

股票代碼：5215



2024

永續報告書

SUSTAINABILITY REPORT

科嘉(開曼)股份有限公司



本報告書公告位址：<https://mops.twse.com.tw/>

本公司網址：<http://www.koja.com.tw/company>

發行日期：2025年8月25日

目錄

content

00 關於本報告書

0.1 報告書說明	003
0.2 經營者的話	005
0.3 永續發展推動及執行情形	006

02 公司簡介

2.1 關於科嘉（開曼）	030
2.2 營運概況	034
2.3 主要產品服務及價值鏈	036

04 價值創造

4.1 研發創新	063
4.2 製程技術與產品品質	066
4.3 供應鏈管理	068
4.4 客戶關係與資訊隱私	072

06 幸福職場

6.1 員工結構	097
6.2 員工招募及培育	101
6.3 薪酬福利	106
6.4 人權管理	111
6.5 職業健康與安全	113

01 永續管理

1.1 永續發展管理機制	014
1.2 利害關係人議合	016
1.3 重大議題分析	020

03 營運與治理

3.1 營運策略與經濟績效	039
3.2 治理機構	043
3.3 誠信經營	050
3.4 法律遵循	052
3.5 風險管理	064

05 落實環保

5.1 環境保護政策及節能減碳	078
5.2 能源管理及溫室氣體排放	079
5.3 水資源及廢污水管理	083
5.4 廢棄物管理	085
5.5 氣候變遷因應與調適	088

附錄

附錄一、GRI 準則內容索引表	117
附錄二、氣候相關資訊	121



00 關於本報告書

0.1 報告書說明

0.2 經營者的話

0.3 永續發展推動及執行情形

0.1 報告書說明

科嘉（開曼）股份有限公司（以下簡稱為「科嘉（開曼）或本公司」）2024 年永續報告書（以下簡稱為「本報告書」）編製之相關資訊如下：

∞ 報告書目的

科嘉（開曼）發行永續企業報告書，主要目的是揭露及說明本公司邁向永續發展的目標，以及過去一年在環境、社會和治理（ESG）的承諾、策略、行動及表現狀況。希望藉由本報告書向關心本公司的所有利害關係人，詳細報告本公司推動企業永續發展的相關做法及成果，透過透明、誠信、客觀準確的報告，加強與各利害關係人之間的信任和理解，也期望所有利害關係人能給予指正，本公司會廣納各界的指正意見，讓公司得以永續經營，持續成長。

∞ 編制依據

本報告臺灣證券交易所發布之《上市公司編製與申報永續報告書作業辦法》，依全球永續性報告協會（Global Reporting Initiatives, GRI）發布之通用準則、行業準則及重大主題準則進行編制，並參考聯合國 2030 年永續發展目標（SDG）及氣候變遷相關財務揭露專案小組（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）資訊揭露報導要點，揭露本公司重大主題相關策略、目標、治理結構及績效指標。

∞ 報告書組織邊界 GRI 2-2

本報告書財務績效相關數據揭露邊界與合併財務報告書一致，以科嘉（開曼）及所有子公司為範圍。環境面及社會面揭露邊界包含下列公司，若揭露範疇與前述有不一致情形，將於各相關章節註明。

- (1) 英屬蓋曼群島商科嘉國際股份有限公司台灣分公司（以下簡稱科嘉台灣分公司）
- (2) 嘉璟投資股份有限公司（以下簡稱嘉璟投資）
- (3) Luumii Co., Ltd. 台灣分公司（以下簡稱 Luumii 台灣分公司）
- (4) 百傑電子科技有限公司（以下簡稱百傑電子）
- (5) 蘇州科德軟體電路板有限公司（以下簡稱蘇州科德）
- (6) 蘇州嘉財電子有限公司（以下簡稱蘇州嘉財）
- (7) 重慶嘉駿電子有限公司（以下簡稱重慶嘉駿）
- (8) 重慶瑞福德精細化工科技有限公司（以下簡稱重慶瑞福德）
- (9) 蘇州瑞福德新材料科技有限公司（以下簡稱蘇州瑞福德）
- (10) 上海瑞福德科技有限公司（以下簡稱上海瑞福德）
- (11) 蘇州嘉皇電子有限公司（以下簡稱蘇州嘉皇）
- (12) 蘇州嘉吉電子有限公司（以下簡稱蘇州嘉吉）
- (13) Goda International Viet Nam（以下簡稱 Goda-VN）



∞ 報導期間及頻率 GRI 2-3

本報告書為年度定期發行，於當年度發行上一年度的「永續報告書」，報導資訊涵蓋的期間為 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日，與財務報告的報告期間一致。為求專案及活動績效的完整性，部分內容會涵蓋 2024 年 1 月 1 日之前，以及 2024 年 12 月 31 日之後的資訊，如涉及 2024 年 12 月 31 日之後的資料，將於報告內文中詳細註明。

本報告書於 2025 年 8 月發行，下一版本預計於 2026 年發布。

∞ 資訊重編 GRI 2-4

此報告書為本公司第一本永續報告書，不適用資訊重編情形。

∞ 審查與確信 GRI 2-5

內部審查：

永續報告書揭露內容係由本公司永續發展委員會各工作小組遵循全球永續性報告倡議（GRI）準則及氣候變遷相關財務揭露專案（TCFD）等要求蒐集撰寫，經各小組組長初步查證，再交由執行秘書進行整合、校對、勾稽及彙編，最後由董事長作最後確認，完成後由董事會核定後定稿出版。在編製過程中，報告書內容經過多層級審核，永續發展委員會盤點永續活動與永續報導，確保相關資訊處理之完整性、可靠性、有效性，董事會建立永續資訊治理架構與呈報體系，確保永續發展相關資訊揭露之即時性與正確性。

外部保證 / 確信：

1. 財務報表數據由勤業眾信聯合會計師事務所依循中華民國會計師受託查核簽證財務報表規則及中華民國審計準則執行查核。
2. 本報告書未經獨立之第三方查驗證機構確信。

∞ 報告書編輯聲明

財務數據引用自會計師查核後公開之資訊，部分數據引用政府機關所公布或本公司自行統計的資料，並依一般慣性之數值描述方式呈現。

本報告書揭露之永續資訊與績效放置於科嘉（開曼）官網公開下載，如您對於本公司永續報告書有任何意見指正，竭誠歡迎您透過以下方式聯繫我們。

聯絡窗口 GRI 2-3

地址：新北市中和區連城路 168 號 8 樓

公司網址：<http://www.koja.com.tw>

聯絡人：唐文改

電話：(02) 2243-6177

傳真：(02) 2243-6181

0.2 經營者的話

GRI 2-22

科嘉（開曼）自設立以來專注於薄膜觸控開關產品的研發、生產與銷售，致力於為客戶提供高品質、高可靠度的產品解決方案，成為產業領導廠商。本公司採用全球化佈局營運策略，在臺灣、中國、越南及泰國設立營運據點，透過堅實的研發與完整的生產與服務網絡，在產能、價格及服務品質建立競爭優勢，於快速變化的市場中滿足客戶的需求。營運過程中本公司始終秉持「誠、樸、精、勤」的核心價值，以誠信為本務實經營，持續投入資源精進專業技術、資源優化生產流程、減少資源消耗、強化有害物質控管與環境管理，並落實對股東、員工等重要利害關係人的權益保障，致力於在穩健成長的同時，實踐對社會與環境的承諾。

2024 年為本公司首年編制永續報告書，邁向永續發展的新起點，本公司遵循落實公司治理、發展永續環境及建立幸福職場、維護社會公益之原則，將 ESG 永續議題納入營運策略、行動方針及風險管理，盤點營運可能產生的風險與機會，制定相對應因應策略。我們相信，在永續發展目標下，實踐企業社會責任，持續推動及落實 ESG，將有助於本公司長遠且具有價值的成長。

落實公司治理 - 誠信經營與價值創造

科嘉（開曼）堅持建立誠信、負責、透明及公平的經營環境，將誠信與道德價值融入公司經營策略，透過教育訓練與政策宣導，要求經營團隊與員工遵循誠信經營規範，杜絕不誠信行為；建置完善的申訴及檢舉機制，提供舉報違反法紀或不當行為的管道，並保護檢舉人不因檢舉事由而遭不當對待。在外部商業關係方面，要求合作之供應商遵循法令規範，落實資源節約，以降低供應鏈對環境與社會的影響。

本公司致力於維持財務結構穩健與提升價值，2024 年度雖面臨高通膨、高利率、美中經濟制裁擴大，俄烏戰爭、加薩走廊衝突的不利因素，在全體員工的不懈努力和各方支持下，2024 年度營業收入 27.02 億元，較前一年度增加 7.12%，每股盈餘 3.74 元較前一年度 2.75 元成長 36%。展望 2025 年，經營環境仍面臨高關稅、匯率變動與地緣政治風險所帶來的動盪與不確定性，本公司將持續強化董事會職能及健全內部控制制度，利用高效的供應鏈管理與營運靈活性優勢，在現有產品線上穩健推進，同時本公司亦持續投入新產品研發，及在多種產品類別進行投資，以提供多元化產品，期能創造公司永續價值。

發展永續環境 - 資源管理與環境友善

為因應氣候變遷帶來的衝擊，本公司依營運活動性質建立合適之環境管理制度，由環境管理專責單位，維護環境管理相關系統，並推動環境保護措施：

在能源及溫室氣體管理方面，本公司遵循政府能源發展政策，推動集團旗下轉投資事業實施溫室氣體排放查核，估算能源使用產生之溫室氣體；辦公室及廠區推動節約用電、紙張雙面列印及用紙回收；研發及生產方面，部分廠區採用太陽能再生能源，產品導入環保材質等。



在水資源管理方面，本公司定期檢視用水量需求及維護管路，製作目視化標語、貼紙及海報，加強對同仁宣導節約用水。

在廢棄物管理方面，推動資源循環再利用、廢棄物分類及回收，透過環保教育訓練，培養同仁落實廢棄物分類與減量，另針對廢棄物及污染等議題進行設備投資與規劃。

建立幸福職場 - 打造以人為本的工作環境

員工是本公司永續發展最重要的夥伴，本公司重視員工權益，落實性別平等與多元包容，無分性別、職等，均提供公平的就業機會、升遷制度與持續的教育訓練，以協助員工發揮專業、創意並激發潛能，同時在職業安全衛生採取防衛措施，打造公平、尊重與安全的工作環境。



展望未來，科嘉（開曼）將持續秉持誠信與專業精神，在永續發展基礎下，善盡地球公民、社會公民責任。我們誠摯感謝每一位利害關係人長期以來的支持與信任，也期待與您一同攜手邁向更具韌性、包容與永續的未來。

科嘉（開曼）股份有限公司

董事長

林志峰

0.3 永續發展推動及執行情形

0.3.1 2024 年永續發展執行情形

科嘉（開曼）積極實踐永續發展，將永續發展納入公司之營運活動與發展方向，以具體行動落實及達成永續承諾。2024 年度有關公司治理、永續環境及社會公益之推動及執行情形如下：

董事會及股東會運作

法令遵循

1. 會議前七日通知董事，並提供議程資訊，董事對於會議事項若涉及自身利害關係時，均依法進行利益迴避。會後 20 日內完成議事錄發送。
2. 股東會事前登記，依法製作及公告股東會開會通知、議事手冊、股東會年報，及會後股東會議事錄公告。
3. 2024 年度召開 1 次會計師與審計委員會、董事會之溝通會議。



董事會及功能性委員會績效評估

1. 2024 年 3 月 7 日完成董事會及董事會成員績效自評問卷，並於提報第六屆第七次董事會。

2. 自評結果如下：

(1) 董事會運作績效自評

董事會績效評量指標包含五大面向、共計 45 項指標，評量結果均「符合標準」，顯示董事會有善盡指導監督公司策略、重大業務及風險管理之責，並能建立妥適之內部控制制度，整體運作情況完善，符合公司治理之要求。

自評五大面向	考核項目	評分結果
一、對公司營運之參與程度	12 項	符合標準
二、提升董事會決策品質	12 項	符合標準
三、董事會組成與結構	7 項	符合標準
四、董事之選任及持續進修	7 項	符合標準
五、內部控制	7 項	符合標準

(2) 董事會成員績效自評

董事會成員績效評量指標包含六大面向、共計 23 項指標，評量結果均「符合標準」，顯示董事對各項指標運作之效率與效果，均有正面評價。

自評六大面向	考核項目	評分結果
一、公司目標與任務之掌握	3 項	符合標準
二、董事職責認知	3 項	符合標準
三、對公司營運之參與程度	8 項	符合標準
四、內部關係經營與溝通	3 項	符合標準
五、董事之專業及持續進修	3 項	符合標準
六、內部控制	3 項	符合標準



設置永續發展委員會

2024 年 12 月 23 日經董事會通過設置「永續發展委員會」為永續發展相關工作之決策及督導單位，以落實公司治理、發展永續環境及推動社會公益。

推動誠信經營

本公司訂有「董事、經理人行為守則」、「防範內線交易管理作業程序」等規章辦法。

2024 年誠信經營執行狀況：

1. 2024 年 3 月 11 日以電子郵件方式傳送公司治理暨企業永續經營研習班送給董事，詢問是否報名。後續有 3 名董事報名參加，並在 3 月 25 日郵件通知報名成功。
2. 洽供應商簽屬誠信廉潔聲明書。
3. 本公司對客戶出具廉潔承諾書，明訂不得有行賄之行為。
4. 本公司於公司網站及內部網站建立並公告內部獨立檢舉信箱，供本公司內部及外部人員使用。



環境永續



1. 科嘉（開曼）實施替太陽能源與導入環保材質，針對廢棄物及污染等議題做投資與規劃，並已有環保材質產品。
2. 2024 年 9 月 3 日及 5 日舉辦永續報告書編制教育訓練課程，課程主題：GRI 準則、重大主題、氣候相關財務資訊揭露、溫室氣體聲明、廢棄物及排水、產業揭露永續指標。

人才發展及培育

2024 年度公司員工總訓練時數逾 20,000 小時，課程包括職能操作、安全衛生、管理職能與 ESG 議題等，透過制度化規劃與多元課程設計，全面提升員工專業能力與工作效能。

促進員工健康

- (1) 每 2 年補助臺灣員工身體健康檢查費用新臺幣 3,000 元；
- (2) 針對懷孕及哺乳期員工提供適當的工作調整與照護措施

社會關懷

2024 年度協辦「-1111 循寶狗物節」。

社會公益



0.3.2 科嘉（開曼）呼應聯合國永續發展目標（SDGs）

聯合國於 2015 年通過並宣布了「2030 永續發展目標」（Sustainable Development Goals, SDGs），SDGs 包含 17 項核心目標，其中又涵蓋了 169 項細項目標、230 項指標，包括貧困、飢餓、教育、性別平等、能源、環境、氣候變化、和平與正義等問題，涵蓋「經濟成長」、「社會和諧」與「環境保護」等永續發展的三大面向，以多元角度勾勒全球整體發展各領域層面，引導政府、企業、民眾，透過每次的行動與決策，達到永續發展的目標。

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



圖片素材來源：聯合國永續發展目標 SDGs

科嘉（開曼）身為社會公民的一份子，支持且響應聯合國提出之 17 項 SDGs 核心理念，希望經由本身的推動及參與，減低人類所面臨的永續挑戰。科嘉（開曼）檢識自身的永續目標、策略及資源投入，鑑別出 7 項與聯合國永續發展目標（SDGs）相關聯的永續發展指標（第 3 項 / 第 4 項 / 第 5 項 / 第 8 項 / 第 10 項 / 第 12 項 / 第 13 項），包括：

第 3 項 確保健康的生活與人群的福祉。

第 4 項 確保包容和公平的優質教育。

第 5 項 性別平權。

第 8 項 良好就業和經濟成長

第 10 項 減少不平等

第 12 項 確保永續消費和生產模式

第 13 項 氣候行動



SDGs 核心目標	科嘉（開曼）因應 SDGs 做法	對應章節
 SDGs 目標 3 確保健康的生活 與人群的福祉	科嘉（開曼）依循相關法令及規章制定管理規章，將人權及員工權益之保障明文規範在內，並提供各項員工福利措施，包括績效獎金、三節獎金、員工健康檢查等。 公司重視員工安全與健康，實施職前在職訓練及廠內 / 外之定期不定期訓練、舉辦勞工安全消防救災、提供適當且充足之防護工具。	6.3 薪酬福利 6.5 職業健康與安全
 SDGs 目標 4 確保包容和公平的 優質教育	科嘉（開曼）依據同仁成長進步的需要，提供了一系列的教育訓練課程，包含新進員工入職訓練、針對全體員工的素質訓練及專業技能訓練等，透過教育訓練，提升同仁專業能力，及激發同仁的智慧和潛力。	6.2 員工招募與培育
 SDGs 目標 5 性別平權	科嘉（開曼）落實職場環境男女平等雇用，2024 年女性員工比例占整體員工的 51.78%	6.1.2 員工多元化 與平等機會
 SDGs 目標 8 良好就業和 經濟成長	科嘉（開曼）2024 年度營業收入 27.02 億元，每股盈餘 3.74 元，較前一年度分別成長 7.12% 和 36%。 科嘉（開曼）提供穩定且適當的工作機會，截至 2024 年 12 月 31 日，員工總人數共 1,547 人，相較 2023 年同期的 1,387 人，增加 160 人。	6.1.1 員工組成 結構
 SDGs 目標 10 減少不平等	科嘉（開曼）營造一個公平公正的工作環境，自人才招募起優先僱用當地員工，於人員聘僱上不因種族、宗教、膚色、國籍、性別、政治傾向、出身背景等因素而有所差異，且不僱用童工作業。	6.1.2 員工多元化 與平等機會

SDGs 核心目標	科嘉（開曼）因應 SDGs 做法	對應章節
 SDGs 目標 12 確保永續消費和生產模式	科嘉（開曼）配合產品品質及業務需要，建立符合規範之品質管理系統，確保產品品質，並符合歐美、日本之綠色產品認證，目前本公司各廠陸續通過以下認證：ISO9001、ISO14001、QC080000、ISO14064-1。	4.2 製程技術與產品品質
 SDGs 目標 13 氣候行動	全球氣候變遷與能源管理為永續發展的重大課題，針對其可能造成的營運衝擊，科嘉（開曼）進行實體、轉型風險與機會的鑑別，以及發生可能性評估與影響程度分析，並研議適當的應對措施。	5.5 氣候變遷因應與調適



0.3.3 科嘉（開曼）永續發展願景、策略及目標 GRI 2-22



永續發展願景

科嘉（開曼）秉持「誠、樸、精、勤」的經營理念，致力在薄膜開關解決方案領域成為全球領先、具責任感的標竿企業，達成客戶滿意 / 股東得利 / 員工維權 / 社群共好之目標。



永續發展策略

友善環境

- 實施節能減碳措施
- 廢棄物妥善處置
- 水資源有效管理
- 供應鏈永續管理

幸福職場

- 採取多元、公平及包容的人才招募與培育政策
- 提供安全衛生的職場環境

誠信經營

- 建立永續治理架構
- 完善制度規章辦法
- 強化資訊揭露與溝通



永續發展目標 經濟面目標

- 落實公司治理與價值創造。
- 維持營業收入成長及獲利穩定。
- 持續投入研發資源，開發低碳及符合市場需求產品。
- 強化供應鏈永續管理，供應商評鑑納入環境及社會指標。



永續發展目標 環境面目標

- 2050 年達成溫室氣體排放淨零排放。
- 提升水資源回收率。
- 廢棄物處理妥善率 100%。



永續發展目標 社會面目標

- 建立公平薪酬制度，推動性別友善職場。
- 零重大職業災害。
- 無重大違反勞動法規事件。



01 永續管理

- 1.1 永續發展管理機制
- 1.2 利害關係人議合
- 1.3 重大議題分析



1.1 永續發展管理機制

1.1.1 永續發展組織職責與架構 GRI 2-13

科嘉（開曼）為實踐永續發展目標，有效推動永續發展計畫，採取由上而下之方式，建置永續發展組織架構，以董事會作為最高治理單位，並於 2024 年 12 月 23 日經董事會通過設置隸屬於董事會之永續發展委員會，作為永續發展相關工作之決策及督導單位。

科嘉（開曼）推動永續發展時，已在組織架構與執掌中納入下列事項：

- 一、將永續發展納入公司之營運活動與發展方向，並核定永續發展之具體推動計畫。
- 二、確保永續發展相關資訊揭露之即時性與正確性，針對營運活動所產生之經濟、環境及社會議題授權高階管理階層處理。

∞ 科嘉（開曼）永續架構



董事會

董事會

董事會透過核定、監督及分配足夠資源，以確保永續資訊管理政策與營運策略目標方向一致，使管理機制有效運作。其職責如下：

1. 負責監督永續資訊的披露政策和程序。
2. 定期審查和批准重大永續報告。



管理層

管理層

1. 確保永續資訊的準確性和完整性。
2. 制定和實施相關的內控措施。



永續發展委員會

永續發展委員會

永續發展委員會為永續發展相關工作之決策及督導單位，由科嘉（開曼）林于凱董事擔任召集人，委員會成員三人，由科嘉（開曼）董事及集團高階主管組成。永續發展委員會以善良管理人之注意，忠實履行下列職權，並提報董事會：

1. 制定、推動及強化公司永續發展政策、年度計畫及策略等。
2. 負責收集、分析和報告永續資訊。
3. 督導永續資訊揭露事項並審議永續報告書，確保數據的準確性和一致性。



工作小組

1.1.2 ESG 營運稽核

為確保公司整體經營目標應與永續經營目標相連結，確保相關資訊之揭露能適當反應永續經營活動，科嘉（開曼）將永續資訊管理作業納入內部控制制度及稽核計畫，稽核重點包括：

1. 公司永續相關數據是否使用標準化的數據蒐集工具和方法蒐集。
2. 各項永續活動而產生之文件往來資訊檔案，是否由專人負責點收、盤查、核對。是否分發適當人員處理或保存。
3. 公司永續相關數據是否定期進行數據分析和審查。
4. 永續報告書之編製，是否依本公司「永續報告書編製及驗證之作業程序」相關規定辦理。
5. 各項永續資訊，含資料、報告、底稿、文件及表單等是否由權責單位專人妥善保管並建檔管理。
6. 公司年報、永續報告書、溫室氣體盤查等永續報導資訊發布之權責單位，是否依主管機關規定之格式與內容，於規定期限內依指定機構或網站辦理相關資訊之公告及申報作業。

稽核單位定期評估內部控制機制的運作成效，據此進行相關查核，並定期向董事會報告查核結果。內部稽核人員每年至少稽核一次公司永續資訊管理，確認其遵循情況，並將分析結果彙整成稽核報告。如發現重大違規事項，稽核單位將以書面形式向董事會報告。

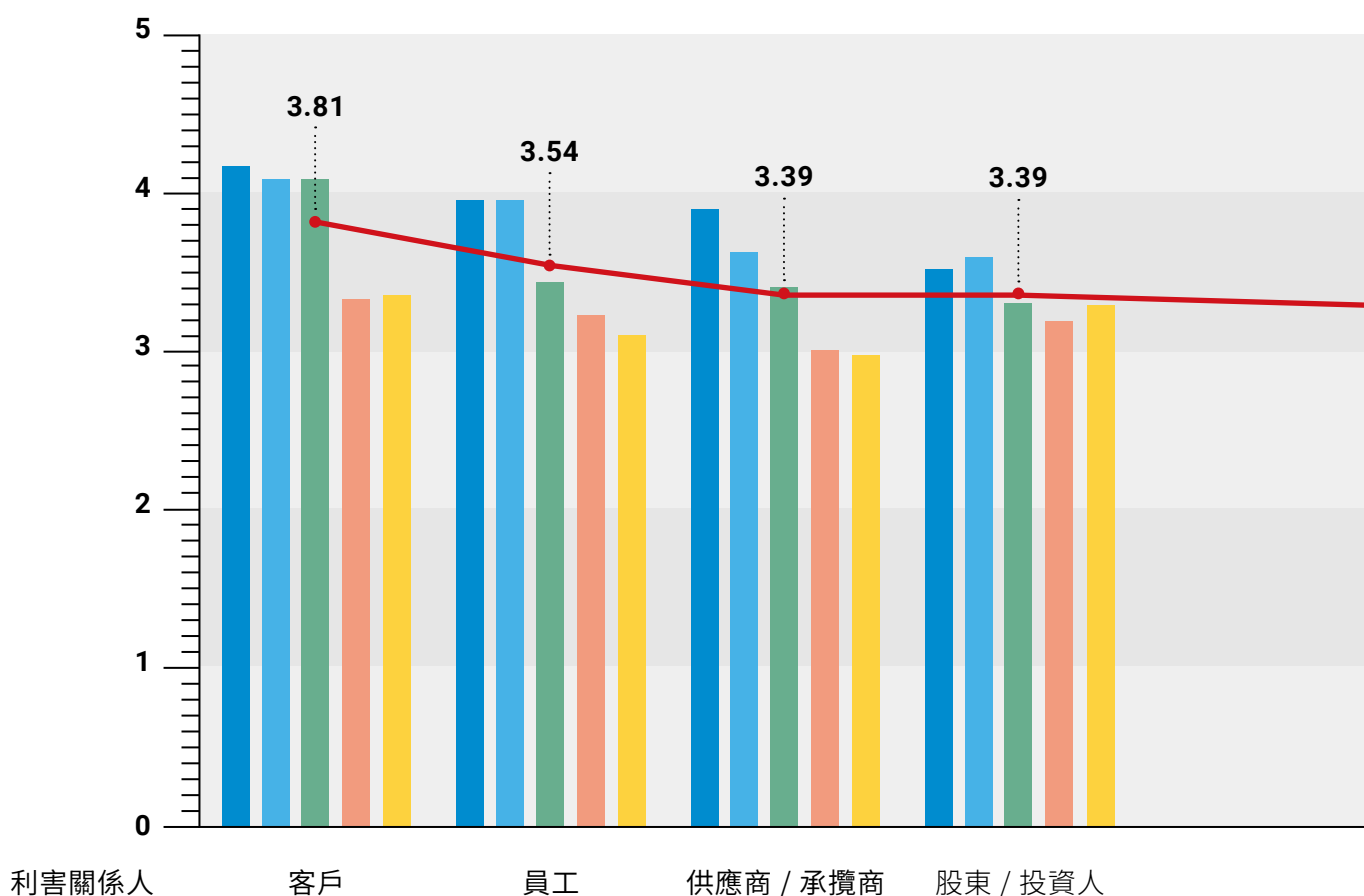


1.2 利害關係人議合 GRI 2-29

1.2.1 利害關係人鑑別與分類

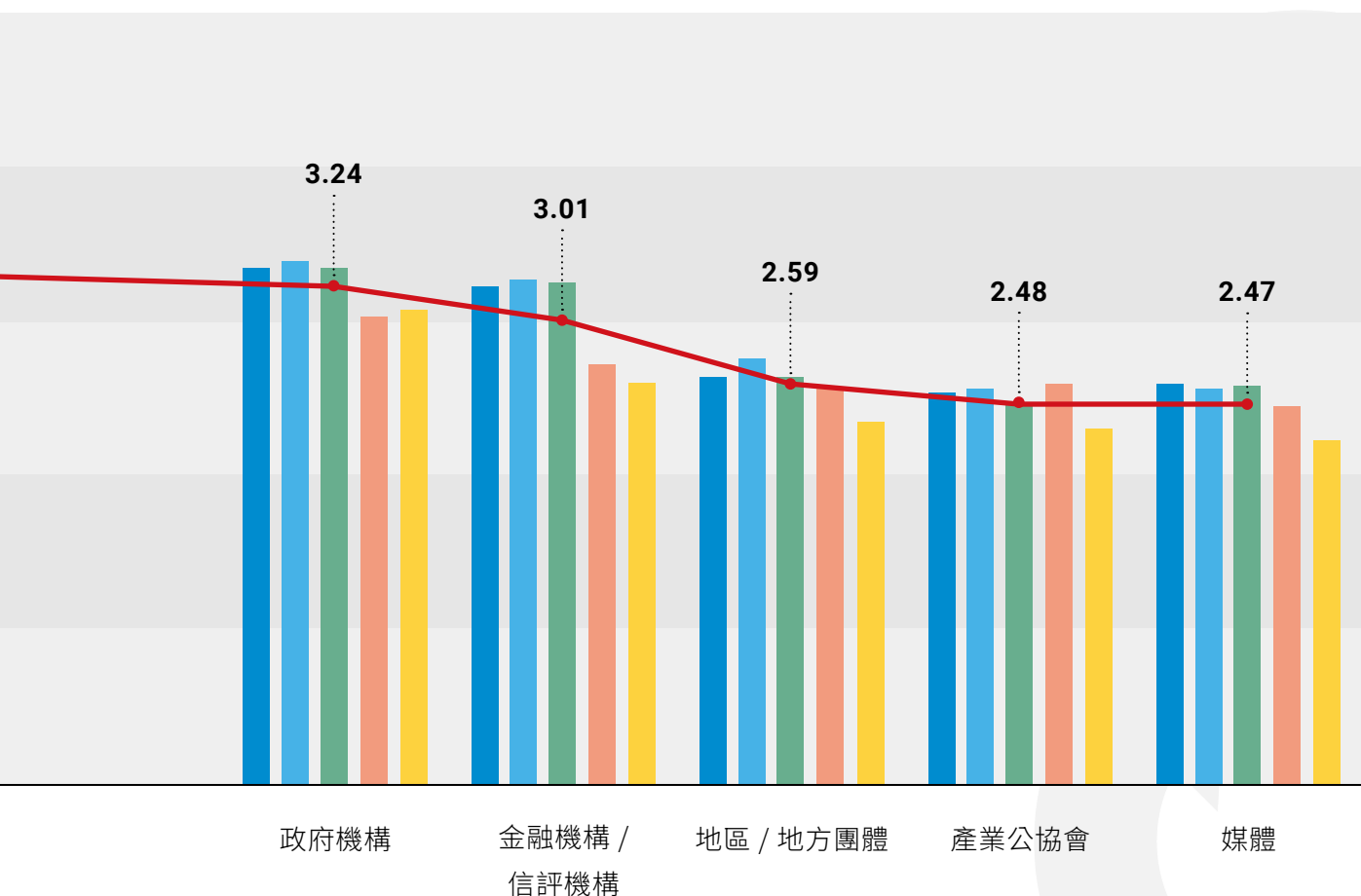
科嘉（開曼）參照國際標準 AA1000 SES 利害關係人議合標準（AA1000 Stakeholder Engagement Standard，簡稱 AA1000 SES）的五大原則（依賴性、責任、關注 / 張力、影響力與多元觀點）鑑別利害關係人，鑑別過程係透過問卷發放，發放對象為中階以上主管及重要利害關係人，問卷共回收 63 份。科嘉（開曼）依據問卷回覆將各類利害關係人的五大原則平均分數進行排序，鑑別出利害關係人重要程度，依分數排序分別為：客戶、員工、股東 / 投資人、供應商 / 承攬商、政府機構、金融機構 / 信評機構、地區 / 地方團體、產業公協會、媒體。以客戶、員工股東 / 投資人、供應商 / 承攬商、政府機構為重要利害關係人。

∞ 利害關係人鑑別評量結果



∞ 利害關係人議合標準

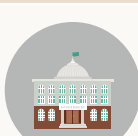
Dependency 依賴性	直接或間接地依賴企業的經營活動、產品或服務及相關績效的個人或團體，或企業本身為維持營運而依賴的個人或團體。
Responsibility 責任	企業對利害關係人在現在或未來負有法律、商業、營運、道德的責任。
Influence 影響力	對企業或利害關係者的策略或者運營決策具影響力的個人或團體。
Diverse Perspective 多元觀點	可以為企業帶來新的見解與視野，並協助企業了解現況，鑑別新的機會與行動的個人或團體。
Tension 張力 \ 關注	在財務、廣泛經濟、社會或環境議題，需要企業立即給予關注與回應的個人或團體。



1.2.2 利害關係人議合

科嘉（開曼）重視利害關係人之權益與意見，透過多元管道對利害關係人進行議合活動，本公司依各利害關係人屬性及需求，建立適切的溝通管道，了解利害關係人所關注之議題，並傳達本公司在永續經營之具體作為，以回應利害關係人之期待。利害關係人溝通情形及內容，每年由「永續發展委員會」定期向董事會報告。



利害關係人	對科嘉（開曼）的重要性
 客戶	客戶是科嘉（開曼）維持運營重要的夥伴，遵循客戶至上的原則，科嘉（開曼）致力於提供良好的品質、服務與技術。
 員工	人才為組織永續發展之本，科嘉（開曼）依據發展需要，招聘合宜所需的人才，通過透明、暢通的多方溝通與完善的橫向整合，打造人性、和善、效率的工作環境。
 供應商 / 承攬商	科嘉（開曼）期望能與供應商 / 承攬商夥伴建構互惠互利的價值鏈，在環境、治理與社會共同努力提升永續競爭力。
 股東 / 投資人	股東 / 投資人透過資金投入參與公司治理監督，科嘉（開曼）致力於提供穩定的權益報酬率，並維持健全的永續治理表現。
 政府機構	科嘉（開曼）的運營需遵守法令規章並配合政府政策。
 金融機構 / 信評機構	科嘉（開曼）期望能與金融機構 / 信評機構夥伴建構互惠互利的價值鏈，在環境、治理與社會共同努力提升永續競爭力。
 地區 / 地方團體	科嘉（開曼）善盡企業社會責任，積極解決環境與社會問題，創造正面影響力。

關切議題	溝通管道	溝通頻率
- 產品及服務品質 - 客戶關係管理 - 供應鏈永續管理 - 資訊安全及隱私權保護	- 品質管理稽核 - 實地拜訪 - 官網公開資訊、電話、電子郵件 - 滿意度調查	- 客戶定期稽核 - 視需求而定 - 即時提供 - 定期客戶滿意度調查
- 勞雇關係 - 職業安全衛生 - 勞資關係 - 員工福利與薪資 - 勞工權益保護 - 職場平等與多元化 - 能源管理 - 廢棄物管理	- 多元申訴管道：員工信箱、員工直接向各級主管提出意見或申訴 - 勞資會議、福委會議	- 即時 - 定期召開勞資會議及福委會議
- 職業安全衛生 - 供應商管理	- 品質管理稽核 - E-mail/ 電話 - 實地訪查 - 供應商會議	- 定期供應商評鑑 - 即時 - 視需求安排 - 視需求安排
- 經濟績效 - 營運發展策略 - 公司治理及內控 - 風險管理	- 股東大會 - 公司官網投資人專區 - 法人說明會 - 記者會或新聞稿	- 年度股東常會 - 即時提供財務與業務資訊 - 定期舉辦說明會 - 重大訊息即時提供
- 遵守環境法規 - 水管理 - 有害物質管理 - 氣候變遷因應	- 參加政府機關之研討會 - 實地拜訪與檢查 - 書面查核、公文通知 - 官網公開資訊、電話、電子郵件	每月、每季、每年或不定期檢查
- 資訊安全 - 營運績效 - 公司治理	- 實地拜訪 - 官網公開資訊、電話 - 信用調查	- 視需求安排 - 即時 - 定期財務與稅務查核
社區參與及社會公益	公司網站	隨時或每年定期或不定期

1.3 重大議題分析

GRI 3-1

本報告書 2024 年之重大主題係依循「GRI 3：重大主題 2021 準則」的重大議題分析流程，在進行分析流程之過程中，遵行利害關係人包容性、永續性的脈絡、重大性及完整性之原則。重大議題的分析程序分成 1. 了解組織脈絡；2. 鑑別實際及潛在衝擊；3. 評估衝擊顯著性；4. 排定最顯著衝擊的報導優先順序等程序。

在重大議題分析過程中亦納入利害關係人的期待與回饋，綜合考量後決定年度重大主題，並將重大主題評估結果併同相關業務可能面臨之內外部風險向董事會提出報告。

科嘉（開曼）2024 年重大性議題分析流程：



STEP 1： 了解組織脈絡

科嘉（開曼）經由了解組織脈絡進行重大主題分析。2024 年議題的匯集，有內部及外部兩個來源，外部來源參考國際永續規範及標準，國際評比要求以及產業永續發展趨勢為基礎。內部來源則係分析營運和價值鏈活動，以及與利害關係人議合過程，透過各種溝通管道取得的回饋意見為基礎。綜合各項資料分析，共彙整 19 項永續議題，包括：經濟 / 治理面議題（9 項）、社會面議題（6 項）、環境面（4 項），並擬定重大議題調查問卷，納入對於經濟、環境與社會之衝擊程度及關注度調查。



STEP 2： 鑑別實際及潛在衝擊

科嘉（開曼）進一步鑑別實際與潛在之負面及正面衝擊。實際或潛在的負面衝擊可能來自於企業的活動對該永續議題未執行或執行未盡良善管理時，而造成對經濟、環境、社會產生負面影響，實際或潛在的正面衝擊可能源於企業對該永續議題有相關管理政策並落實而產生良好績效時，在經濟、環境、社會所產生之正面影響。



STEP 3： 評估衝擊顯著性

科嘉（開曼）設計永續議題衝擊分析問卷及關注度問卷發放給中階以上主管及重要利害關係人填寫，評估各項議題關注程度、衝擊之衝擊程度及發生可能性，共收到 63 份有效回饋。



STEP 4： 依顯著衝擊程度 排定報導優先順序

科嘉（開曼）將各項議題按照衝擊顯著性排序，並設定重大性門檻值，另參考利害關係人關注主題，最終選定 8 項重大主題提送董事會確認重大主題。

重大性議題分析流程詳細說明如下：

一、了解組織脈絡

1. 了解企業營運和價值鏈：

科嘉（開曼）主要從事薄膜觸控開關、背光模組、導光板之設計與製造服務，近年來為垂直整合並掌握主材料的生產技術及配方，亦切入疏水劑、鍵帽漆料及大陸銀漿代工業務。科嘉（開曼）在臺灣、中國、越南及泰國等地設立營運據點，台灣分公司作為運籌管理中心，中國蘇州、重慶及越南為生產基地，另因應客戶就近服務需求，2024 年度成立泰國子公司，提供更便捷與時效性的服務。原物料包括印刷墨水、PET、銀漿、膠等，產品應用在消費性電子例如分離式鍵盤、筆記型電腦鍵盤、遊戲控制手把、電子樂器；工業電子產品例如電路印刷薄膜、RFID Tag、各式線路背板；醫療電子產品例如 ECG 心電圖貼片、生物電波辨識等領域，客戶包括宏碁、華碩、Dell 等筆記型電腦大廠。

科嘉（開曼）考量公司營運活動類型（包括生產、銷售、研發）、提供產品或服務的市場（亞洲、歐洲、美國）、商業關係（客戶、供應商）以及行業特性，將「資訊安全及客戶隱私權保護」、「營運策略與經濟績效」、「法律遵循」、「公司治理 / 誠信治理」、「供應鏈管理」、「水資源及廢水管理」、「廢棄物管理與資源循環」列為永續議題。

2. 參考國際永續發展趨勢：

科嘉（開曼）參考國際永續發展趨勢，例如聯合國永續發展目標（SDGs）設定之 17 項推動永續發展目標，聯合國國際人權憲章，聯合國（UN）氣候變化綱要公約（FCCC）巴黎協定等，考量國際對人權保護及氣候變遷的關注持續提升，亦為我國政府積極推動之政策，將「人權」、「氣候變遷與調適」列為永續議題。

3. 參考國際評比要求：

科嘉（開曼）參考 Dow Jones Sustainability Index（DJSI）、Morgan Stanley Capital International（MSCI）等國際主要評比機構對企業永續發展的要求，分析這些評比機構在環境、社會和治理方面的評價構面及準則，據此識別需關注的永續議題。

(1) DJSI

科嘉（開曼）在 DJSI 產業分類中屬於電子零件及設備產業，該產業在經濟面向關注議題包括商業行為準則、公司治理、創新管理、供應鏈管理；在環境面向關注議題包括氣候策略、營運生態效率、產品管理；在社會面向關注議題包括人力資本發展、職業健康與安全。

(2) MSCI ESG 指數

就科嘉（開曼）所屬電子零件及設備產業而言，MSCI ESG 指數主要關注議題包括環境面的清潔能源科技的機會、有毒物排放及廢棄物、社會面的勞動力管理，以及治理面的公司治理，此外，水資源壓力、碳排放、人力資源發展與化學品安全議題亦佔小許權重（小於 1%）。

科嘉（開曼）參考 DJSI 及 MSCI ESG 指數對所屬產業的關注議題，將「公司治理 / 誠信經營」、「供應鏈永續管理」、「廢棄物管理與資源循環」、「氣候變遷與調適」、及「職業健康與安全」列為企業的永續議題。



4. 分析產業趨勢：

在搜集永續議題時，科嘉（開曼）考量所在行業的永續發展趨勢和主要挑戰，由於觸控薄膜開關產業競爭者眾，且電子及電腦週邊產品生命週期短，產品創新及研發為維持市場領先地位及提升獲利能力之主要關鍵，因此將「研發創新能力」列為企業的永續議題。此外，因應國際淨零要求，客戶對永續議題關注度提高，企業在風險轉型過程亦將面臨嚴格的法令規範，促使企業需要強化產品能耗，並配合執行廢棄物、水資源及責任商業行為的管理等，因此將「水資源及廢水管理」、「廢棄物管理與資源循環」、「法律遵循」、「風險管理」列為企業的永續議題。

5. 參考同業公司重大主題項目：

科嘉（開曼）營運據點包括臺灣、中國及越南等地，產品行銷至全世界，與營運性質相近的同業公司同樣面臨永續發展趨勢下的挑戰與機會，分析同業公司在永續發展方面設定的重大主題和具體措施，有助於科嘉（開曼）完整匯集永續議題並在重大主題方面制定管理方式。

因應國際淨零趨勢，同業公司多重視氣候變遷、能源排放的管理，故將「氣候變遷與調適」及「溫室氣體排放」列為永續議題。此外，員工為公司營運的重要資源，科嘉（開曼）也關注同業之間對員工招募與培育、員工薪酬與福利、職業安全衛生等方面的制度，因此將「員工福利與權利保障」、「人才招募及培育」、「職業健康與安全」列為永續議題。

6. 納入重要利害關係人意見：

科嘉（開曼）重視利害關係人的意見，除透過問卷方式了解利害關係人關注議題外，亦透過多元的溝通平臺例如實地拜訪供應商、客戶，與員工的勞資會議、官網信箱等收集利害關係人的意見和需求。依據關注議題調查結果及平日的往來互動，利害關係人主要關注議題包括產品及服務品質、供應鏈管理、客戶關係管理、營運策略與經濟績效、法律遵循、研發創新能力、風險管理、公司治理 / 誠信經營等項目。

綜合上述，科嘉（開曼）考量公司營運活動類型（包括生產、銷售、研發）、提供產品或服務的市場（亞洲、歐洲、美國）、行業特性、國際永續發展趨勢、國際評比機構永續標準指標、同業公司關注主題，以及與利害關係人之議合過程，收集與彙整議題清單，綜合各項資料分析，共彙整 19 項永續議題，包括：經濟面議題（9 項）、社會面議題（6 項）、環境面（4 項），永續議題清單如下：

	重大性議題	
經濟與治理面	1【資訊安全及客戶隱私權保護】	6【產品及服務品質】
	2【營運策略與經濟績效】	7【研發創新能力】
	3【風險管理】	8【客戶關係管理】
	4【法律遵循】	9【供應鏈管理】
	5【公司治理 / 誠信經營】	

	重大性議題	
社會面	10【員工福利與權利保障】	13【職業健康與安全】
	11【人才招聘及培育】	14【稅務責任】
	12【人權】	15【社會關懷與回饋】
環境面	16【廢棄物管理與資源循環】	18【氣候變遷與調適】
	17【水資源及廢水管理】	19【溫室氣體排放管理】

二、鑑別實際及潛在衝擊

科嘉（開曼）在此階段就 19 項永續議題，鑑別營運、產品或服務活動對經濟、環境和、社會的實際和潛在之負面及正面衝擊，鑑別結果如下：

議題	衝擊面向	衝擊說明
資訊安全及客戶隱私權保護	負面衝擊	遭遇網路攻擊或竊盜資訊，使客戶資料洩露，對企業經營造成衝擊。
	正面衝擊	建立資訊安全管理機制，保障客戶資訊及安全隱私，防止洩露機密資訊。
營運策略與經濟績效	負面衝擊	營運績效不佳損害股東經濟利益，影響對股東承諾。
	正面衝擊	創造經濟價值，提升股東經濟利益，實現對股東承諾。
風險管理	負面衝擊	未能即時應對經濟、社會與地緣政治的變化，影響供應鏈與貿易夥伴。
	正面衝擊	建立風險管理機制，確保供應鏈穩定及貿易順暢。
法律遵循	負面衝擊	未能遵守法規及主管機關要求，傷害利害關係人，使企業面臨裁罰增加營運成本。
	正面衝擊	嚴格遵守法律規範，降低營運風險，同時避免遭受裁罰，促進社會經濟正向發展。
公司治理 / 誠信經營	負面衝擊	公司治理不佳，違反商業道德規範，產生舞弊行為重創公司形象及相關利害關係人權益。
	正面衝擊	建立完善之公司治理制度與規章，遵守商業道德規範，避免不正當商業行為，同時符合政府及利害關係人之期許與要求。
產品及服務品質	負面衝擊	製造產品品質與良率不佳，喪失客戶訂單與消費者信任。
	正面衝擊	提高製造產品品質，拓展客戶訂單，增進消費者信任。



議題	衝擊面向	衝擊說明
研發創新能力	負面衝擊	未洞察趨勢改變，錯失研發與發展創新技術機會，或產品未達到國際要求標準或貼近市場需求，影響營收。
	正面衝擊	產品研發與技術創新，新研發產品或綠色產品增加產品價值，提高客戶消費意願，提升企業收入。
客戶關係管理	負面衝擊	客戶未能得到所需服務及產品，無法即時反應客戶需求，失信於客戶。
	正面衝擊	提供客戶所需服務及產品，即時反應客戶需求，與客戶建立良好關係。
供應鏈管理	負面衝擊	供應鏈中斷或供應商不符合公司或客戶要求，影響與客戶承諾。
	正面衝擊	積極篩選優良供應商，為雙方創造雙贏局面。
員工福利與權利保障	負面衝擊	未提供員工基本保障，違反勞基法，侵害勞工權益。
	正面衝擊	提供優質員工福利，增加員工對公司認同。
人才招聘及培育	負面衝擊	忽視員工育成或提供適當升遷管道，導致無法招募或留用優秀人才。
	正面衝擊	招募及留用優秀人才，提升強化員工專業能力，提高企業競爭力。
人權	負面衝擊	產生歧視或不公平行為，無法保障公司員工及非員工權益，導致員工權益受損，失去員工信任與喪失向心力。
	正面衝擊	尊重員工多元及包容性，保障公司員工及非員工權益，建立透明溝通管道，增進員工信任和向心力。
職業健康與安全	負面衝擊	人員未落實安全規範，發生職業災害，影響員工及其他利害關係人的身生命安全及工作能力。
	正面衝擊	落實職安管理，提供員工健康良好的工作環境，降低意外發生機率。
稅務責任	負面衝擊	未遵守稅務規範，促使政府面臨財稅困窘。公司可能受到短漏報相關的處罰。
	正面衝擊	建立稅務管理架構，履行稅務責任，因應國際反避稅浪潮。
社會關懷與回饋	負面衝擊	未能適當回饋社會，未盡善企業社會責任，削弱社會凝聚力而增加社會成本。
	正面衝擊	回應和解決社會議題，促進公益活動回饋社會，創造社會價值，增進社會凝聚力。
廢棄物管理與資源循環	負面衝擊	公司未能妥善處理廢棄物，影響環境生態。
	正面衝擊	適當管理廢棄物排放，降低環境污染，促進循環經濟。

議題	衝擊面向	衝擊說明
水資源及廢水管理	負面衝擊	肆意排放廢水，汙染生態環境、違反政府法規使企業聲譽受損。
	正面衝擊	積極管理水資源運用，增進資源運轉效率，降低生態負擔。
氣候變遷與調適	負面衝擊	無法有效實施調適措施，導致全球氣候變遷加劇，並提升氣候風險，導致公司經營環境及財務情況惡化。
	正面衝擊	良好的調適策略，有效控管氣候相關風險，降低氣候變遷所帶來對公司營運及財務的潛在影響。
溫室氣體排放管理	負面衝擊	未有效控制溫室氣體排放，使企業排放超標，因而破壞氣候環境，失去接軌淨零排放政策的機會。
	正面衝擊	制定明確減量計畫嚴格監控溫室氣體排放，減輕溫室效應，抑制環境衝擊，接軌淨零路徑。

三、評估衝擊顯著性

為鑑別各項永續議題實際和潛在的負面及正面衝擊顯著性程度，科嘉（開曼）設計永續議題問卷調查，負面和正面衝擊的顯著程度參考 GRI 3 重大主題 2021 之定義，負面衝擊顯著程度取決於衝擊的嚴重性（由規模、範疇和無法補救程度特徵決定）及發生可能性（發生的機率）。正面衝擊的顯著程度取決於衝擊的規模和範疇及發生可能性。此外，為了解重要利害關係人對於科嘉（開曼）推動各項永續議題的關注與期望，本公司透過發放永續議題關注度問卷給重要利害關係人填答對各項議題的關注程度問卷。

永續議題衝擊問卷及關注度問卷調查結果，共收到 63 份有效回饋，其中內部問卷調查共回收 30 份有效問卷；利害關係人發放對象包括互動頻率高、對公司具影響力或依賴性、對公司業務有高度了解者，共取得 33 份有效回饋。



四、依顯著衝擊程度排定報導優先順序

決定重大主題步驟如下說明：

1. 計算問卷分析結果

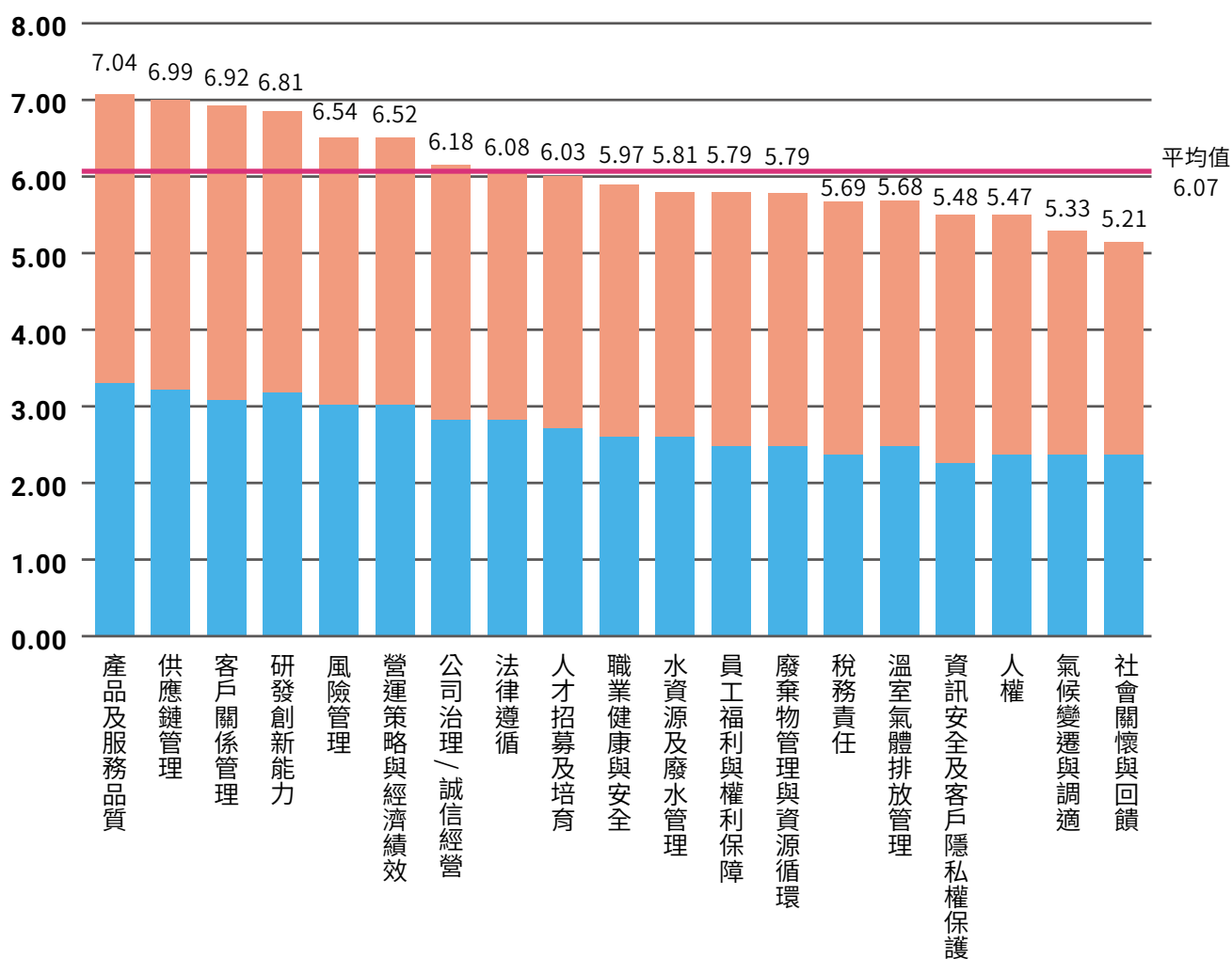
科嘉（開曼）依據問卷之回饋結果進行統計，分別計算負面及正面衝擊程度平均數及發生可能性平均數，再將衝擊程度平均數與發生可能性平均數進行平均得出衝擊顯著程度，最後加總負面及正面衝擊顯著程度分數，得出綜合衝擊顯著程度，並依據各項議題分數高低排序。

顯著衝擊程度分析

■ 正面衝擊顯著程度

■ 負面衝擊顯著程度

■ 重大議題平均值

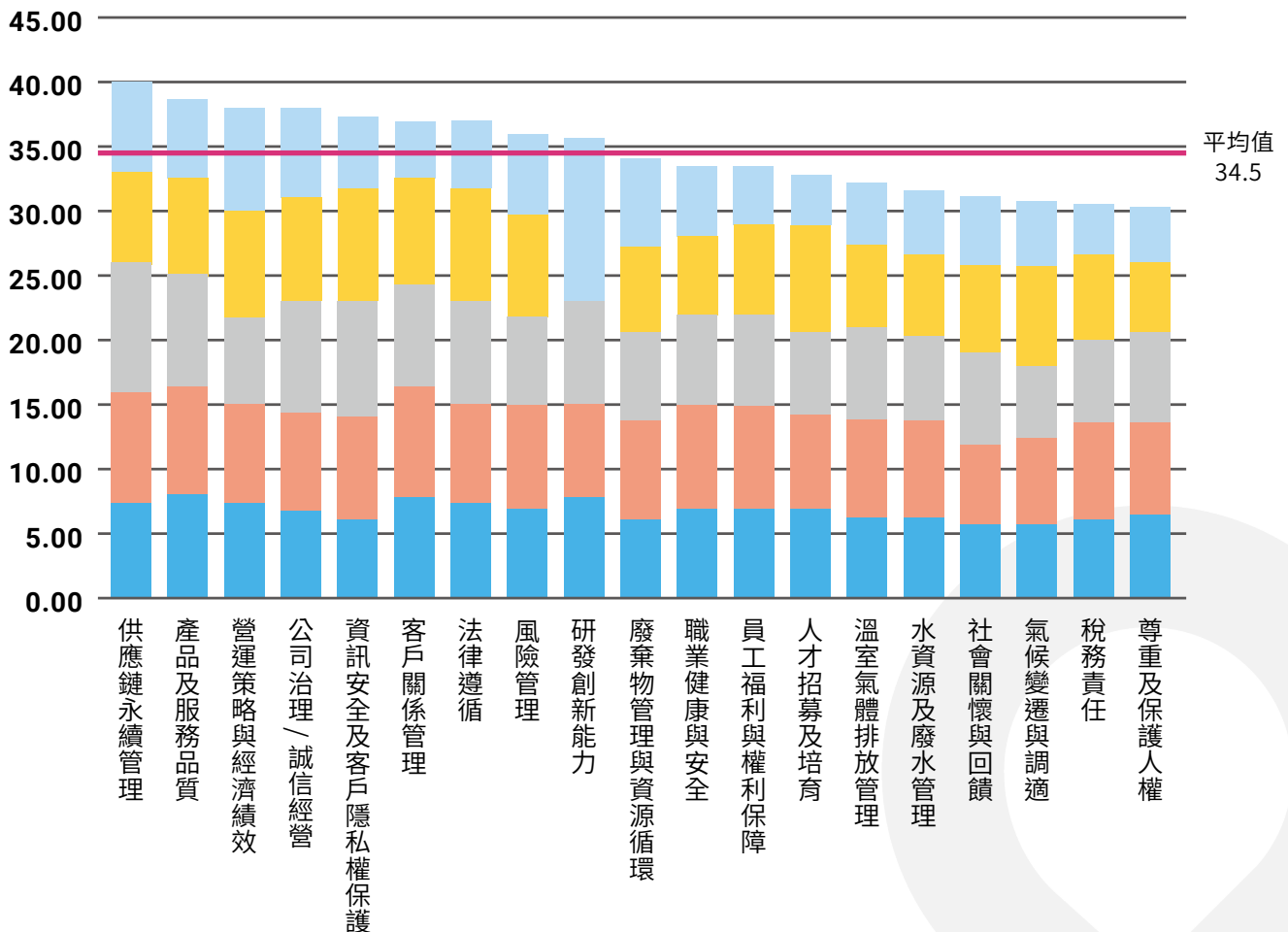


2. 利害關係人關注程度分析

科嘉（開曼）於進行關注程度分析時，首先將不同類別的利害關係人關注主題計算個別平均數並進行排序，由於不同類別的利害關係人樣本數量可能具有差異，個別平均數排序可避免因樣本數差異造成分析結果偏誤。得出各利害關係人類別對於永續議題關注度的分析結果後，再加總各利害關係人類別對於永續議題的關注程度。

利害關係人關注度

■ 員工 ■ 供應商 ■ 客戶 ■ 金融機構 ■ 股東 ■ 平均值



3. 確認及揭露重大主題

科嘉（開曼）參酌衝擊程度及利害關係人關注度之調查結果，以綜合衝擊顯著程度及利害關係人關注程度分數均高於平均值以上之項目作為重大主題，綜合上述重大主體分析流程，自 19 項永續議題遴選「營運策略與經濟績效」、「公司治理／誠信經營」、「法律遵循」、「風險管理」、「研發創新能力」、「產品及服務品質」、「供應鏈管理」及「客戶關係管理」等 8 項議題作為 2024 年度重大主題。



2024 重大主題列表 GRI 3-2

● 直接衝擊 ○ 間接衝擊 ◎ 商業關係

永續主題	GRI 準則主題	永續報告書 對應章節	衝擊邊界					
			公司	員工	客戶	供應商	投資者	政府機關
營運策略與 經濟績效	GRI 201 經濟績效： 2016	3.1 營運績效	●	●			●	
公司治理 / 誠信經營	自訂主題	3.2 治理機構 3.3 誠信經營	●	○	◎	◎	○	●
法律遵循	GRI 2-27 法規遵循	3.4 法律遵循	●	○	◎	◎	○	●
風險管理	自訂主題	3.5 風險管理	●	●	◎	◎	○	○
研發創新 能力	自訂主題	4.1 研發創新	●	○	◎			
產品及服務 品質	自訂主題	2.3 主要產品服 務及價值鏈 4.2 製程技術與 產品品質	●	○	◎	◎		
供應鏈管理	GRI 2-6 活動、價值鏈和 其他商業關係 GRI 204-1 來自當地供應商的 採購支出比例	4.3 供應鏈管理	●	○		◎		
客戶關係 管理	自訂主題	4.4 客戶關係與 資訊隱私	●	○	◎			

本年度為首次編制永續報告書，並無上期資訊。

A low-angle, upward-looking photograph of modern skyscrapers. The buildings feature glass facades reflecting the sky and clouds. The perspective creates a sense of height and architectural scale. The sky is filled with soft, white clouds against a pale blue background.

02 公司簡介

2.1 關於科嘉（開曼）

2.2 營運概況

2.3 主要產品服務及價值鏈

2.1 關於科嘉（開曼）

GRI 2-1

2.1.1 組織概況

∞ 基本資訊

科嘉（開曼）集團主要從事薄膜觸控開關及上游關鍵零組件背光模組、銀漿等產品之產銷與研發創新，為薄膜觸控開關之專業領導廠商，於 2011 年回臺第一上市。2024 年度合併營收為 2,702,413 仟元，員工總人數為 2,013 人。

控股總部：科嘉（開曼）

Grand Pavilion Commercial Centre,
Oleander Way, 802 West Bay Road,
P.O. Box 32052, Grand Cayman KY1-
1208, Cayman Islands, British West
Indies

設立日期

2009 年 8 月

上市日期

2011 年 12 月

股票代碼

5215

主要營業項目

薄膜觸控開關之製造銷售

主要銷售市場

中國、臺灣及其他市場

董事長／執行長

林志峰／林志峰

已發行股份

64,337,500 股

∞ 科嘉（開曼）所屬產業類別

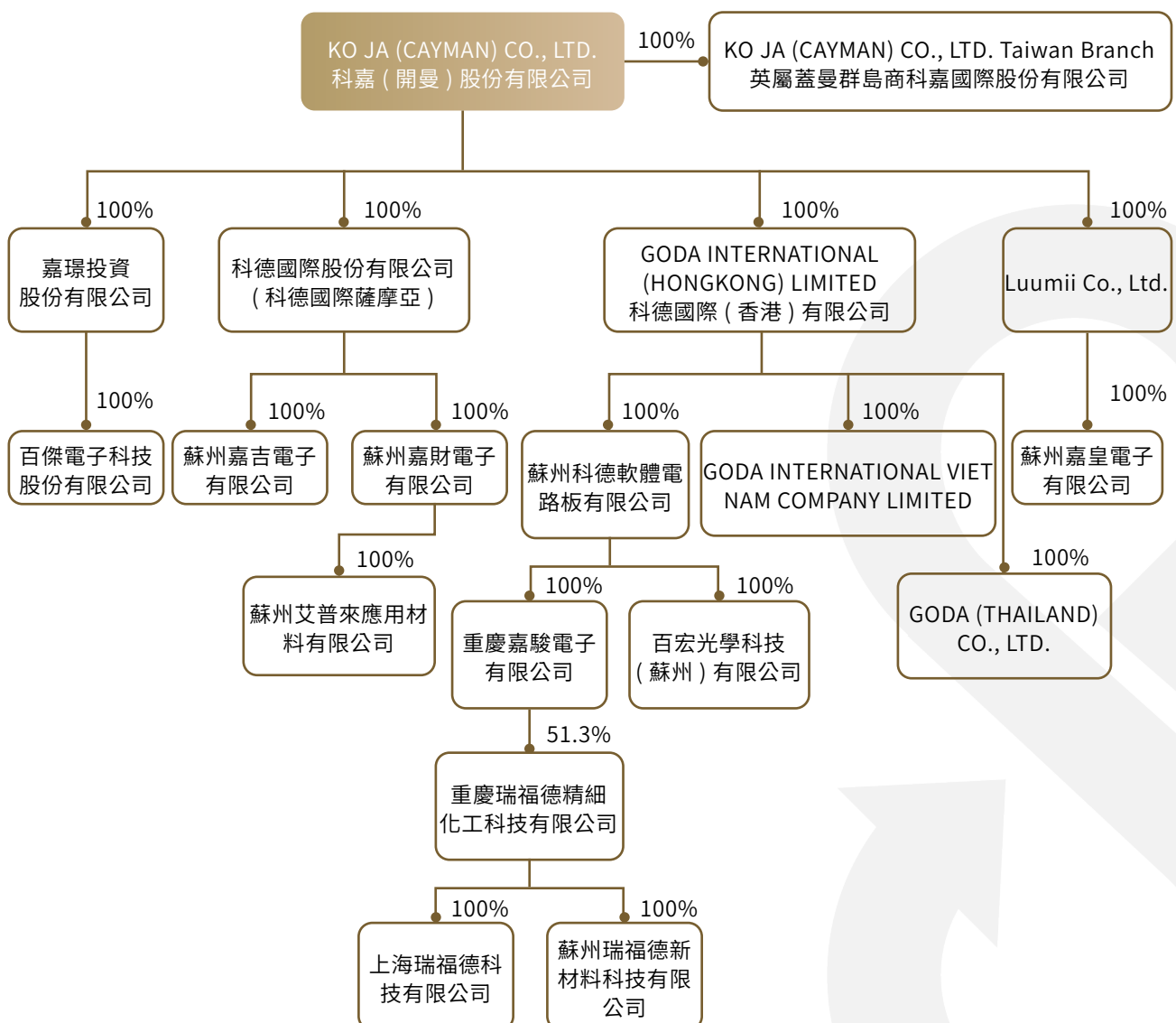
科嘉（開曼）主要經營業務為薄膜觸控開關之研發、製造與銷售，依據 SASB SICS 產業分類標準，分類在科技與通訊部門的硬體產業，在臺灣證券交易所產業類別為電腦及週邊產業。



主要產品	▪ 薄膜觸控開關 68.00 % ▪ 銘板、電子漿料及其他 32.00 %
SASB 產業類別	▪ SASB 大類：科技與通訊 (Technology & Communications) ▪ SASB 中類：科技 (Technology) ▪ SASB 行業：硬體 (Hardware)
臺灣證券交易所產業類別	▪ 電腦及週邊產業

∞ 服務與營運據點

科嘉（開曼）為因應國際化趨勢，至中國蘇州、重慶及泰國等地設立子公司，以利就近服務客戶。





∞ 其他營運據點資訊

蘇州瑞福德
化學原料銷售及管理服務

上海瑞福德
化學原料銷售及管理服務

科德國際(薩摩亞)股份有限公司
一般投資

東莞百景電子有限公司
軟體電路板等之製造及銷售

蘇州艾普來應用材料有限公司
化學原料銷售及管理服務

百宏光學科技(蘇州)有限公司
光電產品業務

GODA (THAILAND) CO., LTD.
軟體電路板等之製造及銷售

GODA INTERNATIONAL (HONG KONG) LIMITED
一般投資

Luumii Co., Ltd.
一般投資

2.1.2 公司重大事項沿革

1975 年度

- ◆ 嘉益實業社創立，生產壓克力銘板。

1982 年度

- ◆ 由美國杜邦公司技術指導，首創國內第一家生產薄膜觸控開關產品，供應國內電子工廠使用。

2002 年度

- ◆ 擴大華東營運成立蘇州嘉吉電子有限公司。

2009 年度

- ◆ 為響應政府鼓勵臺商回流並為回饋臺灣，啟動回臺上市計畫並設立科嘉（開曼）股份有限公司。
- ◆ 設立臺灣分公司。

2013 年度

- ◆ 設立重慶嘉駿電子有限公司。
- ◆ 設立嘉璟投資股份有限公司。

2017 年度

- ◆ 透過 Luumii Co.,Ltd. 轉投資設立蘇州嘉皇電子有限公司，從事背光產品的開發、製造與銷售。

2019 年度

- ◆ 設立 GODA INTERNATIONAL VIET NAM COMPANY LIMITED。

2022 年度

- ◆ 現金收購百傑電子科技股份有限公司。
- ◆ 取得重慶瑞福德精細化工科技有限公司 51.3% 股權。

1978 年度

- ◆ 自日本引進 PC、PVC 銘板以代替壓克力銘板，供應給國內電子工廠使用。

1995 年度

- ◆ 為因應日漸國際化趨勢，蘇州科德軟體電路板有限公司成立，以利就近服務客戶。

2005 年度

- ◆ 擴大華東營運成立蘇州嘉財電子有限公司。

2011 年度

- ◆ 於臺灣證券交易所正式掛牌。

2016 年度

- ◆ 與美商 Rohinni 合資設立 Luumii Co.,Ltd.，發展背光產品。

2018 年度

- ◆ 合資設立蘇州艾普來應用材料有限公司。

2020 年度

- ◆ 合資設立百宏光學科技（蘇州）有限公司。

2024 年度

- ◆ 設立泰國子公司 GODA (THAILAND) CO., LTD.

2.1.3 公協會會員資格 GRI 2-28

參與公協會之公司	參與公（協）會	參與身分
GODA INTERNATIONAL VIET NAM COMPANY LIMITED	越南臺灣商會海防分會	會員
蘇州科德軟體電路板有限公司	蘇州市吳江區臺灣同胞投資企業協會	會員
	江蘇報關協會	會員

2.2 營運概況

GRI 2-6

2.2.1 主要產品服務項目

科嘉（開曼）專注於設計與生產製造高精密度之薄膜印刷電路，應用含括桌上型電腦鍵盤、筆記型電腦鍵盤等輸入裝置，更泛用於控制面板、醫療器材、車用配件等。科嘉（開曼）不間斷培養專業研發人才，投入創新技術且精進生產管理，榮獲國內外各項獎項與殊榮，獲得肯定的回饋。

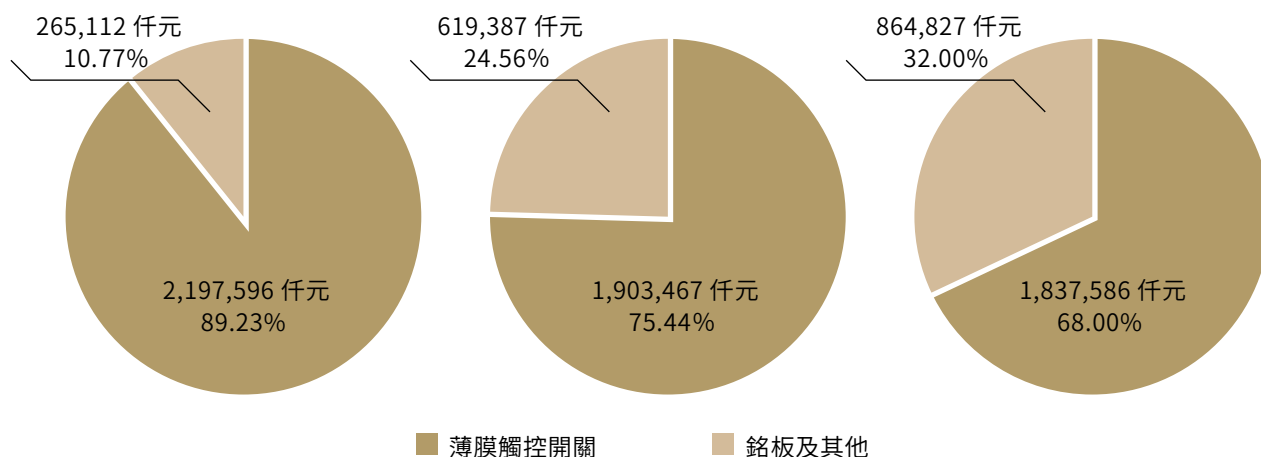
公司產品營業比重：

科嘉（開曼）主要產品為薄膜觸控開關，近二年轉投資重慶瑞福德精細化工科技有限公司取得成效，增加銀漿產品與疏水劑，電腦鍵盤背光模組產品亦穩定出貨，銘版及其他產品營業比重自2022年10.77%提高至2024年度32%。

2022 年產品銷售金額與營收比例

2023 年產品銷售金額與營收比例

2024 年產品銷售金額與營收比例

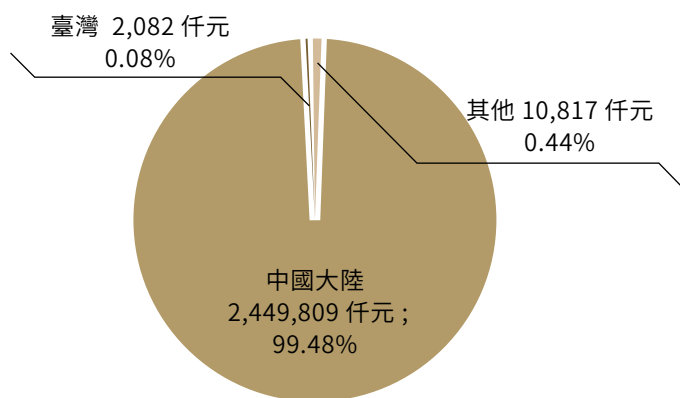


2.2.2 商品銷售地區

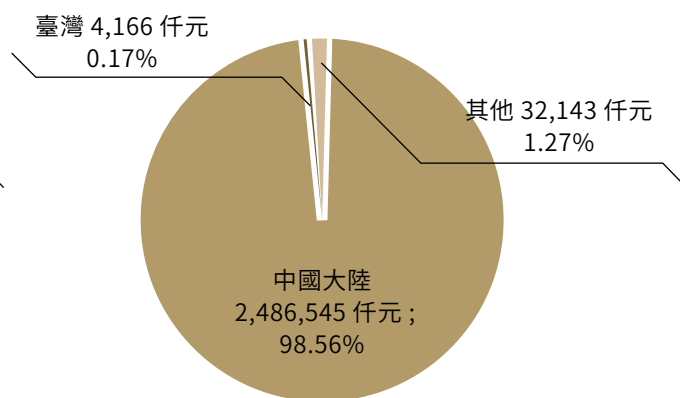
科嘉（開曼）產品銷售地區以中國大陸為主要市場，佔營收比重九成以上，近幾年配合國際經濟情勢發展及客戶需求，積極運用越南廠與泰國廠人力優勢與地緣經濟優勢，開發其他市場訂單，2024 年度其他地區銷售金額大幅成長，佔營收比重由 2022 年度 0.44% 提高至 7.99%。

科嘉（開曼）商品銷售地區：

2022 年各地區銷售金額與百分比

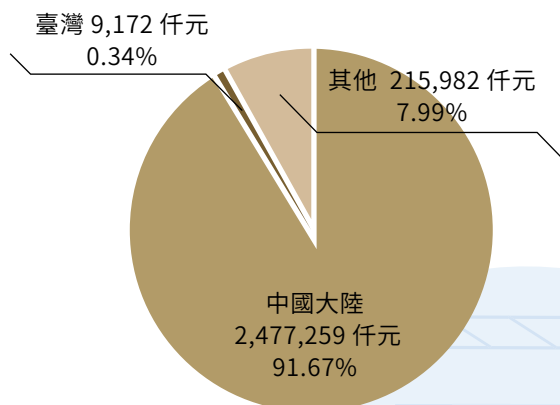


2023 年各地區銷售金額與百分比



■ 中國大陸 ■ 臺灣 ■ 其他

2024 年各地區銷售金額與百分比



2.3 主要產品服務及價值鏈

GRI 2-6

2.3.1 組織價值鏈

科嘉（開曼）集團從事薄膜觸控開關、背光模組、導光板、Membrane 及鍵帽等產品之研發、製造及銷售，其中薄膜觸控開關佔 2024 年度集團營收比重近七成，為主要產品項目。在產業鏈中，本集團位於此領域之中游，上游為電子漿料（銀漿）、塑膠板（PET）以及發光二極體（LED）等原材料供應廠商，下游應用領域包括消費性電子產品如筆記型及桌上型電腦、遊戲機控制器、電子樂器等；工業電子產品如電子柵欄、無線射頻識別、各式線路背板等；醫療電子產品如醫療貼片、生物電波辨識等；車用電子產品如乘客壓力感知、車用觸控開關等，產品應用領域廣泛。

上游	商品	廠商
	PET Flim	Toray / 四川東方 / 通富印刷
	LED	昆山弘凱 / 悠越 / 蘇州泓冠
	電子漿料	Fujikura / 百傑 / 貴研鉑業
中游	商品	廠商
	薄膜觸控開關	科嘉（開曼） / 淳安 / 傳藝興協和 / Fujikura
下游	商品	廠商
	筆記型及桌上型電腦鍵盤、觸控面板	群光 / 達方 / 精元 / 光寶 / 致伸
客戶	PC 品牌 Apple、Acer、Asus、Dell、HP、Lenovo、Sony、Toshiba、Samsung、Microsoft	

2.3.2 上游原物料供應情形

科嘉（開曼）研發生產薄膜觸控開關，上游原物料包含 PET Flim、LED 及電子漿料等。主要原物料之供應情況：

主要原物料	用途	主要供應商 所在地區	供應商家數
PET Flim	PET 薄膜是一種常見的塑料薄膜，通常作為基材用於薄膜觸控開關中。	中國大陸	3
LED	LED 主要用於薄膜觸控開關中的顯示和指示功能。	中國大陸	4
電子漿料	電子漿料主要用於製造薄膜觸控開關中的導電層和其他功能性薄膜。	中國大陸、 臺灣	3

2.3.3 產品應用下游領域

科嘉（開曼）產品應用領域包括消費產品、工業產品、醫療產品、車裝產品。

消費產品

消費產品應用如各式線路背板、可調式電阻電子薄膜、筆電桌機電子薄膜、Mini LED 背光模組、觸控薄膜開關、遊戲機控制器、筆電桌機鍵盤、電子樂器等。

1. 鍵盤薄膜開關



2. 電阻 & 電容觸控開關



工業產品

工業產品主要應用如觸控面板、電子柵欄、無線射頻識別、各式線路背板、電路印刷薄膜、POS Mesh、電容式薄膜開關、RFID Tag、POS 保密防護、智慧家電等。

1. 儀器觸控開關



2. 電子柵欄



3. 塑膠銘板



醫療產品

醫療產品主要應用產品為醫療貼片（如：ECG 心電圖貼片、EEG 腦波貼片、血糖貼片）、儀器控制板、各式線路背板、生物電波辨識等。

1. 血糖試片



2. 功能貼片



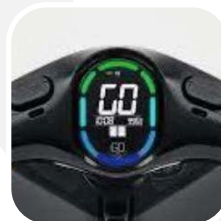
車裝產品

車裝產品主要應用產品為安全帶警示感應裝置、車裝控制面板、乘客壓力感知、透明導電油墨、車用觸控開關等產品。

1. 車用觸控開關



2. 壓力薄膜開關



A background image showing a business meeting. Several people in business attire are gathered around a table, with their hands visible as they hold and fit together large white puzzle pieces. The scene is partially obscured by a large, semi-transparent yellow triangle that points towards the bottom right corner. The overall atmosphere is professional and collaborative.

03 營運與治理

3.1 營運策略與經濟績效

3.2 治理結構

3.3 誠信經營

3.4 法律遵循

3.5 風險管理



3.1 營運策略與經濟績效

重大主題管理 GRI 2-23、GRI 2-24、GRI 2-25、GRI 3-3

∞ 營運策略與經濟績效對公司之意義

營運績效與經濟績效對公司意義重大，績效不佳的公司可能面臨資金困難、競爭力下降及市場表現不理想。相反，良好的營運績效能提升市場表現、增加現金流、吸引投資並提高員工士氣與吸引人才。

∞ 實際與潛在的、負面與正面的衝擊

負面衝擊：營運績效不佳損害股東經濟利益，影響對股東承諾。

正面衝擊：創造經濟價值，提升股東經濟利益，實現對股東承諾。

∞ 政策與承諾

1. 透過市場調查，了解市場需求，配合客戶需求共同開發新產品與技術，提高市佔率。
2. 提升產品與服務品質，提高客戶滿意度，使客戶更願意訂購本公司產品。

∞ 採取行動

1. 積極擴大營業活動，業務單位積極拜訪歐美及亞太地區客戶及代理商，強化商務關係，開發新客戶。
2. 進行費用控管，開源節流，減少浪費。

∞ 追蹤行動有效性指標

1. 每月進行公司內部會議，透過重點營運指標營業收入、存貨、應收帳款等檢視經營績效，並每季向董事會進行營運報告。
2. 營運績效成果：科嘉（開曼）2024 年度營收為新臺幣 2,702,413 仟元，較 2023 年度增加 7.12%。

∞ 目標

短期（2025）	▪ 維持營業收入正成長。 ▪ 持續尋求替代性原材料及供應商以降低生產成本與維持產品品質。 ▪ 配合客戶需求共同開發新產品與技術。 ▪ 研究開發符合市場需求之新產品。 ▪ 因應國際局勢變化及人力成本考量，擴展東南亞地區產能。
中期（2026-2028）	▪ 維持營業收入正成長。

長期 (2029-2031)

- 維持營業收入正成長。
- 以公司具備之專業技術為基礎，持續尋覓新興市場與應用，擴增公司產品線之廣度。
- 持續找尋優良的原物料供應商外，並與重要原材料供應商建立長期良好之關係，以獲得合理價格，降低生產成本。
- 導入產線自動化，減低對人力之依賴程度，提升產品品質穩定性。

∞ 與利害關係人的議合對行動的影響

科嘉（開曼）透過定期召開主管會議，每月由各部門主管報告公司營運績效，確保管理層即時掌握經營狀況。為維護股東權益並提供即時的財務資訊，公司定期發布營收報告，讓股東及投資人了解最新的業績表現與成長趨勢。此外，每年舉行的股東大會則提供更全面的經營成果報告。

3.1.1 最近三年度財務績效指標

科嘉（開曼）2024 年合併營收為新臺幣 2,702,413 仟元，營業淨利為新臺幣 240,043 仟元，稅後淨利為新臺幣 250,855 仟元，稅後淨利較 2023 年增加 36.57%，係因 2024 年度筆記型電腦市場需求增長，本公司執行積極價格策略應對同業搶單，提升市占率。雖然價格競爭激烈，但因生產交貨數量增長，本公司全力提昇自動化生產減少人力有成，得以確保毛利率持平。

單位：新臺幣仟元

	2024 年度	2023 年度	2022 年度
營業收入	2,702,413	2,522,854	2,462,708
營業成本	1,974,754	1,842,721	1,839,100
營業毛利	727,659	680,133	623,608
營業費用	479,546	419,198	345,180
其他收益及費損淨額	(8,070)	(27,986)	20
營業淨利	240,043	232,949	278,448
營業外收支	113,788	93,696	149,548
稅前淨利	353,831	326,645	427,996
所得稅費用	102,976	142,960	142,122
本期淨利	250,855	183,685	285,874
淨利率	9.28%	7.28%	11.61%
每股盈餘	3.74	2.75	4.62

3.1.2 組織所產生及分配的直接經濟價值 GRI 201-1

單位：新臺幣仟元

項目	定義	2024 年度	2023 年度	2022 年度
產生之直接經濟價值 (A)		2,769,198	2,587,838	2,510,037
營運收入	銷貨收入	2,702,413	2,522,854	2,462,708
	利息收入	46,578	49,678	34,159
	租金收入	3,375	3,332	3,332
	股利收入	3,482	1,759	1,914
	其他收入	13,350	10,215	7,924
分配之經濟價值 (B)		2,657,468	2,538,595	2,651,318
營運成本	營業成本（不含員工薪資與福利）	1,457,112	1,434,668	1,200,097
	營業費用（不含員工薪資與福利與社區投資）	258,686	220,738	157,317
員工薪資與福利	薪資、紅利、獎金、員工福利、退休金、保險	738,017	606,418	826,866
支付給資金提供者的款項	利息費用	3,686	5,041	3,228
	股利支付	96,506	128,675	321,688
支付政府的款項	所得稅費用	102,976	142,960	142,122
社區投資	捐贈、贊助、投資	485	95	0
留存的經濟價值 = (A) - (B)		111,730	49,243	(141,281)

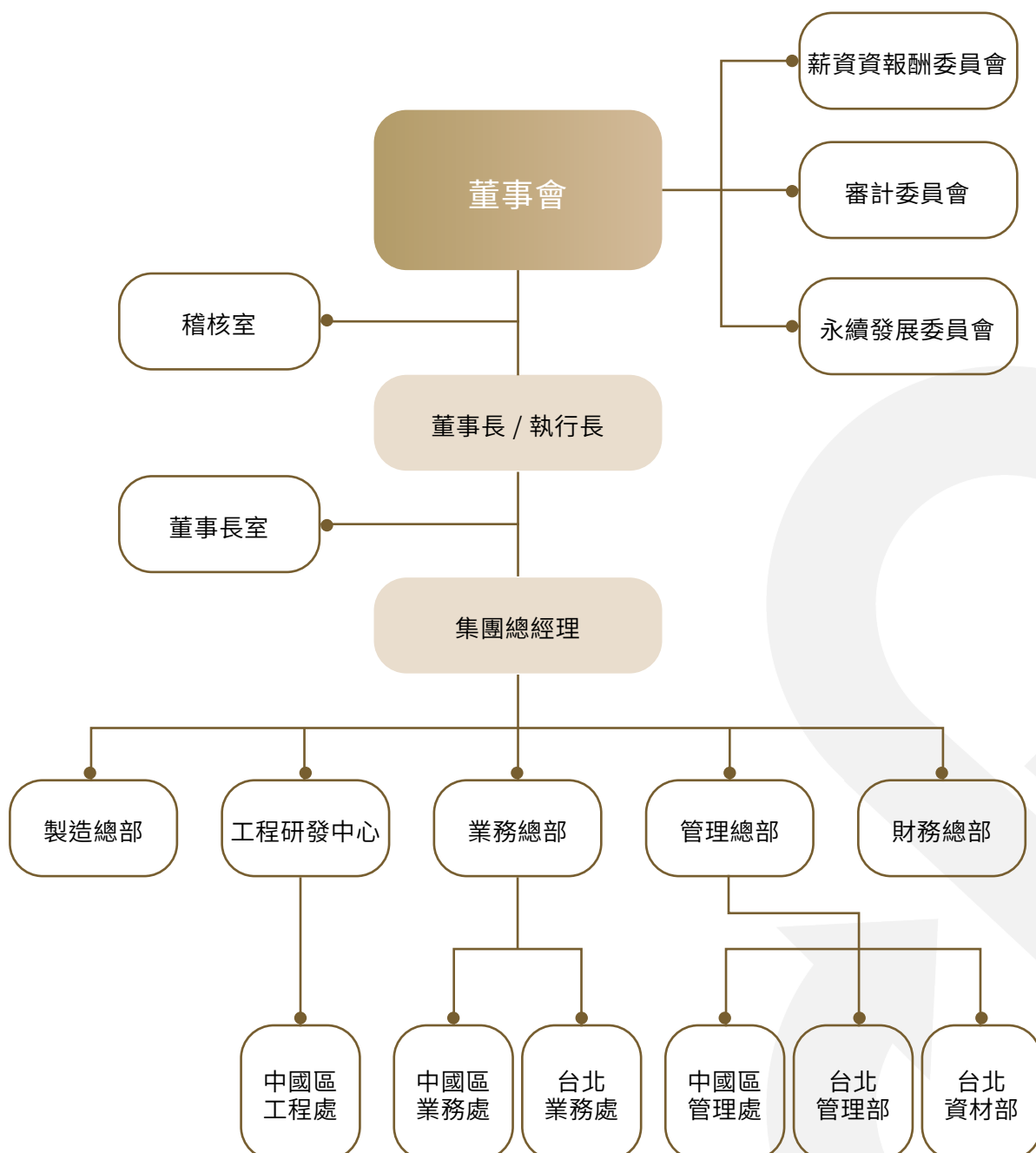
3.1.3 2024 年自政府取得之財務補助 GRI 201-4

獲得補助之公司	補助來源	補助計劃名稱	補助金額 (人民幣元)	補助金額 (新臺幣元)
蘇州科德 軟體電路板 有限公司	中華人民共和國政府	企業研究開發 費用獎勵金	82,300	371,996
	中華人民共和國政府	專利專項資助金	1,725	7,797
	中華人民共和國政府	高質量發展獎勵金 (創新性中小企業)	10,000	45,200
	中華人民共和國政府	高質量發展獎勵金 (專精特新企業)	50,000	226,000
	中華人民共和國 科技局	科技獎勵金	20,000	90,400
	中華人民共和國 吳江科技局	高企認定獎勵金	30,000	135,600
蘇州嘉財 電子有限公司	中華人民共和國 經發局	高質量發展扶持資金	50,000	226,000
	中華人民共和國 人社局	穩崗補貼款	79,477	359,236
重慶嘉駿 電子有限公司	中華人民共和國稅局	政府重點扶貧群體 再就業稅收優惠	5,850	26,442
	中華人民共和國 人社局	吸納困難人員 就業補貼	6,000	27,120
	中華人民共和國 人社局	2024 年從業人員繳交 社保補貼	109,553	495,179
蘇州嘉皇 電子有限公司	蘇州開發區商務局	補貼資本金增資 100 萬美元獎勵金	18,300	82,716
	蘇州開發區人力資源	人力資源穩崗補貼	27,249	123,166
總計			490,454	2,216,852

3.2 治理機構

3.2.1 治理結構及組成 GRI 2-9

科嘉（開曼）最高治理單位為董事會，董事會下設有功能性委員會，包含薪資報酬委員會、審計委員會及永續發展委員會，協助董事會進行監督公司之職責，並定期向董事會報告其活動、議案及相關決議事項。而在永續策略管理上，董事會亦為經濟、環境和社會主題的衝擊管理之決策與監管之最高管理決策組織。科嘉（開曼）治理架構圖如下：



3.2.2 股東大會及投資人關係

科嘉（開曼）極度重視投資人及股東的意見，設置股東聯絡人，確保雙方溝通順暢。為了讓股東可以參與公司治理及即時了解公司運營狀況，科嘉（開曼）定期舉辦董事會會議及股東大會，保障股東與投資人的權益。根據《公司法》規定，股東可於股東大會上以書面形式向公司提出議案。此外，公司網站設有專門的投資人專區，股東可在此查閱公司營運、財務等相關資訊，並可透過投資人聯繫管道提出意見與建議。所有相關資訊皆可透過公司網站（<http://www.koja.com.tw/investor>）之投資人專區或[公開資訊觀測站](#)進行查詢。

3.2.3 董事會組成與運作

∞ 董事會功能

董事會是公司的最高治理機構和重大經營決策中心，主要負責任命和監督管理層、監控經營績效、防止利益衝突，並確保公司遵循法律法規、《[公司章程](#)》及股東會的決議，以行使其職權並維護股東的權益。

∞ 董事會組成

1. 董事與獨立董事任期、多元化和專業性 GRI 2-9、GRI 2-10

董事會為公司最高治理機構，本公司董事選任方式採候選人提名制度，由股東會就有行為能力之人中選任之，科嘉（開曼）於《[董事選舉規範](#)》中，明定董事之選任應考量董事會之整體配置，成員組成應考量多元化，包括具備不同性別、年齡、國籍、文化、專業背景、專業技能及產業經驗等，並應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養，如營運判斷能力、會計及財務分析能力、經營管理能力、危機處理能力、產業知識、國際市場觀、領導能及決策能力。

本屆董事會董事席次共 10 席，其中 4 席為獨立董事。董事會成員各自具備不同專業領域及豐富產業經驗（其分布佔比：電腦及週邊設備業 70%、醫療相關業 10%、法律相關業 10%、金融業 10%），對董事執行職務及公司治理可達成多元互補功效，董事專業背景請參下表，董事任期、性別、學經歷及專業資格與經驗等詳細資訊請詳本公司 2024 年度[年報](#) P.7-P.11。

職稱	姓名	國籍或註冊地	性別	員工身分	年齡			專業能力				
					50 歲以下	50-60 歲	60 歲以上	經營管理	法律專業	技術背景	財務會計	產業經歷
董事長	林志峰	中華民國	男	★		★		★				★
副董事長	林子凱	中華民國	男	★	★			★		★		★
董事	何和和	中華民國	男	★		★		★				★
董事	林宜弘	中華民國	男	★	★			★		★		★
董事	陳奕澈	中華民國	男		★			★				

職稱	姓名	國籍或註冊地	性別	員工身分	年齡			專業能力				
					50歲以下	50-60歲	60歲以上	經營管理	法律專業	技術背景	財務會計	產業經歷
董事	李福鈿	中華民國	男				★	★				★
獨立董事	石正同	中華民國	男				★	★			★	
獨立董事	李繼萍	中華民國	男				★	★				★
獨立董事	吳國豪	中華民國	男		★			★				★
獨立董事	張世和	中華民國	男			★		★	★			

2. 董事會獨立性 GRI 2-10

公司全體董事之選任程序公開及公正，符合本公司《公司章程》、《董事選舉規範》、《公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法》等規定，現任董事成員結構占比為：獨立董事 4 席（40%）、一般董事 6 席（60%），其中具員工身分 4 席（40%）而具經理人身分 3 席（30%），具二親等內親屬關係 2 席（20%），符合證券交易法第 26 之 3 條第 3 項規定。

4 席獨立董事獨立行使職權，於審計委員會、董事會議中適時詢問、發言已於議事錄詳實記錄，充分彰顯其保有其獨立性之運作。有關董事會獨立性詳細資訊請詳本公司 2024 年度[年報](#) P.11-P.12。

∞ 董事會（最高治理單位）的提名及選舉 GRI 2-10

依據《公司章程》規定，本公司董事會，設置董事不得少於五人，其中獨立董事人數不得少於三人且獨立董事應達全體董事席次五分之一以上，其中至少一人應在中華民國設有戶籍。獨立董事應具備專業知識，且於執行業務範圍內應保持獨立性，不得與本公司有直接或間接之利害關係。獨立董事之專業資格、持股與兼職限制、獨立性之認定應符合上市法令之規定。每一董事之任期不得超過三年，但得連選連任。若董事任期屆滿而尚未選任新董事者，則該董事之任期應予延長至新董事選出並開始任職為止。依公司《董事選舉規範》採候選人提名制度，公開透明遴選具備執行職務能力之董事成員。

∞ 董事會（最高治理單位）的主席 GRI 2-11

科嘉（開曼）董事會目前由林志峰先生擔任董事長，並擔任本公司執行長，主要考量原因及必要性為最高決策者對於公司日常營運狀況能更為深入了解，而非僅靠一年數次的董事會藉由部門主管報告中得知公司財務、業務狀況，應可避免最高決策者在資訊不完整的情形下做出對公司的重大決定。

此外，科嘉（開曼）採取合理的因應措施包括：

1. 公司董事會半數以上董事不具任何員工身分，相關法令已規範公司應提交董事會決議事項，董事會之決議對於董事長及總經理或相當職務者仍具制衡效果。

2. 公司已設立審計委員會，公司各項重大財務、業務決策在提交董事會討論前，已先提交審計委員會審議，審計委員會全數由獨立董事擔任，對公司運營應以具有監理效應。
3. 本公司現任董事長兼執行長已行之有年，若股東認為此情形有損及公司治理之疑慮，應可藉由董事改選時撤換，故推論股東對於現任董事長帶領公司之運營實績尚屬滿意，如以後股東對此有疑慮，仍可透過選舉更換董事。
4. 因應法令規範已增選一席獨立董事。

∞ 董事會（最高治理單位）於監督衝擊管理的角色 GRI 2-12

科嘉（開曼）董事會是本公司最高的治理機構，負責監督衝突管理，並制定有關經濟、環境和社會議題的政策、策略及目標。董事會在決策重要事項時，會綜合考量這些議題對公司的影響、風險與機會，並納入各方利害關係人的意見。2024 年度重大議題的衝擊管理詳情，請參見本報告的相關章節。

∞ 董事會（最高治理單位）於永續報導的角色 GRI 2-14

科嘉（開曼）永續報告書由永續發展委員會負責收集及整合經濟、環境及社會永續相關資料，並確保報告書依據全球永續性報告倡議（GRI）準則及氣候變遷相關財務揭露專案（TCFD）要求進行編制。報告完成後，將經董事會核准並定稿出版。董事會負責核定公司的永續發展願景、使命、政策、制度及具體推動計畫，並確保永續發展相關資訊揭露的即時性與準確性。

∞ 董事會利益迴避 GRI 2-15

科嘉（開曼）對董事之利益迴避訂有明確制度，《[董事、經理人行為準則](#)》第一條防止利益衝突規定，董事及經理人應避免個人利益介入或可能介入公司整體利益時所產生之利害衝突，此外，公司應特別注意與董事、經理人所屬之關係企業資金貸與或為其提供保證、重大資產交易、進（銷）貨往來之情事，是否符合公司所訂定之相關規範。任何涉及或合理預期可能涉及與本公司間之利益衝突應主動提報，交由本公司董事長或董事會審查。第二條規範避免圖私利之機會，公司應避免董事、經理人為下列事項：（1）透過使用本公司財產、資訊或藉由職務之便而有圖私利之機會。（2）透過使用本公司財產、資訊或藉由職務之便以獲取私利；或（3）與本公司競爭。當公司有獲利機會時，董事、經理人有責任增加公司所能獲取之正當合法利益。

另，依照科嘉（開曼）《[董事會議事規範](#)》第十四條董事之利益迴避制度規定，如上市法令有所要求，董事對於董事會之事項，包括但不限於契約或契約之提案或協議或本公司擬進行之交易，有自身利害關係者（無論直接或間接）應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入表決或參與討論，且討論及表決時應予迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。董事違反前述規定親自或由代理人行使之表決權，本公司應不予計算，但該董事仍應計入該次會議之法定出席數。2024 年董事對利害關係議案迴避之執行情形，請詳本公司 2024 年度[年報](#) P.19。



董事會出席率與溝通關鍵重大事件 GRI 2-16

2024 年度董事會開會 7 次，重要決議事項請詳本公司 2024 年度[年報](#) P.38-P.40，董事出席情形如下：

職稱	姓名	實際出（列） 席次數	委託出席次數	實際出（列） 席率（%）
董事長	林志峰	7	0	100%
副董事長	林于凱	6	1	86%
董事	何和和	7	0	100%
董事	林宜弘	6	1	86%
董事	陳奕澂	7	0	100%
董事	李福鈿	7	0	100%
獨立董事	石正同	7	0	100%
獨立董事	李繼萍	6	1	86%
獨立董事	吳國豪	5	2	71%
獨立董事	張世和	6	1	86%

董事會（最高治理單位）的群體智識 GRI 2-17

為了進一步提升董事在經濟、環境、社會、法令及風險管理等關鍵領域的知識與能力，科嘉（開曼）積極鼓勵董事持續進修並提升專業素養。公司不僅會定期提供董事有關進修的各项資訊，還會透過不定期的方式，向董事發送來自外部專業機構所舉辦的多樣化課程及研討會，幫助董事更好地掌握最新的行業趨勢與法規變動，並應對日益複雜的市場環境和風險挑戰，2024 年度董事進修課程請詳公開資訊觀測站[董事進修情形](#)。

董事會（最高治理單位）的績效評估 GRI 2-18

為落實公司治理並提升董事會功能，科嘉（開曼）訂定《[董事會績效評估辦法](#)》，規範每年應至少執行一次內部董事會績效評估。2024 年度執行的績效評估方式是透過發放問卷完成董事會暨董事會成員內部自評。評估結果將作為遴選或提名董事時之參考依據。本公司於 2025 年 03 月 11 日完成前一年度董事會績效評估，並於 2025 年 03 月 13 日向董事會報告評估結果。

評估週期	評估期間	評估範圍	評估方式	評估內容	評估結果
每年執行一次	2024.01.01 2024.12.31	整體董事會	董事會內部自評	董事會績效評估之衡量項目，並至少應含括下列五大面向： 一、對公司營運之參與程度。 二、提升董事會決策品質。 三、董事會組成與結構。 四、董事之選任及持續進修。 五、內部控制。	符合標準
每年執行一次	2024.01.01 2024.12.31	個別董事成員	董事成員自評	董事成員自我績效評估之衡量項目應至少含括下列六大面向： 一、公司目標與任務之掌握。 二、董事職責認知。 三、對公司營運之參與程度。 四、內部關係經營與溝通。 五、董事之專業及持續進修。 六、內部控制。	符合標準

3.2.4 功能性委員會

∞ 薪資報酬委員會

1. 薪資報酬委員會組成與運作 GRI 2-9、GRI 2-20

科嘉（開曼）設置薪資報酬委員會由 4 位獨立董事擔任委員，以專業客觀之地位，定期檢討董事、獨立董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，並向董事會提出建議，以供其決策之參考。2024 年薪資報酬委員會共召集 2 次，委員平均出席率 75%。

職稱	成員	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率(%)
召集人	石正同	2	0	100%
委員	吳國豪	1	1	50%
委員	李繼萍	1	1	50%
委員	張世和	2	0	100%



2. 董事會和經理人的薪酬政策 GRI 2-19

科嘉（開曼）薪資報酬委員會致力協助公司建置一個公平的薪酬與績效制度，定期檢討董事和經理人的績效評估以及薪資報酬政策、制度、標準和結構等，確保公司治理和薪資管理的有效運作。科嘉（開曼）董事酬金包括報酬及酬勞，董事之報酬（不含獨立董事）依據章程第 85 條規定，由董事會參酌同業通常水準決議通過之；董事（不含獨立董事）之酬勞依章程第 130 條規範，於年度稅後純益扣除應納所得稅額、彌補虧損、提列法定盈餘公積及特別盈餘公積後，最多以 5% 為董事酬勞。獨立董事考量其報酬不應受到公司營運表現而顯著波動，由董事會通過每月固定給付報酬 3 萬元，除固定報酬之外並無其他酬金。

經理人酬金包括薪資、獎金、員工酬勞及退休職、退休金等，主要參酌經理人所擔任之職務及職等、工作年資、績效表現、對公司貢獻度等因素，給予合理報酬。員工酬勞依章程第 130 條規範，於年度稅後純益扣除應納所得稅額、彌補虧損、提列法定盈餘公積及特別盈餘公積後，提撥 3% 至 10% 作為員工酬勞。員工酬勞分配係依據員工年資、年度在職期間、考核分數、年度績效做為核定參考基準分配。

董事及經理人之薪酬均經薪資報酬委員會及董事會審核，並隨時視實際經營狀況檢討酬金制度，以達永續經營與風險控管之平衡。最近年度給付董事及經理人之酬金，請詳本公司 2024 年度 [年報](#) P.14-P.17。

∞ 審計委員會 GRI 2-9

為建立科嘉（開曼）良好的公司制度、健全監督功能及強化管理機能，科嘉（開曼）設置審計委員會由 4 位獨立董事擔任審計委員會，2024 年審計委員會共開會 7 次，委員平均出席 86%，審計委員會相關成員資料、運作情形及重要決議事項，請詳本公司 2024 年度 [年報](#) P.20-P.22 審計委員會運作情形。

職稱	成員	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率 (%)
召集人	石正同	7	0	100%
委員	吳國豪	5	2	71%
委員	李繼萍	6	1	86%
委員	張世和	6	1	86%

∞ 永續發展委員會 GRI 2-9

為實踐永續發展目標，並強化永續治理，本公司於 2024 年 12 月 23 日董事會通過設置永續發展委員會，委員會成員人數為 3 人，由本公司董事 1 人、公司治理主管 1 人及大中國區總經理室協理 1 人擔任委員。本委員會職責及應向董事會提報事項包含：

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

3.3 誠信經營

重大主題管理 GRI 2-23、GRI 2-24、GRI 2-25、GRI 3-3

∞ 公司治理 / 誠信經營對公司之意義

誠信經營是公司奠立永續經營重要的基礎，若公司治理結構不健全或誠信經營缺失，可能會導致管理層濫權、資源浪費、財務舞弊等問題，進而損害公司聲譽與市場信任，甚至面臨法律訴訟或財務風險，對公司的長期發展造成嚴重影響。好的公司治理結構與誠信經營能夠提升公司的透明度與公信力，增強股東、員工及利害關係人的信任，進而吸引更多的投資與合作機會。

∞ 實際與潛在的、負面與正面的衝擊

負面衝擊：公司治理不佳，違反商業道德規範，產生舞弊行為重創公司形象及相關利害關係人權益。

正面衝擊：建立完善之公司治理制度與規章，遵守商業道德規範，避免不正當商業行為，同時符合政府及利害關係人之期許與要求，助於建立良好的公司形象和口碑，提高客戶忠誠度。

∞ 政策與承諾

1. 制定《[永續發展實務守則](#)》、《[董事、經理人行為準則](#)》等相關標準及行為規範規定，杜絕不誠信行為。
2. 建置完善的申訴及檢舉機制，承諾保護檢舉人不因檢舉情事而遭不當對待。

∞ 採取行動

1. 將誠信與道德價值融入公司經營策略，並配合法令制度訂定確保誠信經營之相關防弊措施。
2. 不定期對員工宣導誠信經營之重要性。
3. 洽詢供應商簽署誠信廉潔聲明書，闡述公司誠信經營政策。
4. 透過內部稽核人員定期查核各項制度遵循之情形，以防範不誠信行為。
5. 規劃檢舉制度，防範誠信、道德及利益衝突之行為。

∞ 追蹤行動有效性指標

2024 年無發生重大違反公司治理及誠信經營事件。

∞ 目標

短期 (2025)	■ 維持誠信經營，無發生重大違反公司治理及誠信經營事件。 ■ 持續對員工進行誠信經營宣導。
中期 (2026-2028)	■ 維持誠信經營，無發生重大違反公司治理及誠信經營事件。 ■ 持續對員工進行誠信經營宣導。



長期（2029-2031）

- 維持誠信經營，無發生重大違反公司治理及誠信經營事件。
- 持續對員工進行誠信經營宣導。

∞ 與利害關係人的議合對行動的影響

1. 公司每年召開股東會，充分與股東及董事溝通，董事會議中會報告說明誠信經營及內部稽核執行狀況，公司官網亦設有[聯絡表單](#)，提供給內外部人員溝通管道。
2. 管理部透過不定期教育訓練、書面宣導等方式與員工溝通及宣導重要法規資訊。
3. 透過電話、通訊軟體、電子郵件等方式與合作廠商進行相關業務溝通。

3.3.1 誠信經營相關政策與辦法

科嘉（開曼）訂定《[董事、經理人行為準則](#)》，要求董事、經理人的行為應符合道德標準，遵守防止利益衝突、避免圖私利、公平交易等行為準則。本公司亦要求供應商簽署誠信廉潔聲明書，明確傳達誠信經營政策，並透過定期查核機制，強化採購流程之廉潔控管，防範不當行為發生。《董事、經理人行為準則》之規範重點參見下表，相關辦法請詳本公司官網投資人專區之公司治理重要內部規範。

《董事、經理人行為準則》

項目	內容
適用範圍	本公司全體董事及經理人（包括總經理及相關等級者、副總經理及相當等級者、協理及相當等級者、財務主管、會計主管、以及其他有為公司管理事務及簽名權利之人）
執行項目	1. 防止利益衝突 2. 避免圖私利之機會 3. 資訊之編製與保密責任 4. 公平交易 5. 保護並適當使用公司資產 6. 遵循法令規章 7. 呈報任何非法或違反道德行為準則之行為 8. 懲戒措施 9. 豁免適用之程序

∞ 尋求建議和提出疑慮的機制 GRI 2-26

公司於《董事、經理人行為準則》中載明檢舉違規的呈報對象及處置與保護呈報人員機制，另於官網設置「[聯絡表單](#)」，提供正當且獨立之檢舉管道讓公司內外部人員進行檢舉，並執行檢舉人

身分及檢舉內容之保密，對違規行為將依照公司規定予以處理，2024 年度並未收到違反誠信經營的舉報。

3.3.2 政治捐獻

科嘉（開曼）保持政治中立，未提供任何政黨或候選人政治獻金，有助於保持公司在業務上的專業性和公正性，也確保本公司的業務決策不受外部政治影響。

3.4 法律遵循

GRI 2-27

重大主題管理 GRI 2-23、GRI 2-24、GRI 2-25、GRI 3-3

∞ 法律遵循對公司之意義

法律遵循對公司非常重要，若公司未遵循法律規範，將導致法律風險、罰款和糾紛，並可能損害企業的信譽與市場競爭力。遵守法律有助於避免這些風險，有助於公司可持續發展，減少對社會和環境的負面影響。

∞ 實際與潛在的、負面與正面的衝擊

負面衝擊：

1. 未能遵守法規及主管機關要求，傷害利害關係人，使企業面臨裁罰增加營運成本。
2. 失信於利害關係人，導致公司經營上遇到更多困難。

正面衝擊：

1. 嚴格遵守法律規範，降低營運風險，同時避免遭受裁罰，促進社會經濟正向發展。
2. 取得利害關係人信賴，增加市場競爭力。

∞ 政策與承諾

1. 建置良好的公司治理制度，並誠實揭露有無違反法規情形。
2. 公司經營符合當地法律規範，降低營運風險。
3. 公司官網設置[聯絡表單](#)供內外部人進行檢舉。

∞ 採取行動

1. 不定期對員工宣導守法之重要性，預防員工進行不法行為。
2. 定期追蹤與更新法律法規，使各項營運活動依照最新法律規範進行。
3. 若員工違反規定，將依公司獎懲制度辦理外；若情節重大者如涉及民事責任者，將依法訴追索償；如涉及刑事責任者，並將依法究辦。
4. 對任何違規事件進行詳細記錄，積極配合改善，並追蹤處理情況，包括整改措施和後續效果，避免事件再次發生。



∞ 追蹤行動有效性指標

1. 無發生重大違反法律事件。
2. 透過內部稽核，進行法規遵循事項查核，定期向董事會報告。

∞ 目標

短期（2025）	▪ 保持無發生重大違反法律事件。 ▪ 持續對員工進行法律遵循宣導。
中期（2026-2028）	▪ 保持無發生重大違反法律事件。 ▪ 持續對員工進行法律遵循宣導。
長期（2029-2031）	▪ 保持無發生重大違反法律事件。 ▪ 持續對員工進行法律遵循宣導。

∞ 與利害關係人的議合對行動的影響

1. 公司每年召開股東會，充分與股東及董事溝通，董事會議中會報告說明內部稽核執行狀況，公司官網亦設有聯絡表單，提供給內外部人員溝通管道。
2. 透過不定期教育訓練、書面宣導等渠道讓員工了解最新法規規範及重要法規資訊。

科嘉（開曼）將法規遵循視為企業經營的基本原則，確保各項業務活動符合當地法規要求，並將其納入到公司治理和日常運營的核心，作為一家負責任的企業，科嘉（開曼）深知合法經營的重要性，無論是稅務法規、勞動法規、環境保護法規或其他法令規範（如反競爭行為），本公司始終秉持嚴格遵守各項法律規範、行業標準與道德準則的原則，確保公司在所有業務活動中遵循相關法規。

∞ 違規裁罰案件統計

1. 科嘉（開曼）在 2024 年度及 2023 年度內，未發生任何重大違法行為，亦未受到任何因重大違規而導致的罰款或處罰。
2. 科嘉（開曼）集團最近二年度違規裁罰事件：

單位：新臺幣

重大違反法規事件	
2024 年度	2023 年度
0 件	0 件

支付違反法規罰款的總數	
2024 年度	2023 年度
1 件	0 件

支付違反法規罰款的金額	
2024 年度	2023 年度
6 萬元	0 元

註：重大違規事件定義係依據臺灣證券交易所對有價證券上市公司重大訊息之查證暨公開處理程序第四條第 26 款之規定，重大情事之定義為：（一）造成公司重大損害或影響者；（二）經有關機關命令停工、停業、歇業、廢止或撤銷污染相關許可證者；（三）單一事件罰鍰金額累計達新臺幣一百萬元以上者。

3.5 風險管理

GRI 2-13

重大主題管理 GRI 2-13、GRI 2-23、GRI 2-24、GRI 2-25、GRI 3-3

∞ 風險管理對公司之意義

風險管理幫助公司識別、評估並有效應對各類風險，通過完善的風險管理體系，公司能夠預防或減少內外部風險對業務運營的影響，保護公司資產與品牌價值，並確保財務穩健與業務持續發展。

∞ 實際與潛在的、負面與正面的衝擊

負面衝擊：未能即時應對經濟、社會與地緣政治的變化，影響供應鏈與貿易夥伴。

正面衝擊：建立風險管理機制，確保供應鏈穩定及貿易順暢。

∞ 政策與承諾

1. 科嘉（開曼）保持風險管理的透明度，並定期向股東、董事會及其他相關方報告風險狀況及管理措施。將風險管理結果納入公司整體業務報告，確保利益相關者了解公司在風險管理方面的努力與成效。
2. 科嘉（開曼）根據市場環境的變化及內部運營的需求，持續完善風險管理體系。定期審查與更新風險管理政策，確保風險管理措施與當前形勢相符，並通過引入先進技術與方法提升風險識別與應對能力。

∞ 採取行動

1. 科嘉（開曼）定期識別並評估所有可能影響業務運營的風險，包括財務風險、策略及營運風險、原物料及供應鏈風險、生產風險、環境風險、無有害物質風險及網路資訊安全風險等。透過建立健全的風險評估機制，將風險管理融入日常運營與決策過程中。
2. 科嘉（開曼）建立有效的風險控制措施，確保能夠預防或最小化風險的影響。對於已識別的風險，將制定應對計劃並執行風險緩解措施，並持續監控其效果，根據情況做出及時調整。

∞ 追蹤行動有效性指標

透過內部稽核，進行風險管理事項查核，並定期向董事會報告。

∞ 目標

短期（2025）

- 加強內部控制制度，確保風險控制措施落實到位，並實施定期的風險監控，及時發現並應對新出現的風險。
- 開展風險管理培訓與教育，提高員工的風險識別和應對能力，建立風險管理文化。



中期 (2026-2028)	■ 根據風險評估結果，優化現有的風險應對策略，對已識別的高風險領域進行有針對性的管控措施，減少風險發生的可能性。
長期 (2029-2031)	■ 將風險管理融入公司的企業文化中，從高層到基層每位員工都能主動識別風險並採取行動應對，形成持久的風險管控意識。 ■ 在跨國運營的情況下，整合不同國家和地區的風險管理需求，建立全球範圍內協同一致的風險管理標準，適應多變的市場環境和法律法規。

∞ 與利害關係人的議合對行動的影響

科嘉（開曼）透過定期召開主管會議，每月由各部門主管報告公司風險管理執行狀況，確保管理層即時掌握經營狀況。每年舉行的股東大會使投資人可以了解風險管理執行狀況。

3.5.1 風險管理組織架構與職掌

科嘉（開曼）以董事會為風險管理的最高決策單位，負責全盤規劃、監控及評估公司面臨的各項風險。董事會承擔著制定風險管理策略和政策的重任，並確保公司能夠有效識別、評估和應對潛在的各類風險，從而保障公司資產、股東利益及可持續發展。

在風險管理過程中，董事會不僅會監督風險識別與評估的全面性，還會依據公司所處行業及市場環境的變化，定期檢討現行的風險管理策略，進行必要的調整和優化。董事會成員會根據其專業背景和經驗，參與關鍵風險的討論與決策，確保風險管理措施的有效性和前瞻性。

∞ 風險管理流程 GRI 2-25



科嘉（開曼）每年度由管理階層與各營運單位針對風險事件，負責具體實施風險管理計劃，並向董事會報告最新的風險狀況及防範措施。各營運單位會定期對公司面臨的各類風險進行分類與評估，並提出相應的風險控制策略，董事會則負責審批這些建議和計劃。

在應對財務風險、策略及營運風險、原物料及供應鏈風險、生產風險、環境風險、無有害物質風險、網路資訊安全風險及其他新興風險（氣候變遷相關風險）等風險，董事會會密切關注外部環境的變化，及時識別可能影響公司發展的風險因素，並引導公司管理層制定對應的風險應對措施。同時，董事會還會積極促進風險管理文化的建設，強化全體員工對風險管理的認識和參與，確保風險管理工作在全公司範圍內的落實。

科嘉（開曼）董事會的風險管理工作，旨在通過科學的風險評估和管理機制，實現公司風險的可控性，從而保護股東、員工及各方利益，並為公司的長期發展提供穩固的保障。

2024 年度風險辨識與因應措施彙整如下：

風險類別	風險管理單位	因應措施
財務風險	業務總部 財務總部 管理總部	■ 利率、匯率、通貨緊縮及同行競爭風險： 1. 財務總部與採購及時瞭解並收集利率的變動、匯率的變動、同行競爭或通貨緊縮等相關資訊。 2. 財務總部與採購瞭解到的相關資訊及時用書面形式回饋給公司高層，採取相關對應措施。 3. 財務人員依據匯率未來走勢於適當時機維持適當之外幣資產淨額，以降低匯率變動對本公司獲利之影響。 4. 與主要往來銀行保持密切聯繫，隨時監控外匯市場之變化，以供相關主管人員充分掌握匯率變動趨勢，若因應偶發收付款幣別改變之情事可即時進行適時調節。 5. 研議可能採行的避險工具，包括遠期外匯及外匯選擇權等，未來將觀察匯率波動，適時採用避險工具。 ■ 融資 / 籌資過程中的風險： 1. 選擇多管道融資，銀行、多股東合作等方式融資；控制公司現金流。 2. 每年年底完成財務預算，定期根據實際支出做調整。
策略及營運風險	總經理 業務總部 製造總部 管理總部	■ 市場容量： 1. 每年年底完成 SWOT 分析，根據 SWOT 分析業務規劃銷售預案。 2. 根據銷售預案，開發新客戶。 3. 根據市場佔有率不定期調整銷售預案，積極尋找目標客戶。 4. 為客戶提供優質、優價的產品贏取更多客戶。 ■ 市場競爭力： 1. 業務每年至少一次對同行業市場調查並形成書面調查報告。 2. 業務制定的同行業市場調查報告交公司業務會議上檢討。

■ 資金償還過程中的風險：

1. 根據銀行貸款或者其他借款金額提前準備足夠的現金，完成預算計算，避免出現違約風險。
2. 每年年底完成財務預算，定期根據實際支出做調整。

■ 資金使用過程中的風險：

1. 根據銀行貸款或者其他借款金額提前準備足夠的現金，完成預算計算，避免出現違約風險。
2. 每年年底完成財務預算，定期根據實際支出做調整。

■ 資金回收過程中的風險：

1. 嚴格依據財務管理辦法執行。
2. 財務總部每月匯總應收貨款，業務對未能到期支付的客戶及原因上報並採取相對應措施（如暫停供貨、法律訴訟等）。

■ 收益分配過程中的風險：

1. 訂立健全的股東合同，在合同時明確利益分配原則。
2. 健全公司運營各項收支賬目，清晰反映公司運營情況，定時向各股東發放財務收支報表。

■ 價格風險：

1. 制定公司產品價格核算方式，確保公司利潤點，做到互惠互利。
2. 提高公司生產效率，降低生產成本及管理成本，提高價格競爭力。
3. 產品報價採用成本加利潤報價法，控制利潤點，避免因報價過高導致降低市場份額。

■ 促銷風險：

1. 制定促銷（產品展銷、產品廣告等活動）預案。
2. 促銷活動後需要及時總結預案效果，針對達不到預期的需要有對應改善措施。

■ 員工風險：

1. 各部門主管定期執行對所轄部門人員專業考評及專業培訓。
2. 管理總部要落實行政部資源儲備，確保關鍵崗位不因人員短缺而影響生產。
3. 公司每年年底完成管理總部資源規劃，並招聘適當的人員滿足相關需求。
4. 定期對公司內部人員進行培訓，提升員工能力，滿足生產要求。

風險類別	風險管理單位	因應措施
原物料及 供應鏈風險	製造總部 管理總部	■ 原材料供應： 1. 落實供應商調查評估，確保供應商能提供符合本公司要求的產品。 2. 每類供應商至少有 2-3 家或以上。
生產風險	製造總部 工程研發中心	■ 直接品質風險： 1. 每款產品打樣時工程、品質、業務需與客戶確認產品的驗收標準，並制定出檢驗規範，確保公司與客戶雙方檢驗標準一致。 2. 生產過程中落實產品首 / 末三檢，並確實記錄。 3. 所有產品依據公司成品檢驗規範進行檢驗，合格後方可出貨。 4. 外購成品需完成來料檢驗、功能測試及成品檢驗。 5. 業務、品質或者工程不定期拜訪客戶，溝通產品標準，確保生產的產品能不斷的滿足客戶要求。 6. 瞭解客戶的檢驗規範，本公司的檢驗規範不能比客戶的檢驗規範要求低。 7. 定制產品的樣品需要交客戶確認簽樣，品管部負責保存。 8. 與外協產品廠家簽訂品質保證協定。
環境風險	管理總部 製造總部	■ 人文環境： 1. 建立公司員工手冊，依據國家及國際標準規範：如建立反對歧視、反騷擾、強迫勞動等文件。 2. 建立員工意見信箱，及時收集員工的心聲。 ■ 政策環境： 1. 管理總部需及時收集並瞭解國家宏觀經濟政策、經濟環境的變動，以及地方的相關政策的變動相關資料提供給公司高層。 2. 對影響公司發展的政策，管理總部及時通知相關單位人員會議檢討，制定相關對策。 ■ 重大環境因素： 1. 通過識別環境因素，提出重大環境因素。 2. 對重大環境因素採取控制：包括日常管理，定期監測等。

3. 落實安全庫存，定期對庫存產品執行檢驗及盤點。
4. 落實供應商定期評價考核，合理控制供應商採購量。
5. 對供應商進行分級管理。

■ 間接品質風險：

1. 特定或客戶有相關要求產品打樣時落實功能、性能檢測及類比使用環境檢測。
2. 業務接單後客戶有特定要求需完成訂單評審。
3. 業務定期執行客戶調查，瞭解客戶所需，對客戶提出的意見第一時間報告工程研討產品改善對策。並及時更新宣傳資料。

■ 設備維護：

1. 落實設備維護保養工作，定期對設備進行檢修，確保稼動率。
2. 建立「外部供方管控制式」對外發產品進行管理，嚴格依據公司品質標準進行檢驗管制。
3. 建立機器保養制度，嚴格依據標準對機器進行維護保養。
4. 增加相關設備滿足生產要求。

■ 法規遵循：

1. 建立法規清單，定期收集最新要求。
2. 經常與政府溝通了解法規情況，定期進行合格義務評價。

■ 相關方法規遵循影響：

1. 發行相關方告知書，了解相關方的環境影響。
2. 經常與相關方溝通了解合規情況，在供應商定期評價考核中增加。

■ 內部廢棄物管控：

1. 設置專人負責回收廢棄物。
2. 對人員進行培訓。
3. 建立台賬，定期點檢儲存場所。

■ 化學品管理：

1. 化學品提供廠商及運輸人員資質資料收集及評估。
2. 化學品運輸至本公司後對化學品交付過程進行監督確認。
3. 使用中配備應急物資，定期點檢儲存場所，定期進行應急演練。

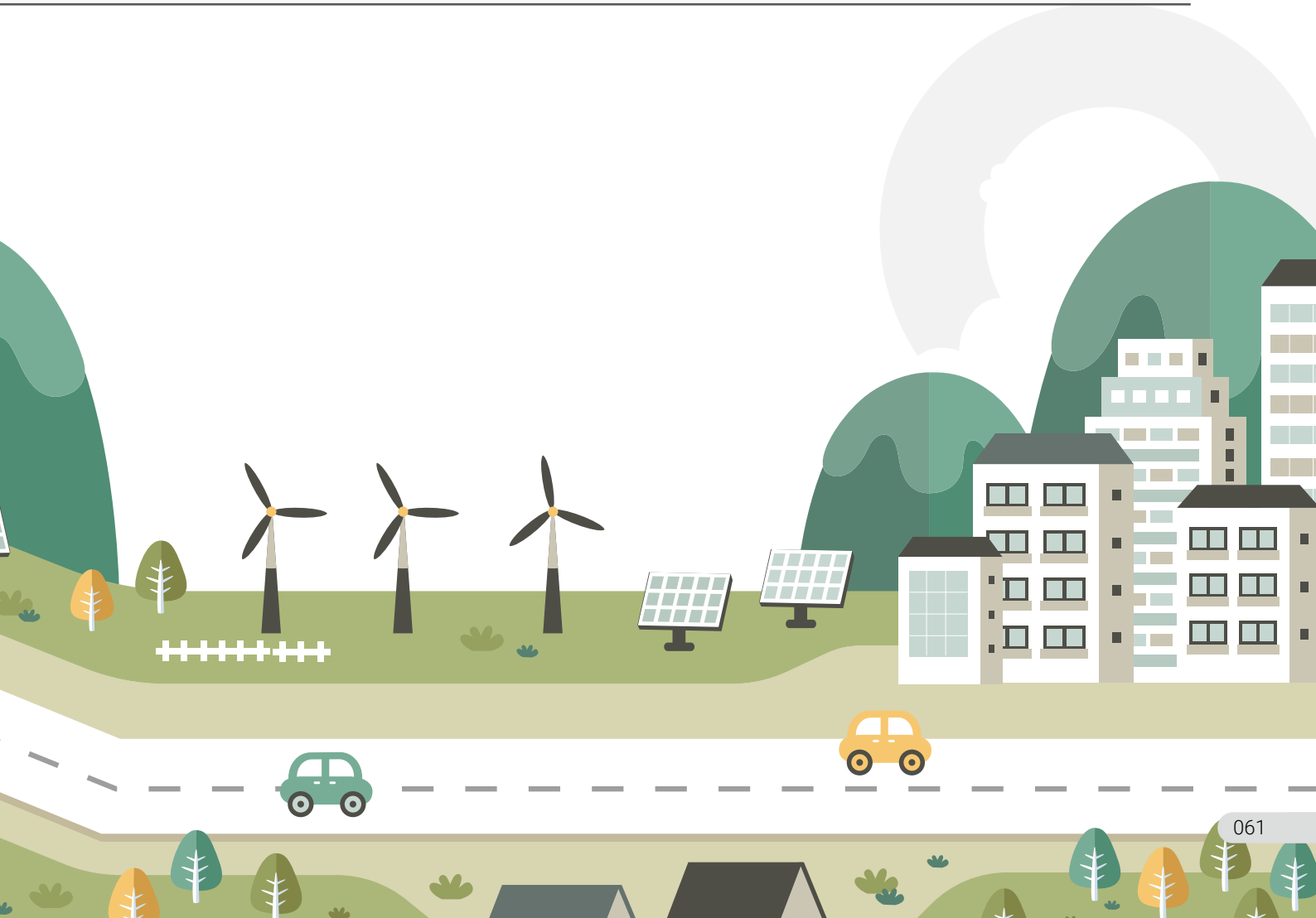
風險類別	風險管理單位	因應措施
無有害物質 風險	管理總部 製造總部 工程研發中心 業務總部	■ 物料風險： 1. 針對與產品有接觸的輔材和原材料要求廠商提供環保資料，對資料進行評定，並將產品進行內部檢查，確認物料的符合性。 2. 採購擁有 QC08000 管理體系的廠商物料，降低物料 HSF 風險。 ■ 供應商風險： 1. 供應商提供物料前，先提供環保資料，確認環保資料合格後，再交樣確認。 2. 採購擁有 QC08000 管理體系的廠商物料，降低物料 HSF 風險。 ■ 過程風險： 1. 公司對產品生產過程的有害物質進行識別與評價，減少工藝過程中導致的風險。 2. 採用已經評定過的設備進行生產，避免產品污染。
網路資訊安全 風險	管理總部	網路與資訊安全風險因應措施內容，請詳本報告書 4.4.2 資訊安全及客戶隱私。

■設備環保風險：

1. 公司在做新產品試製時，對作業過程中所用的設備進行確認：用新產品成品是否符合 HSF 要求來驗證所用設備是否符合環保要求。
2. 採用已經評定過的設備進行生產，避免產品污染。

■HSF 要求變更風險：

1. 業務每三個月對客戶的 HSF 要求確認一次，確保產品符合客戶最新的 HSF 要求。
2. 品保部定期對法律法規進行收集確認，確保產品符合法律法規的 HSF 要求。
3. 業務積極收集客戶的 HSF 最新要求。
4. 採用符合產品法律法規的 HSF 要求。





04 價值創造

4.1 研發創新

4.2 製程技術與產品品質

4.3 供應鏈管理

4.4 客戶關係與資訊隱私



4.1 研發創新

重大主題管理 GRI 2-23、GRI 2-24、GRI 2-25、GRI 3-3

∞ 研發創新對公司之意義

科嘉（開曼）因應市場需求的快速變化，致力於創新技術與新產品的開發，確保產品能夠精準對接市場需求。同時，本集團不斷優化生產流程，提高生產效率，縮短產品開發週期，以提升公司在競爭激烈的市場中的應變能力。

∞ 實際與潛在的、負面與正面的衝擊

負面衝擊：

1. 未洞察趨勢改變，錯失研發與發展創新技術機會，或產品未達到國際要求標準或貼近市場需求，影響營收。
2. 研發之新技術或新產品未能有效應用，造成研發資源之無效率投入。

正面衝擊：

1. 新研發產品可增加產品價值，提高客戶消費意願，提升企業收入。
2. 建立自有關鍵技術可確保公司的領先地位。

∞ 政策與承諾

1. 以客戶需求為導向，將節能減碳列入產品開發考量，使新產品可達到高效能、低功耗且品質佳之需求。
2. 持續投入資源進行前瞻技術研發，以維持技術領先地位。
3. 致力於提升產品與流程，通過不斷創新與改善，滿足市場需求。
4. 完善智慧財產權及專利申請與管理流程，追求長期穩定發展。

∞ 採取行動

1. 2024 年投入研發費用 163,701 仟元。
2. 截至 2024 年提出 96 項專利申請。

∞ 追蹤行動有效性指標

1. 定期評估新產品與新技術的開發成果，確保新技術與製程、材料的導入能符合客戶規格並發揮預期成效。
2. 專利取得數量。

∞ 目標

短期 (2025)	▪ 開發新型防水薄膜觸控開關。 ▪ 開發輕薄與省電之鍵盤背光模組。
中期 (2026-2028)	▪ 研發非鍵盤領域的新產品，例如車用監測元件與醫療用貼片。
長期 (2029-2031)	▪ 佈局前瞻技術與提升專利之技術價值與廣度。

∞ 與利害關係人的議合對行動的影響

1. 鼓勵研發人員進修新技術，持續培育研發人才。
2. 與研發團隊規畫與辦理智慧財產申請、保護相關課程。

科嘉（開曼）於 1982 年獲得美商杜邦（DuPont）的技術指導，成為臺灣首家生產薄膜觸控開關的公司。隨著市場需求的演進，科嘉（開曼）將業務重心轉向筆記型電腦鍵盤薄膜觸控開關的研發與製造，憑藉技術創新與專業生產能力，成為薄膜觸控開關領域的領導廠商。

在邁向永續經營的過程中，科嘉（開曼）秉持環境友善與社會責任的理念，積極推動綠色製造，降低生產過程中的環境影響，並導入創新技術以提升能源效率。此外，公司亦持續深化供應鏈管理，攜手夥伴共同實踐企業社會責任，期望在追求卓越成長的同時，為社會與環境帶來長遠的正面影響。

4.1.1 研究發展狀況

面對全球電子產品朝向輕薄化、高效能與智慧化的發展趨勢，科嘉（開曼）持續深化技術創新，並結合自動化生產優勢，優化導電漿在薄膜控制開關及高精度電子元件製造中的應用與工藝，致力於為全球客戶提供高附加價值的解決方案。

∞ 研發創新發展計畫

優化關鍵材料穩定性與效能

在材料技術方面，科嘉（開曼）專注於提升導電性與耐用性，針對鍵盤電子薄膜結構，持續優化 PET 薄膜、銀漿導電層、膠層、絕緣層及強化層等關鍵材料。透過高導電銀漿技術的研發與應用，進一步提升材料的穩定性與導電效率，確保鍵盤具備高靈敏度與長壽命。隨著市場需求的不斷升級，科嘉（開曼）亦投入防水薄膜觸控技術的開發，透過改良 PET 間隔層與膠層的結構，提高鍵盤的觸控靈敏度與耐濕性，使其適用於工業設備、醫療器材與車載電子等應用環境。此外，公司強化封裝與密封技術，確保觸控開關在不同環境條件下仍能穩定運作，並優化層壓製程，提高耐用度，特別適用於高端遊戲鍵盤與精密工業控制設備。

推動自動化製程及改良生產技術

在生產技術上，科嘉（開曼）專注於高精密度薄膜印刷電路的設計與製造，為強化生產效率與品質，公司導入 ACF 離型膜剝離自動化設備與 ACF 覆膜裁切自動化設備，提升導電膜層的製程精度與生產穩定性，進一步優化生產流程。

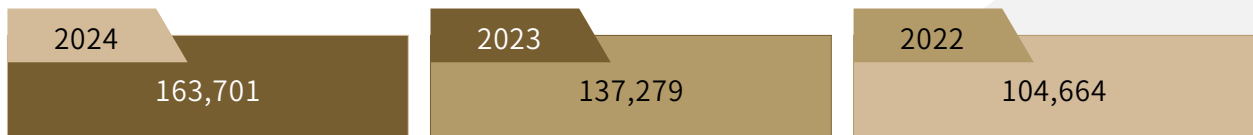
開發新產品及拓展下游應用領域

除了穩固鍵盤市場的優勢，科嘉（開曼）也積極拓展非鍵盤領域，進軍醫療產業，運用既有的薄膜技術與導電材料，開發創新的健康監測解決方案。目前，公司已成功開發血糖測試片、健康監測貼片及醫美面膜等應用，透過高精密導電印刷技術，確保醫療感測產品具備更高的靈敏度與穩定性，為智慧醫療與健康管理市場提供更精準且可靠的解決方案。

除薄膜觸控開關之外，科嘉（開曼）亦透過轉投資方式，參與上游關鍵原材料導電銀漿與導電油墨的製造，旗下供應商百傑電子自 2008 年起即與工研院合作，研究第二代導電銀漿產品，導入高端技術，同時取得 SGS ISO 9001：2008 國際品質管理系統認證，為產品品質奠定穩固的技術基礎。隨著市場需求的提升，百傑電子於 2009 年設立導電油墨廠，專注於生產導電銀漿與絕緣油墨，進一步強化材料技術與製造能力。2010 年，公司產品成功導入全球最大薄膜開關製造商。為持續精進品質管理，百傑電子於 2012 年通過 SGS ISO 9001：2008 品保認證換證資格，並於 2016 年再度取得 SGS ISO 9001：2015 認證，確保品質管理系統符合最新國際標準。

最近三年度研發費用：

單位：新臺幣仟元



科嘉（開曼）最近三年度投入的研發費用持續增長，三年內增幅達到約 56%，反映集團持續加大創新投入力度，積極推動技術升級與產品開發。

4.1.2 專利申請與取得

∞ 截至 2024 年底申請與取得專利情形

類型	發明	新型	軟體著作	科嘉（開曼）集團合計
已批准	7	83	6	96
申請中	10	15	0	25

科嘉（開曼）持續致力於專利佈局與技術創新，截至 2024 年底，整集團已在發明、新型設計及軟體著作等多個領域取得豐富的智慧財產成果。這些專利不僅提升了集團整體技術實力，也強化了市場競爭能力，展現出集團在全球市場持續創新與追求卓越的決心。

4.2 製程技術與產品品質

重大主題管理 GRI 2-23、GRI 2-24、GRI 2-25、GRI 3-3

∞ 製程技術 / 產品品質對公司之意義

1. 透過精密製程管理，確保產品品質穩定，減少產品報廢或重製的資源浪費，以及對環境的影響。
2. 高效的製造流程不僅能提升生產效率，還能確保產品符合市場需求，增強競爭優勢。

∞ 實際與潛在的、負面與正面的衝擊

負面衝擊：製造產品品質與良率不佳，喪失客戶訂單與消費者信任。

正面衝擊：提高製造產品品質，拓展客戶訂單，增進消費者信任。

∞ 政策與承諾

1. 提供客戶高品質暨符合法令規範的產品。
2. 持續導入自動化技術與設備，提升良率、效率及產品信賴度。

∞ 採取行動

1. 推動集團旗下工廠通過國際標準品質管理系統認證，並落實執行品質管理系統，以確保產品品質水準。
2. 制定品質管理政策及品質管理作業辦法，對產品品質進行全面檢測、評估和改善。
3. 持續開發替代原料與供應商，降低成本並維持品質，透過稽核與數據分析優化製程與效率。
4. 建立預防性維護機制，確保自動化設備穩定運行，減少生產異常。
5. 蒐集製程回饋資訊，透過研發團隊定期優化製程，提高產品穩定性與良率。

∞ 追蹤行動有效性指標

1. 產品不良率指標。
2. 定期進行客戶滿意度調查，根據客戶回饋持續調整與改進產品品質。

∞ 目標

短期（2025）	▪ 每年降低不良率。 ▪ 提升交貨準時率。
中期（2026-2028）	▪ 每年降低不良率。 ▪ 提升交貨準時率。
長期（2029-2031）	▪ 每年降低不良率。 ▪ 提升交貨準時率。



∞ 與利害關係人的議合對行動的影響

1. 回應客戶對品質穩定性與可靠性的期待，提高客戶滿意度。
2. 對供應商展現一致的品質標準與作業透明度，促進穩定合作。
3. 提升營運效率與成本控管，增強投資人信賴度。
4. 提升產線效率與良率，減輕員工工作負擔，改善工作環境。

4.2.1 主要產品製程管理

∞ 薄膜開關製程管理

科嘉（開曼）薄膜開關製程經歷多道精密工序，從印刷、沖壓、電測到視覺檢驗，製程中包含至少 12 次以上的印刷流程，為提升產品良率，公司導入精準定位與自動化技術，減少人工干預，以確保印刷與貼合的準確度，提高整體生產品質與效率。

印刷完成後，產品經過輪廓與結構沖壓，確保尺寸精準，並搭配開 / 短路測試檢查電路導通狀態，避免因微小誤差導致功能異常。此外，透過視覺檢驗防止異物參雜，確保成品潔淨度與一致性，並進行壓力測試，模擬極端環境下的靈敏度，以確保鍵盤在不同使用場景下的穩定性，即使在高頻輸入或特殊環境下仍能維持良好性能。

從原料處理到最終測試，科嘉（開曼）生產流程皆經過嚴格時間控管，確保訂單能在最快 7 天至 2 週內完成，提供客戶高效、高品質的生產服務。

∞ 銀漿製程管理

在薄膜開關製程中，銀漿扮演關鍵導電角色，其製程管理對產品性能與穩定性至關重要。從原料檢驗、混合程序、過濾處理到儲存條件，皆須嚴格控制，以防止導電異常、印刷缺陷與後續失效風險。銀漿的分散性、黏度與純度將直接影響導電層的均勻性與黏著性，進而影響訊號傳導效率與使用壽命，為確保薄膜開關品質不可忽視的核心材料管理環節。

4.2.2 製程及品質管理系統

科嘉（開曼）旗下生產營運據點包括蘇州科德、蘇州嘉財、蘇州嘉皇、重慶嘉駿、Goda-VN、百傑電子已通過 ISO 9001 品質管理系統認證，重慶瑞福德預計於 2025 年通過認證。各公司生產製程均依循國際品質管理標準所規範的作業流程執行，包括設計與開發、採購質量標準、製造及服務控制、以及監視與測量裝置的管理，全面落實品質管控要求。各階段發現不合格品時，不論係在進料、製程中、最終產品或交貨之任何階段均應予以標示不合格或予以特別之標籤區別，以防止被誤用。

範疇	品質		環境	
標準	ISO 9001 : 2015 品質管理系統	IECQ QC 080000 : 2017 危害物質管理系統	ISO 14001 : 2015 環境管理系統	ISO 14064 溫室氣體排放查證
百傑電子科技 有限公司	★			
蘇州科德 軟體電路板 有限公司	★		★	
蘇州嘉財電子 有限公司	★	★		
重慶嘉駿電子 有限公司	★			★
蘇州嘉皇電子 有限公司	★		★	
Goda International Viet Nam	★		★	

4.3 供應鏈管理

重大主題管理 GRI 2-23、GRI 2-24、GRI 2-25、GRI 3-3

∞ 供應鏈管理對公司之意義

透過完善的供應鏈體系，公司能確保關鍵材料的穩定供應，降低市場波動對生產的影響，並提升產品品質與交期的可靠性。科嘉（開曼）於國內外尋找合適的供應商，建構完整優質的供應鏈。

∞ 實際與潛在的、負面與正面的衝擊

負面衝擊：供應鏈中斷或供應商不符合公司或客戶業主要求，影響與客戶承諾。

正面衝擊：積極篩選優良供應商，為雙方創造雙贏局面。



∞ 政策與承諾

逐步納入環境及社會指標，要求並輔導供應商提升勞動人權、安全衛生、環境保護與商業道德，強化對供應鏈的管理機制，與供應商協力合作打造對環境與社會負責任的營運模式。

∞ 採取行動

1. 遵循 ISO 9001：2015 品質管理系統，落實供應商管理與輔導。
2. 制訂「供應商管理政策」與「供應商控制程序」，對供應商之供貨及行為定義規範，以確保供應商行為符合公司要求。
3. 年度執行對供應商的評核，並採取分級管理。
4. 規劃 2025 年起實施供應商自評機制，並納入環境及社會指標。

∞ 追蹤行動有效性指標

1. 供應商評核與實地稽核。
2. 供應商承諾書簽署率。
3. 內部稽核與持續改善。

∞ 目標

短期（2025）	▪ 規劃導入供應商環境及社會責任篩選及評核機制。 ▪ 規劃供應商 ESG 年度自評問卷。
中期（2026-2028）	▪ 供應商回覆 ESG 年度自評問卷佔年度進貨金額 60%。
長期（2029-2031）	▪ 供應商回覆 ESG 年度自評問卷佔年度進貨金額 80%。

∞ 與利害關係人的議合對行動的影響

1. 強化供應商管理制度，提升合作品質與穩定性。
2. 建立供應商行為規範，確保供應商符合公司要求。
3. 透過年度評核與分級管理，提升供應鏈透明度。
4. 納入環境與社會指標，促進永續供應鏈發展。

4.3.1 供應商管理政策

健全的供應鏈管理可以避免供應不及的營運中斷風險，從而確保業務連續性和穩定運行，為有效推動供應鏈管理，科嘉（開曼）各營運據點訂有供應商管理作業程序，對供應商之遴選、評鑑、稽核及管理訂有明確規範，適用對象包括所有生產性原物料供應商及委外加工供應商，涵蓋自原料採購至加工服務等合作對象。

科嘉（開曼）致力於建立負責任且可持續發展的供應鏈，要求合作之供應商遵循法令規範（例如禁用有害物質），與供應商合作減少包裝材料使用，落實資源節約，以降低供應鏈對環境與社會的影響。2025 年度起，供應商之評鑑考核除原有之質量品質、交貨準確度、環境管理體系狀況、生產及物料管制及履行合約能力之外，將邀請重要供應商填寫 ESG 自評問卷，以全面了解供應鏈在推動永續發展方面的現況及面臨的 ESG 相關潛在風險，藉此強化供應鏈永續管理能力，並促進合作夥伴共同邁向永續發展目標。

4.3.2 供應商管理流程及採取之行動

∞ 供應商管理流程

新供應商遴選

當需引進新供應商時，科嘉（開曼）依供應商作業程序規定對供應商進行審查，評核內容包含是否取得 ISO 或各國國家級品質制度、符合 HSF 管理認證、送樣承認、評鑑調查（項目涵蓋經營管理、品質管制、技術水準、儀器設備、交期與產能）等，符合標準者始能列入合格供應商名錄並進行後續採購合作。

供應商評鑑及稽核

1. 每月對供應商進行品質、交貨、服務及改善能力評核。
2. 每半年彙整月度評核結果與異常紀錄，作為是否持續合作或淘汰之依據；另針對服務類廠商，則每年依《服務提供方評核表》進行資質審查與績效評核。
3. 規劃 2025 年起進行供應商 ESG 自評問卷，將永續績效納入考核機制。

分級管理

評鑑結果採用分級管理，若發現供應商有重大缺失且嚴重影響品質，採購單位應以書面形式通知供應商限期改善，經改善並符合要求後，方可繼續採購。

若檢測發現 HSF 項目不合格，供應商須將該材料送交第三方公正單位進行檢測，並提供正式檢測報告作為佐證。如供應商有故意隱瞞重大缺失之行為，經查證屬實，品保單位將其列為拒絕往來供應商，並通知採購單位辦理相關後續事宜。

取得 ISO 認證或各國國家級標準之廠商，且滿足 HSF 管理要求

評鑑通過之 HSF 供應商依規定送樣承認，經確認符合者

材料代理商經資訊調查並取得原產地品質 /HSF 證明

供應商
合格條件

客戶指定之供應商且通過 HSF 送樣承認

臺灣總公司和兄弟公司

品質 /HSF 評鑑
達到標準

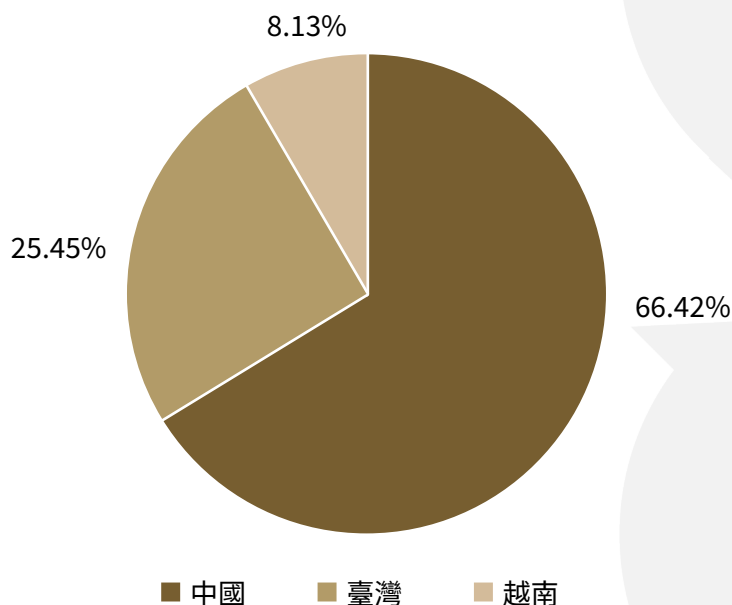
即有往來之績優供應商且通過 HSF 送樣承認，經廠長核准

4.3.3 當地供應商採購 GRI 204-1

科嘉（開曼）秉持供應鏈彈性與高效運營的原則，優先向所在地供應商採購，確保供應穩定、縮短交期並降低物流成本，同時促進當地經濟發展。2024 年度科嘉（開曼）中國大陸營運據點在中國當地採購比率為 66.42%，其他採購地區包括臺灣佔比為 25.45%，越南地區佔比為 8.13%，採購內容主要為原物料。科嘉（開曼）將持續深化當地供應鏈合作，強化與供應商的長期夥伴關係，確保營運穩定並支持當地產業發展，打造具競爭力且永續的供應鏈體系。

∞ 2024 年當地採購評估

中國營運據點在地採購比例



4.4 客戶關係與資訊隱私

重大主題管理 GRI 2-23、GRI 2-24、GRI 2-25、GRI 3-3

∞ 客戶關係對公司之意義

穩健的客戶關係是維持市場競爭力與長期發展的重要基石。科嘉（開曼）透過高品質產品、穩定交期與專業服務，持續滿足客戶需求，建立深厚的信任基礎。

∞ 實際與潛在的、負面與正面的衝擊

負面衝擊：

客戶未能得到所需服務及產品，無法即時反應客戶需求，失信於客戶。

遭遇網路攻擊或竊盜資訊，使客戶資料洩露，對企業經營造成衝擊。

正面衝擊：

提供客戶所需服務及產品，即時反應客戶需求，與客戶建立良好關係。

建立資訊安全管理機制，保障客戶資訊及安全隱私，防止洩漏機密資訊。

∞ 政策與承諾

科嘉（開曼）秉持以客戶為中心的經營理念，承諾提供高品質產品、穩定交期與專業服務，滿足客戶需求並建立長期合作夥伴關係。

∞ 採取行動

1. 全球布局與貼近市場：根據客戶需求靈活調整生產據點，在中國、泰國與越南設廠，確保供應穩定、縮短交期，提升服務效率。
2. 業務、品質或者工程人員不定期拜訪客戶，接收客戶反饋訊息，掌握客戶需求。
3. 資訊安全保障：建立資訊管理控制作業，定期檢視數據管理與資訊保護機制，確保客戶數據與商業機密受到保護，維護客戶信任。
4. 持續技術創新：與客戶緊密合作，針對市場需求優化產品與製程，提供最符合應用需求的解決方案。

∞ 追蹤行動有效性指標

客戶滿意度評分、客訴案件數量。



∞ 目標

短期（2025）	▪ 維持零發生重大客訴案件。 ▪ 0 件重大資訊安全事件，確保客戶數據保護。
中期（2026-2028）	▪ 維持零發生重大客訴案件。 ▪ 0 件重大資訊安全事件，確保客戶數據保護。
長期（2029-2031）	▪ 維持零發生重大客訴案件。 ▪ 0 件重大資訊安全事件，確保客戶數據保護。

∞ 與利害關係人的議合對行動的影響

1. 主動接收客戶回饋，掌握需求變化並強化雙向溝通。
2. 強化資訊安全管理，保障客戶資料與商業機密。
3. 聚焦技術創新，提供符合應用需求的最佳解決方案。
4. 提升對客戶、法規及永續稽核的回應能力，展現企業責任。

4.4.1 客戶關係服務機制

∞ 深化市場佈局，滿足客戶需求

科嘉（開曼）深耕薄膜觸控開關領域多年，透過不斷精進的生產技術與高品質標準，贏得客戶信賴。公司不僅能滿足客戶指定交期與快速供貨需求，還提供完整的技術支援與售後服務，協助客戶解決問題，提升其市場競爭力。透過優質的服務、具競爭力的價格與準確交期，科嘉（開曼）穩固供應鏈地位，持續強化與客戶的長期合作關係。

∞ 擴充產能與就近設廠，提升供應鏈優勢

為滿足筆記型電腦鍵盤製造商的需求，科嘉（開曼）採取靈活產能調配策略，隨著客戶業務成長而適時擴充產能，以確保穩定供應。此外，公司採取就近設廠策略，透過在客戶群聚地區設立生產基地，如蘇州、重慶及越南海防，實現更快速的產品交付、降低運輸成本，並能即時回應客戶需求，確保雙方合作的高效運作與市場競爭力。

∞ 鞏固供應商地位，與客戶共創雙贏

科嘉（開曼）與客戶建立長期合作夥伴關係，透過穩定產能、精準交期與高效供應鏈管理，確保產品能即時投入市場。憑藉與國際筆電代工大廠的合作經驗，科嘉（開曼）持續強化全球市場競爭力，不僅提升客戶的生產效率，也進一步鞏固自身在產業中的領導地位，拉大與同業的市場差距，實現雙贏局面。

4.4.2 資訊安全及客戶隱私

∞ 資訊安全管理制度

科嘉（開曼）制訂，建立資訊安全政策，各廠區遵循資安政策，考量當地的法規與業務規範，設定各廠資安目標。

為確保資訊系統運作安全與營運穩定，科嘉（開曼）建立一套完善的資訊安全防護架構，並透過定期與不定期的檢查機制，預防潛在風險並強化應變能力。具體措施包括：

定期檢查

- 年度內部稽核與外部查核：每年進行資訊系統內控稽核及由外部會計師辦理相關系統審查，以確保資訊安全制度與實務操作相符。
- 弱點掃描與防毒監控：定期針對系統進行弱點掃描與病毒防護檢查，搭配防火牆、入侵偵測系統等工具，阻擋外部攻擊與惡意程式。

不定期檢查

- 資料備份與異地備援：重要資料依照排程進行備份，並儲存於異地備援設備，以應對自然災害或突發事件。
- 教育訓練與安全宣導：不定期辦理資安教育課程與警覺測試，提升員工資安意識與反詐騙能力。

∞ 資訊安全管理方案

多重防禦系統

建置防火牆、郵件過濾系統、木馬及病毒偵測機制、端點主動防護系統、多因素認證等多重資安防護機制。

即時備援

針對重要系統及資料定期進行本地備份與異地備份，確保資料被加密及降低資料損壞之風險。

資安訓練及稽核

每年舉辦資安宣導教育課程，對資訊循環之內部稽核、會計師稽核。

災難還原演練

定期執行系統災難還原演練、釣魚測試、外交工程演練。



∞ 投入資通安全管理之資源

1. 網路硬體設備如防火牆、郵件防毒、垃圾郵件過濾、上網行為分析、網管型集線路等。
2. 軟體系統如端點防護系統、備份管理軟體、檔案稽核、多因素認證、特權管理、合規安全及資料外洩防護。
3. 電信服務如多重線路、異地備份服務、入侵防護服務等。
4. 投入人力如：每日各系統狀態檢查、每週定期備份及備份媒體異地存放之執行

每年舉辦資安宣導教育課程、每年系統災難復原執行演練、每年對資訊循環之內部稽核、會計師稽核等。

∞ 客戶隱私權與資訊防護機制 GRI 418-1

科嘉（開曼）重視客戶個人資料與交易資訊的保護，將「客戶資料安全」納入資訊系統管理的重要範疇，並透過下列措施進行保護與控管：

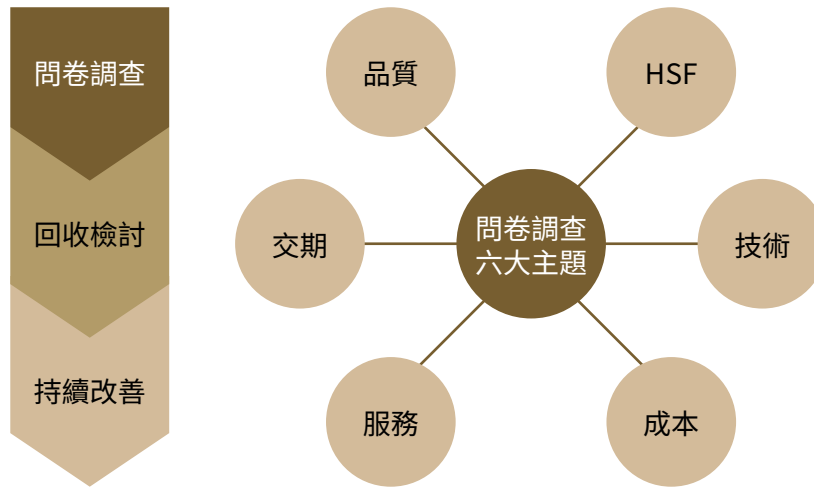
- 權限控管與授權原則：採用「最小權限原則」，僅授予使用者完成工作所需的最基本資料存取權限，避免非必要接觸客戶資料。
- 資料存取記錄與稽核追蹤：所有客戶資料的存取與操作均須留有系統記錄，便於後續稽核與責任追蹤。
- 資料使用與外洩防範：禁止未經授權之資料下載、複製與對外傳輸，若有違反規範者，將依公司資訊安全作業程序即時處理。
- 事件通報與應變處置：若發生涉及客戶資料的異常情形，如遭駭、遺失、誤傳等，公司須立即通報主管單位，展開調查與補救行動，並視情況主動通知受影響客戶。

藉由上述管理機制，科嘉（開曼）致力於維護客戶隱私與信任，落實對個資保護的承諾，符合國際資安與隱私保護標準的實務要求。在 2024 年度，無發生任何侵犯客戶隱私或遺失客戶資料情形。

4.4.3 客戶滿意度

為了解客戶對產品的要求（包括 HSF 要求），並有效掌握客戶滿意與不滿意的反饋資訊，科嘉（開曼）透過定期客戶滿意度評估作業，作為品質與 HSF 管理系統持續改善的重要依據，以提升整體客戶滿意度。

客戶滿意度評估作業由業務人員負責收集與分析客戶意見，並將與品質或 HSF 相關的要求及建議彙整傳達；業務部主管需全面掌握調查結果，對於未達標項目召集相關責任部門進行檢討與改善，並提出矯正與預防措施；所有調查結果與改善方案須經廠長審閱核準。



針對單一客戶佔公司營業額 20% 以上，或客戶群總體佔比達 50% 以上之重點客戶，公司每季發送《客戶滿意度調查表》，評估內容涵蓋產品品質、交期表現、服務態度、技術能力、成本與 HSF 符合度等指標。調查結果回收後，由業務單位統計評分，彙整為《客戶滿意度匯總表》，並報請業務部主管審閱。如回饋內容涉及重大缺失或具代表性，相關資訊得納入滿意度評估項目，作為後續品質改善與系統優化之參考。若評估結果中任一項目未達 80 分，業務部主管須召集各責任單位檢討改善方案，並連同調查資料送交廠長核閱。改善措施由相關部門執行，業務部主管負責追蹤進度與落實情況。每半年，須將調查結果及改善執行情形提交至管理審查會議報告，作為品質與 HSF 管理系統持續改善的依據。

2024 年度科嘉（開曼）客戶滿意度調查發送 32 份，收回 32 份，回收率為 100%，評估項目滿意度分數均達 80 分以上。

∞ 客訴處理流程

除了定期調查作業外，公司亦建立即時反應機制，當業務人員接收到客戶抱怨或投訴時，須立即啟動矯正處理程序。處理方式依據《矯正措施作業程序》執行，包含問題確認、原因分析、改善對策訂定與後續追蹤。針對客戶提出的品質、交期或 HSF 相關問題，業務人員須完整記錄並主動回饋處理進度與結果，確保客戶回應得以落實並防止問題再發。



05 落實環保

5.1 環境保護政策及節能減碳

5.2 能源管理及溫室氣體排放

5.3 水資源及廢污水管理

5.4 廢棄物管理

5.5 氣候變遷因應與調適

5.1 環境保護政策及節能減碳

隨著全球暖化狀況加劇，世界各國開始關注環境保護及能源管理議題，為實踐企業社會責任，並促成經濟、環境及社會之進步，以達永續發展之目標，科嘉（開曼）制定一系列的政策與行動，環境保護政策不僅符合公司的社會責任和道德要求，同時也有助於提高企業的永續發展能力和競爭力。

科嘉（開曼）遵循環境相關法規及國際準則規範，在執行業務活動時，致力於提升各項資源之利用效率，並使用對環境負荷衝擊低之再生物料，使地球資源能永續利用。本公司並依營運活動性質建立合適之環境管理制度，由環境管理專責單位或人員，推動、維護環境管理相關系統，並定期舉辦推動對管理階層及員工永續發展訓練課程。

環境保護措施包括：

1. 減少產品與服務之資源及能源消耗：
 - (1) 汰換高耗能或老舊設備。
 - (2) 研發模組化設計，方便維修、升級、延長產品壽命。
 - (3) 研發具有升級潛力的產品，減少產品淘汰情況。
 - (4) 對生產流程進行能效評估，改善高耗能環節。
2. 減少汙染物、有毒物及廢棄物之排放，並應妥善處理廢棄物：
 - (1) 執行垃圾分類，並提供清晰標識，幫助員工與消費者正確分類。
 - (2) 培訓員工掌握汙染防治技能及廢棄物處理規範。
 - (3) 對有害廢棄物進行專業處理或委託專業廠商處理，避免汙染。
3. 增進原料或產品之可回收性與再利用：
 - (1) 研發可拆解、更換的設計，以利後續維修和回收。
 - (2) 檢視生產流程中是否有可替換成再生原物料或可分解材料。
4. 使可再生資源達到最大限度之永續使用：
 - (1) 在企業內部推動電子化作業，減少紙張資源消耗。
 - (2) 辦公室使用之影印紙主要選購環保認證標誌之再生紙。
 - (3) 宣導同仁回收單面影印紙可再影印反面，落實公司內部信封重覆利用，以節省紙張資源。
5. 提供企業永續諮詢輔導服務。
 - (1) 推動公司內部環保、節能計畫並宣導。
 - (2) 委請外部專業人員舉辦節能減廢、環保製程課程。
 - (3) 持續更新各國環保法規及國際準則，確保產品符合市場需求。
 - (4) 推動內部取得如 ISO 14001 等環保標準認證。



6. 建立環境管理制度

科嘉（開曼）配合環保法規，採行適當的污染防治和控制技術之措施，落實廢棄物管理、水資源和廢污水管理，以避免污染水、空氣與土地。依營運活動性質建立合適之環境管理制度，由環境管理專責單位或人員，推動、維護環境管理相關系統，並舉辦對管理階層及員工愛護環境的訓練課程。

2024 年度實施節能減碳措施包括以下：

1. 在茶水間張貼公告宣導隨手關水龍頭。
2. 落實會議室電器僅於使用時間開啟，避免會議室無人使用期間持續消耗能源。
3. 下班離開公司將公用區域電燈關閉。
4. 內部部分紙本簽核作業改為電子簽核，如申請料號、供應商及客戶編碼等，減少紙張使用同時提升內部作業效率。

5.2 能源管理及溫室氣體排放

為因應極端氣候變遷帶來的重大衝擊，能源管理及溫室氣體減量為我國政府與國際致力推動之方向，科嘉（開曼）遵循政府能源發展政策，推動集團旗下轉投資事業實施盤點查核，估算能源使用產生之溫室氣體。2024 年重慶嘉駿已依照 ISO 14064-1 進行組織溫室氣體盤查，並於 2025 年 4 月 15 日取得第三方認證，其他轉投資事業亦依據董事會通過之溫室氣體盤查及查證時程執行中，科嘉（開曼）將依據盤查結果作為後續節能減碳績效之參考依據。

∞ 政策與承諾

1. 遵守相關環保法規，符合國際相關環保規範。
2. 確實掌握本公司之溫室氣體排放現況。
3. 持續推動溫室氣體減量工作，研發低耗能產品。
4. 推動員工及供應商參與，創造永續綠色價值鏈。

∞ 採取行動

1. 老舊設備的更換，以減少能源消耗。
2. 持續委任第三方獨立查證機構執行溫室氣體盤查及查證。
3. 建立合適之環境管理制度，設置專責單位負責環境管理及維護責任，透過內部管理方式，持續改善環境系統，減少負面衝擊。
4. 推行節能減碳措施，對員工宣導資源回收之重要性、環保概念及提升素養。

∞ 追蹤行動有效性指標

能源消耗量及密集度、溫室氣體排放量及密集度。

5.2.1 能源使用情形及能源密集度 GRI 302-1、GRI 302-3

科嘉（開曼）2024 年能源消耗計算邊界包含在臺灣的科嘉台灣分公司、嘉璟投資、Luumii 台灣分公司、百傑電子；在中國的蘇州科德、蘇州嘉財、重慶嘉駿、蘇州嘉皇、蘇州嘉吉、重慶瑞福德精、蘇州瑞福德、上海瑞福德；在越南的 Goda-VN。2024 年度能源消耗如下表所示，使用非再生能源包括外購電力，汽油、柴油，共 107,703.32 吉焦（GJ），再生能源有太陽能共 1,882.97 吉焦（GJ），合計能源消耗量為 109,590.48 吉焦（GJ）。2024 年度科嘉（開曼）在能源消耗相較 2023 年度增加約 2.51%，主要為產銷量較 2023 年度增加，致使用較多能源，如採用單位密集度（每單位百萬營收的能源消耗量），2024 年度則較 2023 年度減少 4.30%。

最近二年度能源使用情形

年度消耗量			單位	使用量		換算 單位	使用量	
				2024 年	2023 年		2024 年	2023 年
再生 燃料	太陽能	度	523,303.00	538,541.00	吉焦 (GJ)	1,882.97	1,937.80	
	小計			-		1,882.97	1,937.80	
非再生 燃料	汽油	公升	14,171.03	11,092.26		451.15	353.13	
	柴油	公升	15,334.39	22,772.34		554.46	823.41	
	電力	度	29,653,913.00	28,844,876.00		106,701.90	103,790.79	
小計			-			107,707.52	104,967.34	
合計			-			109,590.48	106,905.13	

註：

1. 本數據使用量統一四捨五入至小數點第二位。
2. 本數據統計為自行盤查數，取自油品採購紀錄、電費單及電力公司發票。
3. 各類能源熱值轉換係數採用環境部能源署「能源產品單位熱值表」。

換算：1 公升 (L) 汽油 = 7,609 千卡 (kcal)；1 公升 (L) 柴油 = 8,642 千卡 (kcal)；一度 (kWh) 電 860 千卡；1 千卡 (kcal) = 4,184，1 焦耳 (J) = 10⁻⁹ 十億焦耳 (GJ)

能源密集度

單位：GJ/ 新臺幣百萬元營收

能源類別		2024 年	2023 年
再生燃料	太陽能	0.697	0.768
	風能		
	水能		
小計		0.697	0.768
非再生燃料	汽油	0.146	0.122
	柴油	0.199	0.317
	電力	39.484	41.140
小計		39.829	41.580
合計		40.526	42.348

註：

1. 能源密集度分母以合併報表營業收入（新臺幣百萬元）計算。
2. 能源密集度統一四捨五入至小數點第三位。

5.2.2 溫室氣體管理 GRI 305-1、GRI 305-2、GRI 305-4

科嘉（開曼）截至 2024 年 12 月 31 日為止，實收資本額為 643,375 仟元，依據上市櫃公司永續發展路徑圖推動時程，資本額 50 億元以下之公司，應於 2026 年申報年報時揭露個體公司 2025 年溫室氣體盤查資訊，2027 年申報年報時揭露合併財務報告子公司 2026 年溫室氣體盤查資訊，本集團已擬定溫室氣體盤查與查證時程計畫，並依推動時程按期進行。2024 年重慶嘉駿已依照 ISO 14064-1 進行組織溫室氣體盤查並取得第三方認證，範疇一至範疇三分別占 2.18%、97.57%、0.25%，主要排放量以範疇二為最大宗。

2024 年度重慶嘉駿溫室氣體排放源明細表

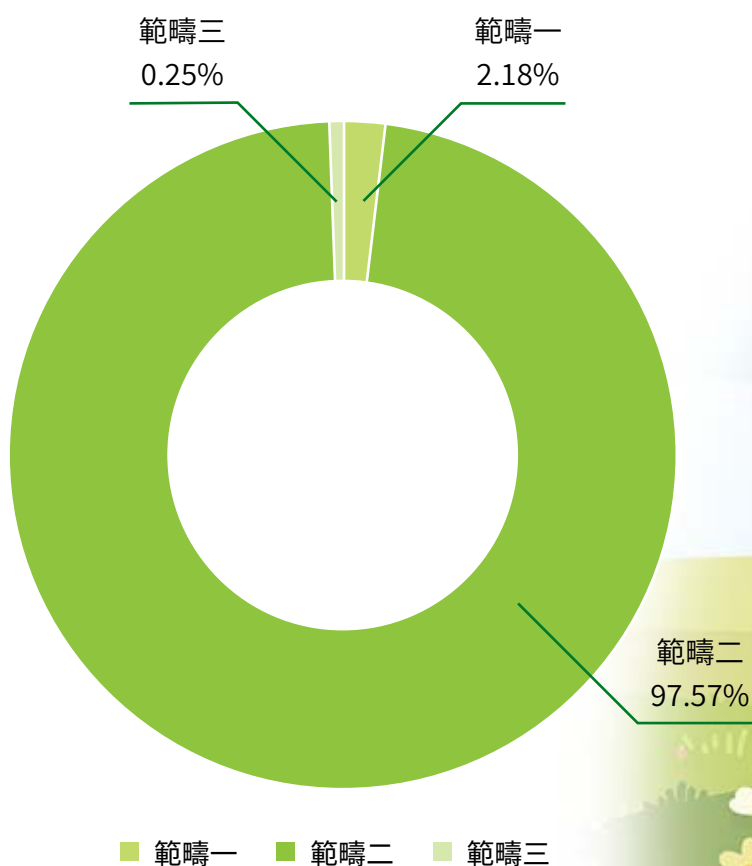
範疇	類別	活動 / 設備種類	可能產生溫室氣體種類	2024 年
範疇一	移動式燃燒源	公務車、貨車	CO ₂ 、CH ₄ 、N ₂ O	39.37
	逸散性排放	滅火器、冷氣	CO ₂ 、CH ₄ 、HFCS	49.73
	小計			89.10

範疇	類別	活動 / 設備種類	可能產生溫室氣體種類	2024 年
範疇二	來自輸入電力的間接排放	廠區用電設備	CO2	3,993.65
範疇三	員工通勤等	轎車、公車	CO2、CH4、N2O	6.20
	客戶和訪客運輸	轎車	CO2、CH4、N2O	0.24
	商務旅行	高鐵、飛機	CO2、CH4、N2O	3.84
	小計			10.28
排放量合計（公噸 CO2e）				4,093.03
溫室氣體排放量合計密集度（公噸 CO2e/ 百萬元）				6.70

註：

1. 排放源係依環境部「溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版」相關網站所提供之排放係數及計算方法；全球暖化潛勢係數採用 IPCC 2021, AR6。
2. 引用電力排碳係數：能源局公告 2024 年度電力係數為 0.474 公斤 CO2e/ 度。
3. 並無來自土地使用、土地使用變更及林業（LULUCF）之直接排放與移除相關排放。

2024 年度重慶嘉駿溫室氣體排放量



5.3 水資源及廢污水管理 GRI 303-1

極端氣候帶來乾旱及缺水的風險，珍惜用水與愛護水資源是科嘉（開曼）重要責任之一，有效的水資源管理能夠減少企業的用水量，降低對水生生態系統的依賴，科嘉（開曼）推動節約用水措施，並跟員工同仁教育宣導節約水資源的觀念。

∞ 政策與承諾

1. 本公司體認水資源之有限，珍惜水資源的使用，並持續精進廢水處理效能，以降低環境負荷。
2. 遵循政府相關環保法規與政策，確保廢水經過處理後符合排放標準，降低環境負荷。

∞ 採取行動

1. 取水：持續推動節約措施，供水設備舊管線汰換與更新、用水開關點檢與用水巡檢，以及跟員工同仁教育宣導節約水資源的觀念等。
2. 排水：提升廢水處理效能、處理後水質定期檢討

∞ 追蹤行動有效性指標

用水量。

5.3.1 取水管理 GRI 303-3

1. 取水來源及用途

科嘉台灣分公司、嘉璟投資、Luumii 台灣分公司、百傑電子位在臺灣，取水來源來自台灣自來水公司供應的自來水，未使用地下水或其他水源，供水系統水源主要為新店溪及寶山水庫。蘇州科德、蘇州嘉財、蘇州嘉皇、蘇州嘉吉、蘇州瑞福德位在蘇州市吳江區，取水來源來自蘇州市吳江自來水有限公司供應的自來水，未使用其他水源，供水系統水源主要為太湖流域的水源地；重慶嘉駿位在重慶市銅梁區地區，取水來源來自重慶水務集團銅梁水廠供應的自來水，未使用其他水源，供水系統水源主要為碕灘水庫與雙江水庫；重慶瑞福德位在重慶市長壽區，取水來源來自重慶水務集團長壽自來水有限公司供應的自來水，未使用其他水源，重慶市長壽區供水系統水源主要為長江。

公司	區域	水壓力指數	取水來源	排水承受水體	廢水處理單位
科嘉分公司、嘉璟投資、Luumii 分公司	臺灣新北市	中低度	新店溪	南勢角溪	八里污水處理廠
百傑電子	臺灣新竹縣	中低度	寶山水庫	客雅溪	新竹產業園區污水處理廠
蘇州科德、蘇州嘉財、蘇州嘉皇、蘇州嘉吉	江蘇吳江	高度	太湖	吳淞江	吳江污水處理有限公司

公司	區域	水壓力指數	取水來源	排水承受水體	廢水處理單位
蘇州瑞福德	江蘇昆山	高度	長江引水	吳淞江	城市污水處理廠
重慶嘉駿	四川重慶	非常高度	碕灘水庫與雙江水庫	後河	重慶長壽中法水務有限公司
Goda-VN	越南海防市	中低度	sông rế 日河水	Vat Cach (物隔)水廠	長瑞工業區 污水處理廠

2. 取水量、排水量及耗水量

2024 年總取水量為 194.37 百萬公升，較 2023 年 194.22 百萬公升增加 0.08%。

最近二年度取水、排水、耗水量統計表

單位：百萬公升

年度	2024 年	2023 年
取水量	194.37	194.22
排水量	155.50	155.38
耗水量	38.87	38.84

註：排水量以取水量之 80% 估計。

5.3.2 廢污水管理 GRI 303-2

科嘉台灣分公司、嘉璟投資、Luumii 台灣分公司位於臺灣中和區，營運主要用水為一般民生用水，產生之生活廢污水均經由城市污水管網由新店汙水處理廠集中處理。百傑電子位於新竹產業園區，營運產生之廢污水均納管至產業園區污水下水道或是新竹縣政府污水管網。中國地區公司產生之廢汙水全數接入市政接收管網，並由當地城市汙水處理廠（或工業區汙水處理廠）處理廢汙水。科嘉（開曼）致力於減少廢水排放對環境的影響，並嚴格遵守各地政府法規水質標準。採取高效管理措施，確保廢水達標排放，並持續優化水資源使用效率，以降低水污染風險。

5.3.3 水壓力風險分析及水資源管理政策

∞ 水壓力風險分析

就各地區水壓力風險，依據江蘇省水利廳及重慶市水利局發布之水資源公報，江蘇省與重慶市 2023 與 2024 年度都屬於豐水年份，且江蘇省連兩年度向山東供水，短期而言在供水量及水資源可用性尚無顯著風險。長期而言，依據世界水資源研究所「AQUEDUCT WATER RISK ATLAS」資料庫，

江蘇省蘇江市吳江區在 2050 年水資源壓力為「極高（>80%）」，整體水風險為「高（3~4）」；重慶市銅梁區水資源壓力為「極高（>80%）」，整體水風險為「極高（4~5）」；重慶市長壽區水資源壓力為「低（<10%）」，整體水風險為「低至中度（1~2）」。臺灣水資源壓力為「低至中度（10%~20%）」，整體水風險為「低至中度（1~2）」。

科嘉（開曼）關注水風險指標，評估水資源的風險程度，據以擬定水資源管理政策，以確保供水穩定，同時保護水資源的生態功能和水生態系統的健康。臺灣地區營運據點之用水主要為空調設備的供水系統及一般生活用水，排出的生活污水對於環境衝擊並無顯著影響。大陸各廠區有實際生產行為，廠內各廠廢（污）水收集經處理設施流程，定期針對廠區進行水質化驗，確保排放處理流程及排放水質符合法令規定。

科嘉（開曼）持續推動水資源的節約措施，包括舊管線的汰換與更新、用水開關點檢與用水巡檢、以及加強各廠區日常管理如教育宣導等，以減少在基礎廠務設施，如空調等循環用水及員工生活用水的使用。

5.4 廢棄物管理

∞ 政策與承諾

積極推動廢棄物減量與廢棄物妥善處理。

∞ 採取行動

1. 推動源頭廢棄物減量。
2. 落實廢棄物分類回收。
3. 有害廢棄物委託合格廠商回收處理。

∞ 追蹤行動有效性指標

廢棄物使用量。

5.4.1 廢棄物的產生及組成 GRI 306-1

廢棄物依其產生來源大致可區分為辦公、生產、生活過程產生的廢棄物，科嘉（開曼）主要產生的廢棄物類型如下：

辦公活動產生的主要廢棄物：

廢複印紙、垃圾袋、廢抹布（清潔用）、廢手套等。

生產製程產生的主要廢棄物：

廢紙材、廢油墨罐、廢抹布（擦油墨、洗版水等）、廢樹脂板、廢 PET、PVC、PC 板等。

日常生活產生的主要廢棄物：生活垃圾。

5.4.2 廢棄物相關衝擊之管理 GRI 306-2

科嘉（開曼）減少產生廢棄物及廢棄物管理之具體執行措施包括：

1. 推動源頭廢棄物減量：

- (1) 電腦及資訊設備辦理報廢作業時，係將媒體儲存設備予以破壞至無法讀取使用，再委由資源回收專業處理廠商辦理資源回收處理，以防資訊外洩，並符合廢棄物減量、避免汙染及再利用原則。
- (2) 一般無機密性及個資資訊紙張，採取廢紙再利用方式，藉此提醒員工節約用紙重要性，要求同仁使用雙面列印輸出及單面回收紙再利用。
- (3) 處理有機密性及個資資料紙張，則採匯集定期達銷毀量總量效益後，委託專業銷毀單位進行一次性銷毀，符合個資法資料保護規定。
- (4) 用 ERP 系統電子化表單代替紙本申請單。

2. 落實廢棄物分類回收：產出單位須依廢棄物分類方式，將有害廢棄物以適當包裝收集，產出之各類廢棄物應注意其相容性及分開收集放置。

3. 外包商需按雙方約定的時間及時清運廢物，並要具有合法資質及處置證明。

4. 危險廢棄物轉移需按照政府相關規定執行。轉移前需由負責人員填寫危險廢物轉移聯單。廢物運輸單位必須採取防止汙染環境的措施，並遵守政府有關危險貨物運輸管理的規定。

5. 廢棄物處理商稽核：環境管理委員會監督公司各單位的廢棄物合理分類，儲放與處置，並定期監督外包商的廢物處理情況，以保證合法處置。

5.4.3 廢棄物的產生及處置 GRI 306-2、GRI 306-3、GRI 306-4

科嘉台灣分公司、嘉環投資與 Luumii 台灣分公司並無從事生產製造，所產生之廢棄物均為辦公室一般廢棄物與可回收再利用之資源回收物，例如塑膠瓶、紙類等，並無產生有害廢棄物，對環境之衝擊程度尚屬微小。因廢棄物係由各營運據點委託之清潔公司或辦公室大樓之管理中心統一委託合格廠商負責清運，故未統計廢棄物之產生量，惟各公司分別設置垃圾桶及資源回收桶，要求員工落實分類工作，以減少廢棄物對環境汙染的危害，同時提高回收物的再利用價值。百傑公司主要事業廢棄物為廢鐵容器，2024 年度總量為 0.28 公噸，委託邦尼環保有限公司及冠柏環保科技有限公司合格廠商協助運載離場處置。

科嘉（開曼）中國及越南廠區的廢棄物分類為紙類、其它可回收類（鐵製品、廢 PET/PVC 料、廚餘等）、不可回收類（生活垃圾、生產用廢紙、廢塑料袋等），及有害廢棄物等四大類，為防止揚塵及滲濾液的產生，所有垃圾存放區均作好標識。清運及回收皆由管理部負責聯絡合格外包廠商協助處置，並於廢棄物出廠時將相關資訊記錄在廢棄物出廠登記一覽表，其中危險廢棄物轉移需按照國家法規之相關規定執行。轉移前需由負責人員填寫危險廢物轉移聯單。廢物運輸單位必須採取防止汙染環境的措施，並遵守國家有關危險貨物運輸管理的規定。2024 年與 2023 年中國及越南營運據點產生之事業廢棄物總量為 66.431 公噸及 50.621 公噸，主要為生產製程使用之廢活性碳、油墨罐、含油墨抹布及油水混合物等，全數委託專業廠商運載離場處理，妥善處理率達 100%。



公司	廢棄物 組成成分	2024 年度		2023 年度	
		產生	處置 (離場)	產生	處置 (離場)
科德	小油墨罐 (900-041-49)	3.001	3.001	-	
	含油墨抹布 (900-041-49)	3.803	3.803	-	
	廢活性炭 (900-039-49)	9.700	9.700	-	
	廢樹脂	0.014	0.014	-	
	感光膠片	0.006	0.006	-	
嘉吉	小油墨罐 (900-041-49)	0.300	0.300	2.765	2.765
	含油墨抹布 (900-041-49)	0.200	0.200	2.619	2.619
	廢活性炭 (900-039-49)	3.000	3.000	4.500	4.500
嘉財	小油墨罐 (900-041-49)	1.716	1.716	2.024	2.024
	廢活性炭 (900-039-49)	21.020	21.020	21.880	21.880
	廢機油 (900-249-08)	0.370	0.370	0.063	0.063
	含油墨抹布 (900-041-49)	0.922	0.922	1.081	1.081
	污泥	0.615	0.615	0.892	0.892
	廢油墨	0.115	0.115	0.047	0.047
	廢印刷版	0.050	0.050	0.036	0.036
	感光膠片	0.046	0.046	0.041	0.041
瑞福德	900-041-49 廢包裝袋	0.230	0.230	0.610	0.610
	900-041-49 廢石蠟油	0.410	0.410	2.600	2.600
	900-041-49 廢抹布	0.190	0.190	0.530	0.530
	900-041-49 廢活性炭	0.130	0.130	0.560	0.560

公司	廢棄物組成成分	2024 年度		2023 年度	
		產生	處置 (離場)	產生	處置 (離場)
嘉皇	小油墨罐 (900-041-49)	0.190	0.190	0.588	0.588
	含油墨抹布 (900-041-49)	0.351	0.351	0.855	0.855
	廢活性炭 (900-039-49)	0.941	0.941	0.200	0.200
嘉駿	模切廢物 (含廢抹布油墨罐)	6.090	6.090	5.610	5.610
	廢棄活性炭	3.000	3.000	-	-
	油水混合物	5.000	5.000	-	-
Goda-VN	含油墨抹布	3.136	3.136	0.940	0.940
	硬塑膠材料包裝 (廢油墨罐)	1.808	1.808	1.060	1.060
	報廢墨水盒 (報廢油墨)	0.025	0.025	1.120	1.120
	廢棄膠 (報廢油墨)	0.010	0.010	-	-
	廢棄燈泡	0.042	0.042	-	-
合計		66.431	66.431	50.621	50.621

註：廢棄物係委託合格專業廠商運載離場處置，未能取得再使用準備、再生利用、焚化或掩埋等資訊。

5.5 氣候變遷因應與調適

溫室氣體排放造成全球暖化加劇，對全球經濟構成重大風險，並影響諸多經濟部門與產業。為協助市場參與者獲得一致、可比較、可靠且完整的資訊，以深入了解企業在氣候變遷下的風險與機會，並評估其營運韌性，以便進行適當的投資規劃與資產配置，國際金融穩定委員會（Financial Stability Board, FSB）於 2015 年成立氣候相關財務揭露工作小組（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）。該小組負責制定氣候相關財務資訊揭露與實施指引，為企業提供資訊披露的標準框架。

TCFD 於 2017 年及 2021 年相繼發布「氣候相關財務揭露建議（Recommendations of the TCFD, 2019）」、「氣候相關財務揭露建議的執行（Implementing the Recommendations of the TCFD, 2021）」、「指標、目標和計畫轉型指南（Guidance on Metrics, Targets, and Transition Plans, 2021）」等報告。其核心建議是企業透過四大核心要素：治理、策略、風險管理、指標與目標識別氣候風險，並量化氣候變遷帶來的財務影響。四大核心要素包括：

1. 治理：評估公司在管理與應對氣候風險方面的治理架構與機制，包括企業如何監督氣候相關風險與機會，以及管理層在決策與執行過程中的角色。
2. 策略：分析企業所識別的短期、中期及長期氣候風險與機會，並評估其對業務運營、策略及財務規劃的影響。
3. 風險管理：揭露企業識別、評估與管理氣候風險的方法，以及如何將其納入現有風險管理體系，包括風險評估、應對機制及緩解措施等。
4. 指標與目標：說明企業如何依據策略與風險管理流程衡量氣候風險與機會，包括相關指標、目標設定及落實成效等。

為應對氣候變遷帶來的風險與機會，科嘉（開曼）參考 TCFD 的氣候財務揭露建議，透過四大核心要素（治理、策略、風險管理、指標與目標）識別氣候風險與機會，並制定相應的調適策略，以協助公司在氣候變遷的挑戰中保持競爭力並創造長期價值。

5.5.1 治理層面

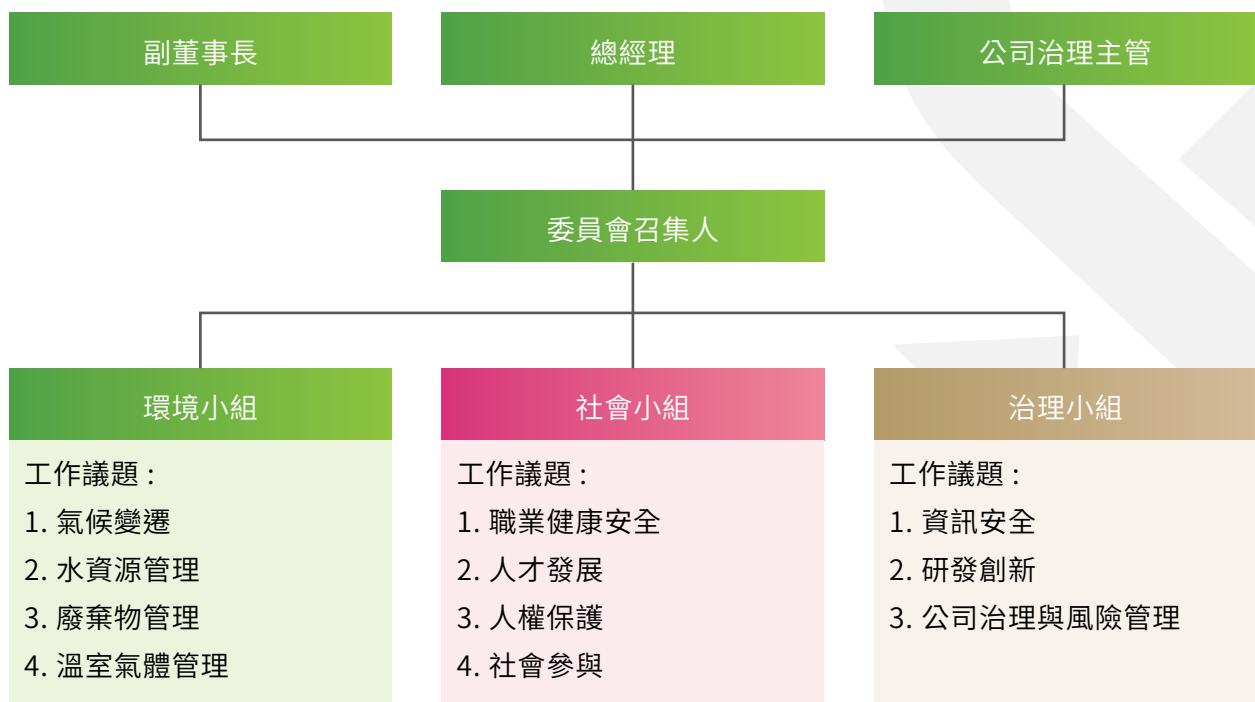
一、董事會與管理階層對氣候相關風險與機會的監督與治理

（一）科嘉（開曼）為因應氣候變遷的不確定性，並及時掌握氣候變化所可能造成的衝擊，由董事會作為氣候議題的最高監督單位，負責制定氣候策略，並監督高階管理層執行氣候風險管理及關鍵績效。執行單位為「永續發展委員會」負責鑑別氣候相關風險及機會，擬訂氣候變遷因應機制、蒐集氣候風險之最新法令訊息，並每年落實定期公開揭露資訊。

（二）為追蹤氣候風險管理執行成效，永續發展委員會每年至少一次向董事會報告公司在氣候變遷方面的執行成果，確保其與全球氣候政策趨勢和投資人期望一致。

二、氣候風險管理組織與架構

永續發展委員會組織圖



5.5.2 策略層面

一、辨識氣候風險與機會

TCFD 在策略核心目標方面，建議針對重大資訊，應揭露組織業務、策略和財務規劃中，因氣候相關風險與機會帶來的潛在及實際的衝擊，建議揭露事項包括：

- 1. 組織鑑別的短、中、長期氣候相關風險與機會。
- 2. 所鑑別的氣候相關議題對業務、策略及財務規劃的影響。
- 3 考量不同氣候相關情境下，組織在策略上的韌性。

科嘉（開曼）每年透過內外部環境議題風險評估程序，蒐集相關議題資訊做為風險評估之依據，2024 年度鑑別出的短、中、長期可能存在的風險與機會如下表，並分析對於業務、策略及財務上可能的影響及因應策略。

氣候變遷風險及機會

風險類別			衝擊範疇及程度				
			風險和機會描述	影響時長	供應商		
					原料	設備	物流
實體風險	颱風、 淹水	短時間強降雨或連日強降雨可能造成公司廠區淹水，資產泡水毀損或物流中斷，進而造成營運中斷。	短期	★	★	★	
	平均氣溫 上升	保持機台運作穩定或保持工作場所舒適，可能使冷卻設備電力用量提高，增加營運成本。	中長期				
轉型風險	原物料上漲	氣候變遷導致部份原物料減產及價格上漲，壓縮產品毛利甚至影響產品競爭力。	短中期	★			
	碳稅、碳定價機制	各國陸續實施碳稅將導致產品銷售成本提高。	短中期				
	新技術投資失敗	市場對低碳產品需求增加，技術研發失敗將降低產品競爭力與銷售量。	短期				
	產業汙名化	公司被視為不環保或高碳排產業，影響品牌形象或競爭力。	短期				



公司 營運	客戶	風險 程度	業務、策略及財務影響	因應策略
★		低	1. 颱風及淹水導致停班，造成營運中斷、供應鏈斷鏈，營業收入減少。 2. 颱風及淹水造成設備損壞，造成維修成本增加。	成立應變小組，掌握颱風訊息，對於高風險淹水地區設置防水閘門及檔板。
★		低	造成空調負載增加以及員工熱傷害，營運成本增加。	採用節能省電的空調設備。
★		中	營運成本增加 營收降低	主要原料提前下單，物料及耗材採每季議價，長期策略合作以保持價格穩定性。
★		低	營運成本增加 營收降低	檢視各國可能推出碳稅訂價並持續推動公司內部節能減碳，減少衝擊。
★		低	營運成本增加	增加不同研發方向，分散研發失敗風險及成本。
★		低	營運成本增加	遵守現行環保法規規範下，參與相關論壇或座談會，提升企業社會形象。

			衝擊範疇及程度			
風險類別	風險和機會描述	影響時長	供應商			
			原料	設備	物流	
	面臨訴訟	與氣候相關的訴訟案件增加。	短中長期			
機會	政府低碳獎勵機制	政府提供低碳轉型補助和獎勵措施，可減少轉型或研發成本壓力。	短期			
	能源使用效率提升	提升能源使用效率，減少資源浪費。	長期			
	採更高效的生產與配銷流程	提升生產及配送效率，減少資源消耗。	長期	★	★	★
	產品研發與創新	低碳產品需求增加，帶動營收成長及市占率提高。	長期	★		
短期 (1 ～ 3 年) 中期 (3 ～ 5 年) 長期 (5 年以上)						

以下為風險等級的分配情況，根據風險發生的可能性（A 值）和衝擊性 / 嚴重性（B 值）計算風險暴露度（C = A * B），C 值 15 分（含）以上屬高度風險 / 機會，9 分（含）以上屬中度風險 / 機會：

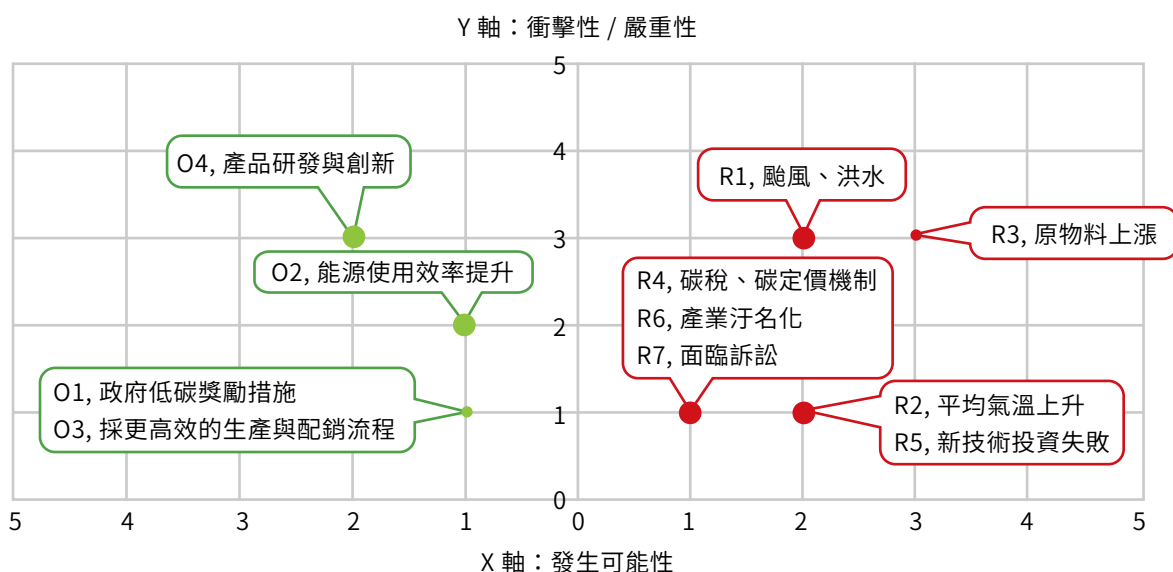
風險代碼	風險名稱	發生可能性 (A)	衝擊性 / 嚴重性 (B)	暴露度 (C)	風險等級
R1	颱風、洪水	2	3	6	低
R2	平均氣溫上升	2	1	2	低
R3	原物料上漲	3	3	9	中
R4	碳稅、碳定價機制	1	1	1	低
R5	新技術投資失敗	2	1	2	低
R6	產業污名化	1	1	1	低
R7	面臨訴訟	1	1	1	低

公司營運	客戶	風險程度	業務、策略及財務影響	因應策略
★	★	低	營運成本增加	定期檢視各國相關法規情形調整當前營運策略。
★	★	低	營運成本降低	確認公司營運方向並爭取相關補助。
★		低	營運成本降低	定期檢視節能減碳措施實施成效，調整後續政策。
★	★	低	營運成本降低	改良生產及配送流程，提升設備效能。
★	★	低	營收增加	開發適用於自動化生產產品及技術，降低成本及提升品質，保持企業競爭力。

以下為機會等級的分配情況，根據機會發生的可能性（A 值）和效益性（B 值）計算機會價值度（ $C = A \times B$ ）：

機會代碼	機會名稱	發生可能性（A）	效益性（B）	機會價值度（C）	機會等級
O1	政府低碳獎勵措施	1	1	1	低
O2	能源使用效率提升	1	2	2	低
O3	採更高效的生產與配銷流程	1	1	1	低
O4	產品研發與創新	2	3	6	低

風險與機會矩陣圖



- | | | | |
|----------------|--------------------|---------------|----------------|
| ● R1, 颱風、洪水 | ● R2, 平均氣溫上升 | ● R3, 原物料上漲 | ● R4, 碳稅、碳定價機制 |
| ● R5, 新技術投資失敗 | ● R6, 產業汙名化 | ● R7, 面臨訴訟 | ● O1, 政府低碳獎勵措施 |
| ● O2, 能源使用效率提升 | ● O3, 採更高效的生產與配銷流程 | ● O4, 產品研發與創新 | |

二、極端氣候事件及轉型行動對業務、策略之影響

IPCC 定義氣候變遷風險為脆弱度、暴露度以及危害的相互作用，其中危害（Hazard）是指與氣候相關的物理事件、趨勢或其物理影響，可造成生命損失、傷害或其它健康影響，以及財產、基礎設施、生計、服務提供、生態系統以及環境資源的損害和損失。暴露（Exposure）是指對於人類生命、生計、物種或生態系統、環境服務與資源、基礎建設、經濟、社會與文化資產有可能遭受不利影響的位置與設置。脆弱度（Vulnerability）是指容易受到負面影響的傾向（propensity）與本質（predisposition）。脆弱度涵蓋多種概念，包括敏感性、容易受災特性、以及缺乏應付與適應的能力。

$$\text{風險值} = \text{危害度} \times \text{脆弱度} \times \text{暴露度}$$

IPCC-AR5 對於風險、脆弱度、暴露度與危害之核心概念

氣候變化導致的颱風、洪水、極端降雨、極端高溫 / 低溫天氣等發生頻率增加，進而對科嘉（開曼）在中國境內的廠房受到影響。根據 2024 年度「中國氣候公報」顯示，2024 年中國平均降水量 697.7 毫米，較往年增加 9%，為 1951 年來歷年第四多；平均降水日數為 100.8 天，較往年少了 1.3 天；出現暴雨天數統計也較往年增加 31.3%；極端日降水事件占次比為 0.18，較往年增加 0.08。綜上所述可發現中國地區極端氣候發生次數逐漸增加。

5.5.3 風險管理層面

一、氣候相關風險管理制度與流程

為有效管理本公司在營運過程中可能面臨的各種內、外部風險，確保營運目標的達成，科嘉（開曼）由「永續發展委員會」負責辨識營運相關之風險，風險管理範疇包括營運風險、財務風險、環境遵循，品質風險等，其中包括氣候變遷可能帶來之實體與轉型風險。將氣候相關風險與機會的鑑別與管理，納入公司整體風險管理的機制當中，可確保氣候變遷相關風險能與公司其他重大營運風險獲得同步管理。永續發展委員會每年度依據各部門業務範疇，進行風險鑑別與分析，並根據風險識別結果，由各部門提出策略規劃，每年至少一次向董事會提出管理執行情形與風險控管報告，監督並追蹤檢討經營團隊風險管理執行情況。氣候變遷風險鑑別與管理流程如下：

一	永續發展委員會透過內、外部資料的蒐集與分析，識別可能影響公司短中長期的氣候風險與機會。
二	對於辨識出的氣候風險，評估風險發生的機率與急迫性
三	評估氣候變遷風險對公司的衝擊強度及財務影響
四	擬定氣候變遷風險的應變措施，並評估成本與效益
五	定期檢討應變措施的成效性，如成效不佳，則討論改善措施

5.5.4 指標和目標

評估氣候風險及機會使用之指標主要指標：

能源管理、溫室氣體排放管理、水資源及廢水管理、廢棄物管理

目標：以 2050 年達到淨零排放為目標，規劃短中長期目標。

截至 2024 年底，科嘉（開曼）已完成以下成果：

1. 遵守各國環保法規與國際間永續相關規範。
2. 持續推動公司內部節能減碳等有利環境永續之措施。
3. 產品耗能精進。



06 幸福職場

- 6.1 員工結構
- 6.2 員工招募及培育
- 6.3 薪酬福利
- 6.4 人權管理
- 6.5 職業健康與安全

6.1 員工結構

6.1.1 員工組成結構

∞ 勞雇類型按性別及地區統計 GRI 2-7

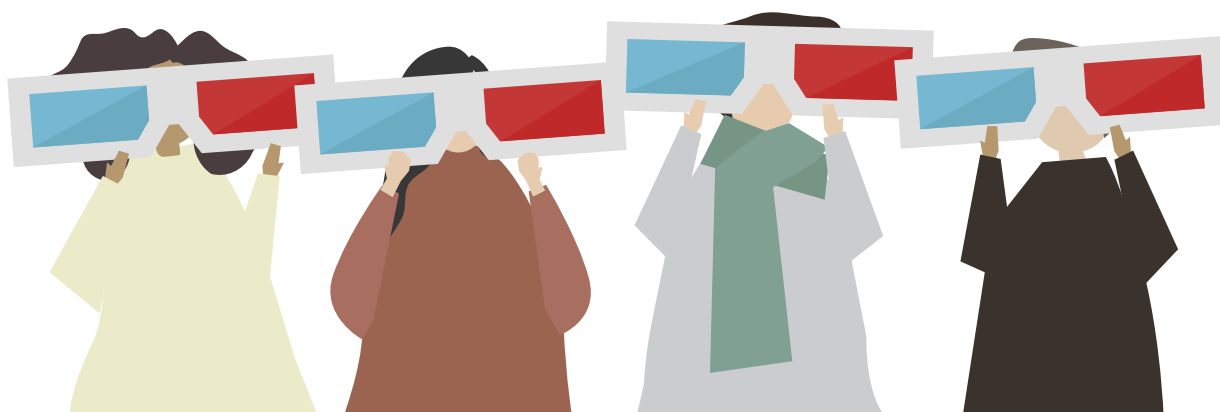
科嘉（開曼）營運據點分布於臺灣、中國（含蘇州、重慶、上海等地）以及越南，截至 2024 年 12 月 31 日，員工總人數共 1,547 人，相較 2023 年同期的 1,387 人，增加 160 人。全體員工中，不定期契約員工人數為 435 人，定期契約員工人數為 1,112 人，全體員工皆為全職人員，公司在穩定用人之餘亦保有彈性聘用之策略布局。性別結構方面，女性員工人數為 814 人，約為男性員工人數的 1.11 倍，整體分布趨於均衡，體現公司在人才招募、職場文化及制度設計上，持續實踐性別多元與包容，進一步彰顯對性別平等的重視與承諾。

地區	類型	類別	2024 年		
			女性	男性	總數
臺灣	契約類型	不定期契約員工	13	26	39
		定期契約員工	0	0	0
		無時數保證的員工	0	0	0
	勞雇類型	全職員工	13	26	39
		兼職員工	0	0	0
	合計		13	26	39
中國	契約類型	不定期契約員工	144	198	342
		定期契約員工	531	424	955
		無時數保證的員工	0	0	0
	勞雇類型	全職員工	675	622	1,297
		兼職員工	0	0	0
	合計		675	622	1,297

地區	類型	類別	2024 年		
			女性	男性	總數
越南	契約 類型	不定期契約員工	44	10	54
		定期契約員工	82	75	126
		無時數保證的員工	0	0	0
	勞雇 類型	全職員工	126	85	211
		兼職員工	0	0	0
	合計		126	85	211
全體 員工	契約 類型	不定期契約員工	201	234	435
		定期契約員工	613	499	1,112
		無時數保證的員工	0	0	0
	勞雇 類型	全職員工	814	733	1,547
		兼職員工	0	0	0
	合計		814	733	1,547

∞ 非員工的工作者 GRI 2-8

非員工的工作者主要工作類型分別有勞務承攬、清潔人員及保全人員等，截至 2024 年 12 月 31 日共計 233 人，主要為人力仲介公司或外部專業廠商間接雇用，此類人員雖非本公司編制內員工，然其工作範疇與勞動條件仍受到公司重視，並依據相關勞動法令及合約規範予以管理與監督。非員工的工作者人數在 2024 年度及前二年度並無顯著波動情形。



非員工職別統計

年度	2024 年		
地區 / 類別	清潔人員	保全人員	承攬商
臺灣	1	0	0
中國	0	20	175
越南	0	5	58

6.1.2 員工多元化與平等機會

∞ 治理單位按性別及年齡統計 GRI 405-1

最近二年度治理單位性別及年齡統計

性別 / 年齡		2024 年		2023 年	
		董事會人數	佔董事會人數比例	董事會人數	佔董事會人數比例
性別	女性	0	0.00%	0	0.00%
	男性	10	100.00%	10	100.00%
	合計	10	100.00%	10	100.00%
年齡	30 歲以下	0	0.00%	0	0.00%
	30-50 歲	5	50.00%	5	50.00%
	50 歲以上	5	50.00%	5	50.00%
	合計	10	100.00%	10	100.00%

註：本表治理單位為科嘉（開曼）的董事會。

∞ 各項員工類別按性別及年齡統計 GRI 405-1

科嘉（開曼）最近二年度在管理與非管理階層的性別與年齡結構未有重大異動，管理階層主要由具備豐富經驗的資深專業人員構成，整體員工人數呈穩定擴張趨勢，其中 30 歲以下年輕人才增幅較為顯著，反映公司持續強化對新生代與長期人力的投入與培育。性別結構方面，2024 年女性員工人數略有增加，顯示公司在提升職場性別多元性上持續邁進。

最近二年度管理及非管理階層性別及年齡統計

年度		2024 年				2023 年			
職別		管理階層		非管理階層		管理階層		非管理階層	
性別 / 年齡		人數	佔全體員工比例 (%)	人數	佔全體員工比例 (%)	人數	佔全體員工比例 (%)	人數	佔全體員工比例 (%)
性別	女性	13	0.84%	801	51.78%	11	0.79%	744	53.60%
	男性	34	2.20%	699	45.18%	32	2.31%	600	43.23%
合計		47	3.04%	1,500	96.96%	43	3.10%	1,344	96.83%
年齡	30 歲以下	0	0.00%	426	27.54%	2	0.14%	403	28.96%
	30-50 歲	31	2.01%	1,003	64.83%	26	1.87%	868	62.54%
	50 歲以上	16	1.03%	71	4.59%	15	1.08%	73	5.26%
合計		47	3.04%	1,500	96.96%	43	3.10%	1,344	96.76%

註：管理階層：擔任理級以上之員工。

員工多元化 - 身心障礙及外籍員工 GRI 405-1

科嘉（開曼）重視多元與包容，並持續關注各地區有關身心障礙者就業保障的法規要求。雖目前公司各子公司尚無正式聘用身心障礙人士，但在中國地區，已依據《中華人民共和國殘疾人保障法》及《殘疾人就業保障金徵收使用管理辦法》等相關規定，依法繳納殘疾人就業保障金，以履行企業社會責任並支持身心障礙人士就業權益。

此外，為協助外籍員工融入職場，公司提供宿舍安排、委託仲介公司協助生活與工作適應輔導，並於公告資訊中使用外籍員工之母語，降低語言與文化隔閡。未來，科嘉（開曼）將持續完善職場友善政策，積極規劃多元共融行動方案，致力於營造更加平等、開放與包容的工作環境，吸引並支持更多不同背景與潛力人才，共同推動企業永續發展。

∞ 雇用當地居民為高階管理階層的比例 GRI 202-2

科嘉（開曼）聘僱對象以在地員工為主，臺灣營運據點近兩年度高階管理階層全數為當地居民，比例達 100%，中國營運據點高階管理階層在 2023 年與 2024 年間當地聘用比例皆為 96.43%，整體人力配置已高度在地化，展現公司對當地社區人才的高度重視與支持。

重要營運據點當地聘僱比

類別	2024 年			2023 年		
	高階管理階層人數	高階管理階層雇用當地人數	比例	高階管理階層人數	高階管理階層雇用當地人數	比例
臺灣	15	15	100.00%	15	15	100.00%
中國	28	27	96.43%	28	27	96.43%

註：管理階層：擔任理級以上之員工。

6.2 員工招募及培育

6.2.1 員工流動情形

∞ 新進 / 離職員工按性別、年齡及地區統計 GRI 401-1

2024 年科嘉（開曼）新進與離職人員總數皆較 2023 年略有下降，整體人力流動穩定。性別結構方面，男女比例變動幅度不大，顯示公司在人力調整中性別分布趨於穩定。年齡方面，新進與離職皆以 30 歲以下族群為主，反映公司持續吸納年輕人才，亦為主要流動來源。整體而言，組織人力結構未見重大異動，展現穩健且具包容性的人才管理策略。

最近二年度之新進人員統計

年度	地區	類別	女性	男性	合計
2024 年	臺灣	人數	1	2	3
		比例	0.02%	0.04%	0.06%
	中國	人數	1,729	3,269	4,998
		比例	33.26%	62.88%	96.14
	越南	人數	124	74	198
		比例	2.38%	1.42%	3.80%

年度	地區	類別	女性	男性	合計
2023 年	臺灣	人數	0	2	2
		比例	0.00%	0.03%	0.03%
	中國	人數	2,098	3,769	5,867
		比例	34.59%	62.14%	96.73%
	越南	人數	124	72	196
		比例	2.05%	1.19%	3.24%

年度	地區	類別	30 歲以下	30-50 歲	50 歲以上	合計
2024 年	臺灣	人數	0	2	1	3
		比例	0.00%	0.04%	0.02%	0.06%
	中國	人數	3,408	1,582	8	4,998
		比例	65.55	30.43%	0.16%	96.14%
	越南	人數	116	80	2	198
		比例	2.23%	1.54%	0.04%	3.80%
2023 年	臺灣	人數	0	2	0	2
		比例	0.00%	0.03%	0.00%	0.03%
	中國	人數	3,844	2,016	7	5,867
		比例	63.38%	33.24%	0.11%	96.73%
	越南	人數	116	78	2	196
		比例	1.92%	1.29%	0.03%	3.24%





最近二年度之離職人員統計

年度	地區	類別	女性	男性	合計
2024 年	臺灣	人數	0	1	1
		比例	0.00%	0.02%	0.02%
	中國	人數	1,828	3,427	5,255
		比例	33.70%	63.17%	96.87%
	越南	人數	90	79	169
		比例	1.65%	1.46%	3.11%
2023 年	臺灣	人數	3	3	6
		比例	0.05%	0.05%	0.10%
	中國	人數	1,946	3,520	5,466
		比例	34.40%	62.23%	96.63%
	越南	人數	113	72	185
		比例	2.00%	1.27%	3.27%

年度	地區	類別	30 歲以下	30-50 歲	50 歲以上	合計
2024 年	臺灣	人數	0	1	0	1
		比例	0.00%	0.02%	0.00%	0.02%
	中國	人數	3,549	1,690	16	5,255
		比例	65.42	31.15%	0.30%	96.87%
	越南	人數	0	169	0	169
		比例	0.00%	3.11%	0.00%	3.11%
2023 年	臺灣	人數	0	5	1	6
		比例	0.00%	0.08%	0.02%	0.10%
	中國	人數	3,577	1,865	24	5,466
		比例	63.23%	32.97%	0.43%	96.63%
	越南	人數	0	184	1	185
		比例	0.00%	3.25%	0.02%	3.27%

6.2.2 人才培育

科嘉（開曼）致力於建立系統性的人才培育制度，積極推動職能訓練與證照輔導課程，強化員工專業能力與職涯發展彈性。訓練內容涵蓋基礎技能實務、專業認證準備、ESG 永續議題以及誠信經營等主題，依職級與職能差異規劃對應課程，並由管理階層統籌年度規劃與執行方向，以落實企業長期人力發展策略。

公司亦設有明確且制度化的升遷機制，規範提報時程與審核流程，讓員工對職涯發展方向具備清晰預期，進而鼓勵員工主動規劃職涯。於新進人員入職時即辦理行為準則與誠信觀念宣導，協助其建立正向職場價值觀，並持續追求專業成長與自我突破。



∞ 各地區每名員工每年接受訓練的平均時數 GRI 404-1

科嘉（開曼）重視員工學習與職能強化。訓練內容涵蓋職能操作、安全衛生、管理職能與 ESG 議題等，透過制度化規劃與多元課程設計，提升員工專業能力與工作效能，並作為推動組織韌性與永續發展的重要基礎。



最近二年度員工訓練統計表

年度		2024 年								
地區		臺灣		中國		越南		合計		
		女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	總數
管理階層	總時數	12	42	24	56	0	0	36	98	134
	人數	1	12	12	18	0	4	13	34	47
	平均時數	12.00	3.50	2.00	3.11	0	0	2.77	2.88	2.85
非管理階層	總時數	15	6	7,012	13,236	496	296	7,523	13,538	21,061
	人數	12	14	663	604	126	81	801	699	1,500
	平均時數	1.25	0.43	10.58	21.91	3.94	3.65	9.39	19.37	14.04
全體員工	總時數	27	48	7,036	13,292	496	296	7,559	13,636	21,195
	人數	13	26	675	622	126	85	814	733	1,547
	平均時數	2.08	1.85	10.42	21.37	3.94	3.48	9.29	18.60	13.70

年度		2023 年								
地區		臺灣		中國		越南		合計		
		女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	總數
管理階層	總時數	0	0	8	44	0	0	8	44	52
	人數	1	11	10	18	0	3	11	32	43
	平均時數	0	0	0.80	2.44	0	0	0.73	1.38	1.21
非管理階層	總時數	0	3	8,536	15,132	496	288	9,032	15,423	24,455
	人數	14	14	604	505	126	81	744	600	1,344
	平均時數	0	0.21	14.13	29.96	3.94	3.56	12.14	25.71	18.20
全體員工	總時數	0	3	8,544	15,176	496	288	9,040	15,467	24,507
	人數	15	25	614	523	126	84	755	632	1,387
	平均時數	0	0.12	13.92	29.02	3.94	3.43	11.97	24.47	17.67

註：

1. 管理階層：擔任理級以上之員工。

2. 訓練時數包含非員工，因未能拆分非員工訓練時數，每名員工訓練平均時數以包含非員工訓練時數進行計算。員工人數依報導期間結束日之人數進行計算。

∞ 提升員工職能及過度協助方案 GRI 404-2

新進員工

- 誠信經營宣導
- 內容：
- 員工行為準則
- 廉潔指引
- 目標：
- 建立誠信文化
- 降低法遵風險

一般員工

- 職能訓練
- 內容：
- 專業技能操作
- 現場實務
- 目標：
- 提升工作效率
- 提升產品品質

技術／環安人員

- 證照輔導課程
- 內容：
- 工安、電機、品保等專業證照準備
- 目標：
- 強化專業能力
- 依循法規要求

高階管理階層

- ESG/ 主管教育訓練
- 內容：
- 氣候變遷
- 社會責任
- 治理原則
- 目標：
- 對應永續政策
- 對應外部利害關係人期待

新進培訓



職能培訓



6.3 薪酬福利

6.3.1 薪酬制度

科嘉（開曼）依據各地適用法規建立標準薪資制度，在臺灣地區，公司依《勞動基準法》規定訂定各類薪資、福利、休假、退休等辦法。在中國地區，則遵循《中華人民共和國勞動合同法》、《工資支付暫行規定》與地方性工資支付條例辦理。薪資標準除依據當地所公告之基本薪資為基礎以外，另依市場水平、學經歷背景、專業知識與能力與個人績效表現辦理，並遵守公平原則，不因性別或其他非工作因素而有差別待遇，以符合性別工作平等之精神。

∞ 不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率 GRI 202-1

2024 年科嘉（開曼）各地區基層人員標準薪資皆高於當地最低薪資標準，員工編制內之人員的標準薪資與當地最低薪資比約為 1.48 至 2.35 倍之間，非員工性質之人員亦介於 1.12 至 1.63 倍，整體均維持優於法定水準的給付原則，反映對基層人力的重視，亦展現企業於薪資結構設計上的公平與誠信原則。

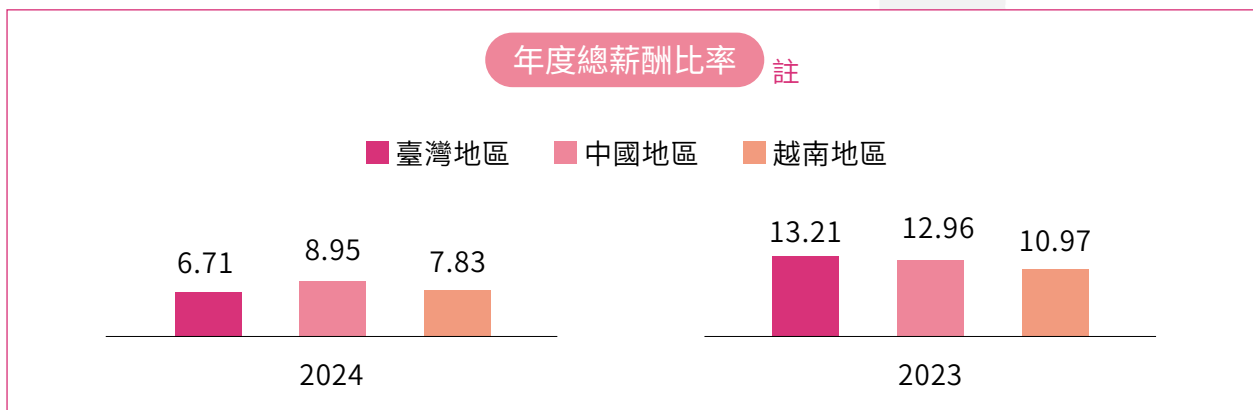
不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率

地區	性別	2024 年		2023 年	
		員工基層人員 標準薪資與 最低薪資比例	非員工基層人員 標準薪資與 最低薪資比例	員工基層人員 標準薪資與 最低薪資比例	非員工基層人員 標準薪資與 最低薪資比例
臺灣	女性	2.11	0	2.10	0
	男性	2.05	0	2.74	0
中國	女性	1.79	1.63	1.67	1.72
	男性	2.35	1.63	2.18	1.72
越南	女性	1.57	1.12	1.47	0
	男性	1.48	1.12	1.52	0

註：基層人員 = 直接人員。

∞ 年度總薪酬比率 GRI 2-21

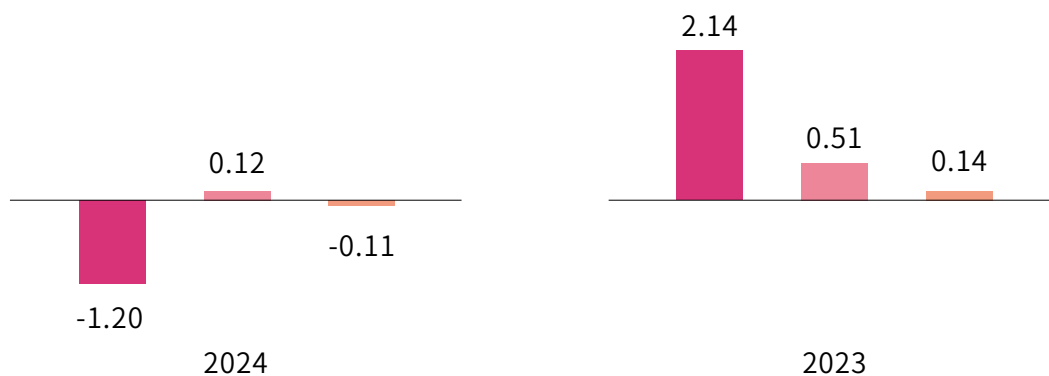
2024 年科嘉（開曼）各營運據點薪酬最高個人之總薪酬與其他員工總薪酬中位數之比率間的差距較 2023 年顯著縮小，同期薪酬最高個人的薪酬增加百分比相對其他員工薪酬增加百分比的變動幅度亦較 2023 年收斂，部分營運據點甚至低於其他員工薪酬中位數的成長幅度，主要為薪酬最高個人之變動薪酬有較高程度與經營績效連結，反映公司在薪酬政策與制度的設計兼顧公平性與穩健原則。公司持續透過績效獎金與分紅等機制激勵員工，並依據個人績效與市場水準調整薪資，確保薪酬制度具透明性、公平性。



註：年度總薪酬比率 = 最高個人年度總薪酬 / 所有員工薪酬中位數。

年度總薪酬變化比率^註

■ 臺灣地區 ■ 中國地區 ■ 越南地區



註：年度總薪酬變化比率 = 最高個人年度總薪酬增加百分比 / 所有員工薪酬中位數增加百分比。

∞ 女性對男性基本薪資與薪酬的比率 GRI 405-2

2024 年		臺灣		中國		越南	
職級 / 性別		基本薪資 平均比	薪酬 (含獎金) 平均比	基本薪資 平均比	薪酬 (含獎金) 平均比	基本薪資 平均比	薪酬 (含獎金) 平均比
管理 階層	女性	1.00	1.00	1.00	1.00	0.00	0.00
	男性	1.40	1.27	1.36	1.48	1.00	1.00
非管理 階層	女性	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	男性	0.97	0.87	1.16	1.16	0.94	0.92

2023 年		臺灣		中國		越南	
職級 / 性別		基本薪資 平均比	薪酬 (含獎金) 平均比	基本薪資 平均比	薪酬 (含獎金) 平均比	基本薪資 平均比	薪酬 (含獎金) 平均比
管理 階層	女性	1.00	1.00	1.00	1.00	0.00	0.00
	男性	1.44	1.72	1.19	1.28	1.00	1.00
非管理 階層	女性	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	男性	0.94	0.81	1.13	1.11	1.03	1.02

註：

1. 基本薪資為支付員工履行其職責而支付的最低固定金額（本表以底薪為基本薪資）。
2. 管理階層：擔任理級以上之員工。

6.3.2 員工福利制度 GRI 401-2

項目	說明
薪資及獎金制度	1. 基本薪資依各地區域法規辦理，並提供具競爭力的薪資。 2. 為激勵員工達成營運目標，達標即發放績效獎金，另於端午、中秋、年終提供節日獎金，及依營運目標與個人表現發放之日常獎酬。 3. 所有獎酬經主管審核後核定，展現公司關懷與激勵文化。
津貼制度	1. 提供多元津貼制度，涵蓋不同職能與表現層面，包括：學歷津貼、年資津貼（適用特定職務）、特殊津貼（如司機、電工等職務）、車間效率獎金與崗位津貼等。 2. 所有津貼項目須依公司《薪資架構表》及地方法規辦理。
保險制度	1. 依各地法規為員工辦理社會保險，提供基本保障與健康安全支持，確保員工享有法定保險權益。 2. 臺灣地區依《勞工保險條例》與《全民健康保險法》辦理勞保與健保，涵蓋傷病、生育、醫療與退休等保障。 3. 中國地區則依《社會保險法》辦理養老、醫療、失業、工傷與生育保險，並依法繳納住房公積金。 4. 針對出差人員加保旅遊平安險，提升整體保障層級。
休假制度	依法執行正常工時與休假制度，包含例假日、特休、國定假日等，並可依實際情況實施關懷性彈性休假安排，以協助員工達成工作與生活平衡。

∞ 保險及退休制度

科嘉（開曼）致力為員工提供完整的生活安全與職涯保障，透過符合各地法令規範的保險與退休制度，協助員工因應工作期間可能面臨的醫療、意外、老年等風險。公司依法為員工辦理社會保險，同時補充提供多元的團體保險保障，並依員工所在地制度設計退休金提撥與申領機制，建立穩健且具彈性的人力支持體系。透過公平一致的制度安排，強化員工福祉與企業責任的連結。

臺灣地區

臺灣地區 2005 年 6 月 30 日以後到職之員工，均適用《勞工退休金條例》新制，自員工到職日起，公司每月依法提撥員工薪資 6% 至勞保局設立之個人退休金專戶。若適用舊制者，可選擇轉入新制並保留原年資。該專戶完全歸屬於員工個人，保障退休後財務獨立與生活穩定。

中國地區

科嘉（開曼）依據中國當地法規，為員工辦理養老保險，確保員工退休後能夠獲得穩定的生活保障。養老保險屬於社會保險制度的一部分，涵蓋養老、醫療、生育、工傷與失業保險。公司在員工辦理社會保險增員手續後，即履行繳納養老保險義務，確保符合當地規範。

養老保險繳納與發放標準依據國家規定，並符合以下條件：

1. 達到法定退休年齡後，員工可領取養老金。
2. 企業與員工需依當地法規按比例繳納養老保險費。

此外，若於 1998 年 6 月 30 日前已參加工作並參保，且至 2008 年 6 月 30 日前達退休年齡，且累計繳費年限滿 10 年者，亦可依法辦理退休。由用人單位或勞動保障代理機構協助備妥參保證明與相關資料，提交至主管機關核定。核定完成後，自次月起由社保機構委託金融機構按月發放基本養老金，金額由基礎養老金與個人帳戶金額組成，計算方式如下：

項目	內容
基礎養老金	以員工退休當地上年度在崗職工月平均工資與本人工資的平均值為基數，每滿 1 年發給 1%（不足 1 年的繳費月數折算為年）。
個人帳戶養老金	依據個人帳戶累計儲存額度計算發放數額，按國家規定比例發放。計算基數為上年度在崗職工月平均工資與個人平均繳費工資。

科嘉（開曼）將持續關注當地法規調整，確保養老保險繳納合規，並透過完善的退休機制，提供員工穩定的保障。

∞ 育嬰留停政策 GRI 401-3

科嘉（開曼）關注員工在不同階段的身心需求，致力於提供符合法規且具人性化的生育與育嬰福利制度，並依據各地法律法規，建立具人性化的生育與育嬰福利制度，以落實性別平等與家庭友善政策。

臺灣地區之生育與家庭照護制度依《性別工作平等法》及相關勞動法令訂定，女性員工依法享有產假兩個月（含例假日），男性員工則享有陪產假五日，以及兩日有薪產檢假，合計七日。員工亦可於子女三歲前申請育嬰留職停薪，最長可達兩年，並享有哺乳期間每日一小時之哺乳時間。

中國地區則依據當地政府規定辦理，包括《女職工勞動保護特別規定》、《人口與計劃生育法》及《社會保險法》等。女性員工依法享有產假與生育假期，男性員工得依法申請陪產假與育兒相關假別。公司依據當地法令標準配合辦理，保障員工依法享有的家庭與照顧權益。

2024 年育嬰留停統計

年度	2024 年		
類別項目	女性	男性	合計
(a) 符合申請資格人數	13	23	36
(b) 實際申請人數	13	23	36
(c) 預計復職人數	13	23	36
(d) 實際復職人數	13	23	36

年度	2024 年		
類別項目	女性	男性	合計
(e) 前一年實際復職人數	12	22	34
(f) 復職後持續工作一年人數	12	22	34
育嬰留停申請率 b/a	100%	100%	100%
育嬰留停復職率 d/c	100%	100%	100%
育嬰留停留職率 f/e	100%	100%	100%

2024 年應復職員工 36 名，實際復職員工 36 名，復職率為 100%。

∞ 雙向溝通 GRI 2-30

科嘉（開曼）以相互信賴作為溝通的基礎，建立完善的協商與溝通機制，採用定期與非定期的溝通方式，讓員工有適當管道可充分表達其意見與想法，進而促進公司與員工之間的良性互動與組織健康發展。2024 年度，公司與員工之間維持良好互信與互動，全年未發生任何重大勞資爭議事件。

溝通管道	頻率	與會者	功能
勞資會議	每季定期	全體員工	由勞工與資方代表於公司治理與員工權益之間進行充分溝通與協調，促進勞資雙方互信，維持良好關係。
內部信箱	不定期	全體員工	員工可透過既有機制提出申訴事項或離職申請等訴求，藉此維持暢通之溝通管道與意見反映平台。
內部意見箱	兩周一次	全體員工	

6.4 人權管理

6.4.1 人權承諾與政策 GRI 2-23、GRI 2-24

科嘉（開曼）秉持尊重人權之核心價值，致力於推動國際人權標準在企業治理中的落實。公司遵循《世界人權宣言》、《國際勞工組織工作基本原則與權利宣言》、《經濟、社會及文化權利國際公約》、《公民與政治權利國際公約》及《聯合國企業與人權指導原則》等國際標準，保障員工、客戶及利害關係人之基本權益，並持續營造尊重、包容與公平的工作環境。

為具體落實人權理念，科嘉（開曼）於《員工守則》中明定，禁止任何形式的歧視、騷擾與強迫勞動，包含聘僱過程中的平等原則、對未成年工與懷孕員工的特殊保護、結社自由保障、職場無暴力承諾及資訊透明揭露等項目。員工可透過匿名或正式管道提出申訴，確保不因反映而遭到報復，公司並持續進行員工教育訓練與職場宣導，以深化尊重、包容與平等的文化基礎。

科嘉（開曼）人權承諾適用於本公司及子公司所有員工，公司亦將人權風險納入供應鏈管理中，

透過供應商行為準則與持續性評估機制，要求合作夥伴共同遵循國際人權標準與合規規範。藉此，公司不僅強化自身的永續韌性，更藉由合作網絡形成正向影響力，建立安全、信賴的營運生態系，實踐對所有利害關係人之永續承諾。

6.4.2 人權議題及減緩措施 GRI 2-23、GRI 2-25

科嘉（開曼）重視人權保障，針對營運過程中可能涉及之議題，透過人權保護相關宣導與教育訓練，強化同仁對人權保護的意識，並制定預防、減緩與補救措施，將本公司對人權治理的承諾整合至營運活動與程序之中。

∞ 職場平等不歧視 GRI 406-1

科嘉（開曼）依循國際人權公約，推動職場平等原則，杜絕任何形式之歧視，包括但不限於種族、語言、信仰、宗教、政見、籍貫、性別、性傾向、年齡及婚姻狀況等，確保求職者與現職員工均能獲得平等對待與發展機會，並保障所有員工在晉升制度中享有公平、公正、公開的待遇。

2024 年度未發生因歧視而接獲員工申訴之情形，亦無遭主管機關裁罰。

∞ 禁用童工及強迫勞動 GRI 408-1、GRI 409-1

科嘉（開曼）嚴格遵守國際與當地法規，禁止聘用童工、強迫或非自願性質的勞動（如債務束縛、監禁、拐賣或其他形式之勞動剝削）。公司於面試與報到流程中，落實身分資料查核，以杜絕童工聘用，並要求外包及派遣人力單位遵循當地法規，提供身分核實證明，落實合規管理。此外，明確禁止扣留員工個人證件或限制人身自由，確保所有員工皆能在安全、尊重且無脅迫的工作環境中服務。

2024 年度未發生僱用童工及強迫勞動事件。

∞ 職業健康與照護

科嘉（開曼）重視員工職業健康與安全，致力營造友善且具包容性的職場環境。針對孕期、哺乳及分娩等特殊生理階段提供必要支持，並依據當地法令設置育嬰假、家庭照顧假及長輩照護假等制度，協助員工兼顧工作與家庭責任，確保其身心健康與職涯持續發展。

2024 年度無發生重大職業傷害或職業病事件。

∞ 職場不法侵害與性騷擾防治

科嘉（開曼）不容許職場出現任何形式的威脅、恐嚇、暴力、辱罵或騷擾（包括性騷擾）行為，致力於保障員工人權與職場尊嚴。公司設有匿名申訴機制，鼓勵員工反映異常情形，並保障其不會因舉報而遭受報復。為維持良好勞資關係，亦定期進行匿名意見調查與溝通，促進職場信任與組織透明。

2024 年度無發生重大勞資爭議及嚴重騷擾事件。

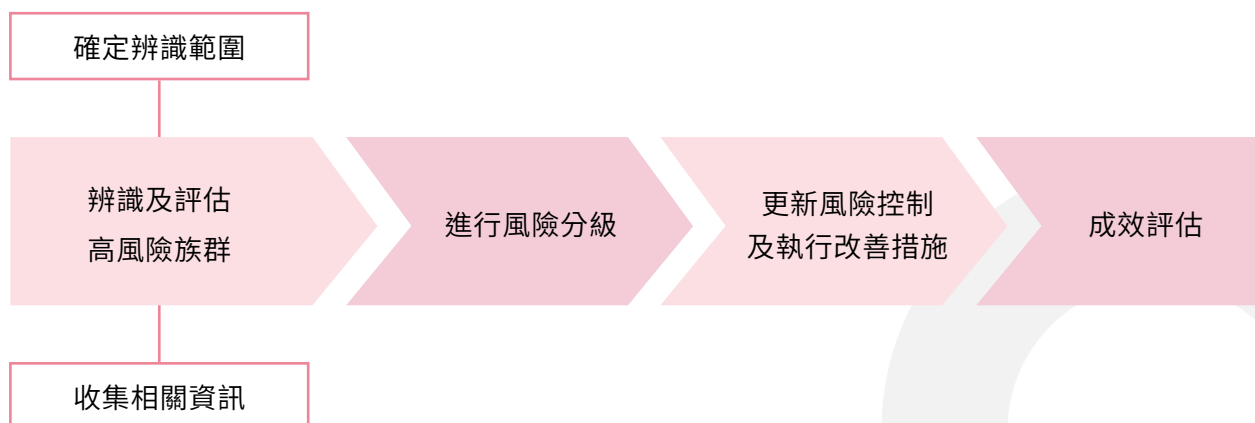
6.5 職業健康與安全

6.5.1 職業安全衛生管理組織與制度 GRI 403-1

為確保員工職場安全與健康，科嘉（開曼）遵循各營運據點有關職業安全規範法規，例如臺灣《職業安全衛生法》、《職業安全衛生設施規則》；中國大陸《中華人民共和國職業病防治法》、《中華人民共和國安全生產法》等相關法律法規，持續推動職業安全衛生管理體系之建置與完善，並由各子公司陸續制定相關管理程序，逐步落實安全衛生管理制度。其內容包括，「危險源識別與風險評估管理程序」、「員工工傷處理程序」及「緊急事件處理管理控制程序」等，確立各級部門之職責與事故處理流程，致力於打造符合國家職業衛生標準的安全工作環境。

6.5.2 危害鑑別與風險評估 GRI 403-2、GRI 403-7

科嘉（開曼）透過「危險源識別與風險評估管理程序」，針對常規及非常規作業進行危害辨識與分級，並依風險程度制定相應的控制措施。定期組織辨識與評估作業，將辨識結果作為持續改善與資源配置的重要依據，降低作業環境潛在風險。



依據辨識與評估程序，涵蓋常規作業、設備設施、工藝操作、人為因素及緊急情境等多個面向，進行全面性分析，並針對高風險活動制定具體防範對策，確保危害風險控制在可接受範圍內，持續強化職場安全與健康管理。

風險等級	風險描述	處理措施
I 級	要立即採取措施進行控制之風險	即刻改正，必要時停工，制定並執行專案改善計畫，並由負責單位定期回報改善進度，直至風險降至可接受範圍內。
II 級	近期要採取措施進行控制之風險	儘速制定改善方案並排入近期改善計畫內執行，指定負責人追蹤並定期檢討改善成效。
III 級	將來要採取措施進行控制之風險	納入年度持續改善項目，安排資源逐步推動，並定期檢視風險變化情形以適時調整應對措施。
IV 級	不需要採取措施進行控制之風險	保持現行控制措施，持續監控並納入例行安全巡檢，必要時依實際變化重新評估風險。

∞ 持續監督與成效檢討 GRI 403-4

科嘉（開曼）透過制度化機制，確保危害辨識與風險控制措施能持續有效執行。各子公司設置專責單位，負責日常危害辨識、即時通報與持續監督，並由風險評價小組定期檢視既有控制措施之適宜性與成效。

此外，每年至少執行一次職業安全衛生管理制度稽核與整體成效評估，並依檢討結果修正相關管理措施，確保整體體系之持續適宜性與有效性，持續推動職場安全與健康的持續改善。

設置風險評價小組，成員包含部門主管、專業安全衛生人員及相關技術代表，負責檢視以下事項：

- 既有控制措施之有效性與適宜性。
- 危險源變更（如設備更新、作業變動）後的重新評估。
- 事故或異常事件發生後的後續追蹤與改善檢討。

每次評估後，小組須出具書面檢討報告，列明高風險項目的改善措施及進度追蹤，並作為年度安全衛生管理評估及資源配置之重要依據。公司透過定期稽核與管理層審查機制，確保整體風險管理系統能持續優化與提升，並強化員工安全衛生意識，達成持續改善之目標。

∞ 有關職業安全衛生之工作者訓練 GRI 403-5

科嘉（開曼）於新進人員職前教育中納入基本防護知識訓練外，亦定期或不定期辦理在職員工安全衛生、工傷應變與消防救災訓練，持續強化員工自我防護能力與應變處置技能。

∞ 工作者健康促進 GRI 403-3、GRI 403-6

為推動員工健康促進，科嘉（開曼）依據《中華人民共和國職業病防治法》等相關規範，提供法定之職業健康檢查，並依規定執行作業人員之定期健康監測與特殊作業體檢。對於識別出存在職業危害風險之工作崗位，公司除加強防護設施外，亦同步強化健康管理措施，以降低職業病發生風險，促進整體工作者身心健康。

針對不同職業病危害因素，公司安排具針對性的體檢項目，例如：

- 噪聲作業崗位。
- 接觸甲苯、二甲苯、正己烷等有機溶劑作業崗位。

公司持續藉由完善的健康促進措施，保障員工健康福祉，並強化早期預防與健康異常之即時干預機制，建立安全、健康且可持續發展的工作環境。

∞ 職業傷害及職業病分析 GRI 403-9、GRI403-10

科嘉（開曼）建立完善工安環保事故處理及調查管理辦法機制，當發生職業災害個案時進行原因分析，研擬與執行改善方案，並將事故調查報告在月會中宣導，避免類似再發防止。

2024 與 2023 年度內，並未發生員工或非員工（如外包勞務）之死亡事件或嚴重傷害事件，通報之工安事件多屬滑倒、輕度擦傷等一般性災害，並均已即時處理並依公司內部流程進行改善追蹤。

最近二年度員工職業災害數據

年度	2024 年
總工作時數	5,904,281
職業傷害的主要類型	壓傷、滑倒
可記錄之職業傷害數	5
可記錄之職業傷害率	0.17
職業傷害所造成的死亡數	0
職業傷害所造成的死亡率	0
嚴重職業傷害數 (排除死亡人數)	0
嚴重職業傷害率 (排除死亡人數)	0
職業病數	0
職業病率	0

註：

1. 可記錄之職業傷害數包含死亡人數、失能傷害之總數。
2. 可記錄之職業傷害率 = (可記錄之職業傷害總數 / 總工作時數) * 200,000。
3. 職業傷害所造成的死亡率 = (職業傷害所造成的死亡人數 / 總工作時數) * 200,000。
4. 嚴重職業傷害率 = (嚴重職業傷害總數 / 總工作時數) * 200,000；

嚴重職業傷害係指因職業傷害而導致工作者嚴重失能，無法或難以於六個月內恢復至受傷前健康狀態的嚴重職業傷害，但不包含員工的上下班交通事故。

5. 職業病率 = (職業病數 / 總工作時數) * 200,000；

職業病係指由工作條件或實務作為所造成或加劇的急性、復發性和慢性健康問題。

為落實職災預防管理，公司已建置完善之「工安環保事故處理與調查程序」，針對事故個案執行成因分析、改善對策研擬與落實，並定期於部門或廠區例會中進行教育宣導。未來，科嘉（開曼）將持續強化安全訓練與預防措施，並以安全為最高原則，提供一個讓員工安心的職場環境。

科嘉依據《職業安全衛生法》規定，同仁於執行職務發現有立即發生危險之虞時，得在不危及其他工作者安全情形下，自行停止作業及退避至安全場所，本公司不得對同仁予以解僱、調職、不給付停止作業期間工資或其他不利之處分。





附錄

附錄一、GRI準則內容索引表

附錄二、氣候相關資訊

附錄一、GRI 準則內容索引表

GRI 2：一般揭露 2021

揭露項目	章節	頁碼
2-1 組織詳細資訊	2.1 關於科嘉（開曼）	030
2-2 組織永續報導中包含的實體	0.1 報告書說明	003
2-3 報導期間、頻率及聯絡人	0.1 報告書說明	003
2-4 資訊重編	0.1 報告書說明	003
2-5 外部保證 / 確信	0.1 報告書說明	003
2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	2.2 營運概況	034
	2.3 主要產品服務及價值鏈	036
2-7 員工	6.1.1 員工組成結構	097
2-8 非員工的工作者	6.1.1 員工組成結構	097
2-9 治理結構及組成	3.2.1 治理結構及組成	043
	3.2.3 董事會組成與運作	044
	3.2.4 功能性委員會	048
2-10 最高治理單位的提名與遴選	3.2.3 董事會組成與運作	044
2-11 最高治理單位的主席	3.2.3 董事會組成與運作	044
2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	3.2.3 董事會組成與運作	044
2-13 衝擊管理的負責人	1.1.1 永續發展組織職責與架構	014
	3.5 風險管理	054
2-14 最高治理單位於永續報導的角色	3.2.3 董事會組成與運作	044
2-15 利益衝突	3.2.3 董事會組成與運作	044
2-16 溝通關鍵重大事件	3.2.3 董事會組成與運作	044
2-17 最高治理單位的群體智識	3.2.3 董事會組成與運作	044
2-18 最高治理單位的績效評估	3.2.3 董事會組成與運作	044
2-19 薪酬政策	3.2.4 功能性委員會	048
2-20 薪酬決定流程	3.2.4 功能性委員會	048
2-21 年度總薪酬比率	6.3.1 薪酬制度	106
2-22 永續發展策略的聲明	0.2 經營者的話	005
	0.3.3 科嘉（開曼）永續發展願景、策略及目標	012

揭露項目	章節	頁碼
2-23 政策承諾	3.1 營運績效 重大主題管理	039
	3.3 誠信經營 重大主題管理	050
	3.4 法律遵循 重大主題管理	052
	3.5 風險管理 重大主題管理	054
	4.1 研發創新 重大主題管理	063
	4.2 製程技術與產品品質 重大主題管理	066
	4.3 供應鏈管理 重大主題管理	068
	4.4 客戶關係與資訊隱私 重大主題管理	072
	6.4.1 人權承諾與政策	111
	6.4.2 人權議題及減緩措施	112
2-24 納入政策承諾	3.1 營運績效 重大主題管理	039
	3.3 誠信經營 重大主題管理	050
	3.4 法律遵循 重大主題管理	052
	3.5 風險管理 重大主題管理	054
	4.1 研發創新 重大主題管理	063
	4.2 製程技術與產品品質 重大主題管理	066
	4.3 供應鏈管理 重大主題管理	068
2-25 補救負面衝擊的程序	4.4 客戶關係與資訊隱私 重大主題管理	072
	6.4.1 人權承諾與政策	111
	3.1 營運績效 重大主題管理	039
	3.3 誠信經營 重大主題管理	050
	3.4 法律遵循 重大主題管理	052
	3.5 風險管理 重大主題管理	054
	3.5.1 風險管理組織架構與職掌	055
	4.1 研發創新 重大主題管理	063
	4.2 製程技術與產品品質 重大主題管理	066
	4.3 供應鏈管理 重大主題管理	068
2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	4.4 客戶關係與資訊隱私 重大主題管理	072
	6.4.2 人權議題及減緩措施	112
2-27 法規遵循	3.3.1 誠信經營相關政策與辦法	051
2-28 公協會的會員資格	3.4 法律遵循	052
2-29 利害關係人議合方針	2.1.3 公協會會員資格	034
2-30 團體協約	1.2 利害關係人議合	016
	6.3.2 員工福利制度	109

GRI 3：重大主題 2021

揭露項目	章節	頁碼
3-1 決定重大主題的流程	1.3 重大議題分析	020
3-2 重大主題列表	1.3 重大議題分析	020
3-3 重大主題管理	3.1 營運績效 重大主題管理	039
	3.3 誠信經營 重大主題管理	050
	3.4 法律遵循 重大主題管理	052
	3.5 風險管理 重大主題管理	054
	4.1 研發創新 重大主題管理	063
	4.2 製程技術與產品品質 重大主題管理	066
	4.3 供應鏈管理 重大主題管理	068
	4.4 客戶關係與資訊隱私 重大主題管理	072

特殊主題揭露

GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼
GRI 201： 經濟績效 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	3.1.2 組織所產生及分配的直接經濟價值	041
	201-4 取自政府之財務援助	3.1.3 2024 年自政府取得之財務補助	042
GRI 202： 市場地位 2016	202-1 不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	6.3.1 薪酬制度	106
	202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	6.1.2 員工多元化與平等機會	099
GRI 204： 採購實務 2016	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	4.3.3 當地供應商採購	071
GRI 302： 能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	5.2.1 能源使用情形及能源密集度	080
	302-3 能源密集度	5.2.1 能源使用情形及能源密集度	080
GRI 303： 水與放流水 2018	303-1 共享水資源之相互影響	5.3 水資源及廢污水管理	083
	303-2 與排水相關衝擊的管理	5.3.2 廢污水管理	084
	303-3 取水量	5.3.1 取水管理	083

GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼
GRI 305： 排放 2016	305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放	5.2.2 溫室氣體管理	081
	305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	5.2.2 溫室氣體管理	081
	305-4 溫室氣體排放強度	5.2.2 溫室氣體管理	081
GRI 306： 廢棄物 2020	306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	5.4.1 廢棄物的產生及組成	085
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	5.4.2 廢棄物相關衝擊之管理	086
		5.4.3 廢棄物的產生及處置	086
	306-3 廢棄物的產生	5.4.3 廢棄物的產生及處置	086
GRI 401： 勞雇關係 2016	306-4 廢棄物的處置移轉	5.4.3 廢棄物的產生及處置	086
	401-1 新進員工和離職員工	6.2.1 員工流動情形	101
	401-2 提供給全職員工（不包含定期契約或兼職員工）的福利	6.3.2 員工福利制度	109
GRI 403： 職業安全衛生 2018	401-3 育嬰假	6.3.2 員工福利制度	109
	403-1 職業安全衛生管理系統	6.5.1 職業安全衛生管理組織與制度	113
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	6.5.2 危害鑑別與風險評估	113
	403-3 職業健康服務	6.5.2 危害鑑別與風險評估	113
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	6.5.2 危害鑑別與風險評估	113
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	6.5.2 危害鑑別與風險評估	113
	403-6 工作者健康促進	6.5.2 危害鑑別與風險評估	113
	403-7 預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	6.5.2 危害鑑別與風險評估	113
	403-9 職業傷害	6.5.2 危害鑑別與風險評估	113
	403-10 職業病	6.5.2 危害鑑別與風險評估	113
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	6.2.2 人才培育	104
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	6.2.2 人才培育	104

GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼
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 405-2 女性對男性基本薪資與薪 酬的比率	6.1.2 員工多元化與平等機會 6.3.1 薪酬制度	099 106
GRI 406： 不歧視 2016	406-1 歧視事件以及組織採取的 改善行動	6.4.2 人權議題及減緩措施	112
GRI 408： 童工 2016	408-1 營運據點和供應商使用童 工之重大風險	6.4.2 人權議題及減緩措施	112
GRI 409： 強迫或強制勞動 2016	409-1 具強迫或強制勞動事件重 大風險的營運據點和供應商	6.4.2 人權議題及減緩措施	112
GRI 418： 客戶隱私 2016	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺 失客戶資料的投訴	4.4.2 資訊安全及客戶隱私	074

附錄二、氣候相關資訊

項目	對應 TCFD 項目	章節 / 索引	頁碼
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。	TCFD 治理	5.5.1 治理層面 年報 P34	089 -
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)。	TCFD 策略	5.5.2 策略層面 年報 P34	090 -
敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之 影響。	TCFD 策略	年報 P34	-
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。	TCFD 風險管理	5.5.3 風險管理層面 年報 P34	095 -
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。	TCFD 策略	5.5.2 策略層面 年報 P34 本公司尚未使用情境分 析評估面對氣候變遷風 險之韌性，故不適用。	090 -
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。	TCFD 指標與目標	5.5.4 指標和目標 年報 P34	095 -

項目	對應 TCFD 項目	章節 / 索引	頁碼
若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	TCFD 指標與目標	年報 P34 本公司尚未使用內部碳定價作為規劃工具，故不適用。	-
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。	TCFD 指標與目標	年報 P34	-
最近二年度公司溫室氣體盤查資訊。	TCFD 指標與目標	0.1 報告書說明 5.2 能源管理及溫室氣體排放 年報 P35	003 079 -
最近二年度公司溫室氣體確信資訊。	TCFD 指標與目標	年報 P35	-
溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫。	TCFD 指標與目標	5.5.4 指標和目標 年報 P35	095 -



科嘉(開曼)股份有限公司