

2024 Sustainability Report

科際精密 永續報告書



目錄

1.關於本報告書	1
1.1 經營者的話.....	1
1.2 關於本公司.....	2
1.3 報告書資訊.....	3
2.永續經營	6
2.1 永續發展策略.....	6
2.2 推動永續發展機制.....	6
2.3 董事會及功能性委員會	7
3.利害關係人與重大主題	15
3.1 利害關係人議合	15
3.2 決定重大主題的流程.....	15
3.3 重大主題列表	16
3.4 重大主題之管理	17
4.治理面.....	18
4.1 經濟績效	18
4.2 稅務.....	18
4.3 誠信經營	19
4.4 風險管理	20
4.5 資訊安全	22
4.6 參與各類社團組織.....	25
4.7 產品及服務管理	25
4.8 供應商管理.....	26
5.社會面	28

5.1 人力發展	28
5.2 職業安全及衛生	32
5.3 社區參與	34
6.環境面	35
6.1 氣候變遷	35
6.2 溫室氣體管理	38
6.3 能源管理	39
6.4 水資源管理	39
6.5 廢棄物管理	40
7.附錄	42
7.1 附錄一、GRI 內容索引表	42
7.2 附錄二、氣候相關資訊	47

1.關於本報告書

1.1 經營者的話

2024 年在全球通膨趨於放緩及人工智慧(AI)相關創新科技需求帶動下，已開發經濟體的貿易復甦尤為顯著，隨著主要國家陸續開啟降息循環，全球經濟成長較 2023 年呈現彈升之趨勢。惟地緣政治風險，例如俄烏戰爭持續、中東緊張局勢升溫和美中貿易衝突升級，則繼續削弱經濟復甦的程度，其中傳統製造業與汽車產業受需求減弱和中國大陸生產過剩的雙重壓力影響下而表現低迷。在過去一年中仍不斷地有新的黑天鵝事件衝擊著全球經濟發展和社會穩定，對於企業經營能力備受考驗，本公司在如此劇烈變動的環境下，隨時迎接新的挑戰及進行相對的應變措施。

同時，我們深知永續發展是未來的核心，我們積極關注並回應氣候變遷、自然資源的保護、社會責任和公司治理等重要議題，除了力行節能減碳、持續優化製程，期許能減緩地球暖化，並落實 SDGs 聯合國永續發展目標。我們並訂立了短、中、長期的願景與策略，以實現可持續發展；在短期，我們將致力於減少碳排放量，以低碳化生產製造來降低產品碳足跡，加強資源使用效率，推動循環經濟；中期，我們將建立更加包容和公正的價值鏈，保障供應鏈的可持續性，並加強與利害關係人的合作；長期而言，我們致力符合負責任商業聯盟行為準則的相關規範，確保工作環境的安全、職場平等、性別平權，讓員工充分感受到尊重並富有尊嚴的幸福企業。在商業營運合乎環保性質並遵守道德操守，公司定期進行各項營運持續管理計畫演練，除符合客戶規範外，更是提供員工一個更穩定、安全與衛生的工作環境，兼顧勞動安全衛生永續發展。

此外，我們也深信員工是公司最重要的資產，同仁的才華和奉獻精神是我們成功的基礎；因此，我們一直致力於提供一個多元共融的職場環境，積極鼓勵員工的創新和個人成長。我們堅信，培養一個充滿多樣性和包容性的工作環境，並提供持續學習和成長的機會，是吸引和留住優秀人才的關鍵；我們將持續投資於培訓和發展計劃，以確保員工在不斷變化的市場中具有競爭力的技能和知識。

本公司除了持續提供具有社會和環境價值的產品和服務，以滿足客需求和預期外，在新的一年中，我們也將繼續堅持永續價值觀，積極響應社會和環境的需求，並尋找更環保和可持續的方式來經營我們的業務。我們將持續秉持誠信、積極、永續環保的精神，面對挑戰掌握契機，營造永續經營的企業，創造美好的價值回報予各利害關係人。

1.2 關於本公司

1. 科際精密簡介

科際精密股份有限公司成立於 2014 年，主要係從事專業微型泵、微型閥、橡膠件及塑膠件等之研發、製造及銷售等業務，總部位於臺灣新北市中和區，係由科際器材工業股份有限公司創辦人張坤林先生所設立，並於 2018 年 10 月正式掛牌上櫃。科際精密主要生產各種微型精密泵與閥產品，其產品行銷世界各國，銷售涵蓋汽車、醫療設備、健康器材、家用電器、辦公室應用、美容美體及自動化設備等。

公司名稱	科際精密股份有限公司
成立日期	2014
創辦人	張坤林先生
總部位置	臺灣新北市中和區
產業類別	電機機械業
主要產品及服務	泵、閥之生產及銷售
實收資本額	317,812 仟元
2024 年合併營收	83,330 仟元
員工人數	579 人

本公司工廠設立於廈門及越南，從事泵閥的生產與銷售，而台北係為集團的研發中心，致力於產品的開發與創新，目前於全世界均有進行專利佈局，專利總數高達 385 請國家涵蓋亞洲、歐洲及美洲，且發明專利核准機率極高。整體而言，本公司在科技提升和人力素質提升方面，經多年累積已有了實質的收穫。

2. 經營理念

科際精密重視員工才能、企圖心與創新能力，以企業精神『團結合作，當責不讓，專注嚴謹，學習創新』鼓勵員工穩定成長，並長期贏得客戶信賴。始終秉持『勇敢挑戰，追求卓越』的經營理念，以客戶需求為核心提供高品質的產品與客戶服務，致力成為世界級的一流企業，並為人類生活改善盡心力。



我們的使命
為人類生活改善盡心力



經營理念
勇敢挑戰
追求卓越



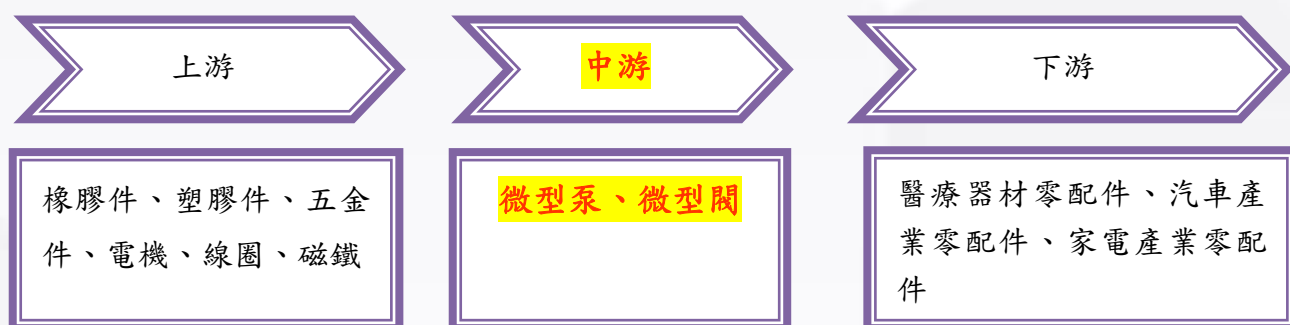
企業精神
團結合作
當責不讓
專注嚴謹
學習創新

願景：成為世界級一流企業

3.價值鏈簡介

本公司為專業微型氣泵、微型水泵、微型氣閥、微型水閥、橡膠件、塑膠件之研發、製造及銷售廠商。位於產業鏈之中游，上游為橡膠成形、注塑成型、馬達、五金、線圈及線材等廠商；下游可以應用在許多範圍，包含醫療器械產業、汽車產業、家電產業、工業用途產業、辦公室設備等，涵蓋範圍相當廣泛。

本公司的產品為此應用的中游產業，產業上中下游關聯圖



1.3 報告書資訊

歡迎您參閱科際精密股份有限公司(以下簡稱科際精密)首次發行的永續報告書。本報告書由永續發展推動小組協同相關單位編撰而成，本公司希望藉由報告書，針對各項重大主題及一般主題之政策、管理及成果，揭露科際精密如何持續強化企業價值、展現永續經營之決心。

1.3.1 編制依據

本報告書係依據全球報告倡議組織(GLOBAL REPORTING INITIATIVE, GRI)之永續性報導準則(GRI STANDARDS)、TCFD 及 SASB 準則作為揭露原則，並參酌中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」及「上市上櫃公司永續發展實務守則」進行撰寫。

1.3.2 報告涵蓋期間、頻率

本報告書報導期間與合併財務報表一致，為 2024 年 01 月 01 日至 2024 年 12 月 31 日，為求報告的完整性與可比較性，部分章節內容會涵蓋本報導期間以外之資訊，並於該章節附註說明。

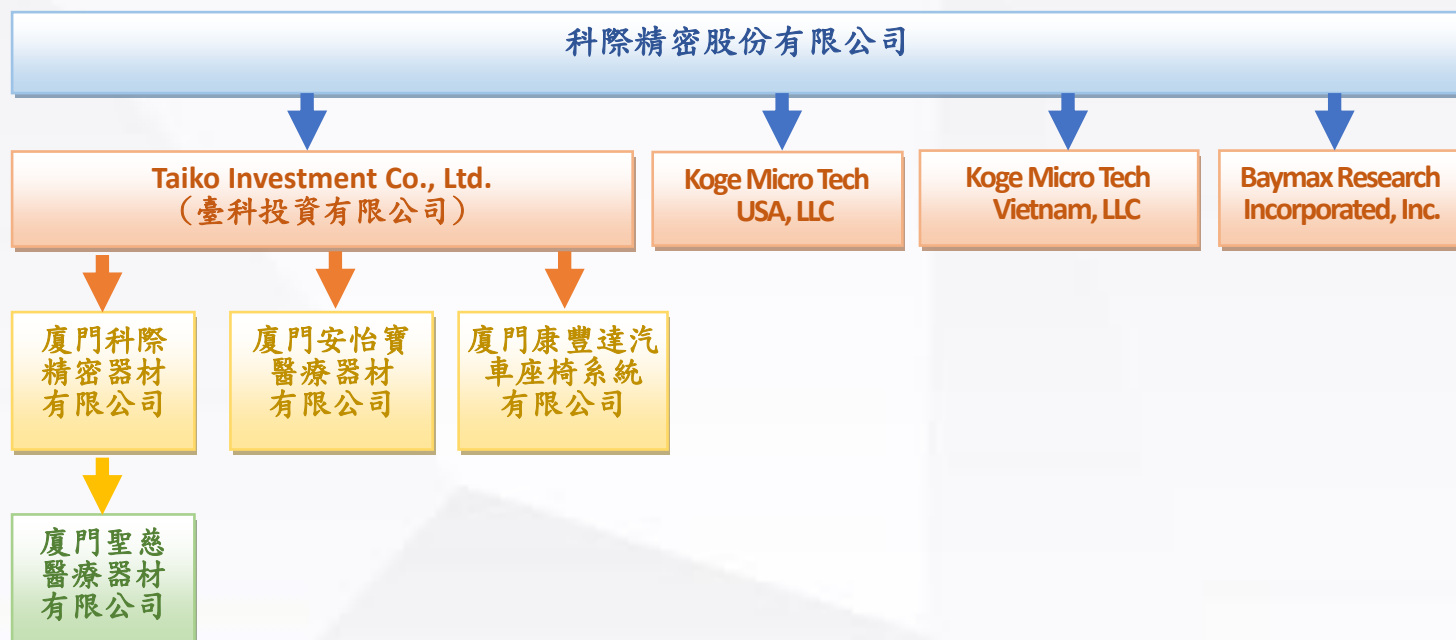
本公司將定期每年出版永續報告書，並公布於本公司網站。

本次報告書發行時間：2025 年 08 月，為科際精密第一本永續報告書。

1.3.3 報告邊界與範疇

本報告書資訊揭露範疇與合併財務報告中之合併個體一致，由下列圖表可看出，包含：

母公司科際精密股份有限公司（以下簡稱科際精密），子公司臺科投資有限公司（以下簡稱臺科投資）、廈門科際器材有限公司（以下簡稱廈門科際）、廈門聖慈醫療器材有限公司（以下簡稱廈門聖慈）、Koge Micro Tech USA, LLC(以下簡稱 KOGI USA)、Koge Micro Tech Vietnam, LLC(以下簡稱 KOGI VIETNAM)、廈門安怡寶醫療器材有限公司（以下簡稱廈門安怡寶）、廈門康豐達汽車座椅系統有限公司（以下簡稱廈門康豐達）及 Baymax Research Incorporated, Inc.(以下簡稱 BAYMAX)。



完整公司列表請詳本公司合併財報（合併財報連結：

<https://www.kogi.com/invest.php?id=9>）。本報告書各章節揭露範疇若與前述有異，將於各章節補充說明。

報告書統計數據計算基礎

財務數據 經濟收入分配表採用經會計師簽證之合併財務報告數據。若無特別標註，財務數據皆以「新台幣」為單位。

環境數據 溫室氣體排放量為依循 ISO 14064-1：2018 之盤查標準盤查之數據，水資源與廢棄物統計資料為各營運據點申報予當地主管機關之數據。

其他數據 彙總各營運據點自行統計數據。

1.3.4 資訊重編

本報告書無資訊重編情形。

1.3.5 外部確信/保證情形

本報告書未經獨立之第三方查驗證機構確信。

1.3.6 永續報告之責任單位

若對本報告書內容有疑義，可透過以下管道聯繫：

聯絡單位	財務部
聯絡窗口	陳英毅財務副總經理
電話	02-2226-6860
電子信箱	prm1@koge.com
公司地址	新北市中和區建康路6號5樓

2. 永續經營

2.1 永續發展策略

本公司永續發展主要策略為



技術創新 強調實現永續發展的技術創新，聚焦研發創新，提升產品效能。

公司治理 強化內稽內控制度的建立、財務資訊透明化等措施。



責任生產 著重於減少碳排放、推動循環經濟，訂定明確的目標和計畫。

社會責任 提升員工照顧、社會關懷的重視，包括職業安全、培訓發展、社會參與等方面的舉措。

我們訂有「永續發展策略」以落實企業公民精神承諾，並依循「永續發展實務守則」作為實踐各項 ESG 目標的指導原則。為了能更有效率與系統化的推行企業永續發展並接軌國際永續趨勢發展方向，我們積極呼應聯合國 17 項永續發展目標 (SDGs) 與國際趨勢同步，落實企業永續發展之承諾。

2.2 推動永續發展機制

永續發展(Sustainable Development, 簡稱 SD)是近年來國際社會所重視的企業指標之一，企業不僅要專注於「獲利」面的成長，適時導入綠色及永續發展的觀念，兼顧與發揮企業的社會責任，則是目前國際企業都在努力的重要任務。因此，企業社會責任除了最基本的行為遵守法律規範外，還必遵循道德的規範，不僅對股東負責，更要對所有經營上的利害關係人，並涵蓋人權、員工權益、環境保護、社區參與、客戶、消費者等各層面之議題負責。

2.2.1 推動永續發展之治理架構

為實踐 ESG 願景與使命，科際精密股份有限公司成立永續發展推動小組，做為公司的永續發展推動單位，永續發展推動小組由總經理、財務副總及數位部門級主管所組成。永續發展推動小組訂定永續資訊管理辦法並經由董事會通過，規範永續發展推動小組之權責義務，主要為負責管理、決議及監督公司營運相關之重大 ESG 議題發展策略、政策執行有效性及目標達成率，每年定期向董事會報告執行成果，董事會必須評估這些策略成功的可能性，也必須經常檢視策略的進展，在需要時敦促經營團隊進行調整。

2.2.2 運作情形

2024 年董事會召開會議中與 ESG 相關核決議題

會議日期	報告與核決內容
2024 年 03 月 14 日	●溫室氣體盤查與查證規劃執行情形報告
2024 年 08 月 09 日	●溫室氣體盤查與查證規劃執行情形報告
2024 年 11 月 06 日	●訂定本公司「永續資訊管理辦法」
2024 年 12 月 24 日	●溫室氣體盤查與查證規劃執行情形報告

2.3 董事會及功能性委員會

2.3.1 董事會對永續治理之角色及成果

2.3.1.1 永續治理之角色及督導情形

1. 董事會監督永續專案推動

本公司為健全永續發展之管理，訂定「公司治理實務守則」及「永續發展實務守則」等相關規定，作為公司推動永續發展之治理架構。

董事會負責指導長期經營策略與具有監督責任，自 2022 年起本公司成立永續發展小組(簡稱發展小組)，由董事長、總經理、ESG 功能小組代表及相關權責人員所組成，其中 ESG 功能小組代表由各營運區域之相關部門組成，以環境保護(E)、社會責任(S)、公司治理(G)三方面，成立「環境保護小組」、「社會責任小組」及「公司治理小組」。永續發展小組定期召開會議檢討永續發展計畫進度，由總經理擔任召集人，永續發展小組成員參與會議，一同負責永續發展政策、制度或相關管理方針及具體推動計畫之提出及執行，並彙報目前最新趨勢，討論公司應對策略以即時因應國際脈動，並定期向董事會報告，執行成果與執行計畫以降低相關風險之影響。

董事會檢視公司策略與目標進展，並於必要時敦促公司調整方向，以符合友善環境兼顧經營管理為必要方針，落實誠信經營與完善風險控管，朝永續發展目標邁進。

發展小組已於 2024 年 3 月 14 日董事會報告永續發展執行情形。

2. 永續報導管理

本公司定期每年由永續發展小組負責重大議題評估，若影響情節實屬重大，則與會相關人士進行議案的探討或利用問卷的方式進行調查，針對各項 ESG 議題對於各種時間及空間的衝擊，分析出當年的重大議題，並

將議題呈報給董事會。永續發展小組各小組負責擬訂各項永續專案方針、風險評估、因應對策等，各小組按季召開會議，檢視風險變化與管理狀況，並回報永續專案執行狀況，再由永續發展小組召集人彙整資訊呈報給董事會。

2.3.1.2 督導永續管理之績效評估

董事會評鑑執行情形

為落實公司治理並提升董事會功能，因而建立績效目標以加強董事會運作效率，依據上市上櫃公司治理實務守則第 37 條規定，本公司董事會於 2010 年 3 月 26 日通過「董事會自我或同儕評鑑辦法」，條文中訂定董事會每年至少執行一次針對整體董事會、個別董事成員及功能性委員會之績效評估。

本公司 2024 年度董事會及各功能性委員會之內部績效評估，自評結果其各面向平均分數介於 5 分「非常同意」與 4 分「同意」之間，表示本公司董事會整體運作效率良多為同意，本公司將依據績效評估結果，持續精進董事會職能與維護股東權益，以提昇公司治理成效。其評估結果已於 2025 年第一季向董事會報告

2.3.1.3 對永續發展之持續進修

董事進修情形

本公司每年安排董事進修課程，提高在公司治理、經濟、環境和社會等議題上的知識，增加董事會面對風險之管理能力。2024 年董事會全體董事均依「上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點」完成進修規定，進修時數達 39 小時，平均每位董事進修時數超過 5 小時，董事會詳細進修情形可參閱本公司 2024 年度股東會年報第 30~31 頁。

歷年董事參與永續發展課程相關進修情形

類型	日期	課程/研討會名稱	進修時數
線上課程	2024/02/13	永續發展新政策	6
實體課程	2024/08/6	董事會與高階主管如何審閱 ESG 永續報告書	3
2 實體課程	2023/11/03	董事會應考量之 ESG 相關法律議題	3
實體課程	2021/10/05	企業永續的加速器-CSR、ESG 及 SDGs	3

3.2 董事會結構及運作情形

科際精密「董事會」為公司經營之最高治理單位，以下設置審計委員會、薪資報酬委員會二大功能性委員會，分別定期監督公司營運狀況及薪酬合理性，以

提升董事會資訊透明度，使董事會職能發揮極大化，其中董事會每季至少召開一次會議，確保發揮董事會治理功能、強化董事會治理功能，確認最新經營方針及財務狀況，以利監督公司營運績效、確保公司無違反政令法規。

公司亦於 2023 年決議由財務副總經理兼任公司治理主管，負責公司治理相關事務，協助董事確保董事會程序及所有適用法令、規則均獲得遵守，並確保董事會成員之間及董事與經理部門之間資訊交流良好，以保障股東權益及強化董事會職能。

2.3.2.1 成員及多元化

(1)董事成員多元化

本屆董事會任期為 2023 年 6 月 20 日至 2026 年 6 月 19 日，由 7 位董事（含 3 位獨立董事）組成，成員多元化政策及落實情形如下：

職稱	姓名	性別	具員工身分	年齡	專業知識與技能						獨立性情形
					企業永續	財務會計	經營管理	技術研發	產業知識	領導策略	
董事長	張智	男	●	41-50	●		●		●	●	不適用
董事	李順賓	男		61-70	●		●		●	●	不適用
董事	王威	男		61-70	●		●	●	●	●	不適用
董事	高誌廷	男		41-50	●		●		●	●	不適用
獨立董事	呂芳榕	男		61-70		●			●		符合
獨立董事	陳統民	男		71-80		●	●		●	●	符合
獨立董事	楊安石	男		61-70				●	●		符合

註：

本公司董事長兼任總經理，主係為提升公司經營效力及決策執行力，且董事長亦密切與各董事充分溝通公司經營近況及計畫方針，有效連結董事會成員隨時參與公司各項決策並凝聚共識。惟為提升董事會職能及強化監督功能，目前本公司具體措施如下：(1)將於 2025 年 6 月 24 日股東常會增選一名獨立董事，本公司獨立董事席次將為 4 席，且獨立董事分別在財務、會計、法律、機械等領域學有專精，能有效發其監督功能。(2)本公司過半數董事未兼任員工或經理人。(3)獨立董事在審計委員會及薪資報酬委員會皆可以充分討論並提出建議供董事會參考，以落實公司治理。

具體管理目標及達成情形如下：

類別	條件	說明	達成情形
席次組成	獨立董事席次達董事席次1/3	目前7位董事中，3位為獨立董事，占42.86%	達成
任期	獨立董事任期未逾3屆	2位獨立董事任期目前為第3屆，1位獨立董事任期為第1屆	達成
兼任情形	1.兼任公司經理人之董事不超過1/3 2.獨立董事不得兼任獨立董事超過3家 3.獨立董事不宜同時擔任超過5家上市上櫃公司之董事(含獨立董事)或監察人	1.董事席次中僅1人擔任本公司經理人 2.獨立董事兼任獨立董事皆未超過3家公司 3.獨立董事兼任上市上櫃公司之董事(含獨立董事)或監察人皆未超過5家公司	達成
多元化專業能力	適足多元之專業知識與技能	目前董事會由7位董事組成，董事成員們擁有豐富企業管理實務或擔任政府機關管理職務經驗，具備相關知識技能，包含呂芳榕獨立董事為康達會計師事務所執業會計師、陳統民獨立董事曾任高雄銀行董事長、楊安石獨立董事為國立台北科技大學能源與冷凍空調工程系特聘教授，分別具有財務會計、產業知識及營運判斷等專業。另4位非獨立董事，張智董事、李順賓董事、王威董事、高誌廷董事，均有擔任公司之董事長或總經理等重要管理職務經驗，公司產業含醫療器材、建設、傳統製造、金融投資等，具備專業能力。	達成
性別	女性董事席次至少1名	為落實董事會性別多元化政策，114年6月24日股常東會已增選1名女性獨立董事。	將達成

(2)董事會獨立性：

本公司現任董事 7 席，包含 3 席獨立董事，佔董事成員 42.86%，且獨立董事連續任期皆未超過三屆，也未持有本公司股票，並且 3 席獨立

董事皆無證券交易法第 26 條之 3 規定第 3 項及第 4 項規定之情事，同時董事間皆無具有配偶及二親等以內親屬關係之情形發生。

2.3.2.2 運作情形

董事會運作情形資訊

2024 年度董事會開會共 5 次(A)，全體董事平均實際出席率為 100%，董事出席情形如下：

職稱	姓名	親自出席次數	出席率
董事長	大廣投資有限公司 代表人：張智	5	100%
董事	李順賓	5	100%
董事	王威	5	100%
董事	高誌廷	5	100%
獨立董事	呂芳榕	5	100%
獨立董事	陳統民	5	100%
獨立董事	楊安石	5	100%

2.3.2.3 提名與遴選

本公司董事成員採候選人提名制，由股東會就候選人名單選任 7 至 9 人，董事任期為 3 年，提名及遴選標準為候選人的獨立性、專業背景與公司營運發展的關連性，並考量董事會組成之多元性。

2.3.2.4 利益迴避

本公司董事會議事規範及功能性委員會之組織規程中，皆有利益迴避之規定。董事議案若涉及自身、配偶與二等親以內血親或董事具有控制從屬關係之公司之利害關係時，應於當次董事會說明其利害關係，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，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；相關董事姓名、重要內容說明及迴避情形均載明於會議記錄。

2.3.2.5 薪酬政策

本公司董事酬勞，係明訂公司章程內，由董事會決議董事酬勞分派案並提股東會報告，對董事之報酬給付，其經由薪資報酬委員會依本公司「董事、監察人、獨立董事暨功能性委員會委員酬金結構及發放管理辦法」規定向董事會提出建議，經董事會決議：

1. 執行業務之董事、獨立董事對本公司營運參與之程度及貢獻之價值暨同業通常水準支給議定之。
2. 酬金發放標準如下：

(1) 酬勞：

- A. 董事酬勞係由薪資報酬委員會依據公司章程第十九條之規定辦理：公司當年度如有獲利，應提撥不高於 3% 為董事酬勞，向董事會提出建議，董事會通過後並於股東會報告。董事酬勞以現金方式發放。
- B. 每位董事、獨立董事均有 1 單位基數參與分配年度經股東會通過之董事酬勞金額分配權數，參與公司日常經營並兼任公司董事長者，爰增加 1 單位的分配權數。但為充分反映個別參與實況，爰訂定前述參與分配 1 單位基數為出席率 100% 之標準，有缺席者之依年度實際出席率 x 1 單位基數為董事酬勞金額分配權數。
- C. 董事長參與公司日常經營管理並負公司成敗責任，爰增加董事長 1 單位的分配權數。
- D. 他重要貢獻，經薪資酬勞委員會提案，董事會討論後通過，得適度增加具重要貢獻者之年度酬勞分配基數，以充分反映個別付出及貢獻實況。

(2) 報酬：獨立董事及功能性委員會委員對公司之應負責任，每位獨立董事有每月之報酬。

(3) 出席董事會及功能性委員會之車馬費：董事會及功能性委員會之出席依據出席簽到領取出席會議車馬費。

(4) 本公司目前暫未將 ESG 策略目標納入董事變動薪酬及高階管理層的 ESG 績效評量項目。

3. 薪酬比率

2024 年度本公司最高個人之年度總薪酬與公司年度總薪酬中位數（排除該最高薪酬個人）的比率為 4.00；最高薪酬個人之年度總薪酬增加百分比與公司總薪酬中位數增加百分比（排除該最高薪酬個人）的比率為 1.25，其原因為最高薪酬者為總經理，管轄幅度包含海外工廠執行與運作與績效達成，同時兼任包括台北、海外研發部、台北業務部、海外項目管理部部門主管，故其薪酬比例與調薪比例會高於平均值。

項目/年度	2024 年	2023 年	2022 年
組織中最高薪酬個人之年度總薪酬與組織所有員工(不包括獲得最高薪酬者)年度總薪酬中位數的比率	4	3.98	4.14
報導組織中最高薪酬個人年度總薪酬增加之百分比與組織所有員工(不包括獲得最高薪酬者)年度總薪酬增加百分比之中位數的比率	1.25	2	1

另外，公司非擔任主管職務之全時員工平均數、中位數及與前一年度的變動情形，表列如下：

項目/年度	2024 年 (新台幣千元)	2023 年 (新台幣千元)	與前一年變 動之情形
非擔任主管職務之全時員工平均薪資	729	758	-3.83%
非擔任主管職務之全時員工中位數	770	631	+22.03%

2.3.3 功能性委員會結構及運作情形

審計委員會

本公司「審計委員會」設立於 2017 年 9 月 20 日，取代監察人制度，本公司審計委員會成員由董事會全體獨立董事擔任，並由全體成員推舉 1 席獨立董事擔任召集人及會議主席。其運作之模式係依據本公司「審計委員會組織規程」辦理。

審計委員會以監督為主要目的：

1.公司財務報表之允當表達。2.簽證會計師之選（解）任及獨立性與績效。3.公司內部控制之有效實施。4.公司遵循相關法令及規則。5.公司存在或潛在風險之管控。

2024 年工作重點

(1)審閱財務報告：

(2)評估內部控制制度之有效性：

(3)委任會計師：

A.訂定本公司「預先核准非確信服務政策之一般原則」

B.委任安侯建業聯合會計師事務所提供 114 年非確信服務

C.簽證會計師委任、獨立性及適任性評估

D.審計品質指標(Audit Quality Indicators)報告

審計委員會運作情形資訊：

本公司審計委員會每季至少召開會議一次，2024 年共召開 5 次，全體委員平均出席率為 100%，董事出席情形如下：

職稱	姓名	親自出席次數	出席率
獨立董事	呂芳榕	5	100%
獨立董事	陳統民	5	100%
獨立董事	楊安石	5	100%

薪資報酬委員會

本公司「薪資報酬委員會」設立於 2017 年 9 月 20 日，本公司審計委員會成員由全體獨立董事擔任，並由全體成員推舉 1 席獨立董事擔任召集人及會議主席。

薪資報酬委員會職權

(1)本公司薪資報酬委員會之功能

係以專業客觀之地位，就本公司董事、獨立董事及經理人之薪資報酬政策及制度予以評估，每年至少開會 2 次，並得視需要隨時召開會議，向董事會提出建議，以供其決策之參考。

(2)本公司薪資報酬委員會之職權

本委員會應以善良管理人之注意，忠實履行下列職權，並將所提建議提交董事會討論：

- a.定期檢討本規程並提出修正建議。
- b.訂定並定期檢討本公司董事、審計委員會及經理人年度及長期之績效目標與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。
- c.定期評估本公司董事、審計委員會及經理人之績效目標達成情形，並訂定其個別薪資報酬之內容及數額。

薪資報酬委員會運作情形資訊：

本公司薪資報酬委員會每年至少召開會議二次，2024 年共召開 3 次，全體委員平均出席率為 100%，董事出席情形如下：

職稱	姓名	親自出席次數	出席率
獨立董事	呂芳榕	3	100%
獨立董事	陳統民	3	100%
獨立董事	楊安石	3	100%

3.利害關係人與重大主題

3.1 利害關係人議合

科際精密參考 AA1000 SES 利害關係人議合標準(2015) (Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES 2015)」的依賴程度(Dependency)、責任度(Responsibility)、急迫性(Tension)、影響力(Influence)及多元觀點(Diverse Perspectives)等五大原則，判斷對本公司具有影響性及受本公司影響的團體或組織。經鑑別與本公司直接相關的利害關係人分別為員工、供應商、客戶、股東與投資人、政府機關、社區與非營利機構及媒體。為了瞭解及回應利害關係人關注的事項，本公司提供不同的溝通管道與利害關係人溝通與議合，讓利害關係人能夠隨時提出意見，以瞭解不同利害關係人所關心的永續議題並給予回應。

3.2 決定重大主題的流程

一、了解組織脈絡

科際精密透過各項利害關係人溝通之管道，蒐集利害關係人關注之議題，以 GRI 準則之揭露項目為基礎歸納永續發展重點項目，經永續發展推動小組討論後，2024 年列出 25 項永續主題，包括：治理 12 項、社會 7 項、環境 8 項。

二、識別衝擊並評估顯著性

根據前項步驟識別出之永續議題清單，科際精密進一步對各永續議題評估實際與潛在之正面及負面衝擊。

★實際或潛在的正面衝擊可能發生於企業對該永續議題有相關管理政策並落實而產生良好或顯著績效時，為永續發展在經濟、環境、社會所產生之正面影響。

★實際或潛在的負面衝擊可能發生於企業對該永續議題未執行或執行未盡良善管理時，企業整體營運對外部經濟、環境、社會所產生之負面影響。

三、排定衝擊優先順序

公司針對利害關係人發送問卷並經統計及整合內外部結果，將正面及負面衝擊之衝擊程度及發生可能性進行統計，分別計算影響數值後進行排序，以評估各議題對公司營運的重要性。

四、確定重大主題

根據分析方法的流程，整併永續議題衝擊的顯著程度以及利害關係人關注度，科際精密歸納出共 15 項重大主題，包括治理面向的經濟績效、稅務、誠信經營、風險管理及法規遵循、資訊安全、參與各類社團組織、產品及服務管理、供應鏈管理等；社會面向的人力發展、職業安全及衛生、社區參與，以及環境面向的氣候變遷調適、溫室氣體管理、能源管理、水資源管理。科際精密將針對重大主題擬定相對應的政策及目標，並規劃實際行動時所應對的方案。

永續議題訂定

永續議題	正向排序	負向排序	選定為重大主題
經濟績效	3	1	V
稅務	2	2	V
誠信經營	3	2	V
風險管理及法規遵循	1	2	V
資訊安全	3	2	V
參與各類社團組織	1	1	V
產品及服務管理	3	2	V
供應鏈管理	1	2	V
人力發展	2	1	V
職業安全及衛生	1	2	V
社區參與	3	1	V
氣候變遷調適	1	2	V
溫室氣體管理	1	2	V
能源管理	2	2	V
水資源管理	2	2	V

3.3 重大主題列表

根據分析方法的流程，永續發展推動小組整併永續議題衝擊的顯著程度以及利害關係人關注度，歸納出 15 個重大主題。2024 年重大主題與前一年相比，新

增 15 個重大主題。

重大主題清單包含

2024 年重大主題清單	前一年度重大主題清單	變動說明
經濟績效	無	首次新增
稅務	無	首次新增
誠信經營	無	首次新增
風險管理及法規遵循	無	首次新增
資訊安全	無	首次新增
參與各類社團組織	無	首次新增
產品及服務管理	無	首次新增
供應鏈管理	無	首次新增
人力發展	無	首次新增
職業安全及衛生	無	首次新增
社區參與	無	首次新增
氣候變遷調適	無	首次新增
溫室氣體管理	無	首次新增
能源管理	無	首次新增
水資源管理	無	首次新增

3.4 重大主題之管理

本公司依照各項重大主題的衝擊性質，制定對應的政策與管理行動，由專責單位負責追縱政策與策略執行之有效性，並訂定指標目標，定期檢視目標達成率。以下按照各重大主題，分別說明其管理措施。

4. 治理面

4.1 經濟績效

1. 經營策略

因應營運環境受經濟、政治、景氣波動...等眾多因素影響，本公司每月召開經營會議、資金部位與趨勢會議、重要策略產品及客戶開發會議。確實檢討經營績效及相關策略推展，並建構完善管理制度、誠信營運，增加品牌信賴感，提升公司良好形象。穩定的營運績效及財務結構，有助於提升公司的產品、服務品質及技術，強化公司在市場的競爭力，透過訂定供應商行為準則等方式，建立穩健可靠永續供應鏈，以預防與減緩對公司營運帶來的衝擊，持續秉持專業、熱忱、創新、全方位服務的精神，針對隱私權及客戶滿意度進行管理，建立長期客戶關係，穩定的生產品質，增加客戶對公司之信賴感，提升公司良好形象及競爭力。

2. 經營績效

本公司每月於公開資訊觀測站發布營收報告，每年舉辦一次股東常會，不定期舉辦法人說明會，並於公司網站設置投資人專區，定期更新財務資訊及投資人相關資訊，使股東及投資人能同步更新公司營運狀態。本公司 2024 年度合併營業收入淨額達 1,170,036 仟元，較 2023 年度 1,043,114 仟元成長 12.17%，2024 年度合併營業毛利率 32.18%，較 2023 年度 29.94% 上升，2024 年度合併每股稅後盈餘為 2.81 元，較 2023 年度 1.06 元增加 1.75 元。本公司 2024 年較 2023 年有明顯的增長，主要成長動能來自於家電客戶之市場銷售大幅回升，另外醫療產品及車用市場需求則維持穩定。

4.2 稅務

本公司支持政府制訂有助於企業創新及促進經濟成長的法規，並由財會主管每年審視、核准公司的稅務政策致力於資訊透明化及永續發展。

1. 稅務政策

本公司遵循所有營運所在地的稅務法規與其立法精神，所有關係企業間交易係依據常規交易原則，並遵循經濟合作暨發展組織（OECD）公布的國際公認移轉訂價準則，力求財務報告資訊透明，稅務之揭露遵循相關規定與準則要求處理，不以避稅為目的使用避稅天堂或進行租稅規畫，基於互信與資訊透明，與稅務機關建立相互尊重的關係，公司的重要決策皆考量租稅的影響，分析營運環境，運用管理機制進行稅務風險評估。

2. 稅務治理、管控與風險管理

本公司的財會部門負責日常稅務行政、管理與執行，並由合格且經驗豐富的稅務專業人員協助財會部門履行公司的稅務義務。此外亦透過外部稅務諮詢機構所提供的專業服務強化專業知識，本公司每年度均依法令規定承擔稅務責任。

本公司在全球經營與拓展業務同時遵循各國之稅法規定。稅法與法規的任何不利變動都會增加公司的稅負，並對經營業績產生不利影響。為有效管理稅務風險，本公司遵循內部控制流程，執行識別、評估和管理源自法規變更及其營運活動產生的稅務風險，對風險進行適當衡量、管理與控制。

3. 2024 年度稅務繳納狀況

本公司稅務申報已核定至 2023 年度，並無滯納稅款之情形。

4.3 誠信經營

4.3.1 誠信經營理念、政策、行為規範

本公司參考「上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例」制訂公司誠信經營的政策規範，本公司訂有「誠信經營作業程序及行為指南」，將誠信經營政策、承諾與執行均明列其中。並於 2019 年 12 月訂定「道德行為準則」，其內容包括防止利益衝突、避免圖私利之機會、保密責任、公平交易、保護並適當使用公司資產、遵循法令規章等相關範圍。

本公司之董事成員、副總職級以上主管及重要職務人員(會計主管、內部稽核主管)皆簽署誠信經營聲明書，承諾遵守「上市上櫃公司誠信經營守則」及其他相關法令規範。2024 年度本公司及各子公司董事、經理人及重要職務人員簽署誠信經營聲明書執行率為 100%。

本公司訂有「道德行為準則」，並不定期向員工宣導有關企業倫理，亦於「獎懲免職管理辦法」中明定相關獎懲辦法。利害關係人可經由公司網站之「利害關係人專區」找到對應窗口及聯絡資訊進行檢舉或申訴。

管理部負責企業誠信經營作業程序及行為指南之制定及監督執行，每年一次向董事會報告。2024 年度已於 12 月 24 日向董事會報告。

2024 年度誠信經營執行狀況摘要如下：

一、供應商承諾：

供應商管理作業規範供應商應簽署「從業道德規範行為表」，本年度新增及主要往來之供應商皆簽署之(100%)。

二、員工承諾：

員工入職皆簽署道德行為準則書(100%)，經理人及重要職務人員簽署誠信經營聲明書執行率為 100%。

三、內部宣導：

2024 年度透過電子信箱及公司內部網站方式向集團員工進行誠信經營宣導，宣導主題「防範內線交易及相關案例分享」。公司設置檢舉機制-檢舉投訴電子信箱(advice@koge.com)，並於公司網站公佈其投訴管道。

四、合約審查：

本公司以正常方式進行商業活動，簽訂合約規範雙方權利義務，包括誠信行為條款，本年度經合約審查無發現異常。

五、管理機制：

透過公司設置的檢舉管道，向相關的長官進行檢舉通報，並確實的保護檢舉人，最後依據檢舉的重大程度酌發獎金。本公司所制定之誠信經營守則由董事會核准後實施。

誠信經營政策承諾

政策規範	引用文獻	核准單位	執行單位
「誠信經營作業程序及行為指南」	「上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例」	董事會	管理部

註：公告連結 <https://www.koge.com/invest.php?id=6>

4.4 風險管理

4.4.1 風險管理機制

本公司風險管理政策為建立風險辨識、衡量、監督及控管之風險管理機制，架構整體化之風險管理體系，以適切風險管理為導向之經營模式，達成營運目標及增進利害關係人價值。

本公司就各項業務經營所面對之行銷市場、生產營運、人力資源規劃、新產品開發進度以及財務會計控管等主要風險，除原有之制度規範與處理外，更積極開發更先進與敏感度更高的監督、評估、控管風險之程序及準則 以兼顧安全與效率，建立更具經濟效益之業務運作模式，如強化資訊系統建立，加強預警監控能力，讓業務活動產生之風險控制在可接受的範圍內。

為落實風險管理範疇相關風險事項之偵查、分析和辨別，以及因應全球經濟、財務、環境與營運之風險，本公司透過討論研析，彙整以往經驗並預測未來可能發生風險之狀況，予以指認歸類，俾作為進一步衡量、監控管理風險之參考。依據企業、財務、資訊技術、營運、人力資源與外界因素等面向，羅列相關風險因子議題。先由中、高階以上主管針對「過去一年曾經面臨之風險」、「未來三年中可能面臨之最主要曾經面臨之風險」，評估發生頻率與影響程度之風險係數，再由權責單位與高階主管針對各項風險議題評估可能的回應方案，並擬定風險管理策略與執行風險管控。

本公司風險管理包括「財務風險」、「營運風險」、「人力資源風險」及「資安風險」之管理。

1.財務風險：

(1)匯率風險：

本公司之應收外幣款項與應付外幣款項之部分幣別相同，據此若干部位會產生自然避險效果，仍將持續觀察市場匯率走勢，調節外幣資產部位進行外匯避險。

(2)利率風險：

本公司因持有固定利率定期存款及銀行借款而產生公允價值利率風險之暴險，惟借款為較為穩定之利率且未從事各種衍生性金融工具之營運活動，故利率變動產生之風險並不大。

2.營運風險：

因應營運環境受經濟、政治、景氣波動...等眾多因素影響，本公司每月召開經營會議、資金部位與趨勢會議、重要策略產品及客戶開發會議。確實檢討經營績效及相關策略推展，並建構完善管理制度、誠信營運，增加品牌信賴感，提升公司良好形象。穩定的營運績效及財務結構，有助於提升公司的產品、服務品質及技術，強化公司在市場的競爭力，透過訂定供應商行為準則等方式，建立穩健可靠永續供應鏈，以預防與減緩對公司營運帶來的衝擊，持續秉持專業、熱忱、創新、全方位服務的精神，針對隱私權及客戶滿意度進行管理，建立長期客戶關係，穩定的生產品質，增加客戶對公司之信賴感，提升公司良好形象及競爭力。

3 人力資源風險：

因應少子化及高齡化社會造成人力不足，本公司採取相對應必要措施，定期關懷員工，對於升遷管道及調薪制度設定，有考評計畫提高員工福利，營造友善職場環境，增加人員留任率。

4. 資安風險：

本公司資訊安全政策，打造具有韌性且安全的資訊體系，以確保公司資訊資產安全及資訊作業順利執行，保護確保公司之資料、資訊、設備、人員、網路等重要資訊資產之機密性、完整性、可用性，減少公司經營風險，維護公司良好商譽。歷年來致力於改善內部各項資訊安全管理機制、定期的資訊安全宣導、員工資訊安全教育訓練等活動。強化本公司的資訊安全管理，建立「資訊安全，人人有責」之觀念，確保客戶及同仁資料處理之機密性、完整性及可用性，務使本公司資料之處理全程均獲安全保障，提供安全穩定及高效率之資訊服務。

4.4.2 法規遵循

本公司之法務、稽核、財務等單位定期檢視法規動態，透過定期之主管會議或不定期之跨部門會議，檢視合規性，並透過修改相關文件、教育訓練、發佈公告等方式，讓員工知悉並遵循所有與營運有關之法律。內部稽核每半年執行法令遵循事項查核，並出具報告予董事。重要法令規變更並適時修改內部辦法，提案至董事會審核，以避免因法規變動造成營運上的衝擊。本公司2024年並未發生重大違反法規事件。

4.5 資訊安全

4.5.1 資訊安全管理

1. 資訊安全風險管理架構

本公司資訊安全之權責單位為資訊部，該部設置資訊主管 1 名，與專業資訊人員數名，負責訂定內部資訊安全政策、規劃暨執行資訊安全作業與資安政策推動與落實。

本公司稽核室為資訊全監理之督導單位，該室設置稽核主管 1 名，與專職稽核人員 1 名，負責督導內部資安執行狀況，若經查核發現缺失，則立即要求受查單位提出相關改善計畫與具體作為，且定期追蹤改善成效，以降低內部資安風險。

2. 資訊安全政策及具體管理方案

(1) 資訊安全管理機制

A. 資訊安全管理機制

(A) 制度規範：訂定公司資訊安全管理制度，規範人員作業行為。本公司內部訂定多項資安規範與制度，以規範本公司人員資訊安全行為，每年定期檢視相關制度是否符合營運環境變遷，並依需求適時調整。

(B) 科技運用：建置資訊安全管理設備，落實資安管理措施。本公司為防範各種外部資安威脅，除採多層式網路架構設計外，更建置各式資安防護系統，以提昇整體資訊環境之安全性。

(C) 人員訓練：進行資訊安全教育訓練，提昇全體同仁資安意識。本公司於新進人員到職時均會進行資訊安全教育訓練實務課程，並隨時因應現實案例進行相關宣導。

(2) 具體管理措施

類型	說明	相關作業
權限管理	人員帳號、權限管理與系統操作行為之管理措施	人員帳號權限管理與審核
存取管控	人員存取外部系統及資料傳輸管道之控制措施	內外部存取管控措施
外部威脅	內部系統潛在弱點、中毒管道與防護措施	1. 主機/電腦弱點檢測及更新措施 2. 病毒防護與惡意程式測試
系統可用性	系統可用狀態與服務中斷時之處置措施	1. 系統/網路可用狀態監控及通報機制 2. 服務中斷之應變措施 3. 資料備份措施，本/異地備份機制

3.113 年度資訊安全宣導

日期	主旨	說明
2024.07.17	上半年全球網路安全事件與網路安全行為	一、TeamViewer 遭駭客攻擊，企業網路被攻破。 二、Nissan 資安事件造成 10 萬客戶個資遭竊。問題分析：客戶個資無定期更改密碼或採用多重認證機制維護資料安全。 三、法國醫療服務公司遭遇攻擊，200 萬被保人資訊面臨安全風險。 四、倫敦證券旗下資料庫被竊取，洩漏 500 萬條敏感資訊。 五、歐洲刑警組織遭入侵，機密資訊數據洩漏。 六、用戶的網路安全行為 (1)密碼使用：定期更換密碼，密碼原則避免使用容易猜到的資訊，如生日、姓名等。 (2)操作系統和應用程式的版本應保持最新狀態，及時安裝安全補丁和更新。 (3)報告任何可疑的網路活動或安全事件，以便快速回應和處理。 (4)遵循公司制定的資訊安全政策和使用程式，包括數據訪問、設備使用和網路行為。 (5)最小許可權原則：僅請求完成工作所必需的訪問許可權，避免不必要的許可權所導致安全風險。
2024.12.20	2025 資安預測：國家級駭客攻擊未歇、中小企業為目標	全球網路資安解決方案領導廠商趨勢科技今日公布 2025 年資安年度預測報告，預測駭客開始針對其營運與攻擊手法醞釀轉型策略，將持續利用 AI 技術加速攻擊效率、擴大攻擊規模、產出更擬真的文字與影音內容進行 AI 詐騙，並尋找阻力最小、最容易取得的入侵途徑。預測更多的 AI 應用將催生出全新攻擊手段，駭客因應情勢變化調整攻擊目標，將形成更加詭譎難測的資安態勢。趨勢科技觀察，勒索病毒集團經營模式改變，他們減少對釣魚郵件的依賴，轉而利用被竊取的帳戶資料直接進入受害者系統，頻繁地結合惡意廣告進行資訊竊取，將來自企業網路的數據應用於後續的勒索行動。除此之外，根據趨勢科技台灣的資安事故應變服務案件統計，2024 年目標式勒索資安事故有將近九成來自中小企業，預測中小型企業恐將持續成為駭客攻擊的目標。

4.6 參與各類社團組織

本公司持續參與業務相關之公協會組織，與同業及專業人士互相交流產業知識、資訊與實務經驗，期能一同因應國際局勢變遷，提升產業水準，目前本公司有參與新北市同業公會及台灣流體傳動公會等。

4.7 產品及服務管理

4.7.1 產品研發創新

本公司產品線包含迴轉式隔膜泵、活塞泵、葉輪泵、離心泵、齒輪泵、漩渦泵、壓電泵、空氣線性泵，電磁閥等等，銷售涵蓋汽車、醫療設備、健康器材、家用電器、辦公室應用、美容美體及自動化設備等，並透過不斷之產品革新研發，持續增加可應用之產業，並持續投入更多資源於產品研發與製造技術，往高技術含量高



單價的產品進行研究開發，以滿足高端市場的需求。本公司產品及技術之開發一向配合客戶及市場需求，且密切注意未來產業動向及發展，研發具有市場成長性、未來性極有潛力之產品及技術，113 年度產品研發成果有：

- (1) 高端咖啡機及衛浴應用之離心泵
- (2) 衛浴應用之蠕動泵
- (3) 高端咖啡機應用之防水閥
- (4) 全系列車用腰托按摩模組
- (5) 醫療級洗牙機用水泵
- (6) 座椅自適應系統應用之抽打一體泵

同時，本公司目前於全世界均有進行專利佈局，專利總數高達 385 件，若以申請國別區分，包含：中國(CN)231 件、中華民國(TW)66 件、美國(US)46 件、歐盟(EPO)10 件、世界專利組織(WIPO)3 件、日本(JP)13 件、德國(DE)11

件、印度(IN)2 件以及英國(GB)3 件；另以專利申請類型區分，發明共 185 件、新型共 186 件及設計共 14 件。技術層次較高的發明專利在總數比例中將近 48%，申請國家涵蓋亞洲、歐洲及美洲，且發明專利核准機率極高。

多年來，本公司持續投入資源於產品研發與製造技術，以滿足客戶需求及提升自身之競爭力。

4.7.2 產品品質穩定

本公司重視客戶服務，除做到有效率的服務外，亦秉持「品質精進、客戶滿意」之精神，專注產品品質，以提高客戶滿意度為首要目標。本公司訂有嚴格之品質政策，透過全方面品質改善方法，例如：品質雙週會、6S、DQA、及項目雙週會。從跟進客戶需求規格、研發設計階段貼近需求規格，到生產完成品質確認。皆能符合客戶需求，以提升其滿意度。在產品供應鏈上，在主要進貨項目上，本公司及各子公司主要原料皆維持至少二家以上之供應商，以滿足客戶需求並減少進貨中斷或短缺之可能性，此外，經由定期評鑑供應商供貨品質及交期，以確保生產品質、效率及良率。在嚴格執行品質控管下，每年定期實施客戶滿意度調查與分析，113 年平均分數為 85 分，成績符合預期，未來將持續推動品質改善，以符合品質政策。

4.8 供應商管理

1. 價值鏈

本公司主要係從事專業微型泵、微型閥、橡膠件及塑膠件等之研發、製造及銷售等業務。位於產業鏈之中游，上游為橡膠成形、注塑成型、馬達、五金、線圈及線材等廠商，2024 年度往來供應廠商約 150 家，主要採購原料為馬達，大部分應用於咖啡機、血壓計及汽車座椅舒適系統之氣泵，主要供應商與前一年度並無太大差異；下游可以應用在許多範圍，包含醫療器械產業、汽車產業、家電產業等，涵蓋範圍相當廣泛，2024 年主要客戶係向本公司採購應用於咖啡機、血壓計及汽車座椅舒適系統之氣泵、水泵、電磁閥及水閥等產品，主要客戶組成與前一年度並無太大差異。

2. 採購支出比例

本公司 2024 年度共約有 150 家合格供應商，中國地區採購比例約為 97%，台灣地區採購比例約為 3%。

3. 評選標準及稽核情形

公司供應鏈之評選標準：

採購部根據公司現有材料結構特點、新材料開發計畫及銷售計劃的預測，利用網路或參展搜集的名錄等管道，評估供應廠商是否能滿足公司產品需求以廠商資料調查表收集供應商相關資料。對供應商應提供設備、生產能力、料源供應能力、價格競爭力、質量管理風險、運輸、意外風險及財務能力等給採購部門作數據的審核。對於以上數據符合公司條件的廠家才進行到廠評估。通過初評的材料供應商，請供應商根據公司實際需要，提供樣品規格書、材質證明、測試報告、有毒有害物質或檢測報告等進行樣品評估。若以上要求都符合我司要求，則由採購部門與供應廠商簽定相關的採購採購合同、質量保證協議、保密協議。再由採購將購買標準發給供應商進行打樣評估。產品打樣後交由研發部進行樣品評估。新產品、新材料、新供應商樣品、設計變更由研發部門評估，研發在接到樣品後要及時的評估並填寫樣品承認評估表。樣品評估具體參照樣品承認管控制程序書執行。採購部根據樣品承認評估表及供應商初審評分表，進行初次採購動作。對於評估不合格的廠商，但符合公司設備、生產能力、價格競爭力等條件的供應商由品保部、研發部進行輔導，直至再次評審完全符合要求時進行採購。

為激勵供應商在質量、交期與服務方面的改進，確保供應商的考核獎懲能夠達到公正、公平、客觀的原則，品管部根據供應商質量履歷表對供應商的質量進行評分考核，填寫供應商評鑑表，採購員對供應商的交期服務進行評分，評鑑內容為公司生產原材料或包材。

供應商評鑑頻率：非汽車材料供應商依每月交貨累計達到一定批次的供應商，每月進行考核評鑑一次，汽車材料較重要的供應商則每月進行考核評鑑一次，重要程度相對較小的汽車較重要（含輔材供應商及小供貨量供應商）每半年評鑑一次。

2024 年度完成 38 家供應商年度稽核(占全體供應商約 25%)，稽核項目為本公司對供應商應進行稽核之稽核項目。本年度稽核結果為，所有被稽核廠商均無重大異常。

5.社會面

5.1 人力發展

5.1.1 人權政策與承諾

1.人權承諾

本公司遵守 Responsible Business Alliance 責任商業聯盟規範，制定責任商業聯盟 RBA(8.0) 管理手冊，確保在供應鏈中的符合工作條件安全和尊嚴，同時禁止歧視、虐待和強迫勞動、使用童工等等，使公司在社會責任、勞工、環境、安全健康、職業道德等方面的行為標準，符合社會責任的標準要求，並履行企業應盡的社會責任，保障人權，並樹立良好的企業形象。

2.適用範疇

公司所有涉及社會責任方面的活動,包括企業的社會責任、環境保護、健康安全、員工福利、工作環境、職業道德、可持續採購及體系管理等，皆納入相關手冊規範，並制定勞工方針及員工手冊，同時由環安管理部執行監督，以利落實。

3.教育訓練

為提升所有同仁對人權保護的意識，本公司每兩年辦理人權保護相關教育訓練，並擴及所有商業夥伴，以降低人權事件的發生頻率。2024 年共 587 人次參與課程，總訓練時數達 1467 小時；此外，於 2023 年起也將人權政策加入新進同仁訓練課程中，以確保政策落實。

4.溝通平台、減緩及補償措施

公司提供舉報申訴管道包括 員工意見箱、匿名舉報信箱、總經理信箱等溝通平台。舉辦案件發生後，由專責人員保密處理，以利保障員工人身自由與人權，避免遭受不公正、不良言行、騷擾...等對待。

人權政策說明

人權政策	責任商業聯盟 RBA (8.0)管理手冊
政策最高決策單位	管理中心
監督單位	品質中心體系室
審核頻率	每兩年
適用對象	所有員工
調查或溝通機制	內部稽核半年一次，並依據員工投訴管理辦法，可以書面、郵

	件、口頭、電話..等不計名方式進行申訴
減緩與補償措施	依據辦法規定，發現後補償措施包括:1.立即介入調查 2.停止工作，撤離崗位但不解雇 3.進行健康檢查，若需治療由公司全額負擔 4.通知勞動或保險相關單位 5.保障工資福利不減免 6.安全返回或安置 等作業步驟
政策承諾連結	相關政策皆於內部設置管理辦法，並依據內外部稽核循環落實執型，尚未公開於網頁中

5.1.2 人力組成

人力組成分別由員工結構與非員工結構展開說明

5.1.2.1 員工結構

1. 員工組成

截至 2024 年底止，本公司全體員工共計 579 人，男女性占比分別為 39%及 61%，而女性主管占有所有管理職員之占比為 1.72%。本公司近二年聘雇人力並無重大變化。

2024 年底員工結構（單位：人）

員工組成

2024	全職員工	兼職員工	全體員工
男性	225	0	225
女性	354	0	354
總人數	579	0	579

定義說明：

正職員工：勞雇合約屬於無固定期限者(不定期合約)。

臨時員工：勞雇合約屬於有固定期限者(定期合約)。

全職員工：員工每週工時達當地法規對全職員工每週工時之定義。

兼職員工：員工每週工時未達當地法規對全職員工每週工時之定義。

無時數保證員工：每週工時不固定之員工，例如待命(on-call)員工

本公司未聘任非保證時數員工。

各地區工作者人數

2024	全職員工	兼職員工	全體員工
台灣	42	0	42
中國	469	0	469
越南	68	0	68

定義說明：

正職員工：勞雇合約屬於無固定期限者(不定期合約)。

臨時員工：勞雇合約屬於有固定期限者(定期合約)。

全職員工：員工每週工時達當地法規對全職員工每週工時之定義。

兼職員工：員工每週工時未達當地法規對全職員工每週工時之定義。

無時數保證員工：每週工時不固定之員工，例如待命(on-call)員工

本公司未聘任非保證時數員工。

5.1.2.2 非員工結構

本公司部分事務係委由派遣公司或承包商負責，例如廠區保全與員工餐廳承包商。本公司近二年非員工工作者人數並無重大變化。

非員工結構表

2024	協力人員	派遣人員
男性	7	0
女性	5	1
總人數	12	1

5.1.3 員工多元包容及平等

本公司為落實性別平等的願景，本公司制定女性員工及主管占比目標，2027 年任職於本公司之女性員工占全體員工比例應不低於 50%，女性各階主管職總人數占有所有管理職人數應不低於 10%。2024 年女性員工占比為 61%，較前一年提升 0.2%，女性主管於所有管理職占比為 15.78%，較前一年提升 5.78%。

本公司職員流動情形，2024 年總人數延續過往 2 年趨勢穩定。員工新進率為 35.7%，員工離職率則為 23.8%；2023 年離職率為 36.17%，顯示公司在人員穩定與晉用的精準度上，較去年提升不少。部分離職率原因是海外幹部穩定性導致，此部分將朝任用在地化人員為長期目標。

員工多元化

2024	員工(人數)	占全體員工百分比(%)
男性	225	39%
女性	354	61%
30 歲(含)以下	137	24%
30-50 歲	394	68%
50 歲(含)以上	48	8%
原住民	0	0
身心障礙	0	0

5.1.4 員工權益及福利

公司除法定勞健保之外，同步提供同仁團體保險，涵蓋包含意外、意外醫療、疾病、職業傷害與國際救援轉送…等，以利提供同仁在職場上安心工作。

育嬰假的復職與留任情形

2024	男性	女性	合計
當年度符合申請育嬰留職停薪人數	0	1	1
當年度申請留職停薪人數	0	0	0
育嬰留職停薪原應復職人數(A)	0	0	0
育嬰留職停薪原應復職且復職人數(B)	0	0	0
復職率(B/A)	NA	NA	NA
前一年度育嬰留職停薪應復職且復職人數(C)	0	0	0
育嬰留職停薪復職後工作超過 12 個月人數(D)	0	0	0
留任率(D/C)	%	%	%

以性別統計各職級之男女員工平均年度薪酬差異比率

2024	年度薪酬(女：男)	基本薪資(女：男)
主管(臺灣)	0.67:1	0.79:1
非主管(臺灣)	0.87:1	0.79:1
主管(非臺灣)	0.99:1	0.72:1
非主管(非臺灣)	0.70:1	0.72:1

5.1.5 團體協約

本公司主要針對海外廠，於 2014.03.13 年成立科際工會，海外工廠同仁全員均可加自願入工會成為會員，目前有工會會員 348 人，工會成立工會委員會，每屆任期 5 年，每年開會約 5-6 次，包括討論與法令相關議題、勞工福利與活動等。2024 年加入工會的員工占比為 71.75%，加入工會之員工皆享團體協約之保障。此外，台北總部由於人數未達 50 人，並無另外成立工會和簽定團體協約。然針對員工酬勞分紅部分，主要依據公司法規定應提撥不低於 20% 為基層員工分派酬勞，同時，每季依法舉辦勞資會議，由勞資雙方代表開會討論關於法令相關、福利促進或員工健康等議題，以維繫良好的勞資關係。

海外工廠未涵蓋於團體協約之員工之工作條件部分，因公司導入責任商業聯盟 RBA 認證，並簽訂「RBA 企業社會責任承諾書」，同時建立「員工參與和身心健康權益保障管理辦法」，兩年稽核一次，故對於同仁之工作環境安全、尊重人權尊重與商業道德環境的提供，皆有保障。

5.1.6 人才培育與發展

1. 績效考核

績效評核不僅是管理層調整員工薪資的重要依據，更是實現公司打造卓越職涯發展環境和支持員工達成個人目標的重要工具。本公司對於績效優異的員工，公司將提供晉升機會，鼓勵他們不僅展現個人才能，更希望他們能擔負起帶領團隊提升績效的責任，發揮更大的影響力。

根據公司內部的「員工考核辦法」，本公司每半年進行一次績效評核，每年共計 2 次。這些評核適用於試用期結束的新進員工和現有員工。在每次評核中，主管會與員工深入討論目標的執行情況，並以具體行為案例檢視與改進員工行為，溝通雙方期待，以期強化同仁的工作組織認同並了解同仁的職涯發展期待。2024 年度績效考核覆蓋率達 97.4%其中，報到不久並於試用期間之同仁不參與績效考核，故以試用期評核表評估績效表現。

2. 教育訓練

本公司提供員工職涯成長所需培訓，2024 年主管層級每人平均受訓時數為 14.2 小時，較去年增加 0.86 小時；非主管部分，每人平均受訓時數為 3.9 小時，較前一年增加 0.7 小時，本公司期盼由主管們營造學習成長的工作氛圍，同時鼓勵所帶領的同仁參加內外部教育訓練，以提升公司整體學習氛圍，共同向上。

員工教育訓練平均時數

2024 年 (單位：小時)	主管	非主管	合計
男性	6.3 小時	2.7 小時	7 小時
女性	7.9 小時	1.1 小時	9 小時
合計	14.2 小時	3.9 小時	16 小時

5.2 職業安全及衛生

本公司相當重視職業安全及衛生教育，故每位主管的績效評核目標項目中，皆要達成求公共安全件數為 0 的目標，此外，也定期邀請專家進行重要觀念宣導，如：防火防災安全意識、急救模擬實務操作、防災避難演習…等，以期能提供同仁一個安全的工作環境。

5.2.1 職業安全及衛生政策

本公司依職業安全衛生法規定，建立實施職業安全衛生管理系統、提供安全健康的工作條件、遵守職安衛法令和相關要求、消除危害和降低職安衛風險、推動工作者職安衛諮商和參與。本公司各營運據點的職業安全衛生人員

依照 ISO 9001 或同等級的國際標準進行管理，且管理系統涵蓋適用於海外工廠。

本公司各生產據點在每年進行外部稽核前，會先執行內部稽核，以自我檢視環安衛的執行成效，透過管理循環來落實各項工作計畫，達成持續改善並減少職業災害的目標，並於 2002 年 4 月取得 ISO 9001 認證，認證範圍包括台北總處、廈門工廠，內部稽核比例 19%，外部稽核比例 100%。外部稽核比例包含各單位協助參與稽核事務之同仁。

1. 危害辨識與風險評估

本公司設有『職業病防治控制程式』、『職業健康制度彙編』等規範，並由廠區環安課組織各單位每年進行例行性風險評估，如有作業流程改變、法規的變動、危害及勞安衛風險的知識及資訊之改變、新知識與技術等變動原因時，則需進行非例行性評估。為因應這些風險，本公司採取分級管控和改善措施，並且定期舉行風險減緩會議，針對風險控制可行性進行評估，並於每三年委託有資質的協力廠商專業單位實施作業環境監測，持續進行追蹤評估。對於有職業危害的崗位，組織開展員工的入崗前、崗中和離崗等職業健康體檢作業。

在新進人員教育訓練中，公司強調員工在安全衛生方面的義務以及自我保護的重要性。本公司遵守職業安全衛生相關法規，並告知所有員工在工作期間如發現有立即發生危險之虞的情況，除立即通報外，亦可自行退避至安全場所。2024 年，公司無員工因通報安全疑慮或因安全疑慮自行退避至安全場所而受到懲處的記錄。

2. 職業健康安全之教育訓練

本公司依照法規要求，為確保每位工作者熟知職業安全衛生相關法規與公司安全衛生管理之機制，定期提供職業健康與安全相關教育訓練，藉此導入公司之安全衛生健康文化與觀念，並將相關重要概念於新進人員訓練中執行。

3. 職業健康服務與健康促進

本公司依法提供同仁定期健康檢查，並追蹤健康檢查結果，安排專業醫師或護理師進行同仁健檢報告諮詢與說明，給予健康方向的指導；另外，為促進員工心理健康，公司也定期提供外部訓練資訊，讓同仁學習正向思考

及壓力紓解之方式，並搭配軟性全公司聚餐與福委活動，促進同仁心理健康與身心平衡。

5.2.2 職業傷害

本公司 2024 年度總工時為 1992 小時，發生 0 件職業傷害事件，導致 0 人傷亡、占全體員工 0%。

職業病預防部分，本公司由人事、勞安衛及各單位共同辦理同仁健康保護及促進，並透過 6S 管理與環境維護，降低可能產生的職業病發生機率。

員工職業傷害與職業病資訊

2024	死亡人數及比例	屬嚴重之人數及比例(不含死亡)	可記錄之人數及比例
職業傷害	0	0	0%
職業病	不適用	不適用	
註 1：可記錄之職業傷害比率為職業傷害數/工作總時數*1,000,000 工作小時 註 2：嚴重職業傷害比率為嚴重職業傷害數/工作總時數*1,000,000 工作小時 註 3：嚴重的職業傷害定義為工作者無法恢復的其他傷害（如截肢）、或無法/難以於六個月內恢復至受傷前健康狀態的傷害（如併發性骨折） 註 4：本公司未紀錄非員工工作者之工作總時數，未來將規劃建立承攬商管理制度，紀錄廠區工作者人數、工作時數及工傷件數			

非員工職業傷害與職業病

2024	死亡人數及比例	屬嚴重之人數及比例(不含死亡)	可記錄之人數及比例
職業傷害	0	0	0
職業病	不適用	不適用	0
註 1：可記錄之職業傷害比率為職業傷害數/工作總時數*1,000,000 工作小時 註 2：嚴重職業傷害比率為嚴重職業傷害數/工作總時數*1,000,000 工作小時 註 3：嚴重的職業傷害定義為工作者無法恢復的其他傷害（如截肢）、或無法/難以於六個月內恢復至受傷前健康狀態的傷害（如併發性骨折） 註 4：本公司未紀錄非員工工作者之工作總時數，未來將規劃建立承攬商管理制度，紀錄廠區工作者人數、工作時數及工傷件數			

5.3 社區參與

為達敦親睦鄰之目的，公司特別針對廠區附近的社區編列相關預算，包括贊助鄰里相關活動如重陽敬老、中秋、寒冬送暖等，另外也提供清寒補助金、急難慰問金及獎助學金，共同參與社區發展並達到回饋社會之責任

另外，本公司也於每月固定贊助家扶基金會，以幫助弱勢兒童或清寒家庭獲得固定的補助資源，使弱勢孩童能放心完成學業、健康成長。

6.環境面

6.1 氣候變遷

1.氣候監督及治理架構

本公司為積極邁向永續發展，永續及氣候變遷主題由最高治理階層董事會進行監督管理。董事會為公司最高管理與監督單位，其職責包括遵守相關法規且督促公司建立應變能力，並深入了解過程中可能遭遇的風險。各部門皆在氣候風險管理中擔任重要角色，負責執行相關的永續議題。在追求企業營運目標的同時，公司致力於履行對地球環境的保護，助公司達成永續發展目標。

2.氣候策略

本公司鑑別出的氣候風險與機會項目，以及該項目或轉型行動對本公司業務、策略及財務的影響：

2.1 資產：

財務影響：土地建物設備損毀或滅失，除因資產重估影響財務報表外，另可能因產能降低營收減少導致現金流異常與財務體質惡化。

轉型行動：每年對公司旗下各建物投保財產險等，彌補財產損失。

2.2 員工：

財務影響：員工無法出勤或傷亡，造成 ERP 系統維護與日常帳務工作流程中斷，影響經營資訊提供與產能損失。

轉型行動：已建立系統異地備份系統與分流辦公機制，降低營運中斷風險與對財務衝擊。

2.3 原物料：

財務影響：原物料短缺、存貨損失、外購電力等能源價格飆升，導致生產成本增加，企業獲利大減。

轉型行動：已著手進行製程技術開發，有效利用原物料使用良率減少採購成本。導入綠色製造技術，可改善公司能源使用效率及低碳轉型產品，減少營運成本支出，提高產品競爭力。提升廠房能源與水資源使用效率、多元化節省生產成本，建置節能減碳相關軟硬體設備。

2.4 物流運輸：

財務影響：交通運輸路線因中斷，原物料或倉庫成品無法順利補給和出貨，交期成本上升，造成營業損失與商譽惡化。

轉型行動：佈局海外生產工廠計畫，並就地取得原物料供應，藉以分散產線過度集中的風險。

2.5 法令遵循：

財務影響：因應各國氣候相關法規的成本支出與違約罰款。

轉型行動：藉由專家學者協助，了解產業鏈所在地的氣候相關法規，避免因不熟悉而違法犯紀，導致營運成本增加。

3. 氣候相關風險鑑別、評估與管理

本公司負責氣候風險機會監督單位審視並核准風險策略執行與風險控管的優先順序後，由負責氣候風險機會鑑別單位召開氣候風險鑑別會議，透過跨功能的組織溝通，依照實體風險、轉型風險、機會等指標，評估氣候變遷事件之立即性/長期性模式對公司營運與價值鏈活動的衝擊，並探討公司在不同地區所受到的風險災害或機會，以鑑別各項風險與機會對本公司的財務影響與適用性。

本公司已逐步進行溫室氣體排放盤查事務，掌握與管理整體排放之量化情形。定期召集相關單位進行討論、分析及交流，對於氣候風險發生的可能性及影響程度，將其整合到公司的整體營運策略及相關決策措施。持續更新相關資料於公司網站提供外部利害關係人參考。

4. 情境分析

本公司參照 IPCC AR6 五項氣候情境(SSP1、SSP2、SSP3、SSP4 與 SSP5)，分別檢視可能面臨之實體風險與轉型風險，分析氣候風險可能帶來的財務衝擊。其分析情境說明、轉型暨實體風險鑑別結果與採取之因應作為如下所示：

本公司參照 IPCC AR6 五項氣候情境(SSP1、SSP2、SSP3、SSP4 與 SSP5)，設定 SSP5-8.5：升溫至 6 C 及 SSP1-2.6 升溫至 2 C，兩種情境，分別檢視可能面臨之實體風險與轉型風險，識別結果如下：

4.1 轉型風險：

4.1.1 短期(2024-2025)制定溫室氣體減量與能源管理相關法律與規範。

4.1.2 情境說明：國內外對溫室氣體排放及能源相關法規的要求日益嚴格，包括要求揭露能源耗用和溫室氣體排放量、設定能源效率和減碳目

標、徵收碳稅與碳費等。如果科際精密及其供應鏈未能設立明確的減碳目標及計畫，以致於無法有效降低溫室氣體排放量，將可能與客戶的供應鏈減碳目標脫節，進而影響訂單承接能力，造成營收下降。同時，為符合相關法規要求，科際精密需投入更多資源於相關管理工作，這將增加營運成本和採購費用。如果缺乏適當的管理，這些挑戰將可能對企業整體營運產生負面影響，包括影響投融資活動和資本縮減的風險。

4.1.3 衝擊面向：(1)供應商的碳稅與碳費增加，致原物料成本增加。(2)營運成本增加、費用增加；若無適當管理措施，將造成投融資受挫、資本縮減。

4.1.4 因應策略：(1)制定內部碳交易制度及各部門減碳 KPI。(2)生產工序優化，汰換高耗能設備，投入節能設備。

4.2 實際風險：

4.2.1 中期(2026-2030)：氣候變遷影響上下游供應鏈

4.2.2 長期(2031-2050)：降雨模式變化和氣候模式的極端變化

4.2.3 衝擊面向：降雨超出排水系統最大負荷量，導致營運中斷。

4.2.4 因應策略：加強排水設施，並評估發電設施之配置及增設儲能設備。

5.指標目標

本公司依據短、中、長期氣候相關風險暨機會關鍵策略，制定包含溫室氣體、能資源使用與水資源等氣候相關指標，以追蹤管理成效，詳細內容如下：

5.1 氣候風險變遷指標

(1)減少易受氣候變遷影響的資產或業務活動的數量與範圍。

(2)制定完整的供應鏈管理計畫，提升供應鏈韌性。

(3)透過能源管理與廠房設計，降低範疇一、二溫室氣體的絕對排放量。

(4)將節能、節電、低碳概念融入日常營運中，利用綠建築、節能方案及能源管理系統提升營運效率。

5.2 氣候變遷機會指標

(1)進入新市場，增加可再生能源及低碳產品的營收比例。

(2)增加節能產品的研發預算，以支持業務增長和環境可持續發展。

5.3 氣候相關目標

依據金管會推進的「上市櫃公司永續發展路徑圖」，本公司為實收資本額 50 億元以下的企業，將遵循分階段進行的溫室氣體排放盤查與確認資訊的披露規範，將在第三階段執行溫室氣體排放盤查，計劃於民國 115 年完成個體公司盤查工作，並於 117 年完成個體公司確信程序。對於本公司的合併報表子公司，則設定於 116 年完成溫室氣體排放盤查，以及在 118 年完成個體暨合併報表子公司盤查報告及查證工作。這一策略旨在確保本公司及其子公司與國家的永續發展目標保持一致，並透過透明的溫室氣體排放資訊披露，展現對環境責任的承諾。

5.4 內部碳定價

科際精密將逐步導入內部碳定價影子價格機制，透過價格模擬方式將碳排放成本內化於內部決策流程中，全面促進低碳轉型的實現。參考全球製造廠區的內外部碳成本，涵蓋法規罰金、排放交易價格、國際企業標竿案例，設定內部碳價格，預計 2026 年建立內部碳成本透明化，並在每月管理報表中清楚呈現，同時與各事業群最高主管的績效指標掛鉤，打造減碳行動的激勵機制，實現科際精密對環境保護的承諾。

6.2 溫室氣體管理

6.2.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標

1. 溫室氣體管理及減量目標

本公司選用之基準年為 2023 年，選用原因為合併財務報告邊界完成盤查之年度，設定目標每年能比上一年度溫室氣體排放量減少 1%。

2. 溫室氣體策略及具體行動計畫

(1) 檢討生產線配置計畫、淘汰低效設備機台。(2) 定期檢查生產用水管線防漏。(3) 採用節能燈管與廠內宣導隨手關燈。(4) 氣溫度固定在 26 度。(5) 公司內部表單 E 化，減少列印用紙。

本公司設定 2024 之減量目標：(1) 定期檢查生產用水量耗用，2024 年有效降低約 10% 用水量。(2) 辦公室設備節能政策，2024 年辦公室用電量降低約 5%。

6.2.2 溫室氣體排放量

本公司依循 ISO 14064-1：2018 溫室氣體盤查標準計算溫室氣體排放量，2024 年盤查結果為範疇一 217.22 tCO₂e、範疇二 3,897.4tCO₂e，排放密集度為 3.52tCO₂e/百萬元營業額。本年度排放量較基準年上升 27%，主要因為當年

度生產工時增加，導致用電量也同步增加；而本年度溫室氣體排放密集度較基準年增加 13.5%，主要原因為係工廠建築內部修繕，增加能源消耗，但對營業效率提升助益未如預期。

溫室氣體排放量分析表

溫室氣體排放量	2024 年	2023 年
範疇一 (tCO ₂ e)	217.22	46.5
範疇二 (tCO ₂ e)	3,897.4	3187.96
範疇三 (tCO ₂ e)	N/A	N/A
總排放量 (tCO ₂ e)	4,114.62	3234.46
排放密集度(tCO ₂ e/百萬元營業額)	3.52	3.1

註 1：範疇一資料範圍：已完成合併財務報表之母子公司、範疇二資料範圍：已完成合併財務報表之母子公司。

註 2：採用股權比例法、財務控制法、營運控制法彙編溫室氣體排放量。

註 3：計算的溫室氣體種類包括二氧化碳、甲烷、氧化亞氮、氫氟碳化物、全氟碳化物、六氟化硫、三氟化氮。

註 4：排放係數來源為行政院環境部最新公告之「溫室氣體排放係數」，GWP 採用 IPCC 公告 GWP 值 (IPCC 第五次評估報告) 或 (IPCC 第六次評估報告) 之數值。

註 5：溫室氣體排放密集度計算範圍包含範疇一及範疇二所產生之溫室氣體。

6.3 能源管理

6.3.1 能源使用政策

本公司尚未訂定相關能源使用政策。

6.3.2 能源使用情況

本公司 2024 年度消耗的能源總量為 20,894.08 十億焦耳(GJ)，其中外購電力占 87.39%、再生能源占 0%。

6.4 水資源管理

6.4.1 水資源管理或減量目標

1. 水資源管理

本公司定期評估與審查水資源影響及排水相關衝擊，依據水資源風險與影響路徑評估結果，制定相對應的管理政策與目標，以減少各據點水資源風險性與對環境或社會的衝擊程度。本公司使用 WRI 的水風險評估工具分析臺灣的水資源狀況，顯示目前處於低風險範圍內。

本公司用水主要來自台灣自來水公司供應之自來水，主要用於員工生活及廠房設備。本公司排水系統放流水質符合環保要求，生產廢水經過廠內處理設施處理後排放，生活用水通過污水系統處理，以確保對環境無顯著影響。

水資源管理或減量目標：

本公司依據請填寫制定流程，訂定(1)飲用水管理：廠區內飲用水經由飲水機煮沸、過濾後提供，符合飲用水質標準；每月針對飲用水機台進行保養清

潔、更換濾材。(2)生產用水管理：定期檢查用水管線防漏，降低浪費用水之風險。(3)生活污水管理：委託第三方定期檢測廢水，確保符合污水處理標準。本公司參加水利署舉辦之水資源溝通會議，將公共政策與本公司之減量目標結合。

2. 排放水管理

本公司各廠區使用後之廢水皆經由廠內廢水處理設施妥善處理，符合放流水標準後排放，除了內部水質檢測外，同步委由第三方進行廢水水質採樣與分析，避免廢水排放對環境造成影響，確保廢水水質均符合當地放流水標準。

6.4.2 用水情況

本公司 2024 年總用水量為 38,313 公噸，用水密集度為 32.75 公噸/百萬元營業額。

6.5 廢棄物管理

6.5.1 廢棄物管理或減量目標

本公司依循 ISO14001 管理程序設立專責環安部，有效掌握廢棄物的來源、產出與管理措施，並針對廢棄物相關的實際與潛在衝擊進行詳細分析與回應，本公司之廢棄物管理政策／減量目標為本公司依循 ISO14001 管理程序設立專責環安部，有效掌握廢棄物的來源、產出與管理措施，並針對廢棄物相關的實際與潛在衝擊進行詳細分析與回應，本公司之廢棄物管理政策／減量目標為廢棄物總量管控、包裝材料再利用。在投入方面，公司主要使用上游供應商提供的原料及包裝材料（如棧板、紙箱、產品放置托盤），這些材料在物流與生產過程中可能導致廢棄物的產生；在活動方面，公司自身營運活動，特別是生產橡塑膠零部件的過程中，可能產生有害廢棄物；在產出方面，廢棄物總量包括一般廢棄物與有害廢棄物，對環境可能帶來潛在衝擊。這些衝擊既與公司自身營運活動中產生的廢棄物相關，也與價值鏈上游供應商所產生的廢棄物密切相關。公司建立完善的廢棄物分類與回收體系，最大化資源回收利用效率，減少對天然資源的依賴並優化廢棄物管理流程。對於自身營運活動及供應商產生的廢棄物，公司委託合格的第三方處理商進行焚化、再利用或其他合法處置。為確保第三方處理商按照合約與法律義務妥善管理廢棄物，公司在合作前進行嚴格的資格審查，評估其是否具備處理廢棄物的專業能力與合法資質，並透過合約明確規範廢棄物處理標準及責任。每年至少一次，公司派遣稽核團隊前往處理業者現場，檢查其實際處理過程是否符合法規及合約要求，確保廢棄物妥善處置。在數據管理方面，公司建立完整的廢

棄物數據蒐集與監測流程，從廢棄物產生點開始設置記錄系統，精確追蹤廢棄物的產生量、類型及處理方式。每月進行內部核查，確保數據的準確性與一致性，並按季度生成管理報表，分析不同類型廢棄物的變化趨勢，作為改善廢棄物管理策略的依據。

公司對於自身營運活動及供應商產生的廢棄物，公司委託合格的第三方處理商進行焚化、再利用或其他合法處置。為確保第三方處理商按照合約與法律義務妥善管理廢棄物，公司在合作前進行嚴格的資格審查，評估其是否具備處理廢棄物的專業能力與合法資質，並透過合約明確規範廢棄物處理標準及責任。

在數據管理方面，公司建立完整的廢棄物數據蒐集與監測流程，從廢棄物產生點開始設置記錄系統，精確追蹤廢棄物的產生量、類型及處理方式。每月進行內部蒐集，並確保數據的準確性與一致性，並按季度生成管理報表，分析不同類型廢棄物的變化趨勢，作為改善廢棄物管理策略的依據。

6.5.2 廢棄物產生情況

本公司 2024 年產生之廢棄物總量為 91.84 公噸，範圍為包含合併財務報表之母子公司，廢棄物密集度為 0.0781 廢棄物量/百萬元營業額。其中 2.44 公噸為有害事業廢棄物、占 2.73 %；89.4 公噸為非有害事業廢棄物、占 97.27 %。

7. 附錄

7.1 附錄一、GRI 內容索引表

GRI 內容索引表說明

使用聲明	科際精密已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的內容
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	不適用

GRI 內容索引表

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/省略說明
一般揭露				
GRI 2：一般揭露 2021				
2-1	組織詳細資訊	1.2 關於本公司	2	
2-2	組織永續報導中包含的實體	1.3.3 報告邊界與範疇	4	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	1.3.2 報告涵蓋期間、頻率	3	
2-4	資訊重編	1.3.4 資訊重編	5	
2-5	外部保證/確信	1.3.5 外部確信/保證情形	5	
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	4.8 供應商管理	25	
2-7	員工	5.1.2.1 員工結構	28	
2-8	非員工的工作者	5.1.2.2 非員工結構	29	
2-9	治理結構與組成	2.3.2.1 成員及多元化	9	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.3.2.2 提名與遴選	11	
2-11	最高治理單位的主席	2.3.2.4 利益迴避	11	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.3.1.1 永續治理之角色及督導情形	7	
2-13	衝擊管理的負責人	2.2.1 推動永續發展之治理架構	6	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.3.1.1 永續治理之角色及督導情形	7	
2-15	利益衝突	2.3.2.4 利益迴避	11	
2-16	溝通關鍵重大事件	2.3.1.1 永續報導管理	7	
2-17	最高治理單位的群體智識	2.3.1.3 對永續發展之持續進修	8	
2-18	最高治理單位的績效評估	2.3.1.2 督導永續管理之績效評估	8	
2-19	薪酬政策	2.3.2.5 薪酬政策	11	
2-20	薪酬決定流程	2.3.2.5 薪酬政策	11	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/省略說明
2-21	年度總薪酬比率	2.3.2.5 薪酬政策	11	
2-22	永續發展策略的聲明	1.1 經營者的話	1	
2-23	政策承諾	4.3.1 誠信經營理念、政策、行為規範	18	
		5.1.1 人權政策與承諾	27	
		6.1 氣候變遷	36	
2-24	納入政策承諾	4.3.1 誠信經營理念、政策、行為規範	18	
		5.1.1 人權政策與承諾	27	
		6.1 氣候變遷	36	
2-25	補救負面衝擊的程序	3.2 決定重大主題的流程	14	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	4.3.1 誠信經營理念、政策、行為規範	18	
2-27	法規遵循	4.4.2 法規遵循	19	
2-28	公協會的會員資格	4.6 參與各類社團組織	24	
2-29	利害關係人議合方針	3.1 利害關係人議合	14	
2-30	團體協約	5.1.5 團體協約	30	
重大主題				
GRI 3：重大主題 2021				
3-1	決定重大主題的流	3.2 決定重大主題的流程	14	
3-2	重大主題列表	3.3 重大主題列表	15	
3-3	重大主題管理	3.4 重大主題之管理	16	
經濟面				
GRI 201：經濟績效 2016				
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	4.1 經濟績效	17	
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	6.1 氣候變遷	34	
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	4.1 經濟績效	17	
201-4	取自政府之財務援助	無此情形發生	—	
GRI 203：間接經濟衝擊 2016				
203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	無此情形發生	—	
203-2	顯著的間接經濟衝擊	無此情形發生	—	
GRI 204：採購實務 2016				
204-1	來自當地供應商	4.8 供應商管理	25	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/省略說明
GRI 205：反貪腐 2016				
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	4.3 誠信經營	18	
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	4.3 誠信經營	18	
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	4.3 誠信經營	18	
GRI 206：反競爭行為 2016				
206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	無此情形發生	—	
GRI 207：稅務 2019				
207-1	稅務方針	4.2 稅務	17	
207-2	稅務治理、管控與風險管理	4.2 稅務	18	
207-3	稅務相關議題之利害關係人議合與管理	4.2 稅務	18	
207-4	國別報告	4.2 稅務	17	
環境面				
GRI 302：能源 2016				
302-1	組織內部的能源消耗量	6.3 能源管理	38	
302-2	能源密集度	無此情形發生	—	
302-3	減少能源消耗	無此情形發生	—	
GRI 303：水與放流水 2018				
303-1	共享水資源之相互影響	6.4.1 水資源管理或減量目標	38	
303-2	與排水相關衝擊的管理	6.4.1 水資源管理或減量目標	39	
303-3	取水量	無此情形發生	—	
303-4	排水量	無此情形發生	—	
303-5	耗水量	無此情形發生	—	
GRI 305：排放 2016				
305-1	直接(範疇一)溫室氣體排放	6.2 溫室氣體管理	37	
305-2	能源間接(範疇二)溫室氣體排放	6.2 溫室氣體管理	37	
305-3	其他間接(範疇三)溫室氣體排放	6.2 溫室氣體管理	37	
305-4	溫室氣體排放強度	6.2 溫室氣體管理	37	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/省略說明
305-5	溫室氣體排放減量	6.2 溫室氣體管理	37	
305-6	破壞臭氧層物質的排放	6.2 溫室氣體管理	37	
GRI 306：廢棄物 2020				
306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	6.5 廢棄物管理	39	
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	6.5 廢棄物管理	39	
306-3	廢棄物的產生	6.5 廢棄物管理	39	
306-4	廢棄物的處置移轉	無此情形發生	—	
306-5	廢棄物的直接處置	無此情形發生	—	
GRI 308：供應商環境評估 2016				
308-1	使用環境標準篩選新供應商	無此情形發生	—	
308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	無此情形發生	—	
社會面				
GRI 401：勞雇關係 2016				
401-1	新進員工和離職員工	5.1.2 人力組成	28	
401-2	提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利	5.1.4 員工權益及福利	29	
401-3	育嬰假	5.1.4 員工權益及福利	29	
GRI 403：職業安全衛生 2018				
403-1	職業安全衛生管理系統	5.2.1 職業安全及衛生政策	31	
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.2.1 職業安全及衛生政策	31	
403-3	職業健康服務	5.2.1 職業安全及衛生政策	31	
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	5.2.1 職業安全及衛生政策	31	
403-5	關職業安全衛生之工作者訓練	5.2.1 職業安全及衛生政策	31	
403-6	工作者健康促進	5.2.1 職業安全及衛生政策	31	
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	5.2.1 職業安全及衛生政策	31	
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.2.1 職業安全及衛生政策	31	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/省略說明
403-9	職業傷害	5.2.2 職業傷害	32	
403-10	職業病	5.2.2 職業傷害	32	
GRI 404：訓練與教育 2016				
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.1.6 人才培育與發展	30	
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.1.6 人才培育與發展	25	
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.1.6 人才培育與發展	25	
GRI 405：員工多元化與平等機會 2016				
405-1	治理單位與員工的多元化	2.3.2.1 成員及多元化 5.1.3 員工多元包容及平等	9 29	
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.1.4 員工權益及福利	29	
GRI 406 不歧視 2016				
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	無此情形發生	—	
GRI 407 結社自由與團體協商 2016				
407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	無此情形發生	—	
GRI 408 童工 2016				
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	無此情形發生	—	
GRI 409 強迫或強制勞動 2016				
409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	無此情形發生	—	
GRI 413：當地社區 2016				
413-1	經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	無此情形發生	—	
413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	無此情形發生	—	
GRI 414：供應商社會評估 2016				
414-1	使用社會標準篩選新供應商	無此情形發生	—	
414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以	無此情形發生	—	

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/省略說明
	及所採取的行動			
—				
—	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	無此情形發生	—	
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	無此情形發生	—	
GRI 417：行銷與標示 2016				
417-1	產品和服務資訊與標示的要求	無此情形發生	—	
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	無此情形發生	—	
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	無此情形發生	—	
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	無此情形發生	—	
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	無此情形發生	—	

7.2 附錄二、氣候相關資訊

項目	內容	對應章節	頁碼
1	敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	6.1 氣候變遷	34
2	敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務（短期、中期、長期）。	6.1 氣候變遷	35
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	6.1 氣候變遷	35
4	敘明氣候風險之辨識、評估及管理流程如何整合於整體風險管理制度。	6.1 氣候變遷	35
5	若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	6.1 氣候變遷	35
6	若有因應管理氣候相關風險之轉型計畫，說明該計畫內容，及用於辨識及管理實體風險及轉型風險之指標與目標。	6.1 氣候變遷	34
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	6.1 氣候變遷	37

項目	內容	對應章節	頁碼
8	若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs)數量。	6.1 氣候變遷	35
9-1-1	最近二年度溫室氣體盤查資訊。	6.2.2 溫室氣體排放量	37
9-1-2	最近二年度溫室氣體確信資訊。	不適用	
9-2	溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫。	6.2.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標	37

