
205-3		已確認的貪腐事件及採取的行動	2.2 誠信經營	39		
關於科定	*誠信經營與法規遵循					
	GRI 3： 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	利害關係人與重大主題	9	
	GRI 205： 反貪腐 2016	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.2 誠信經營	39	
205-3		已確認的貪腐事件及採取的行動	2.2 誠信經營	39		
公司治理	*營運績效					
	GRI 201： 經濟績效 2016	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.2 營運績效	27	
		201-2	氣候變遷對組織活動所產生的財務影響及其他風險與機會	4.1 氣候變遷策略	56	
201-3		定義福利計劃義務與其它退休計畫	5.2 員工薪資福利	73		
永續供應鏈	能源管理					
	GRI 302： 能源 2016	302-1	組織內部的能源消耗量	4.3 能源管理	64	
		302-3	能源密集度	4.3 能源管理	64	
環境永續	水資源管理					
	GRI 303： 水與放流水 2018	303-3	取水量	4.5 水資源管理	65	
		303-4	排水量	4.5 水資源管理	65	
303-5		耗水量	4.5 水資源管理	65		

經營者的話

利害關係人與
重大主題

關於科定

公司治理

永續供應鏈

環境永續

友善職場

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略/備註
溫室氣體排放					
GRI 305： 排放 2016	305-1	能源直接(範疇一)溫室氣體排放	4.3 溫室氣體管理	63	
	305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	4.3 溫室氣體管理	63	
	305-4	溫室氣體排放密集度	4.3 溫室氣體管理	63	
廢棄物管理					
GRI 306:廢棄物 2020	306-1	廢棄物產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.6 廢棄物管理	66	
	306-2	廢棄物重大衝擊管理	4.6 廢棄物管理	66	
	306-3	廢棄物生產	4.6 廢棄物管理	66	
*環保法令遵循					
GRI 3： 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	利害關係人與重大主題	9	
GRI 306:廢棄物 2020	306-1	廢棄物產生與廢棄物相關顯著衝擊	4.6 廢棄物管理	66	
	306-2	廢棄物重大衝擊管理	4.6 廢棄物管理	66	
	306-3	廢棄物生產	4.6 廢棄物管理	66	
*勞資關係					
GRI 3： 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	利害關係人與重大主題	9	
GRI 401： 勞雇關係 2016	401-1	新進員工和離職員工	5.1 企業人力概況	68	
	401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	5.2 員工薪資福利	73	
	401-3	育嬰假	5.2 員工薪資福利	73	

	主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略/備註
經營者的話	職業安全與衛生					
利害關係人與 重大主題	GRI 403： 職業安全衛生 2018管理方針	403-1	職業安全衛生管理系統	5.4 職場安全與健康	81	
		403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	5.4 職場安全與健康	81	
		403-3	職業健康服務	5.4 職場安全與健康	81	
		403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	5.4 職場安全與健康	81	
		403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.4 職場安全與健康	81	
		403-6	工作者健康促進	5.4 職場安全與健康	81	
		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	5.4 職場安全與健康	81	
關於科定						
公司治理	GRI 403： 職業安全衛生 2018	403-10	職業病	5.4 職場安全與健康	81	
*人才招募與培育						
永續供應鏈	GRI 3： 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	利害關係人與重大主題	9	
環境永續	GRI 404： 訓練與教育 2016	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.3 人力資源發展	78	
		404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工比例	5.3 人力資源發展	78	
員工多元化與平等機會						
友善職場	GRI 405： 員工多元化與平等機會 2016	405-1	治理單位與員工的多元化	2.1 公司治理架構 5.1 企業人力概況	24 68	

經營者的話

利害關係人與
重大主題

關於科定

公司治理

永續供應鏈

環境永續

友善職場

附錄

主題	揭露項目	項目說明	章節	頁碼	省略/備註
*品質管理					
GRI 3： 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	利害關係人與重大主題	9	
GRI 416： 顧客健康與安全 2016	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	3.2 品質管理	50	
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3.2 品質管理	50	
GRI 417： 行銷與標示 2016	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	3.2 品質管理	50	
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	3.2 品質管理	50	

6.2 上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法 -氣候專章

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	報告書揭露章節
敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理	4.1 氣候變遷策略
敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務（短期、中期、長期）	4.1 氣候變遷策略
敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響	4.1 氣候變遷策略
敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度	4.1 氣候變遷策略
若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應 說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	4.1 氣候變遷策略
若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫， 說明該計畫 內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	4.1 氣候變遷策略
若使用 內部碳定價作為規劃工具，應 說明價格制定基礎。	尚未實施內部碳定價
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。	本公司尚未設定氣候相關目標，亦未使用碳抵換或再生能源憑證，故不適用。
溫室氣體盤 查及確信情形	詳見下表

範疇一排放量 (公噸CO ₂ e)	範疇二排放量 (公噸CO ₂ e)	排放密集度 (公噸CO ₂ e)/百萬元)	確信機構	確信情形說明 (查證證書)
971.1	3,197	1.665	本年度未實施確信	本年度未實施確信

6.3 永續會計準則(SASB)對照表-消費品_建築產品與家具

經營者的話					
	揭露主題	指標編號	指標說明	2024年揭露情形	備註
利害關係人與 重大主題	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	(1) 36,467.50 GJ (2) 68.08% (3) 0 %	
	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。	
關於科定		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。	
公司治理	產品生命週期對於環境之影響	CG-BF-410 a.1	描述管理產品生命週期影響和滿足對永續產品需求的努力	生產階段：選擇使用低甲醛釋放的膠黏劑，減少空氣污染。 廢棄階段：本公司重視木材回收再利用的機會，利用率回收之材料可再製成居家飾品或文創小物，提升資源利用效率，實現循環經濟目標。	
		CG-BF-420 a.1	(1) 回收的報廢材料重量 (2) 回收材料再循環百分比	(1)33.136公噸 (2)回收再循環13.91公噸 佔41.98%	
永續供應鏈	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)11,390.61 公噸 (2)N/A (3)N/A (4)N/A (5)N/A	
環境永續					
友善職場	活動指標	指標編號	指標說明	2024年揭露情形	備註
	年產量	CG-BF-000.A	-	10,887 立方公尺	
附錄	製造設備的區域	CG-BF-000.B	-	39,985.23	

6.4 聯合國永續發展目標 (SDGs)對照表

經營者的話

利害關係人與
重大主題

關於科定

公司治理

永續供應鏈

環境永續

友善職場

附錄

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	5.3 人力資源發展	78
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	5.2 員工薪資福利 5.3 人力資源發展	73 78
目標10	減少國內及國家間不平等	5.4 勞資溝通	80
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 5.4 勞資溝通	9 44 80
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	9