

關於本報告

經營者的話

永續推動績效

1 關於全科

2 永續行動

3 永續議題管理

4 治理

5 社會

5.1 社會共融

5.2 人權保障

5.3 健康職場

5.4 幸福企業

6 氣候風險與機會

7 環境

附錄

5 社會



關於本報告

經營者的話

永續推動績效

1 關於全科

2 永續行動

3 永續議題管理

4 治理

5 社會

5.1 社會共融

5.2 人權保障

5.3 健康職場

5.4 幸福企業

6 氣候風險與機會

7 環境

附錄

5.1 社會共融

秉持著主動回饋與共好的精神，全科科技將永續理念轉化為實際行動，參照聯合國 SDGs 與台灣永續發展目標，聚焦於社會公益、科技人才培育與健康職場三大面向，勾勒出與全科核心能力相符的永續藍圖。我們不僅是資源的投入者，更是改變的參與者，期許透過多元的社會參與，創造更美好的永續未來。

社會公益 GRI203-1



「取之於社會，用之於社會」是全科科技不變的初衷。我們認為，營收的成長應伴隨著對社會關懷的投入，因此，全科積極將公益精神注入企業 DNA 中。我們別出心裁地將員工活動與公益活動相互結合，讓每一位同仁在享受公司福利的同時，也能成為傳遞溫暖的手。透過這一系列的具體行動，我們不僅凝聚了企業內部的向心力，更致力於擴大善的循環，與社會各界攜手努力，共同實踐「共好」。

「點亮生命」系列行動 - 臺大醫院捐款

為厚植台灣醫療軟實力，全科科技投入資源支持台灣醫護發展。我們深信，醫療品質的提升源於紮實的研究與教學，因此本計畫特別聚焦於『提升研究能量』與『優化教學水準』兩大面向。全科科技不僅提供資金支持，更展現對『醫療人才永續』的高度認同，期許透過這份心力，為前線醫護注入正向動能，協助台灣醫療體系在人才培育與技術發展上持續卓越。



關於本報告

經營者的話

永續推動績效

1 關於全科

2 永續行動

3 永續議題管理

4 治理

5 社會

5.1 社會共融

5.2 人權保障

5.3 健康職場

5.4 幸福企業

6 氣候風險與機會

7 環境

附錄

「點亮生命」系列行動 - 公益贊助捐血活動捐贈數千顆 LED 燈泡

全科科技深信，企業的價值在於為社會帶來溫暖與光明。身為台灣產業的一份子，我們於 2024 年正式啟動 LED 燈泡捐贈——『點亮生命』行動。本計畫將資源轉化為對生命的實質支持，透過提供 LED 燈泡響應全台各地的捐血活動，鼓勵民眾挽袖獻出熱血。全科科技期盼這份物資不僅能照亮居家環境，更能成為延續生命的火種，透過我們的推動，讓每一份愛心匯聚成強大的力量，形成生生不息的『善的循環』，共同點亮台灣社會的每一個角落。



天主教善牧基金會



家扶基金會



台北捐血中心



新竹捐血中心

關於本報告

經營者的話

永續推動績效

1 關於全科

2 永續行動

3 永續議題管理

4 治理

5 社會

5.1 社會共融

5.2 人權保障

5.3 健康職場

5.4 幸福企業

6 氣候風險與機會

7 環境

附錄

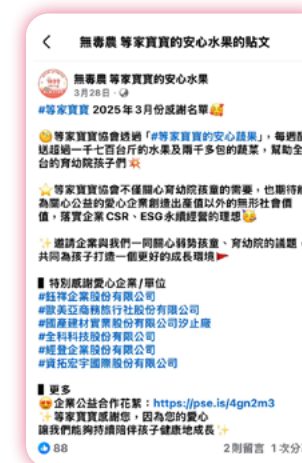
「循環經濟」理念 - 捐贈辦公室一批設備予大安高工

秉持「物盡其用、社會共好」的永續精神，將功能仍完好的辦公設備，經由整理後捐贈予在地學校。此舉不僅協助校方優化教學硬體環境，更能落實「循環經濟」理念，透過延長資產生命週期，有效減少資源浪費，降低對環境的負擔。不僅具體實踐了綠色永續承諾，透過資源再分配，在支持教育發展的同時，創造環境與社會的雙贏價值。



等家實實福利協會 - 耶誕活動義賣捐贈

透過同仁耶誕活動義賣所得，捐予等家實實福利協會。全科科技秉持回饋社會的初衷，全力支持『安心蔬果』配送計畫。我們看見了育幼院孩童對於營養資源的需求，透過實質的捐助，協助協會每週將新鮮、無毒的蔬果送至各地育幼院。這份行動不僅是物質的給予，更是全科對弱勢孩童健康的具體承諾，我們期盼透過持續的關懷，讓愛心在社會的每一個角落發芽，陪伴孩子們健康茁壯，為社會注入正向安定的力量。



資料來源：Facebook 公開貼文

關於本報告

經營者的話

永續推動績效

1 關於全科

2 永續行動

3 永續議題管理

4 治理

5 社會

5.1 社會共融

5.2 人權保障

5.3 健康職場

5.4 幸福企業

6 氣候風險與機會

7 環境

附錄

人文藝術支持與推廣



全科科技以實際行動涵養社會人文氣息，贊助多元藝文活動，致力於推廣台灣原創藝術。我們支持朱宗慶打擊樂團及其代表作《干將莫邪》演奏會，協助擊樂藝術向下扎根，讓經典樂章在舞台上重現光彩。在影視推廣方面，全科亦贊助同仁欣賞國片勵志電影《進行曲》，支持台灣電影產業的創作能量。我們期盼透過對影視與音樂的雙重挹注，搭建起企業與藝術界的橋樑，共同創造豐富多元的文化社會。

電影：進行曲

電影《進行曲》生動刻畫了樂旗隊學子在烈日與風雨中，如何透過嚴格的紀律與無數次的磨合，將個體融入團隊，最終奏出和諧且震撼的樂章。

從 ESG 社會面向（Social）出發，全科科技贊助同仁欣賞此片，不僅是支持台灣本土影視產業，更是為了彰顯『堅毅韌性』與『團隊協作』的核心價值。影片中青年學子『步伐一致、共創輝煌』的歷程，給予我們深刻的啟示：永續發展的路上，唯有透過彼此信任與精準合作，方能克服挑戰。全科期許透過影像的力量，將這份屬於台灣青年的熱血與傳承精神傳遞給大眾，為社會注入正向的成長動能，落實培育未來人才與支持文化永續的承諾。



演奏會：干將莫邪

全科科技深信，藝術的極致與科技的創新，皆源自於對完美的堅持。本年度我們特別贊助擊樂經典《干將莫邪》演奏會，這部作品演繹了鑄劍師嘔心瀝血、追求極致的職人精神，正與全科科技在產業中精益求精、堅持品質的企業核心價值不謀而合。透過支持這場結合磅礴氣勢與細膩情感的藝文盛宴，我們不僅向社會傳遞了堅毅的文化價值，更期許透過藝術的感染力，啟發大眾對於『專注』與『承諾』的深刻思考，落實以人為本的永續精神。

朱宗慶打擊樂團

文化是社會永續發展的重要基石。為厚植台灣文化軟實力，我們長期支持享譽國際的『朱宗慶打擊樂團』，協助其持續在藝術領域追求卓越與創新。透過企業資源的挹注，我們不僅支持樂團推動高水準的年度公演，讓世界看見台灣的擊樂能量，更認同其『敲響台灣』的文化使命。全科科技期盼成為藝術團體的堅實後盾，透過支持本土頂尖藝文團隊，讓精緻藝術深入社會大眾生活，落實『文化永續』的企業公民責任。



關於本報告

經營者的話

永續推動績效

1 關於全科

2 永續行動

3 永續議題管理

4 治理

5 社會

5.1 社會共融

5.2 人權保障

5.3 健康職場

5.4 幸福企業

6 氣候風險與機會

7 環境

附錄

科技人才培育 GRI203-2



台灣科技大學

◆ 研究計畫：

智慧視覺技術於永續營運之應用與展望

本研究專案致力於開發基於邊緣運算的熱影像處理技術，導入人工智慧模型，以提升工業與安防影像辨識的精確度與即時回報能力。透過在邊緣設備端完成影像的疊合、顯示與傳輸，大幅提昇數據中心的環境安防能力，同時降低全時監視帶來的高額能耗，落實低碳綠色運算的技術理念。

在未來展望與實際應用上，此技術將成為強化企業韌性的關鍵工具。於環境面，應用於機房監控與高空遙測，能即時偵測異常熱源，優化能源管理效率並預防災害發生；於社會面，導入無人工廠協助建立更安全的作業環境，減少人員暴露於高風險場域。本計畫期望透過前瞻的智慧監控方案，為產業的數位轉型與永續發展提供強而有力的技術支持。

台灣科技大學精誠勵學獎學金

秉持永續經營與回饋社會的精神，積極落實 ESG 中的「社會責任」面向。全科科技熱情響應國立台灣科技大學 EDBA/EMBA 校友會主辦之慈善高爾夫球賽，並透過贊助「精誠勵學基金」，將企業資源轉化為對教育的實質支持。

此次捐贈不僅展現了全科科技對學術發展的重視，更具體實踐了人才培育的承諾。透過提供獎助學金，我們協助減輕學子的經濟負擔，落實教育平權，為產業儲備未來的創新種子，企業的成功源於社會的支持，我們將持續透過具體行動深化產學連結，創造企業、學校與社會三贏的永續價值。



全科集團子公司 - 全科綜電與台灣科技大學合作計畫

◆ 計畫項目：

超高頻資料交換系統 (VDES)

前期開發平台建置

為提升全球海事運輸安全並響應數位航運趨勢，全科集團子公司 - 全科綜電，與國立台灣科技大學攜手展開產學合作。鑑於傳統自動識別系統 (AIS) 在數據傳輸效率及抗干擾能力上的侷限，本計畫致力於開發新一代「超高頻資料交換系統 (VDES)」。建置穩定的前期硬體開發平台，透過將類比訊號數位化，驗證 VDES 透過衛星與地面進行數據交換的基礎流程。此計畫不僅將解決交通密集海域的數據延遲風險、強化航行安全，更為後續核心編碼演算法的研發奠定關鍵基礎。透過與學界的技術交流，我們期望加速海事通訊技術的升級，並培育高階研發人才，具體實踐以科技創新推動產業永續發展的企業承諾。

關於本報告

經營者的話

永續推動績效

1 關於全科

2 永續行動

3 永續議題管理

4 治理

5 社會

5.1 社會共融

5.2 人權保障

5.3 健康職場

5.4 幸福企業

6 氣候風險與機會

7 環境

附錄

健康職場與綠色影響力

全科深信健康的員工是公司最重要的資產，結合學研組織的合作機制。2025 年，我們以利他、共好的願景，進一步將正面影響力拓展至我們積極參與的公共事務。



科技賦能減碳生活：導入 Custos APP 轉化永續行動力

全科科技導入「Custos」永續行動管理平台，透過科技化工具，推動減碳的日常行動。

透過平台紀錄並量化減碳行動，在地球日活動中，鼓勵同仁以行動回應永續精神，透過走路通勤、少肉多蔬、上下班搭乘大眾運輸等方式，讓環保成為日常習慣。2025 年夏天，公司同仁更實地前往基隆嶼體驗自然生態的重要，親身感受保護地球的意義，於短短兩週累積完成 3,879 項綠色行動，根據平台的統計，全體同仁爬樓梯的總高度更相當於登上富士山 3.77 次，以其具體數據展現全員參與的永續能量。

經濟日報 > 商務 > ESG

從碳足跡到綠色手印 全科科技攜手大同醫護 共創永續實踐新典範



攜手台北好購 (TOPS) 實踐永續採購



2025 年，全科科技以「採購方」角色積極響應「TOPS 台北好購推廣平台」，將永續精神透過「永續採購」策略，不僅具體支持臺北市中小企業與新創發展，實踐社會共融，更致力於推動綠色合作，將商業採購轉化為對環境友善的「綠色手印」。

全科科技的投入，象徵著企業追求產業共好的決心，未來我們將持續深化與 TOPS 的合作，讓每一次商業決策都成為推動城市進步的起點，持續探索符合企業營運特性的永續實踐方式，展現對永續目標的積極行動與共榮共好的連結。

台北好購推廣平台連結：[台北好購推廣平台 - 最新消息詳細資訊](#)

關於本報告

經營者的話

永續推動績效

1 關於全科

2 永續行動

3 永續議題管理

4 治理

5 社會

5.1 社會共融

5.2 人權保障

5.3 健康職場

5.4 幸福企業

6 氣候風險與機會

7 環境

附錄

5.2 人權保障

GRI2-23

為善盡企業社會責任並落實人權保障，本公司參考《國際人權法典》、《國際勞工組織基本公約的核心勞動標準》、《聯合國全球盟約》及《責任商業聯盟及其行為準則》等國際公認之人權標準制訂下列人權執行政策，杜絕任何侵犯及違反人權的行為，並使公司內、外部成員均能獲得合理、平等與有尊嚴的對待。

人權政策適用範圍包括全科科技、關係企業以及供應商及商業夥伴等所有相關利害關係人。本公司為落實永續發展，由「永續發展委員會執行辦公室」統籌成立跨部門工作小組，專責規劃與執行各項永續策略（含人權政策）並公布於本公司網站。

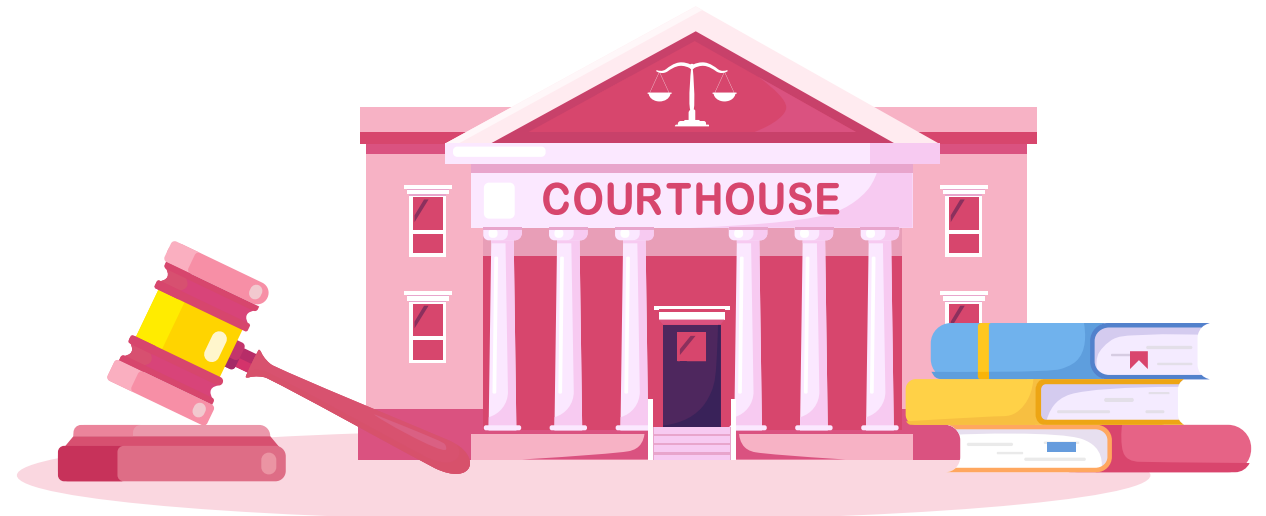
員工全體均依循當地法規制訂及簽署勞動契約，員工擁有自由解除勞動契約之權利，亦無勞動契約以外之約束，限制員工與全科之僱用關係。

全科科技勞資會議勞方代表依法由各部門進行普選，且依法每三個月召開勞資會議由勞資雙方代表協調勞資關係，透過雙方定期溝通對話，員工得以表達意見，促進勞資合作，同時，因應少子化與高齡化的社會人口結構改變、缺工與競爭優秀人才，全科科技積極面對永續經營風險。



全科人權政策

執行政策	提供安全與健康的工作環境	協助員工維持身心健康	避免各類歧視影響工作機會
方案措施	- 從裡到外完善的保險規劃，讓同仁安心無虞的工作。定期進行職業安全衛生預防演練。 - 建置員工協助機制與同仁無礙的雙向溝通管道：透過多項溝通管達如綠色窗口、勞資會議、跨部門會議…等，以達溝通無礙、友善職場	- 完善的健康管理制度：執行職安署四大計畫，搭配年度健康問卷及員工健檢。 - 每年度推動健康促進活動。	- 打造女性友善職場 - 支持性平維護其工作權益 - 中高齡協助方案（適性工作評估 / 職能再造輔具申請 / 外部顧問諮詢）
執行政策	禁用童工及不法勞工	禁止強迫勞動	協助員工達成工作生活平衡
方案措施	依法不聘僱 18 歲以下之未成年勞工。此外，於雇用新進員工入職工作之前，均詳細審核其身份資格，以確保所有勞具有從事工作的合法身份。	依法落實周休二日休假制度，鼓勵同仁注重工作與生活平衡。	- 鼓勵與支持社團成立，並提供補助支持。 - 舉辦員工健康日、家庭日、公益活動等。



關於本報告

經營者的話

永續推動績效

1 關於全科

2 永續行動

3 永續議題管理

4 治理

5 社會

5.1 社會共融

5.2 人權保障

5.3 健康職場

5.4 幸福企業

6 氣候風險與機會

7 環境

附錄

ESG 盡職調查流程及其執行情形 GRI2-23 GRI2-24

本公司盡職調查機制參考責任商業聯盟行為準則 (Responsible Business Alliance Code of Conduct, RBA CoC)、經濟合作暨發展組織 (Organization for Economic Cooperation and Development, OECD) 責任商業行為盡職調查指南 (Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct) 之核心精神建構。透過系統化的調查程序，辨識營運及供應鏈中潛在的負面影響，並據此設計風險管理、減緩與補救措施，以落實責任商業行為並降低相關衝擊。

一、執行步驟說明



二、盡職調查權益關係人範疇

辨別本次盡職調查優先處理之權益關係人 (right holders) 分別為員工、客戶、供應商。

關於本報告

經營者的話

永續推動績效

1 關於全科

2 永續行動

3 永續議題管理

4 治理

5 社會

5.1 社會共融

5.2 人權保障

5.3 健康職場

5.4 幸福企業

6 氣候風險與機會

7 環境

附錄

三、ESG 盡職調查議題

議題	議題說明
勞工基本人權	嚴禁強迫勞動與證件扣留，保障童工權益並尊重員工之自由結社權。
勞動條件與人道對待	確保工時與薪資符合法規，嚴禁任何形式之騷擾、霸凌與不人道對待。
職場平等與反歧視	確保招募與升遷機會平等，保障員工免於因種族、性別或年齡受歧視。
職業健康與安全	識別職場風險並提供防護設施，維護員工生命安全、健康權與工作環境。
設備安全與體力勞動	強化機械防護並評估勞動負荷，預防重複性動作對員工造成之肌肉傷害。
應急準備與安全溝通	透過消防演習與職安教育，提升員工應變能力以保障緊急狀況下之安全。
能源管理與氣候變遷	降低營運排放並提升能源效率，緩解氣候變遷對人類生存環境之衝擊。
水資源與排放管控	管控廢水與氣體排放，保障據點周邊社區之飲水權、健康權及環境權。
廢棄物與物料管理	合規處置有害物質與廢棄物，避免污染生態環境並保障鄰近社區健康。
商業道德與誠信經營	對貪腐採零容忍政策，落實誠信經營與公平交易，保障利害關係人免於因不正當商業行為而受權益損害。
資訊安全及隱私保護	建構資安防護體系與備援機制，維護系統穩定並落實個資合規管理，確保企業資訊資產安全。
負責任礦產	追蹤與監測 3TG 衝突礦產報告，確保代理產品之原物料來源不涉及武裝衝突或人權剝削。
管理體系與補救機制	建立有效救濟管道並確保身分保密，保障影響者在權利受損時獲得補救。

四、風險鑑別評估彙整

本公司依據鑑別之人權與環境議題，針對員工、供應商及客戶發放調查問卷。並依問卷結果產出風險矩陣，辨別發生可能性及影響程度，以作為永續議題處理順序依據，本公司將優先處理「可能性高」且「影響程度大」之高風險議題。

評估標準：低風險○ / 中風險◎ / 高風險●

議題 / 權益關係人	員工	供應商	客戶
勞工基本人權	◎	◎	○
勞動條件與人道對待	◎	○	○
職場平等與反歧視	◎	○	○
職業健康與安全	◎	○	○
設備安全與體力勞動	◎	○	○
應急準備與安全溝通	◎	○	○
能源管理與氣候變遷	○	◎	○
水資源與排放管控	○	○	○
廢棄物與物料管理	○	○	○
商業道德與誠信經營	○	◎	○
資訊安全及隱私保護	◎	◎	○
負責任礦產	○	○	○
管理體系與補救機制	◎	◎	○

關於本報告

經營者的話

永續推動績效

1 關於全科

2 永續行動

3 永續議題管理

4 治理

5 社會

5.1 社會共融

5.2 人權保障

5.3 健康職場

5.4 幸福企業

6 氣候風險與機會

7 環境

附錄

五、評估結果分析

2025 年 ESG 盡職調查結果顯示，員工、供應商及客戶在各項議題之風險皆落在「中、低風險」區間，未發現立即性之高風險侵害事件，將持續監控中風險議題，預防其轉化為高風險。

- 針對「員工」鑑別出「中風險」議題：勞工基本人權、勞動條件與人道對待、職場平等與反歧視、職業健康與安全、設備安全與體力勞動、應急準備與安全溝通、資訊安全及隱私保護、管理體系與補救機制。
- 針對「供應商」鑑別出「中風險」議題：勞工基本人權、資訊安全及隱私保護、能源管理與氣候變遷、管理體系與補救機制。
- 針對「客戶」鑑別各項議題為「低風險」。

六、減緩及補救措施

針對盡職調查實施之追蹤，本公司每年針對減緩及補救措施的有效性進行檢查，本公司已建置完善的申訴機制與管道供員工、供應商及權益關係人檢舉。

關注對象	中 / 低風險議題	預防 (減緩) 措施	補救 (申訴) 措施
員工	勞工基本人權、 勞動條件、職場 平等與反歧視	1. 定期檢視勞工相關法規以符合法規要求。 2. 定期檢視並更新職場不法侵害預防計畫與性騷擾防治與懲戒辦法，建立零容忍企業文化。	多元管道：福委會、勞資會議 (每季一次)、綠色窗口、員工大會、跨部門會議，確保員工有暢通的意見反應管道。 調查程序：若發生疑似違規事件，由總管理處組成專案小組進行公正調查，並視情節給予當事人補償或行政處分，並檢討與改善預防措施。
	職業健康安全、 設備安全、應急 準備與溝通	1. 針對辦公室空間進行定期環境檢測 (如空氣品質) 與消防設備點檢。 2. 針對體力勞動或重複性任務提供符合人因工程之辦公設施，預防職業性肌肉骨骼傷害，並每年實施職安衛教育訓練增進工作者安全衛生知能。 3. 每年實施消防安檢、消防應急演習與急救培訓，確保員工熟稔逃生路線與災難應變。	傷病追蹤：建立工傷與職業病通報制度。若員工因公受傷，公司將提供醫療補助、帶薪公傷假及後續復工轉銜協助。 健康諮詢：配合特約職醫或職護提供健康諮詢，針對高風險族群進行預防性管理。

關於本報告

經營者的話

永續推動績效

1 關於全科

2 永續行動

3 永續議題管理

4 治理

5 社會

5.1 社會共融

5.2 人權保障

5.3 健康職場

5.4 幸福企業

6 氣候風險與機會

7 環境

附錄

關注對象	中 / 低風險議題	預防 (減緩) 措施	補救 (申訴) 措施
員工	資訊安全及隱私保護	透過 ISO27001 資訊安全管理系統之導入，確保員工隱私不被濫用。 預防措施包含： ISO 27001 落實與合規 人力資源安全控制措施，確保個資處理符合個資法規範。 權限最小化原則：針對存取員工個資 HR 與財務系統，實施存取控制。 教育訓練：定期對全體員工進行資安與隱私意識培訓。 加密傳輸與儲存：員工敏感性個資在儲存與傳輸過程中必須進行加密處理。	當發生隱私侵害或個資外洩事件時，本公司採取以下結構化補正行動： 1. 建立通知管道： IT 設有內部服務電子信箱，確保員工能通報疑似個資外洩事件。 2. 啟動資訊安全事件標準通報程序： 一旦接獲通報，依據 ISO27001 程序書定義執行「資訊安全事故管理程序」並啟動執資訊安全事件標準通報程序。 風險隔離：第一時間封鎖受影響系統、切斷外洩路徑，防止損害擴大。 損害評估：確認外洩個資的類別、數量及受影響員工範圍。 3. 通報與透明化： 即時通報：主動通報公司管理層，說明外洩內容、已採取的因應措施及建議保護步驟。 4. 根因分析與預防再發生： 針對事件進行「根因分析」，找出系統漏洞或流程缺陷。 系統強化：針對發現的漏洞進行修補或強化管理流程。 管理人員教育訓練與輔導：若涉及人為疏失，則重新進行教育訓練，並將事件案例列入年度資訊安全宣導教材。
	管理體系與補救機制	1. 每年發放 ESG 盡職問卷調查，主動了解公司有沒有潛在議題風險。 2. 透過內部員工大會宣導公司 ESG 相關政策，從管理源頭預防管理。	申訴信箱：設有專屬電子信箱，讓員工在有疑慮時能有管道反應。 保密承諾：公司承諾對所有反應問題的員工身分保密，確保溝通流程安全。
供應商	勞工基本人權、資訊安全及隱私保護、能源管理與氣候變遷、管理體系與補救機制	1. 每年發放 ESG 盡職問卷調查，協助供應商識別價值鏈中潛在風險。 2. 主動追蹤供應商永續報告書，確認供應商 ESG 相關政策。	本公司將供應商對於社會、環境與治理（ESG）造成重大影響條件納入採購決策評估。若供應商發生相關重大影響，將透過業務管道進行了解。
客戶	涵蓋勞工權益、環境保護、商業道德等	涵蓋勞工權益、環境保護、商業道德等	若有相關人權、環境與治理重大影響，本公司將透過業務管道進行了解。

關於本報告

經營者的話

永續推動績效

1 關於全科

2 永續行動

3 永續議題管理

4 治理

5 社會

5.1 社會共融

5.2 人權保障

5.3 健康職場

5.4 幸福企業

6 氣候風險與機會

7 環境

附錄

職場多元化政策 - 中高齡友善職場

GRI2-23

全科同仁年齡符合中高齡 45 歲者已近總員工人數三成，因此自 2022 年開始擬訂「中高齡及高齡者適性工作計畫」，並納入於「幸福職場 - 員工關懷的四大構面」的「特殊化個別協助機制」循環架構中，內部持續推動「適性工作計畫」。

» 中高齡適性工作計畫 GRI403-2

全科自 2023 年度導入「中高齡適性工作計畫」。搭配每年提供員工優於法規的健康檢查項目，合併導入至健康管理系統。透過系統化機制，可計算評估風險指數，進而規劃推動同仁的健康計畫。後續委由專業「職場健康照護護理人員」協助同仁進行全面的身心疾病預防衛教，並透過健康 APP 平台，建置員工個人化的健康管理及數據追蹤，提供綜合風險報告分析，在員工身心出現問題時及早介入，為同仁的健康把關。員工也可透過公司提供的 APP 健康管理系統線上預約諮詢職醫護進行一對一的關懷訪談，並透過個人化的 APP 系統關心自己的健康。2024 年透過專家與顧問的輔導，申請電子顯微鏡及螢幕。

2023 年至 2024 年肌肉骨骼調查異常（疑似有危害）人數，指數明顯下降 2.2%。2024 年至 2025 年肌肉骨骼調查異常（疑似有危害）人數，指數再次下降 1%。除由專業的職醫護採取一對一健康訪談及正確姿勢指導之外，並增加以下改善措施：

1. 申請輔具使用如：升降堆高機、顯微放大鏡，降低中高齡員工長時間工作及姿勢不良引起痠痛症狀。
2. 邀請醫師辦理健康促進講座：人因預防線上課，加強宣導久坐對於健康造成的傷害如心血管疾病等，並給予平時辦公室內可運動方式，鼓勵員工於辦公時增加活動量及時間。

全科持續為中高齡員工實施相關支持措施及方案推動，打造更安心友善的工作環境。



性別平等政策 - 母性健康保護

GRI2-23

GRI401-2

GRI401-3

為使員工新生子女得到完善的照護，全科響應政府推行育嬰留職停薪政策，根據勞動部「性別工作平等法」，員工可依個人需求，申請育嬰留職停薪，給予需要照顧嬰幼兒之同仁育嬰假，並協助同仁進行復職準備與工作接軌，以維持同仁在工作與家庭之間的生活平衡。

註：「母性健康保護」年度推動狀況請見 5.3 健康職場 - 母性健康保護計畫



關於本報告

經營者的話

永續推動績效

1 關於全科

2 永續行動

3 永續議題管理

4 治理

5 社會

5.1 社會共融

5.2 人權保障

5.3 健康職場

5.4 幸福企業

6 氣候風險與機會

7 環境

附錄

人權溝通

全科重視員工的意見與權益，建構多元的溝通平台與溝通管道，凝聚員工共識，促進勞資關係和諧，多元的溝通管道包括：福委會、勞資會議（每季一次）、綠色窗口、員工大會、跨部門會議時，公開透明討論及檢視各項勞資及人權政策。為強化溝通管道，舉辦教育訓練向員工宣導溝通管道，任何職安、勞動或道德問題皆能有效進行反饋與建議，透過教育訓練提高同仁對於人權相關議題的重視，2025 年員工職場健康與安全宣導總時數共計 316 小時。

綠色窗口

GRI2-25

公司重視傾聽員工內心的聲音，對於維護員工權益之事，向來不遺餘力，制定各項政策，將員工權益納入考量，使員工之權益均獲得保障。為加強勞資雙向溝通，特設置「綠色窗口」，此為匿名溝通管道，為開放且多元的諮詢管道，同仁如有任何疑難雜症或難以開口的問題，都可利用該管道發問，100% 保有隱私及有為個人發聲的權利間，例如同仁在工作中感受到壓力過大、負荷過重，或是認為有不平等待遇、遭到惡意對待等狀況，在與直屬主管溝通無效情形下，亦可透過公司綠色窗口反應並尋求協助，設有專用電子信箱，並公開揭示於 EIP 內部網站上。

2025 年度「綠色窗口」共受理 1 件員工意見反應，內容多聚焦於公司整體環境與制度改善面向。透過此匿名管道，公司得以及時掌握同仁關注議題並啟動內部協作機制，確保每一項意見都能被謹慎評估並妥善回應，進一步強化企業在關懷員工與持續精進制度上的承諾。



關於本報告

經營者的話

永續推動績效

1 關於全科

2 永續行動

3 永續議題管理

4 治理

5 社會

5.1 社會共融

5.2 人權保障

5.3 健康職場

5.4 幸福企業

6 氣候風險與機會

7 環境

附錄

5.3 健康職場

體質成功的企業，來自一群健康有活力的員工，所以全科致力推動員工運動風氣，營造健康職場環境，持續優化精進各項措施，融入「企業文化」、「高階支持」、「以人為本」的核心元素以照顧員工身心健康。

同時，全科科技發揮正向影響力、企業共好之綜效為目標，提升價值鏈健康、安全及福祉之共創共好作為、公開揭露企業實踐職場健康、安全及福祉執行成效與創新做法，站在有影響力的舞台上，帶動更多的企業一起努力。

全科內部持續優化精進各項措施，營造健康職場環境；在工作環境、安全及衛生方面，定期有飲水、消毒、消防及公共安全之保護措施，2025 年底起每季定期水質檢測。2025 年每季定期除蟲消毒施作、每月定期除鼠消毒施作。2025 年第一季季末進行消防測試、6 月改善完畢，7 月再統一查驗；消防訓練於 2025 年 4 月及 11 月辦理訓練以強化應變之。

健康與安全管理 GRI403-2

全科的健康管理制度在勞動部職業安全衛生署「勞工健康保護四大計畫」輔以職業安全教育訓練的基礎之下，建構完善的職場健康管理及評估系統，強化員工安全意識與自我防護責任，並確實遵循各項職安衛相關法令。員工如於工作過程中發現具立即危險之情況，可於不危及他人安全的前提下，停止作業並避至安全區域，同時通報主管。公司承諾依法保障勞工安全退避權益，不因其行使相關權利而採取任何不利措施。2025 年 0 件職災、失能傷害率為 0。



» 職業傷害 GRI403-9 TC-ES-320a.1

工作者類別	員工
工作總天數	60,762
工作總時數	486,096
職業傷害死亡人數	0
職業傷害死亡比率	0
嚴重職業傷害 (排除死亡) 人數	0
嚴重職業傷害 (排除死亡) 比率	0
可記錄之職業傷害數 (包含死亡)	0
可記錄之職業傷害比率 (包含死亡)	0
虛驚事故數	0
虛驚事故比率	0

註 1：統計範圍為全科科技之台灣總部、各點辦公室、物流倉儲 (桃園保稅倉庫、汐止倉庫)。
 註 2：缺勤包含病假、公傷假 (公傷為當年度申報政府職業災害統計彙總表之數據)。
 註 3：工作總時數係依本公司年度行事曆工作天數估算 1968 小時 / 人。(246 天工作日 * 8 小時)
 註 4：可記錄之職業傷害係指工作過程中發生，造成死亡、嚴重傷害、醫療處置、失能、限制工作或轉調之事件。
 註 5：虛驚事故係指與工作有關或工作過程中發生，無造成損失且未涉及傷亡之意外。
 註 6：嚴重職業傷害的數量與比率須排除死亡人數。
 註 7：根據 200,000 工作小時的比率計算。
 註 8：114 年全科共有 3 位非員工之工作者，總工時為 1800 小時，皆未發生職災情事。

關於本報告

經營者的話

永續推動績效

1 關於全科

2 永續行動

3 永續議題管理

4 治理

5 社會

5.1 社會共融

5.2 人權保障

5.3 健康職場

5.4 幸福企業

6 氣候風險與機會

7 環境

附錄

職業安全教育訓練

GRI2-23

GRI403-5

為讓員工能在健康安全的工作環境下工作，全科定期辦理新進員工職業安全教育訓練，使員工學習工作上必要之安全知識，減少職場意外的發生之餘，也能透過課程先了解「勞工健康保護四大計畫」的精神，以提高填寫問卷年度健康問卷的準確性，並透過不同職能角度協助同仁了解其計畫之意涵與推動方式，2025 年共 44 位新進人員完成安全衛生教育訓練，161 位同仁完成一般職業安全教育訓練，67 位主管職同仁完成管理職安全衛生教育訓練。

受訓項目	訓練人次	訓練總人次時數	受訓方式
新人安全衛生教育訓練	44	88	線上課程及線上測驗
職業安全教育訓練（一般同仁）	172	183	實體課程
職業安全教育訓練（管理職）	67	67	實體課程

註 1：統計範圍為全科科技之台灣總部、各點辦公室、物流倉儲（桃園保稅倉庫、汐止倉庫）。

健康保護四大計畫

GRI403-2

GRI403-3

GRI403-10

» 人因性危害管理 - 重複性作業促發肌肉骨骼疾病預防計畫

本公司每年針對各項作業環境進行系統性的危害辨識與風險評估。透過作業場所環境檢點紀錄表，全面檢視物理環境、工作場所設計與行政管制措施。由職護與職安衛人員共同嚴格執行危害辨識及風險評估，若評估過程中發現潛在風險，或接獲異常通報，將立即啟動事故調查機制以釐清真因，並據此規劃應改善或增加之防護措施。本年度經完整評估，環境與設施均符合安全規範，並無須新增改善措施。

本公司 2025 年執行勞工健康保護四大計畫問卷調查，透過肌肉骨骼痠痛量表，結合「客觀的危害評估」與「主觀的症狀調查」交叉分析，以風險矩陣排列調查結果，篩選高風險個案疑似有危害共計 2 位，後續結合醫師、職護及職安衛人員等，先釐清個案問題，進行現場作業觀察後，再安排人員關懷訪談，提供衛教指導，預防職業病發生，並定期追蹤改善狀況。2025 亦全年無職業病情事發生。

註：「疑似有危害」者經職醫護訪談、現場工作訪視與健康指導後，發現同仁與個人傷病有關，與工作無相關，職醫護將持續追蹤關懷改善情形。

» 異常工作負荷促發疾病預防計畫

依據過勞量表的調查並配合員工年度健檢報告結果，計算十年內心血管疾病發病風險，依風險等級及面談建議表計算，經查 2025 年度過負荷預防高度風險人數 1 位，則由職醫、職護及職安衛人員面談與現場觀察，提供衛教指導與關懷。對已識別的高風險個案，公司定期追蹤其健康狀況及作業環境改善成效，預防職業病發生。

註 1：2025 年評斷為「高度風險」同仁：1 位，經職醫護關懷訪談，發現個案工作無過負荷及過度加班情形，職醫護後續持續關懷同仁健康狀況。

註 2：非員工之工作者皆未發生可記錄之職業病案例，故未納入職業病統計

» 執行職務遭受不法侵害預防作業計畫

透過各部門問卷調查以及人資通報等方式進行收案，若有異常則立即啟動不法侵害預防作業計畫，會同人資人員及職護關懷，並了解員工工作狀況並確認遭受不法侵害之細節，輔導受害者心理健康，提出相關健康指導、工作調整或更換等身心健康保護措施之適性評估與建議，透過適當之配置與規劃，降低不法侵害之情形。

關於本報告

經營者的話

永續推動績效

1 關於全科

2 永續行動

3 永續議題管理

4 治理

5 社會

5.1 社會共融

5.2 人權保障

5.3 健康職場

5.4 幸福企業

6 氣候風險與機會

7 環境

附錄

» 母性健康保護計畫

GRI401-2

GRI401-3

2025 年共 4 位員工列為母性健康保護的對象，針對其工作環境及內容確認風險等級，關懷其健康狀況，提供衛教健康指導，安排醫師諮詢面談。為協助職場母性安心工作，提供完善的母性照顧及安全環境，符合法定育嬰留職停薪之正職員工，皆享有申請育嬰假留停之權利，以保障員工照顧家庭之需求。在友善設施方面置哺集乳室、孕媽咪車位、友善性別廁所，提供一個友善、讓母性員工安心上班的職場。

2025 年符合育嬰假申請資格之同仁共 20 名，實際申請育嬰假之員工共 3 名，申請率 15%，年度辦理員工育嬰假情況統計如下。

項目		男性	女性	合計
當年度狀況	當年度符合申請育嬰留職停薪資格人數	11	9	20
	當年度實際申請育嬰留職停薪人數	1	2	3
復職狀況	(A) 當年度預計育嬰留職停薪復職人數	2	3	5
	(B) 當年實際育嬰留職停薪復職人數	2	3	5
	復職率 = (B)/(A)	100%	100%	100%
留任狀況	(C) 前一年度實際復職人數	0	4	4
	(D) 前一年度復職後十二月仍在職之人數	0	4	4
	留任率 = (D)/(C)	NA	100%	100%

註 1：統計範圍為全科科技之台灣總部、各點辦公室、物流倉儲（桃園保稅倉庫、汐止倉庫）。

註 2：符合育嬰留職停薪申請資格人數，

(1) 以 2021-2025 年有請過產假及陪產假的員工人數計算

(2) 申請托兒津貼，小孩年齡在 3 歲以下者也列入符合資格

員工健康檢查

除了定期安排員工健康檢查，全科為具體落實「中高齡工作者」友善職場環境，針對 40 歲以上同仁更享有優於法規的高階健檢補助。對於檢測值異常之同仁，進行追蹤管理並給予必要之個別健康諮詢關懷與指導，以使同仁掌握自身之健康狀況。針對體檢結果之員工會進行收案管理，並安排職醫、職護與同仁一對一諮詢，綜合評估其工作性質、生活習慣、家族史等因素，提供員工及公司改善建議。

註：「中高齡工作者」依據勞動部「中高齡者及高齡者就業促進法」第 3 條所述，係指年滿 45 歲至 65 歲之工作者。

以上相關員工個人資料蒐集及保存皆符合公司訂定之個人資料安全維護辦法。



關於本報告

經營者的話

永續推動績效

1 關於全科

2 永續行動

3 永續議題管理

4 治理

5 社會

5.1 社會共融

5.2 人權保障

5.3 健康職場

5.4 幸福企業

6 氣候風險與機會

7 環境

附錄

健康促進 GRI403-6

員工是公司最重要的資產，全科鼓勵員工以實際參與落實健康生活，營造健康與安全的職場環境，用心策劃每一場員工活動，為員工的健康把關，積極推動的各項健康促進活動，包括社團活動、家庭日、健康日、中秋活動等，在職工運動推廣極為成功。

制訂「幸福職場 - 員工關懷的四大構面」循環架構

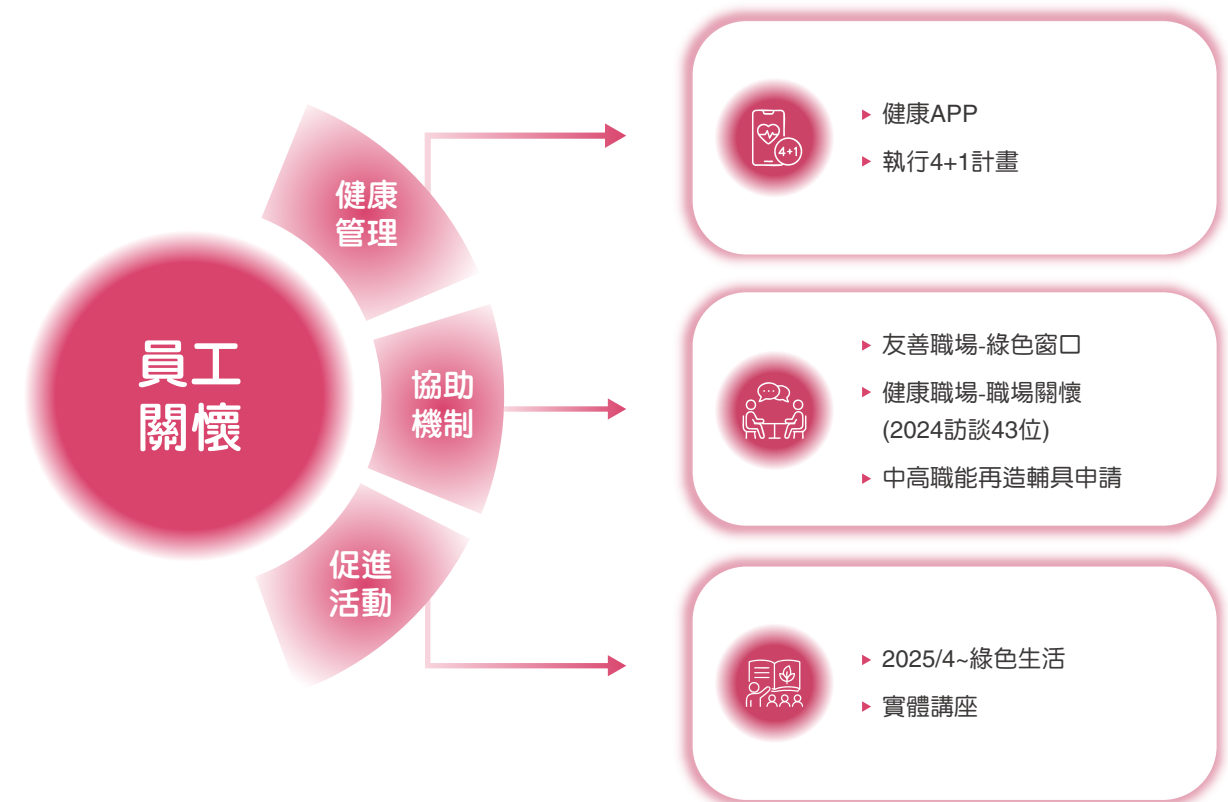
全科自 2019 年開始推動「幸福職場」計劃，整合員工關懷理念，於「臨場健康服務品質交流規劃與執行」上，藉由 PDCA 循環不斷檢示及精進，每年優化提昇每個架構的功能，並進一步透過全科永續組織的推動，提出對應風險的因應機制，落實相關政策的推動。以「幸福職場 - 員工關懷的四大構面」計劃方案循環活化架構並持續推動。

» 2025 落實與 2026 未來計劃

2025 年，全科科技以員工身心健康與關懷為核心，建構涵蓋健康管理、支持協助與促進活動三大面向之員工關懷機制。在健康管理方面，推動健康 APP 四大計畫，協助員工進行日常健康管理；在支持協助方面，持續綠色窗口運作，並透過職場關懷訪談及中高齡職能輔具申請機制，強化多元員工族群之照顧與支持；另透過綠色生活 3.0 行動及實體講座，促進健康意識與永續生活型態之建立。

展望 2026 年，公司將持續結合 APP 為核心深化健康管理推動，並進一步結合「周一無肉日」、與 NGO 團體合作公益活動，以及實體運動課程，擴展員工參與層面，持續深耕永續健康行動，打造兼顧員工福祉與永續發展之職場環境。

» 2025 員工關懷推動



關於本報告

經營者的話

永續推動績效

1 關於全科

2 永續行動

3 永續議題管理

4 治理

5 社會

5.1 社會共融

5.2 人權保障

5.3 健康職場

5.4 幸福企業

6 氣候風險與機會

7 環境

附錄

» 制度面的落實



系統導入

健康管理APP系統及表單電子化、提高貼合度及實施效率。



風險管控

員工健康管理、建置員工及特殊化個別協助機制。



員工關懷

友善職場-綠色窗口、健康職場-健康照護、職醫護臨場服務。



風險預防

透過系統化運算，風險評估、訪談關懷、衛教指導，過程同時保障員工隱私。

» 活動面的推進

自 2020 年起開始每年舉辦「健康一起 LINE」活動，透過每年度活動之推動加入不同豐富的元素，讓每位同仁成為永續行動的實踐者，促進職場健康的將企業文化的核心，擴散至全科大家庭。



2025 年第六屆活動

「健康 E 起來 小綠人走起來 _ 綠色生活 3.0」

2025 年度以「綠色生活 3.0」為題，規劃具體行動倡議，包含 五月「自帶餐具」、六月「無肉餐」等主題活動，鼓勵員工從飲食與消費行為中減少一次性用品使用與碳足跡，實踐友善環境的生活習慣。透過系統性活動設計與員工參與機制，全科科技持續深化永續理念於組織內部，展現企業對環境保護、員工健康及永續價值的長期承諾，以實際行動支持永續目標發展。



關於本報告

經營者的話

永續推動績效

1 關於全科

2 永續行動

3 永續議題管理

4 治理

5 社會

5.1 社會共融

5.2 人權保障

5.3 健康職場

5.4 幸福企業

6 氣候風險與機會

7 環境

附錄

5.4 幸福企業

2024 年全科科技總部十樓正式啟用後，總部九樓亦同步推動辦公空間優化工程，並於 2025 年 10 月完成落成。本次空間規劃以永續發展與員工福祉為核心，導入人性化照明設計與環境綠化元素，營造健康、舒適且具效率的工作環境。在空間配置上，採用開放式工作空間取代傳統隔間式辦公室，並設置多元化的討論及活動空間，以提升工作彈性與團隊互動機會。此設計有助於促進跨部門同仁之間的即時交流與協作，強化組織溝通效率與創新能量。

» 環境介紹



關於本報告

經營者的話

永續推動績效

1 關於全科

2 永續行動

3 永續議題管理

4 治理

5 社會

5.1 社會共融

5.2 人權保障

5.3 健康職場

5.4 幸福企業

6 氣候風險與機會

7 環境

附錄

人力資源 GRI411-1 GRI406-1

全科深信員工是公司持續卓越的根基，我們愛才、惜才並提供公平的就業及升遷機會，以完善的福利制度及具競爭力的薪資水準，吸引各領域的人才加入，對於人才發展，我們落實性別平等的原則，女性與男性員工具有相同的工作權，人才發展路徑不因性別而使有所差別。

人才招聘時恪守法令規範、遵循國際標準人權政策，包含禁止僱用童工、不強迫勞動，並致力於推動兼容多元的環境，不因性別、宗教、種族或政黨不同而有所差別待遇，除了公開招募的管道之外，內部設有「良才推薦獎勵管理辦法」，鼓勵員工廣邀各方良才加入全科，透過在職員工對全科的認同及推薦，提高招募效率、增加招募管道。而對於聘用外籍、原住民及弱勢工作者，亦以專業能力及經驗為依據，依法進用。本報導年度未發生任用歧視、亦無侵犯原住民權益事件及相關情事。

人力結構 GRI2-7 TC-ES-000.C

2025 年員工人數總計 247 人（本國籍 246 人及外國籍 1 人），非員工之工作者 3 名，男女比例約 1.35：1。今年相較於前一年增加 5 人，近年人力配置及結構變化不大。

2025 年人員分佈及組成結構如下：

類別		男性人數 / 佔比		女性人數 / 佔比		人數總計	各類別比例
雇用類別	兼職員工	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	全職員工	142	57.49%	105	42.51%	247	100.00%
契約類型	臨時員工（定期）	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
	永久聘雇員工（不定期）	142	57.49%	105	42.51%	247	100.00%
無時數保證員工		0	0	0	0.00%	0	0.00%
總計		142	57.49%	105	42.51%	247	100.00%

註 1：統計範圍為全科科技之台灣總部、各點辦公室、物流倉儲（桃園保稅倉庫、汐止倉庫）。

註 2：員工總人數為報導期間結束日當天（12/31）的數值，未包含當年度留職停薪人數。

註 3：兼職及定期人員之身分類別為實習生，依科系類別由用人單位進行單位及工作安排。

雇用當地居民身為高階主管的比例 GRI202-2

全科台灣營運地點聘用當地人才擔任高階主管的比例為 100%，顯示全科樂意深耕當地，挖掘人才。

2025 年	人數
高階主管比例	13
高階主管為當地人人數	13
比例	100.00%

註 1：統計範圍為全科科技之台灣總部、各點辦公室、物流倉儲（桃園保稅倉庫、汐止倉庫）。

註 2：「高階管理階層」的定義：係依本公司年報揭露之內部人範圍認定，作為計算基準。

人力流動情況 GRI401-1

為了留住具有競爭力之人才，全科努力建立友善工作環境、重視員工的工作與生活平衡、提供員工訓練發展機會等，促進員工不斷向上自我提升，以成就員工個人職涯發展。我們深刻的瞭解，人才養成非一蹴可幾，一旦有員工請辭，公司會積極探詢離職原因，傾聽員工意見，做為精進管理的參考依據，使留才機制更臻完善。

2025 年員工新進 44 人（男生 25 人，女生 19 人），新進率 17.89%；員工離職：42 人（男生 16 人，女生 26 人），離職率 17.07%。

- 關於本報告
- 經營者的話
- 永續推動績效
- 1 關於全科
- 2 永續行動
- 3 永續議題管理
- 4 治理
- 5 社會
 - 5.1 社會共融
 - 5.2 人權保障
 - 5.3 健康職場
 - 5.4 幸福企業
- 6 氣候風險與機會
- 7 環境
- 附錄

» 最近兩年（2024 年及 2025 年）員工新進率

年份		2025 年					2024 年				
新進員工		男性 (人)	佔比 (%)	女性 (人)	佔比 (%)	新進率	男性 (人)	佔比 (%)	女性 (人)	佔比 (%)	新進率
年齡	30 歲以下	11	4.45%	9	3.64%	17.89%	5	2.07%	21	8.68%	15.67%
	30 歲(含)-50 歲(含)	11	4.45%	9	3.64%		7	2.89%	4	1.65%	
	50 歲以上	3	1.21%	1	0.40%		1	0.41%	0	0.00%	
	合計	25	10.12%	19	7.69%		13	5.37%	25	10.33%	

註 1：統計範圍為全科科技之台灣總部、各點辦公室、物流倉儲 (桃園保稅倉庫、汐止倉庫)。

註 2：佔比 (%)= 該年齡層新進員工總數 / 當年度員工總數。

註 3：新進率 = 新進員工總數 / (期初員工總數 + 期末員工總數)/2。

» 最近兩年（2024 年及 2025 年）員工離職率

年份		2025 年					2024 年				
新進員工		男性 (人)	佔比 (%)	女性 (人)	佔比 (%)	離職率	男性 (人)	佔比 (%)	女性 (人)	佔比 (%)	離職率
年齡	30 歲以下	6	2.43%	11	4.45%	17.07%	4	45.45%	13	29.03%	14.02%
	30 歲(含)-50 歲(含)	10	4.05%	15	6.07%		5	6.67%	9	3.90%	
	50 歲以上	0	0.00%	0	0.00%		3	6.45%	0	0.00%	
	合計	16	6.48%	26	10.53%		12	9.85%	22	10.91%	

註 1：統計範圍為全科科技之台灣總部、各點辦公室、物流倉儲 (桃園保稅倉庫、汐止倉庫)。

註 2：佔比 (%)= 該年齡層離職員工總數 / 當年度員工總數。

註 3：離職率 = 離職員工總數 / (期初員工總數 + 期末員工總數)/2。

關於本報告

經營者的話

永續推動績效

1 關於全科

2 永續行動

3 永續議題管理

4 治理

5 社會

5.1 社會共融

5.2 人權保障

5.3 健康職場

5.4 幸福企業

6 氣候風險與機會

7 環境

附錄

相較於 2024 年度，2025 年度離職率有上升趨勢，全面盤點並正視其內、外部因素：

1. 外部市場與產業競爭因素：企業正面臨少子化與高齡化、勞動力短缺、產業搶才效應的衝擊。
2. 內部與職涯發展因素
 - (1) 職涯過渡期：於同仁在面臨「成家育兒工作與生活平衡的挑戰」或「尋求職涯突破」的過渡時期，未來將就相關福利及內部支持措施，可提供更完善配套協助機制。
 - (2) 新人適應與留任挑戰：幫助新世代員工融入企業文化、實際工作內容的期待與現實有落差，或者強化入職前期的培訓與輔導資源。

行動改善方案：

1. 強化新進人員留任率：優化新人培訓計畫（新人訓），推動 Mentor（導師）制度落地，協助新人快速融入企業文化並掌握工作技能。
2. 打造多元包容 (DEI) 的友善職場及工作與生活平衡相對措施
3. 推動政府補助與專業職能訓練：積極善用外部及專家輔導資源，並增加內部員工的專業職能培訓，提升員工的職場競爭力與對公司的向心力。

非員工之工作者

GRI2-8

除了員工以外，目前有二類非員工之工作者。第一類，是依「勞工健康保護規則」第 4 條及第 5 條規定，僱用或特約從事勞工健康服務的醫護人員，辦理健康管理、職業病預防及健康促進等臨場服務事項。第二類，是負責全科總公司辦公場域的清潔工作，由清潔公司依照與全科簽訂的合約，提供定期的清潔服務。2025 年非員工之工作者，有職醫 1 名、職護 1 名、公司內部清潔人員 1 名，共計 3 名。

非擔任主管職務之全時員工薪資平均數、中位數及與前一年度差異

永續報告書作業辦法 4-2

詳細非擔任主管職務之全時員工薪資平均數、中位數，及與前一年度之差異，請參閱 [MOPS 公開資訊觀測站](#) 非擔任主管職務之全時員工薪資資訊。



關於本報告

經營者的話

永續推動績效

1 關於全科

2 永續行動

3 永續議題管理

4 治理

5 社會

5.1 社會共融

5.2 人權保障

5.3 健康職場

5.4 幸福企業

6 氣候風險與機會

7 環境

附錄

福利照顧

全科聆聽每一個同仁的需求，致力打造出幸福有感、有溫度的在地企業，我們重視員工人生每個重要階段、積極辦理員工活動、關懷員工身心健康，並提供各項的員工協助方案，透過實施多元的福利、照顧員工的生活大小事，讓同仁真正感受到工作與生活平衡，得以安心投入工作。

» 各類型員工福利 GRI401-2

類別	福利項目	說明
薪酬福利	福利補助	為了照顧員工及員工家庭，凡員工人生各個重要階段，公司給予最及時的協助，設有提供結婚禮金、奠儀補助、生育津貼、住院醫療慰問金、托兒津貼。
	電子禮券	每季及員工生日當月發放員工電子禮券。
	保險保障	在法定勞健保之外，為每位員工提供團體保險，含意外險 / 意外醫療 / 意外失能之保險項目，強化保險的給付。
工時 / 假期	志工假	每年提供 1 天的有薪志工假，鼓勵同仁參與公益活動。
	國外旅遊補助	為鼓勵同仁交流，提供任職滿一年者給予 8 小時有薪旅遊假及定額津貼補助。
	彈性工時	同仁可於 08:30~09:30 之間，自由選擇最符合需求的上班時段。
多元與包容	母性保護	公司設有哺集乳室，孕媽咪車位，提供友善母性工作環境。
	性別友善廁所	落實性別多元，讓廁內空間不以任何生理性別作為區隔，使任何人皆得以安心無障礙的如廁。
身心健康	社團活動	設有舞瑜倫比社、活力健康社、交際運動社、籃球社、羽球社、手作社、山林走跳社共 7 個社團，並提供成立基金及每季活動費用補助。
	中高齡員工健檢	提供年資 3 年 (含) 以上且年齡達 40 歲 (含) 以上之同仁提供優於法令之健康檢查，並提供定額津貼補助。
	職醫護臨場諮詢服務	每月固定安排，由專業「職業護理師」提供臨場健康關懷諮詢服務。
	健康促進活動	透過家庭日、健康日、中秋活動等項目，鼓勵員工運動、打造健康職場。
	健康分析設備	辦公區域設有 InBody 身體組成分析儀、高階體脂機、電子血壓計等，以便同仁隨時追蹤個人健康。

關於本報告

經營者的話

永續推動績效

1 關於全科

2 永續行動

3 永續議題管理

4 治理

5 社會

5.1 社會共融

5.2 人權保障

5.3 健康職場

5.4 幸福企業

6 氣候風險與機會

7 環境

附錄

福利計劃提升

GRI201-3

GRI401-2

為提升員工退休時的生活品質，全科於 2022 年實施「員工持股信託」，2023 年更將入會門檻調降，凡於服務年資滿 1 年以上及具潛力或績效良好由主管特別指定之正式員工，即得申請入會，符合入會資格者除可自行提撥金額外，公司每月亦提撥一定比例之補助金，計畫性的協助員工累積退休準備金。

於保險福利制度上，全科提供每位同仁團體傷害保險以及商務旅行團體傷害保險。使同仁無論是平時生活、工作、亦或出差時，均能得到充分的保障，內容含身故保險理賠、喪葬費用保險理賠、失能保險理賠、傷害醫療保險理賠、海外突發疾病健康及醫療理賠、海外急難救助等項目。

退休金提撥 & 員工信託基金

全科採用新制與舊制退休金的員工並存，依法按工資分級表每月提繳 6% 退休金於員工在勞保局之個人帳戶，以維員工權益；另亦按月提撥勞工退休準備金（提撥率 2%），維護選擇勞退舊制員工之權益。員工信託基金按職等提撥率不同，公司額外相對提撥率則為 50%。

項目	提撥率	員工參與率
勞基法舊制退休金	2%	10.98%
勞退條例新制退休金	6%	99.19%
員工信託基金	50%	50.46%

註 1：統計範圍為全科科技之台灣總部、各點辦公室、物流倉儲（桃園保稅倉庫、汐止倉庫）。

註 2：員工新、舊制退休金提撥不包括「負責人」，員工總人數統計至 2025/12/31，扣除負責人，共 246 人。

註 3：員工信託基金的員工參與率 = 參與人數 / 具符合資格者。

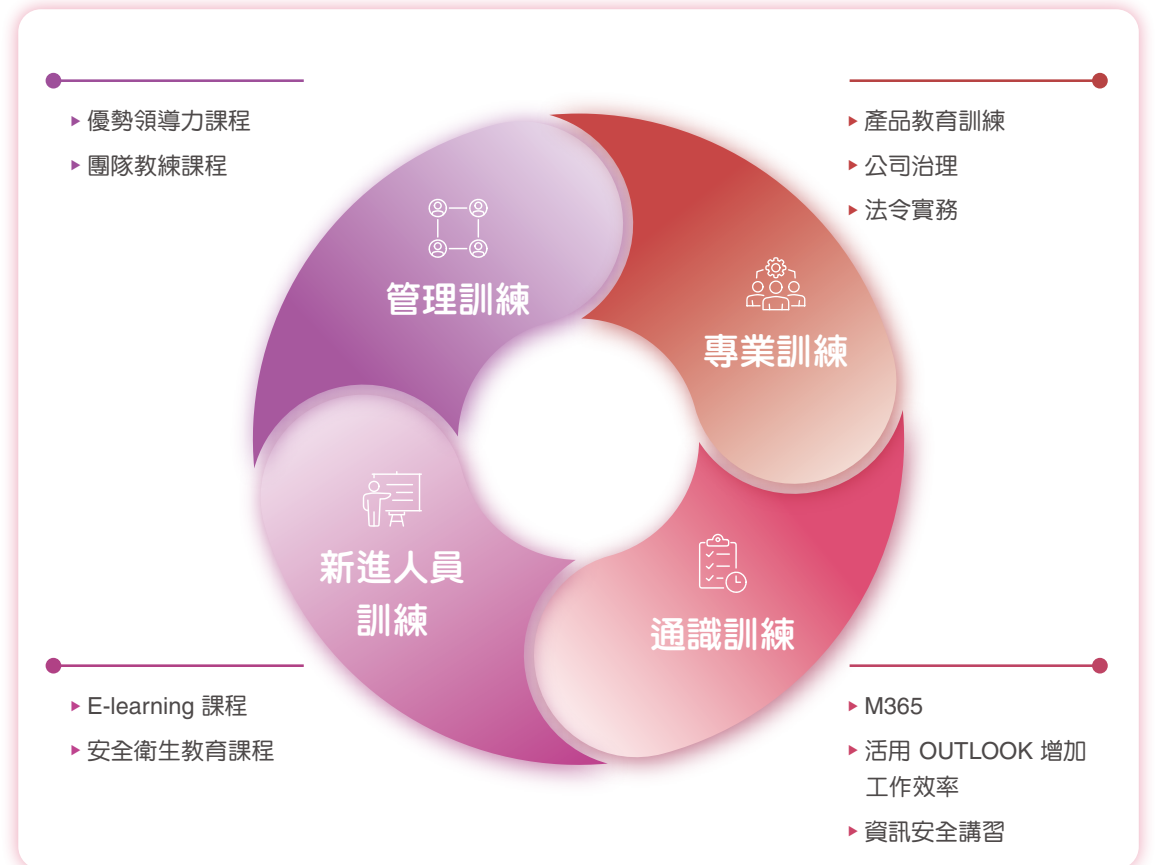
人才培育

GRI404-2

深耕人才資本，打造終身學習的職場文化

員工的成長是企業進步的原動力。為了支持每位夥伴的職涯發展，本公司不僅訂立明確的培訓與晉升制度，更致力於營造鼓勵持續學習的環境。我們依據不同職務需求，協助員工在專業技術與管理領導力上雙軌發展。

2025 年，我們持續優化學習資源，課程設計涵蓋「專業深造」、「通識涵養」及「新人引導」等多元領域。透過靈活的內部課程、在職訓練（On the Job Training, OJT）以及外部專業機構派訓，我們為員工搭建寬廣的學習平台，讓每一位夥伴都能在工作中汲取新知，實現自我超越與價值提升。



關於本報告

經營者的話

永續推動績效

1 關於全科

2 永續行動

3 永續議題管理

4 治理

5 社會

5.1 社會共融

5.2 人權保障

5.3 健康職場

5.4 幸福企業

6 氣候風險與機會

7 環境

附錄

全科科技重視人才培訓，視為企業內部重要核心價值之一。

成立堉成學苑：『培育人才、永續成長』，依培訓對象及對應職能所需分門別類，以下為訓練架構：



管理學苑

領導力發展/管理/潛力人才 培訓

- 基礎管理技巧，從帶人到團隊建構
- 進階管理技巧，從管理走向領導



團隊學苑

組織強化，打造「團隊力」「協調力」



專案學苑

實務專案帶入



專業學苑 核心與專業

五力分層：決策力、思考力、規劃力、執行力、表達力

社會共融與人才永續：建構全方位賦能體系

全科重視人才為企業永續經營的核心資本，我們透過「堉成學苑」建構分層分眾的學習發展藍圖，致力於打造具備韌性與創新力的組織文化。

培育策略涵蓋四大構面，確保員工在職涯各階段皆能獲得充分支持：

- 深化領導梯隊（管理學苑）：針對潛力人才與管理者，我們不僅強化管理技巧，更導入個人發展計畫（IDP），將員工個人成長與組織發展目標緊密連結，落實領導力傳承與人才永續。
- 打造協作文化（團隊學苑）：透過當責文化與溝通訓練，強化團隊協調力，營造共好、共融的職場環境。
- 優化新人體驗（新人學苑）：為提升新進員工的歸屬感與留任，我們結合基礎線上課程與團建（Team Building），協助新人快速適應並融入企業文化。
- 驅動數位轉型（專業學苑）：因應 AI 時代趨勢，我們聚焦於「決策、思考、規劃、執行、表達」五力提升，並重點導入 M365 與 AI 素養實戰課程，賦能員工運用數位工具提升工作效率，確保人才技能與時俱進。

透過此系統化培訓架構，持續投資人力資本，讓員工與企業共同成長，實踐共好共榮的永續願景。



關於本報告

經營者的話

永續推動績效

1 關於全科

2 永續行動

3 永續議題管理

4 治理

5 社會

5.1 社會共融

5.2 人權保障

5.3 健康職場

5.4 幸福企業

6 氣候風險與機會

7 環境

附錄

2025 年員工培訓情形

GRI404-1

員工類別	男性			女性		
	在職總人數	總訓練時數	平均訓練時數	在職總人數	總訓練時數	平均訓練時數
主管職	48	2,040.75	42.5	30	1,173.25	39.1
非主管職	94	1,691.25	18.0	75	1,601.25	21.4
總計	142	3,732	26.3	105	2,774.5	26.7

註 1：統計範圍為全科科技之台灣總部、各點辦公室、物流倉儲（桃園保稅倉庫、汐止倉庫）。

註 2：在職總人數以 2025/12/31 為基準

彙整類別	課程數	訓練總人次時數	訓練人次	訓練費用
專業訓練 合計	59	5,592.25	1885	2,363,046
管理訓練 合計	1	284.00	71	60,000
通識訓練 合計	8	571.00	414	0
新進人員訓練 合計	6	270.00	95	10,750
總計	74	6,717.25	2465	2,433,796

註 1：統計範圍為全科科技之台灣總部、各點辦公室、物流倉儲（桃園保稅倉庫、汐止倉庫）。

註 2：訓練人次時數為實際出席人次的總受訓時數。

人才永續與績效發展管理

» 績效管理與發展機制 (Management Approach)

完善的績效管理制度不僅是衡量成果的工具，更是驅動人才成長與組織共好的核心引擎。我們建置了公開、透明且具雙向溝通性質的年度績效考核制度，旨在透過系統化的檢核流程，落實「人才辨識」、「人才培育」與「人才發展」三大關鍵目標，確保每一位員工的職涯目標與公司長遠策略緊密連結。

» 執行方針與三大構面

人才辨識 (Talent Identification)：精準定位，發掘潛力

全科透過年度績效評核，由主管與員工進行深度面談，從工作目標達成率（KPI）與核心職能行為（Competency）兩個維度進行綜合評估。此過程協助組織盤點內部人力資本，不僅客觀檢視員工過去一年的具體貢獻，更致力於發掘具備高潛力（High Potential）的關鍵人才，作為建立內部人才庫與接班梯隊的重要依據。

人才培育 (Talent Cultivation)：對焦缺口，精進職能

績效面談是主管與部屬共同檢視能力缺口（Gap Analysis）的關鍵時刻。我們重視「回饋」與「指導」，在考核過程中，主管需針對員工的優勢與待加強處提出具體建議，並共同規劃次年度的個人發展計畫（IDP）。透過將考核結果與教育訓練體系連動，我們能精準投入培訓資源，針對不足處進行補強，針對優勢處進行強化，落實訓用合一。

人才發展 (Talent Development)：擘劃藍圖，驅動成長

我們將績效考核視為職涯發展的導航儀。除了評估當下績效，我們更著重於員工的長期職涯路徑（Career Path）。透過定期的檢核機制，主管協助員工釐清職涯方向，無論是專業職的深耕或管理職的晉升，皆能獲得明確的指引與支持。此制度確保員工在全科的每一階段，皆能持續獲得挑戰與成長的機會，實現個人價值與企業競爭力的雙贏。

關於本報告

經營者的話

永續推動績效

1 關於全科

2 永續行動

3 永續議題管理

4 治理

5 社會

5.1 社會共融

5.2 人權保障

5.3 健康職場

5.4 幸福企業

6 氣候風險與機會

7 環境

附錄

» 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比 GRI 404-3

員工類別	男			女			合計		
	在職人數	考核人數	比例	在職人數	考核人數	比例	應考核人數	考核人數	比例
主管職	48	46	96%	30	30	100%	78	76	97%
非主管職	94	89	95%	75	74	99%	169	163	96%
合計	142	135	95%	105	104	99%	247	239	97%

註 1：統計範圍為全科科技之台灣總部、各點辦公室、物流倉儲（桃園保稅倉庫、汐止倉庫）

註 2：「主管職」的定義：具部屬管理責任之職務

註 3：考核頻率為 1 次 / 年

註 4：考核人數不含董事長及外派大陸員工

全科科技致力於落實公平且全面的績效檢核機制。本年度符合受評資格之全體正式員工，接受定期績效及職業發展檢核。透過制度化的年度考核，我們確保每位同仁皆享有平等的職涯審視與發展對話權利，展現全科對於打造友善職場與承諾人才發展的具體實踐。

