



博嘉
ZEN VOCE

博嘉 科榮
ZEN VOCE SCIENTEK

2025

ESG Report 永續報告書
Environmental Social Governance

目錄

1 基本資訊	6
1.1 關於本報告書	6
1.1.1 報導期間	6
1.1.2 依循準則	7
1.1.3 邊界範疇	7
1.1.4 資訊重編	8
1.1.5 內部控制	8
1.1.6 外部保證/確信	8
1.1.7 聯絡資訊	8
1.2 永續策略與績效	9
1.2.1 經營者的話	9
1.2.2 永續績效	11
1.3 利害關係人議合	12
1.3.1 鑑別利害關係人	12
1.3.2 利害關係人溝通	12
1.4 重大議題管理	15
1.4.1 重大議題評估流程	15
1.4.2 重大議題衝擊管理	18

2 公司治理	24
2.1 公司簡介	24
2.1.1 基本資訊	24
2.1.2 營運據點	26
2.2 治理結構	28
2.2.1 治理架構	28
2.2.2 功能性委員會	35
2.3 經濟績效	37
2.3.1 經濟價值	37
2.4 責任商業行為	39
2.4.1 誠信經營	39
2.4.2 人權政策	42
2.4.3 法規遵循	43
2.5 氣候變遷風險機會	44
2.5.1 氣候治理	44
2.5.2 氣候相關指標與目標	45
2.6 資訊安全	46
2.6.1 資安管理政策	46
3 產品服務	50
3.1 產品服務	50

3.1.1 產品服務簡介	50
3.2 產品品質安全	56
3.2.1 產品品質管理	56
3.2.2 客戶滿意度.....	58
4 永續供應	59
4.1 產業供應鏈.....	59
4.1.1 產業概況	59
4.1.2 供應鏈結構.....	60
4.2 供應鏈管理.....	63
4.2.1 供應鏈管理政策	63
4.2.2 供應鏈稽核成效	64
5 環境友善	66
5.1 能源治理	66
5.1.1 能源管理	66
5.1.2 能源消耗.....	68
5.2 排放監控	71
5.2.1 溫室氣體盤查	71
5.2.2 溫室氣體減量	74
5.3 水源管控	75
5.3.1 取水排水耗水	75

5.4 廢棄物監管	81
5.4.1 廢棄物管理政策	81
5.4.2 廢棄物清運處置	82
5.5 環境政策	88
5.5.1 環境管理制度	88
6 員工照護	90
6.1 人力資本	90
6.1.1 人力管理	90
6.1.2 人才招聘	90
6.1.3 勞資協議	105
6.2 薪酬與福利	106
6.2.1 平等優渥薪酬	106
6.2.2 完善福利措施	110
6.2.3 友善育兒職場	112
6.3 多元發展	114
6.3.1 培育訓練	114
6.4 職場安全	117
6.4.1 職業安全衛生管理	117
6.4.2 職業傷害與職業病	121
附錄	124

GRI 準則索引表.....	124
SASB 準則索引表	132
加強揭露永續指標.....	134
氣候相關資訊.....	135

1 基本資訊

1.1 關於本報告書

1.1.1 報導期間

本報告書為博磊科技股份有限公司（以下簡稱博磊科技、本公司或我們）發行之永續報告書（以下稱本報告書），揭露本公司於 2025 年度（2025 年 01 月 01 日至 2025 年 12 月 31 日）在經濟、環境及社會等面向的管理政策、策略、目標及永續績效。本公司定期{發行週期} 出版永續報告書，並公布於本公司網站。

- 首次發行日期：2025 年 08 月
- 本次報告書發行時間：2026 年 08 月
- 下次報告書預計發行時間：2027 年 08 月

本報告書報導期間與合併財務報表一致，為求報告的完整性與可比較性，部分章節內容會涵蓋 2025 年 1 月 1 日以前以及 2025 年 12 月 31 日之後的資訊，並於該章節附註說明。

1.1.2 依循準則

本報告書依循全球永續性標準理事會 (Global Sustainability Standards Board，簡稱 GSSB) 所發布之 GRI 準則 (GRI Standards)、永續會計準則理事會 (Sustainability Accounting Standards Board，簡稱 SASB) 發布之 TC-ES / 電子製造服務與原始設計製造準則及國際金融穩定委員會 (Financial Stability Board，簡稱 FSB) 發布之氣候相關財務揭露 (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures，簡稱 TCFD) 等架構撰寫。

1.1.3 邊界範疇

本報告書資訊揭露範疇以本公司重要營運據點為主，包含：博磊科技股份有限公司(以下簡稱博磊科技)及科榮股份有限公司(以下簡稱科榮)。

註 1：合併財報中部份個體之永續績效並未納入本報告書中，主要原因為部份子公司{不等於合併財報原因}。合併財報請詳。

本報告書各章節揭露範疇若與前述有異，將在各章節補充說明。報告書各類統計數據之計算基礎如下：

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 盤查之數據，未經外部第三方查證；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。

1.1.4 資訊重編

本報告書前期資訊並無進行任何重編。

1.1.5 內部控制

本公司訂有{永續報告書內部管理辦法}，由{報告書整合及整體規劃單位}負責年度永續報告書整體規劃及溝通整合。每年度{資料蒐集權責單位}負責彙整報告書所需資訊及撰寫報告書內容，完成年度永續報告書之編制後，交由{報告書初步審核單位}進行報告書初審，並由{報告書內部稽核單位}執行內部稽核，最後由{報告書最高審核單位}審議後，送董事會核決後發布。

1.1.6 外部保證/確信

本報告書未委任外部獨立之第三方查驗證機構查核。依主管機關規定時程，預計對博磊 2027 年度之溫室氣體盤查資訊進行外部獨立第三方確信。

1.1.7 聯絡資訊

聯絡單位：博磊科技股份有限公司 永續發展委員會

電話：+886-3-5599999

電子信箱：esg_zv@zenvoce.com

公司網站：<https://www.zenvoce.com/>

地址：新竹縣新豐鄉精工路 53 號

1.2 永續策略與績效

1.2.1 經營者的話

2025 年，全球半導體產業在歷經前期庫存修正後，受惠於人工智慧 (AI)、高效能運算(HPC)及資料中心需求持續擴張，整體市場呈現穩健成長態勢。特別是在記憶體產業方面，隨著 AI 伺服器對高頻寬記憶體(HBM)與高容量 DRAM、NAND 需求顯著提升，產業景氣明顯回升，帶動供應鏈整體復甦。此外，各國政府持續推動半導體自主化與供應鏈區域化布局，使全球產業競合關係更加多元且動態。

在此產業環境下，博磊科技秉持「創新、誠信、專注、執行」之經營理念，審慎因應市場變化，持續強化企業體質與技術能量。我們以永續經營為核心，靈活調整營運策略，積極布局高成長應用領域，致力降低景氣循環對營運之影響，並維持長期競爭優勢。

為進一步提升核心競爭力，本公司持續投入半導體測試與檢測技術研發，專注於高階記憶體與高速運算晶片之測試解決方案，並優化測試治具及自動化設備機台之開發能力，以因應先進製程與高複雜度產品之測試需求。同時，我們深化與國際客戶之策略合作關係，積極參與新世代產品開發，強化市場連結與服務價值。

在永續發展方面，博磊科技亦持續回應全球淨零碳排與綠色製造趨勢，透過提升能源使用效率、優化製程等舉措，降低環境負荷，落實企業社會責任，朝向永續成長目標穩健邁進。

環境永續 (E)：

面對全球碳中和趨勢，我們參考 TCFD 氣候風險管理框架，持續進行溫室氣體盤查與環境友善之行動方案等，以降低環境衝擊。

社會責任 (S) :

我們深信，人才是企業最重要的核心資產，因此積極推動各項培訓與福利政策，致力於提供員工多元的成長機會，幫助每位同仁在職涯發展上獲得更全面的支援。為此，我們不僅與學術界攜手合作，共同培養半導體產業所需的優秀人才，還透過內部教育訓練與專業課程，提升員工的專業技能與競爭力。此外，我們也相當重視供應鏈管理，秉持負責任的經營理念，與合作夥伴攜手提升 ESG (環境、社會、公司治理) 績效，促進產業的永續發展。

在打造友善職場方面，我們積極營造尊重人權、包容並重的工作環境，致力於提升員工的福祉，讓每位同仁都能在舒適且充滿關懷的環境中專心發展自己的潛力。我們提供健康營養之餐點與各類身心健康活動，幫助員工維持良好的生活品質與工作狀態，並設計完善的福利制度，以促進同仁的身心平衡與文化涵養，希冀吸引更多優秀人才加入我們的團隊。

2025 年度制定人權政策與管理措施並於官網揭露管理方針、行動計畫等資訊。

公司治理 (G) :

我們致力於強化公司治理機制，透過資訊透明化、數位安全管理及誠信經營，確保股東權益及企業長遠發展。遵循「責任商業聯盟行為準則 (RBA) 」的各項規範，確保企業運營符合合規性與道德標準。我們不斷強化內部的監督機制與責任制度，確保企業發展能夠兼顧誠信、透明與永續發展目標，進一步提升企業競爭力，與社會攜手共創美好未來。

展望未來，博磊科技將持續秉持創新精神，精進技術研發，提升環境與社會責任，攜手全球夥伴邁向更具競爭力與永續發展的未來。我們持續以成為精密量測領域的領導廠商為目標、以領先核心技術增強客戶競爭力為己任、為台灣社會帶來價值為初衷，並承諾繼續以誠信、專業和高品質的精神深化永續經營。我們期待與各利害關係人攜手共同迎接挑戰，共創永續繁榮的未來。

1.2.2 永續績效

治理與經濟

- 2025 年度營收總金額 15.69 億元、EPS 0.805 元 (營收穩健獲利成長)
- 董事會親自出席率 97.14%、薪酬委員會出席率 100%、審計委員會出席率 100%、永續發展委員會出席率 100%
- 董事教育訓練出席率 100%
- 博磊持續取得 ISO 9001 品質管理系統證書
- 子公司科榮取得 ISO 9001 品質管理系統證書

環境

- 完成 2025 年台灣新竹總公司與子公司科榮之營運據點溫室氣體自主盤查。
- 2025 年博磊+科榮範疇二溫室氣體排放較 2024 年減量約 50 公噸 CO₂e (↓ 9.5%)。

社會

- 零重大職業災害發生
- 全面供應優質健康營養餐點
- 員工年資平均達 11.2 年永續人才
- 捐贈家扶基金會 320 萬元
- 捐贈財團法人消化器官移植基金會 70 萬元
- 捐贈新竹市體育會(富才杯網球賽)50 萬元

1.3 利害關係人議合

1.3.1 鑑別利害關係人

博磊科技考量公司行業屬性及營運模式，由永續發展委員會參考 AA1000 SES 利害關係人議合標準(2015) (Stakeholder Engagement Standard, AA1000 SES 2015) 」的五大原則：依賴程度(Dependency)、責任度(Responsibility)、急迫性(Tension)、影響力(Influence)及多元觀點(Diverse Perspectives)，判斷對博磊科技具有影響性及受博磊科技影響的團體或組織。經鑑別與本公司直接相關的利害關係人共 5 類，包含員工、股東/投資人、客戶、供應商及政府/主管機關。

1.3.2 利害關係人溝通

為了瞭解及回應利害關係人關注的事項，我們提供各類溝通管道與利害關係人定期溝通與議合，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 ESG 議題，並給予回應或相關問題之因應策略。2025 年各利害關係人溝通機制及關注議題彙整如下：

博磊科技利害關係人溝通機制與管理程序

序號	溝通程序	說明
1	利害關係人與關注議題鑑別	• 由永續發展委員會指派小組負責蒐集相關利害關係人之關注議題。
2	各相關負責單位	• 利害關係人之相關意見回饋給予各相關負責單位，由負責單位擬定關注議題之因應做法。

博磊科技股份有限公司

3	永續發展委員會	各議題由負責單位定期向永續發展委員會呈報，由永續發展委員會整合議合結果。
4	董事會	- 議合結果定期匯報董事會，若負責單位無法決議之相關議題，交由董事會直接決議。 - 董事會負責檢視溝通成效。
5	對外揭露	每年對外發布利害關係人議合結果於永續報告書、官網等。

博磊科技主要利害關係人及溝通結果

利害關係人	關係說明	主要關注議題 ^{註 2}	負責單位	主要溝通管道與頻率
員工	作為博磊科技重要的人力資本，員工為博磊科技能不斷突破與創新的關鍵利害關係人。	- 勞資關係 - 員工職涯發展 - 人才吸引與留任 - 員工福利與薪資	行政部(人力資源)	- 職工福利委員會會議 (不定期) - 緊急逃生演練會議 (每年 2 次，2025 年演練日期為 6/20、12/24) - 內部意見信箱 (常設) - 教育訓練 (不定期) - 電話 / 電子郵件 (不定期)

股東/投資人	最為關注本公司之營運績效與永續發展的利害關係人。本公司達成現今之經營規模與市場競爭地位，有賴股東長期鼎力支持。	· 誠信經營 · 經營績效 · 公司治理 · 資訊安全	公司治理主管 / 行政處 / 資訊部	· 股東常會 (每年) · 法人說明會 (最近期法說會時間為 2025 年 11 月) · 電話 / 電子郵件 (不定期) · 投資人關係聯絡信箱 (常設)
客戶	關注博磊科技之產品品質與服務，注重博磊科技之營運、社會與環境保護的利害關係人。	· 客戶關係管理 · 產品服務與品質	業務部 / 品保部	· 客戶會議 (不定期) · 客戶滿意度調查 (每年) · 業務信箱 (常設)
供應商	推動永續供應鏈上重要的夥伴。	· 供應商管理 · 品質與價格競爭力 · 職場安全	採購單位	· 溝通會議 (不定期) · 供應商評鑑 (每年) · 電話 / 電子郵件 (不定期) · 採購聯絡專線與信箱 (常設)
政府/主管機關	本公司之營運以合乎各項公部門訂立之各項要求與法律規範為基礎。	· 法規遵循 · 公司治理 · 風險管理	行政處 / 財會部	· 公文 / 函文 (不定期) · 電話 / 電子郵件 (不定期) · 主管機關之宣導會、研討會 (不定期)

註 2：本表格僅簡述利害關係人所關注之議題，詳細因應措施請參考本報告書相關章節

1.4 重大議題管理

1.4.1 重大議題評估流程

重大議題評估流程

博磊科技由永續發展委員會每二年依據『組織』本公司（或集團）的營運活動、產業型態、價值鏈所產生之影響，透過利害關係人議合及專家顧問諮詢，依循 GRI 2021 年版本之 GRI 3 準則中所要求之重大性、完整性和利害關係人包容性，評估本公司對於利害關係人產生重大影響之永續議題，各階段評估結果均由永續任務小組充分研議，提報永續發展委員會審議確認後，再提請董事會審議決議。此外，永續發展委員會亦負責統籌每年度不定期之利害關係人溝通成效報告，並提交董事會進行監督。詳細評估流程如下：

Step 1. 鑑別關鍵議題

- (1) 歸納產業屬性：盤點本公司之營業項目、商業模式、產品或服務型式、產業型態、工作者型態等，分析本公司相關之所有產業屬性。
- (2) 辨識永續議題：本公司除了納入以往實際發生的重大正、負面事件外，亦透過利害關係人溝通回饋、全球規範與標準（GRI 行業標準、TCFD 及 SASB 等）、產業規範與標準、同業標竿企業等考量潛在的風險或機會，以期完整盤點與本公司相關之永續議題。本次報導期間中共鑑別出 6 項永續議題。

Step 2. 決定重大議題

- (1) 利害關係人回饋：我們以訪談、焦點會議及問卷之議合方式，與本公司高階主管、永續發展委員會委員及外部利害關係人填答，綜合評比各項永續正、負面議題的三大指標-「衝擊程度」與「發生可能性」。2024 年度共計回收 49 份問卷。
- (2) 評估衝擊程度大小：根據永續議題影響的嚴重性、發生機率或頻率、波及範圍，以及負面影響是否可以被彌補等因子綜合評估。

(3) 排序及決定重大議題：計算出各議題之衝擊程度與發生可能性後，由永續發展委員會設定此二大指標的的重大性門檻分數，篩選當期重大議題，並報告予董事會，討論並決議通過重大議題鑑別結果。

本公司按照各議題衝擊總分由大至小排序，並設定以「總分排序前 5 大」作為重大性門檻，篩選出本期 5 項重大議題。此外，本公司考量相關法規趨勢與同業揭露狀況，另納入「溫室氣體排放」作為重大議題管理，故本期最終共計 6 項重大議題。

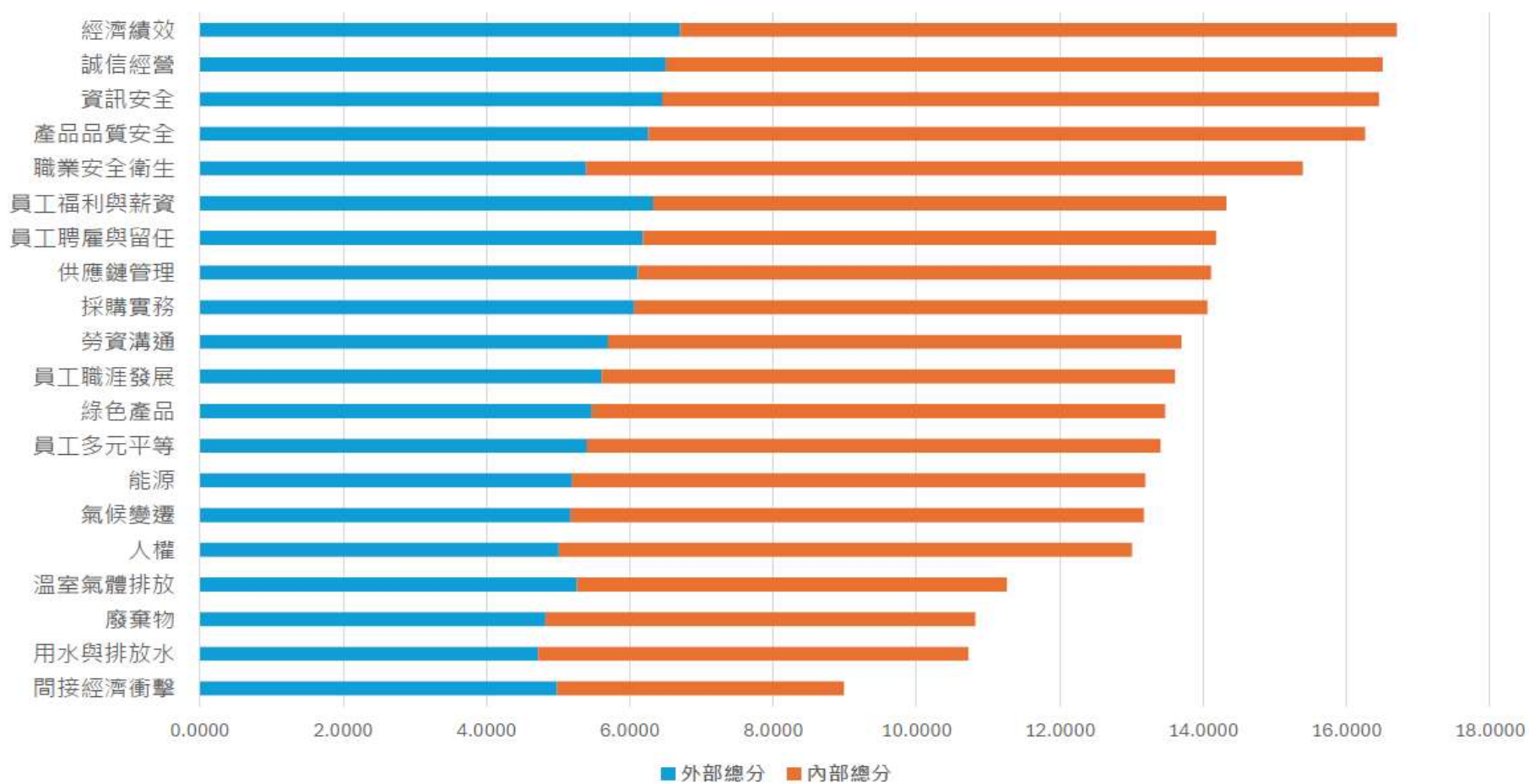
Step 3. 重大議題資訊報導

由博磊永續發展委員會判斷重大議題對應之國際準則，檢視重大主題之管理政策與目標，蒐集年度數據資料，確保重要的永續資訊皆已完整揭露於本報告書中，以完整回應利害關係人所關注之議題。年度永續報告書編製完成後，由永續發展委員會再次審閱報告書內容，並交由董事會審核決議，以確保揭露資訊無不當或不實表達之疑慮。

Step 4. 持續檢視

每年定期檢視重大議題政策之落實與目標達成率，以優化內部管理方針與定性及定量目標；並於次期重大議題鑑別後比對前後期議題差異性，調查差異原因並報導於報告書中，今年第一次發行報告書，未列前期差異原因。

• 重大議題衝擊長條圖



1.4.2 重大議題衝擊管理

重大議題管理策略

本公司董事會為博磊科技重大議題管理的最高決議及監督單位，指派永續發展委員會負責永續重大議題管理項目，包含盤點及檢視重大議題管理方針，提出優化改善建議；建立多元的利害關係人溝通管道，定期統整利害關係人建議，判斷其意見類型與影響性，擬定因應措施或回應方針並報告予董事會。永續發展委員會每年至少召開一次會議，共同討論重大議題管理情形，擬訂新一年的永續發展方向與策略目標。

重大議題列表

2025 年重大議題影響邊界與目標成效

重大議題	對應之 GRI 主題	影響衝擊		主要管理方針	影響範圍 (邊界)			KPI 與目標			管理評估機制	對應章節
		正面衝擊	負面衝擊		上游	公司營運	下游	短期目標 [2024-2026]	中長期目標 [2026-2031]	達成進度說明		
經濟績效	GRI 201-1 GRI 201-4	實際衝擊：市場領導地位 技術創新和研發投入	實際衝擊：營運擴展風險 市場變化不確定性(公司拓展市場時，面臨不熟悉市場，可能造成	完整解決方案(多樣化與客製化產品組合)，滿足客戶多方需求，以維持公司獲利。 全球化市場布局降低營運風險。	V	V	V	營收穩定成長、維持獲利	營收穩定成長、維持獲利	營收成長 13.86%	定期檢視營收與淨利表現，並參考同業表現與總體經濟影響，提供主管決策參考。	2.3

			成本控管與整體營運效率降低)									
誠信經營	GRI 205-1~205-3 GRI 206-1	實際衝擊： 增強客戶與合作夥伴關係	潛在衝擊： 增加法律及道德風險	參考 ISO 37001 反賄賂管理系統標準，強化職場道德管理	V	V	V	貪腐事件零發生	定期道德誠信相關宣導，員工參與率達 100%。	100%，誠信經營工作落實執行。	透過檢舉案件通報與結案統計、定期盤點利害關係人申訴與回應情形，以及誠信訓練參與率與測驗成效，評估誠信經營制度的實施情況與改善方向。	2.4.1
資訊安全	GRI 418-1	實際衝擊： 增強合作夥伴信任	潛在衝擊： 公司機密資料外流 營運資料丟失影響運作	加強資訊安全宣導 持續更新設備與升級防火牆	V	V	V	資安零重大事故	防毒軟硬體持續升級 資安異常通報件數為 0	100%，完成既定升級計畫、無資安異常通報。	透過資安監控系統追蹤資安異常事件發生率，定期檢視異常通報與回應時效。 每季召開資安會議，檢視資安政策落實情形、事件通報紀錄與改進對策。	2.6
產品品質安全	GRI 416-1~416-2	實際衝擊： 提升競爭力 增強客戶信任	潛在衝擊： 產品品質不穩定，導致供應鏈品質控制難度提高。	將優良產品、完善服務、遵守法規作為品質管理政策主軸，以強化市場競爭力。 依循 ISO 9001 品質管理系統提升整體產品流程品質，提供客戶穩健與高品質產品。		V	V	客戶服務滿意度達 85%	客戶服務滿意度達 90%	2025 年度客戶服務滿意度 90%以上	營收成長、客訴單、退貨率	3.2

職業安全衛生	GRI 403-1~403-10	實際衝擊： 提升員工滿意度及留任率	潛在衝擊： 違反時衍生重大法律責任與財務支出	定期檢視職災紀錄、作業風險與安全設施，持續改善職安環境。		V		職安零事故 重大違反法令事項 0 件 員工年度健檢完成率 100%	違反法令事項 0 件	2025 年無重大違反法令事件；員工健檢率 100%。	事故發生率	6.4
溫室氣體	GRI 305-1~305-5	潛在衝擊： 市場需求增長符合政府要求	潛在衝擊： 營運成本增加 供應鏈管理挑戰	依據政府氣候相關法規與產業要求，逐步完成碳盤查與查證，並配合主管機關指引建置與優化氣候風險管理機制。	V	V	V	2026 年範疇 1、2 之碳排放量較 2023 年降低 5%。	依主管機關最新指引調整中長期目標。	2024 年範疇 1、2 之碳排放量較 2023 年減少 4.5%，2025 年碳排放量較 2024 年減少 10%。	第三方盤查及確信報告	5.1、5.2

註：本管理方針列表僅條列重點政策或策略及管理目標，詳細管理方針請詳各章節說明。

衝擊議題管理

衝擊管理-負面

*負面衝擊指可能對本公司或利害關係人在經濟、環境、社會、福祉、人權等方面產生負面的影響，且負面衝擊並不能被正面衝擊所抵消，例如：再生能源可以降低一個地區對化石燃料的依賴，然若建設此再生能源導致當地原住民需撤離其土地或領土，則對原住民造成的負面影響不能與再生能源的正面影響相抵。

	重大議題	衝擊類別	產生的衝擊活動項目	衝擊描述	衝擊面向	影響之利害關係人	補救措施/管理方法	對應章節
負面	經濟績效	實際衝擊	營運擴展風險 市場變化不確定性(公司拓展市場時，面臨不熟悉市場，可能造成成本控管與整體營運效率降低)	面臨全球及區域市場競爭加劇、新法規發布與導入，可能對營運成本、資金調度與市場拓展造成壓力。	經濟、環境	客戶、供應商	持續優化產品與服務以增強競爭力，並透過全球市場布局與財務風險控管，降低外部衝擊。	2.3
	誠信經營	潛在衝擊	增加法律及道德風險	不誠信行為恐造成公司及利害關係人損失，影響企業聲譽	治理	客戶、供應商	明確規範董事與員工道德標準，並透過定期宣導與教育訓練強化誠信意識。設置內部及外部檢舉管道，確保舉報事項保密與即時處理，由稽核或行政處定期審查誠信制度執行成效，作為持續改善依據。	2.4.1
	資訊安全		客戶資料遭駭客竊取與外洩、關鍵營運系統遭勒索軟體攻擊導致中斷	客戶個資外洩將導致信譽受損與違反資料保護法規，可能產生法律賠償與品牌傷害。	治理	客戶、供應商	建立資訊安全政策與制度，持續強化防毒與系統更新措施、漏洞管理與入侵偵測機制。	2.6

			營運系統停擺將造成業務流程中斷、訂單延遲與財務損失，嚴重影響營運穩定性。				
	產品品質安全	產品品質不穩定，導致供應鏈品質控制難度提高	公司產品瑕疵造成客戶損失	治理	客戶	依據產品瑕疵與客戶反饋，設定更嚴謹品質績效指標，並確實達成。持續通過 ISO 9001 認證。	3.2
	職業安全衛生	違反時衍生重大法律責任與財務支出	若未落實職業安全衛生管理，導致工安事故或員工健康損害，可能面臨主管機關裁罰與賠償等重大財務支出，事故亦可能造成生產中斷或人力短缺，對公司營運穩定性產生負面影響。	社會	員工	評估職場風險並強化員工認知，確保員工健康與作業安全。	6.4
	溫室氣體	營運成本增加 供應鏈管理挑戰	若未有效管理碳排放，可能面臨碳費與設備更新等營運成本壓力；上下游若缺乏足夠碳盤查與減排能力，將造成資料不完整與供應關係不穩等管理挑戰，進一步影響產品交付與客戶信任。	環境、社會	客戶	依主管機關規定時程盤查及確信進行能源管理降低碳排放量	5.1、 5.2

衝擊管理-正面

*正面衝擊指可能對本公司或利害關係人在經濟、環境、社會、福祉、人權等方面做出貢獻，產生有助於實現永續發展目標的正面影響。

	重大議題	衝擊類別	產生的衝擊活動項目	衝擊描述	衝擊面向	影響之利害關係人	管理方法	對應章節
正面	經濟績效	實際衝擊	市場領導地位 技術創新和研發投入	透過創新產品與技術升級，提升市場競爭力，帶動公司品牌價值成長，吸引更多策略合作與國際商機。	經濟、環境	客戶、供應商	持續投資於研發與產品差異化策略，提升核心技術門檻、建立穩定的客戶關係管理制度，強化重複訂單與長期合作契機。	2.3
	誠信經營		增強客戶與合作夥伴關係	公開透明的誠信經營政策，能提升公司在供應鏈及客戶心中的信賴度，促進長期合作與策略夥伴關係的穩固。	治理	客戶、供應商	定期更新並教育內部人員遵循誠信經營守則與行為準則；由董事會層級監督誠信治理執行成效。	2.4.1
	資訊安全		增強合作夥伴信任	穩健合作，不需擔心保密機密資訊外洩與營運異常	治理	客戶、供應商	規劃 ISO 27001 資安管理系統，定期進行資安風險評估與演練，加強資安事件應變能力。	2.6
	產品品質安全		提升競爭力 增強客戶信任	客戶正面反饋，持續合作	治理	客戶	持續通過 ISO 9001 認證 落實品質管理制度，確保各項品質目標穩定達成。	3.2
	職業安全衛生		提升員工滿意度及留任率	積極的職安衛生管理能提升員工對工作環境的信賴與滿意度，促進職場安全文化，降低離職率與人力成本，強化企業穩定經營基礎。	社會	員工	定期員工健康檢查 緊急異常事故演練	6.4
	溫室氣體	潛在衝擊	市場需求增長 符合政府要求	採行減碳措施不僅有助於符合政府法規與氣候政策要求，亦因應歐美市場對低碳產品與綠色供應鏈需求的成長，有助於拓展業務與提升競爭力。	環境、社會	客戶	依主管機關規定時程盤查及確信	5.1、5.2

2 公司治理

2.1 公司簡介

2.1.1 基本資訊

博磊科技 成立於 1999 年，提供半導體封裝測試設備及治具之研發與專業製造商；提供半導體測試治具與介面板、半導體預燒測試連接器、微機電設備、太陽能設備、毒氣偵測設備、半導體廠務設備，半導體前端製程設備，量子電腦設備等產品服務，總部位於臺灣新竹縣，並在中國蘇州、新加坡、馬來西亞檳城等地設有銷售據點。

公司名稱	博磊科技股份有限公司
公司型態	上櫃&股份有限公司
組織創立時間	1999 年 04 月 09 日
總部位置	新竹縣新豐鄉精工路 53 號
產業類別	電子零組件及產品製造業
主要產品或服務	設備產品：IC 封裝植球機設計製造,晶圓切割機及清洗機設計製造,基板切割機及清洗機設計製造,半導體廠務設備,半導體前端製程設備,量子電腦設備 測試產品：晶圓測試 probe card,PCB 設計製造,IC 測試 HIFIX 及 CHANGE KIT 設計製造,IC 後段測試 Load Board & SOCKET 設計製造,代理 IC 預燒測試 SOCKET
實收資本額	510,060,000 元
淨銷售額	1,569,787,000 元
員工人數	集團員工總數 243 人，其中博磊及科榮共 182 人

- 公司沿革/公司文化/組織精神與願景/經營策略

本公司成立於 1999 年 4 月，提供半導體封裝測試設備及治具之專業製造商。2001 年開始研發製造半導體 Memory 測試治具，並擴展至半導體晶圓/LED 半自動單主軸切割及 12" 全自動雙主軸切割機，亦投入大基板 BGA (Ball Grid Array) 植球機與雙主軸全動 Singulation Saw。除自行研發設備外，亦代理半導體預燒測試連接器，微機電設備，太陽能設備，液晶檢測設備，半導體廠務設備，半導體前端製程設備，量子電腦設備，我們提供全方位的技術服務，滿足客戶的期盼與需求，成為全球半導體、光電、微電子、及液晶設備工業的領先性指標。

經營理念：

創新：新思維創造新價值。技術服務是博磊的專業且是未來成長與成功的關鍵性的動力，以創造性的思維迅速為市場帶來技術為本的產品。鼓勵員工跳脫出既有的思維模式以創造市場獨特性。

誠信：善盡社會責任、信守承諾。博磊永續性企業經營承諾，協助社會倫理及經濟發展，改善員工與家庭的生活品質並創造一個更好的社區社會。

專注：聚焦本業，追求卓越。博磊具有「專業、彈性與速度」三大優勢，聚焦本業，以水平整合需求及垂直連結合作，提供客戶最頂尖的產品及解決方案以滿足客戶當今需求，並追求更卓越的產品品質。

執行：以品質、交期、成本、服務為依據，落實計畫、實行、檢核、改善。博磊鼓勵員工利用過往經驗、技術及創新為公司帶來產品操作運用改善及市場競爭力，以服務客戶為前提導向，落實 P(計畫)D(實行)C(檢核)A(改善)循環，以確保可靠度目標之達成，並進而促使品質持續改善。

- 公協會會員

博磊科技 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。2025 年本公司加入 2 個公協會組織，分別列示如下：

公協會組織	會員身分
SEMI 國際半導體產業協會	一般會員
台灣電子製造設備工業同業公會	一般會員

2.1.2 營運據點

博磊科技營運佈局

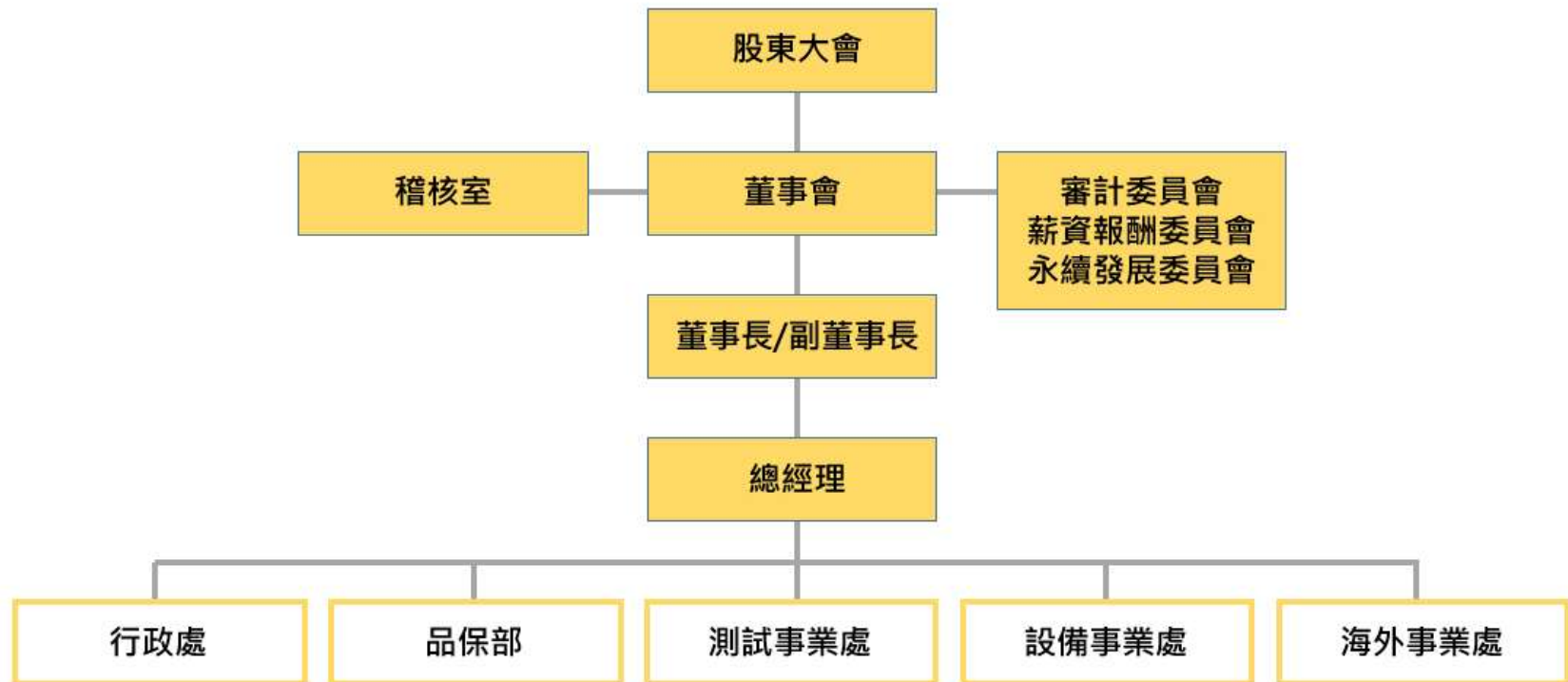
地區	營運據點業務性質
台灣	母公司-博磊科技：營運總部、銷售據點、生產據點。 子公司-科榮：銷售據點。
蘇州	大陸銷售據點
新加坡	銷售據點
馬來西亞	銷售據點



2.2 治理結構

2.2.1 治理架構

本公司最高權力單位為股東會，由股東推選董事組成董事會，董事會為公司最高治理單位，負責公司整體經營決策，以下設置審計委員會、薪酬委員會及永續發展委員會等功能性委員會，分別監督公司、董事薪酬、公司財務報表、永續關鍵績效目標等，此外設置稽核室監督公司內控制度之有效性，各委員會皆須定期向董事會報告其執行成果和決議，以維護公司及各利害關係人之權益。



博磊科技股份有限公司

董事會運作與組成

董事會為公司所有權人與公司經營者間的權衡及監督角色，對上行使股東賦予的權利義務，根據利害關係人權益制定營運方針；對下決定公司經營管理階層、監督公司經營狀況、決議永續發展相關策略並追蹤執行成效。

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 5~7 人，董事任期為 3 年，得連選連任，提名及遴選標準為候選人的獨立性及專業背景與公司營運發展的關連性，並考量董事會組成的多元性。本屆董事會由 7 位董事（含 3 位獨立董事）組成，男女比為 6:1。

博磊科技原則上每季召開一次董事會，2025 年累積召開 5 次董事常會，實際(親自)出席率為 97.1%。各董事出席情形與議案內容請詳博磊科技 2025 年年報 14 頁、46 頁。

博磊科技董事資料 (本屆董事會任期：2024 年 06 月 11 日至 2027 年 06 月 10 日)

職稱	任期	姓名	性別	年齡	兼任職務	兼任其他公司重要職位	功能性委員會		
							審計委員會	薪酬委員會	永續發展委員會
董事長	3	李篤誠	男性	51-60 歲	總經理	旺矽科技(股)公司董事,晨和投資有限公司董事長,贊鴻實業(股)公司董事長,Zen Voce Manufacturing Pte Ltd 董事長,Zen Voce(PG) Sdn Bhd 董事長,Solution Integration Pte Ltd 董事長,博磊精密設備(蘇州)有限公司董事,科榮(股)公司董事長,天虹科技(股)公司獨立董事,印能科技(股)公司			V

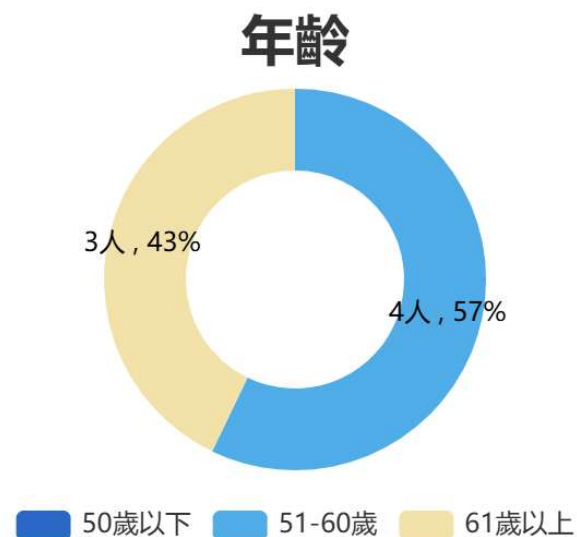
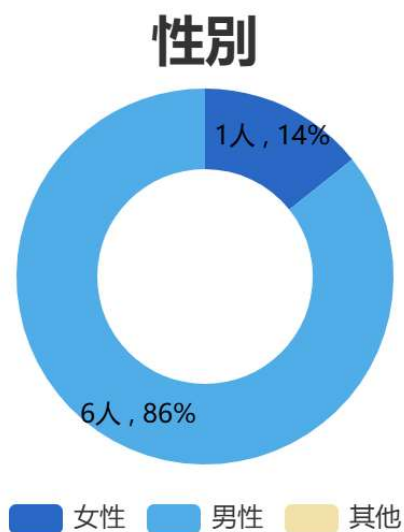
						董事			
副董事長	3	林文欽	男性	51-60 歲	-	博文投資(股)公司董事長,博磊精密設備(蘇州)有限公司董事 贊鴻實業(股)公司董事,科榮(股)公司董事暨總經理			
董事	3	陳鴻霖	男性	51-60 歲	-	遠雄人壽保險事業(股)公司獨立董事,浩潤纖維(股)公司董事長,松霖投資(股)公司董事長,台灣精材(股)公司獨立董事 潤融投資(股)公司董事,新門科技(股)公司獨立董事,表參道餐飲(股)公司董事(法人代表),惠比壽餐飲(股)公司董事(法人代表),信泰(股)公司董事長			
董事	3	蘇顯騰	男性	61 歲以上	-	旺矽科技(股)公司薪酬委員			
獨立董事	3	張光明	男性	61 歲以上	-	鈦昇科技(股)公司董事兼總經理,唐威科技(股)公司董事長 鈦昇半導體材料有限公司總經理,東莞鈦昇半導體材料有限公司總經理,無錫鈦昇半導體材料有限公司總經理,江蘇鈦昇 科技有限公司董事,翔緯光電股份有限公司董事(法人代表)	√	√	
獨立董事	3	曾繼生	男性	61 歲以上	-	-	√	√	
獨立董事	3	徐金鈴	女性	51-60 歲	-	安信聯合會計師事務所執業會計師,甲尚(股)公司獨立董事, 經貿聯網科技(股)公司獨立董事	√	√	

註 1：2025 年 12 月 1 日已完成新任總經理之委任，避免董事長同時兼任總經理之情事，以杜絕潛在之利益衝突。

博磊科技股份有限公司

本公司已於 2021 年度股東常會選任三席獨立董事，並成立審計委員會取代監察人制度，促使增加董事會外部監督及制衡力量，並達成過半數董事未兼任員工或經理人，以落實公司治理目標。

董事性別及年齡分布圖



• 董事進修

博磊科技每年針對董事專業技能與知識以及永續發展相關議題，為董事安排參與進修課程、論壇會議，以強化董事與公司因應營運衝擊之專業能力。2025 年累積參與 42 小時、14 次之進修計畫與課程。

2025 年各董事進修項目：博磊科技 2025 年年報 44 頁

- **董事及高階主管薪酬結構**

博磊科技董事薪酬包含現金報酬(固定)、董事酬勞(變動)等，由薪酬委員會參考同業水準及董事個人績效，作為調整個人薪酬之依據。除固定薪資、退職退休金外，另依各項績效指標達成情形計算績效獎金，2025 年董事之酬金、董事酬金級距表及發放標準請參考博磊科技 2025 年年報 10 頁。

博磊科技高階管理階層薪酬制度由薪酬委員會提請建議予董事會，並由董事會核定。除固定薪資、退職退休金外，另依各項績效指標達成情形計算績效獎金，高階管理階層之退職制度與其他員工相同。2025 年高階管理階層之薪資、級距表請參考博磊科技 2025 年年報 12 頁。

- **董事及高階管理階層離職與退休政策**

博磊科技董事與高階管理階層之離職預告期係依照當地政府法規而定，通知天數與離職金計算方式皆與其他員工無異，且除離職金外，並不會發放其他款項或實物福利予離職之董事及高階管理階層。

- **董事與高階管理階層薪酬與 ESG 績效連結情形**

董事及高階管理階層之薪酬尚未與 ESG 績效連結，原因為 ESG 績效衡量標準較複雜(涉及非財務性指標、碳排放減量、社會責任履行等)，尚缺乏統一的衡量標準，本公司擬參考國內外先進作法，規劃、評估逐步導入 ESG 績效指標，將其獎酬與個人對 ESG 議題的參與度及 ESG 目標達成度等連動，強化董事與高階管理階層對公司永續願景的當責。

- 董事會績效評估

本公司原則上每年執行董事會、功能性委員會（含審計委員會、薪酬委員會、永續發展委員會）及個別董事成員之自我績效評估；以進一步提升董事會運作效益、強化公司治理，並作為本公司增進董事會運作績效之參考。

董事會績效評估之衡量項目，包含下列五大面向：

1. 對公司營運之參與程度（包含 ESG 之參與與決策）
2. 提升董事會決策品質
3. 董事會組成與結構
4. 董事之選任及持續進修
5. 內部控制

本公司個別董事成員績效評估之衡量項目，包含下列六大面向：

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

2025 績效評估說明：博磊科技 2025 年年報 14 頁。

董事會評鑑執行情形

評估週期	評估日期	評估方式	評估範圍	評估結果
每年一次	2025 年 1 月 1 至 2025 年 12 月 31 日	內部自評	董事會整體績效	1,532 分 (滿分 1,575 分) ; 平均 97.27 分
每年一次	2025 年 1 月 1 至 2025 年 12 月 31 日	內部自評	個別董事成員	775 分 (滿分 805 分) ; 平均 96.27 分
每年一次	2025 年 1 月 1 至 2025 年 12 月 31 日	內部自評	審計委員會	315 分 (滿分 330 分) ; 平均 95.45 分
每年一次	2025 年 1 月 1 至 2025 年 12 月 31 日	內部自評	薪酬委員會	268 分 (滿分 285 分) ; 平均 94.04 分
每年一次	2025 年 1 月 1 至 2025 年 12 月 31 日	內部自評	永續發展委員會	248 分 (滿分 255 分) ; 平均 97.25 分

- 利益衝突管理

博磊科技董事會議事規範、審計委員會及薪酬委員會等組織規程中，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。董事及經理人亦須完成年度關係人交易聲明，於審計委員會報告結果。

- 。 2025 年度關係人交易、董事、具控制力股東或其他利害關係人交叉持股狀況請參考：博磊科技 2025 年年報 51 頁。

此外，本公司亦制定不同層級人員的誠信行為準則、董事及經理人道德行為準則及員工從業道德守則等，由專責單位監督行為準則的落實，定期向董事會報告實施成果。截至 2025 年底止，博磊科技並未發生重大利益衝突事件。

2.2.2 功能性委員會

- 永續發展委員會

博磊科技股份有限公司於 2024 年 11 月成立永續發展委員會，做為公司內部最高階的永續發展專責單位，永續發展委員會由董事長擔任主任委員、行政處處長、財會部主管擔任委員，共計 3 名委員組成。本公司訂定永續發展委員會組織規程、永續資訊管理辦法及永續報告書編製及確信作業程序並經由董事會通過，規範永續發展委員會之權責義務，主要為負責管理、決議及監督公司營運相關之重大 ESG 議題治理策略、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。

- 2025 年永續發展委員會執行情形

2025 年本公司永續發展委員會之主要目標為順利發行本公司第一本永續報告書，業經董事會審議通過並順利於 2025 年 8 月公告發布，其他執行成果如下：

1. 完成組織溫室氣體盤查作業
2. 執行人員永續能力與職能培訓
3. 推動子公司科榮取得 ISO 9001 認證

• 薪資報酬委員會

本屆薪酬委員會成員共 3 人，皆為獨立董事，符合法規要求之獨立性，任期為 2024 年 06 月 11 日至 2027 年 06 月 10 日。本公司訂定薪資報酬委員會組織規程規範薪酬委員會的職權與義務，負責制定並定期評估上述成員之薪酬制度與標準。薪酬委員會原則上每半年召開一次會議，2025 年共召開 2 次會議，成員出席率為 100%。

為使薪酬制度更透明公平及維護利害關係人權益，博磊科技設置外部利害關係人參與機制，由股東會定期審視本公司薪酬政策，且每年度發放之員工與董事酬勞必須經由股東會決議通過。

- 薪酬政策依公司法第 29 條及公司章程第 19 條等規定，本公司年度如有稅前獲利，應提撥百分之五至百分之十二為員工調整薪資或分派酬勞，及不高於百分之三作為董事酬勞；但公司尚有累積虧損時，應預先保留彌補數額，再依前項比例提撥員工酬勞及董事酬勞。上開應提撥之調整薪資金額或員工酬勞中，應有不低於百分之二十分派予基層員工。並經薪資報酬委員會及董事會審議通過後，報告於股東會。
- 本年度員工與董事酬勞於 2026 年 06 月 12 日於股東會決議通過。

• 審計委員會

本公司審計委員會成員由 3 位獨立董事組成，任期為 2024 年 06 月 11 日至 2027 年 06 月 10 日。其職權包括審核公司財務報表、監督簽證會計師之選任及獨立性、訂定或修正內部控制制度、監督公司內部規章遵循相關法規等。原則上每季召開一次會議，必要時指派部門主管、內部稽核人員、會計師、法律顧問等列席討論，2025 年共召開 5 次會議，成員出席率為 100%。

審計委員會執行情形：博磊科技 2025 年年報 16 頁。

2.3 經濟績效

2.3.1 經濟價值

每季由財會部門彙總當期財務報表，並與預算及前期經營狀況比對，提交至董事會討論，檢討改進營運方針。博磊科技各季合併財務報告、年度合併財務報告及個體財務報告皆公告於本公司官網及公開資訊觀測站。

博磊科技 2025 年，本公司合併營收為 1,569,787 仟元，較 2024 年增加 13.9%；合併稅後淨利 87,322 仟元，歸屬於母公司淨利 41,070 仟元，較 2024 年增加 33.2%，稅後每股盈餘 0.81 元。為了讓投資人充分了解本公司營運狀況，公司皆依相關法令定期發佈營業收入與財報相關資訊，近 3 年合併財務資訊如下表，其他財務績效說明與分析請參閱本公司年報。

▼ 博磊科技合併財務績效

項目	2023 年	2024 年	2025 年
營業收入(仟元)	1,460,751	1,378,232	1,569,787
稅前淨利(淨損)(仟元)	90,953	48,848	121,941
稅後淨利(淨損)(仟元)	60,234	72,382	87,322
歸屬於母公司淨利(仟元)	27,904	30,833	30,833
每股盈餘(虧損)(元)	0.55	0.60	0.81
現金股利(元/股)	0.50	0.50	0.60

註：現金股利為各報告年度之盈餘分配案決議發放金額 2025 年度之分配數經 2026 年 06 月 12 日股東會決議通過。

本公司將合併財務狀況按照 GRI 的利害關係人經濟分配角度分析，本年度直接產生的經濟收入(營業收入及營業外收入)共計 1,579,325 仟元，分配之總金額為 1,526,989 仟元。

▼ 近三年產生及分配的經濟價值(單位：仟元)

經濟價值	項目	2023 年	2024 年	2025 年
直接經濟收入	營業收入淨額	1,460,751	1,378,232	1,569,787
	金融投資收入	33,233	59,078	37,529
	資產銷售收入	(61)	0	667
	權利金收入	0	0	0
	取得政府補助款	0	0	30
	其他收入	(737)	593	(19,205)
產生的直接經濟價值		1,493,186	1,437,903	1,588,808
經濟分配	營運成本	1,052,197	966,328	1,171,184
	員工薪資與福利	355,698	350,267	281,770
	支付給出資人款項	36,075	35,937	34,692
	支付給政府款項	30,719	34,003	34,649
	社區投資	3,200	4,100	4,400
	其他支出	566	389	294
分配的經濟價值		1,458,455	1,391,024	1,526,989
保留的經濟價值		34,731	46,879	61,819

註 1：保留的經濟價值=產生的直接經濟價值-分配的經濟價值。

2.4 責任商業行為

2.4.1 誠信經營

本公司依循「上市上櫃公司訂定道德行為準則參考範例」並參考責任商業聯盟(Responsible Business Alliance, RBA)規範等制訂公司誠信經營的政策規範，識別公司業務關係中，對不同利害關係人造成可能的不利影響，針對特定風險，訂定相關預防措施及事後補救制度，並設有獨立監督單位，跟進事件後續處理狀況，動態改善優化公司責任商業行為承諾，以確保本公司能達成誠信經營標準的要求及目標。

責任商業行為政策承諾如下，並另公布於公司年報、公司網站。

核准單位	執行單位	政策規範	引用文獻 (政府官方文件、準則、倡議等)/依據
股東會	董事會	公司章程	公司法第 128 條起
股東會	公司治理主管	誠信經營守則	上市上櫃公司誠信經營守則
董事會	公司治理主管	公司治理實務守則	上市上櫃公司治理實務守則
董事會	董事會	董事會議事規則	公開發行公司董事會議事辦法
董事會	審計委員會	審計委員會組織規程	證券交易法第 14 條之 4 及「公開發行公司審計委員會行使職權辦法」
董事會	薪資報酬委員會	薪資報酬委員會組織規程	「股份有限公司薪資報酬委員會組織規程」
董事會	永續發展委員會	永續發展委員會組織規程	「股份有限公司永續發展委員會組織規程」
董事會	內部稽核	內部控制制度及內部稽核實施細則	公開發行公司建立內部控制制度處理準則
董事會	財會部	防止內線交易處理程序	證券交易法第 157 條之 1 規定

董事會	財會部	內部重大資訊處理程序	「股份有限公司內部重大資訊處理作業程序」
董事會	永續發展委員會	永續資訊管理辦法	「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」第八條及第十三條
董事會	永續發展委員會	永續報告書編製及確信作業程序	上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法
董事會	永續發展委員會	永續發展實務守則	上市上櫃公司永續發展實務守則
總經理	行政部	人權政策	世界人權宣言 聯合國工商企業與人權指導原則 聯合國全球盟約十項原則 國際勞工組織-工作基本原則與權利宣言 負責任商業聯盟行為準則 消除對婦女歧視公約 婦女賦權原則 兒童權利公約 兒童權利和商業原則 保護所有移徙工作者及其家庭成員權利國際公約

博磊科技股份有限公司

博磊科技為導引及落實各經營據點成員及公司之利害關係人，瞭解本公司之誠信經營政策，本公司實施一系列措施及管理機制，包括簽署相關文件、並利用電子郵件、電話、溝通會、說明會等持續宣導，並針對供應商做盡職調查，以利審查及篩選。

身分		時間點	須簽署文件	簽署比例
工作者	新進員工	入職時	不定期僱傭合約、承諾書 (內容包含：利益衝突申報/從業人員行為準則聲明暨承諾書/履行保密義務/其他)	100%
	治理及管理階層	選任時	誠信聲明書、董事/獨立董事聲明書(內容含防範內線交易等)	100%
商業夥伴	新進供應商	簽約前	供應商評鑑(含盡職調查/其他)	100%
	現有供應商	發生時	行為準則聲明暨承諾書/反貪腐(禁止行賄)/尊重智慧財產權/履行保密義務/公平競爭暨反托拉斯/供應商社會責任承諾書/其他	12% (註)

註：2025 年新發生/新簽署之供應商佔比。

本公司舉辦誠信經營相關訓練課程，於課程中說明本公司執行業務的禁止行為，包含從業道德規範課程(營業秘密、智慧財產、資訊使用、公平競爭暨反托拉斯)/反貪腐課程(包含賄賂、提供或收受不當利益、詐欺、勒索、洗錢)等，藉以預防不誠信行為之發生。

2025 年參與誠信經營相關訓練課程，治理單位成員共計 18 小時。

為減緩任何違反誠信經營及從業道德之行為所造成之衝擊，博磊科技各經營據點之員工可利用內部吹哨者舉報程序進行舉報，供應商以及利害關係人則可透過檢舉申訴管道，檢舉任何非法或違反誠信經營之行為。

檢舉管道可以透專線電話/網站/信箱(hr_zv@zenvoce.com)等方式，由行政處針對檢舉內容及相關事證進行調查，若檢舉事情涉及到董事、經理人，應呈報至獨立董事。申訴機制 SOP：如經調查後發現，被檢舉人確有違反法令或本公司誠信經營政策與規定者，實施相對應之懲處措施，包括終止僱傭契約及業務往來合約在內等處置。並由行政部門負責跟進檢舉事件後續處理狀況，並將誠信經營相關規範納入定期辦理之一般業務查核項目，並向董事會報告。

本公司 2025 年度未發生貪腐事件。

- 反競爭行為

博磊科技截至 2025 年止均無違反競爭行為、托拉斯與壟斷相關法律之情事，我們將持續實施上述管理措施，降低潛在風險及避免負面事件之發生。

2.4.2 人權政策

《人權政策前言》

本公司致力於保障全體員工、客戶及利害關係人之基本人權，認同並支持聯合國世界人權宣言(Universal Declaration of Human Rights)；國際勞工組織工作基本原則與權利宣言(International Labor Organization Declaration of Fundamental Principles and Rights at Work)等各項國際人權公約所揭櫫之人權保護精神及基本原則，此外公司據以制訂內部人權政策，已於 2025 年完成並對外公布，積極落實不歧視、禁聘童工、不強迫勞動等各項人權政策，以維護員工與利害關係人之基本權利。

博磊科技股份有限公司

- 人權政策訓練

完成人權政策擬定後，為讓員工、其他外部工作者、供應商與外部利害關係人瞭解博磊科技各項人權政策內容，除新進員工報到時將安排人權政策教育訓練課程外，我們也會採用合約要求、會議宣導、公司網站及意見信箱與各項反映管道等不同方式進行教育與宣導，以讓所有人員瞭解自身權益及公司規範。

- 人權政策或案件之溝通與補救措施

本公司設置意見反映平台與意見信箱，使所有工作者與外部利害關係人能夠與專責部門溝通各項人權事件，包含政策改進建議、潛在風險告警、申訴違反人權案件等。為維持申訴或檢舉案件之審核與調查公正程序，由管理處責成行政部與相關單位組成跨部門小組，負責調查與審核人權事件並訂定改善措施。

本公司本年度並未發生歧視、雇用童工及強制勞動等人權事件。

2.4.3 法規遵循

為落實公司治理，博磊科技嚴守各領域法規遵循、訂定各項內部政策及規範，隨時關注國內及子公司當地規範之執行及配合更新，確保公司於各項相關法令規章之符合度，若有法令變動將提早因應其變動所帶來的影響。稽核單位亦依規定查核法規遵循之情形，並配合更新內部相關規定。博磊科技 2025 年無違反相關經濟、社會及環境相關法規。

為使全體員工瞭解各項法規遵循議題，博磊科技藉由內部宣導最新法規訊息和趨勢，使員工掌握法規新增或修訂等資訊，提升員工業務相關之政策與法規知識及應變能力。未來持續透過教育訓練強化法規認知。

註：本公司依據以下標準判定重大違規事件：

- 事件嚴重性是否對公司營運、財務狀況、聲譽或環境造成重大影響。
- 罰款金額是否達到或超過新台幣 20 萬元。

2.5 氣候變遷風險機會

2.5.1 氣候治理

● 董事會監督

本公司董事會為公司治理的最高權責單位，董事會除了將氣候議題納入公司治理與經營戰略的考量，更將氣候風險與機會管理融入整體政策之中，透過持續監督各項風險管理機制的執行，期許在業務持續成長的同時，也能落實氣候變遷相關管理作為，展現本公司對於氣候治理的重視。

博磊科技於 2024 年 11 月成立永續發展委員會，並由董事長擔任委員會召集人，每年召開會議，討論氣候相關風險與機會議題，負責督導企業永續管理策略及後續之行動計劃。

◆ 永續發展委員會

- (1) 鑑別需關注之永續議題，擬定因應行動方案；
- (2) 永續相關議題之目標、政策、行動計畫與資本支出；
- (3) 監督永續經營事項之落實，並評估執行情形。

本公司委員會於 2025 年 5 月 12 日對董事會報告公司針對利害關係人溝通及委員會執行情形；2025 年 8 月 12 日通過公司 2024 年永續報告書案，並呈報董事會通過。

● 管理階層職責

本公司氣候相關議題由董事長召集永續發展委員會進行管理，專案小組負責鑑別、評估和管理氣候相關風險和機會及訂定其策略與目標，持續進行氣候風險、機會之分析與管控，負責氣候永續策略規劃，確保氣候行動之落實，並定期將執行情形提報永續發展委員會。

● 整合風險管理制度

本公司建有完整的風險管理組織架構、政策及管理方針，風險範圍涵蓋營運風險、財務風險、市場風險、法遵風險等，透過風險鑑別評估、衝擊衡量、因應調適、監督報告等風險管理程序，落實企業風險管理。為落實風險管理機制，本公司永續發展委員會每年定期（每年一次）向董事會報告企業永續發展相關事宜之推行情形，並將與公司營運相關之環境、社會、公司治理之重大議題及其風險管理之相關運作與執行情形呈報予審計委員會及董事會。

2.5.2 氣候相關指標與目標

本公司依據氣候相關風險與機會關鍵策略，制定包含溫室氣體、能源使用等氣候相關指標，以追蹤管理成效。

● 溫室氣體

本公司係半導體設備商與代理銷售業者，營運型態以研發設計、零件加工、設備組裝、測試，以及辦公營運為主，非高度能源密集用戶，範疇一之溫室氣體排放量相對偏低，未來將以節電為主要目標來降低溫室氣體的排放密集程度。

● 能源使用

本公司以 2023 年做為基準年，訂定 2026 年及 2031 年等短中期目標之減排百分比，配合台灣 NDC 溫室氣體減量路徑，設定 2026 年能源使用之溫室氣體排放量較基準年 2023 年減量 5%、2031 年較基準年減量 10% 為努力方向，近二年之溫室氣體排放量如下表所示。2025 年溫室氣體範疇二排放量 479.6663 公噸 CO₂e 較 2023 年(基準年)排放量 552.0535 公噸 CO₂e，減少 13.1%。

單位：公噸CO₂e

博磊+科榮	2023年	2024年	2025年
範疇一	40.0941	35.3482	26.9741
範疇二	552.0535	530.0420	479.6663
小計	592.1476	565.3902	506.6404

2.6 資訊安全

2.6.1 資安管理政策

<前言>

隨著科技日益趨新，多變化的資安事件層出不窮，例如：客戶個資外洩、勒索攻擊、惡意程式等，資訊安全與客戶隱私保護已經成為各企業資安管理的重要目標。本公司重視客戶資訊安全與客戶隱私，設置資通安全推行小組，持續進行資訊安全教育訓練及資安演練。以強化公司整體資安防禦與應變能力，期能提供客戶安全可靠的數位環境。

<資安組織架構>

本公司為了保護客戶隱私與資訊安全，於 2022 年成立資通安全推行小組，本公司配置之資安專責主管兼任資訊部主管，資安人員由一名資深工程師擔任。同時指派管理處處長為召集人。

資 安 管 理 室



資通安全推行小組主要區分三小組：

1.資安技術處理組

由資訊單位管理，負責資訊安全政策、計劃及技術規範之研議、建置及評估等事項，以及資訊安全事件處理、預防及降低資訊安全事件發生後之損失。於每季召開資通安全會議，向董事長報告執行成效與檢討改善。

2.個資保護及文件管制

由人資單位管理，負責建立顧客資料保護規範、個人資料保護規範、機密文件管制、教育訓練。

3.資安推動小組

由各部門助理或祕書協助，負責政策推動及各項宣導工作，例：公司勒索病毒防治宣導、客戶資安規定例行性宣導等等。

另外，本公司資訊安全作業程序除了符合國內資訊安全法令外，除基本防護外，於 2024 年度新增更強 SPAM 郵件過濾維護、伺服器 EDR 防毒軟體、未來更納入國際資安標準適用範圍與認證領域：ISO 27001 資訊安全管理系統等，期能提升資訊安全防護並與世界接軌。

<資安管理機制>

本公司為落實資訊安全與客戶隱私權管理機制之有效性，於 2024 年開始依循 ISO 27001、個人資料保護法、個人資料保護法施行細則等，逐一建置適用於全公司之資訊安全管理流程。

為因應多變的科技攻擊，例如：勒索病毒、惡意釣魚攻擊、分散式阻斷服務攻擊 (DDoS)、進階持續性攻擊 (APT)、社交工程攻擊等，本公司制定一系列資通安全政策，確保資訊安全之落實，並透過內部稽核定期評估與衡量本公司資安政策之有效性，並做進一步追蹤與改善。本公司於機房、網路設備、網路連線及個人資料設備等導入防火牆、資訊安全防護系統、預警系統、SIEM 等，以落實員工個人資料、公司機密資料、與客戶資料之保護。

同時，本公司定期舉行資訊安全管理教育訓練，包括新進員工須進行實體教育訓練、簽署資安協議、釣魚信件測試與宣導、資安宣導活動、駭客模擬入侵攻防訓練等訓練課程或宣導，以確保員工以及供應商都能充分了解資安相關議題，並共同維護公司資訊安全。

▼博磊科技資安與隱私權保護之教育訓練內容、頻率與成果

資安 教育訓練	訓練對象	頻率	訓練內容	2025 年執行成果
新進員工資安協議之簽署及新人資安教育訓練	新進員工	新進員工到職時	新進員工於報到時需簽署，於新進人員教育訓練中由資訊部門說明公司資訊安全政策。	所有新進員工皆完成資安協議之簽署及接受資安教育訓練。
資安政策宣導	所有在職員工	每年度 1 次	勒索病毒預防、密碼強度變更與檢視	所有在職員工皆完成線上教育訓練與簽署。
禁用非合法授權軟體	所有在職員工	每年度 1 次	公司電腦禁止安裝非法/盜版/未授權軟體	所有在職員工皆完成線上教育訓練與簽署。

<資訊安全事件>

對資訊安全事件的因應與處理，本公司訂立資安通報相關流程，若發生資安事件將由資通安全推行小組擔任通報窗口，且需於目標處理時間內排除及解決資訊安全事件，並在事件處理完畢後進行檢討與分析並提出改正措施，以預防事件重複發生。

本公司於 2025 年，並無收到主管機關或第三方投訴之資訊安全事件導致資訊外洩、客戶資料遺失或公司資料毀損。

▼2025 年發生之資訊安全事件：無

▼近三年資安事件數量 (單位：件)

資訊安全事件	2023 年	2024 年	2025 年
自主調查發現	0	0	0
來自主管機關投訴	0	0	0
來自第三方投訴	0	0	0
資訊安全事件總數	0	0	0
實際造成損失及影響總數	0	0	0

▼近三年客戶個資投訴事件數量 (單位：件)

個資投訴事件	2023 年	2024 年	2025 年
自主調查發現	0	0	0
來自主管機關投訴	0	0	0
來自第三方投訴	0	0	0
投訴事件總數	0	0	0
經證實造成客戶資訊外洩、失竊或遺失總數	0	0	0

3 產品服務

3.1 產品服務

3.1.1 產品服務簡介

營運項目

博磊科技是測試方案設計及製造商，主力產品以測試產品、切割機、IC 封裝植球機及氣體偵測設備為主，屬於產業供應鏈之下游 IC 封裝測試端供應商，營運模式為 B2B 模式，其產品不會進入終端消費市場。銷售地區分佈於台灣、中國、新加坡、馬來西亞等地市場。測試產品方面以爭取為邏輯 IC 廠商需求設計探針卡(Probe Card PCB)及載板(Load Board)等產品認證機會；隨著全球產業市場對於自動化需求與日俱增趨勢，本公司在設備機台方面以推展新型全自動機台銷售為主，並有效運用本公司為客戶產品需求設計及開發之整合規劃能力，使公司主力產品種類齊全，有助於開拓及掌握未來商機，並提供客戶完整解決方案。



主要銷售產品

類別	產品名稱	重要用途
測試產品-測試治具	Change Kit	將待測 IC 自動傳送至待測位置，並能在良好的定位及接觸傳導情況下完成後段測試。
測試產品-測試介面板	Hifix	提供 Memory IC 與測試平台間的測試介面。
	Load Board	提供 Logic IC 與測試平台間的測試介面。
	Probe Card PCB	提供空 PCB 板給針廠完成佈支針，完成前段 Wafer 之測試。
設備產品	晶圓切割機	晶圓切割機廣泛用於封裝製程。在前段的應用主要是將晶圓切割成一顆一顆的晶粒(chip)；而後段的應用則是將封裝好的基板分割成一顆一顆的元件(device)。
	植球機	植球機係將微小錫球(Solder Ball)精密置放於 IC 載板 (Substrate), 而形成元件的外接腳。
	氣體偵測設備	主要用於監控工廠內可燃氣體、有毒氣體或氧氣等，適用於半導體、製藥及化工產業。
	量子電腦設備	主要用於量子電腦的超低溫冷卻與控制系統，係量子電腦的核心組件。

競爭優勢

● 於國內同業之測試產品研發能力

自民國 90 年起，本公司就致力於半導體封裝測試相關機台及零件的開發，並持續與客戶合作參與產品研發。除已成功開發出半導體全自動切割清洗機，打入過去皆由國外大廠所壟斷之市場，並於植球機技術上領先國內同業，在測試治具及介面板的設計能力也能滿足客戶需求。

本公司藉由每年持續投入研發經費及多年來與國內外半導體大廠的合作經驗，已在半導體封測設備領域擁有專業之技術及產品，並將有機會切入高利基型產品市場。

● 良好之客戶與供應商關係

本公司與客戶或原廠皆保持長期且密切之合作關係，尤其因往來客戶皆為國內外知名廠商更屬不易。在肯定產品品質、研發能力及服務品質下，客戶在開發新製程所需產品時，會提出需求，使本公司掌握與客戶共同開發前瞻技術的機會；與供應商部份，本公司除與原廠具有十

餘年之合作關係，也定期交流市場需求資訊，本公司亦與委外加工之供應商保持長期穩定並良好之關係。如此一來，除能確保順利銷售產品外亦能藉由良好之合作進一步掌握客戶未來需求及商機。

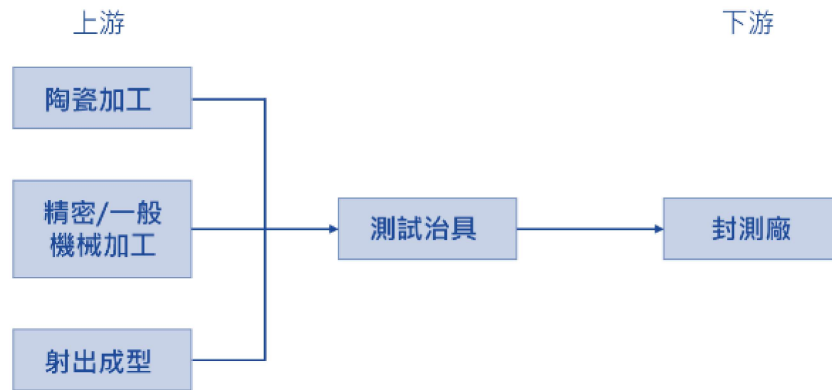
● 客戶導向之服務策略

本公司除台灣市場之外，也陸續於其它潛力市場如大陸及新加坡佈點並取得銷售實績。除此之外，本公司亦配合大型客戶需求派駐技術人員提供綿密的技術支援服務。相較於部分國內規模較小之競爭對手，本公司之高度客戶導向服務策略除可配合客戶所需，提供彈性及高效率

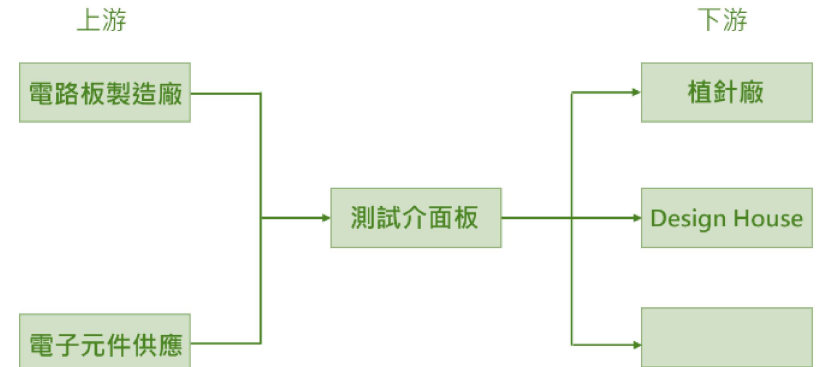
之售後服務外，亦能獲得更多客戶需求資訊，以利未來獲取更多商機。

主力產品於產業上中下游之關聯性

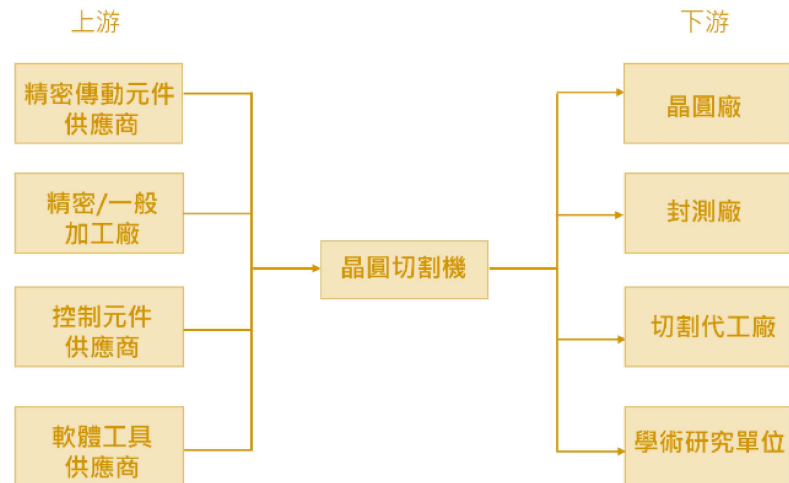
(1) 半導體測試治具 (Change Kit)



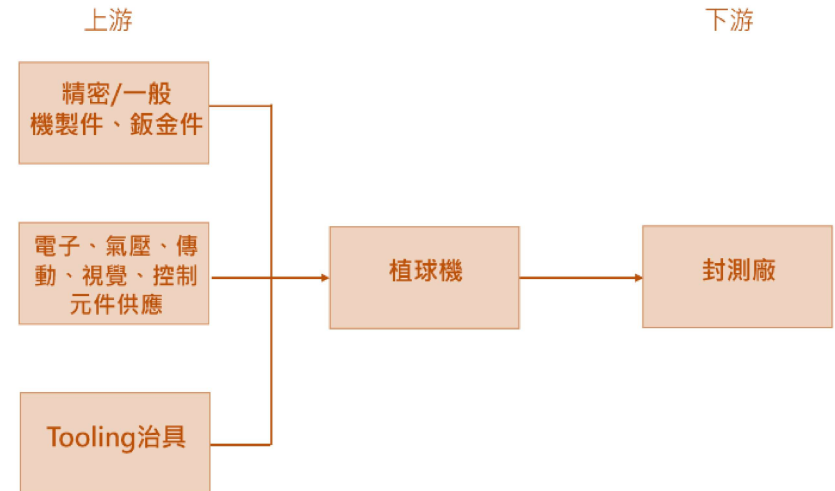
(2) 半導體測試介面板 (Hifix、Load Board、Probe Card PCB)



(3) 晶圓切割機



(4) 植球機



發展策略與創新研發

持續開發技術與方向

- 投入高頻產品測試的研發，發展優良的測試介面產品。
- 發展多樣化測試平台的測試介面產品。
- 對客戶產品提昇測試效益，對既有產品提出改善方案，並將之轉為營業利益。
- 開發新一代切割機與植球機，以擴大市場規模。
- 提供高性價比的產品，以強化競爭力。

近三年研發費用

	2023年	2024年	2025年
研發費用(仟元)	83,614	98,367	96,559
占營收比	5.72%	7.14%	6.15%

近三年主要研發成果

年度	研發成果
2023年	1. 高階測試平台T5503HS2 DSA的開發並在客戶端取得驗證通過，客戶認同此平台開發的成功，並獲得訂單。 2. 開發高階測試所使用的DSA connector，並取得台灣發明專利，大陸新型專利，產品技術卓越。 3. 改善Socket Board的結構與Via尺寸，使得傳輸速度達到DDR5的規格(9Gbps)，提供客戶DDR5的解決方案。 4. 改善RF Load Board 設計，速度60GHz下，信號損耗降低28%，提供客戶高速傳輸的解決方案。 5. 實現步進circle cut功能，完善wafer edge trimming能力，並完成客戶端實切驗證與量產。 6. 台製2.4Kw主軸開發完成，且完成客戶端驗證，已出貨給客戶。 7. JS3061 unloader to bin功能開發完成，並完成客戶端驗證。 8. JS3061自製picker(10支 picker模組)開發完成，Dry run UPH > 25,000。
2024年	1. 高階封裝POP BGA的測試解決方案完成並在客戶端驗證通過，客戶認同此方案並獲得訂單。 2. 開發eMMC測試的方案在測試平台E320上面，完成開發及測試，並獲得訂單。 3. 開發全自動Panel Jig Saw "JS3062"，此為250mmX250mm panel全自動切割分選設備，並完成客戶端驗證。 4. 開發雙軸半自動晶圓級切割機TS1230W，完成試切驗證，並獲得客戶訂單。
2025年	1. 開發高數量測試通道(8972CH)的測試母板及載板測試解決方案，並且在客戶端測試完成並獲得訂單。 2. 與國內封測大廠共同合作開發AI高功率晶片測試方案，目前進行第二階段的實體IC測試訊號調整，預計2026Q2完成測試。 3. 開發半自動下壓機SAP500，此設備應用於多Pin針 IC測試，可提供150KG的下壓力與下壓力偵測，已出貨給客戶。 4. 開發全自動藥液清洗機TCHQ61，可利用特殊藥液對wafer進行清洗，已出貨給客戶。 5. 開發切割機紅外線對位/切割檢查功能，此視覺功能可穿透特殊薄膜進行對位辨識，已完成sample驗證，並獲得客戶訂單。 6. 開發切割機雷射測厚功能，此功能可應用於Wettable QFN切深控制與切割道切深量測。

3.2 產品品質安全

3.2.1 產品品質管理

品質管理與產品服務

ISO9001	半導體(設備/測試)產品	多元化
博磊科技依據國際標準品質管理系統 ISO 9001 建立品質管理體系，並運用 P(計畫)D(實行)C(檢核)A(改善)循環，以持續評估和改進其流程、產品和服務。品質管理系統推行以領導階層為核心，提出公司營運策略及方向，由上而下選定目標，並依據目標要求產出成果。	博磊科技致力於增進客戶服務之重要性，2001 年開始研發製造半導體 Memory 測試治具，並擴展至半導體晶圓/LED 半自動單主軸切割及 12" 全自動雙主軸切割機，亦投入大基板 BGA(Ball Grid Array)植球機與雙主軸全自動 Singulation Saw。除自行研發設備外，亦代理半導體預燒測試連接器、微機電設備、太陽能設備、液晶檢測設備，我們不斷透過生產技術精進，採用先進的生產方法，確保我們的產品有世界級的品質及可靠度。	另外我們也提供多元化完善服務，藉由客製化優良產品提升客戶競爭力是我們的目標。我們承諾遵守法規且持續堅持提供給客戶高品質產品，以及完整且準時的服務。



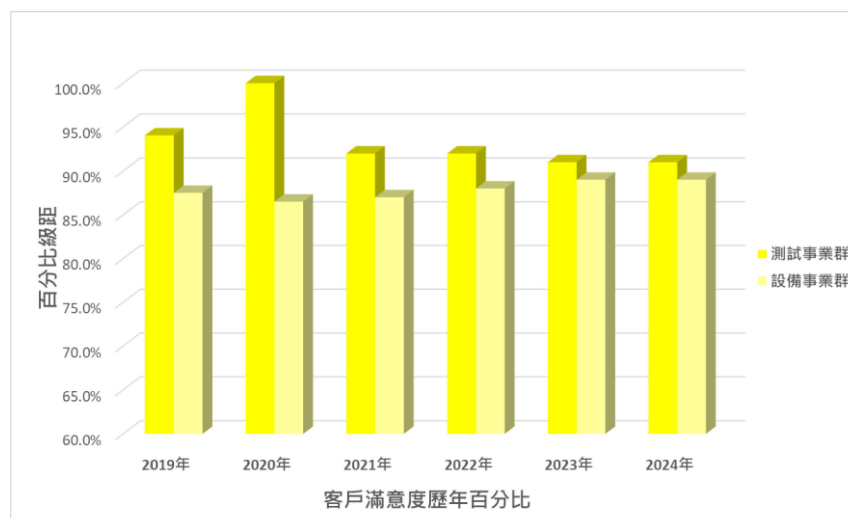
- ◆ 以客戶為導向，提供必要的資源並管理流程有效



3.2.2 客戶滿意度

客戶滿意度

1. 博磊科技每年針對客戶滿意度調查，透過親自拜訪或網路問卷調查方式，針對每年銷售金額前十大客戶或具代表性的重點客戶進行年度滿意度調查。
2. 調查內容涵蓋「產品品質」、「工程能力」、「交期準時」、「訂貨到交貨時間」、「價格」、「對顧客問題及時回復」、「客服人員的服務態度與品質」等七大面向，期望能夠多面向考量蒐集並瞭解客戶的意見，從而提供更符合客戶需求的產品或服務，並針對客戶關切重點持續改善及回應，以提高客戶競爭力為目標。
3. 除了滿意度調查外，博磊科技亦從產品、品質、商務、服務四大構面，透過與客戶會議等多重渠道與客戶保持雙向互動並提升客戶信賴及黏著度，透過公司與客戶密切合作，量身訂造出更符合客戶需求產品並獲得客戶肯定。
4. 近五年客戶滿意度調查，測試產品事業群及設備產品事業群皆維持 85% 以上水準（目標 $\geq 85\%$ ）。



備註：2025 年度進行中

4 永續供應

4.1 產業供應鏈

4.1.1 產業概況

本公司位於半導體產業供應鏈之下游 IC 封裝測試端供應商，提供測試方案設計及製造商，主力產品以測試產品、切割機、IC 封裝植球機及氣體偵測設備為主屬於技術密集、服務水準高之類型。

產業背景

隨著技術的創新及成本效益的需求，半導體的製程已由 90nm 微縮到 2nm，晶圓尺寸則由 2 吋逐漸加大而目前更朝向 18 吋演進，新的製程及晶圓尺寸的擴大也讓半導體廠持續對相關的製造設備有更新的需求。而在手持式智慧裝置需求持續上升、寬頻及無線網路之逐漸普及、資料雲端化之趨勢下，未來對半導體之功能性也將複雜化，而設備業者除了須配合半導體廠的產能擴大及規格之更新，也需持續提昇設備之穩定性。

儘管台灣在全球半導體封裝測試市場中佔有超過 50% 的市佔率，但其他國家如美國、新加坡、日本、馬來西亞及中國大陸也積極投入此領域。中國大陸明確指出強化 IC 封測產業的方向，鼓勵內地廠商投入設備材料國產化，以降低成本。新加坡政府持續補助封測設備材料成本，並鼓勵外資投資封測及周邊產業。日本則整合 IDM 大廠成立全球第五大 IC 封測公司 J-Device，美國的 Amkor 也藉由入股 J-Device 達成策略聯盟。馬來西亞則持續擴大中低階封測市場的產能，以強化其議價能力。因此，台灣的半導體封測業者面臨來自各國的強大競爭，需持續開發先進技術，以確保競爭優勢並避免陷入價格競爭。國內相關設備業者在近年來的產品技術上逐漸趕上國外水平，加上價格較具競爭力，在內銷市場已取得一定成果，未來在外銷市場亦有發展機會。

博磊科技專注於半導體下游封裝測試所需治具、介面之測試產品，以及相關設備的製造與代理。隨著先進封裝技術的快速發展，對高精度、高穩定性的測試設備需求增加，為博磊科技提供了成長的機會。然而，面對全球市場競爭加劇，博磊科技需持續投入研發，提升技術能力，以滿足市場對先進封裝測試設備的需求，並拓展海外市場，提升國際競爭力。

本公司企業總部設在台灣新竹縣。本公司之產品主要提供半導體封裝測試介面及晶圓、LED 切割使用，而無論在半導體封裝測試或半導體、LED 產業所需之設備、耗材及零組件均種類繁多，橫跨台灣、中國、新加坡、馬來西亞等市場，其中以台灣、中國為主要銷售市場，占 2025 年度 93.13% 營收。

4.1.2 供應鏈結構

本公司的價值鏈主要包含上游供應商經銷代理商、設備製造商、機械零件製造商等，提供本公司電子零組件、自動化機械零件、加工件產品。經生產組裝，本公司將自製半導體封裝測試設備及治具產品提供給下游光電及半導體封裝測試產業。除此之外，本公司亦代理經銷多家歐美半導體廠務及製程設備材料、量子電腦設備，銷售予台灣半導體廠及學術研究機構。

▼{博磊}價值鏈

價值鏈	業務類別	產業類型
上游：供應商	設備材料製造商、自動化設備材料製造商、經銷商、機械零件製造商	技術密集
本公司	半導體、光電、量子電腦設備材料製造及經銷代理業	技術密集
下游：客戶	半導體、光電、學術研究機構	技術密集

價值鏈上游供應商

本公司供應商提供半導體、光電及量子電腦業之設備材料，2025 年累積供應商達 544 家，於本公司重要營業據點台灣，使用當地供應商佔採購比率為 23%，自製產品則使用當地供應商占採購預算比率為 77%。

本公司將供應商依照採購金額總額進行分級，第一階供應商為採購金額達 300 萬以上者，2025 年第一階供應商共計 24 家。第二階供應商為採購金額達 100 萬以上者，2025 年第二階供應商共計 37 家。

2025 年第一階供應商之採購金額約占全年採購金額 84%，較 2023 年低 1%，變動不大。

▼ {2025}年上游供應商彙整

供應商類型	供應商家數	地區分布	供應商提供服務或產品內容	商業關係	採購金額占比
第一階 供應商	24	台灣, 美國, 荷蘭, 芬蘭, 韓國, 德國	設備維修、技術服務、經銷服務、產品供應商	長、短期契約	84%
第二階 供應商	37	台灣, 韓國, 美國, 日 本, 丹麥	設備維修、技術服務、經銷服務、產品供應商	長、短期契約	8%
其他供應商	483	台灣, 美國, 日本, 中 國, 新加坡	設備維修、技術服務、經銷服務、產品供應商	短期契約	8%

▼ 近三年供應商數量比較 (單位：家)

供應商類型	2023 年	2024 年	2025 年
第一階供應商	21	31	24
第二階供應商	48	34	37
其他供應商	468	484	483

▼ 近三年供應商採購金額占比比較 (單位：%)

供應商類型	2023 年	2024 年	2025 年
第一階供應商	84%	85%	84%
第二階供應商	8%	7%	8%
其他供應商	8%	8%	8%

價值鏈下游客戶

本公司之價值鏈下游包含半導體、光電量子電腦產業及學術機構，本公司提供半導體封裝測試設備及治具產品與技術服務。2025 年半導體、光電、微電子產客戶所在地區較去年無重大變化。

▼ 2025 年下游客戶彙整

下游類型	數量(家)	地區分布	本公司提供服務或產品內容	商業關係
企業	398 家	台灣、美國、日本、中國大陸、新加坡、泰國、香港	半導體光電設備材料、維修服務	長、短期契約
學術機構	19 家	台灣	量子電腦及半導體設備材料	短期契約

4.2 供應鏈管理

4.2.1 供應鏈管理政策

本公司透過設置供應商管理準則管理供應商之永續發展，針對供應商進行稽核與管理並要求新供應商、現有供應商以此為行動依歸，共同朝永續發展等目標前進。

本公司供應鏈管理政策包含：新供應商評估、現有供應商評鑑稽核及供應商改進輔導三個階段。對象涵蓋第一階段供應商、第二階段供應商。

▼ 供應商管理三階段

供應商登錄管理	供應商評核項目	供應商改進措施
供應商管理準則、新供應商評鑑表、供應商評鑑報告	品質系統、產品品質、製程管制、有害物質調查	限期改善措施

● 新供應商評估

本公司與新供應商建立新關係過程中，根據供應商評核表及永續承諾書之永續發展環境與社會衝擊標準進行篩選與評核。我們要求供應商一同履行作為長期目標。

若供應商違反條款規範，本公司可要求限期改善，或終止與解除合約。

● 現有供應商風險管理

本公司每年根據供應商管理程序，針對年度中合作供應商進行考核。

如有以下情況：

供應商材料發生品質或其他嚴重異常，如交期配合度而造成停產或重大客戶抱怨時，或當本公司要求限期改善，但供應商無改善計畫且無改善意願時。

供應商連續三個月批退率達 10% 以上。違反政府法令或被政府撤銷營業資格之供應商。

對本公司造成重大影響者，得撤銷合格供應商資格。透過稽核與調查管理供應商在供應鏈上之潛在風險，並進行事前的溝通訓練與事後檢討與改善，以預防供應鏈產生負面之影響。

● 供應商改進輔導

本公司與供應商密切合作，對於評核結果不合格之供應商，本公司採取加強溝通與訓練、限期改善措施等方式，避免未來產生風險。如果該供應商經多次溝通及覆稽核，均無改善意願或仍無法達到公司之期望，則終止續用。

4.2.2 供應鏈稽核成效

● 稽核狀況

本公司 2025 年共有 544 家合格供應商，其中 53 家為本年度新進廠商，截至本年底已進行社會衝擊評估供應商共 62 家，完成供應商之年度稽核作業共計 10 家。

● 稽核結果

經進行評估後，皆無鑑別出具有重大實際或潛在之負面衝擊。

▼ 供應商稽核結果

稽核結果	面向	2025 年
第一二階供應商總家數		544
已進行環境與社會衝擊評估供應商家數	環境	0
	社會	62
已鑑別對環境與社會具重大實際或潛在負面衝擊的供應商家數	環境	0
	社會	0
經評估後同意改善的供應商百分比	環境	0
	社會	0
經評估後終止關係的百分比	環境	0
	社會	0
經評估後終止原因	環境	
	社會	

● 供應商稽核結果

本公司 2025 年稽核結果，未有發現供應商嚴重違反事項或需立即通報之重大缺失。

5 環境友善

5.1 能源治理

5.1.1 能源管理

因能源短缺、全球暖化和氣候變遷日益嚴重，能源管理與能源轉型為國際能源政策的重要項目之一，而能源的選擇及消耗對公司成本、環境、安全性等議題習習相關，提高能源利用效率、降低能源消耗將有助於節省成本，並減緩氣候變遷衝擊。

能源結構：本集團能源使用情形單純，營運過程中的能源耗用主要以外購電力為主，作為辦公室及廠務設備、部份生產設備運轉使用，少部份使用天然氣及汽柴油，未來將持續推廣節約用電。天然氣主要供員工餐廳使用，每月確實統計員工人數供餐，減少廚餘產生降低碳排量；汽柴油主要供公務使用，除透過定期維修保養及檢驗，維持省油行駛，必要時進行汰舊換新，以達節能減碳之效。

能源管理方式：永續發展委員會，成立管理組織，由董事長擔任主任委員，定期討論氣候變遷、能源議題及溫室氣體排放揭露及減量的相關工作執行與規劃，之後每年/每季向董事會進行報告。

能源管理策略：以降低非再生外購電力使用量為主要標的。

節能減碳執行方式：透過永續發展委員會，訂定節能減碳方針及目標，並協調、整合各子公司節能減碳推動策略與方案。且定期召開會議，持續引進各項節能計畫，挑戰新的節能里程碑。

節能規劃：

- 1.設定室內冷氣溫度為 26 度，無人使用之空間（如會議室），確實關閉冷氣。
- 2.視辦公區域之合宜照明，宣導養成隨手關燈習慣，並逐步將傳統燈具汰換為 LED 燈具。
- 3.離開辦公室前確實關閉各項電器設備及個人電腦之電源，並拔除不必要之插頭。
- 4.最後離開辦公室的人員，應檢視辦公室內所有電燈及空調是否確實關閉電源。
- 5.定期保養空調設備並清洗維護，以提高運轉效率節省用電。
- 6.將消防出口指示燈、避難方向指示燈及消防指示燈進行汰換為 LED 燈具。
- 7.事務機器設定節電模式，當停止運作 5 分鐘後，即可進入低耗能休眠狀態。
- 8.連續假期期間，關閉用電器具或設備的電源，以減少待機電力之浪費。
9. 鼓勵改善製程及設備節能。

為了有效提升本公司能源使用效率，我們依據 ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查標準進行能資源盤點，透過現場掛設之儀錶進行監測直接量測各能源使用，透過質量平衡法、採購量法方法學進行估算廠內的能源消耗量，並由永續發展委員會負責統合各營運據點的能源使用狀況，瞭解各場域大宗能源類型，並制定節能改善計畫及短中長期目標；永續發展委員會每年定期監督能源政策執行情況，適時調整能源計畫以確保達成節能目標。本公司亦加強推廣公司節能政策，開辦相關的宣導活動及教育訓練課程，提升同仁節能減碳的觀念。

5.1.2 能源消耗

2025 年度博磊科技能源總消耗量為 3894.831 十億焦耳(GJ)，能源密集度為 2.97(GJ/每百萬元營收)；20.94 (GJ/每名員工)；165.865 (GJ/每噸廢棄物，本公司能源消耗以外購電力為大宗，約占總能耗 96%，其餘能源占比分別為化石燃料占比 4%，故於後續節能規劃上，將以節能熱點：降低電力與天然氣使用量為主要目標。

2025 年本公司能源密集度較 2024 年降低 16.14%，主要是因為本公司能源消耗主要以電力為主，本年度用電量較上一年度減少 8%，未來將淘汰換耗能設備、調整設備運轉模式減少待機空轉時間，以降低外購電力使用量，達到節能減碳目標。

▼博磊科技能源消耗分析表 (單位：十億焦耳 GJ)

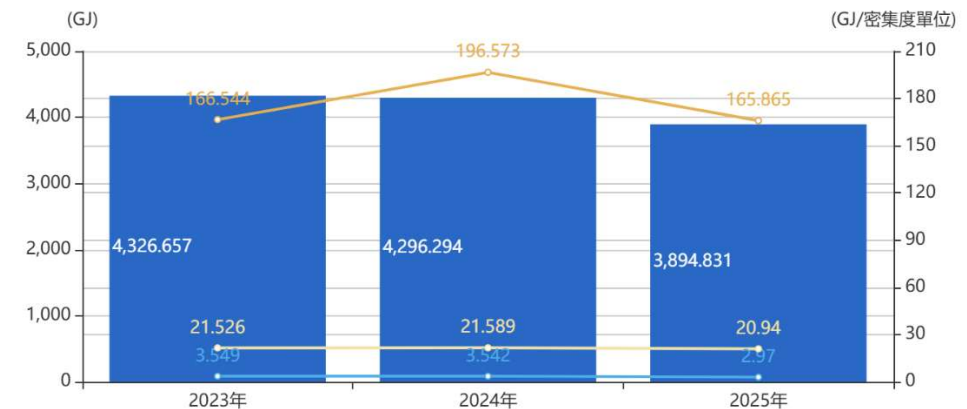
能耗項目		能源消耗量 ^註			能源消耗百分比		
		2023 年	2024 年	2025 年	2023 年	2024 年	2025 年
外購再生能源	固體再生燃料	0	0	0	0	0	0
	生質燃料	0	0	0	0	0	0
	外購電力	0	0	0	0	0	0
	其他	0	0	0	0	0	0
外購非再生能源	化石燃料	274.720	269.742	196.347	6	6	5
	外購電力	4,051.937	4,026.552	3,698.484	94	94	95
	外購熱能	0	0	0	0	0	0
	外購冷能	0	0	0	0	0	0

博磊科技股份有限公司

	外購蒸汽	0	0	0	0	0	0
	其他	0	0	0	0	0	0
自產 能源	太陽能	0	0	0	0	0	0
	風力能	0	0	0	0	0	0
	水力能	0	0	0	0	0	0
再生能源總消耗量		0	0	0	0	0	0
非再生能源總消耗量		4,326.657	4,296.294	3,894.831	0	0	
能源總消耗量		4,326.657	4,296.294	3,894.831	註 1：熱值採用經濟部能源署網站公告之最新能源產品單位熱值表，將能源使用量乘上單位熱值並換算為十億焦耳(GJ)，計算出能源消耗量。 註 2：因本公司屬於工廠性質產業故選用百萬營收為密集度分母，故選用此為能源密集度分母。		
能源密集度 (GJ/每百萬元營收)		3.549	3.542	2.970			
能源密集度 (GJ/每名員工)		21.526	21.589	20.940			
能源密集度 (GJ/每噸廢棄物)		166.544	196.573	165.865			

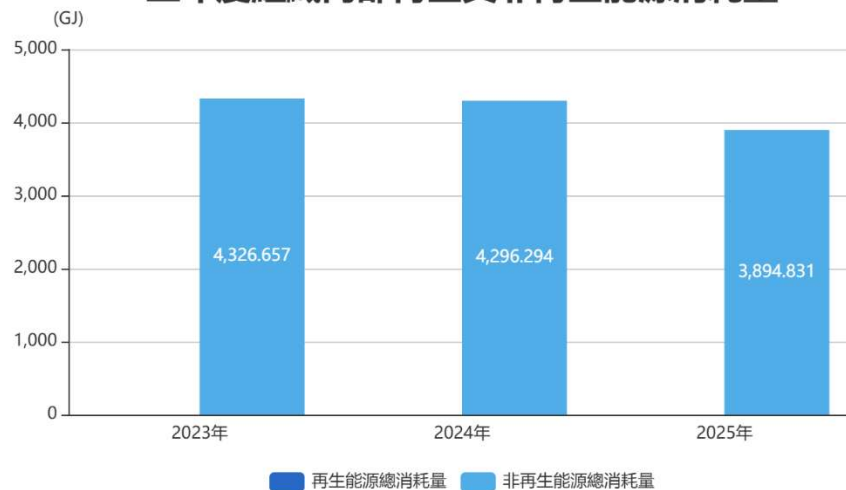
註：熱值採用經濟部能源局網站公告之最新能源產品單位熱值表，將能源使用量乘上單位熱值並換算為吉焦耳(GJ)，計算出能源消耗量。

三年度組織內部能源總消耗量與密集度



■ 能源總消耗量 —○— 能源密集度(GJ/每百萬元營收) —○— 能源密集度(GJ/每名員工) —○— 能源密集度(GJ/每噸廢棄物)

三年度組織內部再生與非再生能源消耗量



5.2 排放監控

5.2.1 溫室氣體盤查

《溫室氣體盤查標準》

博磊科技依循 ISO 14064-1：2018 溫室氣體盤查標準，採用營運控制法設定組織邊界，2023 年度起揭露範圍為類別 1 直接排放、類別 2 外購能源(依金管會《上市櫃公司永續發展路徑圖》時程，揭露類別一及類別二溫室氣體盤查資訊。)，未來將規劃衡量間接排放源的顯著性，將重大的類別 3 至類別 6 活動項目納入盤查，並預計委託外部第三方執行查證。本公司自 2023 年起，每年執行溫室氣體盤查，故以此為基準年，定期評估與管控組織溫室氣體排放量。基準年 2023 年盤查範圍為類別 1 及類別 2。

《組織邊界及報告邊界》

本年度組織邊界包含博磊科技-新竹、台中辦公室、科榮-新竹、台中辦公室、台南辦公室，報告邊界包含類別 1 (固定排放源、移動排放源、逸散排放源)、類別 2 (外購電力)，鑑別報告邊界內主要可能產生溫室氣體排放的發生源，溫室氣體種類包括二氧化碳(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)共 7 種溫室氣體。(註：子公司科榮係配合客戶要求，將「類別四購買產品」納入盤查。)

《排放係數》

我們採用排放係數法計算，將活動數據乘上排放係數與全球暖化潛勢 (GWP 值)，換算成二氧化碳當量 (CO₂e)，以公噸二氧化碳當量 (tCO₂e) 為單位。排放係數來源為行政院環保署最新公告之「溫室氣體排放係數管理表」(6.0.4 版本)，GWP 值採用「IPCC 評估報告」之數值。

《溫室氣體排放量及密集度》

博磊科技主要為生產客戶所需機台設備，設備組裝所需零組件均為外購或委外生產製造後再回廠組裝，故環境與能耗相關議題相較於其他半導體產業來的低。博磊科技營運活動之能源使用，主要為廠辦之公用設備、空壓機、冷卻水塔、冰水主機等設備，包含燃料（柴油、車用汽油）使用與廠辦電力耗用，最主要能源使用以廠辦電力為大宗，能源使用以外購電力為主。

2025 年博磊科技溫室氣體總排放量為 542.012 tCO₂e，以[總營收(百萬元)]為強度換算單位，排放強度為 0.45/每百萬元營業收入。（註：配合溫室氣體盤查範圍，合併營收僅計算母公司博磊及子公司科榮的營收。）

本年度排放量值較基準年下降 15%，主要原因為用電量減少及電力排放係數降低，導致排放量的變動；而本年度溫室氣體排放強度與基準年比較下降 14%。

• 溫室氣體排放量分析表

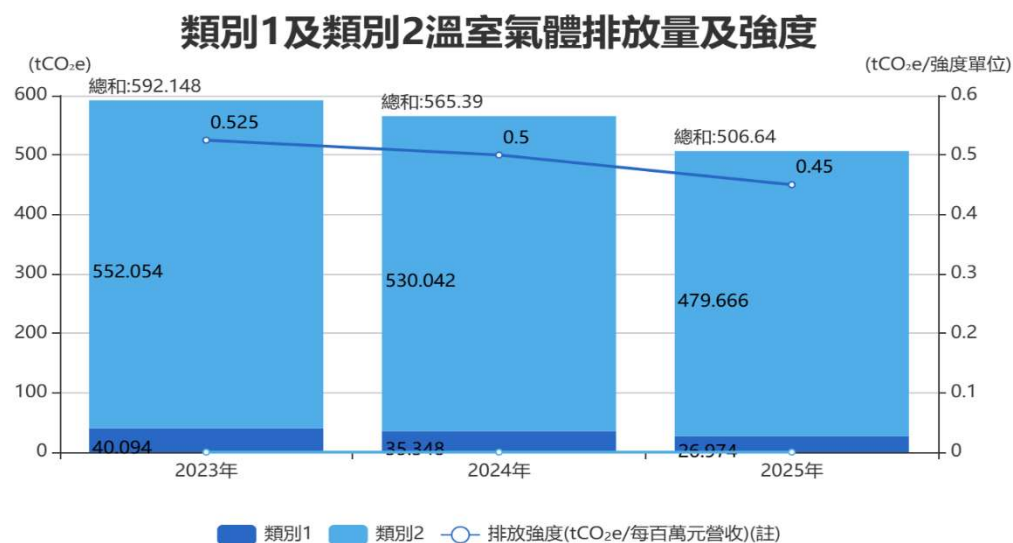
(單位：tCO₂e)

溫室氣體排放量	2023 年	2024 年	2025 年
類別 1	40.0941	35.348	26.9741
佔比 (%)	6.3	5.8	4.98
類別 2	552.0535	530.042	479.6663
佔比 (%)	86.2	87.1	88.50
類別 3	-	-	-
佔比 (%)	-	-	-
類別 4	48.048	43.189	35.3712

佔比 (%)	7.5	7.1	6.52
類別 5	-	-	-
佔比 (%)	-	-	-
類別 6	-	-	-
佔比 (%)	-	-	-
溫室氣體總排放量	640.1956	608.579	542.012
排放強度(tCO ₂ e/每百萬元營收)(註)	0.525	0.50	0.45

(註：配合溫室氣體盤查範圍，合併營收僅計算母公司博磊及子公司科榮的營收。)

• 類別 1 及類別 2 溫室氣體排放量及排放強度



5.2.2 溫室氣體減量

《溫室氣體減量行動說明》

博磊科技於 2023 年開始盤查溫室氣體排放量並以此為基準年，已完成範疇一與範疇二之溫室氣體排放盤查，範疇三部分因盤查邊界與數據取得困難，目前尚未納入計算範圍，未來將視供應鏈碳排資料可得性與國內外政策要求逐步評估納入可能性，進一步設定具體減碳目標與路徑，與國家 2050 淨零政策接軌。現階段針對節能減排我們採取以下的行動措施，並定期追蹤成果績效：

減排行動	節能方法	方法說明	節能項目
A	調整設備閒置時間	空壓機設定定時開關機，減少閒置待機時間，假日無使用需求時關機，以節約用電。(2024 年 11 月開始施行)	2025 年度節省 22,146 度電
B	辦公室節能措施	1.辦公室空調溫度設定 26 度 C。(2019 年開始施行) 2.未使用空間隨手關閉電燈及空調。 3.汰換傳統照明設備，改用 LED 燈具。(2015 年起陸續汰換)	電力
C	汰舊換新(節能裝置)	冰水主機為空調系統耗能之大型設備，現有冰機設備老舊，已著手評估汰換低效率冰水主機，改用新式高效率主機，預估將可節省整體用電度數。	電力

《溫室氣體減量計算》

博磊科技自 2024 年 11 月起開始實施空壓機節能專案，調整空壓機運轉時間減少空壓機待機時間，提高能源使用效率，根據台電官網用電分析查詢取得之資料，以估算的方式，計算出博磊科技 2024 年 11~12 月因空壓機停機減少用電度數較 2023 年度同期減少 1,600 度，減少的溫室氣體為二氧化碳，以 2024 年排碳係數(0.474 公斤/度)計算，因減排行動而減少溫室氣體排放量約為 0.7584tCO₂e；2025 年度配合減排行動用電度數較 2024 年度減少 91,109 度，溫室氣體排放量減少約 50.3757tCO₂e (以 2025 年

度排碳係數 0.467 公斤/度計算)，主要減少的排放類型為類別 2；若以排放強度(tCO₂e/每百萬營收)來看，本年度排放強度 0.4467 較基準年 0.5252 減少 0.0785，絕對排放減量達 15%。

5.3 水源管控

5.3.1 取水排水耗水

博磊科技主要用水源均來自當地自來水公司，水源為水庫中的自來水，各據點之取水均來自非水資源壓力地區或保護區，對水源較無影響。

本公司非用水大戶，無加裝流量計檢測排水量，主要用水為廠務空調系統冷卻水塔、機台實驗測試用水及員工民生用水 (含團膳)，耗水量係以員工人數 * 每日耗水量 0.05cmd 計算，以取水量-耗水量推估排水量。

2025 年博磊科技總取水量為 6.001 千立方公尺(百萬公升)，總淡水取水量為 6.001 千立方公尺，總排水量為 3.694 千立方公尺，耗水量為 2.307 千立方公尺。

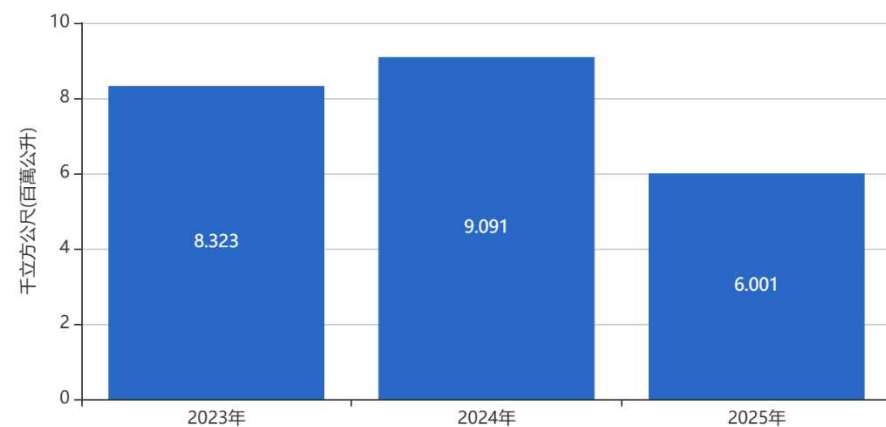
2025 年用水量較 2024 年減少 34%，主因為水塔開關閥漏水問題解決，且機台設備用水控管減少水資源非必要浪費，並啟動用水量即時監測制度，以避免類似情況再發生。

• 取水量 (單位：千立方公尺(百萬公升))

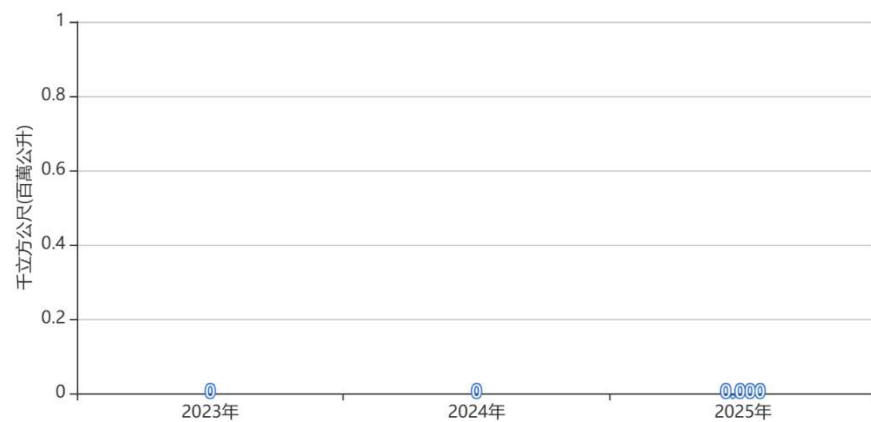
取水來源類別	水質指標	取水量					
		2023		2024		2025	
		所有地區	具水資源壓力地區	所有地區	具水資源壓力地區	所有地區	具水資源壓力地區
地表水	淡水	0	0	0	0	0	0
	其他的水	0	0	0	0	0	0
地下水	淡水	0	0	0	0	0	0
	其他的水	0	0	0	0	0	0
海水	淡水	0	0	0	0	0	0
	其他的水	0	0	0	0	0	0
產出水	淡水	0	0	0	0	0	0
	其他的水	0	0	0	0	0	0
第三方的水	淡水	8.323	0	9.091	0	6.001	0.000
	其他的水	0	0	0	0	0	0
總取水量		8.323	0	9.091	0	6.001	0.000
取自水資源壓力地區比例(%)		0		0		0.0	
回收水量		0		0		{所有地區回收水量}	
回收百分比(%)		0		0		{所有地區回收水量占比}	

註：回收百分比=回收水量÷所有地區總取水量

所有地區取水量



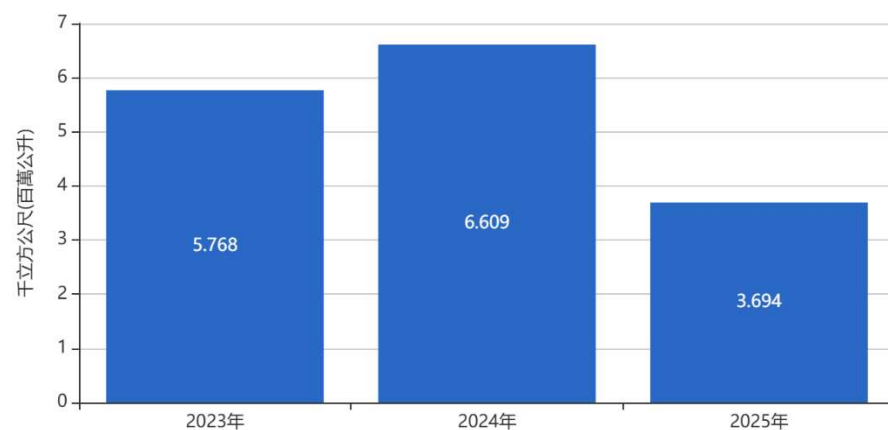
水資源壓力地區取水量



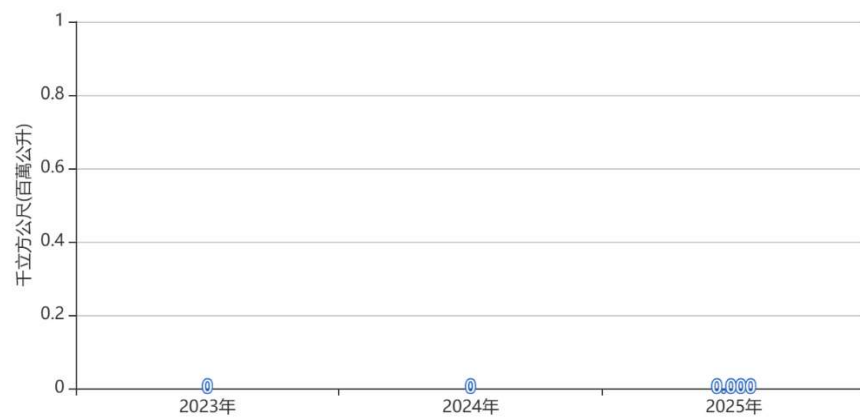
排水量（單位：千立方公尺(百萬公升)）

排水終點類別	水質指標	排水量					
		2023		2024		2025	
		所有地區	具水資源壓力地區	所有地區	具水資源壓力地區	所有地區	具水資源壓力地區
地表水	淡水	0	0	0	0	0	0
	其他的水	0	0	0	0	0	0
地下水	淡水	0	0	0	0	0	0
	其他的水	0	0	0	0	0	0
海水	淡水	0	0	0	0	0	0
	其他的水	0	0	0	0	0	0
第三方的水	淡水	5.768	0	6.609	0	3.694	0.000
	其他的水	0	0	0	0	0	0
總排水量		5.768	0	6.609	0	3.694	0.000

所有地區排水量



水資源壓力地區排水量



註：使用設備包含[設備 A]、[設備 B]、[設備 C]

● 耗水量 (單位：千立方公尺(百萬公升))

項目	2023		2024		2025	
	所有地區	具水資源壓力地區	所有地區	具水資源壓力地區	所有地區	具水資源壓力地區
總取水量	8.323	0	9.091	0	6.001	0.000
總排水量	5.768	0	6.609	0	3.694	0.000
總耗水量	2.555	0	2.482	0	2.307	0.000
水資源壓力地區 耗水量占比(%)	0		0		0.0	

註：耗水量是根據每日員工生活用水需量 0.05cmd * 員工工作天數

5.4 廢棄物監管

5.4.1 廢棄物管理政策

《廢棄物管理單位》

本公司設置權責單位負責管控、處置及申報公司營運產生之事業廢棄物，並依循當地法規提報事業廢棄物，廢棄物處置方式皆依當地規範執行。

博磊科技廢棄物管理權責單位：由行政部負責廢棄物分類、儲存、數據蒐集、申報及委外清運處理作業。

《廢棄物處置方式》

《本公司廢棄物皆委外處理》

本公司透過線上表單；管理系統；有依據的估算等方法紀錄廢棄物種類、數量及追蹤廢棄物流向，以實際測量方式及估算方式彙整年度廢棄物產生量。所有廢棄物皆委由外部合格的廢棄物處理業者清運及處置，於取得外部清運業者開立之清運三聯單後，必定核對與廠內量測數量(重量)之一致性，並透過定期稽核，確保清運處理業者按照本公司要求處置事業廢棄物。

本公司因產業別大多為組裝業，廢棄物分類較為簡易，幾乎皆為非有害廢棄物，主要以員工生活廢棄物為最大宗，其次為包材。因廠內技術或法規要求無法自行處置，不論是有害事業廢棄物、非有害廢棄物，皆為離場處置，委外至主管機關合格業者清運及處置。

為達到資源永續利用及確保廢棄物妥善處理，對於廢棄物依環保署分類標準進行分類，可回收再利用者交由合格回收廠商處理，不可回收之廢棄物則委由合格業者清運及處置，以確保能資源利用最大化。

廠內則建議使用可回收再利用材料替代一次性材料，如：使用可回收再利用材料及包材，以提升物料及包裝回收再利用率。而對於有害的廢棄物處理，則依循法令先向環保平台申報危廢物質種類及數量，再由合格承包商定期來廠處理。

我們的目標是實現循環經濟，將廢棄物轉化為有價值的資源，同時減少對環境的負面影響。相信通過跨界合作和全球合作，我們才能實現真正的廢棄物管理和可持續發展。

《廢棄物管理計畫》

博磊科技廢棄物管理計畫

政策	作法
1. 貫徹環保法規，推動工業減廢，落實廠區環保。 2. 廢棄物產出最小化，資源循環使用最大化。 3. 確保廢棄物清理及清除方式符合當地法規標準。 4. 貫徹廢棄物列管、分類、回收、與減量。 5. 員工廢棄物減量意識培育。	1. 加強廢棄物源頭分類與減量。 2. 落實資源回收與再利用。 3. 落實廢棄物妥善處理與後續追蹤。 4. 加強教育訓練及環境保育觀念宣導。 5. 積極推動工作場所環保措施，鼓勵同仁使用環保杯、環保筷及環保袋等。 6. 積極推廣無紙化、電子化，以減少紙張產生。

5.4.2 廢棄物清運處置

《廢棄物產生量及處置方式總覽》

本公司 2025 年產生廢棄物總量為 23.482 公噸，無有害事業廢棄物；23.482 公噸為非有害事業廢棄物，佔 100.0%。

除了致力從源頭減少廢棄物量外，為提升既有廢棄物資源價值，博磊科技股份有限公司在符合當地法規及現有可行的技術下，盡量採用再生利用、再使用等回收方式處理，讓廢棄物資源能夠達到最有效的利用。2025 年本公司有害事業廢棄物及非有害事業廢棄物係採用回收方式處理，佔年度廢棄物總量比重低。

事業廢棄物產生、處置中移轉及直接處置總表（各據點合計，單位：公噸）

年度	項目 ^註	產生量	處置移轉量	直接處置量	貯存量
2025 年	有害事業廢棄物	0.000	0.000	0.000	0.000
	非有害事業廢棄物	23.482	0.442	23.040	0.000
	總量	23.482	0.442	23.040	0.000
2024 年	有害事業廢棄物	0.038	0.038	0.000	0.000
	非有害事業廢棄物	21.798	0.198	21.600	0.000
	總量	21.836	0.236	21.600	0.000
2023 年	有害事業廢棄物	0.185	0.185	0.000	0.000
	非有害事業廢棄物	25.794	4.194	21.600	0.000
	總量	25.979	4.379	21.600	0.000

註：有害及非有害之分類方式係依照各據點當地法規而定。



《事業廢棄物處置移轉說明》

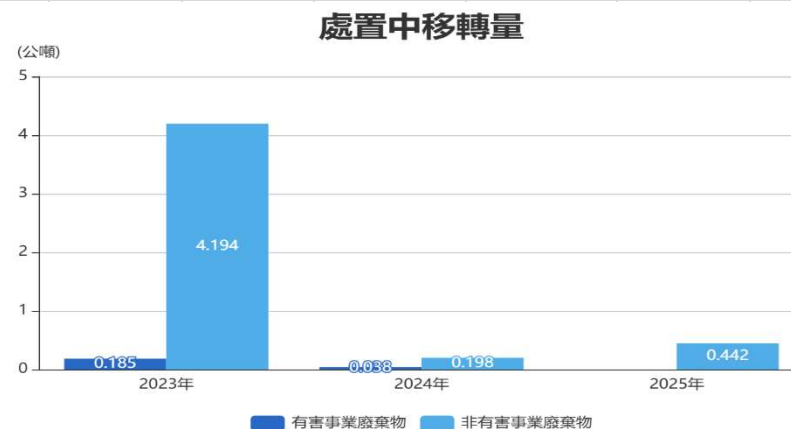
- 事業廢棄物處置移轉 (回收) 之方式

本公司採用回收方式處理的廢棄物主要有生產過程產生之下腳廢金屬、PCB 板、電線電纜、廢紙類、廢包材等，回收方式以再使用、準備、再生利用、其他回收作業為主。2025 年處置移轉的廢棄物量多為具回收價值之廢鐵類及線材統計回收重量 0.236 公噸，皆為委外第三方處置。

按回收作業從處置中移轉的廢棄物 (各據點合計，單位：公噸)

項目	處置移轉方式	2023			2024			2025		
		現場	離場	小計	現場	離場	小計	現場	離場	小計
有害事業廢棄物	再使用準備	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	再生利用	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	其他回收作業	0.000	0.185	0.185	0.000	0.038	0.038	0.000	0.000	0.000
	小計	0.000	0.185	0.185	0.000	0.038	0.038	0.000	0.000	0.000
非有害事業廢棄物	再使用準備	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	再生利用	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	其他回收作業	0.000	4.194	4.194	0.000	0.198	0.198	0.000	0.442	0.442
	小計	0.000	4.194	4.194	0.000	0.198	0.198	0.000	0.442	0.442

註：現場指本公司於廠(場)內自行處理之廢棄物，離場則為委託外部第三方公司清運及處理。



《事業廢棄物直接處置說明》

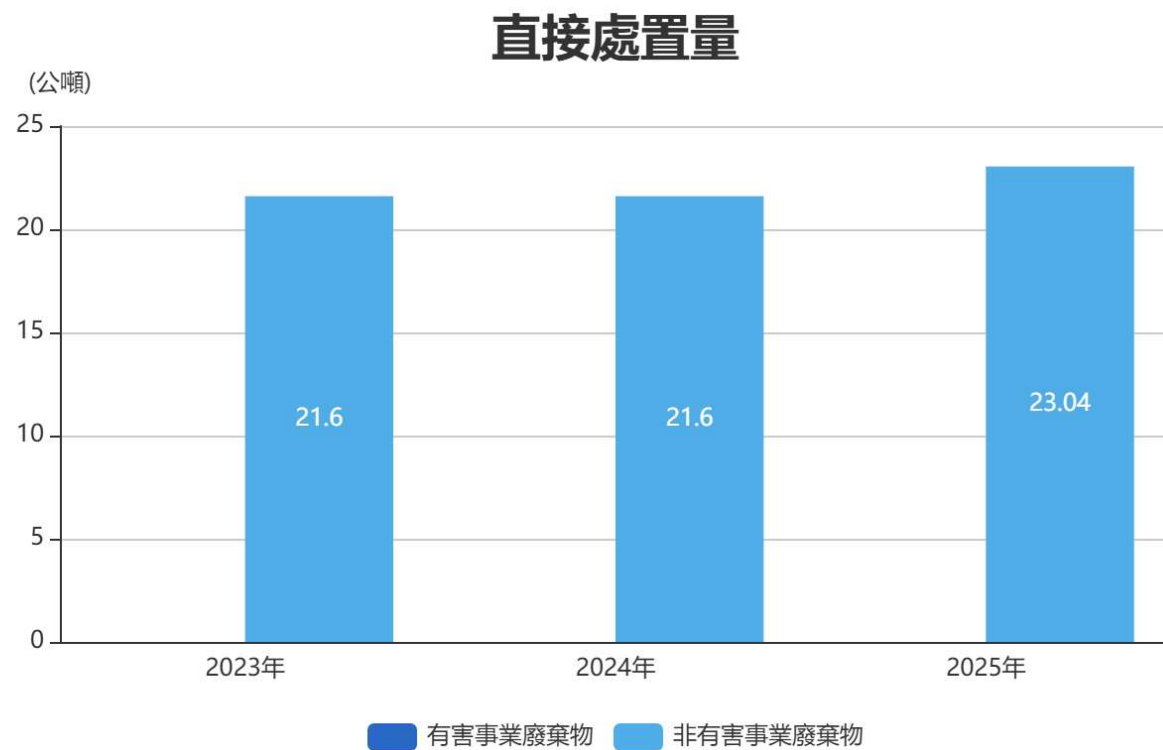
● 事業廢棄物直接處置之方式

除上述廢棄物外，其餘廢棄物主要以焚化或掩埋方式直接處置，本公司 2025 直接處置的廢棄物量共 23.040 公噸，皆為委外第三方處置。

按處置作業直接處置的廢棄物（各據點合計，單位：公噸）

項目	直接處置方式	2023			2024			2025		
		現場	離場	小計	現場	離場	小計	現場	離場	小計
有害事業 廢棄物	焚化處理（含能源回收）	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	焚化處理（不含能源回收）	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	掩埋處理	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	其他直接處理	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	總量	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
非有害事業 廢棄物	焚化處理（含能源回收）	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	焚化處理（不含能源回收）	0.000	21.600	21.600	0.000	21.600	21.600	0.000	23.040	23.040
	掩埋處理	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	其他直接處理	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	總量	0.000	21.600	21.600	0.000	21.600	21.6	0.000	23.040	23.040

註：現場指本公司於廠(場)內自行處理之廢棄物，離場則為委託外部第三方公司清運及處理。



5.5 環境政策

5.5.1 環境管理制度

環境管理制度及當年度執行情形

本公司秉持環境永續與社會責任之理念，依循「空氣污染防制法」、「廢棄物清理法」、「能源管理法」等環保法規，建立環境管理制度，推動節能減碳及廢棄物減量等措施，致力於營造綠色友善的辦公環境。

為提升內部環境管理效能，本公司由行政部統籌推動環境管理工作，定期檢視環保法規遵循情形，並透過內部教育訓練及宣導活動，提升同仁環境意識與節能行動力。

2025 年度執行情形如下：

1. 節能措施：

全公司逐步汰換為高能效 LED 照明及省電設備，並於午休時間固定執行關燈機制。

辦公區域空調溫度設定於 26°C，減少冷氣耗能。

會議室使用完畢隨手關燈關冷氣。

2. 無紙化與數位化管理：

推動線上簽核系統，減少紙張印製。

導入數位雲端資料管理，減少實體儲存與碳排放。

3. 廢棄物分類與回收：

設置資源回收站，分類回收紙箱、塑膠及電子廢棄物。

委託合格廠商處理廢棄電子設備，確保符合廢棄物清理法規要求。

4. 環境教育與宣導：

宣導節能減碳，鼓勵員工以實際行動落實永續理念。

透過上述措施，本公司持續提升能源使用效率與資源循環利用，降低營運過程對環境之衝擊，落實半導體產業的永續責任，朝向低碳生產之綠色產業邁進。

6 員工照護

6.1 人力資本

6.1.1 人力管理

博磊科技視員工為公司最重要的資產，故我們以公司營運所在地之勞動法規為基礎，制定人力資源管理之作業辦法、獎酬機制及工作規章等，並定期審視最新法規規範，保障員工勞動基本權益。本公司禁止雇用童工、歧視、職場性騷擾、強迫勞動等事件，並建立獨立申訴管道，提供員工安全、平等、自由的工作環境。

本公司用人著重於學經歷、專業技能、誠信及熱忱，同時依法聘僱身心障礙人士，保障其工作權利。同職級(能)員工享有相同的福利措施、敘薪標準及教育訓練制度，並不因性別、年齡、國籍等因素而異。每年定期執行績效考核，作為員工留任、晉升、調薪或分配獎金的依據。

6.1.2 人才聘雇

《年底員工組成》

截至 2025 年底止，博磊科技（含在台子公司科榮）全體員工共計 182 人，包含正職員工 182 人、臨時員工 0 人；以勞雇類型劃分則含全職員工 182 人、兼職員工 0 人、無時數保證 0 人。此外，本公司部分事務係委由清潔公司、團膳承包商負責，例如清潔人員、廚師等，2025 年底上述外部工作者人數共計 2 人。近三年聘雇人力無重大變化。

2025 年底員工結構 (單位：人)

聘僱類型	性別	國家	合計
		Taiwan(臺灣)	
全體員工	男性	128	128
	女性	54	54
	其他	0	0
	小計	182	182
正職員工	男性	128	128
	女性	54	54
	其他	0	0
	小計	182	182
臨時員工	男性	0	0
	女性	0	0
	其他	0	0
	小計	0	0
全職	男性	128	128
	女性	54	54
	其他	0	0

	小計	182	182
兼職	男性	0	0
	女性	0	0
	其他	0	0
	小計	0	0
無時數保證	男性	0	0
	女性	0	0
	其他	0	0
	小計	0	0

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

- 近三年度員工人數 (單位：人)

年度	2023 年底	2024 年底	2025 年底
男性員工人數	144	136	128
女性員工人數	61	58	54
其他員工人數	0	0	0
員工總人數	205	194	182

《員工多元化》

- 員工多元結構

本公司員工男女性占比分別為 70%及 30%，以年齡層 30-50 歲之員工居多，占總人數 79%。另依法聘雇身心障礙者 1 人，且為落實本公司多元平等之理念，亦聘僱具原住民身分之員工 0 人。

本公司於招募非本國籍員工與海外員工時，亦遵守相關國內外法規，審慎評估可能產生之潛在風險（例如移民、簽證法規等），協助有效管理簽證、工作證、居住搬遷等各項工作相關法規與權益，並盡可能配合當地組織單位了解在地生活資訊，協助員工快速適應環境，提供完善的職場環境。而本公司高階主管以當地員工為主，本年度 100%高階主管均為本國籍員工。

2025 年底按職級別及多元指標劃分之員工總數 (單位：人)

職級		高階主管	中階主管	基層主管	基層人員	合計
各職級員工總人數		15	25	7	135	182
各職級員工總人數佔全體百分比(%)		8%	14%	4%	74%	100%
多元指標						
性別	男性	14	22	7	85	128
	女性	1	3	0	50	54
	其他	0	0	0	0	0
年齡	29 歲(含)以下	0	0	0	17	17
	30-50 歲	6	21	7	109	143
	51 歲(含)以上	9	4	0	9	22
是否具原住民身分		0	0	0	0	0
是否具身心障礙身分		0	0	0	1	1

2025 年底按職級別及多元指標劃分之員工百分比 (單位 : %)

職級		高階主管	中階主管	基層主管	基層人員	合計
性別	男性	93%	88%	100%	63%	70%
	女性	7%	12%	0%	37%	30%
	其他	0%	0%	0%	0%	0%
年齡	29 歲(含)以下	0%	0%	0%	13%	9%
	30-50 歲	40%	84%	100%	81%	79%
	51 歲(含)以上	60%	16%	0%	7%	12%
是否具原住民身分		0%	0%	0%	0%	0%
是否具身心障礙身分		0%	0%	0%	1%	1%

註：此表百分比係以同職級與同類型人員計算，例如基層人員之男性占比=男性基層人員人數÷基層人員總人數

2025 年底按職能別及多元指標劃分之員工總數 (單位：人)

職能別		銷售	生產	管理	財務	研發	行政人事	合計
各職能別員工總人數		64	18	39	4	41	16	182
各職能別員工總人數佔全體百分比(%)		35%	10%	21%	2%	23%	9%	100%
多元指標								
性別	男性	50	9	35	0	33	1	128
	女性	14	9	4	4	8	15	54
	其他	0	0	0	0	0	0	0
年齡	29 歲(含)以下	14	0	0	0	3	0	17
	30-50 歲	49	15	26	3	36	14	143
	51 歲(含)以上	1	3	13	1	2	2	22
是否具原住民身分		0	0	0	0	0	0	0
是否具身心障礙身分		0	0	0	0	1	0	1

2025 年底按職能別及多元指標劃分之員工百分比 (單位 : %)

職能別		銷售	生產	管理	財務	研發	行政人事	合計
性別	男性	78%	50%	90%	0%	80%	6%	70%
	女性	22%	50%	10%	100%	20%	94%	30%
	其他	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
年齡	29 歲(含)以下	22%	0%	0%	0%	7%	0%	9%
	30-50 歲	77%	83%	67%	75%	88%	88%	79%
	51 歲(含)以上	2%	17%	33%	25%	5%	13%	12%
是否具原住民身分		0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
是否具身心障礙身分		0%	0%	0%	0%	2%	0%	1%

註：此表百分比係以同職能與同類型人員計算，例如研發人員之男性占比=男性研發人員人數÷研發人員人數總人數

2025 年底按職級別及多元指標劃分之員工總數 (單位：人)

職級		高階主管	中階主管	基層主管	基層人員	合計
各職級員工總人數		15	25	7	135	182
各職級員工總人數佔全體百分比(%)		8%	14%	4%	74%	100%
多元指標						
性別	男性	14	22	7	85	128
	女性	1	3	0	50	54
	其他	0	0	0	0	0
年齡	29 歲(含)以下	0	0	0	17	17
	30-50 歲	6	21	7	109	143
	51 歲(含)以上	9	4	0	9	22
是否具原住民身分		0	0	0	0	0
是否具身心障礙身分		0	0	0	1	1
學歷程度	博士	0	0	0	0	0
	碩士	5	2	4	9	20
	高等教育	6	11	3	53	73
	中等教育	0	1	0	10	11
	初等教育	0	0	0	0	0
	未分類	4	11	0	63	78
國籍	本國籍	15	25	7	131	178
	外國籍	0	0	0	4	4

2025 年底按職級別及多元指標劃分之員工百分比 (單位 : %)

職級		高階主管	中階主管	基層主管	基層人員	合計
性別	男性	93%	88%	100%	63%	70%
	女性	7%	12%	0%	37%	30%
	其他	0%	0%	0%	0%	0%
年齡	29 歲(含)以下	0%	0%	0%	13%	9%
	30-50 歲	40%	84%	100%	81%	79%
	51 歲(含)以上	60%	16%	0%	7%	12%
是否具原住民身分		0%	0%	0%	0%	0%
是否具身心障礙身分		0%	0%	0%	1%	1%
學歷程度	博士	0%	0%	0%	0%	0%
	碩士	33%	8%	57%	7%	11%
	高等教育	40%	44%	43%	39%	40%
	中等教育	0%	4%	0%	7%	6%
	初等教育	0%	0%	0%	0%	0%
	未分類	27%	44%	0%	47%	43%
國籍	本國籍	100%	100%	100%	97%	98%
	外國籍	0%	0%	0%	3%	2%

註：此表百分比係以同職級與同類型人員計算，例如基層人員之男性占比=男性基層人員人數÷基層人員總人數

2025 年底按職能別及多元指標劃分之員工總數 (單位：人)

職能別		銷售	生產	管理	財務	研發	行政人事	合計
各職能別員工總人數		64	18	39	4	41	16	182
各職能別員工總人數佔全體百分比(%)		35%	10%	21%	2%	23%	9%	100%
多元指標								
性別	男性	50	9	35	0	33	1	128
	女性	14	9	4	4	8	15	54
	其他	0	0	0	0	0	0	0
年齡	29 歲(含)以下	14	0	0	0	3	0	17
	30-50 歲	49	15	26	3	36	14	143
	51 歲(含)以上	1	3	13	1	2	2	22
是否具原住民身分		0	0	0	0	0	0	0
是否具身心障礙身分		0	0	0	0	1	0	1
學歷程度	博士	0	0	0	0	0	0	0
	碩士	3	0	7	0	10	0	20
	高等教育	9	10	16	2	31	5	73
	中等教育	1	8	1	0	0	1	11
	初等教育	0	0	0	0	0	0	0
	未分類	51	0	15	2	0	10	78
國籍	本國籍	64	15	39	4	40	16	178
	外國籍	0	3	0	0	1	0	4

2025 年底按職能別及多元指標劃分之員工百分比 (單位 : %)

職能別		銷售	生產	管理	財務	研發	行政人事	合計
性別	男性	78%	50%	90%	0%	80%	6%	70%
	女性	22%	50%	10%	100%	20%	94%	30%
	其他	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
年齡	29 歲(含)以下	22%	0%	0%	0%	7%	0%	9%
	30-50 歲	77%	83%	67%	75%	88%	88%	79%
	51 歲(含)以上	2%	17%	33%	25%	5%	13%	12%
是否具原住民身分		0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
是否具身心障礙身分		0%	0%	0%	0%	2%	0%	1%
學歷程度	博士	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	碩士	5%	0%	18%	0%	24%	0%	11%
	高等教育	14%	56%	41%	50%	76%	31%	40%
	中等教育	2%	44%	3%	0%	0%	6%	6%
	初等教育	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	未分類	80%	0%	38%	50%	0%	63%	43%
國籍	本國籍	100%	83%	100%	100%	98%	100%	98%
	外國籍	0%	17%	0%	0%	2%	0%	2%

註：此表百分比係以同職能與同類型人員計算，例如研發人員之男性占比=男性研發人員人數÷研發人員人數總人數

《人員流動》

我們擁有完善的招募制度，期盼員工與公司共榮發展，同時也尊重員工的職涯轉換選擇。本公司 2025 年間共計招募 16 位新進員工，包含男性 13 位、女性 3 位，且以 30-50 歲之人員為主；另有 26 位員工離職（含 0 位屆齡退休人員），含 19 位男性及 7 位女性，離職原因包括家庭照護、居住地搬遷、轉換跑道等因素。而本公司為保障員工權利、完善招聘制度，權責單位主管皆與所有離職人員面談，具體瞭解離職原因，以作為後續人力資源管理改善之參考。

- 博磊科技資遣預告期

公司若遇重大營運變化，如營運組織調整、人力需求調整、不可抗力因素或認為員工不適任時，必須依勞基法規定之預告期間提前通知員工，並給付資遣費。

- 工作 3 個月以上未滿 1 年：10 日前
- 工作 1 年以上未滿 3 年：20 日前
- 工作 3 年以上：30 日前

2025 年新進人員總數及比例

性別	年齡	國家	總計	新進比率 (%)
		Taiwan(臺灣)		
男性	29 歲(含)以下	6	6	10%
	30-50 歲	7	7	
	51 歲(含)以上	0	0	
	小計	13	13	
女性	29 歲(含)以下	1	1	6%
	30-50 歲	2	2	
	51 歲(含)以上	0	0	
	小計	3	3	
其他	29 歲(含)以下	0	0	0%
	30-50 歲	0	0	
	51 歲(含)以上	0	0	
	小計	0	0	
總計		16	16	9%

2025 年離職人員總數及比例

性別	年齡	國家	總計	離職比率 (%)
		Taiwan(臺灣)		
男性	29 歲(含)以下	6	6	15%
	30-50 歲	11	11	
	51 歲(含)以上	2	2	
	小計	19	19	
女性	29 歲(含)以下	2	2	13%
	30-50 歲	5	5	
	51 歲(含)以上	0	0	
	小計	7	7	
其他	29 歲(含)以下	0	0	0%
	30-50 歲	0	0	
	51 歲(含)以上	0	0	
	小計	0	0	
總計		26	26	14%

6.1.3 勞資協議

博磊科技戮力打造員工與公司之間和諧對等的溝通平台，雖未成立工會、無團體協約，但定期舉辦勞資會議，並設置多元且透明的溝通管道，包含勞資會議、福委會、員工意見信箱、員工意見調查等，讓同仁有發聲的機會，確保公司與員工進行有效的互動，保障勞資雙方的權利義務，並適時改善勞動環境與勞資規範。

- 員工溝通管道類型

溝通管道	說明
勞資會議	歷次勞資會議皆由全體員工正式投票選出勞方代表，與資方指派的代表共同組成，本年度共召開 4 次勞資會議。(各公司辦法不同每季至少一次)
福委會會議	依照相關法令、本公司職工福利辦法及福委會組織章程，定期每季舉辦會議，擬定或修正各項職工福利計畫，另視需要不定期舉辦臨時性會議。(各公司辦法不同每季至少一次)
員工意見信箱	提供內部 email 信箱讓員工可以適時反映意見或提供建議。
員工意見調查	不定期進行員工意見調查。ex.伙食滿意度、藝文活動滿意度...等。

6.2 薪酬與福利

6.2.1 平等優渥薪酬

《男女薪酬比》

博磊科技重視留才與育才，致力於提供具競爭力的薪資條件與完善的員工福利。本公司敘薪標準參照當地法規、同業行情及當地生活水平等條件訂定，絕不因性別、種族、語言、宗教、年齡、黨派、婚姻狀況等條件而影響同仁之薪資報酬。於此平等包容的職場環境下，女男的薪資起薪平等，然最終的薪酬(基本薪資加薪酬)則依據工作年資、經驗或職務加給而有所不同。而本公司員工薪資由本薪、伙食費、各項獎金或津貼等組成，每年亦根據營運狀況進行年度調薪，或是依據員工績效給予獎金，激勵員工、鼓勵人才與公司共同成長。針對新進員工之敘薪，依據員工先前工作經驗、具備之能力及應徵職位內容之市場行情予以核薪，優於勞基法基本工資。基於產業特性及電子、電機、機械等人才來源因素，博磊科技員工以男性為多數，相對男性員工資歷較女性員工長，故男性薪資高於女性。

各職級男女薪酬比 (女：男)

項目		2023	2024	2025
最低基本工資比率	比率	1.00	1.00	1.00
基本月薪平均數	高階管理階層 (女 / 男)	-	-	-
	所有主管 (除高階管理階層以上) (女 / 男)	0.88	0.83	0.82
	非主管人員平均月薪(女/男)	0.83	0.83	0.86
	非主管職之中位數員工平均月薪 (女 / 男)	0.86	0.86	0.85
基本月薪 + 全年獎金平均數	高階管理階層以上含獎金之年薪 (女 / 男)		-	-
	所有主管 (除高階管理階層以上) 含獎金之年薪 (女 / 男)	0.88	0.81	0.96
	非主管人員含獎金之年薪(女/男)	0.81	0.81	0.85
	非主管人員平均獎金金額 (女 / 男)	0.85	0.81	0.82
	非主管職之中位數員工平均獎金金額 (女 / 男)	0.82	0.76	0.82

2025 年最高薪酬與員工年度總薪酬比率

年度總薪酬比率*註 3	3.10
年度總薪資報酬變化比率*註 4	-1.96

備註：

- 1.高階管理階層：各事業處最高主管及處級以上主管；管理階層：基層人員與高階管理階層除外之主管人員；基層人員：課長以下人員。經理人未列入比較。
- 2.基本月薪計算包含月薪 + 特定職務之補助津貼；全年獎金計算包含績效獎金、年終獎金、員工紅利及各項獎金。
- 3.年度總薪酬比率 = 組織薪酬最高個人之年度總薪酬 / 所有員工（不包括該薪酬最高之個人）之年度總薪酬中位數。
- 4.年度總薪資報酬變化比率 = 組織薪酬最高個人之年度總薪酬增加百分比 / 所有員工（不包括該薪酬最高之個人）之年度總薪酬中位數增加百分比。
- 5.本公司以臺灣證券交易所規定之「非擔任主管職務之全時員工薪資資訊申報」為統計基礎，揭露最高個人之年度總薪酬與全時員工薪資中位數；「所有員工」包含未排除當年度中新進、離職員工，計算時該類人員年度薪酬以年化總薪資推估。
- 6.本數據僅適用於台灣地區值。

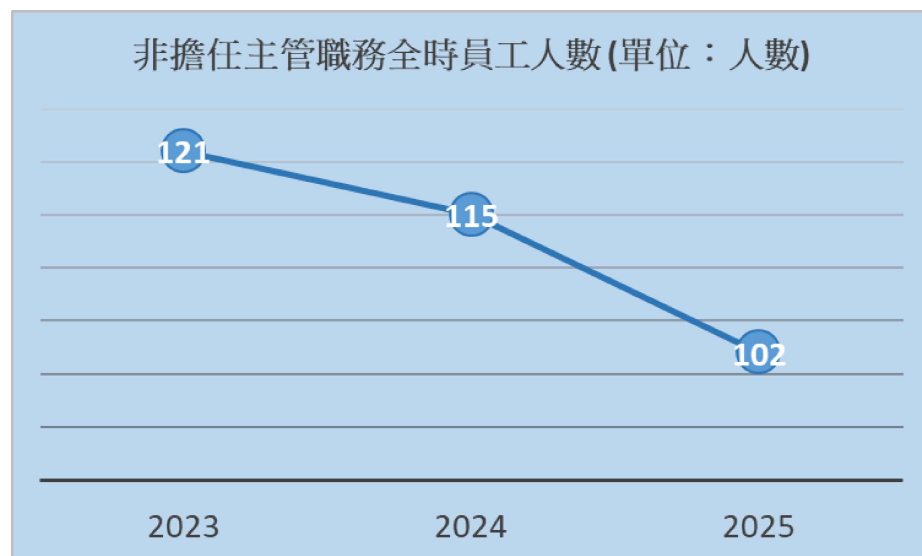
《基層人員與當地法規最低薪資比》

本公司絕對恪守營運當地勞動法令之相關要求。在台灣，標準起薪優於「勞動基準法」所規定之基本薪資，於其他營運地區也遵守當地對於最低薪資之規範。2025 年女男基層人員平均薪資為台灣當地最低薪資的 1.90 倍。

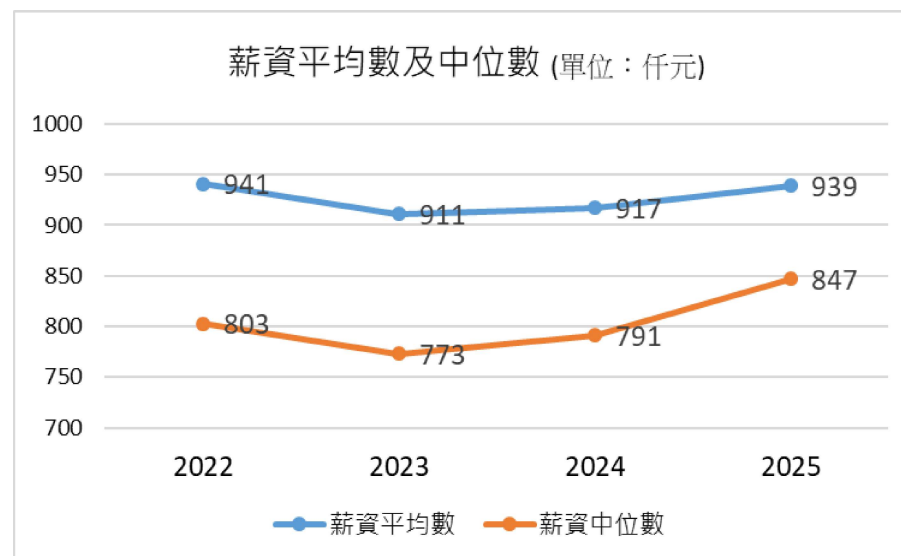
《非主管職員工薪資資訊》

另母公司博磊科技因應法規要求揭露「非擔任主管職務之全時員工」薪資資訊。2025 年非擔任主管職務之全時員工人數為[102]人，其「薪資平均數」及「薪資中位數」分別為[939]仟元及[847]仟元，分別較 2024 年度增長 2.40% 及 7.08%，即公司考量通貨膨脹及整體經濟大環境的變動情況下，仍努力維持基層員工薪資水準，保障員工的生活品質。

<非主管職全時員工人數變化>



<非主管職全時員工薪資平均數及薪資中位數變化>



6.2.2 完善福利措施

《福利措施說明》

為增進員工的向心力及提升市場競爭力，博磊科技制定多項福利措施予，如優於法令的給假福利、保險、婚喪生育禮金等，另本公司設有職工福利委員會，負責推動及規劃各種職工福利措施；全職員工皆享有上述福利。福利金每月由公司固定列支及員工自行提撥福利金至福委會帳戶，支用於各項活動或補助金，福委會定期追蹤福利金使用情形及員工回饋，確保福利金妥善運用。

• 博磊科技標準福利

項目	說明
保險	• 依照法規級距表投保勞工保險及全民健康保險 • 規劃團體綜合保險，包含壽險、意外險、醫療險、癌症險等保障 • 海外差旅險(針對出差人員)
給假福利	• 符合勞動基準法給予特休假
婚喪生育及年節禮金	• 生育禮金 • 三節禮券(金) • 生日禮券 • 婚喪禮金 • 住院慰問金

• 博磊科技其他福利措施

項目	說明	
補助金或津貼	● 健康檢查補助	● 旅遊補助
福利活動	● 員工旅遊 ● 社團活動 ● 不定期藝文活動	● 尾牙活動 ● 家庭日活動
其他	● 彈性工時 ● 員工餐廳供應午餐	● 員工宿舍

《退休福利制度》

為保障退休員工權益，本公司依法提撥退休金。在台灣，同仁採行舊制退休金制度者，當符合退休條件請領退休金時，由「勞工退休準備金專戶」核發；採行新制退休金制度者，則由「勞工退休金個人專戶」支付。在公司同仁屆臨退休時，亦會舉辦歡送會並頒發退休紀念金幣，感謝同仁的付出與辛勞。

退休制度		提撥情形
舊制	台灣地區員工依據台灣勞動基準法及勞工退休金條例，於 2005 年 6 月 30 日(含)前入職之員工，	依「勞基法」，每月提撥依員工薪資總額 2%，存至台灣銀行之「勞工退休準備金專戶」。
新制	享有舊制退休金年資。於 2005 年 7 月 1 日(含)後入職之員工，享有新制退休金年資。	依「勞工退休金條例」，按月提撥其薪資總額 6%，存至勞保局「勞工退休金個人專戶」。

註：詳細退休金提撥金額請參考本年度年報第 87 頁。

6.2.3 友善育兒職場

《育嬰假政策說明》

我們致力於打造友善的育兒環境，除允許法定之育嬰留職停薪假外，為體貼育兒父母之辛勞，本公司亦提供了生育補助、合乎法規的家庭照護假、彈性上下班制等機制，並於辦公室內設置配備有冰箱、消毒鍋等設施之溫馨哺集乳室，讓正值哺乳期的女性同仁無後顧之憂。

《育嬰假人數資訊》

2025 年本公司無員工申請育嬰留停，以往多數的員工多在育嬰留停假結束後回到公司，其中少數員工因個人職涯規劃考量、家庭照顧因素而離職。

• 育嬰假人員分析

年度	2025 年				2024 年				2023 年			
性別	男性	女性	其他	合計	男性	女性	其他	合計	男性	女性	其他	合計
當年度享有育嬰留停資格人數(A)	5	0	0	5	11	4	0	15	10	6	0	16
當年度實際申請育嬰留停人數(B)	1	0	0	1	0	0	0	0	0	2	0	2
當年度育嬰留停應復職人數(C)	1	0	0	1	0	0	0	0	0	2	0	2
當年度育嬰留停實際復職人數(D)	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1
前一年度育嬰留停實際復職人數(E)	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	1
前一年度育嬰留停復職後 12 個月仍在職員工人數(F)	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1
育嬰留職停薪申請率 (%) (=B/A)	20%	0%	0%	20%	0%	0%	0%	0%	0%	33%	0%	13%
復職率 (%) (=D/C)	100%	0%	0%	100%	0%	0%	0%	0%	0%	50%	0%	50%
留任率 (%) (=F/E)	0%	0%	0%	0%	0%	100%	0%	100%	0%	0%	0%	0%

6.3 多元發展

6.3.1 培育訓練

《簡介教育訓練課程類型》

博磊科技重視員工的職能發展，深信唯有不斷與時俱進的教育訓練能帶領員工和公司同步成長。我們提供多元的學習管道和兼具深度廣度的培訓課程，全方位提升員工技能與知識。學習管道與培訓課程請詳見下方。

學習管道	培訓課程
內部教育訓練	以新進人員訓練、集團專題講座等共通性培訓課程為主，建立公司內部同仁基礎、通識知識。
外部教育訓練	以各部門所需之專業職能技術、法令規範之職安衛通識課程、及行政部安排之管理相關課程為訓練重點，加強工作知識及技能。

《年度開課班次、受訓人次及受訓人時數總覽》

2025 年總共開設 64 班次課程，共培訓 173 人次，累積 1,430.00 人時數。整體而言人均受訓時數為 7.86 小時，相較 2024 年，總開課班次雖減少，但總受訓人次呈現增加的趨勢，顯現公司對於員工教育訓練的重視與持續投入。

2025 年度教育訓練開課班次及受訓人次/人時數

課程類別	開課班次	總人次	總人時數
新人訓練	14	81	283.00
專業職能課程	14	14	120.00
通識課程	37	78	1,027.00
外語強化課程	0	0	0.00
管理領導課程	0	0	0.00
其他	0	0	0.00
合計	65	173	1,430.00

《各性別平均受訓時數》

我們的員工教育訓練方針不因性別而有所差異，2025 年男性平均受訓時數為 7.30 小時，女性平均受訓時數為 9.19 小時，其他性別平均受訓時數為 0.00 小時。

各性別平均受訓時數 (單位：小時)

性別	2023 年	2024 年	2025 年
男性	7.16	3.91	7.30
女性	7.24	16.24	9.19
其他	0	0	0.00

註：平均受訓時數=各性別受訓總時數÷各性別年底員工人數

《各職級平均受訓時數》

2025 年各職級別平均受訓時數如下表，各職級的平均受訓時數相較前兩年度均呈現穩定成長，反映出公司逐年增加投入的資源在員工的教育訓練，投資員工的職涯發展，創造公司和員工的雙贏。

各職級平均受訓時數

職級	2023 年	2024 年	2025 年
高階主管	5.84	3	6.47
中階主管	8.35	5.33	11.88
基層主管	5.63	2	5.43
基層人員	7.20	8.92	7.39

註：平均受訓時數=各職級受訓總時數÷各職級年底員工人數

6.4 職場安全

6.4.1 職業安全衛生管理

工作者為公司營運活動重要的成員之一，工作場域上任何的安全或衛生風險，可能對公司經濟及員工或外部工作者的健康與生活產生重大衝擊。博磊科技依據各營運據點當地的職業安全衛生法規規範並確實執行，主要以 1.工作場所安全評估：定期評估工作場所安全措施，包括對工作場所設施、設備和操作流程進行檢查，以確保遵守相關的安全標準和法規；2.職業健康管理：我們重視員工的職業健康管理，提供相關的支持和服務及補助年度健康檢查等。我們的目標是確保員工在工作中保持身心健康，並提供必要的資源和指導來支持他們的健康需求。設置職業安全衛生委員會，鑑別作業環境可能的風險，訂定管理辦法及控制程序，並定期執行內部稽核，以有效預防各種事故發生，保障工作者的健康及安全。

註：外部工作者指員工以外，所有在本公司場域內或場域外執行本公司指定工作項目之工作者，例如原材料供應商、設備維修商、外部顧問等。

《職業安全衛生委員會與溝通機制》

◆ 職業安全衛生委員會

博磊科技依法設置職業安全衛生委員會，每季定期召開會議，委員會成員由管理代表與勞工代表組成，主要統籌規劃職業安全衛生相關事務並推動職安衛管理系統的發展、職安衛教育訓練計畫及職業災害調查報告等；透過職安會達成公司內部各階層、外部相關單位及勞工代表溝通並確保同仁工作環境安全。

職安衛委員會下成立管理小組，負責定期執行風險評估程序與規劃及推動職業安全衛生政策，以及安排年度教育訓練計畫、職業健康服務及健康促進活動等，並於公司內部公告職業安全衛生管理辦法及宣導職安衛管理政策，讓博磊科技全體同仁清楚瞭解公司職安衛政策。

◆ 工作者溝通與通報機制

管理小組設有獨立通報機制，工作者可匿名透過專線與專門信箱回饋、溝通與諮詢職安衛相關事項；當外籍員工提出溝通與諮詢需求時，則由具外語能力之員工或委託翻譯人員擔任中間窗口，以期達到有效的雙效溝通。

此外，根據本公司 安全衛生工作守則 規範，我們鼓勵員工、供應商或承攬商主動通報工作場所存在的安全衛生隱憂；若有當下極有可能發生的立即性風險，工作者亦可在不危急其他工作者的安全情形下，自行停止作業及退至安全場所，並同步向部門主管及職安衛管理小組報告。管理小組接獲通報後需立即執行調查，評估危害發生的可能性與危險程度，以制定處理措施並報告予職安衛委員會審議，並將調查與決議結果公告予公司全體工作者。鼓勵工作者舉報潛在職安衛風險，共同監督減少危險事件之發生。

◆ 職業安全衛生風險評估

博磊科技依循營運據點當地職業安全衛生法規，制定危害鑑別與風險評估管理程序書，由職安衛委員會下之職安衛管理小組執行；並定期針對職安衛管理小組進行危害辨識與評估專業訓練，鼓勵成員取得外部相關證照。

為確保職業安全衛生執行穩當，職安衛管理小組**每年**依照危險嚴重度、危害發生可能性及現有防護設施等面向，分類成高度風險、中高風險、中度風險、低度風險四個級別，評估可能產生的重大職災或職業病類別，並針對中、高風險項目設置降低風險的控制措施，每年定期檢視管理架構缺失之處，召開檢討會議進行流程優化，並於下一次會議上報告改善進度，以確保職業安全衛生管理措施達到循環改善。

除了例行性的風險評估外，當工作場域設備或操作程序發生重大改變、發生嚴重職災事故或是收到工作者重大投訴事件等，本公司將對此等非例行性事件執行額外風險評估，修正原判定之風險級別及預防措施，以立即因應預防災害事件發生。

風險等級劃分與因應管理機制

風險等級	管理機制
高度風險	建立作業管制程序與監督量測要求，每半年檢討控制與監督的有效性，並列為主管巡檢重點與改善項目。
中高風險	建立作業管制程序與監督量測要求，每年檢討控制與監督的有效性。
中度風險	有條件接受，存在適當之程序、控制與安全保護並依需要建立管制措施。
低度風險	現況接受，無須採取任何措施。

註：

- 1.本次邊界範圍：母公司博磊科技(新竹、台中)、子公司科榮(新竹、台中、台南)之資訊。
- 2.評估後並無發現高度或中高度風險項目。

《職安衛教育訓練》

◆ 職安衛教育訓練

職業安全衛生教育訓練與宣導是提升員工與承攬人員安全衛生認知的基礎，博磊科技全體員工每年必須接受一般職安教育訓練，並依不同部門別的工作型態及工作環境，分別辦理員工及外部工作者的知識技能訓練，以提升員工安全意識、預防災害發生。

類別	課程內容	受訓對象	受訓總時數/次數
一般訓練	一般職安教育訓練，包含法規概要、職安衛概念及工作守則、標準作業程序、緊急事故應變處理、消防及急救常識等。	新進員工	11 小時/2 次

危險狀況訓練	危險狀況緊急應變訓練，例如消防演練。	全體員工	280 小時/4 次
職業安全衛生相關人員證照訓練	職業安全衛生業務主管、一般安全衛生教育訓練、固定式起重機操作人員教育訓練等。	相關作業人員	348 小時/46 次

《職業健康服務與健康促進》

◆ 職業健康服務及健康促進活動

本公司依照工作環境與工作性質評估對員工可能造成重大風險的因子，以減少員工於作業操作過程中接觸過量有害物質，博磊科技提供防護用具予員工穿戴；且每年安排員工健檢，對於任職於特殊工作環境之員工另外接受專門身體健康檢查，定期追蹤員工身體狀況以便即早因應與治療。本公司亦與醫療診所與機構合作，若員工出現職業病相關症狀，可至配合的醫療單位檢測及接受治療。

於個人健康促進方面，博磊科技每年安排醫院到廠為全職員工進行身體健康檢查，並追蹤管理中高度健檢異常的員工。綜合考量員工年齡、近 3 年健檢數值及衛生署調查之常見重大疾病，常見個人健康風險包括癌症、缺乏運動、心血管疾病、三高問題、心理壓力等身心理風險因子，因此博磊科技每年度健康檢查項目中安排一般常見檢查項目外增加防癌篩檢，同時針對 40 歲以上員工另外提供全身健檢補助，宣導身體照護新知並鼓勵員工養成運動的習慣，提升身心靈的健康。

◆ 承攬商職安衛稽核

博磊科技除了要求旗下所有營運據點必須嚴格遵守當地職安衛法規規範外，同時也要求承攬商遵循本公司承攬商管理辦法，其中包含職安衛規範。本公司每年持續稽核關鍵承攬商，確認是否有違反本公司職安衛規範的情事發生，評估承攬商職安衛管理缺失。若屬於非嚴重性者，本公司提出應改善項目及建議改善作為，給予承攬商改善期，經確實改善後重新審核確定其工作場域已無重大職安風險。

6.4.2 職業傷害與職業病

《事故調查流程》

博磊科技制定職安衛事故標準通報程序，當職安衛事件發生時，傷者或工作場域主管或在場其他工作人員應立即依據安衛管理流程處置與反應，並由現場人員即時向職業安全衛生單位轄下之職災申報系統通報，說明事件性質、受傷人員身分、事件所在地、事件緣由及人員受傷程度等。職業安全衛生單位於接獲通報後，將針對事件嚴重程度劃分層級，同步告知人資單位、職業安全衛生單位或醫療機構，並協同調查事發當下工作環境、人員操作、操作標準流程是否存在任何缺失或異常；釐清事故發生原因後，職業安全衛生單位需向事故發生部門主管及職安衛委員會報告事故調查結果及改善計畫，共同決議工作環境或標準程序改善措施，並將調查後處置與後續改善結果公告予所有員工及廠商，於事故發生後 3 個月內加強訓練及宣導新管控方針。

《近 3 年職災紀錄為零》

博磊科技近三年均未發生件職業災害事故，透過近年的教育訓練宣導及安全控制，博磊科技員工職業災害事故為零，保持零事故率紀錄，職業安全衛生單位將持續監督與改善確保實施的有效性。博磊科技將持續優化管理措施，期許維持工安零災害的目標。

◆ 員工職業傷害與職業病統計表

統計項目(單位)	2023 年	2024 年	2025 年
工作總時數(小時)	385,412	397,168	359,798
職業傷害死亡人次(次)	0	0	0
職業傷害死亡比率 ^{註 1}	0.0	0.0	0.0
嚴重職業傷害人次(次) ^{註 2}	0	0	0
嚴重職業傷害比率 ^{註 3}	0.0	0.0	0.0
可記錄事故人次(次) ^{註 4}	0	0	0
可記錄事故比率 ^{註 5}	0.0	0.0	0.0
職業疾病件數(件)	0	0	0
職業疾病發生率 ^{註 6}	0.0	0.0	0.0

註 1：職業傷害死亡比率=職業傷害死亡人次÷工作總時數×200,000。

註 2：嚴重職業傷害指導致員工無法或難以於 6 個月內恢復至受傷前健康狀態之職業傷害，但排除死亡人數。

註 3：嚴重職業傷害比率=嚴重職業傷害人次÷工作總時數×200,000。

註 4：可記錄事故人數指該年度發生之所有職業傷害事件，包含嚴重職業傷害數量與職業傷害死亡數量。

註 5：可記錄之事故比率=可記錄之職業傷害人次÷工作總時數×200,000。

註 6：職業病發生率=職業疾病次數÷工作總時數×200,000。

- **虛驚事故**

本公司過去 3 年均未發生虛驚事件。註：本次揭露邊界範圍之統計。

- **員工以外工作者之職業災害紀錄**

外部工作者近三年職業傷害與職業病率為零

博磊科技近三年均未發生員工以外工作者之職業災害事故及職業病。透過近年的教育訓練宣導、安全控制及供應商稽核，博磊科技近三年外部工作者可記錄事故率皆為 0。博磊科技將持續強化對供應商的宣導及訓練，目標於每年外部工作者可記錄事故率維持於零事故。

附錄

GRI 準則索引表

使用聲明：博磊科技已依循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的 ESG 資訊
適用 GRI 1：基礎 2021

一般揭露項目

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因及解釋
GRI 2：一般揭露 2021	2-1 組織詳細資訊	2.1.1 基本資訊	24	NA	
	2-2 組織永續報導中包含的實體	1.1.3 邊界範疇	7		
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	1.1.1 報導期間	6		
		1.1.7 聯絡資訊	8		
	2-4 資訊重編	1.1.4 資訊重編	8		
	2-5 外部保證/確信	1.1.6 外部保證/確信	8		
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	4.1.2 供應鏈結構	60		
	2-7 員工	2.1.1 基本資訊	24		
		6.1.2 人才招聘	90		
	2-8 非員工的工作者	6.1.2 人才招聘	90		
	2-9 治理結構及組成	2.2.1 治理架構	28		
		2.2.2 功能性委員會	35		

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因及解釋
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	2.2.1 治理架構	28		
	2-11 最高治理單位的主席	2.2.1 治理架構	28		
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.4.1 重大議題評估流程	15		
		1.4.2 重大議題衝擊管理	18		
	2-13 衝擊管理的負責人	1.4.1 重大議題評估流程	15		
		1.4.2 重大議題衝擊管理	18		
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	1.4.1 重大議題評估流程	15		
	2-15 利益衝突	2.2.1 治理架構	28		
	2-16 溝通關鍵重大事件				
	2-17 最高治理單位的群體智識	2.2.1 治理架構	28		
	2-18 最高治理單位的績效評估	2.2.1 治理架構	28		
	2-19 薪酬政策	2.2.1 治理架構	28		
	2-20 薪酬決定流程	2.2.1 治理架構	28		
	2-21 年度總薪酬比率	6.2.1 平等優渥薪酬	106		
	2-22 永續發展策略的聲明	1.2.1 經營者的話	9		
	2-23 政策承諾	2.4.1 誠信經營	39		
		2.4.2 人權政策	42		
	2-24 納入政策承諾	2.4.1 誠信經營	39		
		2.4.2 人權政策	42		
	2-25 補救負面衝擊的程序	1.4.2 重大議題衝擊管理	18		

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因及解釋
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	2.4.1 誠信經營	39		
		2.4.2 人權政策	42		
	2-27 法規遵循	2.4.3 法規遵循	43		
	2-28 公協會的會員資格	2.1.1 基本資訊	24		
	2-29 利害關係人議合方針	1.3.1 鑑別利害關係人	12		
		1.3.2 利害關係人溝通	12		
	2-30 團體協約			2-30 全揭露項目	無團體協約,仍透過勞動法令/勞動契約/勞資會議等保障員工工作條件
GRI 3 : 重大主題 2021	3-1 決定重大主題的流程	1.4.1 重大議題評估流程	15	NA	
	3-2 重大主題列表	1.4.2 重大議題衝擊管理	18		

重大議題揭露

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因及解釋
經濟績效					
3-3 重大主題管理					
GRI 201：經濟 績效 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	2.3.1 經濟價值	37		
	201-4 取自政府之財務援助	2.3.1 經濟價值	37		
誠信經營					
3-3 重大主題管理					
GRI 205：反貪 腐 2016	205-1 已進行貪腐風險評估的營運據點			205-1 全揭露項目	未進行所有營運據點評估
	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練			205-2 全揭露項目	未進行相關訓練
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	2.4.1 誠信經營	39		
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	2.4.1 誠信經營	39		
資訊安全					
3-3 重大主題管理					
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	2.6.1 資安管理政策	46		
溫室氣體排放					

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因及解釋
3-3 重大主題管理					
GRI 305：排放 2016	305-1 直接(範疇一)溫室氣體排放	5.2.1 溫室氣體盤查	71		
	305-2 能源間接(範疇二)溫室氣體排放	5.2.1 溫室氣體盤查	71		
	305-3 其他間接(範疇三)溫室氣體排放	5.2.1 溫室氣體盤查	71		
	305-4 溫室氣體排放強度	5.2.1 溫室氣體盤查	71		
	305-5 溫室氣體排放減量	5.2.2 溫室氣體減量	74		
產品品質安全					
3-3 重大主題管理					
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				
	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件				
職業安全衛生					
3-3 重大主題管理					
GRI 403：職業 安全衛生 2018	403-1 職業安全衛生管理系統			403-1 全揭露項目	本公司未實施職安衛管理系統
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	6.4.1 職業安全衛生管理	117		
	403-3 職業健康服務	6.4.1 職業安全衛生管理	117		
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參	6.4.1 職業安全衛生管理	117		

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因及解釋
	與、諮詢與溝通				
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	6.3.1 培育訓練	114		
		6.4.1 職業安全衛生管理	117		
	403-6 工作者健康促進	6.4.1 職業安全衛生管理	117		
	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	6.4.1 職業安全衛生管理	117		
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者			403-8 全揭露項目	本公司未實施職安衛管理系統
	403-9 職業傷害	6.4.2 職業傷害與職業病	121		
	403-10 職業病	6.4.2 職業傷害與職業病	121		

特定主題揭露項目

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因及解釋
GRI 201：經濟績效 2016	201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	6.2.2 完善福利措施	110		
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	6.2.1 平等優渥薪酬	106		
	202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	6.1.2 人才聘雇	90		
GRI 204：採購實務 2016	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	4.1.2 供應鏈結構	60		
GRI 302：能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	5.1.2 能源消耗	68		
	302-3 能源密集度	5.1.2 能源消耗	68		
GRI 303：水與放流水 2018	303-3 取水量	5.3.1 取水排水耗水	75		
	303-4 排水量	5.3.1 取水排水耗水	75		
	303-5 耗水量	5.3.1 取水排水耗水	75		
GRI 306：廢棄物 2020	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	5.4.1 廢棄物管理政策	81		
	306-3 廢棄物的產生	5.4.2 廢棄物清運處置	82		
	306-4 廢棄物的處置移轉	5.4.2 廢棄物清運處置	82		
	306-5 廢棄物的直接處置	5.4.2 廢棄物清運處置	82		
GRI 308：供應商環境評估 2016	308-1 使用環境標準篩選新供應商	4.2.1 供應鏈管理政策	63		
	308-2 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	4.2.2 供應鏈稽核成效	64		
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	6.1.2 人才聘雇	90		
	401-2 提供給全職員工(不包含臨時或兼職員工)的福利。	6.2.2 完善福利措施	110		
	401-3 育嬰假	6.2.3 友善育兒職場	112		

GRI 準則	揭露項目	報告書所在章節	頁碼	省略說明	
				省略的揭露項目	原因及解釋
GRI 402：勞資關係 2016	402-1 關於營運變化的最短預告期	6.1.1 人力管理	90		
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	6.3.1 培育訓練	114		
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	6.3.1 培育訓練	114		
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	2.2.1 治理架構	28		
		6.1.2 人才聘雇	90		
	405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	6.2.1 平等優渥薪酬	106		
GRI 410：保全實務 2016	410-1 保全人員接受人權政策或程序之訓練	6.3.1 培育訓練	114		
GRI 414：供應商社會評估 2016	414-1 使用社會標準篩選新供應商	4.2.1 供應鏈管理政策	63		
	414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	4.2.2 供應鏈稽核成效	64		

SASB 準則索引表

使用聲明：博磊科技已依循 SASB 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的 ESG 資訊

SASB 行業別：TC-ES

指標類型	指標編號	揭露主題	揭露項目	性質	說明	章節	頁碼	省略說明	
								省略的揭露項目	原因及解釋
指標	TC-ES-140a.1	水管理	*總取水量 *總耗水量 *於基線水壓力高或極高區域比例	量化	6.001 千立方公尺(m³) 2.307 千立方公尺(m³) NA(非屬高水壓力地區)	5.3 水源管 控	75		
指標	TC-ES-150a.1	廢棄物管理	*製造過程中產生之有害廢棄物重量 *廢棄物回收比例	量化	0 公噸(t) 0%(事業廢棄物)	5.4 廢棄物 監管	81		
指標	TC-ES-310a.1	勞動實務	*停工次數 *總閒置天數	量化	2025 年度博磊科技未有停工或罷工之情事，故不適用。	-	-		
指標	TC-ES-320a.1	勞工條件、健康與安全	(a)直接員工 (b)約聘員工 (1)事故率 (2)虛驚事件率	量化	2025 年度博磊科技無職業病、職業傷害之案件，全年統計 0	6.4 職場安 全	117		
指標	TC-ES-320a.2	勞工條件、健	因違反員工健康和安	量化	2025 年無重大違規事件	2.4 責任商	39		

指標 類型	指標編號	揭露主題	揭露項目	性質	說明	章節	頁碼	省略說明	
								省略的揭露項目	原因及解釋
		康與安全	有關的法律事件而造成的金錢損失總額。			業行為 6.4 職場安全	117		
指標	TC-ES-320a.3	勞工條件、健康與安全	所有實體與一階供應商驗證不符合率分別為 (a)優先不合格 (b)其他不合格	量化	2025 年稽核結果，未有發現供應商嚴重違反事項或需立即通報之重大缺失。	4.2 供應鏈管理	63		
指標	TC-ES-410a.1	產品生命週期管理	生命終結之產品及電子廢棄物回收之重量及再循環之百分比	量化	不適用	不適用	-		
指標	TC-ES-440a.1	材料取得	與關鍵材料之使用有關之風險管理之描述	討論 及 分析	博磊科技遵循有害物質及衝突礦產管理，避免使用會對地球環境與人體健康造成衝擊的原物料	4.2 供應鏈管理	63		
活動 指標	TC-ES-000.A		製造場所之數量	量化	1 個廠區	2.1.2 營運據點	26		
活動 指標	TC-ES-000.B		製造場所之面積	量化	約 610 平方公尺(m ²)	-	-		
活動 指標	TC-ES-000.C		員工人數	量化	集團員工總數 243 人，其中博磊及科榮共 182 人	6.1.2 人才招聘	90		

加強揭露永續指標-半導體業

編號	指標	指標種類	對應章節/說明	頁碼
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	5.1.2 能源消耗	67
二	總取水量及總耗水量	量化	5.3.1 取水排水耗水	75
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	5.4.2 廢棄物清運處置	82
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	6.4.2 職業傷害與職業病	121
五	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比	量化	5.4.2 廢棄物清運處置	82
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化敘述	不適用	-
七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	2.4.1 誠信經營	39
八	依產品類別之主要產品產量	量化	測試產品：251,573 台/個/片 設備產品：5,421 台/個	-

氣候相關資訊

上市上櫃公司氣候相關資訊

氣候變遷對公司造成之風險與機會及公司採取之相關因應措施

項目	執行情形
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。	董事會為本公司氣候變遷管理之最高監督單位，負責審閱年度公司治理報告，並確保氣候相關風險管理制度之有效執行。本公司於 113 年 11 月 7 日成立永續發展委員會，作為公司最高階層的 ESG 推動組織，負責擬定企業永續策略與長遠願景，旨在強化公司治理體質、落實環境保護，並積極履行社會責任。該委員會由董事長為召集人及兩名主管組成，以企業永續發展為最高指導原則，並依規定每年至少召開一次會議，定期向董事會報告氣候變遷相關之經營成果與推動成效。
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)。	公司積極研擬解決方案，期望能降低氣候變遷帶來的營運與財務衝擊，提升組織氣候韌性。並定義短期為 1~3 年，中長期為 3 年以上（註：公司應依自身營運狀況定義短中長期），評估相關氣候風險與機會為公司帶來的潛在營運與財務影響，以規劃各項行動因應氣候相關風險與機會。博磊的氣候風險與機會分為短期與中長期，短期為 1~3 年，中長期為 3 年以上。博磊辨識出五種風險與五種機會：五種風險包括：(1)溫室氣體相關法規(屬於政策和法規風險)、(2)低碳技術轉型(屬於技術風險)、(3)客戶行為改變(屬於市場風險)、(4)立即性風險、以及(5)長期性風險等五種。五種機會包括：資源使用效率、能源來源、產品和服務、市場以及韌性等五種。藉由管理這些風險與機會來降低氣候風險所帶來對業務、策略與財務造成的潛在影響。(註 1)
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	極端氣候事件對財務之影響，包括有颱風、洪水、地震等，可能導致營運中斷、供應鏈受損及保險成本增加。而轉型行動對財務之影響，為因應氣候變遷，各國政府紛紛祭出碳排放管制措施，促使產業轉型至低碳經濟，及因應碳排管制，可能採取的轉型行動包括發展綠色產品與加入碳中和行列。

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。	辨識氣候風險的方式包括：檢視氣候變遷趨勢、分析供應鏈風險，與評估極端氣候事件之影響。 評估氣候風險的方式為：分析氣候風險對營收、獲利、資本支出等之財務影響，以及評估氣候風險之發生機率及影響程度，以作為風險管理之優先順序。 管理氣候風險的方式：制定減碳目標及行動計畫，以降低碳排放，因應氣候變遷之挑戰；發展綠色產品，以滿足市場需求，提升競爭力。 本公司將氣候風險管理整合於整體風險管理制度的方式為：將氣候風險納入本公司風險管理架構，並定期進行風險評估及管理，以利利害關係人瞭解本公司因應氣候變遷的作為。
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。	本公司尚未開始使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性。
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。	本公司尚未有因應管理氣候相關風險之轉型計畫。
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	本公司尚未開始使用內部碳定價作為規劃工具。
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。	本公司尚未未使用 RECs 或碳抵換機制。
9. 溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫(另填於 9-1 及 9-2)。	另填於 9-1、註 1、5.2.2 溫室氣體減量

註 1. 本公司氣候變遷風險及對應措施，如下表說明：

風險		氣候變遷 風險辨識	潛在營運與財務影響		對氣候變遷風險之管理措施	
轉 型 風 險	政策和法規風險	溫室氣體相關法規	短期影響：	極端氣候可能導致博磊遭受財產損失、營收減少、保險成本增加等。	短期目標：	博磊非屬環保署公告「事業應盤查登錄溫室氣體排放量之排放源」之列管對象。本公司仍持續了解法規變化趨勢，做好因應準備。
			中長期影響：	因應台灣溫室氣體的規範，公司須提升能源使用效率，且可能受潛在碳稅、碳交易制度，增加營運成本。	中長期目標：	1.制定節能減碳目標，以降低碳排放，因應氣候變遷之挑戰。 2.啟動溫室氣體盤查規劃，揭露博磊的溫室氣體排放。
	技術風險	低碳技術轉型	短期影響：	可能需要調整產品或服務策略，以因應氣候變遷的影響。	短期目標：	廣納客戶意見，持續研發符合客戶需求之產品。
			中長期影響：	可能需要轉型至低碳經濟模式，以因應氣候變遷的挑戰。節能減碳產品需求增加，博磊可能需調整營運模式，藉此開發新產品或服務，以拓展市場。	中長期目標：	1.持續創新產品，以滿足市場需求，提升競爭力。 2.提供符合市場產品法規與標準之解決方案。
	市場風險	客戶行為改變	短期影響：	極端氣候可能導致營運中斷、供	短期目標：	廣納客戶意見，持續研發符合客戶需求之產

				應鏈受損，影響營收及獲利。		品。
			中長期影響：	氣候變遷可能導致市場結構改變，需要重新定位其市場定位。隨著市場趨勢變化，客戶要求綠色產品認證及其他環保相關要求，若無法符合客戶要求，可能導致商品及服務需求下降。	中長期目標：	1.調整營運模式以因應氣候變遷的挑戰。 2.提供符合市場產品法規與標準之解決方案。

風險		氣候變遷 風險辨識	潛在營運與財務影響		對氣候變遷風險之管理措施
實體 風險	立即性風險	政府推動節能政策	各國政府紛紛祭出碳排放管制措施，促使產業轉型至低碳經濟。經濟部能源局節能法規要求契約用電容量 801~10,000 瓩者，2015-2025 每年平均節電至少達 1%。		因應碳排管制，可能採取的轉型行動包括發展綠色產品與加入碳中和行列。博磊契約用電容量 350 瓩，遵循法規政策節能並落實，希冀未來每年節電率達至少 1%，以降低耗電量及碳排放。
		缺水或限電，造成生產供應鏈中段或原物料短缺	若降雨過少或是供電短缺可能會影響供應鏈製程穩定性，造成客訴或營運成本增加。		除了供應鏈全球化佈局外，亦有應變小組，擬定應變及服務等級之計畫，檢討精進並確保災害或衝擊發時，可全維持最高營運目標。
		平均溫度上升，引發營運據點限	平均溫度上升使機房冷氣用電成本增加，若電力供給中斷，將導致廠務設備無法運轉，使公司營運中斷。		當電力中斷時，機房伺服器乃至全公司配有不斷電系統（UPS）；建置緊急發電裝置供電，可支援辦

		電斷線的風險		公用電需求。
	長期性風險	降雨模式改變與天氣變化劇烈，引發營運據點限水的風險	若供水中斷且蓄水量無法支援，導致重要廠務設備無法運轉，進而導致支援研發設計之機房伺服器無法運轉。	廠內既有蓄水量可支援民生用水需求達 3 天以上，自來水供水不足時，啟動水車載水補充自來水池。
		颱風導致暴雨發生的頻率增加	若颱風及水災規模大，影響時間過久，可能會造成廠務設備損壞，影響公司正常營運。	針對廠務設施，確保地下抽水泵浦運作正常，預先做好防護措施。

機會	氣候變遷風險辨識	潛在營運與財務影響	對氣候變遷風險之管理措施
資源使用效率	水資源回收再利用	減少用水量和耗水量	給水裝置全部加裝變頻器以穩定水壓，公共洗手間全面採用感應式水龍頭，購買具備省水標章之產品，有效控制用水量，減少不必要的水資源浪費。
能源來源	政策獎勵	降低營運成本	汰換設備時，配合政府補助政策，申請相關節能補助。
產品和服務	研發與產品創新	開發創新技術及低碳產品，滿足客戶對低碳產品的需求。	研發適合 AI 尖端半導體產品的測試和封裝產品，以滿足客戶需求。
市場	尋求新商機	響應各國政府政策，尋找新商機，以提高營業收入。	因應關稅與地緣政治，將生產基地與據點更貼近客戶，強化馬來西亞銷售通路布局。
韌性	產品多元化	透過確保韌性的新產品和服務來增加收入。	站在客戶需求角度去服務客戶，並積極開發測試、封裝產品。

9-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

9-1-1 溫室氣體盤查資訊：敘明溫室氣體最近兩年度之排放量(公噸 CO₂e)、密集度(公噸 CO₂e/百萬元)及資料涵蓋範圍。

溫室氣體排放涵蓋範圍：母公司及子公司科榮全廠區據點

年度	範疇一	範疇二	範疇三	總計	密集度(CO ₂ e/當年度公司百萬元營收)
2024 年	35.3482	530.0420	-	565.3902	0.4661
2025 年	26.9741	479.6663	-	506.6404	0.3867

9-1-2 溫室氣體確信資訊：依「上市櫃公司永續發展路徑圖」目前尚未到規定確信時間。

