



科研生物科技
SciVision Biotech

The background of the cover is a composite image. It features a large globe showing the Earth's surface. Overlaid on the left side of the globe is a blue-tinted image of a city skyline, with several skyscrapers visible. A large, thick yellow circular graphic is positioned in the center, partially overlapping the globe and the city image. The title text is written in white over this yellow circle.

科研 2025 永續報告書

目錄

1、 關於本報告書	4
1.01 經營者的話	5
1.02 關於本公司	5
1.03 報告書資訊	9
2、 永續經營	11
2.01 永續發展策略	12
2.02 推動永續發展機制	12
2.03 董事會及功能性委員會	14
3、 利害關係人與重大主題	21
3.01 利害關係人議合	22
3.02 決定重大主題的流程	23
3.03 重大主題列表	23
3.04 重大議題之管理	24
4、 治理面	25
4.01 誠信經營	26
4.02 風險管理	27
4.03 供應商管理	27
4.04 資訊安全	28
5、 社會面	30
5.01 人力發展	31
5.02 職業安全及衛生	33
5.03 社會參與	34
6、 環境面	35
6.01 氣候變遷	36
6.02 能源管理	37
6.03 溫室氣體排放量	38

7、	附錄	40
7.01	附錄一、GRI 內容索引表	41
7.02	附錄二、氣候相關資訊	45



1

關於本報告書

- 1.01.經營者的話
- 1.02.關於本公司
- 1.03.報告書資訊

1、關於本報告書

1.01 經營者的話

當今全球面臨著多重挑戰，包括新地緣政治的不穩定、氣候變遷帶來的環境壓力、以及供應鏈和貿易的不確定性。這些挑戰顯示出我們所處時代的複雜性，需要全球共同努力應對，加強環境、社會、治理（ESG）行動，推動綠色和平的未來。

在生技產業中，產品品質保證是對公眾健康至關重要的承諾，本公司通過醫療器材品質管理系統準則(QMS)、醫療器材品質管制系統標準(ISO 13485)審查，並遵循美國食品藥物管理局(US FDA)及國際醫藥品稽查協約組織(PIC/s GMP)等之規範，配置有最先進的自動化製程設備，具有優異品質管理系統及生產量能。

在永續環境面向，為因應國內政府推動「淨零排放永續路徑圖」的政策，及全球矚目的氣候變遷議題，科妍進行製程優化、將溫室氣體排放、用電量、用水量、瓦斯度數及廢棄物總量等量化數值進行管理等，以減少範疇一及範疇二總排放量。科妍秉持不斷創新之理念及精神，以科學為基礎，創造人類更美好的願景，協助人們擁有健康、快樂，實現圓滿的人生。

1.02 關於本公司

（一）公司簡介

科妍生物科技股份有限公司成立於2001年，於2013年在台灣證券交易所股票掛牌上市，股票代號1786。為專業透明質酸高階醫療器材研發生產公司，運用自行開發的透明質酸交聯平臺專利技術(Crosslinked Hyaluronic Acid Platform, CHAP)與「製造自體交聯透明質酸凝膠之方法及其產物」及「製造包含特安皮質醇之交聯透明質酸凝膠之方法及交聯透明質酸凝膠」進行生產。

突破當代技術上的瓶頸，藉由此技術更能精準掌控透明質酸的特性，並廣泛運用於生產，可應用於不同領域的透明質酸產品。

公司名稱	科妍生物科技股份有限公司
股票代號	1786
組織創立時間	2001 年
總部位置	高雄市前鎮區南一路 1 號
產業類別	生技醫療業
主要產品及服務	透明質酸高階醫療器材產品研發製造及銷售
實收資本額	748,276 仟元
淨銷售額	836,362 仟元
員工人數	113 人

(二)主要商品及業務內容

本公司運用核心專利技術透明質酸交聯技術平台科技(CHAP)及「製造自體交聯透明質酸凝膠之方法及其產物」雙專利為主軸，發展「整形美容」、「老年照護」、「手術外科」、「泌尿系統」等四大應用領域之高階醫療器材產品。

1. 整形美容皮下填補劑



CREATEFILL
POLY-L-LACTIC ACID
PLLA



GIOVANIS
Poly-ε-Caprolactone
PCL



2. 老年照護關節腔注射劑



3. 手術外科可吸收防沾黏凝膠



4. 海優樂(HYAURO)膀胱灌注液



(三)價值鏈簡介

科妍深耕從研發、製造到市場銷售的完整價值鏈，持續檢視並精進各環節的永續發展成效。我們不僅致力於產品技術的創新突破，更透過與技術夥伴及供應商的緊密協作，全面擴展產業影響力。

- 研發（R&D）：科妍具備高度技術自主與研發實力，成功開發透明質酸交聯技術平台（CHAP），並擁有「製造自體交聯透明質酸凝膠之方法及其產物」與「製造包含特安皮質醇之交聯透明質酸凝膠之方法及交聯透明質酸凝膠」等核心專利，持續衍生高附加價值的醫療器材產品。
- 製造（Manufacturing）：全系列產品皆符合衛福部醫療器材優良製造證明書與許可證規範，並通過國際 ISO 13485 醫療器材品質管理系統認證及 CE 產品驗證，確保產品品質的穩定與高度安全。
- 市場行銷（Marketing）：積極參與國際展會，創造與潛在客戶深度互動的機會，並運用多元行銷渠道與精準推廣策略，持續提升品牌能見度與市場份額。
- 銷售（Sales）：因應全球市場動態靈活調整策略，強效推升產品銷售動能，穩健深化全球化佈局。

(四) 公協會參與

科妍積極參與多個產業公協會，長期深耕並持續關注台灣醫療器材產業的發展。

序	單位名稱
1	台灣醫療暨生技器材工業同業公會
2	社團法人國家生技醫療產業策進會
3	台灣生物產業發展協會
4	社團法人中華無菌製劑協會
5	高雄市化粧品商業同業公會
6	台灣營業秘密保護促進協會

(五) 財務績效

科妍 2025 年度個體營收為新台幣 836,362 仟元，較 2024 年度之新台幣 868,233 仟元 微幅減少 3.67%。面對詭譎多變的市場環境，本公司持續推動組織及營運優化，在 2025 年仍交出穩健之經營成績；有關其他詳細之財務績效說明與分析，歡迎參閱本公司公開發布之財務報告。

單位：新台幣仟元

項目	2025 年	2024 年
營業收入	836,362	868,233
營業毛利	603,817	644,590
營業費用	428,398	398,992
營業利益	175,419	245,598
營業外收入及支出	7,591	45,548
稅前淨利	183,010	291,146
稅後淨利	162,338	242,254

1.03 報告書資訊

本報告書依循全球永續性標準理事會(Global Sustainability Standard Board, 簡稱GSSB)發布之GRI 永續性報導準則(以下簡稱GRI 準則), 向所有關心科研的利害關係人揭露 2025 年的營運表現及未來的計畫, 實際呈現科研生技永續經營理念與目標。未來科研生技將持續性公布環境、社會、公司治理各個層面的相關資訊, 讓社會大眾了解科研生技整體的營運作為與持續前進的展望。

1.03.1 編製依據

本報告參考全球永續性報告倡議組織(Global Reporting Initiative, GRI)發布的2021版GRI 永續報告準則(GRI Sustainability Reporting Standards, GRI Standards); 並採用永續會計準則委員會(Sustainability Accounting Standards Board, SASB)準則進行揭露。此外, 本報告亦依照臺灣證券交易所「上市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, 說明本公司於環境(E)、社會(S)及公司治理(G)三大面向之政策、作法與績效表現。相關對照表可詳見附錄。

1.03.2 報告涵蓋期間、頻率

本報告書的範疇以科研生物科技股份有限公司於2025年1月1日至12月31日間, 針對內容為本公司在環境永續(E)、社會共融(S)及公司治理(G)等面向的具體作為與績效表現

1.03.3 報告邊界與範疇

本報告書邊界涵蓋科研生物科技股份有限公司母公司本身, 包含生技一廠、本廠, 未涵蓋合併財報子公司。

1.03.4 資訊重編

本年度永續報告書無資訊重編之情形。

1.03.5 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。

1.03.6 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：永續發展小組

聯絡窗口：陳副理

電話：07-8232258#3108

電子信箱：accounting@scivision.com.tw

公司網站：<https://www.scivision.com.tw/>

公司地址：806011 高雄市前鎮區南一路1號



2

永續經營

2.01.永續發展策略

2.02.推動永續發展機制

2.03.董事會及功能性委員會

2、永續經營

2.01 永續發展策略

本公司的永續發展核心策略涵蓋三大構面，並設定明確的目標與實踐計畫：

1. 環境保護：著重於減少碳排放與推動循環經濟，持續優化製程與資源使用效率。
2. 企業治理：強化內部稽核與控制制度的建置，並確保財務資訊高度透明化。
3. 社會責任：深化員工照顧與社會關懷，落實職業安全、培訓發展及社區參與等具體舉措。

鑒於人權與生物多樣性議題日益受到國際重視，本公司內部積極打造尊重人權、多元、平等與包容（DEI）的工作環境，致力推動全球人才共融。同時，我們持續關懷弱勢群體，以實際行動促進社會的共好與進步。

展望未來，本公司將持續以永續發展為核心價值，積極推進節能減碳，並透過技術創新與價值鏈整合，在滿足客戶需求的同時，將對環境的負面影響降至最低。我們也將堅守社會回饋初衷，支持社區發展與公益事業。透過不懈的努力，期許成為對社會與環境貢獻卓越的企業典範，並與全球夥伴攜手共創永續未來。

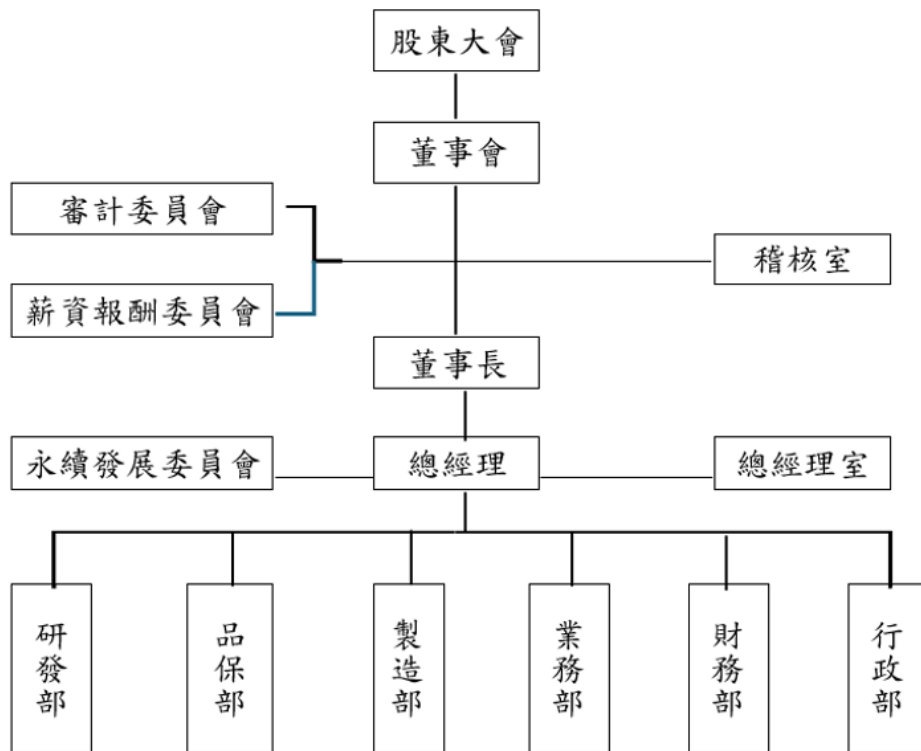
2.02 推動永續發展機制

2.02.1 推動永續發展之治理架構

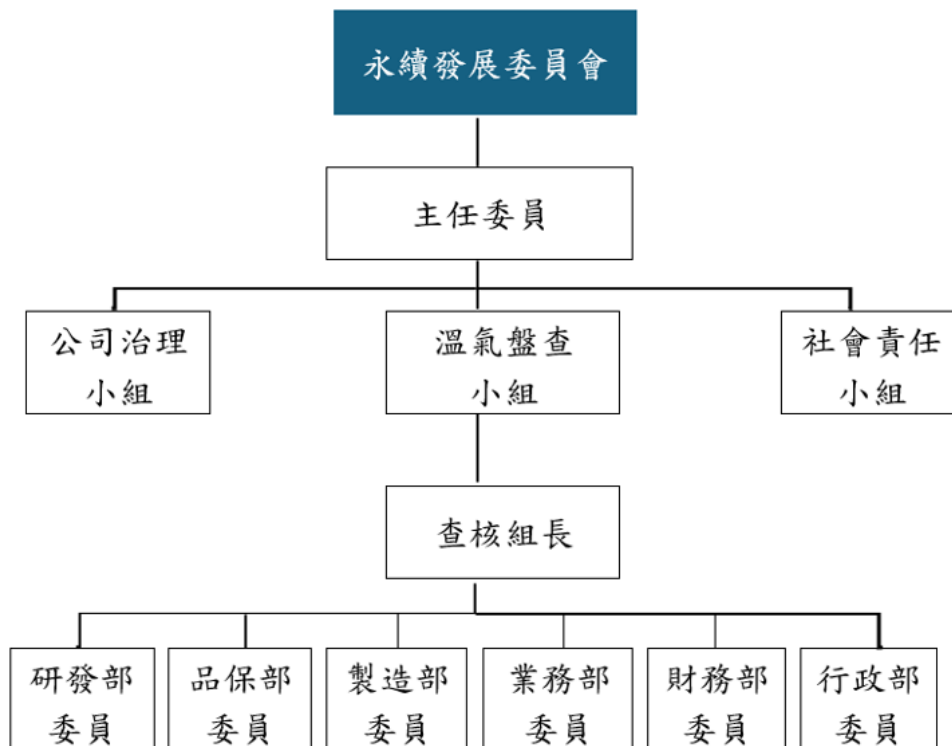
董事會為本公司的最高決策單位，監督公司整體的營運管理。為提升董事會運作效能並健全公司治理，本公司設有「審計委員會」及「薪資報酬委員會」二個董事會層級的委員會。

本公司為督促企業實踐永續發展，設置「永續發展委員會」，由總經理指派主任委員及相關成員，永續發展委員會下設有「公司治理小組」、「溫氣盤查小組」及「社會責任小組」，負責永續發展政策或相關管理方針及具體推動計劃及執行，並每年向董事會報告。

■ 科研組織架構如下：



■ 永續發展委員會組織架構如下：



2.02.2 運作情形

永續發展委員會每年(至少一年一次)彙整環境、社會及公司治理績效表現之資料報告董事會。

2.03 董事會及功能性委員會

一、董事會組成及運作

(一)董事會成員組成及多元化

本公司共有 9 席董事，包含 3 席獨立董事；董事會成員目前男性占比 78%(7 位)，女性占比 22%(2 位)，其專業背景涵蓋生物科技、商務、財務及管理產業經驗，具備本公司所需要之產業知識、營運判斷能力、國際市場觀念、領導能力與決策能力等，可以自不同角度給予專業意見，提升公司經營績效與管理效益。

■董事會成員多元化能力表

董事姓名	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	決策能力	法律
韓開程	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
楊明恭	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
楊李淑蘭	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
韓臺偉	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
郭如玲	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
潘宗衛	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
陳肇隆	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
陳榮朝	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
陳水聰	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

■董事會成員結構

項目	分類	占比
性別	男性	78%
性別	女性	22%
年齡	41-50 歲	11%
年齡	51-60 歲	45%
年齡	61-70 以上	33%
年齡	71 歲(含)以上	11%

(二) 董事會運作情形

為落實公司治理並提升董事會功能，科妍力於建立績效目標以加強董事會的運作效率。透過董事會績效評估、董事會成員的多元組織架構，以及設置公司治理主管，積極強化董事會的職能。為使董事能全力發揮其職能，本公司已為董事投保責任險，確保其權責合理化，並為股東創造最大利益。此外，為確保董事會監督的獨立性，對於涉及董事利害關係的議案，相關董事均進行利益迴避，未參與討論及表決，亦未代理其他董事參與表決。2025 年董事會開會 4 次(A)，董事出席情形如下：

職稱	姓名	實際出席次數(B)	委託出(列)席次數	實際出(列)席率(%) (B/A)
董事長	韓開程	4	0	100%
董事	楊明恭	4	0	100%
董事	楊李淑蘭	4	0	100%
董事	韓臺偉	4	0	100%
董事	郭如玲	4	0	100%
董事	潘宗衛	4	0	100%
獨立董事	陳肇隆	3	1	75%
獨立董事	陳榮朝	4	0	100%
獨立董事	陳水聰	3	1	75%

(三) 董事會績效評估

1. 董事會績效評估涵蓋以下面向：

- (1) 對公司營運之參與程度
- (2) 提升董事會決策品質
- (3) 董事會組成與結構
- (4) 董事之選任與持續進修
- (5) 內部控制

2. 董事成員績效評估涵蓋以下面向：

- (1) 公司目標與任務之掌握
- (2) 董事職責認知
- (3) 對公司營運之參與程度
- (4) 內部關係經營與溝通
- (5) 董事之專業及持續進修
- (6) 內部控制

3. 本公司財務部於每年一月問卷悉數回收後，將結果提報董事會， 2025 年度董事會績效評估結果於 2026 年 3 月 6 日呈報董事會。

(四) 2025 年度董事會重要決議

開會日期	重要決議事項
2025. 03. 06	1. 通過 114 年度營運計劃書 2. 通過 113 年度內部控制制度聲明書案 3. 通過 113 年度營業報告書及財務報表案 4. 通過民國 113 年度盈餘分配及資本公積發放現金案 5. 通過 113 年度員工及董事酬勞分派案 6. 通過 114 年經營管理團隊薪資報酬案 7. 通過委任本公司簽證會計師及公費案 8. 通過國內第二次無擔保轉換公司債轉換普通股之發行新股基準日案 9. 通過 114 年股東常會召開及受理股東提案相關事宜 10. 通過 114 年董事及經理人責任保險案 11. 辦理發行國內第三次無擔保轉換公司債案
2025. 05. 08	1. 通過 114 年第 1 季合併財務報案 2. 通過國內第二次無擔保轉換公司債轉換普通股之發行新股基準日案 3. 修訂「公司章程」部分條文案

開會日期	重要決議事項
	4. 民國 113 年度董事酬勞分派案 5. 民國 113 年度經理人員工酬勞分派案 6. 民國 114 年經營管理團隊薪酬案 7. 申請金融機構銀行帳戶
2025.08.07	1. 通過民國 114 年第 2 季合併財務報表案 2. 金融機構中短期授信額度續約 3. 申請金融機構銀行帳戶 4. 肯笛絲生醫股份有限公司第二次現金增資事宜
2025.11.13	1. 通過民國 114 年第 3 季合併財務報表案 2. 通過民國 115 年內部稽核計畫案 3. 通過國內第二次無擔保轉換公司債轉換普通股之發行新股基準日案

(五)董事相關永續課程進修

為精進董事在公司治理、經濟、環境和社會等議題上的知識，本公司每年安排董事進修課程，增加董事會面對風險的管理能力。2025 年參與永續發展相關課程或研討會，如「國際標準引領減碳淨零路徑」、企業「溫室氣體盤查」內控管理實務解析、「董監事暨公司治理主管系列課程-ESG 評鑑指標與實務因應策略」、「跨世代人才管理與永續準則 IFRS S1/S2 導入實務」、「董監事暨公司治理主管系列課程-ESG 評鑑指標與實務因應策略」及「上市櫃公司永續揭露宣導會」。

(六)董事提名與遴選

本公司依據提名人選的學經歷、獨立董事意見、《董事選舉辦法》及《公司治理守則》等相關規範，並考量提名人選的多元性、獨立性、應對組織衝擊的能力等，經董事會審查後，候選人名單將提交股東會投票選任。此外，依據《公司法》規定，持有本公司已發行股份總數百分之一以上的股東，得以書面形式向公司提出董事候選人名單。

(七)利益迴避

本公司董事長無身兼高階管理階層職位，董事依據《公司章程》、《董事會議事規則》及相關法令行使職權。根據《董事會議事規則》的利益迴避規定，對於涉及自身或其代表法人有利害關係的會議事項，董事應在當次會議上說明其利害關係的重要內容。如該利害關係可能損害公司利益，董事不得參與討論及表決，並應予迴避，且不得代理其他董事行使表決權；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。

(八)薪酬政策

科研董事薪酬包含現金報酬(固定)、董事酬勞(變動)、退休福利等，由薪資報酬委員會依據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。

科研高階管理階層薪酬制度由薪資報酬委員會提請建議予董事會，並由董事會核定。高階管理階層之退職制度與其他員工相同。薪資報酬委員會至少每年召開兩次會議，必要時可另行召開，負責檢討董事及經理人薪資報酬政策、制度及執行情況，並向董事會提出建議，職責包括：

1. 定期檢討薪資報酬委員會組織規程並提出修正建議。
2. 訂定並定期檢討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。
3. 定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬。

二、審計委員會

本公司於2020年5月7日設置審計委員會，依據本公司審計委員會組織規程，每季至少召開一次會議，並得視需要隨時召開會議。本委員會由全體獨立董事組成，委任之任期為三年，連選得連任。

(一)審計委員會職權包含以下事項：

- (1)依證券交易法第十四條之一規定訂定或修正內部控制制度。
- (2)內部控制制度有效性之考核。
- (3)依證券交易法第三十六條之一規定訂定或修正取得或處分資產、從事衍生性商品交易、資金貸與他人、為他人背書或提供保證之重大財務業務行為之處理程序。
- (4)涉及董事自身利害關係之事項。
- (5)重大之資產或衍生性商品交易。
- (6)重大之資金貸與、背書或提供保證。
- (7)募集、發行或私募具有股權性質之有價證券。
- (8)簽證會計師之委任、解任或報酬。

(9)財務、會計或內部稽核主管之任免。

(10)年度財務報告及半年度財務報告。

(11)其他公司或主管機關規定之重大事項。

(二)審計委員會運作情形：

依法令每季至少召開一次以上會議，2025 年共召開四次會議，出席率為 75%。

(三)審計委員會績效評估涵蓋以下面向：

(1)對公司營運之參與程度

(2)功能性委員會職責認知

(3)提升功能性委員會決策品質

(4)功能性委員會組成及成員選任

(5)內部控制

三、薪資報酬委員會

本公司於民國 2011 年 12 月 28 日董事會通過訂定本公司「薪資報酬委員會組織規程」，並決議設置「薪資報酬委員會」。本公司薪資報酬委員會由三位獨立董事組成，每年至少開會二次。

(一)薪資報酬委員會職權包含以下事項：

(1)訂定並定期檢討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。

(2)定期評估並訂定董事及經理人之薪資報酬。

(二)薪資報酬委員會運作情形：

每年至少二次以上檢討董事及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構後提交董事會審議，2025 年共召開二次會議，出席率為 66%。

(三)薪資報酬委員會績效評估涵蓋以下面向：

(1)對公司營運之參與程度

(2)功能性委員會職責認知

(3)提升功能性委員會決策品質

(4)功能性委員會組成及成員選任

(5)內部控制

(四)本公司財務部於每年一月問卷悉數回收後，將結果提報董事會， 2025 年度功能性委員會績效評估結果於 2026 年 3 月 6 日呈報董事會。

The background of the slide features a central image of two hands shaking in a firm grip, symbolizing agreement or partnership. Overlaid on this image are various financial and data-related graphics, including a line graph with an upward trend, a candlestick chart, and a grid pattern. The overall color scheme is dominated by shades of blue and teal, with a bright light flare effect behind the handshake.

3

利害關係人與重大主題

- 3.01.利害關係人議合
- 3.02.決定重大主題的流程
- 3.03.重大主題列表
- 3.04.重大議題之管理

3、利害關係人與重大主題

3.01 利害關係人議合

本公司參考 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。

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。

■2025 年各利害關係人溝通機制及關注議題

利害關係人 (關係說明)	溝通管道	主要關注議題	利害關係人溝通實績
股東/投資人 (資金提供者)	1. 年度股東常會 2. 依主管機關規定公告重大訊息 3. 定期公告財報及年報 4. 每年法人說明會 5. 官網資訊揭露	1. 財務資訊 2. 營運狀況 3. 投資計畫	1. 114. 06. 27 召開股東常會 2. 依主管機關規定公告重大訊息(不定期) 3. 定期於公開資訊觀測站公告財務報表資訊 4. 官網資訊揭露(不定期) 5. 電話/信箱(即時)
員工關係 (公司運營重要資產)	1. 不定期勞資溝通會議 2. 部門會議 3. 勞資關係 4. 教育訓練	1. 薪資福利 2. 職業安全與健康環境 3. 法令遵循 4. 公司向心力	1. 召開 1 次勞資會議 2. 舉辦員工旅遊、餐敘、加保員工之團體險、發放生日及婚喪喜慶禮金 3. 召開 3 次職工福利會 4. 教育訓練(不定期)
客戶關係 (產品/服務使用者)	1. 商業會議 2. 專案會議 3. 電話、E-Mail 4. 官網資訊揭露	1. 銷售推廣計畫 2. 產品銷售許可查登進度	1. 召開 6 次與海外客戶及 20 次與國內客戶之會議 2. 發出 20 份客戶問卷調查 3. 電話/信箱(即時) 4. 公司官網(不定期)

政府 (法規遵循)	1. 勞資關係及職業安全 2. 醫療器材優良生產規範 3. 上市公司資訊揭露	1. 法規查核(每季) 2. 配合法令及相關規範制定(不定期)	針對各項重大議題，如：公司治理、環境保護、職業衛生安全等相關內容持續溝通
社會 (社會大眾)	社會公益及關懷	響應社會公益活動	公益捐贈國軍及社福單位
供應商關係 (供應鏈合作夥伴)	產品品質及安全	供應商查核(每年)	發出 35 份供應商問卷調查表

3.02 決定重大主題的流程

透過與利害關係人了解所關切的議題及面向，並參考 GRI 準則檢視議題之合理性，評估社會、環境、公司治理三面向，對公司產生的衝擊影響程度，確定年度重大主題共 5 項，並由本報告書各章節說明各重大主題管理方針。

遵循 GRI 準則要求、永續會計準則委員會(SASB)、聯合國永續發展目標(SDGs) 蒐集產業標竿之永續資訊揭露內容與做法，再依據利害關係人關注永續發展各面向之占比及對公司衝擊之影響，呈現於關注議題重大性分析中。

3.03 重大主題列表

重大主題	對應 GRI 主題	對應章節
公司治理	2-27 法規遵循 201 經濟績效	2.03. 董事會及功能性委員會
誠信經營	205 反貪腐 206 反競爭行為	4.01. 誠信經營
資訊安全	418 客戶隱私	4.04. 資訊安全
人才培育與發展	403 職業安全衛生	5.01. 人力發展
能源管理	302 能源 303 水與放流水 305 排放 306 廢棄物	6.01. 氣候變遷 6.02. 能源管理 6.03 溫室氣體排放量

3.04 重大議題之管理

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。



4 治理面

- 4.01.誠信經營
- 4.02.風險管理
- 4.03.供應商管理
- 4.04.資訊安全

4、治理面

4.01 誠信經營

本公司參酌「上市上櫃公司誠信經營守則」，並於 2020.05.07 經董事會通過修訂「誠信經營守則」，防範不誠信的行為發生，明定本公司之董事、經理人、受僱人或具有實質控制能力者，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益，或做出其他違反誠信、不法或違背受託義務等不誠信行為導致損害公司利益與名譽等。本公司並於網站上承諾健全的公司治理，遵守法規與商業誠信守則。

4.01.1 誠信經營理念、政策、行為規範

（一）行為規範

為落實誠信經營政策，並積極防範不誠信行為，本公司依據「道德行為準則」第二條，「誠信經營守則」第十五條之規定，並於民國 2020 年 5 月 7 日董事會通過「檢舉非法與不道德或不誠信行為之處理辦法」以落實執行道德行為準則及誠信經營守則，並據以訂定不誠信行為防範方案：

1. 禁止行賄及收賄
2. 禁止提供非法政治獻金
3. 禁止不當慈善捐贈或贊助
4. 禁止不合理禮物、款待或其他不正當利益
5. 禁止侵害營業祕密、商標權、專利權、著作權及其他智慧財產權
6. 禁止從事不公平競爭之行為
7. 禁止產品及服務於研發、採購、製造、提供或銷售時直接或間接損害消費者或其他利害關係人之權益、健康與安全

（二）作業程序

本公司於「誠信經營守則」內明定相關作業程序及行為指南，以防範不誠信的行為發生，並於「誠信經營守則」第十五條訂有相關懲戒與申訴制度。

為落實誠信經營，本公司由財務部定期評估不誠信風險，並據以檢討與修訂相關防範方案。

同時，為深化全體同仁之反貪腐與誠信道德意識，本公司除於內部網站建置專區，供同仁隨時參閱各項誠信規章外，亦定期對全體員工辦理誠信經營教育宣導，全面貫徹反貪腐、正直與道德之核心價值。

4.02 風險管理

依據重大性原則及與內外部利害關係人溝通，並整合各部門評估資料，據以評估 ESG 重大議題，訂定相關管理策略及具體執行目標，以降低相關風險之影響。

4.02.1 風險管理機制

依循本公司的「風險管理政策與程序」，風險管理最高責任單位為董事會，每年風險管理小組定期向董事會報告風險管理執行情形與結果，監督風險管理機制運作及整體落實情形。

4.02.2 法規遵循

本公司 2025 年無發生重大違反法規事件罰鍰事件。

4.03 供應商管理

為落實永續供應鏈管理，本公司訂定「供應商管理政策」，要求供應商在環境保護、勞工人權、職業安全衛生及道德規範等議題遵循相關規範。

本公司以合法合規、信用優良、保障員工權益、重視職業安全與環保為核心標準，嚴格審核供應商是否符合國家法律與行業規範。同時，依據供應商書面及實地評鑑作業流程進行多面向考量；若遇有重大缺失且不適任之廠商，將即刻暫停合作機會，須待其完成改善並經複查合格後方得恢復交易。

在具體成效方面，本公司於 2025 年共計抽查評鑑 113 家供應商，評鑑合格率達 100%，有效確保供應鏈夥伴與本公司秉持相同的永續價值。

4.04 資訊安全

本公司訂定「資訊安全政策」，全方位規劃各項資安防護措施並落實日常作業。同時，由內部稽核單位定期查核內部資安執行狀況，並於每年針對「內稽內控制度—電子資訊循環」進行專案資訊安全稽核，全面評估公司資訊作業內部控制的有效性。

4.04.01 資通安全政策

為確保資訊網路之安全與穩定，防範系統異常災變及檔案資料毀損，並強化個人資料保護，本公司已建立完善之管理辦法與處理準則供全體同仁遵循。

在技術防護方面，本公司於應用程式、作業系統及網路系統各層面建構多重管制與防護機制，藉以有效控制資通安全風險、維持企業持續營運，致力為全體同仁與利害關係人建立一個安全且可信賴的資訊作業環境。

4.04.02 具體管理方案

隨著全球資訊網路高度互聯，在大幅提升業務推動之靈活性與效率的同時，亦伴隨日益嚴峻的資安威脅。常見之資安攻擊型態包含：利用海量連線癱瘓網路服務（如阻斷服務攻擊）、藉由惡意程式與病毒破壞系統或竊取機密、透過社交工程手法誘發敏感資訊外洩，以及因內部人員資安意識不足而導致安全破口。

為全面防範潛在風險，確保業務穩健營運，本公司已規劃並落實完善的資安防護措施，具體說明如下：

- (1) 網路安全與源頭管控：採行縱深防禦架構，建置主動威脅防禦（IPS）、惡意網址過濾及進階持續性威脅攻擊防禦（APT）等系統，並落實同仁上網行為、電子郵件收發及個人資料外洩等管控機制，從源頭降低資安風險。
- (2) 端點防護與存取稽核：建立門禁控管、系統登入身分驗證、密碼原則、存取授權及定期弱點掃描等機制，並安裝防毒軟體、更新原廠安全性修補程式、嚴格控管 USB 存取及建立備援機制，全面強化端點安全。
- (3) 資安意識培訓：每年定期舉辦全體同仁之資安教育訓練與測驗，持續提升同仁的資安風險意識與實務應變能力。

- (4) 動態檢視與持續改善：每年定期檢視資安防護措施與相關規章，並主動關注最新資安趨勢與威脅議題，動態擬定因應計畫，以確保整體資安防護之適當性與有效性。



5 社會面

5.01.人力發展

5.02.職業安全及衛生

5.03.社會參與

5、社會面

5.01 人力發展

5.01.1 人權政策與承諾

科妍秉持不斷創新之理念及精神，以科學為基礎，創造人類更美好的願景。我們深信尊重人權為企業的核心價值，為確實保障全體同仁、客戶及各利害關係人的基本權益，本公司根據《聯合國世界人權宣言》與《企業與人權指導原則》等各項國際人權公約之精神與基本原則，制定本公司人權政策。

5.01.2 人力結構

2025 年科妍員工共 113 人，皆為本國員工，其員工結構女性員工占比略高於男性，分別為 60%與 40%；其中女性主管占比為 35%，員工人數採年度員工總人數計算。

5.01.2.1 員工結構

2025 年員工組成(皆為正職員工)

性別	員工人數	平均年齡	平均服務年資
男性	45	40.5	10.1
女性	68	37.8	7.3
合計	113	38.9	8.4

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)。

5.01.2.3 非主管職務之全時員工薪資平均數及中位數

項目	2025 年	2024 年
非擔任主管職務之全時員工薪資平均數(仟元)	802	753
與前一年度增加的百分比	6.51%	
非擔任主管職務之全時員工薪資中位數(仟元)	714	685
與前一年度增加的百分比	4.23%	

5.01.2.4 員工福利

(一)各項員工福利措施：

1. 勞健保及團體保險
2. 員工專業訓練、進修補助
3. 三節禮金
4. 婚喪禮儀、傷病慰問及撫恤
5. 員工分紅及認股
6. 職工福利委員會辦理各項福利補助
7. 育嬰假

(二)退休制度：

- (1)舊制退休準備金：本公司已訂定勞工退休辦法並依法成立「勞工退休準備金監督委員會」，並向主管機關（經濟部產業園區管理局）辦理設立完成，按月依法提撥勞工退休準備金至專戶儲存。
- (2)新制確定提撥制：配合勞工退休金條例自民國 94 年 7 月 1 日施行採確定提撥制，員工得選擇適用「勞動基準法」之退休金規定（舊制），或適用勞工退休金條例之制度（新制）並保留適用前之工作年資。針對適用新制之員工，本公司每月負擔之勞工退休金提撥率皆不低於員工每月薪資之 6%，確實保障員工退休權益。

(三)勞資間之協議情形與各項員工權益維護措施情形：

本公司各項人事制度均嚴格依循勞動基準法及相關法令辦理，並積極組織職工福利委員會以推展多元福利措施。同時，本公司定期召開勞資會議，暢通雙向溝通管道以精進各項行政與管理措施；長久以來，本公司勞資關係始終保持和諧融洽，並無發生任何勞資糾紛或相關損失之情事。

5.01.3 人才培育與發展

(一)績效考核

績效評核不僅是管理層調整薪資之重要依據，更是本公司打造卓越職涯發展環境、支持同仁實現個人目標的核心工具。對於表現優異之員工，公司提供暢通的晉升管道，鼓勵其發揮所長，進一步帶領團隊共創佳績、擴大正向影響力。

本公司訂有完善之績效考核制度，固定於年終進行全面評核，從多維度檢視同仁之表現與行為，確保個人表現與公司願景緊密契合。在具體落實方面，本公司於 2025 年順利完成全體員工之年度績效考核，考核覆蓋率達 100%，充分保障每位同仁獲得客觀、透明的發展回饋。

(二)教育訓練

員工為本公司最珍貴的資產。我們致力提供完善的培訓資源與多元學習管道，依據各職務特性規劃系統化之教育訓練，協助夥伴精進專業、發揮所長，達成個人成長與企業永續發展的雙贏。

1. 年度培訓計畫與雙軌並行模式：本公司每年年底依據企業發展策略編列次年度教育訓練計畫，透過「內部指派專業技能訓練」及「邀請外部講師內訓」之雙軌並行機制，全面提升管理效能與專業技能，持續強化整體市場競爭力。
2. 多元訓練類別與課程體系：為因應不同職務與營運需求，本公司規劃完善之課程體系，主要涵蓋以下七大類別：
 - (1)管理訓練：培養各級主管之領導統御與團隊管理職能。
 - (2)專業訓練：深化各職能領域之專業技術與核心知識。
 - (3)特定人員訓練：針對特殊崗位或法定需求進行專項培訓。
 - (4)GMP 訓練：落實優良製造規範與品質標準。
 - (5)勞安衛訓練：強化勞工安全衛生意識與職場風險預防。
 - (6)環境品質訓練：推動環境永續與品質管理。
 - (7)新進人員訓練：協助新進同仁快速融入企業文化並掌握工作技能。

2025 年教育訓練課程如下：

課程	受訓對象	受訓總人次	受訓總時數
職業安全教育訓練	全體員工	102	51H
GMP 教育訓練	全體員工	102	51H
預防職場暴力	新進人員	16	8H

5.02 職業安全及衛生

5.02.01 職業安全及衛生

本公司致力於建構完善的軟硬體基礎設施，全方位守護同仁的安全與健康。我們透過系統化的管理措施與持續性的教育訓練落實職場安全維護，具體執行重點如下：

一、職場安全與緊急應變機制

為打造安心的工作環境，公司採取多項安全防護措施，包含：

- (一)嚴格門禁管理：落實廠區安全與人員出入管制，確保廠區作業安全。
- (二)環境安全守護：全面推動室內禁菸政策，維護清新健康的職場環境。
- (三)緊急救援能力：全面配置自動體外心臟電擊去顫器（AED），並指派專責急救人員，定期辦理急救相關教育訓練，確保緊急事件發生時能

獲得即時且專業的處理。

(四)消防應變演練：每年定期舉辦至少兩場消防演練，全員皆須參與並完成實際操作訓練，全方位強化災害預防與緊急應變能力。

二、專業與法規培訓體系

為符合法規要求並維持高規格之作業標準，我們規劃完善之專業職能培訓：

(一)GMP（優良製造規範）訓練：為維持卓越產品品質，確保各項生產操作嚴格符合法規標準，全體員工均依據職務屬性，每年須完成規定時數之 GMP 專業培訓。

(二)工業安全衛生訓練：透過落實職場環境安全、消防管理及員工健康管理，並定期舉辦安全衛生教育訓練，確保每位同仁皆具備正確的安全防護知能，積極扎根全員工安文化。

三、嚴謹品質認證與法規遵循

在品質與法規遵循方面，本公司生產之產品均符合衛生福利部核發之醫療器材優良製造證明書、醫療器材許可證，並取得國際 ISO 13485 醫療器材品質管理系統認證及 CE 產品驗證；此外，本公司本廠及生技一廠亦雙雙取得台灣 GMP 及 ISO 13485 認證，以最高標準確保產品安全與品質卓越。

5.02.02 職業傷害

本公司（科妍）對所有廠區之職業災害數據進行嚴格且定期之統計與追蹤。在 2025 年期間，全體廠區未發生任何導致死亡之職業傷害事件，亦無重大職業傷害發生，展現本公司落實職場安全衛生管理之卓越成效。

5.03 社會參與

科妍長期秉持積極且持續之態度推動社會公益，期望結合企業資源將關懷化為實際行動，回饋在地弱勢團體，致力於提升社會福祉與創造正向影響力。本公司主要營運據點位於高雄市，為深耕在地並促進居民之社區認同與經濟發展，在地人力聘用比例高達 95%。

基於關懷弱勢、善盡企業社會責任及落實公平正義之理念，本公司積極投入各項公益捐助與回饋行動，針對國軍單位及各大公益團體持續進行實質捐贈，以具體行動回饋社會、支持國防並溫暖照顧弱勢族群，實踐企業公民之責任。



6 環境面

6.01.氣候變遷

6.02.能源管理

6.03 溫室氣體排放量

6、環境面

6.01 氣候變遷

依循氣候相關財務揭露建議(Task force on climate-related financial disclosures, TCFD)架構鑑別公司氣候變遷風險機會，進而有效進行因應及管理。檢視公司於不同氣候情境下之風險與機會，並擬定因應策略及目標，持續追蹤管理。氣候變遷風險與機會對企業業務、策略、財務之影響如下：

風險		風險認知	風險因子	影響	短/中/長期	因應策略
轉型風險	政策和法規風險	政府持續推動氣候變遷相關政策行動	政府政策與法令遵循	實施碳定價機制降低溫室氣體排放，提升營運成本	短、中及長期	建構及落實低溫氣措施
轉型風險	市場風險	原物料進貨價格提升	隨法規訂定碳費徵收基準下降，公司需繳納碳費	導致商品價格升高或自行吸收碳費，提高產品成本	中、長期	降低溫室氣體排放，以減少溫氣與生產成本
轉型風險	名譽風險	市場開始重視提供產品之公司是否投入低碳轉型	企業聲譽	提升對公司投資意願及增加企業與客戶合作機會	短、中及長期	投入轉型計畫，建立公司優良企業聲譽
實體風險	極端氣候變遷風險	氣候變遷帶來的實體風險可能對公司造成財務衝擊	極端氣候將導致原物料進貨、商品出貨等受影響	供應鏈不穩定，亦可能使營運成本提高	中、長期	建立多元化的供應鏈體系

6.02 能源管理

本公司定期追蹤水、電、瓦斯、燃料油消耗量及溫室氣體排放量，針對使用狀態進行分析，並提出調整方案。

一、電力使用

年度	總用電度數 (度)	節能措施	對應作法
2025	5,238,560	1. 老舊設備及照明設備逐步汰換為節能標章產品 2. 廁所、茶水間、樓梯間照明，在無安全顧慮下，以手動或人員感應自動開關。	每月進行碳排放量統計，並比對同期之耗用狀況。
2024	5,372,800		

二、用水量

本公司之廠區用水主要來自自來水，用途涵蓋員工日常生活用水及廠房設備運作。在水資源與環境保護方面，本公司嚴格確保排水系統之放流水質全數符合環保法規要求；其中生活用水均透過廠區專屬污水系統妥善處理達標後始得排放，致力確保營運活動對周遭自然環境不產生顯著之負面影響。

年度	總用水度數 (度)	節能措施	對應作法
2025	34,769	1. 將生產製程用水加工後轉為生活用水使用 2. 向公司員工宣導節約用水	每月進行碳排放量統計，並比對同期之耗用狀況。
2024	30,588		

三、廢棄物

公司營運所產生之廢棄物主要源自日常辦公活動與生產製造過程。針對辦公活動所產生之一般廢棄物，因對環境、社會及健康不致造成顯著影響，本公司均依循相關法規妥善管理；同時，廠區內設有合規之廢棄物貯存場地，落實完善之分類存放作業。

在廢棄物後續處理方面，本公司嚴格遵循公告之回收、再利用及事業廢棄物分類規範，全數委託具備合法資格之專業回收、清除與處理業者進行清運作業，且無任何跨國運輸處理有害廢棄物之情事，確保整體廢棄物處理流程合規、透明且對環境友善。

年度	有害事業廢棄物 (噸)	非有害事業廢棄物 (噸)	對應作法
2025	0.306	26	目前持平，盡力減少有害事業廢棄物及提高可回收的廢棄物再利用。
2024	0.176	108	

6.03 溫室氣體排放量

公司依循國際標準納入七大類溫室氣體進行盤查，包含：二氧化碳（CO₂）、甲烷（CH₄）、氧化亞氮（N₂O）、氫氟碳化物（HFCs）、全氟碳化物（PFCs）、六氟化硫（SF₆）及三氟化氮（NF₃）。科研之溫室氣體排放源主要涵蓋以下三大類型：

1. 固定燃燒源：指固定式設備之燃料燃燒，如蒸汽鍋爐。
2. 移動燃燒源：指交通運輸設備之燃料燃燒，如公務車。
3. 逸散排放源：有意及無意的逸散排放，如冰水主機逸漏之冷媒等。

盤查方法與邊界設定方面，科研參照 ISO 14064-1:2018 以及溫室氣體盤查議定書（GHG Protocol）規範，採行「營運控制權法」界定組織邊界，並將 2024 年設定為基準年，據以計算溫室氣體排放量。

2025 年，科研範疇一的直接溫室氣體排放量為 285.4853 公噸 CO₂e，範疇二的能源間接溫室氣體排放量為 2,441.169 公噸 CO₂e，範疇三的其他間接排放量為 71.4896 公噸 CO₂e。

■溫室氣體排放量與密集度(單位:公噸 CO2e)

年度	範疇一	範疇二	合計	年營收 (佰萬元)	排放密集度 (註)
2025	285.4853	2,441.169	2,726.6543	836.362	3.260
2024	375.9696	2,546.71	2,922.6796	868.233	3.366

註：排放密集度單位為公噸 CO2/佰萬元營收。

■範疇三盤查項目與排放量

盤查項目	2025 年排放量(CO2e)	2024 年排放量(CO2e)
C1－類別 4 採購的產品與服務	5.716	7.013
C6－類別 3 商務旅行	0.8446	12.774
C7－類別 3 員工通勤	64.929	54.1078
合計	71.4896	73.8948



7 附錄

7.01.附錄一

GRI 內容索引表

7.02.附錄二

氣候相關資訊

7、附錄

7.01 附錄一、GRI 內容索引表

GRI 內容索引表

編號	揭露項目	對應章節	頁碼
一般揭露			
GRI 2：一般揭露 2021			
2-1	組織詳細資訊	1.03 報告書資訊	5
2-2	組織永續報導中包含的實體	1.03 報告書資訊	9
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	1.03 報告書資訊	9
2-4	資訊重編	1.03 報告書資訊	9
2-5	外部保證/確信	1.03 報告書資訊	9
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	4.03 供應商管理	27
2-7	員工	5.01 人力發展	31
2-8	非員工的工作者	5.01 人力發展	31
2-9	治理結構與組成	2.03 董事會及功能性委員會	14
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.03 董事會及功能性委員會	17
2-11	最高治理單位的主席	2.03 董事會及功能性委員會	17
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.02 推動永續發展機制	12
2-13	衝擊管理的負責人	2.02 推動永續發展機制	12
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.02 推動永續發展機制	12
2-15	利益衝突	2.03 董事會及功能性委員會	17
2-16	溝通關鍵重大事件	3.01 利害關係人議合	22
2-17	最高治理單位的群體智識	2.03 董事會及功能性委員會	17
2-18	最高治理單位的績效評估	2.03 董事會及功能性委員會	16
2-19	薪酬政策	2.03 董事會及功能性委員會	19

2-20	薪酬決定流程	2.03 董事會及功能性委員會	19
2-21	年度總薪酬比率	5.01 人力發展	31
2-22	永續發展策略的聲明	1.01 經營者的話	5
2-23	政策承諾	4.01 誠信經營	26
2-24	納入政策承諾	4.01 誠信經營	26
2-25	補救負面衝擊的程序	4.01 誠信經營	26
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	4.01 誠信經營	26
2-27	法規遵循	4.02 風險管理	27
2-28	公協會的會員資格	1.02 關於本公司	8
2-29	利害關係人議合方針	3.01 利害關係人議合	22
2-30	團體協約	5.01 人力發展	31
重大主題			
GRI 3：重大主題 2021			
3-1	決定重大主題的流程	3.02 決定重大主題的流程	23
3-2	重大主題列表	3.03 重大主題列表	23
3-3	重大主題管理	3.04 重大議題之管理	24
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	1.02 關於本公司	8
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	6.01 氣候變遷	36
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	5.01 人力發展	32
GRI 204：採購實務 2016			
204-1	來自當地供應商	4.03 供應商管理	27
GRI 205：反貪腐 2016			
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	4.01 誠信經營	26
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	4.01 誠信經營	26
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	4.01 誠信經營	26
環境面			

GRI 302：能源 2016			
302-1	組織內部的能源消耗量	6.02 能源管理	37
302-2	能源密集度	6.02 能源管理	37
302-3	減少能源消耗	6.02 能源管理	37
GRI 303：水與放 流水 2018			
303-1	共享水資源之相互影響	6.02 能源管理	37
303-2	與排水相關衝擊的管理	6.02 能源管理	37
303-3	取水量	6.02 能源管理	37
303-4	排水量	6.02 能源管理	37
303-5	耗水量	6.02 能源管理	37
GRI 305：排放 2016			
305-1	直接(範疇一)溫室氣體 排放	6.03 溫室氣體排放量	38
305-2	能源間接(範疇二)溫室 氣體排放	6.03 溫室氣體排放量	38
305-3	其他間接(範疇三)溫室 氣體排放	6.03 溫室氣體排放量	38
305-4	溫室氣體排放強度	6.03 溫室氣體排放量	38
305-5	溫室氣體排放減量	6.03 溫室氣體排放量	38
305-6	破壞臭氧層物質的排放	6.03 溫室氣體排放量	38
GRI 306：廢棄物 2020			
306-1	廢棄物的產生與廢棄物 相關顯著衝擊	6.02 能源管理	38
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之 管理	6.02 能源管理	38
306-3	廢棄物的產生	6.02 能源管理	38
306-4	廢棄物的處置移轉	6.02 能源管理	38
306-5	廢棄物的直接處置	6.02 能源管理	38
GRI 308：供應商 環境評估 2016			
308-1	使用環境標準篩選新供 應商	4.03 供應商管理	27
308-2	供應鏈中負面的環境衝 擊以及所採取的行動	4.03 供應商管理	27
社會面			
GRI 401：勞雇關 係 2016			
401-1	新進員工和離職員工	5.01 人力發展	31

401-2	提供給全職員工(不含臨時或兼職員工)的福利	5.01 人力發展	32
401-3	育嬰假	5.01 人力發展	32
GRI 403：職業安全衛生 2018			
403-1	職業安全衛生管理系統	5.02 職業安全及衛生	33
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.02 職業安全及衛生	33
403-3	職業健康服務	5.02 職業安全及衛生	33
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	5.02 職業安全及衛生	33
403-5	關職業安全衛生之工作者訓練	5.02 職業安全及衛生	33
403-6	工作者健康促進	5.02 職業安全及衛生	33
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	5.02 職業安全及衛生	33
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.02 職業安全及衛生	33
403-9	職業傷害	5.02 職業安全及衛生	33
403-10	職業病	5.02 職業安全及衛生	33
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	5.01 人力發展	33
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	5.01 人力發展	33
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.01 人力發展	33
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	5.01 人力發展	31
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.01 人力發展	31
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	5.03 社會參與	34

GRI 416：顧客健康與安全 2016			
416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	5.02 職業安全及衛生	33

GRI 內容索引表說明

使用聲明	科妍已依循 GRI 準則報導 2025 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	若有適用 GRI 行業準則，請填寫行業名稱

7.02 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。	2.02 推動永續發展機制	12
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）。	6.01 氣候變遷	36
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	6.01 氣候變遷	36
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。	6.01 氣候變遷	36
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。	附錄二之一	47
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。	尚未制定	
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	尚未制定	
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。	尚未制定	
9-1-1	最近三年度溫室氣體盤查資訊。	6.03 溫室氣體排放量	38

9-1-2	最近三年度溫室氣體確信資訊。	尚未執行 確信	
9-2	溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫。	6.02 能源 管理	37

附錄二之一 氣候風險情境分析：

情境假設	參數假設	分析結果	影響
高排放情境 RCP8.5：(註 1) 全球沒有付出任何努力減少溫室氣體排放，全球二氧化碳排放量高	預測至 2100 年全球升溫幅度將接近 4°C	公司所在地區高雄市前鎮區將為淹水風險第五級區(註 2)	將大幅增加公司所在地淹水風險，導致廠區供應鏈不穩定，使公司營運成本提高
2050 淨零排放情境 NZE：(註 3) 全球能源部門至 2050 年時實現二氧化碳淨零排放	預測 2050 年全球升溫將從 1.5°C 逐漸下降	公司須積極導入淨零方案，轉型為零溫室氣體排放、低耗能生產	公司為導入淨零方案，需投入經費進行生產及辦公空間等綠色轉型，該轉型行動將使成本提高

註 1:政府間氣候變化專門委員會(Intergovernmental Panel on Climate Change, 簡稱 IPCC)於第五評估報告(AR5)中，以「代表濃度途徑 (Representative Concentration Pathways, RCP)」(途徑指濃度的變化歷程)下提出之全球暖化情境。

註 2:本公司的淹水風險區乃依據「氣候變遷災害風險調適平台」提供之資料進行分析，風險區共分五級，級數越高風險越高。

註 3:國際能源署(International Energy Agency, 簡稱 IEA)於 2021 年發布《世界能源展望 2021》(World Energy Outlook 2021)提出氣候轉型策略下之情境。

