

推動永續發展執行情形及與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因

推動項目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
一、公司是否建立推動永續發展之治理架構，且設置推動永續發展專（兼）職單位，並由董事會授權高階管理階層處理，及董事會督導情形？		V	本公司雖未建立推動永續發展專（兼）職單位，但已成立「企業社會責任推動小組」，相關部門皆依其職責辦理相關事宜。現行由總經理擔任主任委員，並由管理單位為推動小組作為整合單位與管理相關事務之推動，未來將以該單位為主要機構，配合推動永續發展。	研擬改善中
二、公司是否依重大性原則，進行與公司營運相關之環境、社會及公司治理議題之風險評估，並訂定相關風險管理政策或策略？	V		本公司訂有「企業社會責任規範」規範公司治理之政策。本公司為落實推動公司治理、發展永續經營環境、維護社會公義及加強企業社會責任資訊揭露，依主管機關規定訂定本公司「企業社會責任規範」並經董事會決議通過。另於新進人員加入時，即給予人事規章、管理制度、企業道德與誠信等訓練，明確傳達員工應有之社會責任。	無重大差異
三、環境議題 (一) 公司是否依其產業特性建立合適之環境管理制度？	V		本公司已制定環境保護、職業安全衛生自主管理系統作業程序，將不定期針對環安衛部份進行稽核及持續維護制度有效性。	無重大差異
(二) 公司是否致力於提升能源使用效率及使用對環境負荷衝擊低之再生物料？	V		本公司的企業文化強調力行環保，具體措施如下： 1. 簡易包裝:「Less is more」，本公司與膠膜廠商合作開發出能完整包覆商品的包膜，有效減少70%的包裝，使用紙盒包裝的木地板也是可回收之環保材料製作，大幅減少二氧化碳的排放。 2. 不使用破壞環境之物質:本公司所使用的原物料，從木材、塗料、底板皆為環保無毒原料，全數可回收再做利用，不讓有毒物質破壞環境。 3. 致力於低甲醛的研究與開發:本公司不斷研發降低甲醛的方式，木皮板全面採用F1等級，甲醛含量已遠低於歐盟、台灣經濟部及日本農林之標準，為消費者的健康做最密切的把關。 4. 推動辦公室省紙，以e-mail代替紙張，增加線上簽核，減少紙張及碳粉使用，加強資源回收再利用及垃圾分類，以提升各項資源之利用率。	無重大差異

推動永續發展執行情形及與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因

推動項目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
(三) 公司是否評估氣候變遷對企業現在及未來的潛在風險與機會，並採取相關之因應措施？	V		本公司不定期宣導節能減碳及張貼標語加強全體員工發展永續環境的觀念。為響應節能減碳政策，本公司統一發給員工制服，定期回收清洗統一管理響應環境保護；在節能減碳方面：夏季中央空調統一設定恆溫，以降低溫室氣體排放量；並鼓勵員工使用環保餐具，辦公室相關設備的使用以省電及資源再利用為原則。	無重大差異
(四) 公司是否統計過去兩年溫室氣體排放量、用水量及廢棄物總重量，並制定溫室氣體減量、減少用水或其他廢棄物管理之政策？		V	針對各項碳排統計、減量規劃研擬改善中。本公司雖未實際統計排放數據，但有規定紙張需複印兩面後才能回收，大幅降低50%以上的紙資源使用，並盡可能使用電子郵件、視訊等方式進行遠端聯繫，不論徵才或企業溝通都能有效減少碳排放量。	研擬改善中
四、社會議題 (一) 公司是否依照相關法規及國際人權公約，制定相關之管理政策與程序？	V		本公司落實勞工法令，尊重國際公認基本勞工人權原則，保障員工權益，並依性別工作平等法及就業法等規定建立無差別待遇之雇用政策，並落實報酬、雇用條件訓練與升遷機會之平等。	無重大差異
(二) 公司是否訂定及實施合理員工福利措施（包括薪酬、休假及其他福利等），並將經營績效或成果適當反映於員工薪酬？	V		本公司章程明訂年度如有獲利，應提撥不低於2%為員工酬勞。本公司對於員工的薪資福利皆有妥善的保障，透過內部控制制度的實施及相關薪資作業辦法的控管，確保薪資能夠符合法規的規定薪資。且訂有績效管理辦法、獎懲作業辦法等規範，所有員工定期進行績效考核作業，員工行為同時列入績效評核標準，並依其行為表現給予明確之獎勵及懲處。	無重大差異
(三) 公司是否提供員工安全與健康之工作環境，並對員工定期實施安全與健康教育？	V		新進員工安排員工訓練課程，包含勞工、環保、安全衛生以及道德層面等。每年亦定期實施員工健康檢查及不定期健康活動，以維護員工身心健康。另本公司訂有「職業安全衛生教育訓練辦法」，避免職業災害發生，加強危害認知與危害防範的觀念。 本公司112年度火災之件數為0件、死傷人數為0人，死傷人數占員工總人數比率為0%，因應對火災之相關改善措施，包括加強現場安全管理、培訓員工關於火災預防和應對技能、安裝先進的火災報警和滅火系統，以及定期檢查和維護相關設備等。	無重大差異

推動永續發展執行情形及與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因

推動項目	執行情形			與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明	
(四) 公司是否為員工建立有效之職涯能力發展培訓計畫?	V		本公司十分重視員工的訓練與發展，為能提供明確的職涯發展藍圖，本公司訂有「教育訓練作業辦法」，鼓勵員工提升專業知識與技能，為協助同仁能多方學習專業技能，補助員工進行多元化的課程研習，以利有效提供員工職涯規劃的協助。	無重大差異
(五) 針對產品與服務之顧客健康與安全、客戶隱私、行銷及標示等議題，公司是否遵循相關法規及國際準則，並制定相關保護消費者或客戶權益政策及申訴程序?	V		本公司遵循相關法令規範，並訂有各項管理程序及內控辦法，對研發、採購、生產、作業及服務流程等有所規範。本公司對於客戶及一般消費者相關之權益保障不遺餘力，提供透明暢通服務專線供消費者反應與申訴產品相關問題。本公司產品與服務之行銷及標示，係遵循國內外相關法規及準則辦理。	無重大差異
(六) 公司是否訂定供應商管理政策，要求供應商在環保、職業安全衛生或勞動人權等議題遵循相關規範，及其實施情形?	V		本公司已訂定「供應商管理辦法」、「廠商請款作業規範」，採購單位與供應商往來，需對供應商評估『品質』、『交期』、『環保工安』、『金流管理』、『溝通及服務』等項目整合進行了解，以評估是否進行交易。若供應商涉及違反其企業社會之政策，得隨時終止其合作關係。為維護社會公益，與供應商合約中皆載明若涉有不實，本公司得隨時終止合約並請求損害賠償。	無重大差異
五、公司是否參考國際通用之報告書編製準則或指引，編製永續報告書等揭露公司非財務資訊之報告書？前揭報告書是否取得第三方驗證單位之確信或保證意見？		V	本公司所屬產業及發行股本尚未達強制規定標準，故尚未編制永續報告書。本公司已於公司網站揭露可供查詢公司相關資訊，並揭露企業社會責任相關資訊。	本公司尚在研議中

推動永續發展執行情形及與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因

六、公司如依據「上市上櫃公司永續發展實務守則」定有本身之永續發展守則者，請敘明其運作與所定守則之差異情形：本公司已於2017年訂定「企業社會責任規範」，整體運作情形與「上市上櫃公司永續責任實務守則」無重大差異。

七、其他有助於瞭解推動永續發展執行情形之重要資訊：

(一)每年固定提撥盈餘回饋社會

1. 緊急災難救助:2009年於八八風災親送善款115萬元至各受災戶；2016年美濃地震、2018年花蓮大地震各捐款200萬元拋磚引玉、2021年大陸河南洪水賑災捐款50萬元人民幣。
2. 關懷弱勢孩童:2011年參與玉山銀行興建偏遠小學圖書館計畫；2013年起連續兩年，共捐款920萬元協助家扶基金會籌募善款；2017年贊助博幼基金會公益廣告546萬元。2022年全額贊助新型態庇護工場「綠綠發芽希望工坊」室內建材，助特殊兒在安全與友善的工作環境學習自食其力賺取報酬，經過訓練後再融入社會，新一批特殊兒再進入學習，推動這良善循環的工作環境，帶給台灣身心障礙有正向的發展。
3. 冬季雪中送炭:2015年冬季捐助雲林老人福利基金會100萬元；2018年底響應高麗菜價暴跌，向尖石鄉小農購入蔬菜總計2,000公斤，挺身疾呼支持小農。2020年收購近1,000公斤香蕉，力挺在地蕉農；2021年認購花蓮有機米，改善農民收成後銷售不易的困擾，間接增加台灣有機農地耕種範圍，並將認購米糧轉贈給弱勢團體；同年認購台灣金鑽鳳梨，轉贈給喜憨兒基金會，製作果醬、甜點做販售，期望能為社會帶來更多正向影響。
4. 植樹公益活動:自2018年起，以「預約一座未來森林」為主軸，每年固定透過認養林地的方式，親力親為替這片土地盡一份保育的心意。2018年捐款92萬元，偕同慈心基金會一同號召百人至桃園觀音海岸植樹2,000棵，並舉行淨灘活動，清運出近1,500公斤廢棄物；2019年攜手嘉義林務局，於阿里山腳種下1,500棵樹苗；2021年認養新竹林區管理處造林地，於苗栗種下1,900棵樹苗，營造友善生態環境。2023年與RE-THINK社團法人台灣重新思考環境教育協會攜手合作公益淨灘活動，於「桃園市大園區-紅樹林溼地復育區」面積約1.06公頃，清出共253.1公斤的垃圾。科定企業期望透過各項活動，喚醒更多人一起關懷弱勢、愛護地球。

(二)深耕校園，培育林業專長人才

產學合作有助提昇產業技術，可使學子無縫銜接就業，創造雙贏局面。因此，我們每年都針對設計相關系所辦理免費講座，希望透過此方式提供木製產業的相關知識。設立【KD設計學院菁英獎學金】鼓勵全國各院校品學兼優的學生。此外，我們更針對森林系舉行校園儲備菁英招募計畫，為在學青年提供最快速、直接的就業管道，透過科定人養成計畫，培養出許多專業的優秀人才，提昇品牌國際競爭力。

(三)勞工權益方面

本公司遵守相關勞動法規，相關員工任免、薪酬均依照本公司內控制度管理辦法，以保障員工基本權益，並採取開放式員工申訴機制，管道暢通，由人資部門妥適處理結案。此外，每年定期舉辦員工健康檢查，並藉由持續的教育訓練與宣導，養成員工緊急應變能力及安全觀念，加強員工認知能力，降低不安全行為造成意外事故的發生。