

科嘉(開曼)股份有限公司

2025 永續報告書

SUSTAINABILITY REPORT



目 錄

CONTENTS

00 關於本報告書	3	Ch1 永續管理	15
0.1 報告書說明	4	1.1 永續發展管理機制	16
0.2 經營者的話	6	1.2 利害關係人議合	17
0.3 永續發展推動及執行情形	8	1.3 重大議題分析	20
Ch2 公司簡介	26	Ch3 營運與治理	35
2.1 關於科嘉（開曼）	27	3.1 營運策略與經濟績效	36
2.2 營運概況	31	3.2 治理組織	39
2.3 主要產品服務及價值鏈	33	3.3 公司治理 / 誠信經營	46
2.4 永續管理系統	34	3.4 法律遵循	48
		3.5 風險管理	50
Ch4 價值創造	55	Ch5 落實環保	69
4.1 研發創新	56	5.1 環境保護政策及節能減碳	70
4.2 製程技術與產品品質	59	5.2 能源管理及溫室氣體排放	71
4.3 供應鏈管理	61	5.3 水資源及廢污水管理	75
4.4 客戶關係	65	5.4 廢棄物管理	78
		5.5 氣候變遷因應與調適	81
Ch6 幸福職場	90	附錄	108
6.1 員工結構	91	附錄一、GRI 準則內容索引表	109
6.2 員工招募及培育	94	附錄二、SASB 指標對照表	113
6.3 薪酬福利	97	附錄三、氣候相關資訊	115
6.4 人權管理	102		
6.5 職業健康與安全	104		
6.6 社會關懷	107		



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」）2025 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 2025 年永續報告書（下稱本報告書），旨在向所有關心本公司的利害關係人，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、行動及具體成果。同時，期待透過本報告書強化與各利害關係人之溝通與信任，並誠摯歡迎各界提供寶貴建議，本公司將會廣納建言，讓公司得以持續精進，永續經營。

編制依據

本報告遵循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》規定，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，並參考永續會計準則理事會（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）準則揭露行業指標資訊，及聯合國 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」，報導資訊涵蓋期間為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日，與財務報告之報導期間一致。為維持專案及活動績效的完整性，部分內容會涵蓋 2025 年 1 月 1 日之前，或 2025 年 12 月 31 日之後的資訊，如涉及 2025 年 12 月 31 日之後的資料，將於報告內文中另行註明。

本報告書於 2026 年 8 月發行，下一版本預計於 2027 年發布。

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、永續會計準則（Sustainability Accounting Standards Board, SASB）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時效性與正確性。

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. 本報告書非財務資訊未經第三方查驗證機構執行外部確信。

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，非財務數據則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：張凱笙

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，提供高品質、高可靠度的產品解決方案。本公司採用全球化佈局營運，在臺灣、中國、越南及泰國設立營運據點，透過完整之研發、生產與服務網絡，以因應市場需求及產業發展。

面對全球經濟與產業環境變化，本公司秉持「誠、樸、精、勤」的核心價值，以誠信經營為基礎，持續精進技術能力、提升營運效率、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。

2025 年為本公司編制永續報告書的第二年，我們在既有的永續基礎上持續深化，在公司治理、環境永續、員工照顧及社會參與等面向推動永續管理，並將 ESG 議題納入營運策略、行動方針及風險管理，以回應利害關係人關注議題及提升企業營運韌性。

落實公司治理 - 誠信經營與價值創造

科嘉（開曼）以誠信、負責、透明及公平之經營原則，建立公司治理架構與內部控制制度，並透過教育訓練與法令宣導，強化董事、經理人與員工對誠信經營規範之認知與遵循。此外，公司建置申訴及檢舉機制，提供舉報違反法紀或不當行為的管道，並依規定保障檢舉人權益。在外部商業關係方面，要求供應商遵循法令規範，以降低供應鏈對環境與社會的影響。

2025 年，全球經濟仍受到通膨壓力、地緣政治風險、關稅政策調整及匯率波動等因素影響，市場需求仍具挑戰。本公司全年合併營收約新臺幣 25.79 億元，雖較前一年度略為下降，惟在全體同仁共同努力下，持續強化產品組合、提升營運效率及維護客戶合作關係，維持財務穩定與營運韌性。

展望 2026 年，本公司將持續強化董事會治理職能及內部控制制度，配合供應鏈管理及產品規劃，提升營運彈性與市場競爭力，並持續創造企業長期價值。

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，本公司持續推動辦公室及廠區節能措施，包括節約用電、紙張雙面列印及用紙回收等，部分廠區導入太陽能發電系統，產品亦持續導入環保材料。

2025 年第四季，集團首次辦理「自主減碳日」活動，鼓勵員工優先搭乘大眾運輸、共乘或其他低碳通勤方式。活動期間共減少交通行駛里程 1,774.6 公里，估計減少溫室氣體排放量 0.0703 公噸 CO₂e。

為強化氣候治理及提升溫室氣體管理能力，本公司持續推動 ISO 14064-1：2018 溫室氣體盤查作業，2024 年度以重慶嘉駿為盤查邊界，2025 年度擴大組織邊界，納入科嘉台灣分公司、嘉璟投資、Luumii 台灣分公司、百傑電子、蘇州科德、蘇州嘉財、重慶瑞福德、蘇州嘉皇及 Goda-VN 等營運據點。排放範疇除持續盤查範疇一及範疇二外，部分營運據點開始導入範疇三排放，以逐步掌握價值鏈相關排放資訊，作為未來碳管理、減碳策略規劃及永續目標制定的重要依據。

在水資源管理方面，本公司依各營運據點所在地法令及排放標準辦理廢（污）水管理，並依規定辦理水質監測及檢測作業，以確認排放水質符合所在地法規要求。此外，公司定期檢視用水及排放管理情形，透過節約用水、設備維護、製程管理及用水效率改善等措施，降低用水及排放對環境之影響。

在廢棄物管理方面，本公司依廢棄物性質辦理分類、回收及清運，並透過教育訓練，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

本公司重視員工權益，落實性別平等與多元包容，無分性別、年齡、職等，均提供公平之就業、薪酬、升遷與教育訓練機會。在職業安全衛生方面，依相關法令建立安全衛生管理措施，以維護員工健康與工作安全。

未來，科嘉（開曼）將持續秉持誠信與專業精神，推動公司治理、環境管理、人才發展及社會參與等各項工作，並與股東、員工、客戶、供應商及其他利害關係人共同關注永續議題。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 | 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
人才招聘與培育政策
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，符合法規要求。

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。

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。



○ 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，期望藉由自身的推動及參與，減少營運發展過程中對環境與社會所造成的影響。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：

SDGs 3 確保健康的生活與人群的福祉。

SDGs 4 確保包容和公平的優質教育。

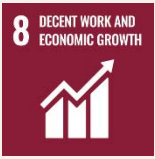
SDGs 5 性別平權。

SDGs 8 良好就業和經濟成長。

SDGs 10 減少不平等。

SDGs 12 確保永續消費和生產模式。

SDGs 13 氣候行動。

SDGs 核心目標		科嘉（開曼）因應 SDGs 做法	對應章節
 3 GOOD HEALTH AND WELL-BEING 確保健康的生活與人群的福祉	確保各年齡層人群的健康與福祉，提升整體健康水準，確保所有人都享有基本的健康照護服務，並持續推動職業安全講習，確保重大職業災害零事故之目標。	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
 4 QUALITY EDUCATION 確保包容和公平的優質教育	確保所有人都能以平等機會接受高品質教育，並推動終身學習，提升教育的公平性和包容性。	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
 5 GENDER EQUALITY 性別平權	推動多元與平等政策，保障女性的權利與機會，包括消除對女性的暴力、提高女性在領導階層中的比例，並確保性別平等的法律與政策執行。	科嘉（開曼）落實職場環境男女平等雇用，2025 年女性員工比例占整體員工的 48.57%，男性員工比例占整體員工的 51.43%，男女比例落差不大。	6.1.2 員工多元化與平等機會
 8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH 良好就業和經濟成長	提升公司就業環境，強化公司人才培育機制，並建立具市場競爭的薪資與福利，以提升公司滿意度及留任率。	科嘉（開曼）2025 年度營業收入為 25.79 億元，每股盈餘為 2.04 元。雖較前一年度營收減少 4.56%，呈現小幅下滑，但整體仍維持穩定的營收表現。 科嘉（開曼）提供穩定且適當的工作機會，截至 2025 年 12 月 31 日，員工總人數共 1,927 人，相較 2024 年同期的 1,547 人，增加 380 人。	6.1.1 員工組成結構
 10 REDUCED INEQUALITIES 減少不平等	透過有計劃和良好的政策、經濟和社會包容機制，消除基於收入、性別、年齡、種族、身心障礙等歧視，確保所有人享有平等待遇。	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
 12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION 確保永續消費和生產模式	提升製程技術，減少製造過程中產生的廢棄物，且致力打造更環保、節能符合綠色認證之產品。	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
 13 CLIMATE ACTION 氣候行動	加強應對氣候變遷的行動，實現資源有效管理及運用，包括減少碳排放、提高調適能力，並降低氣候變遷對生態系和人類的影響。	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 | 重大主題管理與 2025 年目標追蹤情形

重大主題	指標	2025 年目標	📌 2025 年達成狀況
營運策略與經濟績效	營業收入成長率	維持營業收入正成長。	由於面臨市場嚴峻挑戰，2025 年度營業收入較 2024 年減少 4.56%。
	開發新產品與技術	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。 新產品開發數量。	設備自動化 成品自動壓合機、片材 LED 改造自動線
			新材料 研發耐彎折性能銀漿（乾燥率及電阻率之穩定性） 研發銀包銅之替代原料
			新產品 本年度開發 2 項新產品：薄膜電路技術之高效能遊戲手把、輕薄化之背光模組（提升光學效率）
公司治理 / 誠信經營	擴產東南亞產能	東南亞地區出貨數量及金額。	2025 年度東南亞出貨數量及金額分別較 2024 年度成長 90.54% 及 68.04%。
	重大違反公司治理及誠信經營事件數量	無發生重大違反公司治理及誠信經營事件。	2025 年未發生重大違反公司治理及誠信經營事件。
	對員工進行誠信經營宣導	舉辦誠信經營教育訓練或宣導。	規劃於 2026 年辦理「誠信經營」與「反貪腐」宣導。

重大主題	指標	2025 年目標	🕒 2025 年達成狀況
法律遵循	重大違反法律事件數量	無發生重大違反法律事件。	2025 年未發生重大違反法律事件。
	對員工進行法律遵循宣導	舉辦法律遵循教育訓練或宣導。	規劃於 2026 年辦理「誠信經營」與「反貪腐」宣導。
風險管理	風險管理內部稽核	內部稽核定期實施風險查核。	稽核室依風險評估結果擬定年度稽核計畫，並已依計畫執行。（如：背書保證、資金貸與、資通安全等）控管企業風險。
研發創新能力	開發新型防水薄膜觸控開關及輕薄與省電之鍵盤背光模組	新型防水薄膜觸控開關與輕薄與省電之鍵盤背光模組開發進展。	開發新產品： 薄膜電路技術之高效能遊戲手把、輕薄化之背光模組（提升光學效率）。
產品及服務品質	不良率	降低不良率。	主要產品 2025 年良品率 85.32%，2024 年良品率 84.63%，不良率降低 0.69%。
供應鏈管理	導入供應商環境及社會責任篩選及評核機制	規劃導入供應商環境及社會責任篩選及評核機制。	2025 年完成採購金額佔比前 60% 之供應商 ESG 調查，透過供應商 ESG 自評機制，協助本公司了解供應商永續管理現況，作為供應鏈永續風險辨識與管理之基礎。 考量公司目前供應商規模、資源配置及制度建置成熟度，尚未全面導入供應商環境及社會責任篩選及評核機制。未來將持續參考供應商 ESG 自評結果，並視公司營運發展及管理需求，逐步將環境及社會責任相關指標納入供應商遴選、評核及管理流程，以強化供應鏈永續管理效能。
	供應商 ESG 年度自評問卷	規劃供應商 ESG 年度自評問卷。	2025 年已完成採購金額佔比前 60% 之供應商 ESG 調查。
客戶關係管理	客訴案件發生數量	維持零發生重大客訴案件。	2025 年維持零發生重大客訴案件。
	重大資訊安全事件數量	0 件重大資訊安全事件。	2025 年 0 件重大資訊安全事件。

0.3.4 | 2025 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。2025 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。

3.2025 年 12 月召開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.董事會及功能性委員會績效評估結果提報於 2026 年 03 月 10 日第六屆第十九次董事會。

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

公司治理

公司治理	[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。2025 年誠信經營執行狀況： 1. 洽供應商簽署誠信廉潔聲明書。 2. 本公司對客戶出具廉潔承諾書，明訂不得有行賄之行為。 3. 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	科嘉（開曼）實施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。
社會公益	【人才發展及培育】 2025 年度公司員工總訓練時數逾 10,000 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】 2025 年度捐贈蘇州市吳江區社會福利中心物資。





CH1

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

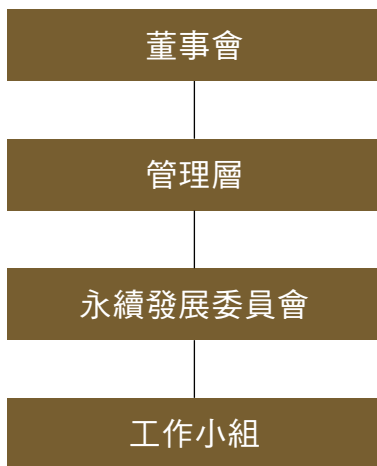
科嘉（開曼）為實踐永續發展目標，有效推動永續發展計畫，採取由上而下之方式，建置永續發展組織架構，以董事會作為最高治理單位，並於 2024 年 12 月 23 日經董事會決議通過設置隸屬於董事會之永續發展委員會，作為永續發展相關工作之決策及督導單位。

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

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注意，忠實履行下列職權，並每年至少一次提報董事會：

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. 檢討、追蹤與修訂永續發展執行情形與成效。
3. 負責收集、分析和報告永續資訊。
4. 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。

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

1. 鑑別流程與準則

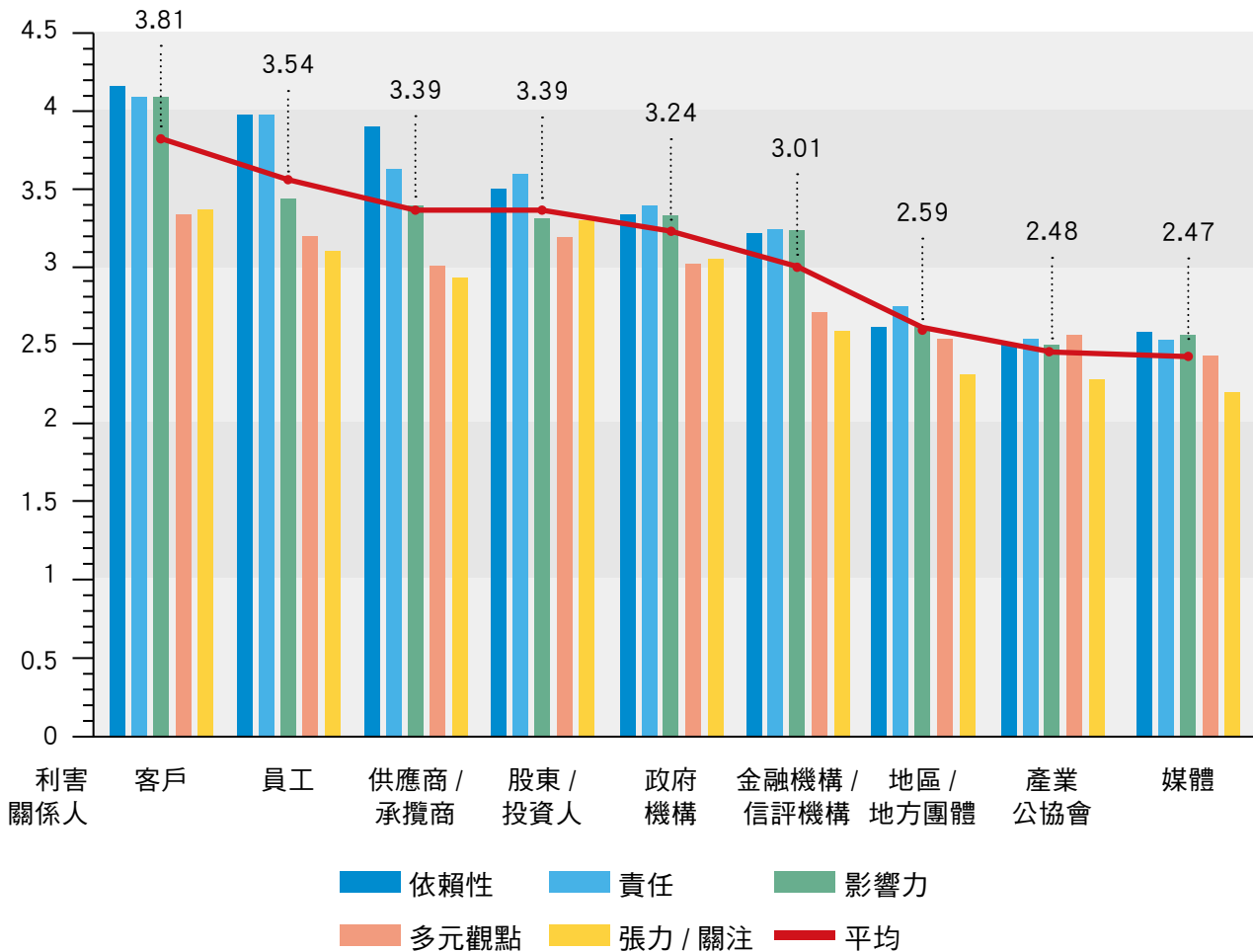
科嘉（開曼）參照國際標準 AA1000 SES 利害關係人議合標準（AA1000 Stakeholder Engagement Standard）之五大原則（依賴性、責任、影響力、多元觀點與關注 / 張力）鑑別利害關係人，前次（2024 年度）鑑別過程係透過問卷發放，對象為中階以上主管及重要利害關係人，共計回收 63 份問卷。科嘉（開曼）依據問卷回覆將各類利害關係人的五大原則平均分數進行排序，鑑別出重要程度依序分別為：客戶、員工、股東 / 投資人、供應商 / 承攬商、政府機構、金融機構 / 信評機構、地區 / 地方團體、產業公協會、媒體，其中以客戶、員工、供應商 / 承攬商、股東 / 投資人與政府機構為重要利害關係人。



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。

2024 年度利害關係人鑑別評量結果



2. 2025 年度適用性評估說明

為確保利害關係人鑑別結果之持續適用性與永續管理的穩定性，永續發展委員會工作小組針對 2024 年完成之鑑別結果進行覆核，採用程序說明如下：

- (1) 準則適用性：重新檢視 2024 年採用之「依賴性、責任、影響力、多元觀點、關注度 / 張力」五大原則評選邏輯，仍符合目前國際趨勢。

(2) 環境變動分析：經永續發展委員會工作小組審視及評估，2025 年公司之核心業務、組織架構及主要市場未發生重大變動，且外部產業環境對各利害關係人之衝擊程度與上年度一致。

評估確認：評估結果顯示 2024 年之利害關係人排序仍具高度代表性，故決議 2025 年度延用該鑑別結果作為本年度溝通與報告之基準，以客戶、員工、供應商 / 承攬商、股東 / 投資人與政府機構列為重要利害關係人，作為資源配置與議題回應之首要對象。

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，透過多元溝通管道與利害關係人進行議合，依據各利害關係人屬性及需求，建立適切的溝通管道，以了解其關注之議題，並傳達本公司於永續經營之具體行動與成果，以回應利害關係人之期待。利害關係人溝通情形及內容，由永續發展委員會每年定期向董事會報告。

利害關係人	對科嘉（開曼）的重要性	關切議題	溝通管道	溝通頻率
 客戶	客戶是科嘉（開曼）維持營運重要的夥伴，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。	- 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
 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。	- 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 視需求而定
 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。	- 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	不定期供應商評鑑 即時 視需求安排 視需求安排

利害關係人	對科嘉（開曼）的重要性	關切議題	溝通管道	溝通頻率
 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。	- 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	年度股東常會
			公司官網投資人專區	即時提供財務與業務資訊
			法人說明會	定期舉辦說明會
			記者會或新聞稿	重大訊息 即時提供
 政府機構	科嘉（開曼）的營運需遵守法令規章並配合政府政策。	- 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、培訓	每月、每季、每年或不定期檢查
			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	
 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。	- 資訊安全 - 營運績效 - 公司治理	實地拜訪	視需求安排
			官網公開資訊、電話	即時
			信用調查	定期財務與稅務查核
 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。	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

重大主題分析旨在系統性辨識、評估並排序企業對治理、環境和社會（包含其人權）造成最顯著衝擊的主題，進而針對重大主題制定政策與行動，為施行永續管理的基礎。

本報告書重大主題鑑別程序依循「GRI 3：重大主題 2021」準則，落實利害關係人包容性、永續性的脈絡、重大性及完整性之原則。2025 年度永續發展委員會工作小組針對 2024 年所執行之鑑別程序及結果進行覆核，審視組織內外部環境、產業趨勢及利害關係人期待，評估本公司之核心業務、組織架構及價值鏈並無重大變動。因此，本年度決議延續 2024 年的鑑別流程與分析結果，以確保永續策略之穩定性與報導之連續性。以下說明重大主題鑑別程序：

1. 了解組織脈絡

永續議題的蒐集，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（例如 GRI 準則、SDGs、TCFD），國際評比要求（DJSI、MSCI）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。

【2025 年度評估結果】

經審視本年度營運活動類型（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）以及行業特性並無重大變動，故維持與 2024 年度相同之範疇，彙整出包含經濟、社會、環境三大面向之 19 項永續議題清單，作為衝擊鑑別之基礎。

重大性議題		
經濟與治理面	社會面	環境面
1【資訊安全及客戶隱私權保護】	10【員工福利與權利保障】	16【廢棄物管理與資源循環】
2【營運策略與經濟績效】	11【人才招聘及培育】	17【水資源及廢水管理】
3【風險管理】	12【人權】	18【氣候變遷與調適】
4【法律遵循】	13【職業健康與安全】	19【溫室氣體排放管理】
5【公司治理 / 誠信經營】	14【稅務責任】	
6【產品及服務品質】	15【社會關懷與回饋】	
7【研發創新能力】		
8【客戶關係管理】		
9【供應鏈管理】		

2. 鑑別實際及潛在衝擊

科嘉（開曼）針對 19 項永續議題，鑑別營運、產品或服務活動對經濟、環境和社會所造成的實際與潛在衝擊。

負面衝擊：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。

正面衝擊：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。

【2025 年度評估結果】

經評估本公司 2025 年度之營運模式與價值鏈活動保持穩定，各議題之衝擊性質（正面/負面）與上年度一致，無新增之顯著衝擊項目，故決議延續 2024 年度之衝擊鑑別分析結果。

2024 年度之衝擊鑑別結果如下：

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。
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。
人才招募及培育	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。

議題	衝擊面向	衝擊說明
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。
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。

3. 衝擊顯著性及利害關係人關注度分析：

科嘉（開曼）透過定量分析與定性覆核，確保重大主題鑑別之客觀性。2025 年度經評估，本公司營運模式與外部衝擊性質保持穩定，故決議延續 2024 年度之評估基礎：

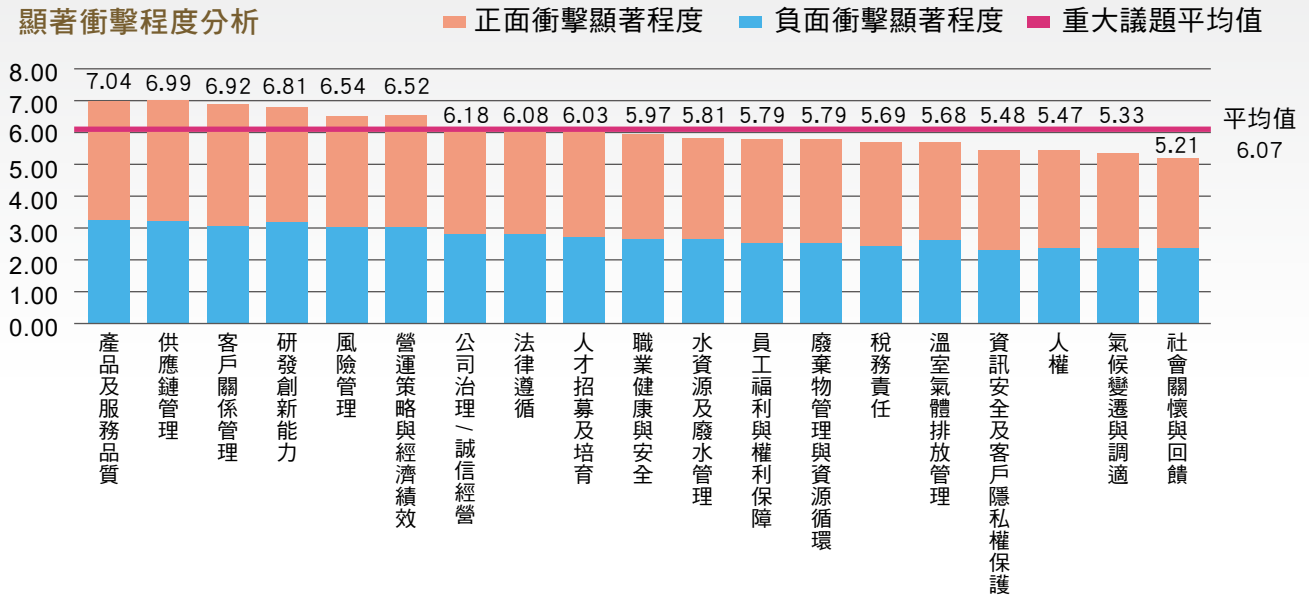
A. 衝擊顯著性分析

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，同時，為了解重要利害關係人對於推動各項永續議題的關注與期望，本公司亦發放永續議題關注度問卷給重要利害關係人填答。問卷調查結果共收到 63 份有效回饋，本公司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。衝擊程度平均數係以所有有效問卷的衝擊程度總分除以有效回收問卷數；發生可能性平均數係以所有有效問卷的發生可能性總分除以有效回收問卷數。接續再將衝擊程度平均數及發生可能性平均數進行平均得出衝擊顯著程度，最後加總負面衝擊顯著程度及正面衝擊顯著程度分數，得出綜合衝擊顯著程度分數。

【2025 年度評估結果】

經永續發展委員會工作小組審視，2025 年度公司之內部管理機制與營運現況穩定，主管人員對於各項議題之衝擊顯著性評估與上年度一致，確認 2024 年度之量化數據仍具備高度代表性，故決議本年度續予沿用。

顯著衝擊程度分析



說明：本圖表為 2024 年鑑別之量化結果，經 2025 年永續發展委員會工作小組評估確認衝擊顯著程度無顯著變動，故本年度續沿用之。

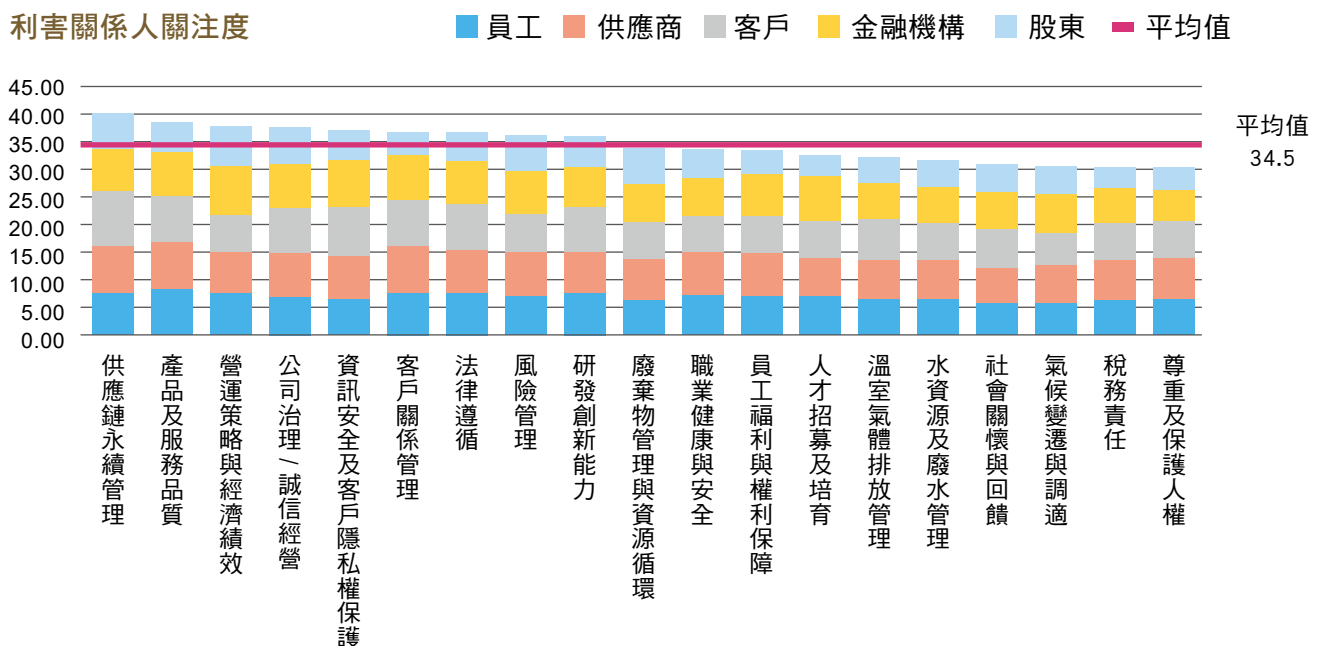
B. 利害關係人關注程度分析

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。

【2025 年度評估結果】

經永續發展委員會工作小組審視 2025 年度與重要利害關係人之溝通交流，確認利害關係人對本公司之期待與關注焦點未發生重大變化，故決議延續 2024 年度之 63 份有效問卷分析結果作為本年度評估基準。

利害關係人關注度



4. 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，綜合上述重大主題分析流程，確認 2024 年度鑑別出之 8 項重大主題「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」於 2025 年度持續適用。

2025 年重大主題列表 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	●	○	◎			

2025 年度重大主題與 2024 年相同未變更。



CH2

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
- 2.4永續管理系統

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。2025 年度合併營收為 2,579,058 仟元，員工總人數為 1,927 人。

控股總部：科嘉（開曼）	主要營業項目	董事長／執行長
Grand Pavilion Commercial Centre, Oleander Way, 802 West Bay Road, P.O. Box 32052, Grand Cayman KY1-1208, Cayman Islands, British West Indies	薄膜觸控開關之製造銷售	林志峰／林志峰
設立日期：2009 年 8 月 上市日期：2011 年 12 月 股票代碼：5215	主要銷售市場	已發行股份
	中國、臺灣及其他市場	64,337,500 股

科嘉（開曼）所屬產業類別

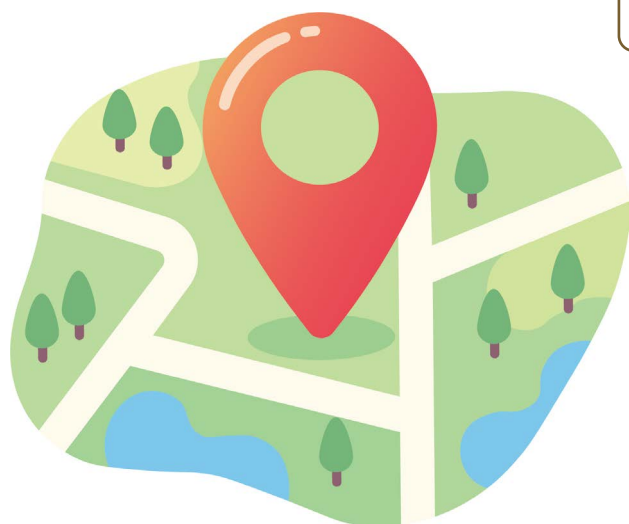
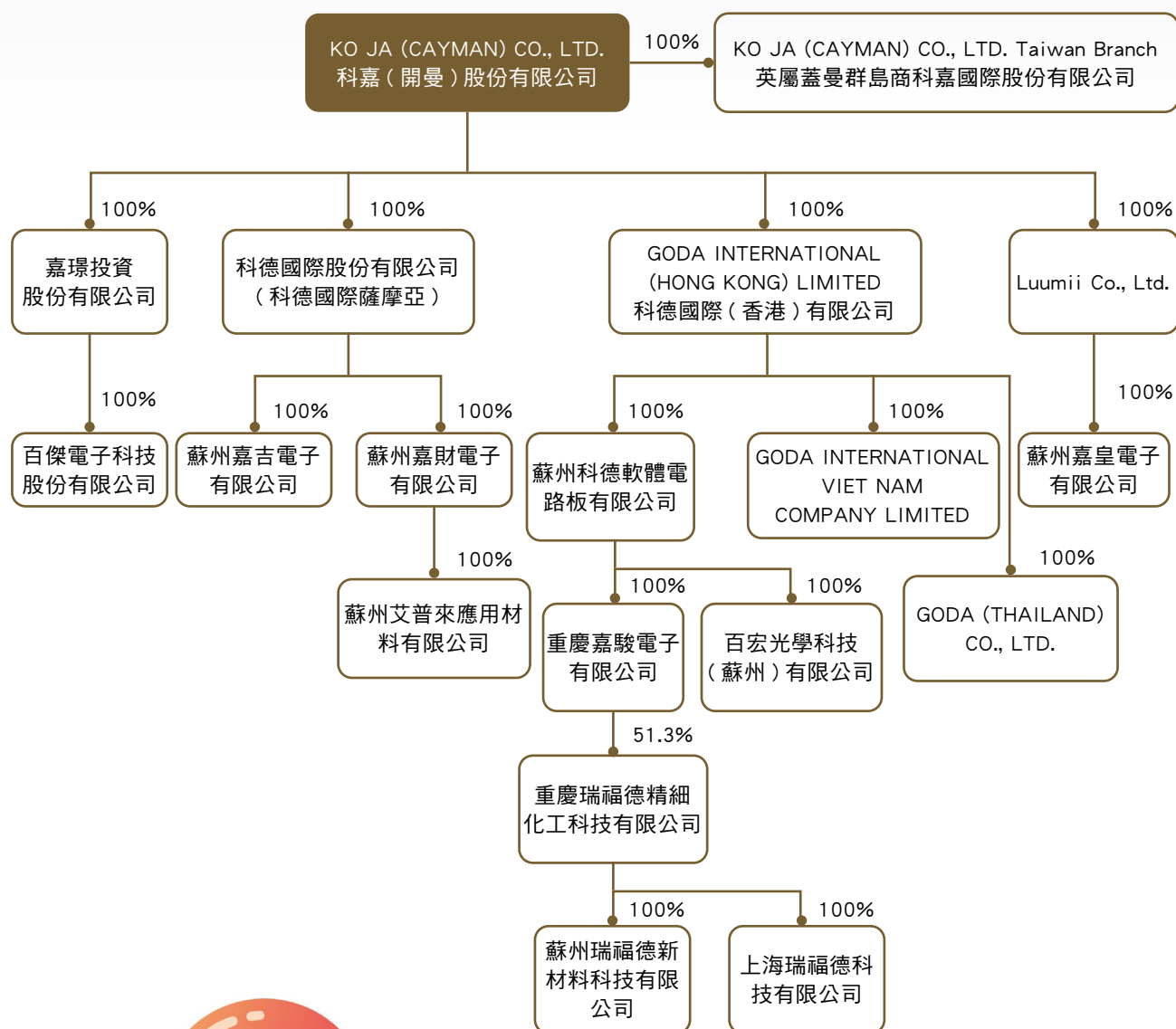
科嘉（開曼）主要經營業務為薄膜觸控開關之研發、製造與銷售，依據 SASB SICS 產業分類標準，分類在科技與通訊部門的硬體產業，在臺灣證券交易所產業類別為電腦及週邊設備業。

主要產品	■ 薄膜觸控開關 69.08% ■ 銘板、電子漿料及其他 30.92%
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	■ 電腦及週邊設備業



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。主要製造場所包含蘇州科德、蘇州嘉財、蘇州嘉皇、重慶嘉駿、重慶瑞福德、Goda-VN 等據點，總面積為 46,821 平方公尺，其中自有場所之產量百分比為 79.50%。





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

蘇州艾普來應用材料有限公司

生產軟體電路板所需原材料

採購及銷售服務

百宏光學科技（蘇州）有限公司

生產軟體電路板所需原材料

採購及銷售服務

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。

2025 年度

- 重慶嘉駿電子有限公司及越南科德（GODA VN）已依照 ISO 14064-1 進行 2025 年組織溫室氣體盤查，並分別於 2026/03/05 及 2026/02/05 取得第三方認證。

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

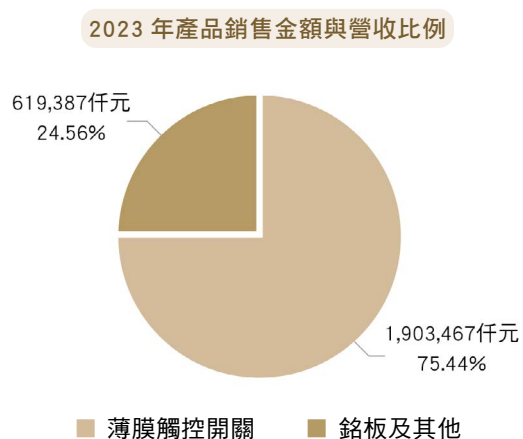
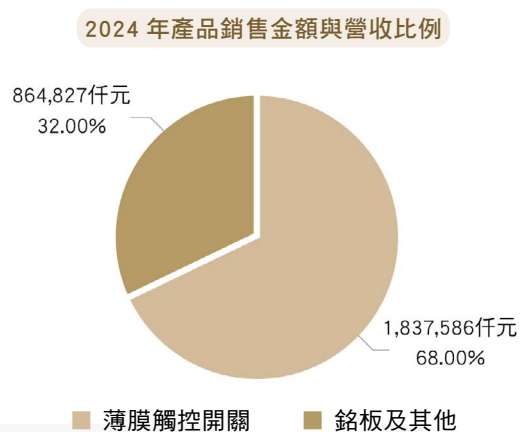
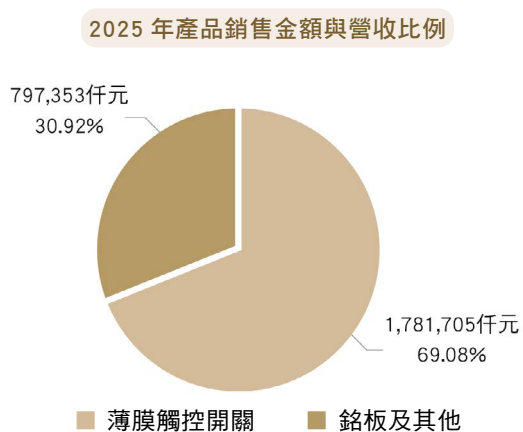
2.2 營運概況 GRI 2-6

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。

科嘉（開曼）主要產品為薄膜觸控開關，近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，使銘版及其他產品於 2025 年維持三成以上的營收佔比。

公司產品營業比重：



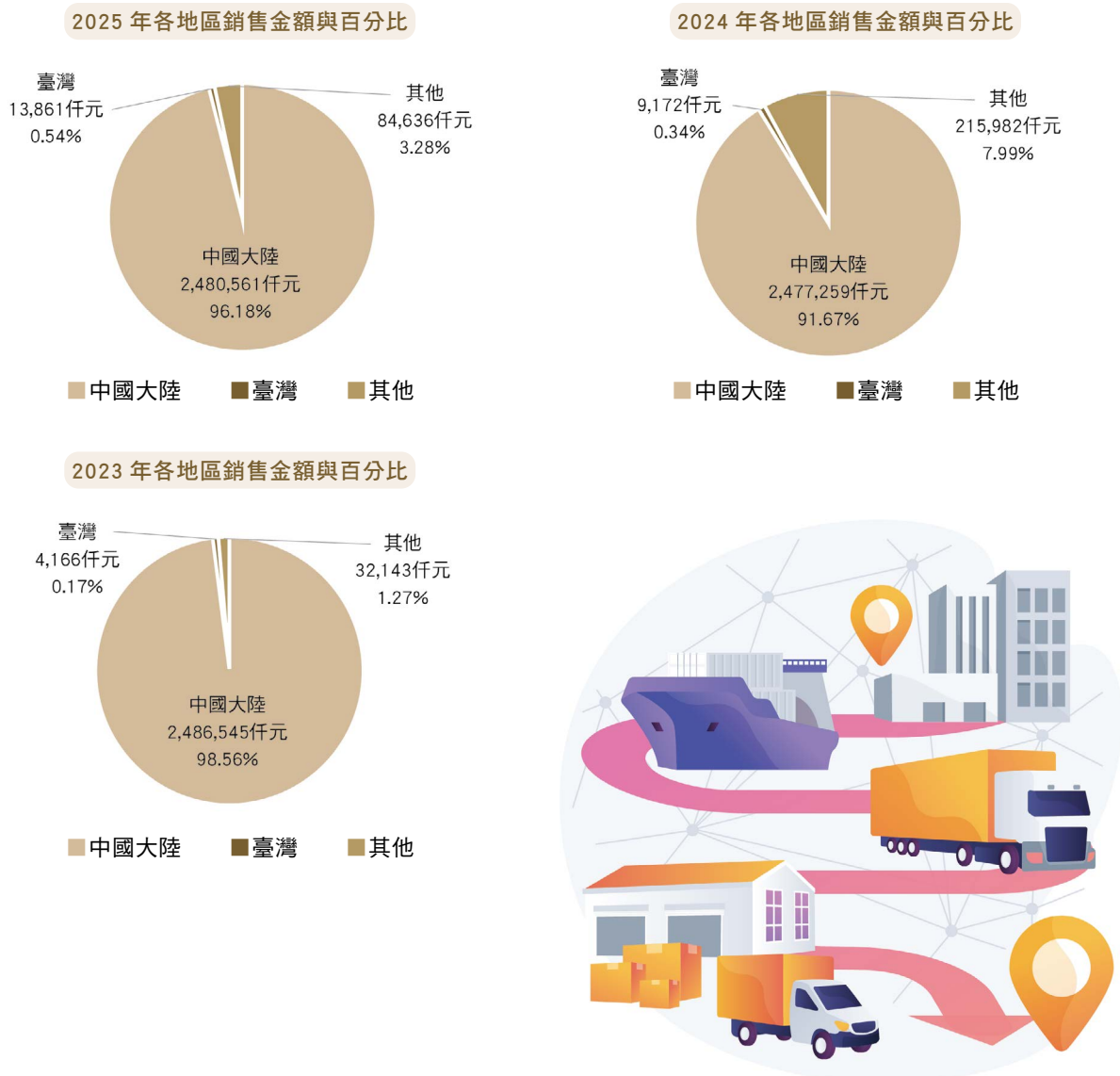
2.2.2 | 商品銷售地區

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，運用越南廠與泰國廠人力優勢與地緣經濟優勢，開發中國市場以外之其他市場訂單。

2025 年營收結構仍以中國市場為主，海外地區（不含中國大陸及臺灣）營收由 2024 年的 215,982 仟元降至 84,636 仟元，營收佔比由 7.99% 下降至 3.28%。海外市場營收衰退主要因 Windows 10 換機需求低於預期，且 2025 年國際銀價飆升，推升原料成本，致海外訂單減幅高於中國大陸代工廠訂單，進一步提高中國大陸市場占營收的銷售比重。

為降低貴金屬價格波動衝擊，本公司自 2025 年第三季起，採取提前下單備料之控管政策，以穩定材料成本並減緩銀價上漲對 MTS（筆電鍵盤薄膜觸控開關）毛利率之影響。

科嘉（開曼）商品銷售地區：



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、導光板及 Membrane 等產品之研發、製造及銷售，其中薄膜觸控開關佔 2025 年度集團營收比重占約七成，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		中游		下游		終端客戶
商品	廠商	商品	廠商	商品	廠商	PC 品牌
PET Flim	蘇州山技光電 四川東方 通富印刷	薄膜觸控開關	科嘉（開曼） 淳安 勝方 興協和 嘉峰 昌利 斯普蘭蒂	筆記型電腦鍵盤	群光 達方 精元 光寶 致伸	Apple Acer Asus Dell Google HP Lenovo Microsoft Samsung
LED	昆山弘凱 蘇州尚瑞斯 蘇州泓冠					
電子漿料	江西貝特利 百傑電子 / 重慶瑞福德 貴研電子（雲南）					

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	2025 年 供應商家數	2024 年 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	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	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	3

2.3.3 | 下游產品應用領域

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



2.4 永續管理系統

科嘉（開曼）集團旗下子公司陸續導入 ISO 9001：2015 品質管理系統與 ISO 14001：2015 環境管理系統。各生產據點透過執行品質管理與環境保護政策，確保生產流程及環境績效符合國際標準；此外，部分廠區導入 IECQ QC 080000 危害物質管理體系，以對接國際品牌客戶對供應鏈的環保規範與風險管理要求。

公司名稱	標準	發證日期	到期日期
重慶瑞福德	ISO 9001：2015	2025/04/14	2028/04/13
	ISO 14001：2015	2025/04/14	2028/04/13
蘇州嘉皇	ISO 9001：2015	2025/04/15	2028/04/14
	ISO 14001：2015	2025/06/09	2028/06/08
百傑電子	ISO 9001：2015	2025/03/06	2028/03/05
越南科德	ISO 9001：2015	2025/11/12	2028/11/11
	ISO 14001：2015	2025/11/12	2028/11/11



CH3

營運與治理

3.1營運策略與經濟績效

3.2治理組織

3.3公司治理/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，透過營業收入、存貨、應收帳款等重點營運指標檢視經營績效，並每季向董事會進行財務業務報告。
2. 定期追蹤新材料或替代原物料之開發及導入成果。
3. 定期追蹤新產品及新技術之開發成果。

目標

短期（2026 年）	● 維持營業收入正成長。 ● 持續開發替代性原材料，以降低生產成本與維持產品品質。 ● 研發市場需求之新產品與技術。 ● 因應國際局勢變化及人力成本考量，隨時調配海外產能配置。
中期（2028 年）	● 維持營業收入正成長。 ● 研發市場需求之新產品與技術。

長期（2031 年）

- 維持營業收入正成長。
- 持續尋覓新興市場與應用，擴增公司產品線之廣度。
- 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）2025 年合併營收為新臺幣 2,579,058 仟元，營業毛利為新臺幣 566,623 仟元，營業淨利為新臺幣 132,856 仟元，稅後淨利為新臺幣 149,043 仟元。

本公司 2025 年度整體筆記型電腦薄膜開關出貨數量較 2024 年度成長 5.5%，然因產品售價價格競爭激烈及主要材料銀漿成本受到銀價上漲，成本高漲影響，毛利率由上一年度的 26.93% 下降至 21.97%，減少 4.96 個百分點。為管理原物料價格對營業成本之影響，本公司自 2025 第三季採提前進行備料之控管政策以降低國際原物料價格變動對成本之衝擊。

單位：新臺幣仟元

	2025 年	2024 年度	2023 年度
營業收入	2,579,058	2,702,413	2,522,854
營業成本	2,012,435	1,974,754	1,842,721
營業毛利	566,623	727,659	680,133
營業費用	428,419	479,546	419,198
其他收益及費損淨額	(5,348)	(8,070)	(27,986)
營業淨利	132,856	240,043	232,949
營業外收支	63,946	113,788	93,696
稅前淨利	196,802	353,831	326,645
所得稅費用	47,759	102,976	142,960
本期淨利	149,043	250,855	183,685
淨利率	5.78%	9.28%	7.28%
每股盈餘	2.04	3.74	2.75

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	2025 年度	2024 年度	2023 年度
產生之直接經濟價值（A）		2,645,185	2,769,198	2,587,838
營運收入	銷貨收入	2,579,058	2,702,413	2,522,854
	利息收入	39,626	46,578	49,678
	租金收入	9,666	3,375	3,332
	股利收入	2,606	3,482	1,759
	其他收入	14,229	13,350	10,215
分配之經濟價值（B）		2,652,601	2,657,468	2,538,595
營運成本	營業成本 （不含員工薪資與福利）	1,588,781	1,457,112	1,434,668
	營業費用 （不含員工薪資與福利與社區投資）	240,964	258,686	220,738
員工薪資與福利（註）	歸屬營業成本	423,654	517,642	408,053
	歸屬營業費用	187,455	220,375	198,365
支付給資金提供者的款項	利息費用	3,139	3,686	5,041
	股利支付	160,844	96,506	128,675
支付政府的款項	所得稅費用	47,759	102,976	142,960
社區投資	捐贈、贊助、投資	5	485	95
留存的經濟價值 = (A) - (B)		(7,416)	111,730	49,243

註：員工薪資與福利包含 薪資、紅利、獎金、員工福利、退休金、保險

3.1.3 | 取自政府之財務援助 GRI 201-4

獲得補助之公司	補助來源	補助計劃名稱	2025 年（CNY）
蘇州科德軟體 電路板有限公司	中華人民共和國人社局	擴崗補貼款	80,850
	中華人民共和國人社局	穩崗補貼款	4,500
蘇州嘉財電子 有限公司	中華人民共和國稅務局	2024 年重點人群 增值稅減免稅款	147,550
	中華人民共和國商務局	2024 年商務發展專項資金 增強應對匯率風險能力	2,000
	中華人民共和國人社局	擴崗補貼款	1,500
	中華人民共和國人社局	穩崗補貼款	113,984

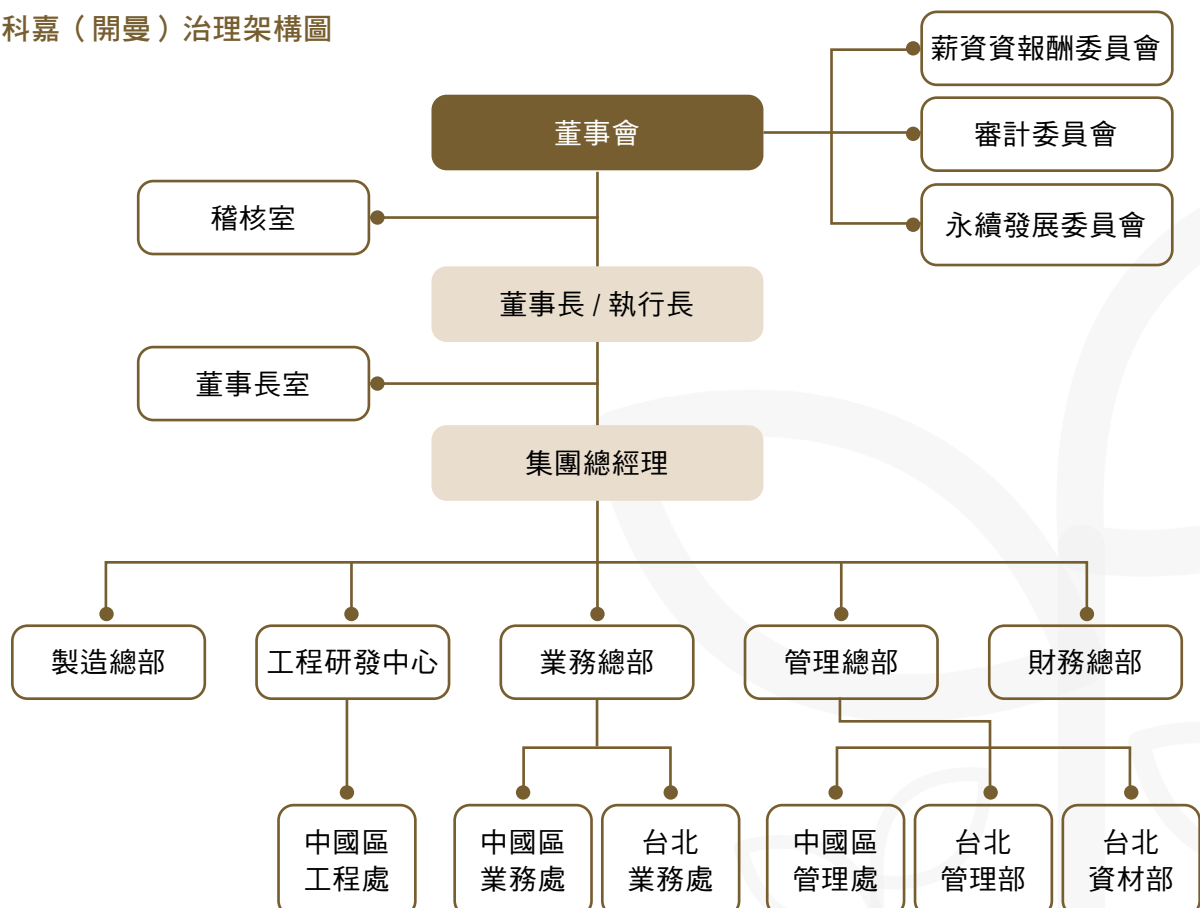
獲得補助之公司	補助來源	補助計劃名稱	2025 年 (CNY)
重慶嘉駿電子有限公司	中華人民共和國政府	2024 年重點人群 增值稅減免稅款	7,800
	中華人民共和國工信局	區級有序用電及 租賃柴油發電機補貼	55,800
	中華人民共和國人社局	2025 年用人單位 社會保險補貼	33,107
	中華人民共和國人社局	2025 年企業吸納 返鄉農民工就業補貼	5,500
	中華人民共和國人社局	穩崗補貼款	36,736
蘇州嘉皇電子有限公司	中華人民共和國人社局	穩崗補貼款	32,711
總計			522,038

3.2 治理組織

3.2.1 | 治理結構及組成 [GRI 2-9](#)、[GRI 2-12](#)

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，負責審議相關策略與管理方向，並就重大衝擊之管理進行監督。

科嘉（開曼）治理架構圖



股東大會及投資人關係

科嘉（開曼）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。

3.2.2 | 董事會組成與運作

董事會組成

1. 董事會多元化和專業性 [GRI 2-9](#)、[GRI 2-10](#)

科嘉（開曼）董事會為公司最高治理機構，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、領導能力及決策能力。

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%）。透過跨產業配置，有助於董事會在審議重大決策時，納入不同觀點與專業意見。有關各董事之任期、性別、詳細學經歷及專業資歷反映董事組成之多元配置，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 2025 年度[年報](#) P.3-P.8。

2. 董事會獨立性

本公司董事會由 10 席董事組成，其中包含 4 席獨立董事與 6 席一般董事，獨立董事占全體董事比例 40%。而具員工身分者計 4 席（40%），具經理人身分者計 3 席（30%），具二親等內親屬關係者 2 席（20%），均符合證券交易法第 26 條之 3 第 3 項規定。本公司已設置審計委員會，故無監察人間或監察人與董事間為配偶或二親等以內之親屬關係，符合證券交易法第 26 之 3 第 4 項規定。有關董事會獨立性詳細資訊請詳本公司 2025 年度[年報](#) P.5-P.6。

董事會運作

一、董事會（最高治理單位）的提名及選舉 [GRI 2-10](#)

依據本公司《[公司章程](#)》規定，董事（包含獨立董事）之選任應採用候選人提名機制，另為避免爭議，(1)董事（不包含獨立董事）應由股東在董事（不包含獨立董事）之候選人名單中選任；及(2)獨立董事應由股東在獨立董事之候選人名單中選任。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，應依上市相關法令規定辦理。

本公司遵循《[董事選舉規範](#)》辦理董事候選人之提名及選任作業，並就候選人之專業背景、產業經驗及資格條件進行評估，提請股東會選任。

二、董事會（最高治理單位）的主席 GRI 2-11、GRI 2-12

科嘉（開曼）第六屆董事會由林志峰先生擔任董事長，並兼任本公司執行長，董事長與執行長由同一人擔任，主要係基於公司經營管理及營運決策之需要，由同一人統籌董事會運作及公司日常經營管理事務，以利經營策略之推動與執行。

為維持公司治理之權責制衡，公司採取的因應措施如下：

治理強化目標	達成機制與現況	實質治理成效
外部監理能力	因應法令增選一席獨立董事席次，優於法定標準，且 60% 董事不具員工身分。	董事會決議對董事長及總經理等管理階層，具備實質監督與制衡效果。
專業審議機制	重大財務、業務及永續衝擊議案，須經由全數獨立董事組成之「審計委員會」先行審議通過，方得提報董事會。	透過獨立董事層級審核，確保重大決策透明，維護財務與營運穩健。
決策權責平衡	現任董事長兼任執行長，受公開提名制約束，股東可透過每屆改選機制決定治理成員之適任性。	股東透過改選機制實施動態監督，能實質更迭成員，確保治理不中斷。

三、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）董事會為公司最高的治理單位，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。董事會於決策重大事項時，綜合考量各項議題對公司之影響、風險與機會，並納入利害關係人意見。

董事會定期聽取永續發展委員會彙報，監督包含溫室氣體盤查、重大主題鑑別及永續報告書編製等執行進度，作為各項永續決策之依據。

2025 年度董事會審議之 ESG 相關事項摘要如下：

會議日期	報告與核決內容
2025.03.13	- 溫室氣體盤查內部查證進度追蹤。 - 審閱 2024 年董事會暨功能性委員會的績效評估結果。
2025.05.13	溫室氣體盤查內部查證進度追蹤。
2025.07.24	溫室氣體盤查內部查證進度追蹤。
2025.08.25	- 溫室氣體盤查內部查證進度追蹤。 - 依據《上市公司編製與申報永續報告書作業辦法》完成編製與公告 2024 年永續報告書。
2025.11.07	溫室氣體盤查內部查證進度追蹤。

會議日期	報告與核決內容
2025.12.16	● 溫室氣體盤查與委員會運作報告： 1. 2025 年度完成溫室氣體盤查人才培訓、策略目標、控制機制、內部查證與外部查證的規劃工作；在人才培育方面，共計培訓 34 人次，累計訓練時數達 77 小時。 2. 除本公司進行溫室氣體盤查外，另有 10 家營運子公司納入自我溫室氣體盤查的名單。 3. 溫室氣體盤查依循 ISO 14064-1 標準程序執行，盤查範圍為範疇一、範疇二及部份範疇三項目。 4. 各工廠盤查員執行盤查並撰寫報告，由廠主管審核，交由中國區總經理室進行內部查證。 5. 本公司已委任國富浩華會計師事務所執行 2026 年度溫室氣體盤查結果的外部確信工作。 ● 完成年度利害關係人溝通情形之報告，落實多元溝通機制。 ● 通過「永續發展實務守則」部分條文修正案，確保公司規範與主管機關法令同步。

四、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。

五、董事會利益迴避 [GRI 2-15](#)

科嘉（開曼）訂有董事防止利益衝突及利益迴避相關規範，並依《[董事、經理人行為準則](#)》進行管理，以維護公司治理之健全運作及整體利益：

依《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。

依《董事、經理人行為準則》第二條 避免圖私利之機會規定，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。

此外，依科嘉（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。

2025 年董事對利害關係議案迴避之執行情形，請詳本公司 2025 年度[年報](#) P.15。

六、董事會出席率與溝通關鍵重大事件 [GRI 2-16](#)

董事會為本公司最高治理單位，透過定期召開會議審議公司經營策略、財務目標及重大風險事項，並監督各管理單位之執行成效。

2025 年度董事會開會 6 次，全體董事平均實際出席率達 90% 以上，有關董事之詳細出席情形，請參閱本公司[年報](#) P.13-14；各次會議之重要決議事項，請詳見本公司[年報](#) P.38-P.40。

當發生可能對公司營運、財務、環境或法令遵循造成重大影響之事項時，相關管理單位依通報機制向高階管理階層報告，並視事件性質提報董事會。董事會透過定期會議或必要之臨時會議，接收重大事件報告，評估事件影響及因應措施，並執行監督職責，以掌握並降低相關風險。

2025 年度科嘉（開曼）未發生需提報董事會之重大事件。

七、董事會（最高治理單位）的群體智識 [GRI 2-17](#)

科嘉（開曼）鼓勵董事持續進修並提升專業能力，公司會定期提供董事有關進修的各项資訊，及不定期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，協助董事掌握經濟、環境、社會、法規及風險管理等議題之發展趨勢。2025 年度董事平均進修 5.1 小時，進修課程請詳公開資訊觀測站[董事進修情形](#)。

八、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。2025 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 2026 年 03 月 02 日完成前一年度董事會績效評估，並於 2026 年 03 月 10 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	2025.01.01-2025.12.31	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

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	2025.01.01- 2025.12.31	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包括下列六大面向： 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

3.2.3 | 功能性委員會

薪資報酬委員會

一、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。2025 年薪資報酬委員會共召集 2 次，委員平均出席率 100%。

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	2	0	100%
委員	李繼萍	2	0	100%
委員	張世和	2	0	100%

二、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 2025 年度 [年報](#) P.11-P.13。

審計委員會

為健全監督功能及強化管理機能，科嘉（開曼）依法於董事會下設置審計委員會，以協助董事會履行監督職責，審計委員會之主要職權包括會計制度、內部稽核、財務報導流程及法令遵循等事項之審議與監督。

一、審計委員會治理結構及組成 GRI 2-9

審計委員會由全體獨立董事組成，依職權獨立行使職務。審計委員會定期向董事會報告審議結果與建議事項，作為董事會決策與監督管理之參考依據。

二、運作情形

2025 年審計委員會共召開 6 次會議，委員平均出席率 87%，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 2025 年度年報 P.16-P.17 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	5	1	83%
委員	吳國豪	5	1	83%
委員	李繼萍	5	1	83%
委員	張世和	6	0	100%

永續發展委員會

一、永續發展委員會治理結構及組成 GRI 2-9

科嘉（開曼）於 2024 年 12 月 23 日董事會通過設置永續發展委員會，作為推動及督導公司永續發展相關事務之專責組織。永續發展委員會隸屬董事會，定期向董事會報告永續發展推動情形及執行成果。

永續發展委員會成員人數為 3 人，由本公司董事 1 人、公司治理主管 1 人及中國區總經理室協理 1 人擔任委員。本委員會主要職責如下：

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。

二、永續發展委員會運作情形

2025 年度永續發展委員會共召開 2 次會議，全體委員平均出席率為 100%。委員會於年度內推動多項 ESG 專案。在環境面，完成總部溫室氣體盤查，並逐步推行至集團各營運據點；在社會面，辦理員工滿意度調查，作為員工關係及職場管理之參考；在治理面，透過定期更新公司網站、優化內部控制制度與作業流程等措施，持續強化公司治理效能。

3.3 公司治理 / 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，違反誠信經營原則，將導致利害關係人信任度降低，甚至可能使公司面臨法律訴訟或財務風險，不利於公司營運發展。反之，維持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賴。

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. 不定期對員工宣導誠信經營之重要性。
2. 洽詢供應商簽署誠信廉潔聲明書，闡述公司誠信經營政策。
3. 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。
4. 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

1. 年度重大違反公司治理及誠信經營事件之發生數量、事件性質及改善情形。
2. 年度辦理誠信經營宣導或教育訓練情形及員工參與情況。

目標

短期（2026 年）	● 維持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（2028 年）	● 維持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（2031 年）	● 維持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，明定嚴禁行賄、收賄及任何違反商業道德之行為。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](#)

科嘉（開曼）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使用，並對檢舉人身分及檢舉內容皆採取嚴格之保密措施，若經查證違規屬實，對違規行為將依照公司規定予以處理。

2025 年度，本公司不論在內部查核或外部管道中，均未收到任何違反誠信經營之舉報事件。

3.3.2 | 政治捐獻 GRI 415-1

科嘉（開曼）保持政治中立，於 2023 年度至 2025 年度未提供任何金錢或非金錢形式之政治獻金予政黨或候選人，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. 年度重大違反法律事件之發生數量、性質及改善情形。
2. 年度法律遵循宣導或教育訓練辦理情形及員工參與情況。

目標

短期 (2026 年)	● 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 (2028 年)	● 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 (2031 年)	● 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。

一、法律遵循管理方針

科嘉（開曼）將法規遵循納入公司治理與日常營運管理機制中，依循營運所在地相關法規執行各項業務活動，包括稅務法規、勞動法規、環境保護法規及其他法令規範（如反競爭行為），並以遵守法律規範、行業標準與道德準則作為營運基礎。

二、違規裁罰案件統計

科嘉（開曼）於 2023 年度至 2025 年度，未發生重大違反稅務、勞動、環保或反競爭行為等相關法令之情事，亦未遭受重大罰款或非金錢制裁。相關合規統計詳見下表：

統計項目	2025 年度	2024 年度	2023 年度
重大違反法規事件（件）（註）	0 件	0 件	0 件
支付違反法規罰款的總數（件）	0 件	1 件	0 件
支付違反法規罰款的金額（元）	0 元	6 萬元	0 元

註：重大違規事件定義係依據財團法人證券櫃檯買賣中心對有價證券上櫃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：

- (1) 造成公司重大損害或影響者；
- (2) 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；
- (3) 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

重大主題管理

GRI 2-23、GRI 2-24、GRI 2-25、GRI 3-3

風險管理對公司之意義

風險管理幫助公司辨識、評估並因應各類風險，通過建立及運作風險管理機制，使公司得以掌握內外部可能影響營運之因素，並減少相關風險對公司運營的影響。

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，定期向股東、董事會及其他利害關係人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，確保利害關係人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

科嘉（開曼）辨識並評估影響業務運營之各項內外部風險，外部風險包括市場風險、產業風險、法律風險與災害風險；內部風險則涵蓋作業風險、資訊風險、財務風險及道德行為風險。公司建立風險評估機制，將風險管理納入日常運營與決策過程中。

追蹤行動有效性指標

1. 無發生未辨識或未有效管控風險而導致之重大營運中斷事件。
2. 透過內部稽核，針對公司各項營運風險進行查核，並定期向董事會報告。

目標

短期（2026 年）	● 遵循「風險管理政策與程序」，保持各項內外部風險重大事件為 0。
中期（2028 年）	● 遵循「風險管理政策與程序」，保持各項內外部風險重大事件為 0。
長期（2031 年）	● 將風險管理融入公司的企業文化中，使員工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。 ● 整合不同地區的風險管理需求，建立一致性之風險管理標準，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。

科嘉（開曼）建置風險管理政策與程序，以辨認公司營運所面臨之風險，及設定風險限額及控制機制，並監督風險之遵循情形。本公司將風險評估流程整合至營運活動和日常管理，以降低營運過程中可能遇到的風險。

3.5.1 | 風險管理組織架構與職掌 GRI 2-13

本公司各職權單位於風險管理之職掌如下：

1. 董事會：為公司風險管理之最高單位，以遵循法令，推動並落實公司整體風險管理為目標，明確瞭解公司可能面臨之風險，確保風險管理之有效性，並負風險管理最終責任。
2. 經營團隊：為總經理或副總經理主持之經營或業務等營運相關會議，負責審核第一線的各種計劃、專案的風險評估，若依影響程度及發生頻率認定為重大風險評估事項，應向董事會報告或立案提交董事會評估討論。
3. 財務部：負責集團資金調度、取得或處分資產評估、參與重大財務業務交易流程規劃及審核各單位請款及報銷正當性。
4. 稽核室：隸屬董事會之獨立單位，負責內部例行及專案稽核，監督及提供方法與程序建議以確保公司進行有效之風險管理，並向董事會報告。
5. 各業務單位：業務單位主管負有第一線風險管理之責任，負責分析及監控所屬單位內之相關風險，確保風險控管機制與程序能有效執行。

3.5.2 | 風險辨識、分析與因應策略

科嘉（開曼）董事會關注各項營運風險之變遷，範疇涵蓋財務風險、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（如氣候變遷相關風險）等項目。

董事會依循外部環境與市場之變化，引導管理階層維持內部控制制度之有效性，並於日常經營決策中納入風險考量，以維護公司之穩健營運。

科嘉（開曼）董事會之風險管理功能，旨在透過風險評估與內部查核機制協助維持風險之可控性，以期保護股東、員工及各利害關係人之整體利益，並為公司長期經營提供支持。

2025 年度風險辨識與因應措施彙整如下：

風險類別	風險名稱 / 描述	管理單位	因應措施
品質風險	直接品質風險： 產品品質不良造成客戶流失。	業務總部 製造總部 工程研發中心	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. 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。 5. 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。 6. 定制產品的樣品需要交客戶確認簽樣，品管部負責保存。
	間接品質風險： 產品使用過程，損壞了顧客的其他財產權。	業務總部 工程研發中心	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。
環境風險	產品銷售旺季，影響顧客採購產品交期，造成客戶抱怨。	製造總部 業務總部 管理總部	1. 依據安全庫存管理要求，做好安全庫存管理。 2. 制定合理的生產計畫，及時做好計畫管控。 3. 做好旺季的人事資源儲備。 4. 倉庫定期盤點，確保倉庫資料準確。 5. 做好生產計畫的編排、落實、跟進工作。 6. 以市場需求提前計畫人員招聘工作。
人文環境	不同時間、不同地區、不同民族的人消費習慣不同。	管理總部	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、反騷擾等文件。 2. 建立員工意見信箱，及時收集員工的心聲。
經營風險	原材料供應： 原材料的價格、品質和送貨時間的變化，採購人員的疏忽，導致原材料數量以及品質上的不達標。	製造總部	1. 做好供應商調查評估，確保供應商能提供符合我司要求的產品。 2. 做好安全庫存，定期對庫存產品做好檢驗及盤點。

風險類別	風險名稱 / 描述	管理單位	因應措施
經營風險	員工風險： 採購人員、業務人員，技術人員和其他生產管理人員，由於他們的疏忽或能力導致的風險，以及各崗位主要人員的離職等風險。	管理總部	1. 各部門主管定期做好對所轄部門人員專業考評及專業培訓。 2. 公司每年做好人事資源規劃，並招聘適當的人員滿足相關需求。 3. 人事要做好資源儲備，確保關鍵崗位不因人員短缺而影響生產。 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。
	設施： 生產設備出現意外的故障、設備損壞。	製造總部	1. 做好設備維護保養工作，定期對設備進行檢修，確保稼動率。 2. 建立機器保養制度，嚴格依據標準對機器進行維護保養。
市場風險	市場競爭力： 對競爭對手的錯誤分析可能導致對我們的產品市場的競爭力高估或低估，引發期望值風險。	業務總部	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。
	價格風險： 產品的價格風險受產品的成本、顧客消費等的影響造成客戶流失。	業務總部 製造總部	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。
財務風險	資金回收過程中的風險： 應收款無法及時到位，增加了壞賬的出現率。	財務總部	1. 嚴格依據財務管理辦法執行。 2. 財務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）。
HSF 風險	物料風險： 與產品有接觸的輔材或原材料因環保問題，導致產品污染。	製造總部	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： 出現環保問題廠商或新供應商所提供物料，使用後導致產品 HSF 不合格。	製造總部	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。

風險類別	風險名稱 / 描述	管理單位	因應措施
HSF 風險	過程風險： 生產過程中，未對有害物質過程識別與評價致使產品出現環保問題。	工程研發中心	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。
	設備環保風險： 使用可能污染產品的工具、夾具及固定裝置等設備導致產品污染。	工程研發中心	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： 當法律法規 / 客戶 HSF 要求變更時，未及時傳達內部，導致產品不符合 HSF 要求。	業務總部 製造總部	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。





CH4

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

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：

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。

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. 2025 年投入研發費用 154,101 仟元。
2. 截至 2025 年取得 121 項專利申請，並有 20 項專利申請中。

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（2026 年）	● 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。 ● 醫療用產品進入量產並開始大批量出貨。
中期（2028 年）	● 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（2031 年）	● 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

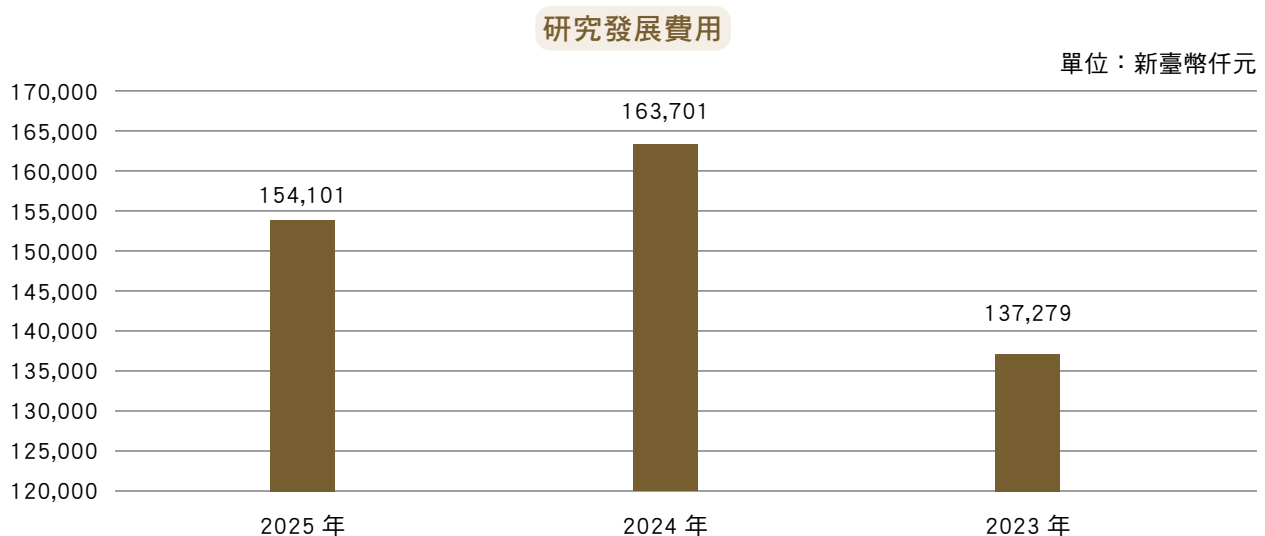
在生產技術上，科嘉（開曼）專注於高精密度薄膜印刷電路的設計與製造，為強化生產效率與品質，公司導入 ACF 離型膜剝離自動化設備與 ACF 覆膜裁切自動化設備，提升導電膜層的製程精度與生產穩定性，進一步優化生產流程。

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 年正式設立生產線，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 年及 2025 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：



科嘉（開曼）持續投入研發資源，強化產品技術能力與市場競爭優勢。為推動研發計畫與產品開發，本公司持續網羅電子、光電等專業技術人才，並積極引進外部技術資源，期能維持筆記型電腦鍵盤產品穩定量產之優勢，持續投入新產品領域開發，以提升企業競爭力並為股東創造更佳價值。2025 年開發成果包括成品自動壓合機、片材 LED 改造自動線等設備自動化技術；耐彎折性能銀漿及銀包銅替代原料等新材料；以及薄膜電路技術之高效能遊戲手把與輕薄化背光模組等新產品。

4.1.2 | 專利申請與取得

科嘉（開曼）持續進行全球專利佈局與技術研發，以提升集團技術實力與強化市場競爭能力。

專利統計概況

截至 2025 年 12 月 31 日為止，科嘉（開曼）取得之有效專利件共計 121 件，其中發明專利 10 件，新型 / 實用新型 105 件，軟體著作 6 件，另有 20 件專利處於申請審查階段。

截至 2025 年底申請與取得專利情形

	發明	新型 / 實用新型	軟體著作	合計
專利申請中數量	10	10	0	20
專利已獲證數量	10	105	6	121

註：臺灣專利類別為新型，中國專利類別為實用新型。

2025 年度核准專利

2025 年度，科嘉（開曼）集團共計取得 5 件實用新型專利，1 件發明專利。

專利名稱	專利地區	核准日期	證書號	專利類別
一種軟件电路板的吸附平移裝置	中國	2025/02/18	2024213081896	實用新型
一種鍵盤線路板背膠氣泡壓除裝置	中國	2025/03/18	2024212839399	實用新型
一種鍵盤線路板沖孔機沖孔裝置	中國	2025/03/25	2024214312686	實用新型
一種鍵盤軟件电路板抓取機構	中國	2025/04/04	2024212791402	實用新型
一種基於多次檢測的柔性电路板缺陷檢測方法 G01M	中國	2025/04/25	2024116888399	發明專利
一種導電漿料壓濾設備	中國	2025/07/11	ZL 2024 2 1843836.3	實用新型

報告邊界內各公司專利統計

地區	科嘉台灣分公司	蘇州科德	蘇州嘉財	蘇州嘉皇	重慶嘉駿	重慶瑞福德	合計
發明	1	6	1	1	1	0	10
新型 / 實用新型	2	39	10	35	0	19	105
軟體著作	0	6	0	0	0	0	6
合計	3	51	11	36	1	19	121

註：臺灣專利類別為新型，中國專利類別為實用新型。

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（2026 年）	● 每年降低不良率。
中期（2028 年）	● 每年降低不良率。
長期（2031 年）	● 每年降低不良率。

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、重慶瑞福德、Goda-VN、百傑電子已通過 ISO 9001 品質管理系統認證。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。

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

為建立穩定的供應鏈管理機制，本公司依循供應商管理作業程序辦理供應商遴選、評鑑及管理，並持續關注法規遵循、品質、環境及永續發展相關議題，與供應商維持良好合作關係。

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. 定期執行對供應商的評核，並採取分級管理。
4. 2025 年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（2026 年）	● 供應商回覆 ESG 年度自評問卷佔年度進貨金額 60%。
中期（2028 年）	● 供應商回覆 ESG 年度自評問卷佔年度進貨金額 60%。
長期（2031 年）	● 供應商回覆 ESG 年度自評問卷佔年度進貨金額 80%。

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。

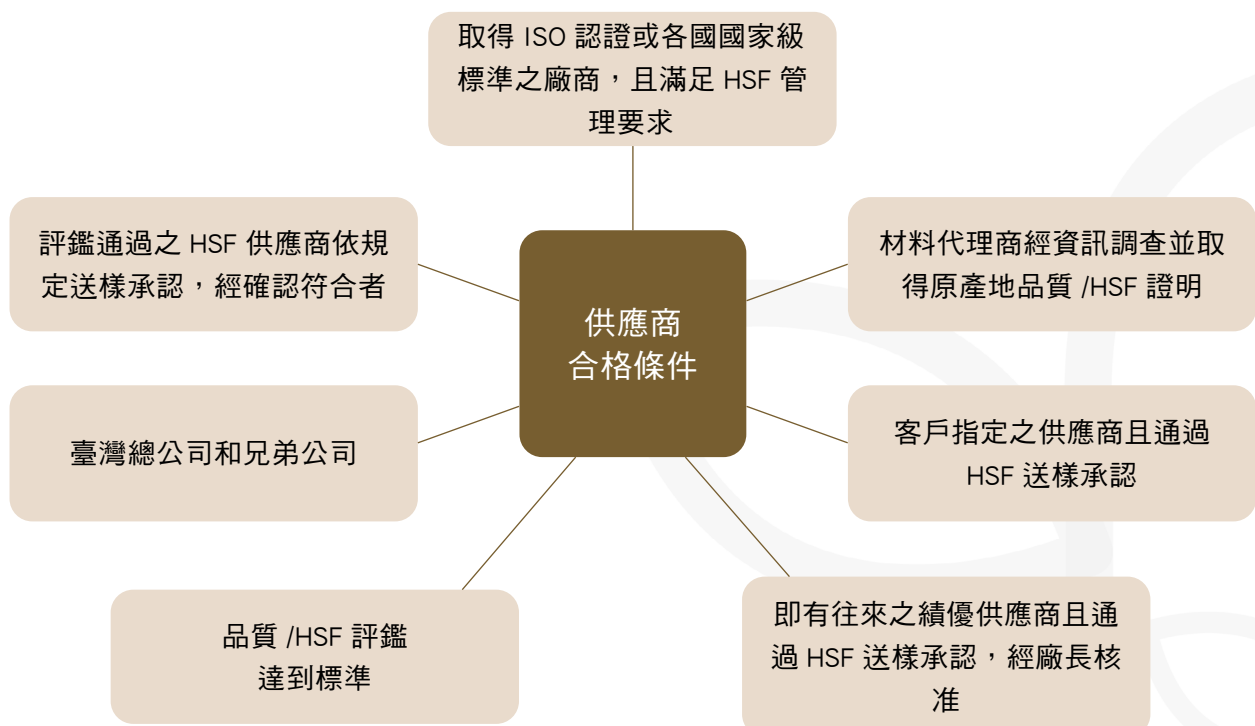
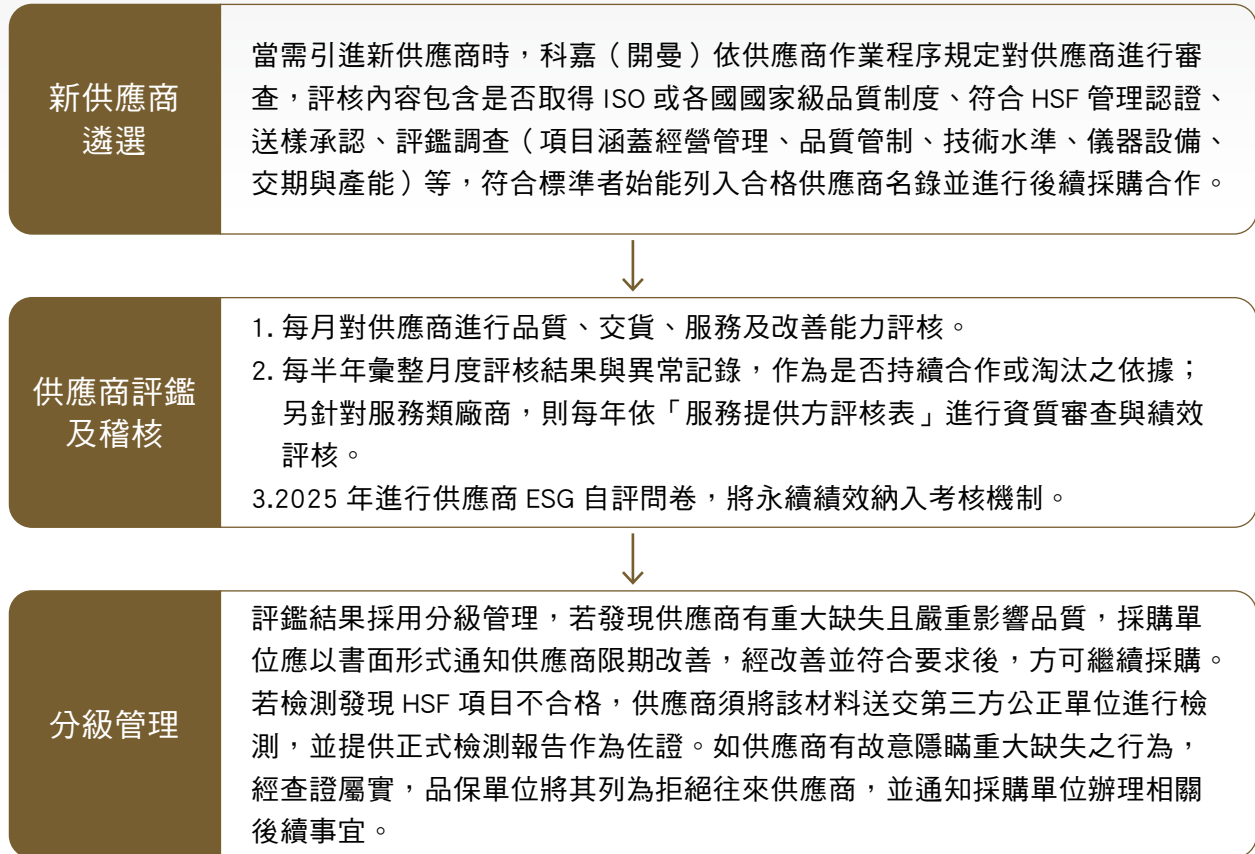
4.3.1 | 供應商管理政策

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，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，亦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



🌐 供應商永續管理執行情形

供應商承諾書簽署比率

供應商類別	項目 \ 年度	2025 年
既有供應商	供應商總家數	20
	已簽署供應商家數	19
	簽署供應商家數比率 %	95%

供應商自評比率

單位：新臺幣元

供應商類別	項目 \ 年度	2025 年
既有供應商	年度進貨金額	903,713,869
	完成自評問卷 供應商之進貨金額	585,536,816
	回覆自評問卷 供應商進貨金額 佔年度進貨金額 %	65%

4.3.3 | 當地供應商採購 [GRI 2-4](#)、[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。2025 年度科嘉（開曼）臺灣、中國大陸及越南營運據點在當地採購比率分別為 79.17%、98.08% 及 3.13%，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。

當地採購比例

營運據點	2025 年				2024 年			
	當地採購 金額	總採購金額 (幣別 NTD)	當地 採購 比例	主要 採購 地區	當地採購 金額	總採購金額 (幣別 NTD)	當地 採購 比例	主要 採購 地區
臺灣 營運據點	125,991,513	159,130,795	79.17%	臺灣	197,417,733	240,551,479	82.07%	臺灣
中國 營運據點	704,053,005	717,805,435	98.08%	中國	625,754,844	627,743,469	99.68%	中國
越南 營運據點	1,344,447	42,909,768	3.13%	中國	1,832,662	76,842,970	2.38%	中國
合計	831,388,965	919,845,998	90.38%	中國、 臺灣	825,005,239	945,137,918	87.29%	中國、 臺灣

註：

- 自 2025 年起調整總當地採購比例之統計定義，由原「各地區營運據點採購總額 / 科嘉（開曼）採購總額」修訂為「各地區營運據點當地採購金額 / 各營運據點總採購金額」；2024 年之當地採購比例相關數據，亦配合此定義同步調整。
- 本報告依各營運據點所在地區認定當地供應商，凡於該地區設有營運據點並提供產品或服務之供應商，均列為當地供應商。
- 重要營運據點與 Ch0 報告邊界公司一致，無個別排除或調整之情事。

4.4 客戶關係

4.4.1 | 客戶關係服務機制

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，使客戶資料洩漏，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（2026 年）	● 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（2028 年）	● 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（2031 年）

- 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。

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。

 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	即時備援	資安訓練及稽核	災難還原演練
建置防火牆、郵件過濾系統、木馬及病毒偵測機制、端點主動防護系統等多重資安防護機制。	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。	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。	定期執行系統災難復原演練。

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、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。
5. 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。

2025 年度，科嘉（開曼）持續推動資通安全教育訓練與宣導，共計 171 人次參與相關課程，總訓練時數達 85.5 小時，以強化員工資安意識與防護能力。

客戶隱私權與資訊防護機制 GRI 418-1

科嘉（開曼）重視客戶隱私權與資訊安全管理，為保障客戶、員工及利害關係人之個人資料安全，訂有「個人資料保護之管理」相關規範，作為個人資料蒐集、處理、利用及保存之依據。公司於執行個人資料管理時，遵循誠實信用及合法合規原則，僅於特定且必要之目的範圍內蒐集及使用資料，並於蒐集時明確告知資料使用目的、利用方式及相關權利，以降低資訊外洩與營運風險。

在資訊安全管理方面，科嘉（開曼）由資訊部門負責個人資料儲存媒體之管理與維護，建立定

期備份及緊急復原機制，並透過防火牆、防毒軟體、密碼權限控管、資料加密及系統存取紀錄（Log）等措施，加強資訊流通安全與外部入侵防護，以確保資料完整性與機密性。針對設備維修、報廢或移轉等情形，亦訂有資料清除與現場管理程序，避免個人資料遭竊取、竄改、毀損或外洩。

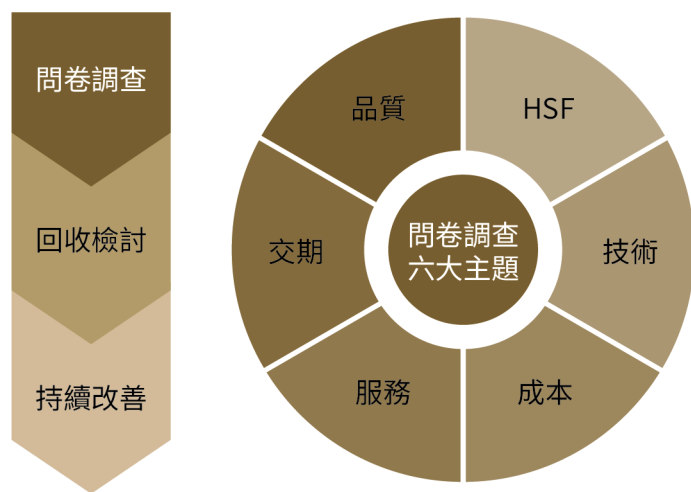
藉由上述管理機制，科嘉（開曼）致力於維護客戶隱私與信任，落實對個資保護的承諾，符合國際資安與隱私保護標準的實務要求。

在 2025 年度，科嘉（開曼）無發生來自外部機關或監管機關侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴及裁罰事件。

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。

2025 年度科嘉（開曼）客戶滿意度調查發送 45 份，收回 45 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。



CH5

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

隨著全球氣候變遷議題日益受到重視，世界各國政府與企業開始關注環境保護及能源管理相關議題。為善盡企業社會責任，並落實永續經營之目標，科嘉（開曼）遵循環境相關法規及國際準則規範，在營運活動過程中持續提升資源使用效率，並採用對環境負荷較低之再生物料，以促進資源之有效使用。

本公司並依據營運活動性質建立環境管理制度，由專責單位或人員負責推動與維護環境管理相關系統運作，並透過教育訓練與宣導活動，提升管理階層及員工之環境保護與永續發展意識。

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) 評估並逐步汰換高耗能或老舊設備。
 - (2) 研發模組化設計，方便維修、升級及延長產品壽命。
 - (3) 研發具有升級潛力的產品，降低產品淘汰頻率。
 - (4) 對生產流程進行能效評估，改善高耗能環節。
2. 減少污染物、有害物質及廢棄物排放，並妥善處理廢棄物：
 - (1) 執行垃圾分類，並提供明確標示，幫助員工落實分類作業。
 - (2) 培訓員工掌握污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，避免污染。
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) 評估生產流程中導入再生原物料或可分解材料之可行性。
4. 推動可再生資源之有效使用：
 - (1) 在企業內部推動電子化作業，減少紙張消耗。
 - (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) 回收單面影印紙再影印反面，及信封重覆利用，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及環保製程相關課程。
 - (3) 持續關注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，採取污染防治和控制技術之措施，並推動廢棄物管理、水資源和廢污水管理，以降低對環境之影響。本公司依營運活動性質建立環境管理制度，由專責單位或人員負責推動與維護，並辦理永續發展相關教育訓練。

2025 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. Goda-VN 廠區照明使用太陽能。
6. 集團 2025 年第四季實施自主減碳一天，員工搭乘公共運輸上班，減少能源消耗量 1,774.6 公里，減少溫室氣體排放量 0.0703 公噸 CO₂e。

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，並依據盤查結果作為後續節能減碳策略及績效管理之參考依據。

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. 老舊設備更換，以減少能源消耗。
2. 設備能耗單獨計量，完善設備分項計量，準確統計用電，執行高耗能設備的監控。
3. 持續委任第三方獨立查證機構執行溫室氣體盤查及查證。
4. 建立環境管理制度，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。
5. 推行節能減碳措施，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](#)

2025 年度科嘉（開曼）組織內部的能源消耗總量為 118,107.77 吉焦（GJ），其中，外購電力能源消耗量為 115,248.68 吉焦，為最主要能源來源，佔消耗總量之 97.58%；非再生能源（包括汽油、柴油）消耗量為 875.47 吉焦，佔 0.74%；自產再生能源（太陽能）能源消耗量為 1,983.62 吉焦（GJ），佔 1.68%。整體而言，本公司能源使用仍以外購電力為主，並持續透過太陽能發電提升再生能源使用比例，以降低對傳統能源之依賴。

組織內部的能源消耗量

能源類別		活動	單位	使用量			換算單位	使用量		
				2025 年	2024 年	2023 年		2025 年	2024 年	2023 年
非再生燃料	汽油	移動源設備	公升	17,200.00	14,171.03	11,092.26	GJ	541.56	451.15	353.13
	柴油	移動源設備	公升	9,242.00	15,334.39	22,772.34	GJ	333.91	554.46	823.41
	小計						GJ	875.47	1,005.61	1,176.54
外購電力	電力	操作辦公及生產設備	度	32,006,231.00	29,653,913.00	28,844,876.00	GJ	115,248.68	106,701.90	103,790.79
自產可再生電力消耗	太陽能	操作辦公及生產設備	度	550,880.00	523,303.00	538,541.00	GJ	1,983.62	1,882.97	1,937.80
出售的自產電力	太陽能	-	度	25,162.00	16,678.00	8,423.00	GJ	90.60	60.01	30.31
內部能源消耗總量（非再生燃料＋外購電力＋自產可再生電力消耗）							GJ	118,107.77	109,590.48	106,905.13

註：

1. 能源消耗量統計範圍依本報告書報告邊界辦理，惟蘇州瑞福德及上海瑞福德因係租賃辦公場所，相關能源費用併入租金支出，未能取得獨立且可靠之能源使用數據，故未納入能源數據統計範圍。
2. 本數據統計為內部盤查結果，來源取自油品採購紀錄、電費單及電力公司發票。
3. 各類能源熱值轉換係數採用經濟部能源署「2025 年能源產品單位熱值表」，汽油熱值為 7,520 kcal/L；柴油熱值為 8,629 kcal/L；電力熱值為 860 kcal/kWh。
4. 能源消耗量以吉焦（GJ）為單位揭露，2023 年度及 2024 年度熱值轉換係數採用熱力學慣用係數 1 千卡（kcal）=4,184 焦耳（J），2025 年起改採國際能源慣用轉換係數，1 千卡（kcal）=4,187 焦耳（J），1 焦耳（J）=10⁻⁹ 吉焦（GJ）。
5. 2025 年度及 2024 年度再生能源百分比分別為 1.68%、1.72%。

能源密集度

本公司以新臺幣百萬元營收作為能源密集度衡量指標。2025 年度能源密集度為 45.794 GJ/ 新臺幣百萬元營收。

能源消耗 (GJ)			能源消耗範圍	能源消耗類型	組織特定指標	能源強度比 (GJ/ 新臺幣百萬元營收)		
2025 年	2024 年	2023 年				2025 年	2024 年	2023 年
541.56	451.15	353.13	組織內部能源消耗	汽油	新臺幣百萬元營收	0.210	0.167	0.140
333.91	554.46	823.41		柴油		0.129	0.205	0.326
115,248.68	106,701.90	103,790.79		外購電力		44.686	39.484	41.138
1,983.62	1,882.97	1,937.80		太陽能		0.769	0.697	0.768
118,107.77	109,590.48	106,905.13		全部		45.794	40.553	42.372

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）自 2024 年起開始推動導入 ISO 14064-1：2018 溫室氣體盤查作業，透過系統化之數據蒐集與管理，逐步建立溫室氣體排放管理基礎。本集團依據上市櫃公司永續發展路徑圖推動時程，擬定溫室氣體盤查與查證時程計畫，並分階段方式推動溫室氣體盤查作業。

2024 年度盤查邊界為重慶嘉駿，2025 年度擴大盤查組織邊界，納入科嘉台灣分公司、嘉璟投資、Luumii 台灣分公司、百傑電子、蘇州科德、蘇州嘉財、重慶瑞福德、蘇州嘉皇及 Goda-VN 等，以逐步涵蓋更完整之營運據點。

惟蘇州瑞福德及上海瑞福德因屬租賃辦公場所，相關能源使用及排放數據未能獨立取得，且無直接生產活動，故本年度溫室氣體盤查未納入該二據點。

在排放範疇方面，除既有之範疇一及範疇二外，部分營運據點進一步導入範疇三盤查，以進一步掌握價值鏈相關排放資訊。

由於 2025 年度納入溫室氣體盤查的組織邊界較前一年度產生重大變動，本報告將以 2025 年度作為溫室氣體排放基準年。

(1) 2025 年溫室氣體排放量

單位：公噸 CO_{2e}

邊界公司	範疇一	範疇二	範疇三	合計
科嘉台灣分公司、嘉璟投資、Luumii 台灣分公司	1.05	43.85	未統計	44.90
百傑電子	1.42	32.92	未統計	34.34
蘇州科德	124.49	4,434.15	49.83	4,608.47
蘇州嘉財	175.75	6,859.47	57.9	7,093.12
重慶嘉駿	54.34	4,733.19	4,442.74	9,230.27
蘇州嘉皇	41.02	908.35	8.24	957.61
重慶瑞福德	8.82	73.19	8.75	90.76
Goda-VN	41.19	1,699.75	48.7	1,789.64
合計	448.08	18,784.87	4,616.16	23,849.11

2024 年度溫室氣體排放量

邊界公司	範疇一	範疇二	範疇三	合計
重慶嘉駿電子有限公司	89.1	3,993.65	10.28	4,093.03

(2) 溫室氣體排放明細表

公司別	範疇一			範疇二	範疇三		總計
	移動燃燒源	逸散排放	製程排放	來自輸入電力的間接排放	與運輸相關的間接排放	組織所使用產品的間接排放	
科嘉台灣分公司、嘉璟投資、Luumii 台灣分公司	0.89	0.00	0.16	43.85	未統計	未統計	44.90
百傑電子	0.12	0.00	1.30	32.92	未統計	未統計	34.34
蘇州科德	14.69	109.80	0.00	4,434.15	20.79	29.04	4,608.47
蘇州嘉財	12.57	163.18	0.00	6,859.47	23.23	34.67	7,093.12
重慶嘉駿			54.34	4,733.19	321.97	4,120.77	9,230.27
蘇州嘉皇	0.00	41.02	0.00	908.35	3.39	4.85	957.61
重慶瑞福德	4.69	4.13	0.00	73.19	6.75	2.00	90.76
Goda-VN			41.19	1,699.75	44.15	4.55	1,789.64
合計			448.08	18,784.87	420.28	4,195.88	23,849.11

註：

1. 本公司溫室氣體盤查依循 ISO 14064-1 進行，並採營運控制法（Operational control）作為溫室氣體排放量彙編基礎。
2. 報導期間並無使用生物質燃燒或生物降解產生的生物源二氧化碳排放，亦無來自土地使用、土地使用變更及林業（LULUCF）之直接排放與移除相關排放。

(3) 七大溫室氣體排放

公司別	CO ₂ (CO ₂ e)	CH ₄ (CO ₂ e)	N ₂ O (CO ₂ e)	HFCs (CO ₂ e)	PFCs (CO ₂ e)	SF ₆ (CO ₂ e)	NF ₃ (CO ₂ e)	CO ₂ e 總計
科嘉台灣分公司、嘉璟投資、Luumii 台灣分公司	44.74	0	0	0.16	0	0	0	44.90
百傑電子	33.04	0	0	1.30	0	0	0	34.34
蘇州科德	4,498.12	36.67	0.42	73.26	0	0	0	4,608.47
蘇州嘉財	6,930.26	70.06	0.27	92.53	0	0	0	7,093.12
重慶嘉駿	9,207.15	21.90	0.71	0.51	0	0	0	9,230.27
蘇州嘉皇	916.88	6.68	0	34.05	0	0	0	957.61
重慶瑞福德	86.47	0.65	0.14	3.51	0	0	0	90.76
Goda-VN	1,750.08	15.64		23.93	0	0	0	1,789.64

(4) 溫室氣體排放強度

溫室氣體 排放類型	溫室氣體排放量 (CO ₂ e)	組織特定指標 (新臺幣百萬元營收)	溫室氣體排放強度比 (CO ₂ e / 新臺幣百萬元營收)
範疇一	448.08	2,579	0.17
範疇二	18,784.87		7.28
範疇三	4,616.16		1.79
合計	23,849.11		9.25

註：排放強度比值，係以合併報表營業收入作為分母（單位：新臺幣百萬元）。

排放係數來源說明

邊界公司	排放係數來源
科嘉台灣分公司、嘉璟投資、Luumii 台灣分公司	排放源係依環境部「溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版」；GWP 採用 IPCC 2013 年第五次評估報告。
百傑電子	碳排放係數是參照環境部「碳足跡資訊網」；GWP 採用 IPCC 2013 年第五次評估報告。
蘇州科德、蘇州嘉財、重慶嘉駿、蘇州嘉皇、重慶瑞福德	排放係數採用 2006 年 IPCC 國家溫室氣體清單指南（2019 年修訂版）。
Goda-VN	GWP 採用 IPCC 2021 年第六次評估報告。

5.3 水資源及廢污水管理 GRI 303-1

極端氣候加劇乾旱及缺水的風險，水資源面臨更多挑戰。科嘉（開曼）將珍惜用水與愛護水資源視為重要責任，持續推動節約用水措施，並提升用水效率，以降低環境衝擊。

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用水量。

追蹤行動有效性指標

取水量。

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，取水來源來自臺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；Goda-VN 位於越南海防市安陽縣，取水來源來自 Vat Cach（物隔）水廠供應的自來水，未使用其他水源，供水系統水源主要為 sông rê 日河水。

公司	科嘉分公司 嘉璟投資 Luumii 分公司	百傑電子	蘇州科德 蘇州嘉財 蘇州嘉皇 蘇州嘉吉	重慶瑞福德	重慶嘉駿	Goda-VN
區域	臺灣新北市	臺灣新竹縣	江蘇吳江	四川重慶	四川重慶	越南海防市
水壓力指數	中低度	中低度	高度	非常高度	非常高度	中低度
取水來源	新店溪	寶山水庫	太湖	長江引水	碕灘水庫 雙江水庫	sông rê 日河水
排水承受 水體	南勢角溪	客雅溪	吳淞江	長江	後河	Vat Cach (物隔) 水廠
廢水 處理單位	八里污水 處理廠	新竹產業園區 污水處理廠	吳江污水處 理有限公司	重慶長壽中 法水務有限 公司	新東城 污水處理廠	長睿工業區 污水處理廠

2. 取水量、排水量及耗水量

2025 年總取水量為 171.98 百萬公升，相較 2024 年 194.37 百萬公升減少 12.52%，取水量減少之主要原因，係因設備自動化與生產工藝改良；同時，因員工人數減少，日常生活用水之消耗量亦相應降低。

由於本公司尚未建置完整的排水量監測系統，故目前無法取得實際排水數據，為維持資訊揭露之完整性，本報告參考一般營運用水特性，暫以總用水量之 80% 作為推估排水量揭露基礎，耗水量則以取水量扣除排水量估計之。

最近三年度取水、排水、耗水量統計表

單位：百萬公升

年度	2025 年	2024 年	2023 年
取水量	171.98	194.37	194.22
排水量	137.58	155.50	155.38
耗水量	34.40	38.87	38.84

註：取水量統計範圍依本報告書報告邊界辦理，惟蘇州瑞福德及上海瑞福德因係租賃辦公場所，未能取得獨立且可靠之取水量數據，故未納入數據統計範圍。

5.3.2 | 廢污水管理 GRI 303-2

科嘉（開曼）針對各營運據點之接收水體及處理方式如下：

台灣地區：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。

中國及越南地區：公司產生之廢污水納入所在地市政污水管網或工業園區污水處理系統，並由當地污水處理設施集中處理。2025 年度除蘇州嘉財及越南科德因生產製程產生工業廢水外，其餘廠區產生之廢污水均為生活污水，由所在地污水處理設施統一處理。蘇州嘉財及越南科德廢水水質排放標準及檢驗結果如下：

項目	排放數據	蘇州嘉財	越南科德
化學需氧量 COD (mg/L)	排放標準	100	450
	檢測值	48	15.90
生化需氧量 BOD (mg/L)	排放標準	20	200
	檢測值	12	6.08
懸浮固體物 SS (mg/L)	排放標準	70	250
	檢測值	21	32

衝擊減緩措施：科嘉（開曼）致力於減少廢水排放對環境的影響，並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

短期風險評估

依據江蘇省水利廳及重慶市水利局發布之最新資訊，2025 年度江蘇省經歷冬春連旱，年初降水量較往年顯著偏少，下半年受颱風降雨補足，整體屬豐水年份，得益於跨流域調度（如長江、淮河引水工程），營運與民生用水維持穩定。重慶市 2025 年呈現旱澇交替，透過水務調度與 217 個重點水源工程落成，全市供水能力提升，短期而言江蘇省及重慶市在供水量及水資源可用性尚無顯著風險。

長期風險評估

依據世界水資源研究所「AQUEDUCT WATER RISK ATLAS」資料庫，江蘇省蘇州市吳江區在 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）」。

水資源管理策略

科嘉（開曼）關注水風險指標，針對水資源不同風險等級之據點，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。管理策略包括：

1. 廢水衝擊管理：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）水經高標準處理流程進行，確保排放處理流程及排放水質符合法令規定，將環境影響降到最低。
2. 用水效能提升：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、用水設備的定期檢查與巡檢，以及各廠區日常管理的加強與對員工之教育宣導等行動。透過強化節水措施，降低廠務設施及員工用水之消耗，實現整體用水效率的提升。
3. 韌性強化：針對長期高水壓力風險區域，持續評估節水設備投資與水循環利用方案，以確保氣候變遷情境下的營運穩定性。

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、嘉璟投資與 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小油墨罐，2025 年度總量為 0.19 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。2025 年與 2024 年中國及越南營運據點產生之事業廢棄物總量為 53.061 公噸及 66.431 公噸，主要為生產製程使用之廢棄活性炭、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%。

中國及越南地區廢棄物產出及處置

公司	廢棄物組成成分	2025 年度		2024 年度	
		產生	處置（離場）	產生	處置（離場）
科德	小油墨罐	6.191	6.191	3.001	3.001
	含油墨抹布	0	0	3.803	3.803
	廢活性炭	12.400	12.400	9.700	9.700
	廢樹脂	0	0	0.014	0.014
	感光膠片	0	0	0.006	0.006
嘉吉	小油墨罐	0	0	0.300	0.300
	含油墨抹布	0	0	0.200	0.200
	廢活性炭	0	0	3.000	3.000
嘉財	小油墨罐	2.45	2.45	1.716	1.716
	廢活性炭	16.86	16.86	21.020	21.020
	廢機油	0.150	0.150	0.370	0.370
	含油墨抹布	0	0	0.922	0.922
	污泥	0.660	0.660	0.615	0.615
	廢油墨	0.128	0.128	0.115	0.115
	廢印刷版	0.103	0.103	0.050	0.050
	硬塑膠材料包裝 （廢油墨罐）	1.434	1.434	0	0
	感光膠片	0.110	0.110	0.046	0.046
瑞福德	廢包裝袋	0.150	0.150	0.230	0.230
	廢石蠟油	0.200	0.200	0.410	0.410
	廢油墨	0.150	0.150	0	0
	含油墨抹布	0.150	0.150	0.190	0.190
	廢活性炭	0.090	0.090	0.130	0.130
嘉皇	小油墨罐	0.477	0.477	0.190	0.190
	含油墨抹布	0.348	0.348	0.351	0.351
	廢活性炭	0.288	0.288	0.941	0.941
嘉駿	模切廢物 （含廢抹布油墨罐）	5.640	5.640	6.090	6.090
	廢棄活性炭	1.600	1.600	3.000	3.000
	油水混合物	1.500	1.500	5.000	5.000
Goda-VN	含油墨抹布	1.015	1.015	3.136	3.136
	硬塑膠材料包裝 （廢油墨罐）	0.906	0.906	1.808	1.808
	報廢墨水盒 （報廢油墨）	0	0	0.025	0.025
	廢棄膠（報廢油墨）	0	0	0.010	0.010
	廢棄燈泡	0.061	0.061	0.042	0.042
合計		53.061	53.061	66.431	66.431

註：

1. 廢棄物統計範圍依本報告書報告邊界辦理，惟蘇州瑞福德及上海瑞福德因係租賃辦公場所，未能取得獨立且可靠之廢棄物數據，故未納入數據統計範圍。

2. 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，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, 2017）」、「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。

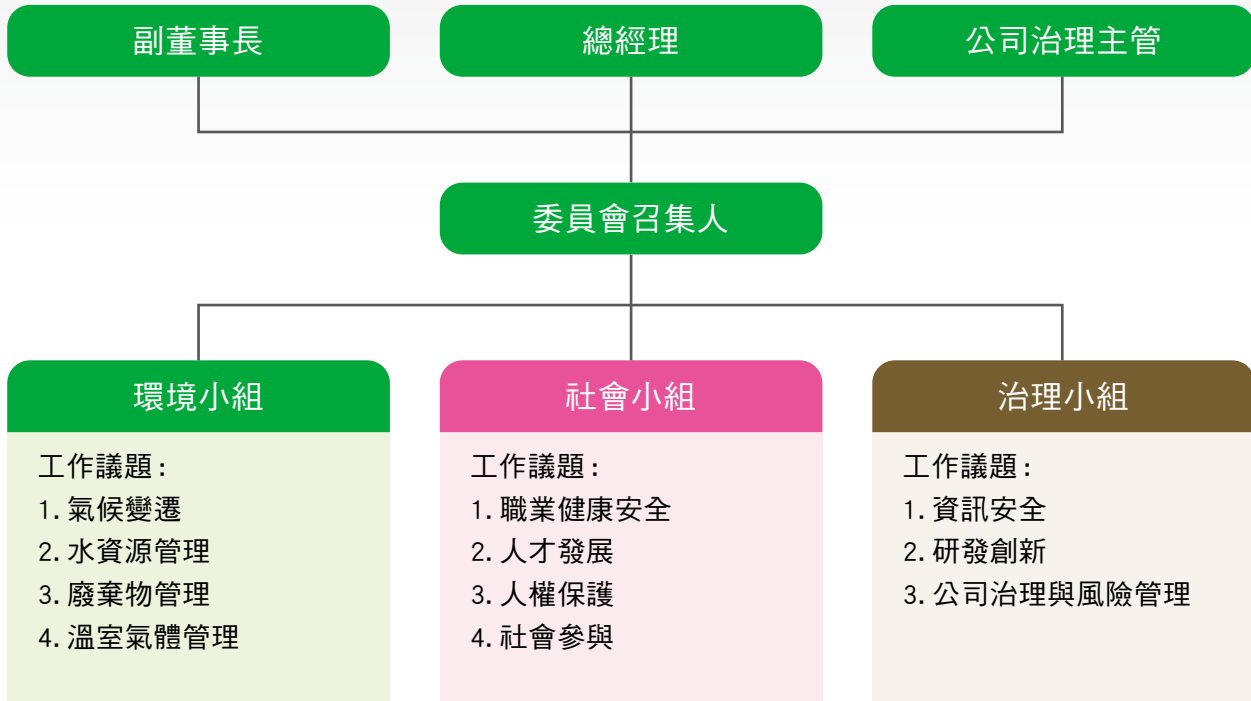
5.5.1 | 治理層面

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。

2025 年度，本公司持續依循氣候相關風險與機會評估機制，經永續發展委員會環境小組檢視內外部環境變化（包含政策法規、市場趨勢及營運狀況等）。經評估，2025 年度整體氣候風險與機會之情境與 2024 年度相比未有重大變動，故延續 2024 年度之風險與機會鑑別結果作為管理與揭露基礎。

2024 年度已鑑別出 2 項實體風險、5 項轉型風險及 4 項氣候相關機會，相關短、中、長期潛在影響及其對本公司營運、策略與財務之影響，仍具持續適用性。本公司亦持續關注氣候相關議題發展，並滾動式檢討風險管理策略，以確保因應措施之有效性。

氣候變遷風險及機會

風險類別		風險和機會描述	影響 時長	衝擊範疇及程度					風險 程度	業務、策略及財務 影響	因應策略
				供應商			公 司 營 運	客 戶			
				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	√	√	√	√		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
	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				√		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
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	√			√		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。
	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				√		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。
	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				√		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。
	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				√		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。
	面臨 訴訟	與氣候相關的訴訟案件增加	短中長期				√	√	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。

風險類別		風險和機會描述	影響 時長	衝擊範疇及程度					風險 程度	業務、策略及財務 影響	因應策略
				供應商			公 司 營 運	客 戶			
				原 料	設 備	物 流					
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				√	√	低	營運成本降低	確認公司營運方向並爭取相關補助。
	能源 使用 效率 提升	提升能源使用效率，減少資源浪費。	長期				√		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。
	採更 高效的 生產與 配銷 流程	提升能源使用效率，減少資源浪費。	長期	√	√	√	√	√	低	營運成本降低	改良生產及配送流程，提升設備效能。
	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	√			√	√	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。

註：本表氣候變遷風險與機會係依 2024 年度評估結果，經 2025 年度檢視後確認無重大變動，故持續適用。

2025 年度氣候風險評估表

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

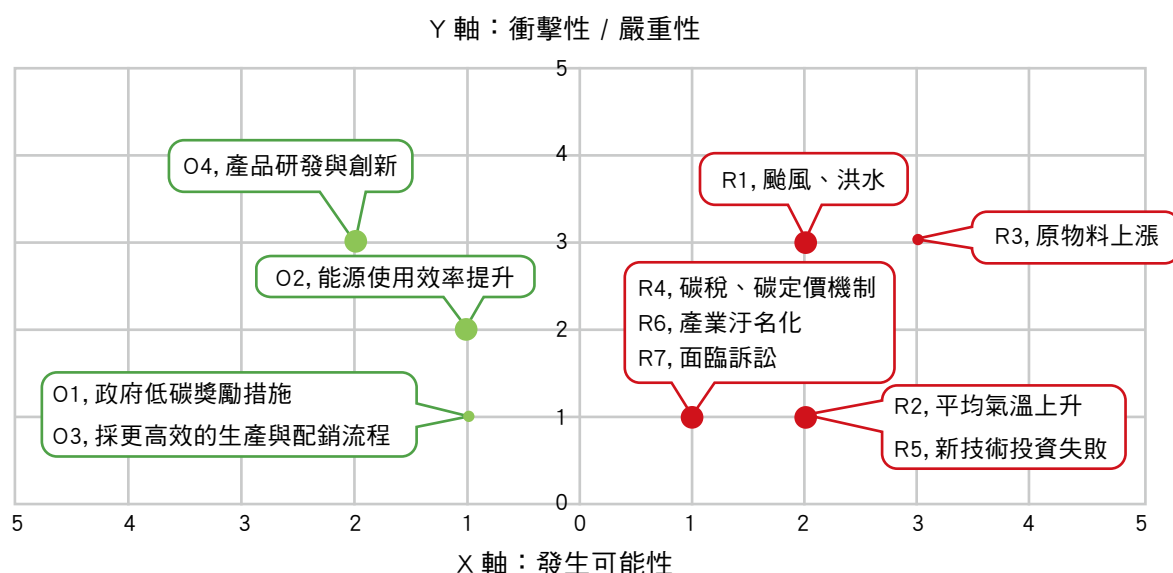
註：本表所列風險評估方法及結果（包含風險暴露度計算公式 $C = A \times B$ 及分級標準）係延續 2024 年度之定義，經 2025 年度檢視確認無重大調整。

2025 年度氣候機會評估表

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	採更高效的生产與配銷流程	1	1	1	低
O4	產品研發與創新	2	3	6	低

註：本年度機會評估方法及結果（包含機會價值度計算公式 $C = A \times B$ 及分級標準）延續 2024 年度之定義，經 2025 年度檢視後確認無重大調整。

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, 採更高效的生产與配銷流程
- 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。

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

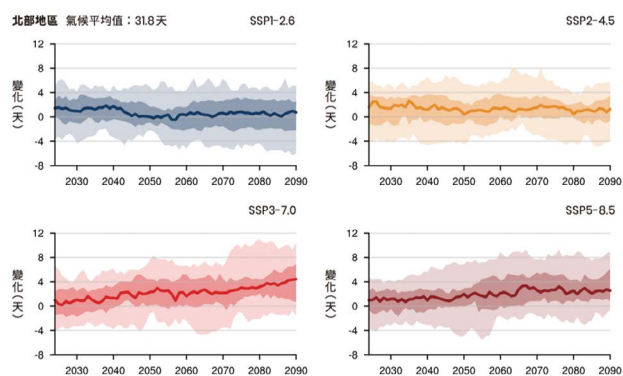
（一）台灣地區氣候變遷風險分析及影響

科嘉（開曼）就乾旱缺水及淹水潛勢進行衝擊分析。資料主要參考臺灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台（Taiwan Climate Change Projection Information and Adaptation Knowledge Platform, TCCIP）。

TCCIP 根據 IPCC 第六次評估報告 (AR6) 之定義，以 1995-2014 年為基準年，將未來推估區分為短期 (2021-2040 年)、中期 (2041-2060 年) 及長期 (2081-2100 年)。在情境設定上，AR6 採用結合「共享社會經濟路徑 (Shared Socioeconomic Pathways, SSPs) 與代表濃度路徑 (Representative Concentration Pathways, RCPs)」之框架。SSPs 係基於經濟成長、全球化程度、土地利用變化、技術發展、受教育機會等社會經濟假設，推導出不同的溫室氣體 (GHG) 排放濃度，並依排放濃度由低至極高區分為 SSP1-2.6 (低排放)、SSP2-4.5 (中排放)、SSP3-7.0 (高排放) 及 SSP5-8.5 (極高排放)。

1. 臺灣最長連續不降雨日及水資源影響

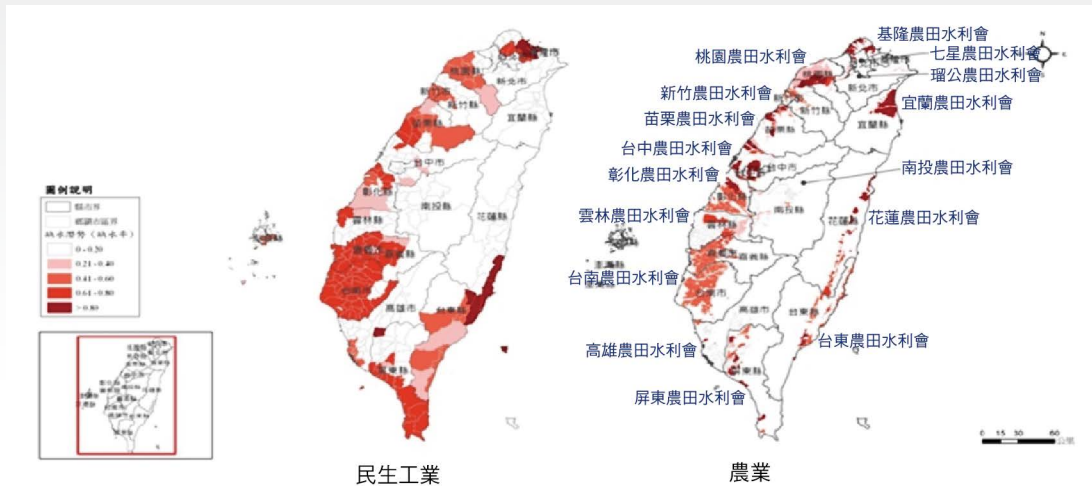
依據 TCCIP 出版之「臺灣氣候變遷關鍵指標圖集：AR6 統計降尺度版」在不同情境下連續不降雨日預估，北部地區在 SSP2-4.5 情境下，短期 (2021-2040 年) 將較基期年 (1995-2014 年) 的 31.8 天平均增加 1.2 日，中期 (2041-2060 年) 將較基期年平均增加 0.8 日，長期 (2081-2100 年) 將較基期年平均增加 1 日，達到 32.8 天連續不降雨。



在 SSP5-8.5 情境下，短期 (2021-2040 年) 將較基期年 (1995-2014 年) 的 40.5 天平均增加 0.8 日，中期 (2041-2060 年) 將較基期年平均增加 1.5 日，長期 (2081-2100 年) 將較基期年 (1995-2014 年) 平均增加 3.2 日，達到 35.0 天連續不降雨。

北部地區 年最長連續不降雨日 變化 (天)												
未來時期	短期 2021-2040 年				中期 2041-2060 年				長期 2081-2100 年			
	1-2.6	2-4.5	3-7.0	5-8.5	1-2.6	2-4.5	3-7.0	5-8.5	1-2.6	2-4.5	3-7.0	5-8.5
SSP 排放情境	0.8	1.2	0.6	0.8	0.5	0.8	2.4	1.5	0.1	1	3.9	3.2
系集平均												
5	-4.3	-4	-3.3	-3.2	-2.2	-4.5	-1.2	-4.9	-5.9	-3.9	-1.7	-0.6
25	-1	-1.2	-1.7	-0.4	-0.9	-1	0.1	-0.1	-2.1	-0.7	0.7	0.9
50	1	1.4	1.1	1.2	0	0.4	2.3	2	0.7	1.3	4.4	2.6
75	2.9	3.3	2.4	2.5	1.6	2.2	4.4	2.9	2.5	3.4	6.9	6.1
95	4.2	5.3	4.8	4.2	4.9	5.4	7.7	6.9	5.3	5.7	10.4	8.9

臺灣的乾旱災害有區域差異的特性，以豐枯水期的水量比值（總降雨量比值）而言，豐枯懸殊的趨勢自北部向南部愈加明顯，北部區域的豐枯期水量比為 6：4；中部為 8：2；南部為 9：1；東部為 8：2。乾旱發生的機率、延時、乾旱週期也有類似的空間趨勢，也就是南部發生乾旱的風險較北部大。

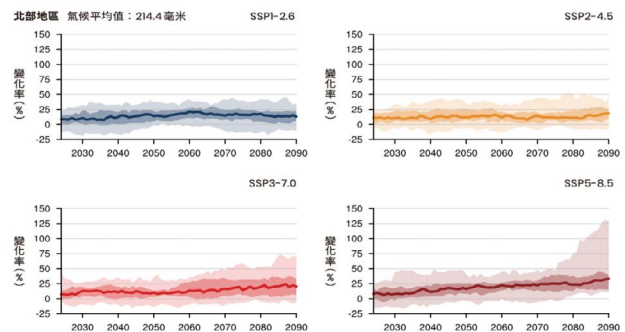


整體而言，就短期及中期而言，科嘉（開曼）台灣營運據點所在區域發生乾旱及水資源短缺風險程度並不高，公司在因應措施上短期將採取水車補水。

2. 淹水風險

● 最大一日降雨量分析

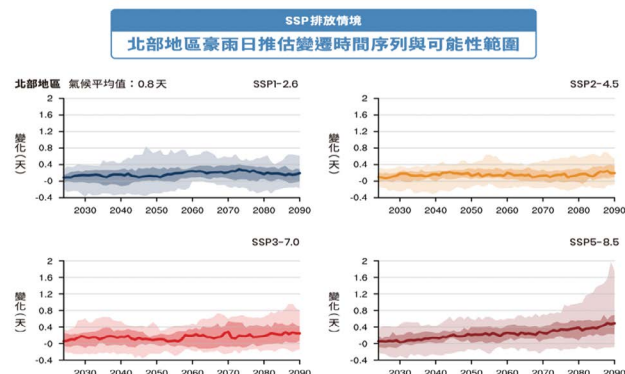
依據 TCCIP 出版之「臺灣氣候變遷關鍵指標圖集：AR6 統計降尺度版」，北部地區最大一日降雨量基期為 214.4 毫米，在 SSP 2-4.5 情境下，短期、中期及長期相較基期年之系集平均變化率分別為 12.3%、14.2% 及 17.5%。在 SSP 5-8.5 情境下，短期、中期及長期相較基期年之系集平均變化率分別為 9.3%、17.0% 及 40.0%。



北部地區 年最大一日降雨量變化率(%)												
未來時期	短期2021-2040年				中期2041-2060年				長期2061-2100年			
SSP排放情境	1-2.6	2-4.5	3-7.0	5-8.5	1-2.6	2-4.5	3-7.0	5-8.5	1-2.6	2-4.5	3-7.0	5-8.5
系集平均	10.3	12.3	10.7	9.3	14.8	14.2	10.2	17	13.9	17.5	24.7	40
5	-18.4	-5.7	-8.2	-14.1	-0.5	-7.9	-13.5	-4.2	-10.3	-7.9	-5.8	10.1
25	0.8	5.8	4.6	-2.5	5.4	7.2	2.5	8.7	6.2	10	6.1	15.5
50	10.8	10.6	13.2	8	14.3	12.4	10.2	16.6	13.1	18.5	20.5	33.5
75	23.3	22.4	19.9	17.2	22.1	25.9	13.6	26	22.4	25.7	33.5	40.1
95	32.5	34.3	27.3	44.3	37.5	34.4	35.8	40.6	35.2	44.1	70.3	128.9

● 豪雨日（R200mm）分析

北部地區豪雨日天數基期平均為 0.8 天，在 SSP2-4.5 情境下，短期、中期及長期相較基期年之系集平均變化天數分別為 0.1 天、0.2 天及 0.2 天，在 SSP5-8.5 情境下，短期、中期及長期相較基期年之系集平均變化天數分別為 0.1 天、0.2 天及 0.5 天。



北部地區 豪雨日變化(天)												
未來時期	短期2021-2040年				中期2041-2060年				長期2061-2100年			
SSP排放情境	1-2.6	2-4.5	3-7.0	5-8.5	1-2.6	2-4.5	3-7.0	5-8.5	1-2.6	2-4.5	3-7.0	5-8.5
系集平均	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.2	0.1	0.2	0.2	0.2	0.3	0.5
5	-0.4	-0.3	-0.2	-0.3	-0.3	-0.1	-0.2	-0.1	-0.2	-0.1	-0.1	-0.1
25	0	0	-0.1	-0.1	0	0	0	0	0	0.1	0.1	0.2
50	0.1	0.2	0.2	0	0.1	0.1	0.1	0.2	0.2	0.2	0.2	0.5
75	0.3	0.2	0.3	0.2	0.3	0.3	0.2	0.4	0.3	0.4	0.4	0.7
95	0.4	0.4	0.6	0.5	0.7	0.4	0.4	0.6	0.6	0.6	0.8	1.8

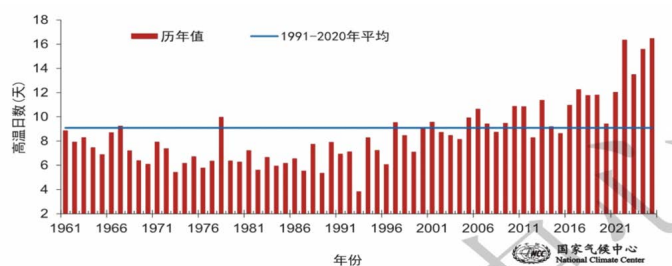
風險事件	危害度	脆弱度	暴露度	風險評估結果	因應措施
淹水	低	低	低	低風險	短期： 即時掌握氣象單位發布颱風或暴雨警報，以便提前安排相關貿易交易，避免災害所造成之營運中斷或延遲。 長期： 定期檢查評估營運據點之天災防禦措施以及流程，投入增加防禦力之設備，強化硬體防禦提升組織防災韌性。

整體而言，就短期及中期而言，科嘉（開曼）台灣營運據點所在區域發生淹水風險程度並不高，短期因應措施將採取即時掌握氣象單位發布颱風或暴雨警報，以便提前安排相關貿易交易，避免災害所造成之營運中斷或延遲。長期則定期檢查評估營運據點之天災防禦措施以及流程，以提升組織防災韌性。

（二）中國地區氣候變遷風險分析及影響

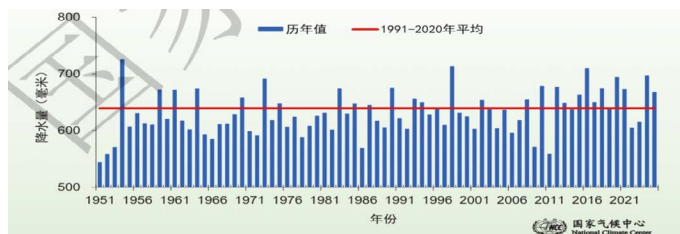
依據「中國氣候公報」資料，中國 2025 年平均高溫（日最高氣溫 $\geq 35.0^{\circ}\text{C}$ ）日數 16.5 天，較常年偏多 7.4 天，其中華東南部、華中南部及重慶大部、南疆中東部等地超過 50 天。

1961-2025 全國平均高溫日數歷年變化（單位：天）



2025 年中國平均降水量 668 毫米，較常年增加 4.5%，出現暴雨（日降水量 ≥ 50.0 毫米）7259 站日，較常年偏多 16.4%。平均降水日數為 95.2 天，則較往年少了 6.8 天，綜上資料顯示中國地區極端氣候發生次數逐漸增加。

1951-2025 年全國平均降水量歷年變化（單位：毫米）



現階段本公司初步完成風險識別與現況監測，未來將規畫導入氣候情境分析，針對不同升溫情境評估財務與策略之韌性，以進一步強化氣候因應策略。

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。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

科嘉（開曼）參酌 TCFD 之揭露架構，將氣候相關風險與機會之管理納入監控，評估氣候風險及機會使用之主要指標包括：能源管理、溫室氣體排放管理、水資源及廢水管理及廢棄物管理。

本公司目前尚未就上述指標訂定量化目標，惟遵循「氣候變遷因應法」相關政策方向，以 2050 年達到溫室氣體淨零排放為長期減量目標，並由永續發展委員會規劃短、中、長期目標。

2025 年度管理成果如下：

1. 法規遵循：各營運據點 100% 遵守各國環保法規與國際間永續相關規範。
2. 能源管理：持續推動節能減碳措施，提升能源使用效率。
3. 產品優化：持續投入產品耗能精進技術，強化產品在低碳市場中的競爭力。

永續發展委員會將就有關因應管理氣候相關風險之轉型計畫，及用於辨識與管理實體風險與轉型風險之指標及目標持續分析與調整。



CH6

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
- 6.6 社會關懷

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

截至 2025 年 12 月 31 日，科嘉（開曼）員工總人數為 1,927 人，較 2024 年之 1,547 人增加 380 人，增長幅度約 24.56%，主要係因應客戶需求提升，中國廠區因應產能擴張而產生的人力需求。在聘僱型態上，本集團皆聘僱全職員工，其中不定期契約員工由 435 人增加至 463 人；同時，本年度雇用臨時員工 1,074 人與無時數保證員工 390 人，以因應營運調度需求。性別結構方面，2025 年女性與男性員工分別為 936 人與 991 人，性別分布維持均衡，本公司在跨國營運與多元招募中，持續落實職場性別平等政策。

地區	類型	類別	2025 年			2024 年			2023 年		
			女性	男性	總數	女性	男性	總數	女性	男性	總數
臺灣	契約類型	不定期契約員工	14	29	43	13	26	39	15	25	40
		臨時員工	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		無時數保證員工	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	雇用類別	全職員工	14	29	43	13	26	39	15	25	40
		兼職員工	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		小計	14	29	43	13	26	39	15	25	40
中國	契約類型	不定期契約員工	173	201	374	144	198	342	164	189	353
		臨時員工	521	427	948	531	424	955	450	334	784
		無時數保證員工	121	263	384	0	0	0	0	0	0
	雇用類別	全職員工	815	891	1,706	675	622	1,297	614	523	1,137
		兼職員工	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		小計	815	891	1,706	675	622	1,297	614	523	1,137
越南	契約類型	不定期契約員工	35	11	46	44	10	54	0	0	0
		臨時員工	69	57	126	82	75	157	126	84	210
		無時數保證員工	3	3	6	0	0	0	0	0	0
	雇用類別	全職員工	107	71	178	126	85	211	126	84	210
		兼職員工	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		小計	107	71	178	126	85	211	126	84	210
科嘉集團	契約類型	不定期契約員工	222	241	463	201	234	435	179	214	393
		臨時員工	590	484	1,074	613	499	1,112	576	418	994
		無時數保證員工	124	266	390	0	0	0	0	0	0
	雇用類別	全職員工	936	991	1,927	814	733	1,547	755	632	1,387
		兼職員工	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		合計	936	991	1,927	814	733	1,547	755	632	1,387

註：

員工人數以當年度 12 月 31 日當日人數為準。

非員工的工作者 GRI 2-8

科嘉（開曼）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 2025 年 12 月 31 日共計 405 人，主要為人力仲介公司間接雇用，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皆依據相關勞動法令及合約規範予以管理與監督。在人數變動方面，非員工的工作者人數在 2025 年度及前二年度並無顯著波動情形。

非員工職別統計

年度	2025 年				2024 年				2023 年			
地區 / 類別	清潔人員	保全人員	承攬商	其他	清潔人員	保全人員	承攬商	其他	清潔人員	保全人員	承攬商	其他
臺灣	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0
中國	0	20	384	0	0	20	175	0	2	20	0	0
越南	0	0	0	0	0	5	58	0	0	5	0	0
合計	1	20	384	0	1	25	233	0	3	25	0	0

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

科嘉（開曼）董事會成員之組成，係考量專業背景、產業經驗及管理能力。最近三年度董事會成員具備電腦產業、行銷、法律、財會、科技及經營管理經驗，據以提供公司營運策略及風險管理之專業建議。

在性別多元化方面，目前女性董事席次尚未達董事會席次三分之一，科嘉（開曼）將配合主管機關推動董事性別多元化政策，規劃於 2026 年股東會董事選舉時，遴選具專業能力與產業經驗之優秀女性董事候選人，以提升女性董事席次比例與董事會多元性。

最近三年度治理單位性別及年齡統計

性別 / 年齡		2025 年		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	董事會人數	佔董事會人數比例
性別	女性	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	男性	10	100.00%	10	100.00%	10	100.00%
	合計	10	100.00%	10	100.00%	10	100.00%
年齡	30 歲以下	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	30-50 歲	4	40.00%	5	50.00%	5	50.00%
	50 歲以上	6	60.00%	5	50.00%	5	50.00%
	合計	10	100.00%	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

截至 2025 年 12 月 31 日止，科嘉（開曼）員工人數為 1,927 人。在性別結構方面，管理階層共 60 人，其中女性主管為 18 人。在年齡分佈方面，管理階層全數為 30 歲以上人員，非管理階層中，30 歲以下員工為 713 人，30 歲至 50 歲員工為 1,094 人。下表呈現本公司 2025 年度員工之性別及年齡分佈現況。

最近三年度管理及非管理階層性別及年齡統計

年度		2025 年				2024 年				2023 年			
職別		管理階層		非管理階層		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 (%)	人數	佔全體員工比例 (%)	人數	佔全體員工比例 (%)
性別	女性	18	0.93%	918	47.64%	13	0.84%	801	51.78%	11	0.79%	744	53.60%
	男性	42	2.18%	949	49.25%	34	2.20%	699	45.18%	32	2.31%	600	43.23%
合計		60	3.11%	1,867	96.89%	47	3.04%	1,500	96.96%	43	3.10%	1,344	96.83%
年齡	30 歲以下	0	0.00%	713	37.00%	0	0.00%	426	27.54%	2	0.14%	403	28.96%
	30-50 歲	42	2.18%	1,094	56.77%	31	2.01%	1,003	64.83%	26	1.87%	868	62.54%
	50 歲以上	18	0.93%	60	3.12%	16	1.03%	71	4.59%	15	1.08%	73	5.26%
	合計	60	3.11%	1,867	96.89%	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（含理級）。

 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。

類別	外籍人員聘用人數		
地區	2025 年	2024 年	2023 年
臺灣	0	-	-
中國	1	1	1
越南	10	14	11
合計	11	15	12

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

重要營運據點當地聘僱比

年度	2025 年		
地區 / 類別	高階管理階層人數	高階管理階層雇用當地人數	比例
臺灣	9	9	100.00%
中國	14	8	57.14%
越南	2	0	0.00%

科嘉（開曼）持續推動營運據點之在地化管理，2025 年臺灣營運據點高階管理階層維持 100% 由當地居民擔任；中國營運據點當地居民擔任高階主管之比例為 57.14%；越南據點因屬新設立公司，當地居民擔任高階管理階層之比例為 0%。

註：

1. 高階管理階層：擔任理級以上之員工（不含理級）。
2. 當地人才係指擁有當地國籍之員工。
3. 重要營業據點與 Ch0 報告邊界公司一致，無個別排除或調整之情事。

年度	2024 年			2023 年		
地區 / 類別	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%
越南	0	0	0.00%	0	0	0.00%

註：

1. 高階管理階層：擔任理級以上之員工（含理級）。
2. 當地人才係指擁有當地國籍之員工。
3. 重要營業據點與 Ch0 報告邊界公司一致，無個別排除或調整之情事。

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

科嘉（開曼）2025 年新進員工為 2,007 人，離職員工為 3,807 人，數據分佈結構如下：

性別分佈：新進人員中女性佔 36.32%、男性佔 63.68%；離職人員中女性佔 37.69%、男性佔 62.31%。

年齡結構：以 30 歲以下為主要分佈，分別佔新進總人數 68.26% 及離職總人數 64.09%。

地區分佈：中國營運據點新進員工及離職員工之佔比分別為 92.87% 及 95.27%，越南據點新進員工佔比由 2024 年度之 3.81% 提高至 6.78%，離職人員佔比為 4.47%。

最近三年度之新進人員統計

年度		2025 年		2024 年		2023 年	
類別		人數	比例	人數	比例	人數	比例
性別	女性	729	36.32%	1,854	35.66%	2,222	36.64%
	男性	1,278	63.68%	3,345	64.34%	3,843	63.36%
	新進員工總人數	2,007	100.00%	5,199	100.00%	6,065	100.00%
年齡	30 歲以下	1,370	68.26%	3,524	67.78%	3,960	65.29%
	30-50 歲	635	31.64%	1,664	32.01%	2,096	34.56%
	50 歲以上	2	0.10%	11	0.21%	9	0.15%
	新進員工總人數	2,007	100.00%	5,199	100.00%	6,065	100.00%
地區	臺灣	7	0.35%	3	0.06%	2	0.03%
	中國	1,864	92.87%	4,998	96.13%	5,867	96.74%
	越南	136	6.78%	198	3.81%	196	3.23%
	新進員工總人數	2,007	100.00%	5,199	100.00%	6,065	100.00%

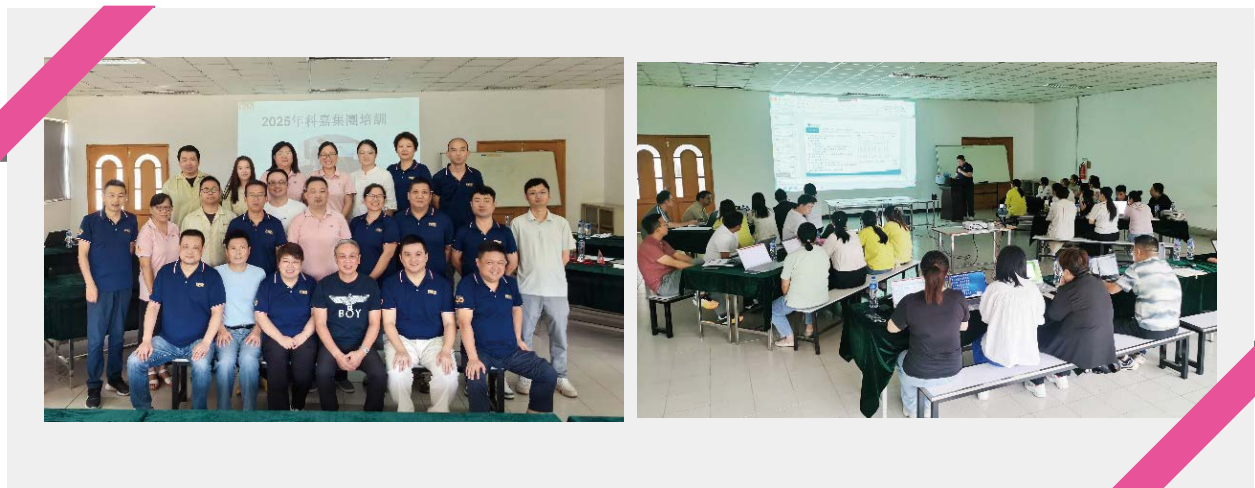
最近三年度之離職人員統計

年度		2025 年		2024 年		2023 年	
類別		人數	比例	人數	比例	人數	比例
性別	女性	1,435	37.69%	1,918	35.35%	2,062	36.45%
	男性	2,372	62.31%	3,507	64.65%	3,595	63.55%
	離職員工總人數	3,807	100.00%	5,425	100.00%	5,657	100.00%
年齡	30 歲以下	2,440	64.09%	3,549	65.42%	3,577	63.23%
	30-50 歲	1,347	35.38%	1,860	34.29%	2,054	36.31%
	50 歲以上	20	0.53%	16	0.29%	26	0.46%
	離職員工總人數	3,807	100.00%	5,425	100.00%	5,657	100.00%
地區	臺灣	10	0.26%	1	0.02%	6	0.11%
	中國	3,627	95.27%	5,255	96.87%	5,466	96.62%
	越南	170	4.47%	169	3.12%	185	3.27%
	離職員工總人數	3,807	100.00%	5,425	100.00%	5,657	100.00%

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，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。訓練內容涵蓋新進員工基礎訓練、職業安全衛生、ESG 永續管理、人權與職場倫理訓練、品質管理、專業技能提升及管理職能等主題，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。



每名員工每年接受訓練的平均時數 GRI 404-1

科嘉（開曼）依據營運需求及員工職務規劃教育訓練，以提升員工專業能力與職能發展。2025 年度員工總受訓時數為 13,038 小時，每名員工平均受訓時數為 6.77 小時，其中女性員工受訓總時數為 5,988 小時，平均受訓時數為 6.40 小時；男性員工受訓總時數為 7,050 小時，平均受訓時數為 7.11 小時。依職級區分，管理階層員工平均受訓時數為 2.97 小時，非管理階層員工平均受訓時數為 6.89 小時。

最近三年度員工訓練統計表

年度			2025 年			2024 年			2023 年		
類別			總時數	人數	平均時數	總時數	人數	平均時數	總時數	人數	平均時數
科嘉集團	管理階層	女性	123	18	6.83	36	13	2.77	8	11	0.73
		男性	55	42	1.31	98	34	2.88	44	32	1.38
		小計	178	60	2.97	134	47	2.85	52	43	1.21
	非管理階層	女性	5,865	918	6.39	7,523	801	9.39	9,032	744	12.14
		男性	6,995	949	7.37	13,538	699	19.37	15,423	600	25.71
		小計	12,860	1,867	6.89	21,061	1,500	14.04	24,455	1,344	18.20
	女性員工每年訓練時數		5,988	936	6.40	7,559	814	9.29	9,040	755	11.97
	男性員工每年訓練時數		7,050	991	7.11	13,636	733	18.60	15,467	632	24.47
	每名員工每年訓練時數		13,038	1,927	6.77	21,195	1,547	13.70	24,507	1,387	17.67

註：

1. 管理階層：擔任理級以上之員工（含理級）。
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	一般員工	技術／環安人員	高階管理階層
- 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	- 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	- 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	- 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

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

2025 年科嘉（開曼）臺灣、中國及越南各地區基層人員標準薪資皆高於當地最低薪資標準，女性員工標準薪資與當地最低薪資比位於 1.23 倍至 1.70 倍，男性員工標準薪資與當地最低薪資比位於 1.31 倍至 1.79 倍。女性非員工標準薪資與當地最低薪資比位於 2.11 至 3.63 倍，男性非員工標準薪資與當地最低薪資比位於 2.08 至 3.59 倍。

不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率

年度		2025 年		2024 年		2023 年	
地區	性別	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	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	1.70	0	2.11	0	2.10	0
	男性	1.79	0	2.05	0	2.74	0
中國	女性	1.23	2.11	1.79	1.63	1.67	1.72
	男性	1.31	2.08	2.35	1.63	2.18	1.72
越南	女性	1.61	3.63	1.57	1.12	1.47	0
	男性	1.66	3.59	1.48	1.12	1.52	0

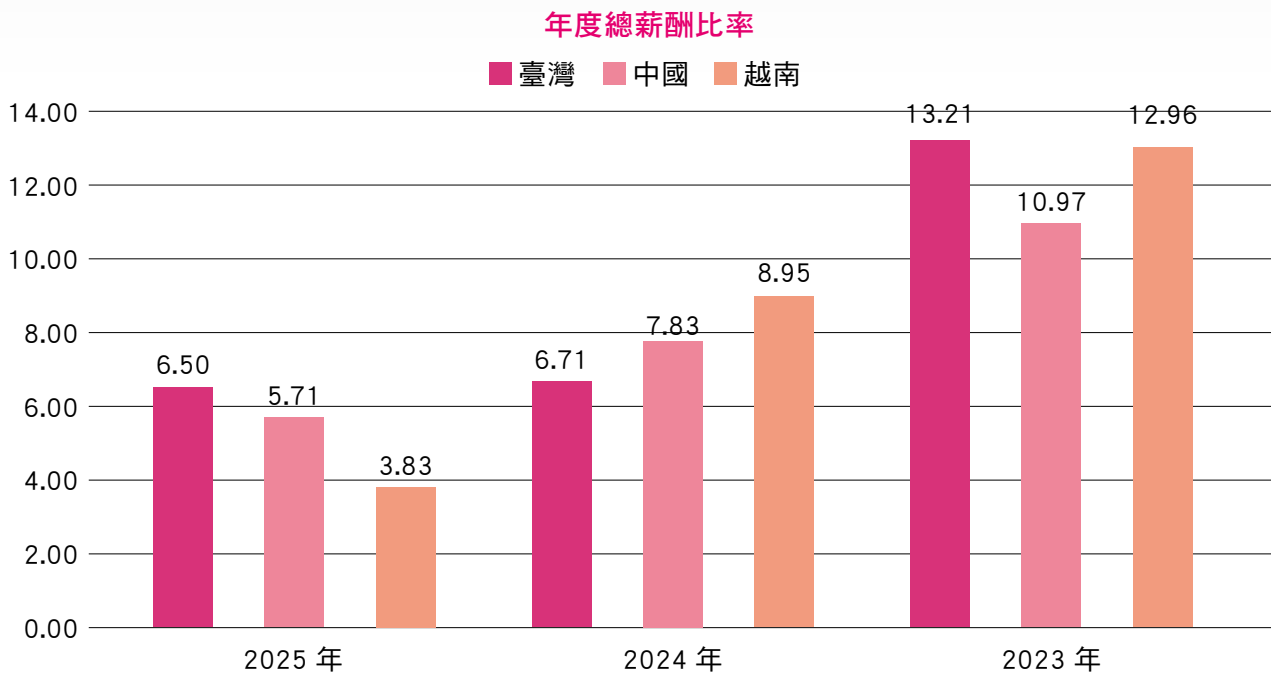
註：

1. 標準薪資：員工任用起薪。
2. 最低薪資：當年基本工資。
3. 員工基層人員為最低職級員工。
4. 薪資比例：公式 標準薪資 / 最低薪資。
5. 重要營業據點與 Ch0 報告邊界公司一致，無個別排除或調整之情事。

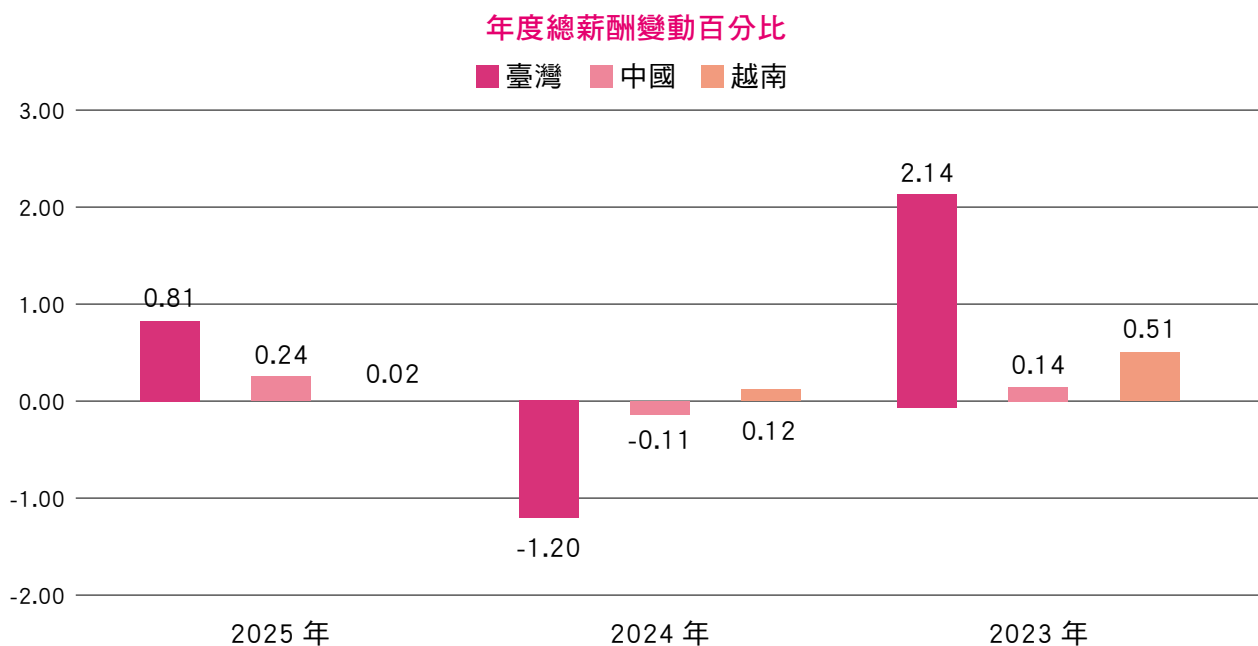
年度總薪酬比率 GRI 2-21

科嘉（開曼）2025 年度臺灣、中國及越南地區組織中薪酬最高個人之年度總薪酬，與其他員工年度總薪酬中位數之比率分別為 6.50 倍、5.71 倍及 3.83 倍。薪酬變動幅度分別為 0.81%、0.24% 及 0.02%。

各營運據點之年度總薪酬比率及年度總薪酬變化比率分析如下：



註：年度總薪酬比率 = 組織中薪酬最高個人之年度總薪酬 / 其他員工年度總薪酬之中位數的金額。



註：年度總薪資報酬變化比率 = 組織中薪酬最高個人之年度總薪酬增加之百分比 / 其他員工平均年度總薪酬中位數的金額增加之百分比。

女性對男性基本薪資與薪酬的比率 GRI 405-2

地區	年度		2025 年		2024 年		2023 年	
	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
臺灣	管理階層	女性	0.67	0.61	0.71	0.79	0.69	0.58
		男性	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	非管理階層	女性	0.95	0.99	1.03	1.15	1.06	1.23
		男性	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
中國	管理階層	女性	0.69	0.78	0.74	0.68	0.84	0.78
		男性	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	非管理階層	女性	0.91	0.91	0.86	0.86	0.88	0.90
		男性	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
越南	管理階層	女性	1.69	1.69	-	-	-	-
		男性	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00
	非管理階層	女性	0.99	0.95	1.06	1.09	0.97	0.98
		男性	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00

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（含理級）。
3. 重要營業據點與 Ch0 報告邊界公司一致，無個別排除或調整之情事。

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，提供員工穩定的保障。

營運變動通知 GRI 402-1

科嘉（開曼）重視員工知情權與勞資溝通機制，當發生可能對員工就業造成重大影響之營運變動（包含組織重整、部門調整、業務縮減、停工停產、裁員或資遣等情形）時，皆依據所在地相關法令規定辦理，並透過適當溝通管道向員工說明相關資訊，以降低營運變動對員工之影響。

臺灣地區

依據《勞動基準法》及《大量解僱勞工保護法》辦理資遣及裁員作業。雇主於終止勞動契約前，依法依員工年資提供 10 日至 30 日不等之預告期間，並給付資遣費。若涉及大量解僱情事，則依規定於法定期限內向主管機關、勞工行政主管機關及相關單位提出大量解僱計畫書，並與勞工進行溝通協商，以保障員工權益。

中國地區

中國子公司依據《中華人民共和國勞動法》、《中華人民共和國勞動合同法》及相關法規辦理人員調整與裁減。當企業因經營需要進行裁員或重大勞動條件變更時，依法提前 30 日向工會或全體職工說明情況，聽取工會及職工意見後實施相關措施。

對於已成立工會之公司，工會依法代表和維護職工合法權益，並積極參與勞資協調工作，包括：

1. 協助上級工會處理廠區內發生之違反勞動法律法規、侵害職工合法權益及勞資爭議事件。
2. 對於不當處理、辭退或處分職工等情形，由工會出面與企業進行溝通協調，維護職工合法權益。

越南地區

越南子公司依據《越南勞動法》（Labour Code 2019）辦理勞動契約終止及組織調整相關程序。當企業因組織重整、技術變革、經濟因素或其他法定事由導致勞動力調整時，須事先制定勞動使用方案，並與員工代表組織進行協商及溝通，依法向主管機關進行必要申報。

涉及裁員時，公司將依法提前通知受影響員工，並依規定支付離職補償金、失業相關補助或其他法定給付，以協助員工順利轉銜至下一階段職涯發展。

生育福利

科嘉（開曼）依據各營運據點之勞動法令，建立生育與育嬰留職停薪制度，以保障同仁之生育權益與家庭照顧需求。

臺灣地區依據《性別工作平等法》及相關勞動法令訂定，女性員工享有產假兩個月（含例假日），男性員工享有陪產假五日，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。

科嘉（開曼）2025 年度共計 38 位同仁（女性 18 位、男性 20 位）提出申請，育嬰留停申請率為 100%。2025 年育嬰留停復職率為 84%，前一年度復職員工於復職後持續一年之留任率為 78%。

最近三年度育嬰留停統計 GRI 401-3

年度	2025 年			2024 年			2023 年		
類別項目	女性	男性	合計	女性	男性	合計	女性	男性	合計
(a) 符合申請資格人數	18	20	38	13	23	36	12	22	34
(b) 實際申請人數	18	20	38	13	23	36	12	22	34
(c) 預計復職人數	18	20	38	13	23	36	12	22	34
(d) 實際復職人數	16	16	32	13	23	36	12	22	34
(e) 前一年實際復職人數	13	23	36	12	22	34	12	22	34
(f) 復職後持續工作一年人數	13	15	28	12	22	34	10	21	31
育嬰留停申請率 b/a	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
育嬰留停復職率 d/c	89%	80%	84%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
育嬰留停留職率 f/e	100%	65%	78%	100%	100%	100%	83%	95%	91%

註：育嬰假不含產假。

雙向溝通 GRI 2-30

科嘉（開曼）尊重並保障員工的結社自由與集體協商權利。2025 年度集團員工總數為 1,927 人，其中蘇州科德、蘇州嘉財、蘇州嘉皇、蘇州嘉吉與 Goda-VN 設有工會並簽署團體協約，參與員工共 541 人，整體納入團體協約之比例為 28.07%；科嘉台灣分公司、嘉璟投資、Luumii 台灣分公司、百傑電子、重慶嘉駿、重慶瑞福德、蘇州瑞福德與上海瑞福德等營運據點則未設立相關工會組織。

針對未涵蓋於團體協約範圍內之員工，其工作條件與僱用條款均依營運所在地之勞動法規辦理。公司除依法定期召開勞資會議外，亦建置多元雙向溝通管道，包含每季勞資會議、員工信箱或申訴信箱及每兩周一次的內部意見箱，提供員工表達訴求與意見之管道。

科嘉（開曼）2025 年度本公司無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臺。
內部意見箱	兩周一一次	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。

科嘉（開曼）2025 年度未發生歧視事件，亦無遭主管機關裁罰之情事。

禁用童工及強迫勞動 GRI 408-1、GRI 409-1

科嘉（開曼）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。

在供應鏈管理方面，供應商於合作前須簽署社會責任承諾書，並配合本公司之稽核與評鑑機制。本公司定期檢視營運據點及供應鏈中潛在之童工與強迫勞動風險。對於稽核中如發現違反相關規範者，情節重大者終止合作。

科嘉（開曼）2025 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。

科嘉（開曼）2025 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）禁止任何形式的威脅、恐嚇、暴力、辱罵或騷擾（包括性騷擾）行為，以維護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。

科嘉（開曼）2025 年度無發生重大勞資爭議及嚴重騷擾事件。

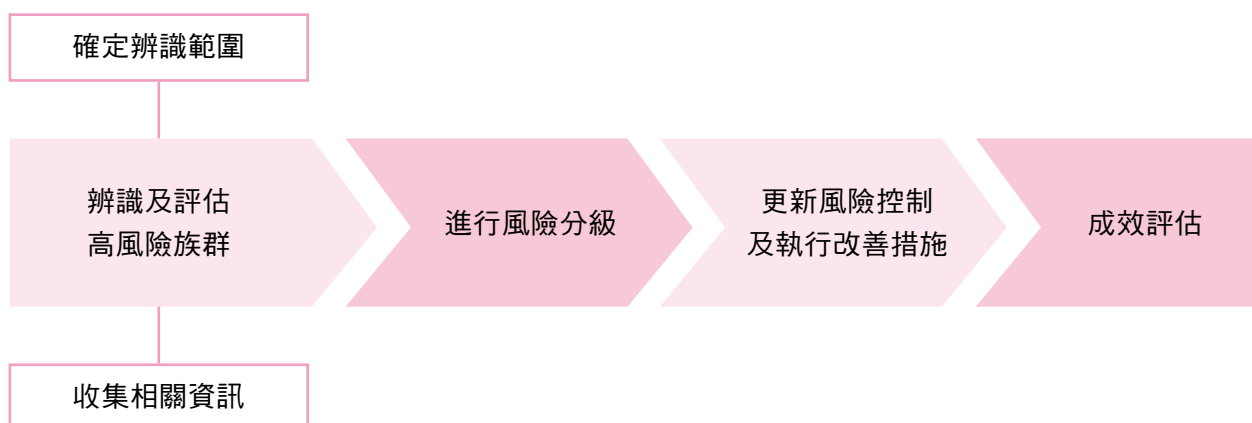
6.5 職業健康與安全

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，適用於本公司全體同仁及進入廠區之相關工作人員。本公司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。

科嘉（開曼）鼓勵所有工作者即時回報作業場所中之危害、潛在風險及不安全行為。工作者可透過主管通報、職安單位或內部通報管道反映相關情形，對於善意通報者不予任何形式之處分或不利對待，並保障其權益。

此外，本公司依據《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。

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。

公司同時建立員工投訴及建議機制，使員工能參與職業安全衛生管理制度之意見回饋。相關機制涵蓋全體員工，確保勞資雙方充分溝通與共同參與職場安全與健康議題。

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：

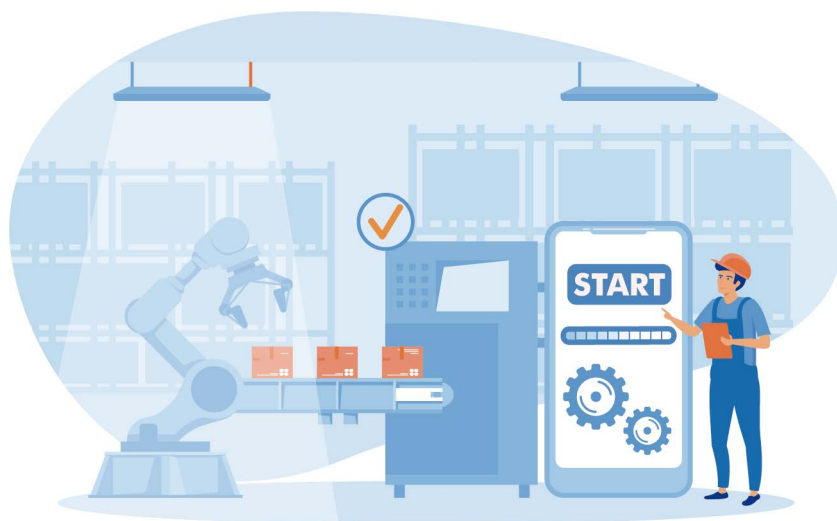
- 噪聲作業崗位。
- 接觸甲苯、二甲苯、正己烷等有機溶劑作業崗位。

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、GRI 403-10

科嘉（開曼）建立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。

2025 年度並未發生員工或非員工（如外包勞務）之死亡事件，通報之工安事件多屬設備操作及交通事故造成之手指壓傷、鎖骨骨折、手指前端 2mm 裁切斷離等職業傷害，均已即時處理並依公司內部流程進行改善追蹤。



員工職業災害數據

年度 項目	2025 年			
	員工		非員工	
	男性	女性	男性	女性
1. 總經歷工時	1,685,615	2,076,230	557,725	273,328
2. 主要工傷類別	機器事故	機器、交通事故	無	無
3. 可記錄之職業傷害數	1	3	0	0
4. 可記錄之職業傷害比率	0.119	0.289	0.000	0.000
5. 職業傷害所造成的死亡數	0	0	0	0
6. 職業傷害所造成的死亡率	0.000	0.000	0.000	0.000
7. 嚴重職業傷害數（排除死亡人數）	1	0	0	0
8. 嚴重職業傷害比率（排除死亡人數）	0.119	-	-	-
9. 職業病數	0	0	0	0
10. 職業病率	0.000	0.000	0.000	0.000

註：

1. 總工作時數 = 員工人數 * 當年度總工作天數 * 平均每日工作時數。
2. 可記錄之職業傷害數 = 包含死亡人數、失能傷害之總數。
3. 可記錄之職業傷害比率 = 可記錄之職業傷害總數 / 總工作時數 * 200,000（以二十萬工時計）。
4. 嚴重職業傷害數 = 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。
5. 嚴重職業傷害比率 = 嚴重職業傷害總數 / 總工作時數 * 200,000（以二十萬工時計）。
6. 職業病數 = 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。
7. 職業病率 = 職業病數 / 總工作時數 * 200,000（以二十萬工時計）。
8. 比率皆計算至四捨五入計算至小數點後三位。

為落實職災預防管理，公司已建置「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。

6.6 社會關懷

科嘉（開曼）秉持企業社會責任精神，持續關注弱勢族群需求。2025 年 12 月，子公司蘇州科德捐贈物資予蘇州市吳江區社會福利中心，以實際行動關懷弱勢群體，傳遞企業溫暖與社會正向力量，落實企業永續與社會共好之理念。





附錄

- 附錄一、GRI準則內容索引表
- 附錄二、SASB指標對照表
- 附錄三、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）	27
2-2 組織永續報導中包含的實體	0.1 報告書說明	4
2-3 報導期間、頻率及聯絡人	0.1 報告書說明	4
2-4 資訊重編	4.3.3 當地供應商採購	64
2-5 外部保證 / 確信	0.1 報告書說明	4
2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	2.2 營運概況	31
	2.3 主要產品服務及價值鏈	33
2-7 員工	6.1.1 員工組成結構	91
2-8 非員工的工作者	6.1.1 員工組成結構	91
2-9 治理結構及組成	3.2.1 治理結構及組成	39
	3.2.2 董事會組成與運作	40
	3.2.3 功能性委員會	44
2-10 最高治理單位的提名與遴選	3.2.2 董事會組成與運作	40
2-11 最高治理單位的主席	3.2.2 董事會組成與運作	40
2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	3.2.1 治理結構及組成	39
	3.2.2 董事會組成與運作	40
2-13 衝擊管理的負責人	1.1.1 永續發展組織職責與架構	16
	3.5.1 風險管理組織架構與職掌	51
2-14 最高治理單位於永續報導的角色	3.2.2 董事會組成與運作	40
2-15 利益衝突	3.2.2 董事會組成與運作	40
2-16 溝通關鍵重大事件	3.2.2 董事會組成與運作	40
2-17 最高治理單位的群體智識	3.2.2 董事會組成與運作	40
2-18 最高治理單位的績效評估	3.2.2 董事會組成與運作	40
2-19 薪酬政策	3.2.3 功能性委員會	44
2-20 薪酬決定流程	3.2.3 功能性委員會	44
2-21 年度總薪酬比率	6.3.1 薪酬制度	97
2-22 永續發展策略的聲明	0.2 經營者的話	6
	0.3.1 科嘉（開曼）永續發展願景、策略及目標	8

揭露項目	章節	頁碼
2-23 政策承諾	3.1 營運策略與經濟績效 重大主題管理	36
	3.3 公司治理 / 誠信經營 重大主題管理	46
	3.4 法律遵循 重大主題管理	48
	3.5 風險管理 重大主題管理	50
	4.1 研發創新 重大主題管理	56
	4.2 製程技術與產品品質 重大主題管理	59
	4.3 供應鏈管理 重大主題管理	61
	4.4 客戶關係 重大主題管理	65
	6.4.1 人權承諾與政策	102
	6.4.2 人權議題及減緩措施	103
2-24 納入政策承諾	3.1 營運策略與經濟績效 重大主題管理	36
	3.3 公司治理 / 誠信經營 重大主題管理	46
	3.4 法律遵循 重大主題管理	48
	3.5 風險管理 重大主題管理	50
	4.1 研發創新 重大主題管理	56
	4.2 製程技術與產品品質 重大主題管理	59
	4.3 供應鏈管理 重大主題管理	61
	4.4 客戶關係 重大主題管理	65
	6.4.1 人權承諾與政策	102
2-25 補救負面衝擊的程序	3.1 營運策略與經濟績效 重大主題管理	36
	3.3 公司治理 / 誠信經營 重大主題管理	46
	3.4 法律遵循 重大主題管理	48
	3.5 風險管理 重大主題管理	50
	4.1 研發創新 重大主題管理	56
	4.2 製程技術與產品品質 重大主題管理	59
	4.3 供應鏈管理 重大主題管理	61
	4.4 客戶關係 重大主題管理	65
	6.4.2 人權議題及減緩措施	103
2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	3.3.1 誠信經營相關政策與辦法	47
2-27 法規遵循	3.4 法律遵循	48
2-28 公協會的會員資格	2.1.3 公協會會員資格	31
2-29 利害關係人議合方針	1.2 利害關係人議合	17
2-30 團體協約	6.3.2 員工福利制度	99

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	20
3-2 重大主題列表	1.3 重大議題分析	20
3-3 重大主題管理	3.1 營運策略與經濟績效 重大主題管理	36
	3.3 公司治理 / 誠信經營 重大主題管理	46
	3.4 法律遵循 重大主題管理	48
	3.5 風險管理 重大主題管理	50
	4.1 研發創新 重大主題管理	56
	4.2 製程技術與產品品質 重大主題管理	59
	4.3 供應鏈管理 重大主題管理	61
	4.4 客戶關係 重大主題管理	65

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	38
	201-4 取自政府之財務援助	3.1.3 取自政府之財務援助	38
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	97
	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	92
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	64
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	72
	302-3 能源密集度	5.2.1 能源使用情形及能源密集度	72
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	75
	303-2 與排水相關衝擊的管理	5.3.2 廢污水管理	77
	303-3 取水量	5.3.1 取水管理	76
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	73
	305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	5.2.2 溫室氣體管理	73
	305-4 溫室氣體排放強度	5.2.2 溫室氣體管理	73
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	78
	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	79
		5.4.3 廢棄物的產生及處置	79
	306-3 廢棄物的產生	5.4.3 廢棄物的產生及處置	79
	306-4 廢棄物的處置移轉	5.4.3 廢棄物的產生及處置	79

GRI 準則	揭露項目	章節	頁碼
GRI 401： 勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	6.2.1 員工流動情形	94
	401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	6.3.2 員工福利制度	99
	401-3 育嬰假	6.3.2 員工福利制度	99
GRI 402： 勞 / 資關係 2016	402-1 關於營運變化的最短預告期	6.3.2 員工福利制度	99
GRI 403： 職業安全衛生 2018	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	104
	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	104
	403-3 職業健康服務	6.5.2 危害鑑別與風險評估	104
	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	104
	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	104
	403-6 工作者健康促進	6.5.2 危害鑑別與風險評估	104
	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	104
	403-9 職業傷害	6.5.2 危害鑑別與風險評估	104
	403-10 職業病	6.5.2 危害鑑別與風險評估	104
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	95
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	6.2.2 人才培育	95
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	6.1.2 員工多元化與平等機會	92
	405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	6.3.1 薪酬制度	97
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	103
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	103
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	103
GRI 415： 公共政策 2016	415-1 政治捐獻	3.3.2 政治捐獻	48
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	66

附錄二、SASB 指標對照表

揭露主題	指標代碼	揭露指標	性質	回應 / 章節	頁碼																																			
產品安全	TC-HW-230a.1	對辨認及因應產品資料安全風險之作法之描述	討論及分析	科嘉（開曼）重視產品相關資訊及客戶機密資料之安全管理，由專責單位負責資訊安全政策之制定與執行，並透過防火牆、端點防護、郵件安全過濾、權限管控、網路區隔及資料備份等措施，保護產品設計、生產及營運資訊之安全。同時定期辦理資訊安全查核、教育訓練及災難復原演練，以降低資訊安全風險，維持產品相關資訊與營運之穩定性。	66-68																																			
員工多元及包容性	TC-HW-330a.1	針對 (a) 高階管理階層、(b) 非高階管理階層、(c) 技術員工及 (d) 所有其他員工之 (1) 性別及 (2) 多元群體之代表性之百分比	量化	一、2025 年員工性別群體代表性的百分比 <table><tr><td></td><td>女性</td><td>男性</td></tr><tr><td>高階管理階層</td><td>16.00%</td><td>84.00%</td></tr><tr><td>非高階管理階層</td><td>40.00%</td><td>60.00%</td></tr><tr><td>技術員工</td><td>42.35%</td><td>57.65%</td></tr><tr><td>所有其他員工</td><td>49.49%</td><td>50.51%</td></tr></table> 註： 高階管理階層定義：理級以上人員（不含理級）。 非高階管理階層定義：理級以上人員（含理級）。 技術員工定義：向當地國稅機關申報的損益表歸類為技術開發費的部門人員，如果技術員工有理級以上人員（含理級），則畫分到管理階層的適當類別。 所有其他員工定義：理級（不含）以下人員減去技術員工。 二、2025 年員工多元化群體代表性的百分比 <table><tr><td></td><td>30 歲以下</td><td>30-50 歲</td><td>50 歲以上</td></tr><tr><td>高階管理階層</td><td>0.00%</td><td>56.00%</td><td>44.00%</td></tr><tr><td>非高階管理階層</td><td>0.00%</td><td>80.00%</td><td>20.00%</td></tr><tr><td>技術員工</td><td>24.70%</td><td>67.06%</td><td>8.24%</td></tr><tr><td>所有其他員工</td><td>38.83%</td><td>58.19%</td><td>2.98%</td></tr></table>		女性	男性	高階管理階層	16.00%	84.00%	非高階管理階層	40.00%	60.00%	技術員工	42.35%	57.65%	所有其他員工	49.49%	50.51%		30 歲以下	30-50 歲	50 歲以上	高階管理階層	0.00%	56.00%	44.00%	非高階管理階層	0.00%	80.00%	20.00%	技術員工	24.70%	67.06%	8.24%	所有其他員工	38.83%	58.19%	2.98%	-
	女性	男性																																						
高階管理階層	16.00%	84.00%																																						
非高階管理階層	40.00%	60.00%																																						
技術員工	42.35%	57.65%																																						
所有其他員工	49.49%	50.51%																																						
	30 歲以下	30-50 歲	50 歲以上																																					
高階管理階層	0.00%	56.00%	44.00%																																					
非高階管理階層	0.00%	80.00%	20.00%																																					
技術員工	24.70%	67.06%	8.24%																																					
所有其他員工	38.83%	58.19%	2.98%																																					
產品生命週期管理	TC-HW-410a.1	含有 IEC 62474 應申報物質之產品收入百分比	量化	1. 依循 RoHS、REACH 等國際規範要求供應商確實遵循相關規定； 目前無符合 IEC 62474 認證之產品。 2. 公司定期安排做產品送外部機構做測試，符合規定。	-																																			

揭露主題	指標代碼	揭露指標	性質	回應 / 章節	頁碼
產品生命週期管理	TC-HW-410a.2	符合電子產品環境評估工具（EPEAT）註冊之規定或同等規範之資格產品收入百分比	量化	本公司產品是電腦鍵盤中零元件，不適用針對終端電子電器產品之 EPEAT 認證。	-
	TC-HW-410a.3	獲得能源效率認證之資格產品收入百分比	量化	本公司產品是電腦鍵盤中零元件，不適用針對電子電器產品之能源效率認證。	-
	TC-HW-410a.4	生命終結之產品及電子廢棄物回收之重量；再循環之百分比	量化	本公司產品是電腦鍵盤中零元件，最終交貨給鍵盤組裝廠進行組裝，B2B 商業模式，公司無無終端產品，故不適用揭露此項指標。	-
供應鏈管理	TC-HW-430a.1	一階供應商場所於責任商業聯盟（RBA）有效性查核程序（VAP）或同等程序中經查核之百分比，按 (a) 所有場所及 (b) 高風險場所	量化	本公司有建立 RBA 程式檔，供應商 RBA 之計畫，未來規劃中。	-
	TC-HW-430a.2	一階供應商就 (a) 優先不合格及 (b) 其他不合格之 (1) 不符合責任商業聯盟有效性查核程序（VAP）或同等程序之不合格比率，以及 (2) 相關改正行動比率	量化	本公司有建立 EBA 程式檔，供應商 RBA 之計畫納入未來規劃中。	-
材料取得	TC-HW-440a.1	與關鍵材料之使用有關之風險管理之描述	討論及分析	環境安全衛生：要求供應商提供產品符合 RoHS 禁用物質 / 歐盟 REACH 高度，關切物質（SVHC 224）等規定。 要求廠商不得使用源自非法武裝掠奪之衝突礦產。 完全遵從，包括但不限於歐盟所發佈的電子電機產品禁止使用的有毒物的法規以及 REACH 規章標準。	-
活動指標	TC-HW-000.A	生產單位數量，按產品類別劃分	量化	科嘉（開曼）主要產品包括薄膜觸控開關及銘板與其他產品。2025 年度各產品營收分布如下：薄膜觸控開關營收為新臺幣 1,781,705 仟元，占總營收約 69.08%；銘板及其他產品營收為新臺幣 797,353 仟元，占總營收約 30.92%。	31
	TC-HW-000.B	製造場所之面積	量化	46,821 平方公尺（含：蘇州科德、蘇州嘉財、蘇州嘉皇、重慶嘉駿、重慶瑞福德、Goda-VN）。	28
	TC-HW-000.C	自有場所產量之百分比	量化	79.5%。	28

附錄三、氣候相關資訊

內容	對應 TCFD 項目	章節	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	81
		年報 P.31-32	-
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	82
敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。		年報 P.32	-
		年報 P.32	-
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 氣候變遷因應與調適	81
		年報 P.32	-
	TCFD 策略	年報 P.32	-
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。		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。	-
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 指標和目標	5.5.4 指標和目標	89
		年報 P.32	-
		年報 P.32	-
若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。		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。		年報 P.33	-
最近二年度公司溫室氣體盤查資訊。		5.2 能源管理及溫室氣體排放	71
		年報 P.33	-
最近二年度公司溫室氣體確信資訊。		0.1 報告書說明	4
		年報 P.33	-
溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫。		年報 P.33	-



科嘉(開曼)股份有限公司