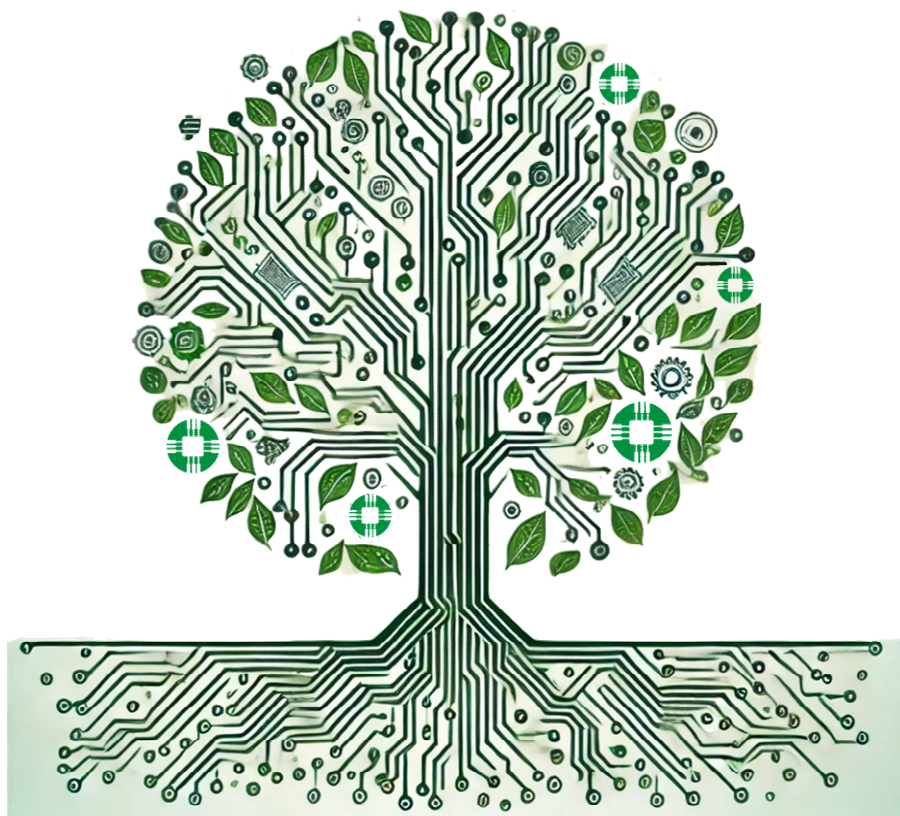




博智電子股份有限公司

ALLIED CIRCUIT CO., LTD.



2025 永續報告書

ESG REPORT

目錄

關於本報告書.....	3
董事長的話.....	6
關於博智.....	7
1 永續管理與溝通.....	10
1.1 永續組織架構.....	10
1.2 利害關係人鑑別與溝通.....	12
1.3 重大主題鑑別.....	15
2 經營與治理.....	21
經營績效 管理方針.....	21
2.1 營運績效.....	22
2.2 公司治理.....	23
2.3 道德誠信.....	29
資訊安全管理 管理方針.....	34
2.4 資訊安全管理.....	35
3 研發與創新.....	37
研發與創新 管理方針.....	37
3.1 創新研發與技術.....	38
產品品質與安全 管理方針.....	43
3.2 產品品質與安全.....	44
4 供應鏈管理.....	46
供應鏈永續管理 管理方針.....	46
4.1 供應鏈盡責管理.....	47
客戶管理 管理方針.....	51
4.2 客戶管理.....	52
5 環境友善.....	55
氣候變遷因應 管理方針.....	55
5.1 氣候變遷因應管理.....	56
能源與排放 管理方針.....	62
5.2 能源與溫室氣體管理.....	63
5.3 水資源管理.....	65
5.4 污染防治管理.....	68
6 共融職場.....	72
人權管理 管理方針.....	72
6.1 人權管理.....	73
6.2 員工結構.....	78

人才招募與留任 管理方針	81
6.3 人才招募與留任	82
人才發展與培育 管理方針	88
6.4 人才發展與培育	89
職業健康與安全 管理方針	92
6.5 職業健康與安全	93
6.6 社會參與	104
附錄一：GRI 內容索引表	106
附錄二：SASB 內容索引表	110
附錄三：臺灣證交所永續揭露指標對照表-電子零組件業	112
附錄四：臺灣證交所氣候相關資訊對照表	112

關於本報告書

本報告書為博智電子股份有限公司 (以下簡稱博智電子、博智、ACCL) 發行之永續報告書，內容涵蓋公司治理、經濟、環境與社會面向之財務及非財務績效資訊，期望以誠信及透明公開資訊揭露，向各界利害關係人展現博智 2025 年實踐永續發展的投入與成果。

範疇邊界

本報告書非財務資訊 (治理、環境、社會) 揭露範疇為博智電子，不包含合併財務報表中之子公司 (昆山博好智貿易有限公司、Allied Circuit Meiko Vietnam Co., Ltd.)，若有涉及其它報告範疇則於報告書內文中特別註明；財務資訊則與合併財務報告一致。揭露資訊涵蓋 2025 年 1 月 1 日起至 2025 年 12 月 31 日止，部份資訊亦涵蓋 2025 年以前及以後之事例、管理方針、目標等說明。

編製依循

本報告書編製依循全球永續性標準理事會(GSSB)發布之 GRI 準則(GRI Standards 2021 年版) 及櫃檯買賣中心《上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法》，同時參酌國際永續準則委員會 (International Sustainability Standards Board, ISSB) 發布之永續會計準則 (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) -硬體 (Hardware) 永續發展揭露主題與指標」與「氣候相關財務揭露建議書 (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD)」等永續準則及指標，作為本報告書編製架構及資訊揭露原則，揭露博智電子重大永續主題相關策略、目標和具體作為。並於附錄一至三提供相關內容索引。

資訊品質管理程序

本報告書之資訊品質依據內控制度「永續報告書編製流程之管理作業」，由公司永續發展推動小組指派相關權責單位提供數據及編撰內容，經權責單位主管確認後交永續資訊揭露工作組彙整、校閱與修訂，精進內容後，由永續發展推動小組向董事會呈報核准後，出版當年度永續報告書。

報告書財務數據皆經安侯建業聯合會計師事務所，依國際財務報導準則 (International Financial Reporting Standards, IFRS) 查核簽證後，公開發表的合併財務報告資訊，均以新台幣計算。報告書非財務績效數據係自博智自行統計與調查的結果，數據資訊的收集、量測與計算方法以臺灣法規為主要依據，如無特別規範則採用國際標準呈現，若有推估之情形，於各相關章節註明。

外部保證及確信

報告書中之依循標準及驗證機構如下

類別	通過檢驗之國際標準	驗證機構
溫室氣體排放	ISO 14064-1：2018 組織型溫室氣體盤查管理系統	法標國際認證股份有限公司
財務報告	國際財務報導準則	安侯建業聯合會計師事務所
環境管理	ISO 14001：2015 環境管理系統	恩雅國際驗證服務有限公司
職安衛管理	ISO / CNS 45001：2018 職業安全衛生管理系統	恩雅國際驗證服務有限公司
品質管理	IATF 16949：2016 汽車業品質管理系統	UKAS Quality Management
	ISO 9001：2015 品質管理系統	UKAS Quality Management
	IECQ QC080000:2017 有害物質流程管理系統	IECQ ECCC Electronic Components Certification Corporation
能源管理	ISO 50001 能源管理系統	TUV(台灣德國北德技術監護顧問)

本報告書未取得第三方確信

資訊重編

博智電子於報導期間內並無重大資訊重編之情事。

發行時間

博智電子每年定期發行永續報告書，本年度為第三次發行，同時於官網公開發表。

現行版本：2026 年 8 月

上一發行版本：2025 年 8 月發行

下一發行版本：2027 年 8 月發行



博智電子永續報告書

聯絡方式

若您對本報告書內容或博智永續發展有任何建議，歡迎與博智聯繫。

聯繫窗口：總經理室/林于凱、財會處/楊大緯

地址：桃園市龍潭區烏林里工二路 128 號

電話：+886-3-4992500

傳真：+886-3-4992502

E-mail：esg@accl.com.tw

公司官網：<https://www.accl.com.tw/>



博智官網企業永續



董事長的話

在全球供應鏈重塑與氣候變遷的關鍵轉折點，永續發展已非企業的選擇題，而是維持核心競爭力的必修課。博智電子秉持「創新、和諧、超越」的經營理念，不僅追求穩健的營運績效，更將環境（E）、社會（S）與公司治理（G）全面融入核心商業策略，致力打造兼具綠色競爭力與營運韌性的標竿企業。

綠色製造與環境永續（Environmental）。

作為深耕高階印刷電路板（PCB）的製造商，我們深知生產製程與自然資源的依存關係。博智全面落實綠色製造，推動低碳轉型與資源循環：

- 能管升級：2024 年已全面導入 ISO 50001 能源管理系統。
- 精準減碳：全面盤點能源耗用，建構數據化減碳專案。
- 資源守護：落實嚴格的水資源回收、減廢減塑與化學品安全管理。
- 生態共榮：積極投入節能改善，將製程對生態的衝擊降至最低。

以人為本與社會共好（Social）

「和諧」是我們對內凝聚同仁、對外連結社會的互動基石。我們深信人才是企業永續的關鍵引擎：

- 幸福職場：構築零傷害、安全且健康的友善工作環境。
- 多元平等：保障多元包容與平等的發展機會，暢通職涯培育管道。
- 在地鏈結：深化公益參與，以實際行動支持在地社區與弱勢群體。
- 共榮生態：攜手上下游供應鏈夥伴，共同提升社會責任履約標準。

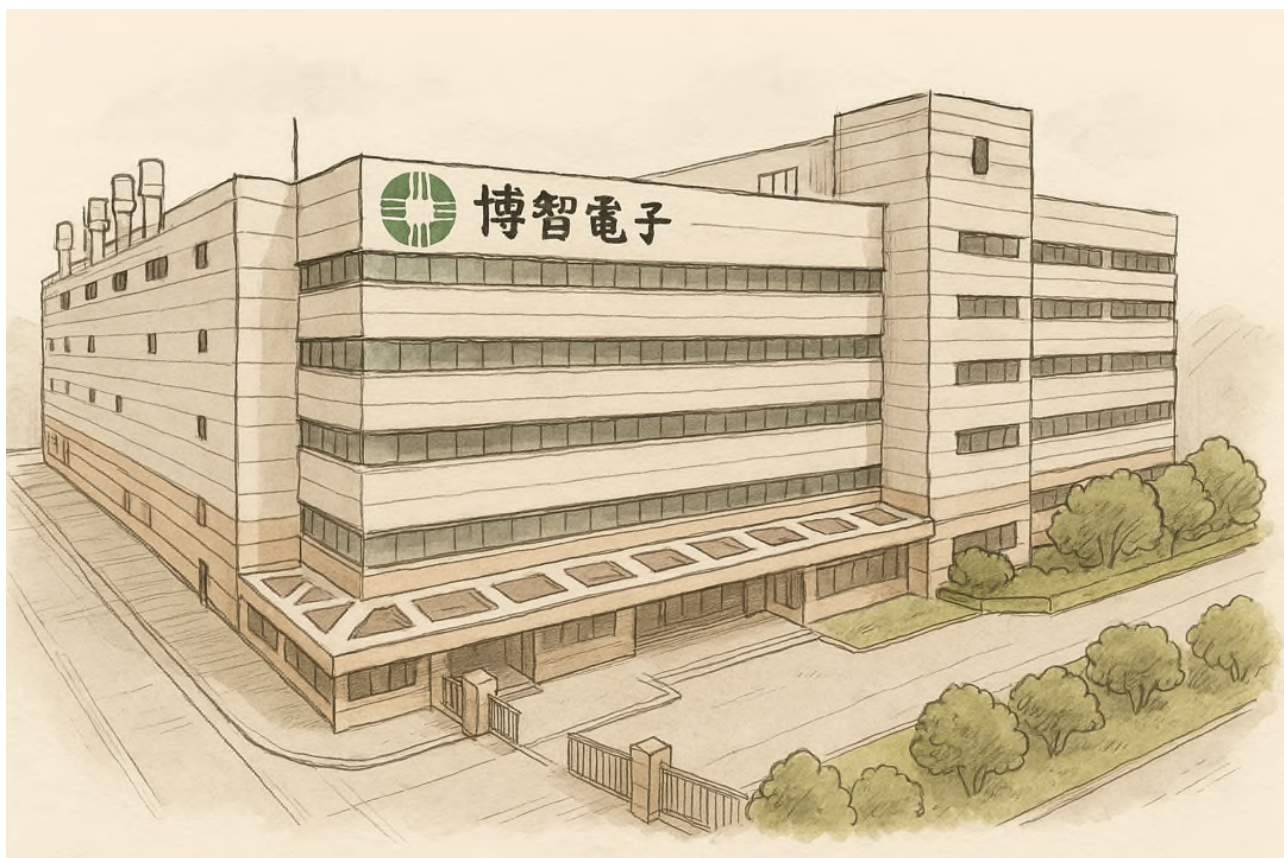
誠信治理與超越自我（Governance）

誠信經營是博智無可妥協的底線。面對瞬息萬變的國際局勢，我們持續強化治理韌性：

- 穩健架構：深化董事會職能，落實多元化與獨立性原則。
- 風險控管：將氣候風險與永續議題納入企業整體風險防禦機制。
- 透明溝通：堅持高度透明的資訊揭露，保障所有利害關係人權益。

回首過去，我們在不確定性中展現韌性；展望未來，博智電子將持續「超越」自我。我們將發揮 PCB 領域的技術優勢，攜手全球客戶、員工與合作夥伴，落實永續承諾，共同邁向綠色、和諧且充滿活力的嶄新里程。

關於博智



博智電子於 1995 年成立，致力於印刷電路板（Printed Circuit Board, PCB）之製造及銷售，主要大股東為仁寶集團，持股比重約 4 成。成立之初以 NB 板等大宗化產品為主，營運較為艱辛，於張董事長永青與洪總經理輝龍陸續到任後，於 2008 年度起開始重新審視市場現況，藉由明確的市場區隔與產品定位，化劣勢為優勢，目標市場鎖定少量多樣的高階伺服器及工業電腦等產品，與同業公司多著重電腦及各式消費性電子產品有所不同。於 2009 年度首次轉虧為盈迄今，每年經營皆有盈餘，產品轉型成功且奏效。

目前本公司專注的領域在高信賴性多層之印刷電路硬板，產品為商業及工業產品用 PCB，主要應用於雲端伺服器、工業電腦、網通產品、IC 測試等，提供全製程服務以隨時配合客戶之需求，公司主要客戶均為上市櫃領導公司，近年來博智市場佔有率呈現穩定成長之情形。

在產品技術與商業治理上，博智電子持續深化轉型，聚焦發展「超高層板（> 30 層多層印刷電路板）」與「高階工業電腦用板」。我們發揮全製程服務優勢，攜手客戶與材料供應商進行綠色與先進材料的協同開發；並透過智動化智慧工廠與彈性機動的生產線，最大化能源與生產效率。隨全球 AI 伺服器需求看漲，博智將以卓越的先進技術建立高防禦門檻，精準卡位高端 AI 市場，實現永續成長。



經營理念

創新	人人談創新，時時想創新，處處求創新。 以新思維、新觀念，帶動研發、技術、營運、流程、產品、策略創新，推陳出新，日新又新。 創新源于知識，知識來自學習，落實終身學習風氣，構建創新不息源泉。
和諧	守法紀、講誠信，營造公平合理發展環境。 善協調、求團結，形成分工合作家庭文化。 重團隊、論效率，整合企業資源，共謀發展。
超越	個人追求戰勝自我、超越自我。 經營力求突破現狀、挑戰極限。 績效期許超越競爭者，勇居前茅，追求卓越。 沒有最好，只有更好，以今日突破挑戰昨日格局，創造明日新局。

博智電子股份有限公司		 公司沿革
設立日期	1995 年 4 月 26 日	
市場別	公開發行上櫃公司（股票代號：8155）	
上櫃日期	2012 年 12 月 28 日	
產業別	電子零組件業	
實收資本額	6.07 億	
董事長	張永青	
總經理	洪輝龍	
員工人數	台灣 1,140 人（截至 2025 年 12 月 31 日，含派遣員工）	
公司地址	桃園市龍潭區烏林里工二路 128 號	
2025 年銷售淨額（合併）	4,950,000 仟元	
主要產品	印刷電路板之製造銷售 多層印刷電路板 2 ~ 72 層，高密度連接板（HDI）4 ~ 72 層 板厚 < 8.0mm	
2025 年銷售數量（合併）	內銷：618,757 平方呎 外銷：540,000 平方呎	
營運據點	臺灣	

/ 產品銷售及提供地區

博智電子 2025 年銷售之主要市場以台灣(內銷占 53.4%) 及亞洲地區(外銷占 46.6%) 為主，公司主要客戶均為上市櫃領導公司或其轉投資公司，客戶相對財務健全且訂單穩定。

單位：新台幣仟元

年度	2024 年		2025 年	
內外銷	值	%	值	%
內銷	2,173,854	60.12%	2,643,218	53.40%
外銷	1,441,901	39.88%	2,306,782	46.60%
合計	3,615,755	100.00%	4,950,000	100.00%

/ 參與之協會組織

博智電子身為台灣印刷電路板產業之成員，積極參與產業相關交流，致力於推動印刷電路板行業的發展、標準制定和環保實踐。並以總部桃園龍潭為根基，參與地方產業公協會，強化地方經濟和產業連結，共同謀劃產業改良推廣，提升整個地區產業的競爭力。

組織名稱	代表人 / 於協會擔任職務
台灣電路板協會 TPCA	總經理及副總經理 / 會員
桃園市工業會	管理部經理 / 會員
桃園市龍潭工業區廠商協進會	管理部經理 / 會員

1 永續管理與溝通

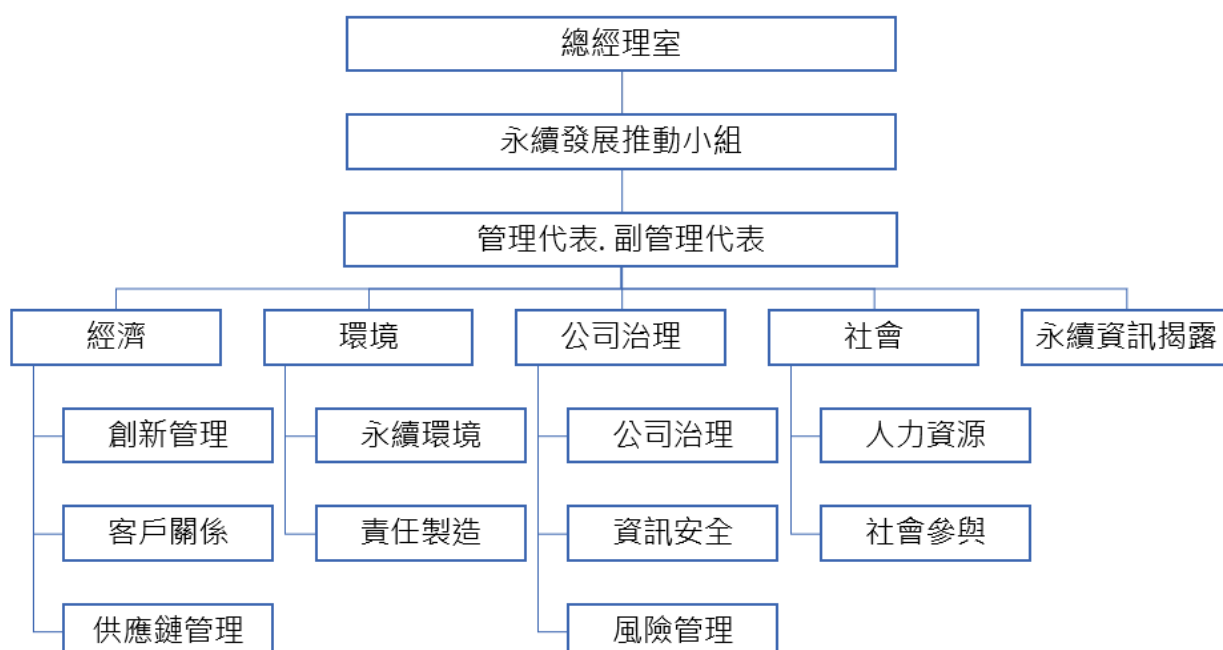
1.1 永續組織架構

博智電子管理階層戮力於本業經營，秉持著「創新、和諧、超越」的經營理念來推動企業永續是博智立業的承諾。公司持續成長的過程中，為求企業永續經營和善盡社會責任，建立明確的永續管理機制，並設定發展遠景目標，持續創造價值。因此，博智公司在永續發展中整合內外部各項資源，並依照 PCB 產業特性並參照「上市上櫃公司永續發展實務守則」制定「博智電子股份有限公司永續發展實務守則」，供董事及全體員工遵循依據，管理公司整體營運活動對公司治理、經濟、環境與社會議題之風險與影響，訂定相關策略及各項管理規劃，持續不斷改進，以達到企業經營發展之永續思維理念。

/ 永續發展推動小組

博智永續發展推動小組於 2023 年 4 月成立，由業務副總擔任管理代表，指派各部門最高主管擔任各功能小組組長，由推動小組轄下各功能小組成員跨部門整合資源，推動企業永續發展之落實，並訂每兩周於主管會議由管理代表向總經理報告執行進度。推動小組下設置功能性編組，不同永續發展議題則由各相關部門兼任分別為：創新管理與供應鏈管理、客戶關係、永續環境與責任製造、公司治理與風險管理、資訊安全、人力資源與社會參與。已於 2024 年呈報董事會通過，後續將定期向董事會，呈報永續方案推動情形及執行結果，並公開發行永續報告書，充份揭露公司治理、經濟、環境與社會執行的成果。

博智永續發展推動小組組織架構



/ 永續治理之角色及督導情形

1.董事會監督永續專案推動

本公司基於營運模式穩定及外在環境無顯著變化的考量，原則上每兩年由永續發展推動小組執行一次重大主題鑑別，向內部高層及利害關係人發放重大議題問卷，調查各項 ESG 議題對經濟、環境與人群的衝擊，分析出當年的重大議題。永續發展推動小組各小組負責擬訂各項永續專案方針、風險評估、因應對策等，檢視風險變化與管理狀況，每季彙整 ESG 相關資訊呈報董事會。

2.永續報導管理

每年度由永續發展推動小組蒐集相關內容及數據資料，再由各小組權責主管審核，而後由推動小組之管理代表進行資訊彙整，每年提報董事會審核與檢視，經核定後發行。

2025 年永續議題呈報董事會要點（溝通之關鍵重大事件）

董事會日期	議案內容
2/21	■ 本公司2024年第四季溫室氣體盤查及查證進度報告 ■ 本公司ESG相關活動報告
5/13	■ 本公司2025年第一季溫室氣體盤查及查證進度報告 ■ 本公司ESG相關活動報告
8/07	■ 本公司2025年第二季溫室氣體盤查及查證進度報告 ■ 本公司ESG相關活動報告 ■ 通過2024年永續報告書
11/11	■ 本公司2025年第三季溫室氣體盤查及查證進度報告 ■ 本公司ESG相關活動報告

1.2 利害關係人鑑別與溝通

/ 利害關係人鑑別

博智電子參考同業、價值鏈夥伴及彙整各單位所屬業務可能接觸或影響之利害關係人群體盤點出共 15 類利害關係人，採用 AA1000 利害關係人議合標準 (Stakeholder Engagement Standard, SES) 5 大原則 (依賴性、責任、影響力、多元觀點、張力)，經永續發展推動小組各權責單位主管依業務相關性，以線上問卷方式針對各類別利害關係人進行評估，並依評分結果，透過會議討論方式，鑑別出主要利害關係人，依序為：客戶、員工、政府機關、股東 / 投資人、供應商、銀行/金融機構。

6 類利害關係人除平時溝通和交流，博智 2023 年首次發放永續議題關注問卷，以更明確利害關係人關注點和期望，作為公司永續管理之重要參考，並回應於博智首本永續報告書。博智電子基於營運模式穩定及外在環境無顯著變化的考量，原則上每兩年執行一次前述利害關係人鑑別，若未來營運及大環境有較明顯的變動，將視情況調整利害關係人鑑別的頻率。

/ 利害關係人溝通

博智 2025 年利害關係人關注議題、溝通管道及議合實績

利害關係人	對博智的意義	關注議題	溝通管道 / 頻率	2025年 議合實績
客戶	客戶是公司經營的重要夥伴，滿足客戶需求以提升公司品質、服務能力	● 人權管理 ● 能源與排放 ● 客戶管理 ● 勞資關係 ● 稅務治理	● 客戶滿意度調查 / 每年 ● 產品品質回饋 / 即時 ● 新產品研發進度、可靠性及交期交流 / 不定期	● 收集 50 份客戶滿意度調查表，客戶滿意度平均 88.39 分
員工	員工是重要的資產與基石，必須給予最友善的就業環境，使其在充分尊重與關懷照顧中，與公司同步成長茁壯。公司並提供完善的薪酬與福利制度，以吸引優秀人才加入，人才培育也是我們持續努力的方向。	● 多元共融 ● 經營績效 ● 空氣污染 ● 水資源 ● 氣候變遷因應	● 勞資會議 / 每季 ● 職工福利委員會會議 / 不定期 ● 職業安全衛生委員會會議 / 每季 ● 總經理座談會 / 每季 ● 員工意見信箱 / 即時 ● 公司內部公告 / 即時	● 勞資會議4場 ● 職工福利委員會會議3場 ● 職業安全衛生委員會4場 ● 總經理座談會4場 ● 員工意見信箱，皆完成回覆
政府機關	政府監督企業，制訂法規為企業依循並要求定期申報公司治理相關事項作為經營規範。企業利用各式信息傳播途徑和工具與政府進行雙向的信息交流，以取得政府的信任、支持和合作，從而為企業建立良好的外部政治環境，促進企業的生存和發展。	● 研發與創新 ● 資訊安全管理 ● 廢棄物管理 ● 能源與排放	● 公文、函令 / 不定期 ● 主管機關政策宣導會 / 不定期 ● 電話溝通交流 / 即時 ● 主管機關訪視及查核 / 不定期 ● 公開資訊觀測站 / 即時 ● 公司治理評鑑 / 每年 ● 永續報告書 / 每年	● 櫃買中心問卷19次 ● 重大違法事件0件 ● 依政府機關法規，定期完成相關檢測、申報與核備 ● 執行內部稽核，以符合相關法令；政府機關實地訪視達5次以上 ● 參與主管機關舉辦的宣導會或法令更新研討會 ● 參與政府相關補助計畫，如：符合產業創新條例「投資智慧機械與5G系統及資安產品或服務」投資抵減及「研究發展支出投資抵減」專案等

利害關係人	對博智的意義	關注議題	溝通管道 / 頻率	2025年 議合實績
股東 / 投資人	股東與投資人提供企業長期發展所需之資本，其評價及建議影響著公司價值與經營策略方向考量，博智期透過永續經營發展與獲致利潤以回饋股東與投資人。	● 資訊安全管理 ● 供應鏈永續管理 ● 研發與創新 ● 職業健康與安全 ● 誠信經營 ● 人才招聘與留任	● 公司財報 / 每季 ● 年度股東會 / 每年 ● 公司年報 / 每年 ● 法人說明會及投資人會議 / 不定期 ● 投資人聯絡窗口 / 即時 ● 公司網站 / 即時 ● 公開資訊觀測站 / 即時	● 發布至少30次的重大訊息與公告發布 ● 依法規定期上傳公告申報
供應商	供應商是公司經營的重要合作夥伴，與優良供應商的穩定合作，確保各項資源供應穩定、降低營運成本、提升產品品質，以提供品質優良的產品給客戶，共同成長及永續經營。	● 職業健康與安全 ● 經營績效 ● 生物多樣性 ● 能源與排放 ● 研發與創新 ● 資訊安全管理	● 電話與電子郵件 / 即時 ● 「責任商業聯盟行為準則 (RBA)」宣導 / 每年 ● 外部申訴管道 / 即時 ● 供應商稽核 / 每年 ● 關鍵原物料供應商考核 / 每月	● 透過e-mail向供應商宣導符合RBA 行為準則等要求 ● 承攬商入廠前須參與公司危害告知訓練，以降低並防範違反職安衛規定之風險 ● 稽核41家供應商，包含關鍵原物料供應商17家、設備及承攬與服務供應商24家 ● 關鍵供應商100%簽屬「合格供應商社會責任管理許諾書」
銀行/金融機構	金融機構作為博智資金及借貸的重要角色，建立積極且有效的溝通，向其說明公司財務及永續營運等相關資訊，除有利公司資金成本和投資吸引力，亦助於企業的市場聲譽。	● 人權管理 ● 化學品安全 ● 客戶管理	● 電話、email / 即時 ● 公開資訊觀測站 / 即時 ● 實地訪談 / 不定期	● 實地拜訪博智20次以上 ● 8家金融機構完成授信

1.3 重大主題鑑別

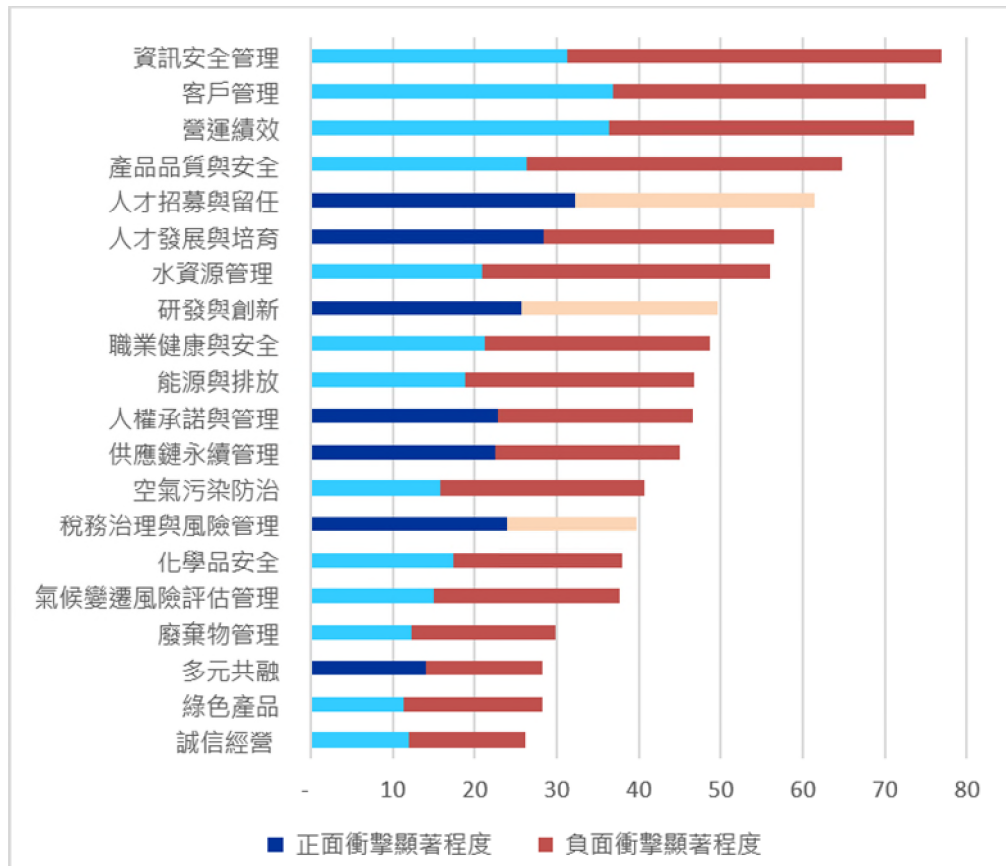
博智電子依循「GRI 3：重大主題 2021」揭露原則，以「博智營運活動對外部經濟、環境、社會（人權）所造成的實際或潛在衝擊」為鑑別和評估永續議題之依據，同時考量歐盟所提出的雙重重大性原則（Double Materiality）加上「對於博智永續經營可能產生之影響程度」進行評估，以辨識博智重大主題。全面性分析本公司在營運過程中，造成（或可能造成）對外部及內部的影響（衝擊顯著程度）。博智電子基於營運模式穩定及外在環境無顯著變化的考量，原則上每兩年執行一次前述重大主題鑑別，若未來營運及大環境有較明顯的變動，將視情況調整重大主題鑑別的頻率。

/ 重大主題評估流程

步驟	內容		
1 了解組織脈絡	永續議題蒐集與彙整： 參考 GRI 準則（GRI Standards）、SASB 準則-硬體業永續發展揭露主題與指標、聯合國永續發展目標（SDGs）、ESG 評級機構（MSCI、DJSI）、上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法、產業相關規範與標準、指標性領導公司及永續顧問專家建議等，鑑別及彙整共 20 項永續議題。		
2 鑑別實際及潛在衝擊	經濟、治理（G） 營運績效 誠信經營 資訊安全管理 稅務治理與風險管理 研發與創新 客戶管理	環境（E） 氣候變遷風險評估 能源與排放 生物多樣性 水資源管理 空氣汙染防治 廢棄物管理	社會（S） 供應鏈永續管理 人才招聘與留任 人才發展與培育 人權承諾與管理 職業健康與安全 化學品安全 產品品質與安全 多元共融
			20 項 永續議題

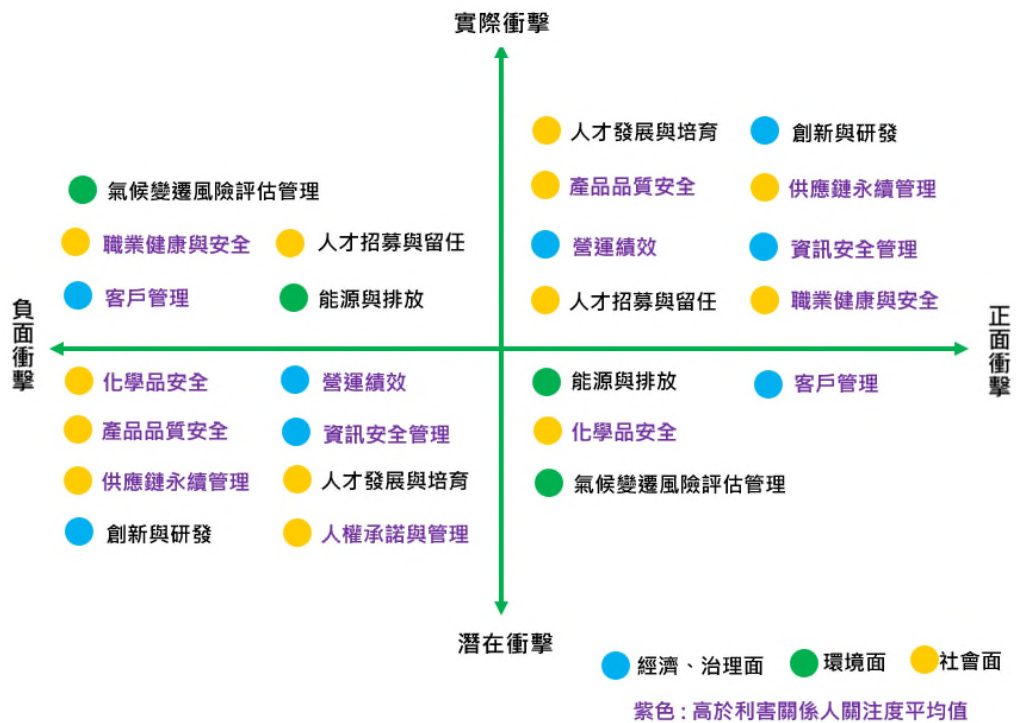
步驟	內容																		
3 評估衝擊顯著程度	雙重重大性衝擊評估： 永續發展推動小組於 2024 年召開「重大主題鑑別評估會議」評估各項永續議題實際負面衝擊以及正面影響情形，以及未來潛在負面衝擊及正面影響情境。 <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="3">評估衝擊顯著程度</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="5">對外 衝擊</td><td colspan="2">評估每項議題對經濟、環境、社會（人權）造成（或可能造成）的影響，並將涉及人權的議題加重給分。</td></tr> <tr> <td>・ 評估負面衝擊的顯著程度</td><td>・ 考量嚴重性（規模、範疇及補救難易度）、可能性。</td></tr> <tr> <td>・ 評估正面影響的顯著程度</td><td>・ 規模及範疇、可能性。</td></tr> <tr> <td>・ 實際衝擊</td><td>・ 以 2024 年及 2025 年是否有發生實際衝擊事件進行顯著程度評估。</td></tr> <tr> <td>・ 潛在衝擊</td><td>・ 以未來是否可能發生潛在衝擊事件推估顯著程度。</td></tr> <tr> <td>對內 衝擊</td><td colspan="2">評估每項議題對本公司造成（或可能造成）之負面及正面衝擊</td></tr> </tbody> </table>	評估衝擊顯著程度			對外 衝擊	評估每項議題對經濟、環境、社會（人權）造成（或可能造成）的影響，並將涉及人權的議題加重給分。		・ 評估負面衝擊的顯著程度	・ 考量嚴重性（規模、範疇及補救難易度）、可能性。	・ 評估正面影響的顯著程度	・ 規模及範疇、可能性。	・ 實際衝擊	・ 以 2024 年及 2025 年是否有發生實際衝擊事件進行顯著程度評估。	・ 潛在衝擊	・ 以未來是否可能發生潛在衝擊事件推估顯著程度。	對內 衝擊	評估每項議題對本公司造成（或可能造成）之負面及正面衝擊		20 項 負面衝擊 以及正面 影響評估
評估衝擊顯著程度																			
對外 衝擊	評估每項議題對經濟、環境、社會（人權）造成（或可能造成）的影響，並將涉及人權的議題加重給分。																		
	・ 評估負面衝擊的顯著程度	・ 考量嚴重性（規模、範疇及補救難易度）、可能性。																	
	・ 評估正面影響的顯著程度	・ 規模及範疇、可能性。																	
	・ 實際衝擊	・ 以 2024 年及 2025 年是否有發生實際衝擊事件進行顯著程度評估。																	
	・ 潛在衝擊	・ 以未來是否可能發生潛在衝擊事件推估顯著程度。																	
對內 衝擊	評估每項議題對本公司造成（或可能造成）之負面及正面衝擊																		
4 決定重大主題	顯著衝擊排序： 排序顯著衝擊，分別針對各項永續議題之「實際」、「潛在」、「正面」及「負面」衝擊，與「利害關係人關注度」分數進行統計，依據排序結果討論與確認。 決定重大主題： 以平均分數及實際發生為主要依據，經永續發展推動小組評估，擇定 13 項優先報導之重大主題。	13 項 重大主題																	
5 回應與管理	重大主題核准： 擇定之 13 項重大主題，由永續發展推動小組代表呈總經理核定。 揭露管理方針及目標設定： 13 項重大主題，依據「GRI 3-3 重大主題管理」揭露管理方針，整併為 12 項重大主題管理方針作為博智永續管理的策略及目標訂定之重要基礎，並設定各重大主題短中長期目標，作為往後永續管理檢討與調整方向。	12 項 重大主題 管理方針																	

永續議題衝擊顯著程度



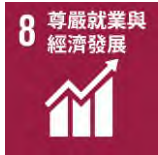
註：深色為「高於平均分數者」

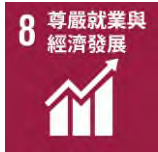
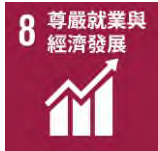
重大主題衝擊矩陣及利害關係人關注度



/ 重大主題

博智永續發展推動小組依據「永續議題衝擊顯著程度」評估結果及「利害關係人關注」項目，本年度共擇定 2024 年度前 13 個優先報導議題，作為博智 2025 年永續報告書優先回應之重大主題。以下說明各重大主題採取的管理、行動和成果，及擬定短、中、長期永續目標，並呼應聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs)，展現博智致力於實踐全球性永續議題方面的努力。

編號	2025 重大主題	管理目的	永續準則 (議題) 呼應	呼應 SDGs	對應章節	管理方針	對應 2024 重大主題
1	資訊安全管理	保護客戶隱私與機密資訊，落實資安風險管理，避免可能的資訊洩露對營運之衝擊。	【GRI】客戶隱私：418 【DJSI】隱私保護 【SASB】產品安全	-	2 經營與治理	資訊安全管理	資訊安全管理
2	客戶管理	使客戶服務作業有一定服務準則，並確保可提供客戶最佳滿意度的服務，以滿足客戶對博智產品的品質、交期、價格及其他方面等要求。	自訂主題		4 供應鏈管理	客戶管理	客戶管理
3	營運績效	公司經營績效為公司永續之基礎，確保公司持續成長與盈利，提升競爭力，以滿足股東、員工及客戶的期望，實現永續經營。	【GRI】經濟績效：201-1、201-4		2 經營與治理	經營績效	經營績效
4	產品品質與安全	確保產品 100%符合客戶與國內外法規規範。	【GRI】顧客健康與安全：416 【SASB】產品生命週期		3 研發與創新	產品品質與安全	產品品質與安全
5	人權承諾與管理	博智致力維護員工基本人權，遵守相關勞動法規，面對多元人才庫與市場，打造更平	【GRI】勞資關係：402 【GRI】結社自由與團體協商：407		6 共融職場	人權管理	人權管理

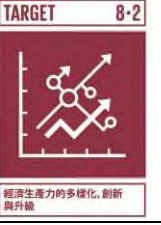
編號	2025 重大主題	管理目的	永續準則（議題）呼應	呼應 SDGs	對應章節	管理方針	對應 2024 重大主題
		等、包容及友善職場環境。	【GRI】童工：408 【GRI】強迫與強制勞動：409 【MSCI】勞工管理	10 減少不平等 			
6	人才招募與留任	博智秉持以人為本的精神，致力吸引優秀人才及增加留任意願，讓員工與公司一同創造未來。	【GRI】市場地位：202 【GRI】勞雇關係：401 【GRI】員工多元化與平等機會：405 【GRI】經濟績效：201-3 【SASB】員工多元化與包容性 【DJSI】人才吸引與留任	8 尊嚴就業與經濟發展 	6 共融職場	人才招募與留任	人才招募與留任
7	人才發展與培育	提供完善的培訓機制與職涯發展方向，吸引及留任頂尖人才，擴大及維持企業的生產力及競爭力。	【GRI】訓練與教育：404-1、404-3	8 尊嚴就業與經濟發展 	6 共融職場	人才發展與培育	人才發展與培育
8	研發與創新	開發符合高速訊號要求的新產品，以對應工廠之未來新世代產品應用需求，達到符合應用之目的。	【GRI】物料：301-1、301-2 【GRI】能源：302-5 【DJSI】創新管理、營運生態效率、產品管理	9 產業創新與基礎設施 	3 研發與創新	研發與創新	研發與創新
9	職業健康與安全	為符合職業安全衛生法規及其他相關要求，提升職業安全衛生水準，避免不安全的行為、環境及設備發生，預防職業災害，善盡保障員工的安全衛生之責任。	【GRI】職業安全衛生：403 【DJSI】職業健康與安全	3 良好健康與福祉  8 尊嚴就業與經濟發展 	6 共融職場	職業健康與安全	職業健康與安全

編號	2025 重大主題	管理目的	永續準則（議題）呼應	呼應 SDGs	對應章節	管理方針	對應 2024 重大主題
10	能源與排放	降低能源使用量及溫室氣體排放量。	【GRI】能源：302-1、302-3、302-4 【GRI】排放：305-1~305-5	13 氣候行動 	5 環境友善	能源與排放	能源與排放
11	化學品安全	建立及維持化學物質之應變、處理，明示運作辦法及標準，以確保員工的健康與安全，防止意外事故發生，亦保護工作環境和周邊社區，防止環境污染，降低公司法律和營運風險。	【MSCI】化學品安全	3 良好健康與福祉  12 負責任的消費與生產 	6 共融職場	職業健康與安全	化學品安全
12	供應鏈永續管理	博智遵循 RBA 宗旨及相關準則規定，對供應商調查其是否有秉持環境保護、職業安全衛生與企業責任之理念，善盡企業公民之責。	【GRI】採購實務：204 【GRI】供應商環境評估：308 【GRI】供應商社會評估：414 【SASB】供應鏈管理、原料採購 【MSCI】爭議礦產採購 【DJSI】供應鏈管理	8 尊嚴就業與經濟發展  12 負責任的消費與生產 	4 供應鏈管理	供應鏈永續管理	供應鏈永續管理
13	氣候變遷風險評估管理	降低氣候變遷及營運所導致的環境衝擊。	【GRI】經濟績效：201-2	13 氣候行動 	5 環境友善	氣候變遷因應	氣候變遷因應

註：上表依重大主題衝擊評估分數排序。

2 經營與治理

經營績效 管理方針

經營績效 管理方針	重大主題：經營績效 【GRI】201 經濟績效	 
正面效益描述	博智 2025 年 EPS 為正，亦分配股利及獎金，提升股東及員工利益。公司未來規劃資本支出估約 7 億多，包含設備汰舊換新，將使設備供應商收益上升	
負面衝擊描述	地緣政治的影響，美系客戶要求多元的生產基地，公司正在建置的越南產線，當前可能落後同業，導致部分流失訂單，營收下降，損及各類利害關係人收益	
補救機制 / 措施	若有任何重大公司營運變動，依法公開「重大訊息」與各類利害關係人說明	
政策/承諾	經營理念：創新、和諧、超越	
責任	經營管理階層	
目標	● 發展策略方面，持續提高在 Server 的比例為主要目標 ● 製造方面，積極提昇廠內製程能力與良率，配合客戶的產品發展藍圖爭取 High Reliability(高信賴性)的產品以提高獲利能力 ● 持續有效運用資訊化系統管理，提昇人工產值，並導入統計分析手法，快速解決問題，提昇效率，降低成本，逐步落實企業永續發展(ESG) ● 客戶開展方面，除積極開發 Server/IPC/Networking 新客戶群外，並將持續拓展與目標產業內之領導公司間之合作關係	
2025 年特定的行動	● 多種 AI 伺服器量產，持續開發高階、高層次產品市場如 AI 伺服器相關的應用與客戶，增加利基型產品 ● 參與政府輔導計畫，持續改善高階產品的技術、管理能力、提高良率 ● 完成溫室氣體盤查，持續導入資訊化管理系統，提高管理與生產效率 ● 積極建立境外的生產基地(越南)	
管理評量機制	全公司於每月中旬，召開全公司月會，檢討與分享各單位上月實際的經營績效與各項指標	
績效成果	● AI 伺服器獲得全球前三大伺服器廠商認證，AI 伺服器營收占比持續提升 ● 通過經濟部以大帶小製造業低碳及智慧化升級轉型補助 ● 完成 2025 年溫室氣體盤查，2026 年 6 月完成 ISO 14064-1 查驗	

2.1 營運績效

2024 至 2025 年，全球 PCB 產業正經歷由「消費性導向」轉向「算力與能源導向」的重大轉型：AI 伺服器與高速網路：生成式 AI 爆發帶動高效能伺服器需求，推升高階 PCB 板產值顯著成長。低軌衛星通訊的需求，成為另一波穩健的成長動能。展望 2026 年，PCB 產業將迎來「黃金十年」。隨著材料技術與封裝製程的深度整合，PCB 將在 AI 生態系中扮演愈發不可替代的角色。

AI 生態系爆發式成長：隨著生成式 AI 應用全面落地，帶動 AI 伺服器、高效能運算(HPC) 及高速網通設備的需求激增。本公司深耕高層數板與高規格硬板領域，精準對接此波技術紅利，整體市場領域呈現強勁且穩定的成長態勢。

產業升級與政策驅動：受惠於政府推動「AI 產業化」與「五大信賴產業」政策，本公司透過技術升級切入高附加價值供應鏈，維持產業領先地位。

本公司2025年度合併營收淨額為新台幣4,950,000仟元，較2024年度3,615,755仟元成長36.9%。2025年度合併本期淨利376,176仟元，較2024年度236,356仟元增加59.16%，主因受到伺服器市場需求增加，客戶下單及拉貨動能成長所致。博智近年申請符合產業創新條例「研究發展支出投資抵減」，另依產業創新條例「投資智慧機械與5G系統及資安產品或服務」及符合產業創新條例「實質投資」減除未分配盈餘之金額2024年及2025年分別為55,513仟元及75,483仟元，2025年預估抵減稅額較2024年增加36%。

單位：新台幣仟元

抵減稅額	2024 年	2025 年
研究發展支出投資抵減	6,806	7,527
投資智慧機械與 5G 系統及資安產品或服務	16,156	21,918
「實質投資」減除未分配盈餘	31,908	46,038
合計	55,513	75,483

博智（合併）近兩年財務績效			單位：新台幣仟元
項目 / 年度	2024 年	2025 年	
營收淨額	3,615,755	4,950,000	
營業毛利	580,004	848,218	
營業費用	331,919	449,733	
營業利益	248,085	398,485	
營業外收支	16,977	24,359	
員工薪資及福利	845,253	1,016,455	
支付出資人（股利）	152,963	167,303	
支付政府（所得稅、營業稅等）	48,388	40,641	
政府投資抵減稅款 ^註	23,605	29,432	
社區投資（捐贈、公益等費用）	606	700	

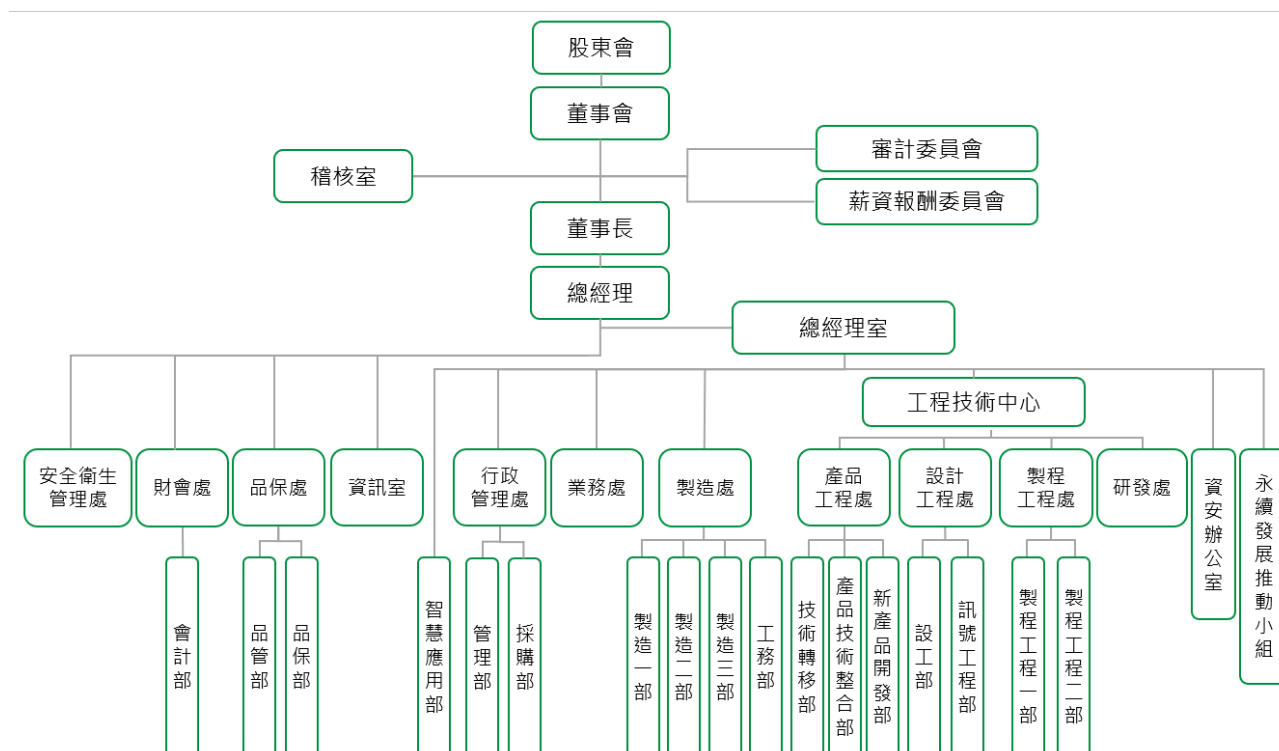
註：2024年及2025年投資抵減稅款尚未經國稅局核定。

2.2 公司治理

/ 公司治理組織架構

博智重視營運透明及公司治理，依據公司法、證券交易法等其他相關法令規定，制訂「公司治理實務守則」、「誠信經營守則」及「企業永續發展實務守則」，建置有效的公司治理架構，以強化監督董事會職能、發揮功能性委員會功能、保障股東權益、尊重利害關係人權益、提升資訊透明度。董事會為本公司最高治理單位即最高經營決策單位，並設置審計委員會與薪資報酬委員會兩個功能性委員會。

公司組織圖



/ 董事會組成

依據本公司「公司治理實務守則」第 20 條，明訂董事會應指導公司策略、監督管理階層、對公司及向股東負責，且董事會成員組成應多元化，考量其基本條件與價值包含「性別、年齡、國籍及文化」等，以及專業知識與技能包含「專業背景、專業技能及產業經歷」等。董事會成員需普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養，以達到公司治理之理想目標。

本公司訂定公平、公正、公開之「董事選任程序」，依公司法及相關法規規定，博智董事產生方式採用候選人提名制並由股東會選舉產生。「公司章程」明訂公司應設置董事 7 至 11 人，含獨立董事不得少於 3 人且不得少於董事席次五分之一，董事任期 3 年。

本屆董事會董事共 9 位（包含 3 位獨立董事，獨立董事占比為 33%），任期為 2023 年 6 月 19 日至 2026 年 6 月 18 日，獨立董事均符合金融監督管理委員會證券期貨局有關獨立董事之規範，且各董事及獨立董事間無證券交易法第 26 條之 3 規定第 3 項及第 4 項規定情事，董事長亦未兼任本公司高階經理人，且兼任公司經理人之董事無逾董事席次三分之一。現任董事會成員均具備相關產業背景及經營管理能力，擁有豐富的世界級公司經營經驗或學術經驗，惟為使公司永續經營，董事會成員之組成主要以各領域的專業性及互補性為優先考量以達多元化。

本公司訂有「董事會議事規範」董事會至少每季召開一次，2025 年共召開 7 次董事會，全體董事平均出席率為 100%，包含實際出席 88.9%及委託出席。2025 年重要議案及詳細運作情形資訊請參閱《博智電子 114 年度年報第 20 頁》以及公司官網「投資人專區-董事會」。

博智電子 2025 年董事會成員

職稱	姓名	性別	多元化核心項目							年齡（歲）		
			營運判斷力	經營管理	領導決策	產業知識	國際市場觀	財務會計	危機處理	51-60	61-70	71-80
董事長	張永青 仁寶電腦工業（股）公司 法人代表	男	√	√	√	√	√	√	√		√	
董事	王正強 仁寶電腦工業（股）公司 法人代表	男	√	√	√	√	√	√	√		√	
董事	洪輝龍	男	√	√	√	√	√	√	√	√		
董事	張義德	男	√	√	√	√	√	√	√			√
董事	郭玄彬	男	√	√	√	√	√	√	√			√
董事	楊演松	男	√	√	√	√	√	√	√		√	
獨立董事	許欽洲	男	√	√	√	√		√	√			√
獨立董事	湯玲郎	男	√	√	√	√	√	√	√		√	
獨立董事	陳秋銘	男	√	√	√	√	√	√	√			√

註：

1. 本公司董事會成員皆為中華民國國籍且皆為男性。
2. 下屆董事會期增加一名女性董事，以達成本公司多元化政策。
3. 董事成員主要經（學）歷、目前兼任本公司及其他公司之職務等詳細資訊，請參閱《博智電子 114 年度年報第 5-9 頁》。

/ 董事專業進修

依據本公司「公司治理實務守則」第 45 條，董事會成員於新任時或任期中持續參加本公司董事進修推行要點所指定機構舉辦涵蓋公司治理主題相關之進修課程，並責成各階層員工加強專業及法律知識。且依《上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點》之規定，平均每人進修時數達 6 小時以上。2025 年董事成員總進修時數為 77 小時，每位董事平均進修 8.5 小時，進修課程亦包含全球經貿新變局的挑戰與因應、人工智慧背後的半導體產業革命新思維、企業數位轉型-AI 與新興科技應用案例、永續發展績效與高階主管薪酬、永續傳承與 AI 應用轉型之路、美國關稅新風暴-供應商生存戰略、全球經貿新變局的挑戰與因應等，全體董事進修時數 100%均符合相關法規，有關詳細課程情形與時數資訊請參閱《博智電子 114 年度年報第 28-29 頁》。

/ 利益衝突迴避

博智電子於「董事會議事規則」、「誠信經營守則」、功能性委員會組織規程中，皆有利益迴避之規定。董事自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，如有害於公司利益之虞時，不得加入討論及表決，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。2025 年董事對利害關係議案迴避之情形，請參閱《博智電子 114 年度年報第 20 頁》之「公司治理運作情形」。

/ 功能性委員會

■ 薪資報酬委員會

薪資報酬委員會旨在協助董事會執行與評估公司整體薪酬與福利政策，以及董事及經理人之報酬。依《博智薪酬委員會組織規程》，薪資報酬委員會成員人數為 3 人，由董事會決議委任之，成員至少應有獨立董事 1 人參與，並由全體成員推舉成員中獨立董事中 1 人為召集人及會議主席，每年至少開會 2 次，負責訂定並定期檢討本公司董事及經理人年度及長期之績效目標與薪資報酬之政策、制度、標準與結構，定期評估董事及經理人績效目標達成情形，並訂定其個別薪資報酬之內容及數額。

本屆博智電子薪資報酬委員會由 3 位獨立董事組成，會議召集人為陳秋銘獨立董事，張永青董事長應邀列席參加薪酬會議，但於討論其薪酬時予以迴避，本屆委員任期為 2023 年 7 月 4 日至 2026 年 6 月 18 日。2025 年共計召開 4 次薪資報酬委員會，整體出席率 75%，有關詳細運作情形請參閱《博智電子 114 年度年報第 32-34 頁》。

博智電子薪酬政策

- 董事酬金（包含董事酬勞及報酬）：

董事酬勞依公司章程規定，如有獲利應提撥不高於百分之二為董事酬勞，經薪資報酬委員會議定提請董事會決議通過並向股東會報告；並考量公司營運成果與永續發展，及參酌董事對公司績效貢獻度和董事會績效評估之結果，給予合理報酬。

- 獨立董事酬金（包含報酬及其他業務執行費）：

獨立董事之酬金依據「博智電子股份有限公司董事及功能性委員會委員酬金給付辦法」，獨立董事每月支給固定報酬，若參與功能性委員會，每月另行支給固定報酬。其他業務執行費，包括每月固定支領車馬費。

- 總經理及副總經理之酬金（包含薪資、獎金及員工紅利等）：

依據薪資政策，亦參考同業通常水準，經綜合評估公司營運績效、個人工作績效表現及貢獻度後，由薪資報酬委員擬訂建議案後，提交董事會決議。

- 員工酬勞：

依公司章程規定，如有獲利應提撥不低於 2%(含不低於千分之三為基層員工酬勞)為員工酬勞，由董事會決議以股票或現金分派發放，其發放對象包括符合一定條件之控制或從屬公司員工。

審計委員會

本公司於 2020 年 4 月經董事會訂定「審計委員會組織規程」設置審計委員會。審計委員會由全體獨立董事組成，且其中至少 1 人應具備會計或財務專長。本委員會獨立董事之任期為 3 年，連選得連任。每季至少召開 1 次，並得視需要隨時召開會議。

審計委員會之運作，以下列事項之監督為主要目的：

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

本屆博智電子審計委員會由全體獨立董事（3 位）組成，會議召集人為湯玲郎獨立董事，本屆委員任期為 2023 年 6 月 19 日至 2026 年 6 月 18 日。2025 年共舉行 6 次會議，全體委員出席率為 100%，包含實際出席 83.3%及委託出席。審查議案主要包括公司出具之「內部控制制度聲明書」、公司之年度合併及個體財務報表、營業報告書及盈餘分配案、公司季度之合併財務報表，公司擬訂定之「預先核准簽證會計師事務所非確信服務政策之一般性原則」、公司修訂之「內部控制制度、內部稽核制度」、公司委任簽證會計師之獨立性與適任性評估，以上案件經主席徵詢全體出席委員，無異議照案通過，有關詳細運作情形請參閱《博智電子 114 年度年報第 22-24 頁》。

/ 董事會及功能性委員會績效評估

博智為落實公司治理並提升董事會暨功能性委員會功能，建立績效目標以加強董事會暨功能性委員會運作效率，依據 2020 年董事會通過修正之「董事會績效評估辦法」，於每年年度結束時執行內部董事會績效評估，另應至少每三年由外部專業獨立機構或外部專家學者團隊執行評估一次，董事會內部及外部績效評估結果，應於次一年度第一季結束前完成。

公司已於 2023 年 12 月由外部機構執行 2023 年度董事會外部績效評估，2026 年第一季完成 2025 年度董事會、個別董事成員及各功能性委員會內部績效自評，績效評估之結果已提報 2026 年 3 月 6 日之董事會，同步揭露於公開資訊觀測站、年報及公司網站。本公司將參考評估提出之建議，持續強化董事會架構及組成成員，提升董事會運作效益、強化公司治理並積極推動 ESG 相關議題。

博智電子 2025 年董事會評鑑執行情形		
評估週期	每年執行 1 次	
評估期間	2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日	
評估範圍	整體董事會、功能性委員會及個別董事	
評估方式	評估內容	評估結果
董事會暨功能性委員會 內部績效評估	1. 對公司營運之參與程度 2. 公司目標與任務之掌握 3. 董事職責認知 4. 對公司營運之參與程度 5. 內部關係經營與溝通 6. 提升董事會決策品質 7. 董事會組成與結構 8. 董事之選任及持續進修 9. 內部控制	整體董事會、個別董事成員、薪資報酬委員會、審計委員會自評評分結果均為「優（同意）」。
董事會外部績效評估	安永企業管理諮詢公司藉由問卷調查、訪談及文件資料檢視與分析，檢視八大評估面： 1.董事會架構與流程 2.董事會組成成員 3.法人與組織架構 4.角色與權責 5.行為與文化 6.董事培訓與發展 7.風險控制的監督 8.申報/揭露與績效的監督	董事會架構、成員及流程與資訊方面的綜合表現程度分別皆為「進階」，安永認為博智電子有健康良好的董事會互動文化，為高績效董事會的基礎要素之一。

/ 公司治理主管

本公司為強化公司治理，依「上櫃公司董事會設置及行使職權應遵循事項要點」規定設置本公司「公司治理主管」，為負責公司治理相關事務之最高主管，並於 2023 年 2 月經董事會決議通過，由財會處沈宮雯處長兼任。處長具備公開發行公司從事財務、股務及議事等管理工作經驗達 16 年以上，符合公司治理主管專業資格條件。「公司治理主管」主要職責為負責執行各項公司治理相關事務，包括提供董事及審計委員會執行業務所需資料及相關法令遵循，並依法辦理董事會及股東會之會議相關事宜、製作董事會及股東會議事錄等相關事宜。2025 年公司治理主管持續進修達 12 小時。

/ 內部稽核

本公司依據「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」依風險評估擬訂「年度稽核計劃」。並依據「稽核計畫」對各項作業進行查核，並將查核發現之缺失及異常事項作成稽核報告呈報總經理、董事長、審計委員會、董事會。

內部稽核主管：本公司已配置專任稽核人員 1 人，符合主管機關所訂之資格條件並持續進修。單位直接隸屬於董事會，內部稽核主管之任免依法由董事會同意，內部稽核主管並列席審計委員會、董事會報告稽核業務；本公司內部稽核人員具備足以勝任其職務之學經歷，並具備國際內部稽核師證照，且無違反稽核職能或有損聲譽之情事。

稽核職務代理人：本公司已設置內部稽核人員之職務代理人 1 人。且內部稽核人員之職務代理人已符合主管機關所定內部稽核人員之資格條件、並依規定行使職權及持續進修。

2.3 道德誠信

博智電子明訂「董事及經理人道德行為準則」、「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」、「內部重大資訊處理暨防範內線交易管理作業程序」、「與關係人、集團企業及特定公司交易管理辦法」、「關係人相互間財務業務相關作業規範」、「員工行為準則」等辦法，對內部宣導並公佈於內部網頁，對外則於官網之「公司規章制度」公開資訊揭露。

本公司為健全誠信經營之管理，指定行政管理處為專責單位，負責誠信經營政策與防範方案之制定及監督執行，並每年至少一次向董事會報告。本公司 2025 年末接獲任何與違反道德行為準則及誠信經營守則相關之舉報案件，且未有任何涉及違反誠信經營守則、貪腐(污)與賄賂行為、內線交易、反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為等操作市場之相關法律訴訟及裁罰。

董事及經理人道德行為準則

本準則適用於本公司董事（含獨立董事，以下同）及經理人（包括總經理及相當等級者、副總經理及相當等級者、協理及相當等級者、財務部門主管、會計部門主管以及其他有為公司管理事務及簽名權利之人）應本著守法守信、公平公正，奉行商業道德，並秉持公司經營理念「創新、和諧、超越」，以誠信之態度執行職務。

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">● 防止利益衝突● 避免圖私利之機會● 保密責任● 公平交易 | <ul style="list-style-type: none">● 保護並適當使用公司資產● 遵循法令規章● 鼓勵呈報任何非法或違反道德行為準則之行為 |
|---|---|

誠信經營守則

本公司為建立誠信經營之企業文化及健全發展、以及建立良好商業運作，本公司之董事、經理人、受僱人、受任人或具有實質控制能力者，於從事商業行為之過程中，不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益，或做出其他違反誠信、不法或違背受託義務等不誠信行為，以求獲得或維持利益。

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none">● 禁止行賄及收賄● 禁止提供非法政治獻金● 禁止不當慈善捐贈或贊助● 禁止提供或接受不合理禮物、款待或其他不正當利益 | <ul style="list-style-type: none">● 禁止侵害營業秘密、商標權、專利權、著作權及其他智慧財產權● 禁止從事不公平競爭之行為● 防範產品及服務於研發、採購、製造、提供或銷售時直接或間接損害消費者或其他利害關係人之權益、健康與安全 |
|--|--|

內部重大資訊處理暨防範內線交易管理作業程序

為建立本公司良好之內部重大資訊處理及揭露機制，避免資訊不當洩漏，並確保本公司對外界發表資訊之一致性與正確性，並防範內線交易，特制定本作業程序，以資遵循。

與關係人、集團企業及特定公司交易管理辦法

為使本公司業務實際需要，符合法規要求，以達成公司整體利益，本公司與各關係人、特定公司及集團企業間之重大交易，除依本公司一般交易事項規定辦法及程序執行外，應先報請董事會核准；如有必要時，董事長得先行決行，於事後報請董事會追認。

關係人相互間財務業務相關作業規範

為健全本公司與關係人間之財務業務往來，防杜關係人間之進銷貨交易、取得處分資產、背書保證及資金貸與等事項有非常規交易、不當利益輸送情事，本公司與關係人相互間財務業務相關作業，除法令或章程另有規定者外，應依本作業規範之規定辦理，建立內部控制制度及監理經營管理。

員工行為準則

為導引本公司同仁之行為符合從業道德標準，並使公司之利害關係人更加瞭解公司道德標準，凡本公司全體同仁於執行職務時，應致力奉行商業道德，信守誠信廉潔原則，以誠信之態度進行各項業務，忠實記錄所有往來事項，確保商業資料保密，尊重公司、客戶和合作夥伴的商業資產與智慧財產，迴避利益衝突，並禁止其他不當利益之行為。如對任何道德或法律事宜有疑問，應徵詢部門主管之專業意見。若發現有虧操守或有違反本準則嫌疑之事件，所有員工均有義務向管理階層舉報。

/ 檢舉通報

博智電子基於公平、誠實、守信、透明原則從事商業活動，為落實誠信經營政策，並積極防範不誠信行為，依「誠信經營守則」制訂「誠信經營作業程序及行為指南」，具體規範本公司人員於執行業務時應注意之事項，並明確獎懲、申訴制度及紀律處分等處理程序。

博智鼓勵內部及外部人員檢舉不誠信行為或不當行為，內部人員如有虛報或惡意指控之情事，應予以紀律處分，情節重大者應予以革職。並於公司網站及內部網站建立並公告內部獨立檢舉信箱（含電子郵件與實體信箱），供本公司內部及外部人員使用。

檢舉流程	單位/職掌
檢舉管道 ▼	行政管理處為專責單位，接獲檢舉案件應立即呈報總經理。 檢舉情事涉及董事或高階主管，應呈報至獨立董事。 ● 實體投遞紙本信箱 ● 檢舉信箱：A10sug@accl.com.tw ● 檢舉電話：03-4992500 #105
檢舉受理 ▼	總經理室為檢舉受理單位，從檢舉信箱接收檢舉案件後，即編制文號以立案，立文號之後的檢舉案件將移轉專責單位（行管處）辦理。
調查作業	行管處主管進行調查作業，並將調查的過程與結論作成報告回饋給總經理室，總經理室應將此報告呈給總經理，待總經理批示結案。
檢舉事項的類別	
● 收受不正當利益（含不合理禮物、款待或其他違法利益等） ● 涉及違法與貪污等情事或法令 ● 涉及行賄及收賄 ● 侵害智慧財產權 ● 從事不公平競爭之行為	
檢舉調查程序規範	
● 保密保護檢舉人 ● 應於 1 個月內完成初步調查 ● 調查迴避利益衝突者 ● 應保存 5 年書面文件	
他公司或外部人員對本公司從事不誠信行為之處理	
● 同內部機制應先呈報總經理，再依總經理指示處理。 ● 如其行為如涉有不法情事，公司應將相關事實通知法務相關人員；如涉有公務機關或公務人員者，並應通知政府廉政機關。	

/ 防範宣導與訓練

博智為確保全體同仁及供應商能知悉與遵循「誠信經營作業程序及行為指南」、「內部重大資訊處理暨防範內線交易管理作業程序」等誠信經營相關規範，定期對同仁及供應商舉辦反貪腐 / 誠信經營 / 防範內線交易教育訓練及宣導，使相關人員充分瞭解與確實遵守。

2025 年博智反貪腐 / 誠信經營 / 防範內線交易相關政策溝通或課程教育訓練統計		
訓練對象	宣導與訓練內容	涵蓋率%
董事會	簽署「誠信政策聲明書」	100%
董事及經理人	內部人股權異動申報須知宣導及防範內線交易宣導課程	100%
理級以上主管	「內部重大資訊處理作業程序」宣導課程	100%
全體員工	● 人權政策及員工從業道德培訓 ● 防範內線交易宣導課程 ● 宣導櫃買中心函文所列之「內部人持股變動申報違反證券交易法規定之常見違規態樣」 ● 經理級主管：簽署「誠信政策聲明書」及「禁止提供或收受不當利益承諾書」 ● 全體員工：簽署「禁止提供或收受不當利益承諾書」	100%
新進人員教育訓練	員工行為準則、性別平等、性騷擾防治、個人資料保護、誠信經營作業程序及行為指南，以及落實人權政策相關措施	100%
關鍵供應商	● 簽署「合格供應商社會責任管理許諾書」 ● 自評「供應鏈永續性評估問卷」及定期稽核作業	100%
高風險供應商	RBA 稽核及改善追蹤	100%

/ 風險管理

博智電子管理階層戮力於本業經營，秉持著「創新、和諧、超越」的經營理念來推動企業永續是博智立業的承諾。公司持續成長的過程中，為求企業永續經營和善盡社會責任，建立明確的永續管理機制，並設定發展遠景目標，持續創造價值。因此，博智公司在永續發展中整合內外部各項資源，並依照 PCB 產業特性並參照「上市上櫃公司永續發展實務守則」制定「博智電子股份有限公司永續發展實務守則」，供董事及全體員工遵循依據，並依重大性原則管理公司整體營運活動對公司治理、經濟、環境與社會議題之風險與影響，訂定相關風險管理策略及各項管理規劃，持續不斷改進，以達到企業經營發展之永續思維理念。

組織名稱	權責範圍
董事會	1. 訂定風險管理政策、架構及文化 2. 確保風險管理機制之有效性，進行資源配置
高階管理階層 (總經理、副總經理)	1. 執行董事會風險管理決策 2. 協調跨部門之風險管理互動與溝通
各主管處	1. 彙整風險管理活動執行結果 2. 協助與監督所屬單位進行風險管理活動 3. 視環境改變決定風險類別並建議承擔方式 4. 進行風險調整後之績效衡量與協調

/ 法規遵循

博智電子嚴格恪守國內外相關法令規章，依循相關法規制定各項公司規章制度與辦法，且持續關注可能與公司業務有重大影響之國內外主管機關命令，以適時修訂並落實法規教育。除法規遵循外，博智遵循 RBA、ISO 14001 與 ISO 45001 等國際標準，積極創造和諧友善的工作環境。2025 年皆無發生公司治理、經濟、環境與社會面之重大罰款^註事件，僅違反職業安全衛生法 2 項小額裁罰事件，公司已於第一時間全面落實改善措施，就相關可能產生危險之場所，立即修復損壞之安全連鎖裝置，及重新訂定作業 SOP 並全員教育訓練，期盡速達成零違規、零罰款之最終目標。違反勞動基準法 2 項小額裁罰事件，公司因訂單量成長及人力缺額多，導致加班超時，已積極增補人力缺口，並以系統管控加班工時，期盡速達成零違規、零罰款之最終目標。

註：依據臺灣證券交易所股份有限公司對有價證券上市公司重大訊息之查證暨公開處理程序第四條第二十六款第三目單一事件罰鍰金額累計達新台幣壹佰萬元以上者。

資訊安全管理 管理方針

資訊安全管理 管理方針		重大主題：資訊安全管理 【GRI】418 客戶隱私 【SASB】產品安全
正面效益描述	博智採用縱深防禦概念，過多層次的資安管理機制，以全面保護資訊資產，確保公司與客戶的資訊安全及商業機密。公司導入多項內部資安防護措施，包括網路安全監控、存取權限控管、端點防護與資安事件管理，並定期進行內部資安稽核與風險評估。	
負面衝擊描述	若發生資訊安全相關事故，可能造成營運中斷、公司及客戶機密資訊外洩、訂單流失，嚴重時恐發生法律及賠償問題，影響公司聲譽	
補救機制 / 措施	博智電子 2025 年並未發生資安相關負面衝擊情事，若發生資訊安全相關事故，依「資訊安全管理辦法」處理，成立資安事件應變組，正確並快速回應資安事件，將資安事件對公司的損害程度降至最低	
政策/承諾	保護公司資訊資產安全，降低因內部或外部之蓄意或意外之各種威脅與破壞，以維持業務營運持續運作並符合相關法令及法則之要求	
責任	資安辦公室	
目標	● 每季執行系統弱點掃描及修補 ● 每季執行郵件社交工程的演練 ● 每年安排員工資訊安全測驗	
2025 年特定的行動	● 建置 NDR、MDR 偵測防護系統 ● 員工資訊安全講習 2 次 ● 資安人員參與 5 場資安研討會	
管理評量機制	由稽核室及查帳會計師事務所執行內外部資安稽核，以及外部第三方的資安檢測平台	
績效成果	● 無客戶隱私之違規事件 ● 無發生重大資安事件 ● 資訊服務可用性 99.96% ● 執行 3 次郵件社交工程的演練，不合格率 0.52%	

2.4 資訊安全管理

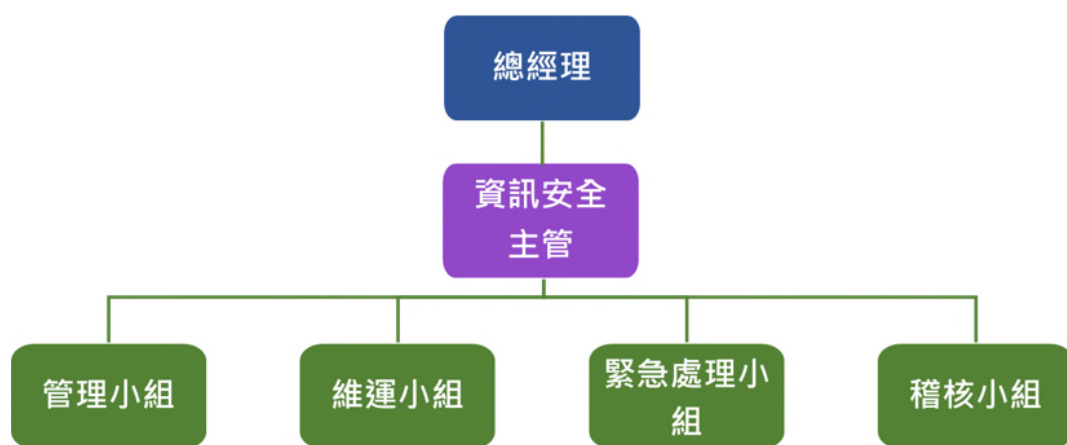
為保障公司資訊資產安全，博智電子制定資通安全管理政策及資訊安全管理辦法，以降低內、外部各類蓄意或意外威脅與破壞風險，建構安全且可信賴之資訊作業環境。

公司設立專責單位「資安辦公室」及指派資訊安全專責主管，統籌資訊安全政策之規劃與執行，定期宣導資安訊息、提升全體員工資安意識，並不定期進行內部資訊安全檢查。

另由「稽核室」擔任資訊安全監理查核單位，對於查核發現之缺失，要求受查單位提出改善計畫與具體作為，並定期持續追蹤改善成效，以降低內部資安風險。

博智電子資訊安全管理依據 PDCA (Plan-Do-Check-Act) 循環式管理模式運作，確保安全目標之達成並持續改善。2025 年度公司未發生任何資訊安全事件，亦無侵犯客戶隱私或遺失客戶資料之情形。

博智資安辦公室組織架構



/ 資通訊安全政策

保護公司資訊資產安全，降低因內部或外部之蓄意或意外之各種威脅與破壞，以維持業務營運持續運作並符合相關法令及法則之要求。資訊安全管理基於以下三點面向：

機密性	完整性	可用性
● 文件及資料定義機密等級，若為機密文件則以文件加密軟體控管 ● 系統權限嚴格管制，未經核准之使用者不得接觸機密資料	● 嚴格控管非經授權的使用者或處理程序篡改資料 ● 資訊系統開發及設計時，必須重複驗證程式邏輯或處理程序的正確性	● 讓資料隨時保持可用狀況 ● 重要的網路設備及資訊系統必需確保不能中斷服務 ● 資料必需即時並可靠的提供給企業內部各個層級的使用需求

/ 資通訊安全管理控制措施

管理項目	實施項目
網路安全	1. 持續強化網路防火牆與網路控管，防止電腦病毒與惡意程式擴散 2. 加密式虛擬私人網路（SSL VPN） 3. 導入雙重驗證身分識別機制 4. 導入 NDR 網路偵測與回應系統 5. 導入 SIEM 系統
郵件安全	1. 病毒與惡意程式防護、防護 APT 功能 2. 阻擋垃圾郵件、釣魚郵件、間諜程式、郵件炸彈、跳板發送等威脅 3. 郵件稽核、郵件備份
端點防護	1. 重要電腦、核心系統建置端點偵測與回應機制，加強惡意軟體行為監控 2. 建置設備機台入廠掃毒機制 3. 移動式儲存設備管制 4. 定期執行弱點掃描，強化應用系統程式安全控管 5. 導入 MDR 偵測與回應系統
資安教育訓練	1. 資安人員不定期參與各項資訊安全的研討會 2. 加強內部宣導、規劃社交工程演練等預防措施，藉此提升全體員工之資安意識 3. 員工電腦開機自動顯示資安宣導文件

/ 資通訊安全教育訓練及演練

博智電子重視資訊安全教育訓練，特別著重於新進人員資安意識的建立。所有新進同仁於報到時即閱讀資訊安全規範教材，並依據《員工手冊》中所訂定之資訊安全相關獎懲制度，明確了解資訊安全行為之要求與責任。2025 年度共舉辦 12 場針對三職等以上新進人員之資訊安全教育訓練，訓練參與完成率達 100%。此外，資訊安全主管及資安專責人員亦持續參與外部資安研討會與專業課程，2025 年共參加 5 場研討會，並完成 12 小時之線上專業訓練課程，以強化專業知能與即時掌握資安趨勢。

為強化全體員工的資訊安全防護意識，博智電子資安辦公室定期推動資安意識宣導行動，包含不定期發布資通安全防護知識與時事案例，並透過電腦開機畫面自動顯示資安宣導文宣，以及於公司內部 EIP 平台公告資訊安全知識文件，持續傳遞資安政策與相關規範，提升全員資安素養，2025 年資安宣導郵件及公告共計 8 次。

2025 年度共執行 3 次全公司無預警社交工程攻擊演練（釣魚郵件測試），開啟惡意連結並輸入帳密之比率僅為 0.52%；針對測試未通過之同仁安排第二次宣導課程，加強防範意識與實務操作知能。資安辦公室每半年定期檢視資訊安全管理辦法與內部規範，2025 年共修訂 2 份管理辦法，並執行 2 次資料備份還原演練，以驗證災難復原機制的有效性。

/ 客戶資料管理

博智電子致力於保護客戶資料的安全與隱私，並嚴格遵循相關資料管理規範。公司確保僅有經授權與核准之人員可存取客戶資料，以防止未經授權之存取與資料外洩事件發生，確保資料處理過程中之保密性、完整性與可用性。為進一步降低敏感資料外洩風險，博智電子實施多項技術與管理管控措施，包括嚴格管理資料輸出管道，並建置資料防洩系統，針對通訊軟體、外接裝置、雲端同步等風險通道進行即時監控與行為限制。

3 研發與創新

研發與創新 管理方針

研發與創新 管理方針	重大主題：研發與創新 【GRI】301 物料、302 能源	 
正面效益描述	博智電子致力於投入不同面向之創新研發主題，創造技術的領先性並積極投入高階製程，以利滿足客戶對於未來產品之需求	
負面衝擊描述	若於研發過程中不清楚其製程關鍵參數，將導致開發失敗，研發投資費用提高	
補救機制 / 措施	博智電子 2025 年並未發生研發相關負面衝擊情事，若發生相關負面衝擊情事，依風險評估規範辦法處理之	
政策/承諾	研究出可供開發使用的關鍵參數，並建立對應資料庫，可解決因不瞭解關鍵設計與應用參數而造成開發失敗的問題	
責任	設計工程處	
目標	● 完成高速訊號設計分析專案 4 件 ● 研發費用占營業收入 3.0%	
2025 年特定的行動	● 通過 TAF ISO/IEC 17025 測試實驗室認證(編號#4383) ● 已完成 AI 伺服器產品板內自動化量測技術之建立與導入 ● 持續與中原大學電子所產學合作，進行高速訊號設計分析專案 ● 持續開發新機種需求之高層數工業用產品 ● 完成新世代高速應用 AI 伺服器產品開發 ● 新世代反轉銅箔搭配材料的影響性研究 ● 持續研究影響產品 SI 與 PI 相關與應用關鍵參數 ● 持續研究高速訊號應用材料與製程參數搭配之關鍵參數	
管理評量機制	● 定期召開管理與檢討會議(雙週會、月會)，確認開發進度與方向 ● 定期與中原大學招開合作案檢討會議，並於廠內進行技術開發發表會 ● 參與 TPCA、ITRI 或相關技術單位召開之技術研討會，確認開發方向與市場狀況	
績效成果	● 在高速的產品研究相較於其他台灣同業，本公司在創新能力上，無論是時程、技術水準、產品性能，都有非常突出表現，也能夠滿足應用端產品開發的需求 ● 取得 TAF ISO/IEC 17025 認證，確保測試準確可靠、降低量測誤差與品質爭議風險，提升客戶信任與競爭力 ● 完成高速訊號設計分析專案 4 件，包括 Via Stub length 對於電性的影響分析案、CPU Pin 佈線結構電性優化分析案、高電流 P12V 區域中過孔陣列設計影響分析案、新材料特性模擬分析 ● 研發費用達營業收入占比 2.9%	

3.1 創新研發與技術

/ 原物料使用

博智電子為專業印刷電路板之生產製造廠，其主要原料包含基板、膠片與銅箔等，物料包含金鹽、剝錫鉛液、蝕銅液等，所有原物料均為不可再生原物料，採購來源均為國內各大廠商，長期供應關係良好穩定，近三年使用量如下表，2025 年原物料總使用量為 2,933,912 公斤，相較於去年上升 16.51%，係因伺服器及工業電腦市場需求轉強之影響，原料總使用量為 1,862,984 公斤，物料總使用量為 1,070,929 公斤。

本公司為掌握營運過程中關於價值鏈對環境所產生之衝擊，從原料採購、產品設計、製程到廢棄物產生的流程，從中尋找對環境友善的材料、自身製程減廢到落實廢棄物分類回收，以減少營運對環境的衝擊。博智為減少資源開採與耗用，2025 年使用之銅粉與蝕銅液均來自回收再利用原物料，佔總原物料比重達 60.35%。此外，針對生產過後所產生之廢棄物，經由廢棄物廠商回收後，重新提煉成銅粉與蝕銅液，以響應現行循環經濟與企業社會責任。

博智電子近三年原物料使用統計				
單位：KG				
項目	類別	2023 年	2024 年	2025 年
原料	基板 (SH+PNL) 註 2、3	534,625	824,937	948,852
	膠片 (捲+PNL) 註 4、5	449,622	709,623	826,691
	銅箔 (PNL) 註 6	65,113	78,043	87,441
物料	金鹽	21	19	19
	剝錫鉛液	251,800	293,560	321,120
	蝕銅液	338,030	433,950	541,790
	銅粉	31,000	64,500	104,500
	銅球	82,000	102,000	92,000
	錫球	8,064	11,500	11,500
原料合計		1,049,360	1,612,603	1,862,984
物料合計		710,915	905,529	1,070,929
總計		1,760,275	2,518,132	2,933,912

註：

1. 基板 (SH) 重量換算：以 1/1 0.11mm 40" x 48"規格每張重量 0.9331 kg 換算。
2. 基板 (PNL) 重量換算：以每 PNL 重量 0.2332 kg 換算。
3. 膠片 (捲) 重量換算：以每捲重量 85 kg 換算。
4. 膠片 (PNL) 重量換算：以每 PNL 重量 0.0767 kg 換算。
5. 銅箔 (PNL) 重量換算：以每 4PNL 重量 0.0565 kg 換算。

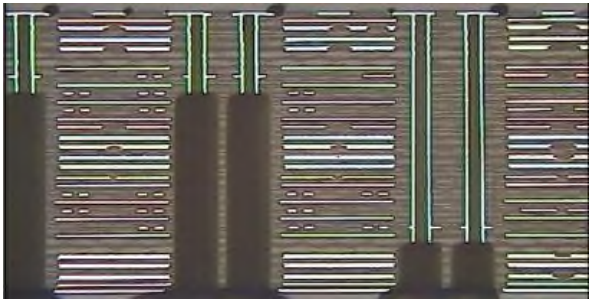
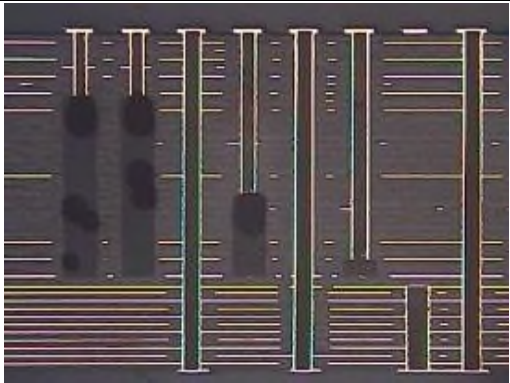
/ 包材循環使用

博智電子為了減少在營運過程中對於環境所造成之影響，針對價值鏈運輸上針對物料包材與成品出貨進行管理。

博智電子包材回收管理	
類別	管理作為
物料包材	廠商出貨物料承載之出貨棧板經採購單位與部分廠商取得協議認可後回收重複使用，當物料出貨至博智後，由供應商回收棧板再利用。
成品出貨	當本公司成品出貨後，部分客戶收到成品後將紙箱回收到博智進行回收處理。

/ 產品介紹

博智電子之主要生產產品為高階伺服器、網通設備、及工業電腦等高頻/高速應用之印刷電路板，包括多層板、N+N 對壓板、N+M 不對稱且不同材料之 Hybrid 對壓板、HDI 多壓板之硬式印刷電路板。印刷電路板上承載各零組件的訊號運作，而訊號運作時需要穩定的傳輸介面，因此在產品設計、製造與品質管控的要求度高，本公司秉持著「品質第一，客戶滿意」的品質政策，提供最好的品質、工程技術和客戶服務，並持續不斷改善。

多層板	N+M 對壓板
	

/ 創新技術

當印刷電路板的訊號速度增加時，其內部的傳輸金屬結構與介電材質的相關特性變得越來越重要，因此高速訊號完整性就成了一個必須被重視且深入研究的議題。高速訊號完整性主要包含損耗、反射、串音、電源雜訊、共振機制與訊號電源交互作用，其中印刷電路板(PCB)廠商尤應重視的是損耗、反射與串音。

博智電子由訊號工程單位進行高速訊號之訊號完整性探討、模擬、參數分析與實驗驗證，並透過產學合作方式來增加研究資源，藉由與學術單位的共同研究開發，來提升公司所生產之高速數位電路高階印刷電路板相關訊號完整性之專業能力。

本公司致力於投入不同的創新研發主題，除引進先進設備及網羅產業優秀研發人才外，並針對客戶需求之技術與未來三至五年之前瞻創新技術投入大量研發經費，平均每年投入研發經費為當年度營收 3%，以因應各種未來產品的需求，創造技術的領先性、並積極投入高

階製程，建立以技術創新的產業。自 2018 年起至 2024 年，本公司已連續 7 年，申請產業創新條例「研究發展支出」投資抵減並核准通過，2025 年主管機關審核中，2026 年持續提出申請。

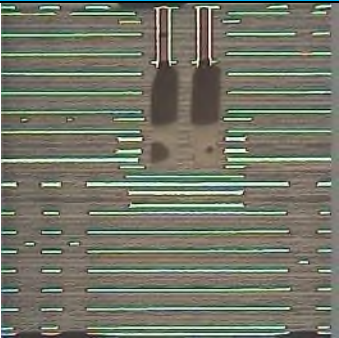
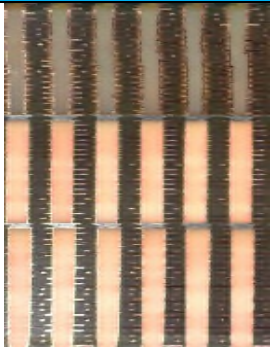
博智電子近三年申請產業創新條例研究發展支出統計			
年度	2023	2024	2025
申報研發支出 (千元)	48,482	49,659	50,181
抵減營業事業所得稅金額 (千元)	6,661	6,806	7,527

博智電子近三年研發費用統計			
年度	2023	2024	2025
研發費用 (千元)	101,587	111,977	143,615
研發/營收占比	3.51%	3.10%	2.9%

/ 技術發展

在預期伺服器的需求增長，因應伺服器相對複雜的技術要求，博智電子會持續透過製程的精進，來適應市場的變化，持續朝原本設訂的目標市場前進，相關的模擬研究分析包含 Via 結構對於插入損耗與阻抗有直接影響、NFP 設計對於 SI/PI 的影響相關性、via stub 殘留共振頻率點與影響相關頻率等，以前期參數模擬分析方式來找出減少訊號損耗的關鍵參數，透過生產技術的提升，來滿足高速產品應用的需求。

博智電子近期技術發展趨勢	
項目	說明
客戶交流 與合作開發	針對新世代高速乙太網路交換機、X86 系列伺服器、非 X86 系列伺服器與 AI 應用相關伺服器產品開發，持續建立高速材料應用插入損耗資料庫，並與客戶交流與合作開發。
關鍵製程能力 提升及 產能擴充	● 在新伺服器平台 CPU / GPU / ASIC 晶片密度增加下，板內阻抗控制與量測要求，及訊號對應層間對準度要求高，針對此規格能力建立製程與量測能力，並送樣客戶承認。 ● 設備添購擴充包括細線路蝕刻設備、大檯面高精度背鑽設備、高均勻性電鍍設備、真空塞孔設備、多軸磨刷設備、防焊自動成像系統、自動化文字印刷與烤箱設備、飛針測試設備、高頻板內訊號量測設備等來提升製程技術與生產能力。 ● 在高層數高板厚與微小加工孔徑的需求下，高電鍍縱橫比且多次電鍍產品越來越多，考量電鍍面銅厚度與細線路搭配要求，持續擴充高縱橫比低面銅電鍍技術產能，以因應產品需求。 ● 高速訊號背鑽與 via 設計考量下，除開發高層數與高縱橫比產品外，因材料成本高漲下須持續開發不對稱設計疊構之高速應用厚板產品技術能力，並送樣客戶以滿足產品多樣性與成本控制的設計需求。 ● 開發針對高速應用產品需求，H oz 銅厚線寬/線距製作 2.6/2.6 mil、板厚 250 mil、盲撈深度控制 +/- 4 mil、背鑽殘厚控制 +/- 2 mil，且搭配 VIPPO 規格的產品製作能力建立。 ● 開發針對高速應用 GPU/CPU 產品需求，以多次壓合多次雷鑽設計，滿足產品高密度設計

	需求。 ● 不同伺服器應用平台之新世代高速訊號量測技術建立與量產量測能力導入，在高頻/高速應用需求下，提供穩定與準確的訊號量測分析能力，以滿足產品驗證需求。 ● 對應高縱橫比電鍍導通產品，開發燒結電鍍應用產品技術，以滿足小孔徑厚板產品設計應用。
高速訊號背鑽設計考量	燒結導通應用技術
	

/ 供應商合作

合適的材料攸關高速應用印刷電路板的效能，在新產品開發應用越高速的趨勢下，越早擁有材料應用的技術與經驗，對於產品開發掌握度有實質的幫助。博智電子一直以來都與國內外各大材料供應商有技術交流、合作實驗與技術開發驗證，透過與供應商的新產品開發合作，提早了解應用材料的趨勢與製程技術要求，並調整關鍵設計模擬應用參數，減少實際產品測試與模擬誤差，以期減少打樣次數。

/ 產學合作

博智電子透過與學術單位進行產學合作的方式，藉由學術理論基礎與工廠端實際應用參數配合研究，找出設計應用關鍵參數，以縮短公司產品開發學習曲線，並藉合作案活絡學術單位之研究能量，同時也培育未來的科技菁英。本公司已與中原大學進行產學合作，簽訂 3 年內 300 萬元之專案進行，使學生結合學術理論研究及產品生產與開發實務經驗的交流，迅速縮短理論與實務的差異程度，讓先進的學術研究成果有效的與產業技術領域無縫接軌。

另外產學合作重視在整體性之合作規劃，與各學術單位的法規下自主經營研究環境，包含師資、應用軟硬體設備交流、及研究生之訓練與經費資助，能使學術界取得合理的利潤，並可吸引更多優秀的學術人才與團隊加入研發，形成良性循環。

產學合作計畫領先業界持續將學理研究導入 PCB 設計，以 design in 的概念將高速訊號關鍵參數與新高速材料關鍵參數導入產品設計，以開發符合高速訊號要求的新產品，同時以非傳統的方式開發關鍵新製程參數資料庫進行分析，創新以實際量測訊號搭配模擬軟體驗證出關鍵參數，研究出可供開發使用的關鍵參數，並建立對應資料庫，可解決長期以來對於因不瞭解關鍵參數而造成開發失敗的問題，2025 年完成高速訊號設計分析專案 5 件。

/ 智慧製造

隨著雲端技術的開發及 AI、5G 應用發酵，帶動高速運算晶片的蓬勃發展，促使晶圓製程不斷微縮、複雜度提高。電路板製造業者為因應市場趨勢，逐一轉型為製作少量多樣且高技術性的產品；但長期以來的缺工問題與產品品質高度要求的情況下，如何提升製程能力、穩定度，並同時提高產能，將會是企業面臨的巨大挑戰。

為了克服前述瓶頸，博智電子近幾年來積極朝向建構一個「智動化」的工廠努力，透過導入智慧機械、大數據蒐集與分析之轉型升級，奠定本公司穩固成長及提升企業競爭力的基石，進而為博智帶來新的契機與動能，更可讓公司順利地與國際市場接軌，維持國際競爭力。自 2019 年起至 2024 年，本公司已連續 6 年申請產業創新條例「投資智慧機械與 5G 系統及資通安全產品或服務」投資抵減並核准通過，2025 年主管機關審核中及 2026 年持續提出申請。

博智電子近五年申請投資智慧機械與 5G 系統及資通安全產品或服務投資抵減總金額					單位：千元
年份	2021	2022	2023	2024	2025
金額	183,251	211,355	196,113	323,123	438,354

博智電子智慧機械投資項目	
面向	說明
精實管理	藉購入高階及高效能的設備，強化技術含量、提高生產效率，產品改善品質，增加公司接單的競爭力，挹注公司的營收，提升產品良率及產能，可降低成本，增加公司獲利。
機器人	透過增設自動化機械運作及移載裝置，除可減少人力工時及提高生產效率外，還可降低人工作業疏失的風險，有助於製程穩定性的控管、提升良率，使生產成本降低，增加公司產能及獲利。
物聯網	於生產設備增設 IOT 模組，加值設備監測或控制功能，可將生產過程中數據蒐集於後台伺服器之中進行記錄與分析，可達到遠端控管、異常追蹤、損害預警之功能，進而優化生產效能，提升產品良率，使成本降低及獲利增加。
人工智慧	● 運用機器學習、深度學習之技術建立模型，藉由資料不斷輸入而模型產出回應機制，以強化製程穩定性。 ● 導入圖像辨識，協助人工判斷 PCB 板面瑕疵，降低不良品漏檢率。 ● 利用演算法等可提高產品良率及產能，使成本降低及獲利增加。
巨量資料	透過導入具智能化功能之設備，收集龐大的生產參數或檢測數據及結果，運用數據分析的手法，將製程資料與產品屬性結合，自動設定生產最佳參數或條件，可提昇製程穩定度及風險管控能力，提升產品良率及產能，使成本降低，增加接單量及營收，增加公司獲利。

產品品質與安全 管理方針

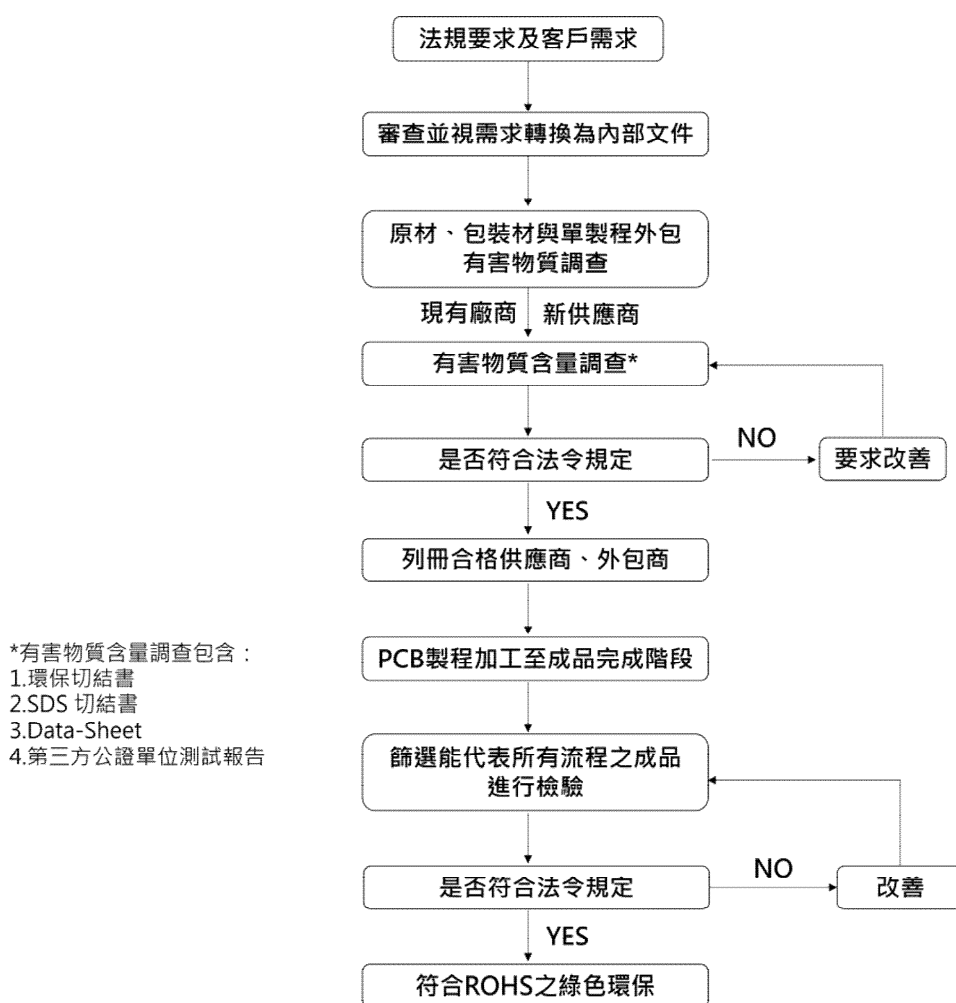
產品品質與安全 管理方針	重大主題：產品品質與安全 【GRI】416 顧客健康與安全 【SASB】產品生命週期管理	 TARGET 12-2 TARGET 12-4 自然資源的永續管理與使用 負責任的化學物質與廢棄物管理
正面效益描述	博智電子透過定期評估環境限用物質要求變動的情形、優化廠內製程，達成客戶對於產品品質之要求，得到客戶信賴	
負面衝擊描述	若產品品質發生瑕疵，引起客戶不滿意，將導致訂單流失，嚴重時恐發生產品全額退款，影響公司聲譽	
補救機制 / 措施	博智電子 2025 年並未發生產品品質相關之實際負面衝擊，若客戶及市場對於本公司產品之抱怨等，均依照「客訴管理辦法」處理之	
政策/承諾	品質第一，客戶滿意	
責任	業務部、品管部、品保部	
目標	● 客訴件數累計小於 16 件 ● 無違反產品安全、行銷標示相關法規等情事	
2025 年特定的行動	● 降低廠內報廢率，每週召開品質改善會議檢討 ● 評估環境限用物質要求變動的情形 ● 制定博智成品禁限用物質技術標準 ● 每年至少一次之綠色產品宣導教育訓練	
管理評量機制	定期透過每週品質週報會議和每半年管理審查確認有效性	
績效成果	● 博智電子生產之產品並無違反健康安全與行銷標示相關之法律情事	

3.2 產品品質與安全

博智電子為確保原物料不使用有害物質，符合國際環保法規及客戶有害物質規定，依循 IECQ QC0800000 之管理架構，制定出「綠色產品作業管理辦法」，並訂定 HSF (Hazardous Substances Free, HSF) 有害物質減免品質目標，確認產品所使用的原物料及包裝材料，都必須符合國際環保法規及客戶有害物質規定，包含 RoHS 有害物質限用指令 (Restriction of Hazardous Substances Directive) 及 REACH 歐盟化學品法規 (Registration, Evaluation, Authorization, and Restriction of Chemical) 、包裝材料指令、中國 RoHS、加洲 65 法案、蒙特婁公約等。

「綠色產品作業管理辦法」明確詳列出品保部需定期評估環境限用物質要求變動的情形、制定博智成品禁限用物質技術標準、與客戶溝通本公司之環境有害物質、每年至少一次之綠色產品宣導教育訓練等，確保本公司生產之產品 100%符合 RoHS 及 REACH 規範，以滿足客戶及符合國際綠色規範對產品之要求。2025 年本公司生產之產品並無違反健康安全相關之法律情事，且產品 100%符合 RoHS 及 REACH 規範。

有害物質管制圖



博智電子產品中之原材料、包裝材料及製程中所需之化學品等均納入管理體系。本公司承諾不使用含有禁止之環境管理物質，同時遵守現行法令法規、滿足客戶需求、保護地球環境以減輕對生態系統的影響。針對綠色產品管理，本公司擬定管理程序，針對源頭、製程與客戶端進行相對應處理，以符合國際規範及客戶之管制物要求。

博智電子綠色產品管理	
類別	說明
源頭管理	以採購庫存系統定期通知要求供應商提供第三方檢測報告並且每年更新，以確保符合綠色產品要求。
製程管理	全製程皆使用無鉛材料，從進料、領料、製造、成品入庫等過程皆加以識別，並設置 XRF 檢測設備對進料和成品進行有害物質檢測，確保產品符合有害物質管理要求。
客戶端管理	配合客戶要求，產品出貨完成相關有害物質之調查作業，提交第三方公證單位有害物質檢測報告。

HSF 品質管制目標	
指標	2025 年執行現況
原物料 XRF 檢測合格率	100%
成品 XRF 檢測合格率	100%
原物料 RoHS 審查合格率	100%
供應商第三方公證單位檢測報告合格率	100%
委外第三方公證單位檢測報告合格率	100%
綠色法令法規年度查核更新達成率	100%

/ 有害物質異常處理

當客戶反應博智生產之產品有害物質超標時，博智將於 24 小時內回覆相關資料並組織專案團隊展開追溯，由品保部開立「異常改善通知單」依「矯正與預防措施辦法」之規定由權責單位採取矯正措施，同時廠內水平展開將原物料進料批與製程中生產批取樣送往第三公正單位進行測試，若送樣結果符合標準，回饋客戶相關佐證；若送樣結果仍不符合標準，則於 24 小時內通知客戶，請客戶集中異常批並退回博智進行報廢。專案團隊應同時確認包含已交貨產品之不符合情形，且應確認再發防止與改善完成，完成調查並製作處置報告，作為內部訓練教材。2025 年並無發生客戶反應產品有害物質超標之情事。

4 供應鏈管理

供應鏈永續管理 管理方針

供應鏈永續管理 管理方針	重大主題：供應鏈永續管理 【GRI】204 採購實務、308 供應鏈環境評估、414 供應鏈社會評估 【SASB】供應鏈管理、原料採購	
正面效益描述	博智電子為促成供應商對於企業社會責任的體現，制定相關責任商業聯盟行為準則 (RBA)，期盼與供應商一同創造永續營運之環境，並降低營運過程中之環境與社會之潛在風險，提升營運韌性	
負面衝擊描述	博智電子為電路板生產業者，其原物料種類多元，若其關鍵原物料因地域性政策變化、產能不足等原因而導致供給出現異常，恐有斷料風險，造成公司營運衝擊	
補救機制 / 措施	本公司 2025 年並未發生供應鏈相關負面衝擊情事，若發生供應鏈相關負面衝擊情事，則依採購管理辦法處理之。	
政策/承諾	履行《責任商業聯盟行為準則 (RBA)》，致力與供應商成為彼此信賴與成長的事業夥伴；符合工安及環保相關法令，確保承攬商人員施工的安全	
責任	採購部、品保部、製程工程處、安全衛生管理處	
目標	● 關鍵供應商 100% 簽屬「合格供應商社會責任管理許諾書」 ● 關鍵供應商 100% 進行「供應鏈永續性評估問卷」之定期稽核作業 ● 關鍵供應商績效檢討達標率 100% ● 關鍵供應商 100% 進行責任商業聯盟行為準則 (RBA) 宣導 ● 新原物料供應商 100% 簽署「環保切結書」 ● 原物料供應商 100% 符合「不使用衝突礦產調查」 ● 原物料供應商 100% 簽署「合格供應商社會責任管理許諾書」 ● 原物料供應商 100% 進行責任商業聯盟行為準則 (RBA) 宣導	
2025 年特定的行動	● 要求 114 家關鍵供應商簽屬「合格供應商社會責任管理許諾書」 ● 針對 41 家關鍵供應商進行「供應鏈永續性評估問卷」之定期稽核作業 ● 完成 114 家關鍵供應商責任商業聯盟行為準則 (RBA) 宣導 ● 依據「綠色材料禁用物質評核一覽表」進行原物料供應商調查 ● 針對既有且合格之原物料供應商進行「不使用衝突礦產調查」	
管理評量機制	針對品質系統及 RBA 稽核結果，每年進行一次進行採購內部會議	
績效成果	● 關鍵供應商 100% 簽屬「合格供應商社會責任管理許諾書」 ● 關鍵供應商稽核比例 100%，績效檢討達標率 100% ● 關鍵供應商責任商業聯盟行為準則 (RBA) 宣導率 100% ● 原物料供應商 100% 符合「綠色材料禁用物質評核一覽表」調查，全數合格並列入合格供應商名冊 ● 原物料供應商 100% 來自合法礦區	

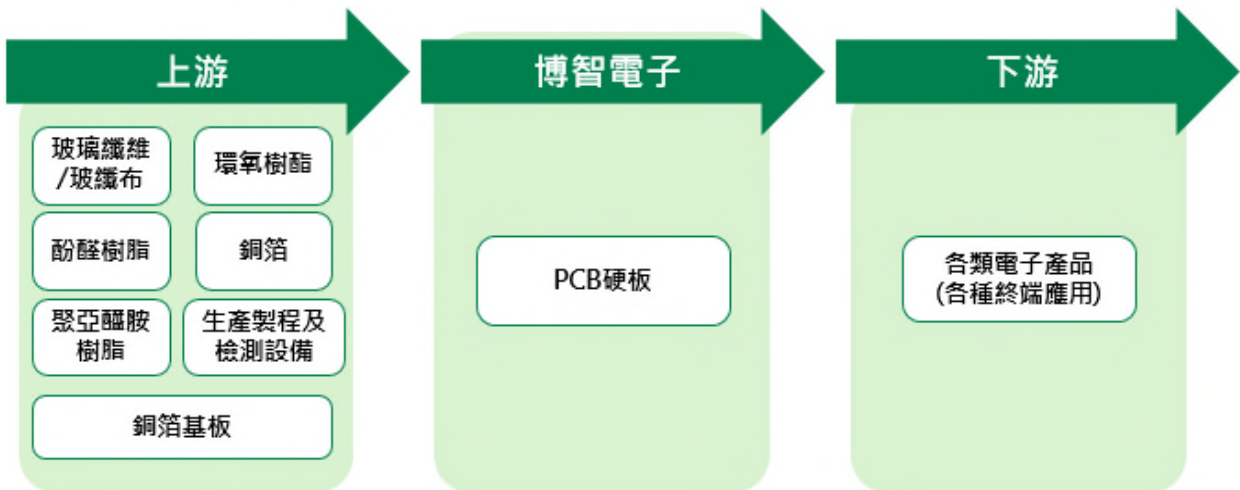
註：

關鍵供應商意指：關鍵原物料供應商(指用在產品工單的主要原物料及包裝材料)、設備及承攬與服務供應商(含在廠服務和派遣/仲介) 且其交易金額大於 1,000 萬及交易次數大於 12 次者。

4.1 供應鏈盡責管理

/ 博智電子產業鏈

印刷電路板是一種用來支援和連接電子元件的板子，它是由絕緣基材上覆蓋一層或多層導電材料製成的，可謂所有電子產品不可缺的基礎零件，又稱「電子工業之母」。博智產業上游為玻纖布、銅箔、金鹽、銅球及樹脂製成膠片等材料的供應商，下游則為各類電子產品的供應商。



/ 供應鏈概況

博智電子供應商主要分為三大類別，分別為原物料、設備、承攬與服務供應商，2024 年新增 2 家供應商，2025 年新增 13 家供應商。針對客戶指定之進口原物料，我們積極落實採購在地化，減少不必要之運費及運送途中產生的碳足跡，2024 年外購採購金額 0.045%，博智在地採購金額為 99.955%，2025 年外購採購金額 0.003%，博智在地採購金額為 99.997%。本公司原物料供應商均為國內擁有知名商譽之大廠，已與博智建立良好且長期穩定之供需關係，截至 2025 年底，本公司原物料供應情形良好，並未發生停工待料或其他糾紛之情事。

博智電子近五年供應商採購金額比率 (%)					
類別	2021	2022	2023	2024	2025
原物料	81%	79%	79%	81%	75%
設備	10%	12%	14%	13%	17%
承攬與服務	9%	9%	7%	6%	8%
總計	100%	100%	100%	100%	100%

/ 供應鏈盡責管理

博智電子為促成供應商端對於企業社會責任的認知與體現，遵循國際標準或規範，包含責任商業聯盟行為準則 (RBA)、ISO 14001 環境管理系統、ISO 45001 職業安全衛生管理系統、QC 080000 有害物質流程管理系統、禁用衝突礦產等，以保護環境、人權、安全、健康為原則，將管理制度與採購流程整合，制定「供應商管理辦法」。自 2020 年起，本公司將 RBA 行為準則、供應商持續營運、財務、衝突礦產等面向列入供應商管理議題要求關鍵供應商需簽署「合格供應商社會責任管理許諾書」，此許諾書內容係遵循 RBA 行為準則，內容涵蓋道德及人權、環境考量、健康安全等各面向條款，確保供應商符合人權道德、環境考量與健康安全等面向之條款，以打造更具韌性的永續供應鏈。2023 年關鍵供應商共計 99 家，100%簽署「合格供應商社會責任管理許諾書」。2024 年關鍵供應商共計 101 家，100%簽署「合格供應商社會責任管理許諾書」；2025 年關鍵供應商共計 114 家，100%簽署「合格供應商社會責任管理許諾書」。

/ 供應商評鑑

新供應商遴選

在新供應商遴選部份，本公司依循「供應商管理辦法」、RBA 宗旨及相關準則規定，要求供應商均簽署「合格供應商社會責任管理許諾書」，針對原物料供應商，本公司透過三大審核面向，包含品質管理系統 (品質/HSF 穩定性、綠色產品)、工程技術能力/支援性、供應鏈永續性評估 (含綠色產品及安全衛生)，全面性評估公司導入該供應商之風險性，並針對相關國際品質認證 (ISO 9001、ISO 14001、IATF 16949、ISO 45001 等)、製程管理、綠色產品、RBA 責任商業聯盟及安全衛生管理的落實情形進行審查，確保其在產品品質及相關禁用有害物質、員工保護等環境及勞工實務作業皆能符合需求，2023 年無新增合格供應商，2024 年新增 2 家合格供應商，2025 年新增 13 家合格供應商。

既有供應商

為落實供應商之盡責管理，博智電子依循「供應商管理辦法」，自 2020 年起每年按照年度計畫拜訪關鍵原物料、設備及承攬與服務 (含在廠服務和派遣/仲介) 供應商，並進行 RBA 宣導及「供應鏈永續性評估問卷」的定期稽核作業，稽核流程為供應商先行自我查核評估，再進行實地稽核，稽核內容包含品質系統、人權及勞動條件、環境安全、綠色產品等執行情況，以確保供應商遵循 RBA、相關環境法規與本公司要求。

2023 年度共計稽核 18 家供應商，包含關鍵原物料供應商 10 家、設備及承攬與服務供應商 8 家，前者均為合格且低風險之供應商，後者則有 3 家屬於高風險供應商。2024 年度共計稽核 35 家供應商，包含關鍵原物料供應商 17 家、設備及承攬與服務供應商 18 家，均

為合格且低風險之供應商。2025 年度共計稽核 41 家供應商，包含關鍵原物料供應商 17 家、設備及承攬與服務供應商 24 家，前者均為合格且低風險之供應商，後者則有 1 家屬於高風險供應商。本公司進一步分析高風險供應商之潛在風險，由於博智的承攬及服務供應商規模較小，較無針對 RBA 勞動及道德部份做系統性之規劃及作業，未有明確的勞動政策和相關規範，但經實際查核後顯示均無發生使用童工、強迫/強制勞動、歧視員工、性騷擾和限制結社自由與團體協商之情事發生。針對高風險供應商，博智將每年排定 RBA 稽核，積極鼓勵供應商落實 RBA 相關要求，並逐步完成企業社會責任管理系統建置，針對稽核未通過之供應商，也要求其必須限期改善或提出改善計劃，並給予必要協助，2023 年並未強制要求供應商需通過 RBA 驗證的稽核流程 (Validated Audit Process, VAP)，僅有調查，VAP 稽核占比為 0%。2024 年並未強制要求供應商需通過 RBA 驗證的稽核流程 (Validated Audit Process, VAP)，僅有調查，VAP 稽核占比為 0%。2025 年並未強制要求供應商需通過 RBA 驗證的稽核流程 (Validated Audit Process, VAP)，僅有調查，VAP 稽核占比為 0%。

博智電子近五年供應商調查結果					
類別	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年	2025 年
供應商稽核家數	49	22	18	35	41
高風險供應商	N/A	2	3	0	1
稽核缺失改善達成率	N/A	100%	100%	100%	100%

註：2021 年因疫情期間，僅進行供應商調查，未列缺失及改善率。

/ 關鍵原物料採購

關鍵原物料供應商若為單一供應商，容易受到地域性政策變化、產能不足等狀況，造成本公司營運上之風險，故本公司進行替代供應商導入或依其供應商屬性要求進行第二供應商或第二產地認證計畫，將供應鏈所面臨的永續風險逐步降低。2023 年稽核關鍵原物料供應商共計 10 家，全數通過且無高風險供應商，無重大稽核缺失且其他稽核缺失皆已全數改善，且未有影響供應鏈供料的情形發生。2024 年稽核關鍵原物料供應商共計 17 家，全數通過且無高風險供應商，無重大稽核缺失且其他稽核缺失皆已全數改善，且未有影響供應鏈供料的情形發生。2025 年稽核關鍵原物料供應商共計 17 家，全數通過且無高風險供應商，無重大稽核缺失且其他稽核缺失皆已全數改善，且未有影響供應鏈供料的情形發生。

/ 綠色採購

博智電子依循「綠色產品作業管理辦法」要求原物料供應商需提供「環保切結書」、「供應商有害物質調查表」與「第三公證單位檢測報告」，承諾其產品不含對環境有害之管理物質，並且要求每年提供檢測報告，以確保產品符合客戶及相關法令法規之要求，並依據其管理辦法之「綠色材料禁用物質評核一覽表」定期進行供應商調查作業，2023 年共針對 65 家供應

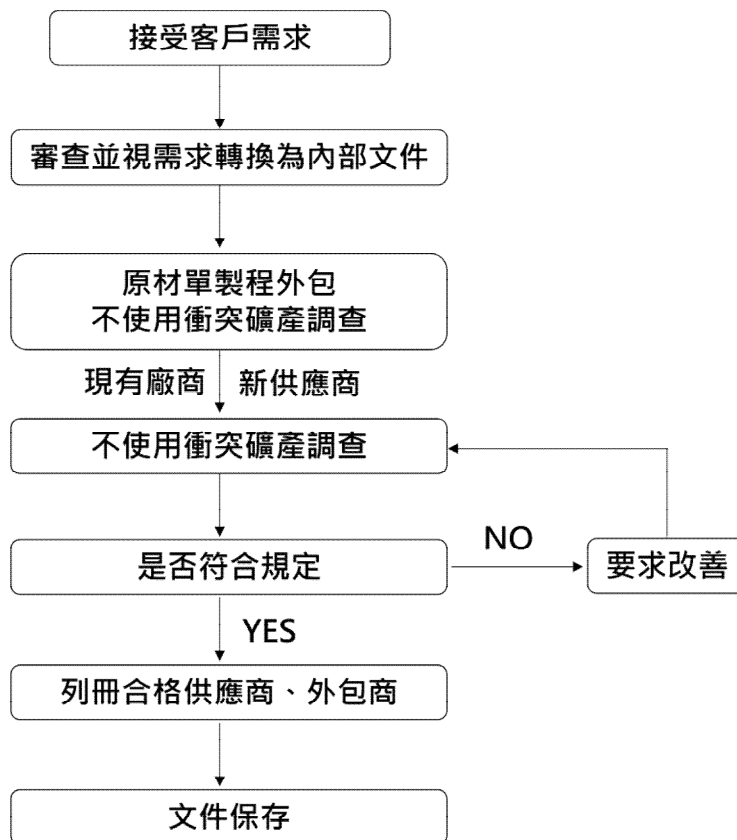
商進行調查，且全數合格，並經本公司確認後列入合格供應商名冊。2024 年共針對 65 家供應商進行調查，且全數合格，並經本公司確認後列入合格供應商名冊。2025 年共針對 65 家供應商進行調查，且全數合格，並經本公司確認後列入合格供應商名冊。

/ 衝突礦產管理

衝突礦產係指武裝衝突和侵犯人權的情況下所開採的礦產，特別是由剛果民主共和國、經濟合作暨發展組織（OECD）及鄰近國家所識別之高風險區域所開採之貴金屬礦產，包括金（Au）、錫（Sn）、鉭（Ta）、鎢（W）、鈷（Co）等，這些金屬多用於電子零組件中。博智電子為響應全球對衝突礦產管制措施，已將衝突礦產納入供應商管理政策中，並制定「不使用衝突礦產管制作業規範」，以符合國際趨勢與客戶要求。公司內部對於不使用衝突礦產的理念、資訊等，利用公司公告、E-mail 等方式，傳達宣導推廣，讓不使用衝突礦產理念在公司組織內部形成共識。

博智電子進行新原物料供應商遴選時，除要求供應商依據評核文件提供相關佐證資料外，同時要求新加入之供應商需簽署「環保切結書」，針對既有且合格供應商則每年展開「不使用衝突礦產調查」，調查結果 100% 符合。另調查追溯金屬材料的冶煉廠，以確保供應鏈所使用的金、鎢、錫、鉭等金屬全部來自合法礦區，2025 年末發現使用衝突礦區礦產的供應商。

衝突礦產管理流程圖



衝突礦產管理目標			
指標	2023 年執行現況	2024 年執行現況	2025 年執行現況
供應商簽署使用 RMI 合規冶煉廠承諾書	100%	100%	100%
供應商為非衝突礦產合格廠商	100%	100%	100%
原材料與產品使用非衝突礦產合格廠商	100%	100%	100%

客戶管理 管理方針

客戶管理 管理方針	重大主題：客戶管理 自訂主題	
正面效益描述	博智電子透過業務人員輪調制度，讓業務人員熟悉各種不同之產品線與材料，使其在客戶溝通過程中更能介紹不同產品線之間的差異性與獨特性，此一舉動每年獲得供應商頒獎肯定，客戶滿意度提高，使訂單量增加。	
負面衝擊描述	博智電子十分重視業務人員之教育訓練，使業務人員與客戶培養良好之溝通互動默契，若業務人員流動率過高，可能導致客戶滿意度下降、影響業務人員名譽，甚至造成客戶訂單流失。	
補救機制 / 措施	博智電子 2025 年並無發生客戶管理相關負面重大情事，若發生相關情事時，由品保部客服課與相關同仁按照「客訴管理辦法」處理之。	
政策/承諾	品質第一，客戶滿意	
責任	業務處	
目標	● 客戶滿意度調查皆高於 69 分 ● 新客戶數增加 8 家 ● 客戶拜訪次數 350 次 ● 無發生任何遺失客戶資料之投訴情事	
2025 年特定的行動	● 進行 2 次客戶滿意度調查 ● 共拜訪客戶 622 次 ● 新客戶數增加 5 家	
管理評量機制	年度 ISO 稽核，經由認證單位核實按規定進行客戶滿意度調查，2026 年 2 月由稽核單位來廠實地稽核確認客戶滿意度調查文件屬實。	
績效成果	● 實施業務人員輪調制度，受到客戶頒獎與青睞 ● 2025 年無發生任何遺失客戶資料的投訴情事 ● 2025 年客戶滿意度平均 88.39 分	

4.2 客戶管理

/ 客戶服務

博智電子為一專業之印刷電路板製造廠商，為使客戶服務作業有一定之服務準則，並確保提供客戶最佳滿意度之服務，滿足客戶對於本公司產品之品質、交期、價格等要求，特訂「客戶服務管理辦法」。業務人員視實際需求與客戶重要性，不定期拜訪客戶，與客戶在價格、品質、交期、服務等議題上交換意見，以增進對客戶各項業務之了解，並由業務人員進行「客戶基本資料表」之建檔，有關客戶資料的變更與維護之權責單位均為業務單位，2025 年共拜訪客戶 622 次，且無發生任何遺失客戶資料的投訴情事。若發生品質相關狀況時，由品保部客服課與相關同仁主動至客戶處了解實際狀況，釐清品質責任歸屬，並按照「客訴管理辦法」協助客戶解決問題。

另一方面，博智針對業務人員之培訓採取輪調制度，使業務人員能吸收眾多面向之產品知識與客戶需求，此輪調制度每年皆獲得供應商頒獎肯定，體現本公司業務人員的訓練扎實度與嚴謹度。



/ 客戶滿意度

博智電子十分注重客戶意見，定期針對客戶進行滿意度調查。滿意度調查分為客戶主動進行，或是每年 2 次針對前六個月有交易之客戶中，依據訂單量、交易金額或公司規模，擇定調查客戶對象，由業務單位負責處理之。客戶滿意度調查項目包含本公司產品交貨品質、交期、品質抱怨改善狀況、客戶特殊要求之公司對應狀況以及客戶對於本公司環境有害物質管理狀況等，若滿意度調查總分低於 (含) 69 分，則召集相關單位召開會議檢討改善對策，並以會議記錄作為問題改善之依據。博智電子 2025 年客戶滿意度共計調查 50 家，滿意度平均分數為 88.39，最高分 100，最低分為 77。

博智電子 2025 年滿意度調查結果				
調查區間	客戶數	平均分數	最高分	最低分
2022/10~2023/03	35	92.96	100	82
2023/04~2023/09	30	91.08	98.5	80.75
2023/10~2024/03	27	90.38	100	77
2024/04~2024/9	24	89.11	100	80.75
2024/10~2025/03	26	88.62	98.5	79.5
2025/04~2025/09	24	88.16	100	77
2025/10~2026/03	23	89.43	100	79.5

/ 客訴處理

凡有關客戶及市場對於博智電子產品之抱怨係指由於產品之設計、製造技術、製程契約，捆包與運送、交貨不足等之缺陷，致使產品機能、基準尺寸、構造附件等品質問題所引起之有形與無形之補償改善要求，不平、不滿、忠告、提案 (包括不合格品與缺點)，均依循「客訴管理辦法」處理之，由品保部負責處理客訴事件的了解與對應策略之追蹤、業務單位傳遞品質異常訊息與扣款事宜等。依據客訴事件嚴重性，必要時本公司將與客戶共同檢討其異常案件之影響性，並做出矯正及預防措施，若為重大客訴事件^註，處置層級到總經理確認客訴對策會議與矯正異常措施並提報至董事會，2025 年博智並無重大客訴事件，一般客訴事件 16 件已全數處理完畢。

註：重大客訴定義包含：

1. 造成客戶停線或信賴性異常之品質事件。
2. 單一原因造成損失金額 50 萬元以上之品質事件。
3. 水平展開風險評估後擴及其它產品。
4. 造成內部生產停線。

客訴事件處理流程圖



5 環境友善

氣候變遷因應 管理方針

能源與排放 管理方針	重大主題：氣候變遷因應 【GRI】經濟績效 201-2	
正面效益描述	因應政府法規規範、國內外客戶要求與市場趨勢，博智電子已陸續執行溫室氣體盤查與能源管理系統之建置，以利提升公司未來之市場競爭力、降低能源與排放所帶來的營運風險	
負面衝擊描述	面對全球氣候變遷加劇，極端氣候發生頻率、強度、引發疾病機率都將更難以預測、預防與適應	
補救機制 / 措施	本公司因應政府法規規範、客戶要求與市場趨勢，未來將持續進行氣候風險評估及對公司財務影響並透過各項能源與溫室氣體管理、水資源管理、污染防治管理等專案達成環境友善	
政策/承諾	積極推動環境保護、節能減碳，以降低對自然環境生態之衝擊	
責任	經營管理階層	
目標	● 節省能源 1%，於 2026 年節省能源達 4.1% ● 導入 TCFD 氣候相關財務揭露架構 ● 規劃購買綠電憑證並持續導入節電改善專案	
2025 年特定的行動	● 設備以提升全公司整體能源使用效率為出發點 ● 訂出目標管理項目，定期檢討分析與考評 ● 2025 年 CDP 氣候變遷問卷評比中小企業版成績為 B 等級	
管理評量機制	● 擬定可行減碳方法，並實施與驗證減碳之實績 ● 結合每年永續經營會議中各部門的自主目標，持續推動各項節能相關工作	
績效成果	● 節省能源 2.1% ● 溫室氣體排放量(範疇一+ 範疇二)之經濟強度(百萬元)相比於 2023 年下降 29.22%	

5.1 氣候變遷因應管理

/ 監督與治理

博智電子於公司持續成長的過程中，為求企業永續經營與善盡社會責任，已於 2017 年到 2022 年，依客戶標準執行溫室氣體盤查，並通過第三方查證，其範圍包含範疇一及範疇二；2023 年起自主性進行 ISO 14064-1 組織型溫室氣體盤查，並通過第三方驗證單位進行查證，以確實掌握廠區內溫室氣體排放狀況。本公司 2023 年 4 月於總經理室轄下成立「永續發展推動小組」，由林于凱副總經理擔任管理代表，指派各功能小組依照其權責分工執行永續相關作業，每兩週於主管會議上與總經理報告永續事項執行相關進度（含氣候變遷相關議題、溫室氣體盤查等），每季向董事會報告永續發展相關成果，由董事會進行審查與指導，2025 年與董事會共報告 4 次永續相關議案。

2025 年本公司參考 TCFD (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures) 氣候相關財務資訊揭露建議書框架，透過永續發展功能小組轄下之功能小組進行氣候變遷相關的風險評估，藉由跨部門溝通討論，整合公司資源，有效降低氣候變遷風險與機會對公司財務帶來的衝擊。

2025 年永續議題呈報董事會要點

董事會日期	議案內容
2/21	本公司2024年第四季溫室氣體盤查及查證進度報告
5/13	本公司2025年第一季溫室氣體盤查及查證進度報告
8/7	本公司2025年第二季溫室氣體盤查及查證進度報告
11/11	本公司2025年第三季溫室氣體盤查及查證進度報告

博智電子為強化董事會成員關於氣候變遷與永續發展相關知識，不定期安排相關進修課程，2025 年共規劃 5 次，課程包含永續發展績效與高階主管薪酬、永續金融暨氣候變遷高峰論壇、永續傳承與 AI 應用轉型之路、與永續金融等。

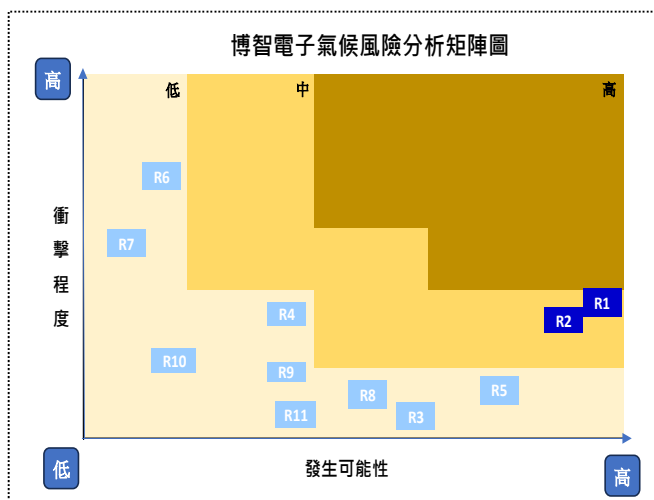
2025 年董事會成員教育訓練

課程日期	課程內容	時數	參與人員/職稱
8/14	永續發展績效與高階主管薪酬	3	張永青 董事
7/9	2025國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	6	郭玄彬 董事
7/4	永續傳承與AI應用轉型之路	3	張義德 董事
12/5	永續資訊揭露不實(漂綠)的法律責任分析	3	張義德 董事
9/1	公司治理-永續金融	3	許欽洲 獨立董事

/ 策略與風險管理

本公司參考 TCFD (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures) 框架，搭配 IPCC 第六次評估報告(AR6)定義的其中 4 個重要的排放情境 (SSP-RCPs)，其中 SSP1-2.6 是低排放情境，SSP2-4.5 是中度排放情境，SSP3-7.0 是高度排放情境，SSP5-8.5 是極高排放的情境，並選用「臺灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台」(TCCIP)發布之最新台灣氣候變遷推估結果，透過永續發展功能小組轄下之功能小組進行情境模擬，鑑別博智在價值鏈中所面臨氣候變遷風險與機會，共彙整 11 項風險及 10 項機會。從「減緩與調適」兩個層面設定氣候相關績效目標、管理機制與行動方案。

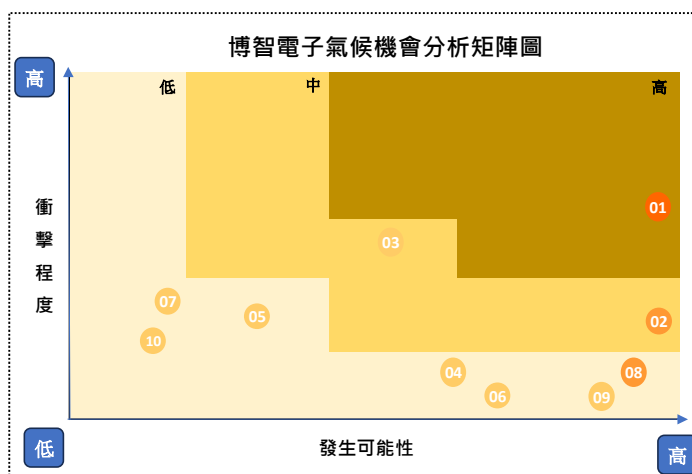
所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務（短期、中期、長期）



氣候風險	類別	風險描述	可能性/衝擊度	影響時間
轉型風險	政策與法規	R1 強制申報要求及徵收碳費	中	短期
		R2 能源大戶要求 (建置 10% 再生能源)	中	短期
		R3 碳關稅	低	長期
		R4 耗水費課徵	低	短期
	技術	R6 低碳技術、高效能技術改良與創新之轉型	低	長期
		R7 低碳產品與服務轉型之需求	低	中期
	市場	R5 綠色運輸成本	低	中期
	聲譽	R8 永續競爭力-永續管理與溝通成本	低	中期
實體風險	長期性	R9 淹水	低	長期
		R10 缺水	低	長期
	立即性	R11 極端溫度改變	低	短期

註：

1. 短期: 1-2 年；中期: 3-5 年；長期: 6 年以上。
2. 與 R2 為博智電子鑑別出氣候相關風險優先關注議題。



氣候機會	類別	機會描述	可能性/衝擊度	影響時間
機會	資源效率	O1 使用更高效率的生產	高	短期
		O2 提高回收再利用比率	中	短期
		O4 興建綠色廠房 (綠建築)	低	中期
		O5 使用低碳能源	低	長期
	能源來源	O6 參與碳交易市場	低	中期
	產品/服務	O3 低碳或高效能商品和服務	低	長期
	市場	O7 進入新市場	低	中期
	韌性	O8 善用公部門獎勵辦法	中	短期
		O9 利害關係人信賴	低	短期
		O10 供應鏈採購韌性	低	短期

註：

1. 短期: 1-2 年；中期: 3-5 年；長期: 6 年以上
2. O1 為博智電子鑑別出氣候相關機會優先關注議題。

風險等級對照表

風險等級	分數落點	決策
高	12~25	應擬定相關決策
中	6~11	視情況決定
低	1~5	暫時不予處理

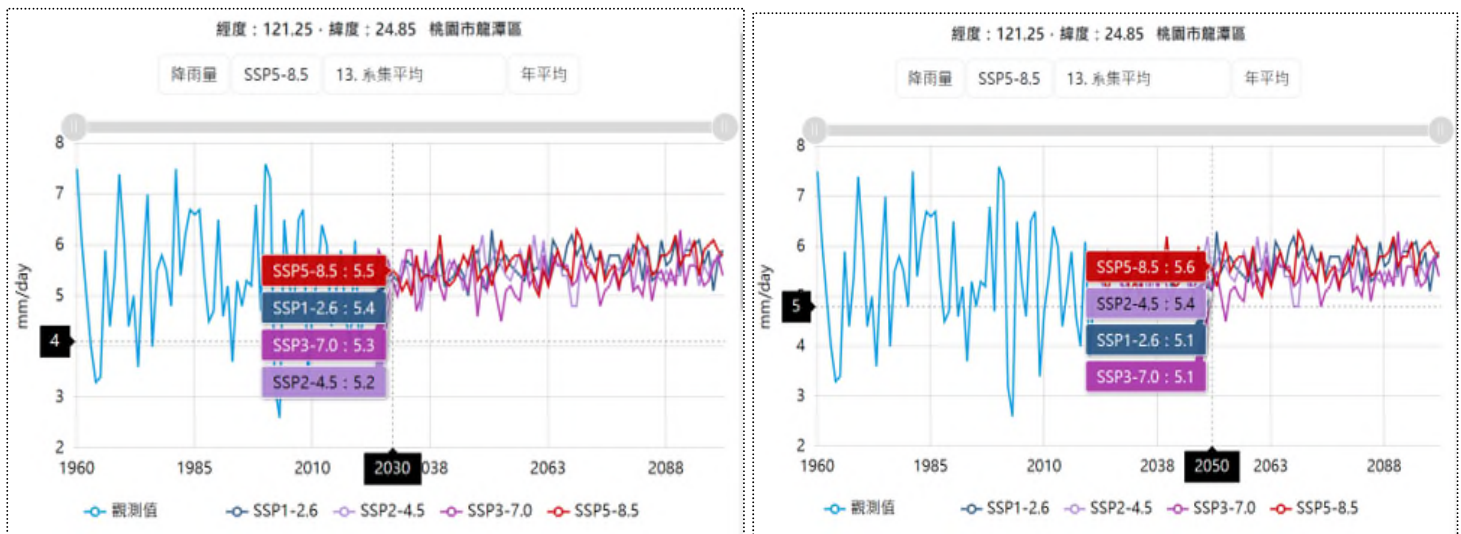
重大氣候變遷風險與機會之管理及因應策略

氣候風險	風險情境說明	潛在財務衝擊	管理策略
R1 / 強制申報要求及徵收碳費	1.臺灣環境部、金管會等分階段推動全體上市櫃公司溫室氣體盤查及確信。	溫室氣體盤查及確信費用等支出，造成營業成本增加。	持續執行溫室氣體盤查/確信、導入ISO50001，建立能智能化的源管理系統，提高能源管理效能，達到節能減碳之目標。
	2.氣候變遷因應法將於 115 年開始實施徵收碳費(排放量超過 2.5 萬噸)，博智電子 114 年溫室氣體排放量 (範疇一+ 範疇二) 約 30,372.6660 噸。	節能設備改善，相關支出使營業成本增加。	博智電子歷年範疇二排放量均未達 2.5 萬噸列管門檻(114 年排放量為 2.46 萬噸)，故歸屬第三類事業。即便範疇一加範疇二合計排放量超過 2.5 萬噸，仍不屬現行碳費徵收範圍。未來仍會導入節能改善專案，達到節能減碳之目標。
R2 / 能源大戶要求 (建置 10% 再生能源)	經濟部能源署再生能源條例用電大戶條款 (契約容量 5,000kW 以上用戶)，必須在 5 年內設置契約容量 10% 的再生能源、購買再生能源電力及憑證、設置儲能設備或以繳納代金方式履行義務。博智電子 114 年契約容量達 5,300kW。	購買綠電憑證造成營業成本增加。	115 年 1 月已取得綠電憑證，已符合法規規定。

氣候機會	機會情境說明	潛在財務衝擊	管理策略
O1 / 使用更高效率的生產	在氣候變遷的衝擊之下，國內外對於減碳的需求以逐漸加嚴，因應溫管法通過之後對於製造業所造成的溫室氣體減量壓力，博智電子積極建構智能工廠及製程創新來達成減碳目標。	1.製程創新，設備投資增加，營業成本提高，但每年可減少藥水及物料耗用量，生產成本。 2.增加智能化設備，設備投資增加，營業成本提高，但可提升良率及生產效率，預期可提升產能及增加訂單量，使營業收入及獲利增加。 3.獲得政府投資抵減補助，增加收入及減少所得稅支出。	1.製程創新，節省能源消耗，降低能源使用成本。 2.增加智能化設備，提升生產效率。 3.配合政府產業升級及節能減碳政策，積極參與政府獎勵補助專案計畫，獲取資源，提升能力，降低成本，形成多贏效益。

極端氣候事件及轉型行動對財務之影響

本公司透過內部討論、盤點後評估由於博智電子所在之龍潭工業區地勢較高，過去從未發生淹水災情，依「臺灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台」(TCCIP)依 SSP-RCPs 4 種情境模擬，未來 5~25 年龍潭地區降雨量也無顯著變化；在用水方面，本公司擁有桃園市政府核發之合法地下水權狀，確保廠區內用水情況安全無虞，也未有因氣候實體風險造成之供應鏈斷鏈情形，故極端氣候事件對博智電子財務應無重大影響。但本公司仍會持續關注極端氣候事件所帶來之營運衝擊，並適時提出因應對策。



時間：觀測值 1960–2021、未來推估 2025–2100

變數：降雨量。降雨單位：毫米/天(mm/day)

情境(註 1)：SSP1-2.6、SSP2-4.5、SSP3-7.0、SSP5-8.5

模式(註 2)：個別模式及系集平均

時間尺度：年平均

資料來源：「臺灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台」

註 1：情境為參考 IPCC 第六次評估報告(AR6)定義的其中 4 個重要的排放情境(簡稱 SSP-RCPs)，代表在不同社會經濟發展之下產生輻射強迫力的差異，其中 SSP1-2.6 是低排放情境，SSP2-4.5 是中度。排放情境，SSP3-7.0 是高度排放情境，SSP5-8.5 是極高排放的情境。

註 2：系集平均是指所有模式之平均值。降雨變數在各情境下模式數量為 SSP1-2.6(28)、SSP2-4.5(29)、

氣候風險之辨識、評估及管理流程

本公司永續發展推動小組將氣候議題納入日常風險管理機制，氣候變遷風險鑑別方法參照 TCFD 報告建議，擬定風險情境時，考量轉型風險(政策和法律/ 市場/ 科技/ 聲譽) 及實體風險(立即性、長期性)，擬定機會情境時，考量資源效率、能源、產品與服務、市場、韌性，依據發生可能性與影響程度交互的數值作為排序依據，鑑別出在不同情境下可能發生的氣候相關風險與機會因子，評估風險與機會得分，並按照得分對應風險落點等級。因應所鑑別出的風險及機會因子研議相關作為，並經呈報後核定。

依循(1)議題蒐集(2)風險鑑別(3)風險分析(4)風險矩陣等四大步驟辨識及管理風險，後續將每兩年執行一次氣候相關風險與機會鑑別，每年加以檢視，並持續監控。

使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性及對財務影響

由於氣候的變化存有高度的不確定性，為了提高公司對於極端氣候可能帶來的災害之因應韌性，博智電子參考 TCFD 框架，考量實體風險，分析營運據點所在地，可能對公司營運產生的影響。

實體風險模擬情境：台灣桃園地區

實體風險	情境模擬	情境說明	財務衝擊預測	因應對策
極端降雨造成淹水	SSP5-8.5 情境	台灣桃園地區世紀中及世紀末平均之降雨增加最大幅度為 30%及 47%	根據過去歷史，博智所在區域從未發生極端降雨導致淹水使廠房及設備受到災害之事件。然若在極端的情況下，預測對公司財務仍會造成一定程度的衝擊。	強化災害應變計畫，定期舉辦防災演練，提高應變能力，可降低淹水造成的影響。
		降雨趨勢來看，最大 24 小時累計雨量變化率前 30%場次，平均值基期落在約 193mm、世紀中約 197mm 左右，較無明顯變化情形，世紀末約 301mm，與基期相差約 108mm。		
乾旱造成缺水	SSP5-8.5 情境	台灣桃園地區世紀中及世紀末世紀中及世紀末平均之氣溫可能上升 1.7°C 及 3.7°C	依據 IPCC AR6 報告，參考台灣桃園地區未來氣候趨勢推估，公司空調用電成本佔營收將增加 0.1%以上。	汰換變頻智慧裝置，提升空調效能，以節省用電，減少溫室氣體排放。

情境分析之資料來源為台灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台(TCCIP)及聯合國政府間氣候變遷專門委員會(IPCC)第六次評估報告(IPCC AR6)。

因應管理氣候相關風險之轉型計畫及設定氣候相關目標

針對管理氣候相關風險的轉型計畫，本公司的主要應對措施如下：

- 辨識及管理實體風險與轉型風險的指標與目標。
- 實體風險：降雨形式與分布改變，極端天氣用電限制。
 1. 建置備用發電設備，並研究和投資相關儲能系統。
 2. 根據供電政策和能源供應狀況，優化生產計畫和物料管理。
 3. 與政府保持緊密的溝通和合作，了解供電政策，以及相關的能源供應資訊，以建置最佳生產排程。
- 轉型風險：
 1. 碳排放減量目標：範疇 1+2：每年減少能源消耗量 1%。
 2. 能源管理：113 年導入 ISO50001 能源管理系統並建置能源監測控制系統，提升生產用能效率，例如透過冰水機、冷卻水塔變頻控制等節能措施，減少工廠的碳排放。
 3. 持續導入節能改善專案。
- 行動方案：
 1. 參與供應鏈低碳管理：與產業上、中、下游共同參與「經濟部以大帶小低碳及智慧化升級轉型計畫」延續既有成果，擴大節能與低碳研發實施範圍，進一步推動供應鏈共

同行動。

2. 參與國際倡議：持續參與碳揭露專案(CDP)，提升 ESG 表現，有效降低轉型風險並提高企業韌性。
3. 規劃購買綠電憑證並持續導入節電改善專案。

設定氣候相關目標

- 轉型風險的減緩作為：落實執行溫室氣體盤查，建立能智能化的源管理系統，提高能源管理效能，另導入節能改善專案，以達到節能減碳目標。
- 轉型風險之指標與目標：節能減碳目標：每年減少能源消耗量 1%。
- 氣候機會的調適作為：
 1. 增加製程創新及智能化設備之投資，以減少能源耗用，並提升良率及生產效率，使營收及獲利增加。
 2. 配合政府產業升級及節能減碳政策，積極參與相關專案，獲得政府投資補助及稅額減免。
- 氣候機會的目標與指標：相關申請專案獲得政府單位核准。

指標與目標

指標	目標	具體作為
溫室氣體排放	• 博智電子以2023年為溫室氣體排放管理基準年，持續推動節能減碳及能源管理措施，以降低溫室氣體排放經濟強度為減碳管理目標。 • 2030年經濟強度目標，較2023基準年下降30%	• 2024年起導入ISO 50001能源管理系統，盤點能源使用量後達到節能減碳之目標。 • 持續導入節能改善專案。 • 投入智能設備及自動化設備更新。 • 每年減少能源耗用量1%。

內部碳定價機制

本公司關注國內外碳定價政策發展趨勢，為評估未來碳成本對營運及財務之潛在影響，於 2025 年導入內部碳定價機制，採影子價格 (Shadow Price) 方式進行評估。影子價格係預先為溫室氣體排放設定假設成本，以模擬未來碳費或碳定價政策實施後可能增加之營運成本，作為減碳策略規劃、投資評估及氣候風險管理之參考依據。

2025 年參考國內碳費制度及產業發展趨勢，設定影子價格為每公噸 CO₂e 新台幣 300 元，並以範疇一及範疇二溫室氣體排放量進行財務影響評估，以掌握未來碳成本變動對公司營運之潛在風險。

能源與排放 管理方針

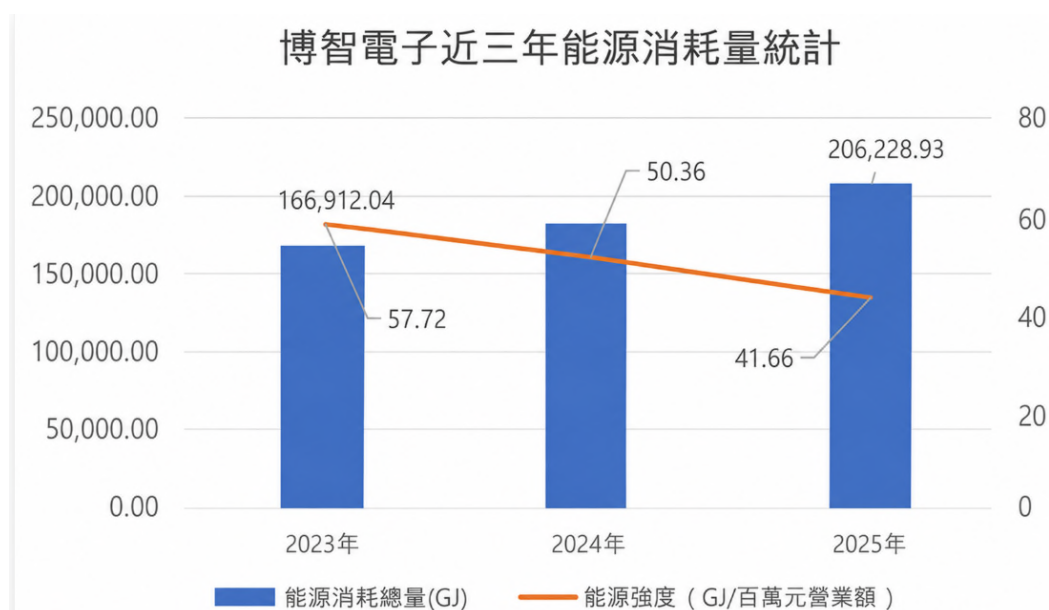
能源與排放 管理方針	重大主題：能源與排放 【GRI】302 能源、304 生物多樣性、305 排放	
正面效益描述	因應政府法規規範、國內外客戶要求與市場趨勢，博智電子已陸續執行溫室氣體盤查與能源管理系統之建置，以利提升公司未來之市場競爭力、降低能源與排放所帶來的營運風險	
負面衝擊描述	博智電子為用電大戶，已針對其相關法規規範完成相對應之應對措施，若未來法規嚴謹度與客戶要求增加，將對本公司營運造成一定程度之衝擊	
補救機制 / 措施	本公司因應政府法規規範、客戶要求與市場趨勢，已於 2025 年執行溫室氣體盤查並通過第三方單位查證，未來將持續進行盤查瞭解公司排放現況並訂定相關目標以利追蹤，並持續關注營運活動對生物多樣性及自然環境之影響。	
政策/承諾	積極推動環境保護、節能減碳及生物多樣性保育，以降低對自然環境生態之衝擊	
責任	環安課、工務部	
目標	● 節省能源 1%，於 2026 年節省能源達 4.1% ● 導入 ISO 50001 能源管理系統 ● 溫室氣體排放量 2030 年經濟強度較 2023 基準年下降 30% ● 廢棄物回收率 93.5%	
2025 年特定的行動	● 導入 ISO 14064-1:2018 溫室氣體盤查，完成第三方外部查證 ● 建立能源查核制度、申報使用能源資料並訂定節約能源目標及執行計畫，每年報中央主管機關核備並執行 ● 能源管理列為目標管理 ● 設備以提升全公司整體能源使用效率為出發點 ● 訂出目標管理項目，定期檢討分析與考評 ● 持續推動無紙化作業及綠色採購，支持永續森林經營與生物多樣性保育	
管理評量機制	● 擬定可行減碳方法，並實施與驗證減碳之實績 ● 結合每年永續經營會議中各部門的自主目標，持續推動各項節能相關工作 ● 每月各部門月報報告目標達成情形	
績效成果	● 節省能源 2.1% ● 溫室氣體排放量(範疇一+ 範疇二)之經濟強度(百萬元)相比於 2023 年下降 29.22% ● 辦公室用紙 100%採用 PEFC 認證產品 ● 2025 年廢棄物回收率 93.53%	

5.2 能源與溫室氣體管理

博智電子由於產業特性緣故，為用電大戶之一，所用之能源主要為外購電力與非再生燃料（含有汽油與柴油），外購電力主要購於台灣電力公司，汽油用於公務車，柴油則用於製程熱媒油鍋爐、空調蒸氣鍋爐及緊急發電機。2025年能源總使用量為206,228.93GJ，其中外購電力使用量187,084.80 GJ（約占90.72%），能源密集度為41.66GJ / 百萬元營業額，較2024年減少17.22%，係因營業收入增加及產量提高，導致能源密集度下降。

博智響應政府節能減碳綠能政策，於2018年Q1開始建置太陽能發電系統，於同年10月啟動發電，建置容量約為497.665KW，全數售予台電，並於2024年導入ISO 50001能源管理系統，以利有效控管能源使用。

博智電子近三年能源消耗量統計			
年度	2023年	2024年	2025年
項目			
柴油	13,878.01	15,287.59	18,744.09
汽油	166.51	215.17	400.04
外購電力	152,867.52	166,610.88	187,084.8
合計	166,912.04	182,113.64	206,228.93
百萬元營業額收入	2,892	3,616	4,950
能源強度 (GJ/百萬元營業額)	57.72	50.36	41.66
註： 1. 1 千兆焦耳 (GJ) = 10 ⁶ 千焦耳 (KJ)。 2. 能源使用量計算範疇：博智電子龍潭廠區。 3. 能源單位及資料統計來源：電力 (度) 以加總每月電費單所列數據；柴油 (L)、汽油 (L) 以實際領用量為主。 4. 各類能源熱值轉換係數：電力 1kWh=3,600KJ；汽油 1 公升=7,800kcal/L；柴油 1 公升=8,400kcal/L。			



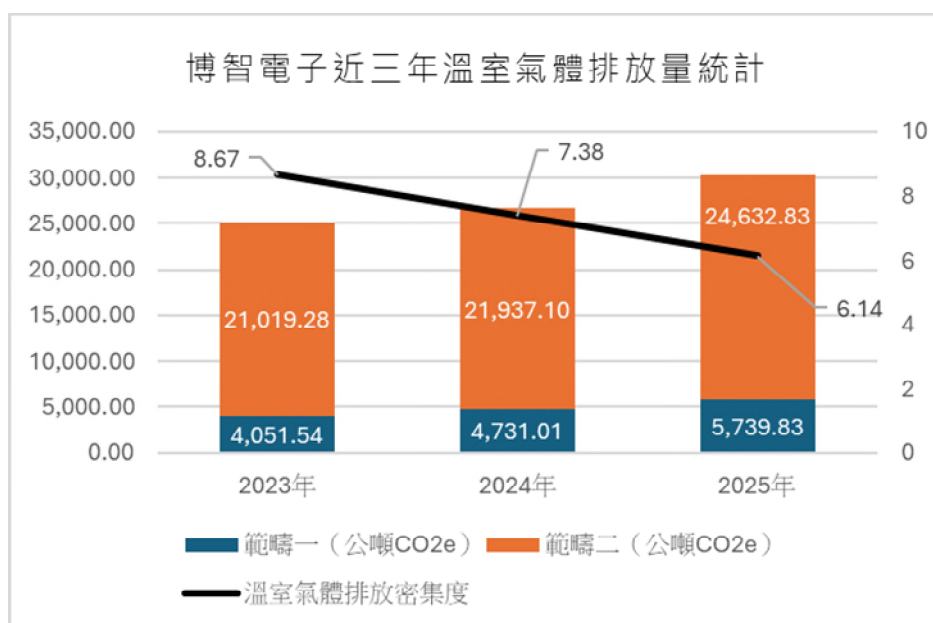
/ 溫室氣體組織盤查

博智電子 2025 年範疇一主要能源使用為汽油及柴油，排放量為 5,739.83 公噸 CO₂e；範疇二主要能源使用為外購電力，排放量為 24,632.83 公噸 CO₂e，總計為 30,372.67 公噸 CO₂e，相較於 2024 年上升 13.89%；溫室氣體排放密集度（範疇一+範疇二）為 6.14 公噸 CO₂e/百萬營業額，相較於 2023 年（基準年）下降 29.22%；範疇三主要包含來自採購貨物、處置固體與液體廢棄物，排放量為 8,204.95 公噸 CO₂e。

博智電子近三年溫室氣體排放量統計				
項目	單位	2023 年	2024 年	2025 年
範疇一（類別 1）：直接溫室氣體排放	公噸 CO ₂ e	4,051.54	4,731.01	5,739.83
範疇二（類別 2）：能源間接溫室氣體排放	公噸 CO ₂ e	21,019.28	21,937.10	24,632.83
範疇一+範疇二排放量合計	公噸 CO ₂ e	25,070.82	26,668.11	30,372.6
營業收入（個體）	百萬營業額	2,892	3,616	4,950
溫室氣體排放密集度 （範疇一+範疇二排放量 / 營業收入（個體））	公噸 CO ₂ e / 百萬營業額	8.67	7.38	6.14
範疇三（類別 3-6）：其它間接溫室氣體排放	公噸 CO ₂ e	5,639.13	6,675.2	8,204.95

註：

- 溫室氣體盤查採營運控制權法，自 2025 年依照 ISO 14064-1:2018 版進行盤查，並於 2024 年 7 月通過第三方驗證單位外部查證盤查，並取得證書，組織範圍為博智電子龍潭廠區。
- 所進行盤查之溫室氣體種類包括：一氧化二氮 N₂O、甲烷 CH₄、二氧化碳 CO₂、氫氟化物 HFCs、全氟碳化物 PFCs、六氟化硫 SF₆、三氟化氮 NF₃ 等。
- 範疇一包含汽油與柴油，汽油用於公務車，柴油則用於製程熱煤油鍋爐、空調蒸氣鍋爐及緊急發電機，引用 IPCC 2013 第六次評估報告之 GWP 值。
- 範疇二主要為外購電力，因溫室氣體外部查證時，2025 年電力排碳係數 0.474 公斤 CO₂e / 度計算。
- 所用之轉換係數的來源：行政院環境保護署所公佈最新之公告溫室氣體排放係數。



/ 具體改善措施與成效

博智電子響應節能減碳活動，並透過優化設備達到降低耗能、提升效率之目的，2025 年執行包含廢氣洗滌塔設備保養整修、集塵機設備保養整修、廢水曝氣鼓風機汰換與洗滌塔風車節能改善等，預估可減少 3,299,161 元之電費、減少約 2,730.35GJ、減少範疇二溫室氣體排放量約 359.48 噸 CO₂e / 年(經濟部能源局最新電力排碳係數 0.474 公斤 CO₂e / 度計算)。

博智電子 2025 年節能措施與減碳成效				
措施	減少之電費 (元/年)	估算節能量 (kWh/年)	換算節能量 (GJ/年)	換算減碳量 (公噸 CO ₂ e /年)
廢氣洗滌塔(VOC-3)設備保養整修效率提升節能	476,325	109,500	394.20	51.90
廢氣洗滌塔(AC-3)設備保養整修效率提升節能	643,991	148,044	532.96	70.17
廢氣洗滌塔(AC-6)風車節能改善	218,727	50,282	181.02	23.83
廢水調勻池曝氣鼓風機節能改善	788,511	181,267	652.56	85.92
集塵機(#2,#3,#6)設備保養整修效率提升節能	504,752	116,035	417.73	55.00
廢氣洗滌塔(AC-6)設備保養整修效率提升節能	666,855	153,300	551.88	72.66
合計	3,299,161	758,428	2,730.35	359.48
註： 1. 2025 年博智電子用電平均電價為 4.35 元/度。 2. 換算溫室氣體減少排放量 (公噸 CO ₂ e/年) = 節約電量 (kWh/年) *0.474kgCO ₂ e/kWh*1/1,000。 3. 電力能源轉換係數=3,600KJ/kWh。				

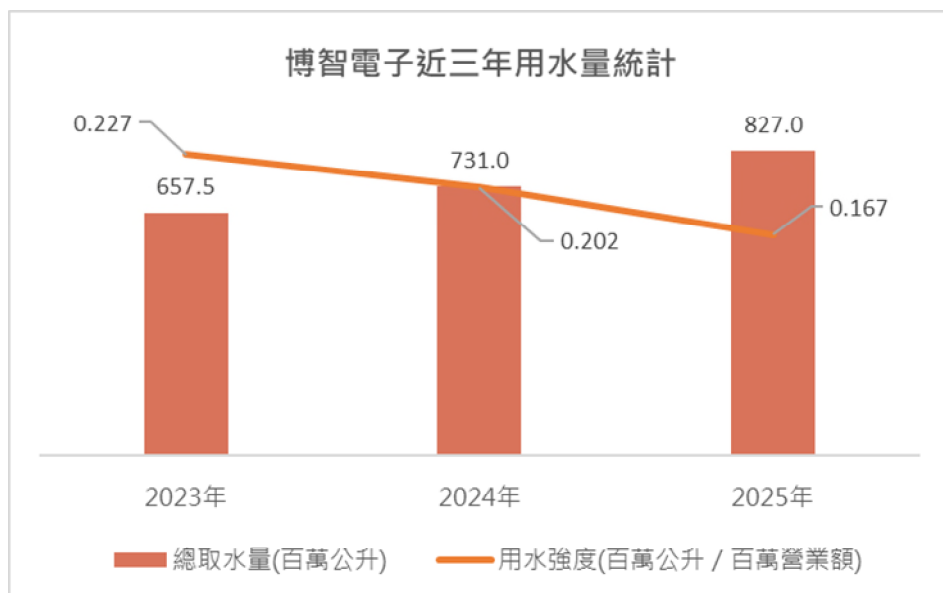
5.3 水資源管理

博智電子廠區位於桃園烏樹林工業區，廠區之水源包含台灣自來水公司供應之自來水(來源為石門水庫) 與地下水，其中地下水擁有桃園市政府核發之地下水權狀，且地下水井已安裝電子式量水計，並回傳用水紀錄至桃園市政府核備，2025 年地下水抽取量皆符合水權狀之規定。依據世界資源研究所的「水資源風險評估工具」^註顯示，本公司所在地區之水資源壓力為「Low - Medium risk (1-2)」，對當地環境沒有造成重大衝擊。

註：世界資源研究所的「水資源風險評估工具」WATER RISK ATLAS：<https://reurl.cc/yyjme2>。

博智電子由於產業特性需求，使得廠區運作需仰賴大量水資源，近年來受到氣候變遷與極端氣候影響，導致國內水資源供應不穩定，使得本公司營運上受到重大挑戰。本公司於日常營運過程中針對製程用水狀況進行監控管理，並自我要求下降使用量，以減低環境負荷。2025 年廠內循環用水量達 56.2 百萬公升，水回收再利用率約達 7.4%。

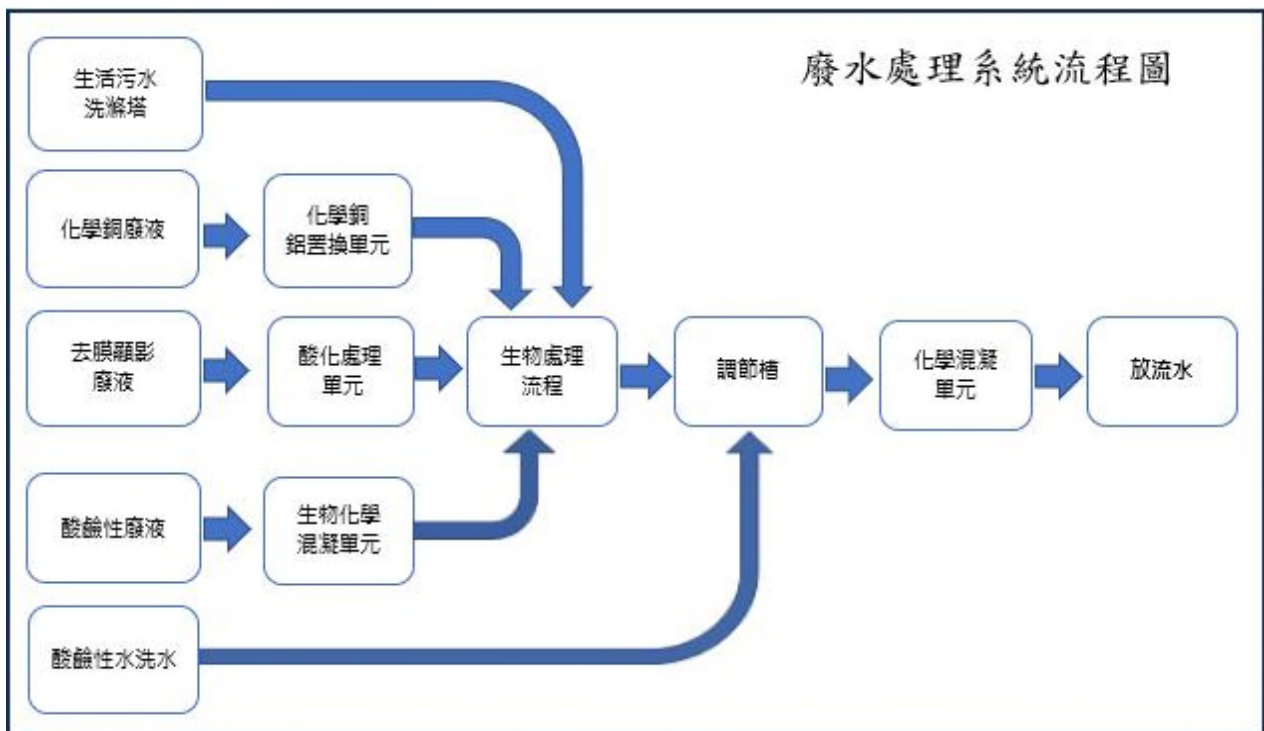
博智電子近三年用水量統計					
項目		單位	2023 年	2024 年	2025 年
取水量	自然水	百萬公升	355.0	425.6	462.9
	地下水	百萬公升	302.5	305.4	364.1
排水量		百萬公升	605.4	680.3	777.0
耗水量		百萬公升	52.1	50.7	50.0
廠內循環用水量		百萬公升	49.3	59.0	56.2
水回收再利用率		%	7.3%	7.9%	7.4%
營業收入（個體）		百萬營業額	2,892	3,615	4,958
取水強度（取水量 / 營業收入（個體））		百萬公升 / 百萬營業額	0.227	0.202	0.167
註： 1. 取水數據來源：自來水水表紀錄+地下水電子式水表紀錄。 2. 排水量數據來源：廢水排放紀錄。 3. 耗水量 = 取水量 - 排水量。 4. 水回收再利用率 = 廠內循環用水量 / （取水量 + 廠內循環用水量）*100%。					



博智電子近三年節約用水改善成效

年度	節水改善事項	節水量 (噸/年)	年度節水量 (噸/年)	年度節水率(%)
2023	SES 區域洗滌塔節水改善	5,184	56,224	7.38%
	DES 區域洗滌塔節水改善	7,081		
	1F 空調排水回收再利用	745		
	廁所加裝節水器節水改善	839		
	製程節水改善(電一、內層)	29,376		
2024	PLASMA 節水改善	5,400		
	製程節水改善(厚板噴砂線)	4,320		
2025	製程節水改善(基板清洗機)	6,144		
	空壓乾燥機冷凝水回收再利用	518		
	製程節水改善(B1 壓合鋼板清洗機)	4,320		

博智電子由於產業特性，製程中會使用到各種化學品，並產生含有多種化學物質之廢水，本公司訂定「廢水處理辦法」實施各項管理措施，並依照廢水的特性，以化學調整、混凝、中和、沉澱等處理，符合放流水標準後排放至老街溪。為避免未來環保相關法規日趨嚴謹，本公司將持續投入廢水處理設施效能提升、源頭污染物減量，並制定優於法規要求之內部廢水排放控管標準，以降低對於環境污染之衝擊。博智依法每 3 個月定期進行水質檢測及申報作業，2025 年所有排放皆符合放流水標準，2025 年污水量為 777.00 百萬公升，相較於 2024 年 680.30 百萬公升增加 14.21%，係因產能增加。



博智電子 2025 年污水排放檢測數值		
項目	排放標準值	水質檢測數據
氫離子濃度指數 (pH)	6.0~9.0	7.0
懸浮固體	<50 mg/L	9.1 mg/L
化學需氧量 (COD)	<120 mg/L	20.8 mg/L
生化需氧量 (BOD)	<50 mg/L	12.8 mg/L
銅離子 (Cu ²⁺)	<1.5 mg/L	0.81 mg/L

5.4 污染防治管理

博智電子針對環境方面導入ISO 14001環境管理系統，透過自主管理落實各項污染防治作業，以確保在營運過程中維持生態平衡。

/ 空氣污染防治

博智電子遵循政府法規規範，空調設備所使用之冷媒均已更換為環保冷媒，且製程中並無產生臭氧層破壞物質 (ODS) 之排放。

印刷電路板製程中所產生的空氣污染物，主要包含氮氧化物 (NO_x)、硫氧化物 (SO_x)、揮發性有機化合物 (VOCs) 與粒狀污染物 (TSP)，博智電子制訂完整管理與操作維護程序，並配置空污防治處理設備處理廢氣，如洗滌塔、集塵機等進行廢氣處理，除定期保養維護外，更積極優化改善現場通風與排氣設備，同時定期實施環境檢測，使污染物檢測含量符合政府環保法令規範，2025年總空氣污染物排放量為3,823.36kg，較2024年度增加17.73%，係因產能因素導致空氣污染物排放量增加。

博智電子近三年空氣污染物排放量			
			單位：kg
項目	2023 年	2024 年	2025 年
氮氧化物 NO _x	946.16	992.76	1,206.22
硫氧化物 Sox	7.16	7.56	9.12
揮發性有機化合物 VOCs	1,783.16	2,208.15	2,573.75
粒狀污染物 TSP	42.24	39.09	34.27
合計	2,778.72	3,247.56	3,823.36

/ 廢棄物管理

由於電路板產業在製造過程中會產生固體廢棄物及高濃度廢液，如果無法妥善處理，將對環境產生危害。因此，博智電子高度重視廠內外之廢棄物管理體系運作、廢棄物貯存、清運及處置，嚴密防範污染及危害的情事發生。在廢棄物管理上，均篩選及委託合格廠商處理，設置嚴格廠商審查及稽核機制，2025 年實施廢棄物廠商稽核作業，共稽核 4 家廢棄物廠商，處理過程完全符合相關法令，並無廢棄物洩漏事件發生。

博智電子廢棄物包含「一般事業」與「有害事業」廢棄物，均為離場處置，2025 年產生廢棄物總重量為 5,980 公噸，相較於 2024 年 5,164 公噸增加 15.80%；一般事業廢棄物共 914 公噸 (15.28%)、有害事業廢棄物共 5,066 公噸 (84.72%)；直接處置廢棄物共 387 公噸，包含一般事業廢棄物共 383 公噸 (98.97%)、有害事業廢棄物共 4 公噸 (1.03%)；處置移轉 (再利用) 共 5,593 公噸，其中一般事業廢棄物共 531 公噸 (9.49%)、有害事業廢棄物共 5,062 公噸 (90.51%)。

博智電子 2025 年廢棄物統計							
廢棄物類別	廢棄物分類	離場處置量		處置方式			
				處置移轉(再利用)		直接處置(焚化)	
		噸	百分比	噸	百分比	噸	百分比
一般事業廢棄物	廢木材類	215	23.52%	215	40.49%		0.00%
	廢塑膠類	413	45.19%	254	47.83%	159	41.51%
	其他類(非金屬)	64	7.00%	60	11.30%	4	1.04%
	其他類(金屬)	2	0.22%	2	0.38%		0.00%
	生活垃圾	220	24.07%		0.00%	220	57.44%
	小計	914	100.00%	531	58.10%	383	41.90%
有害事業廢棄物	汙泥類	1,444	28.50%	1,444	28.53%		
	重金屬類(廢液)	2,800	55.26%	2,800	55.31%		
	重金屬類(固體)	141	2.78%	141	2.79%		
	貴金屬類	24	0.47%	24	0.47%		
	下腳料含報廢板	581	11.47%	581	11.48%		
	非金屬及其他	77	1.52%	72	1.42%	4	100.00%
	小計	5,066	100.00%	5,062	99.92%	4	0.08%
事業廢棄物統計	一般事業廢棄物	914	15.28%	531	9.49%	383	98.97%
	有害事業廢棄物	5,066	84.72%	5,062	90.51%	4	1.03%
	總計	5,980	100.00%	5,593	93.53%	387	6.47%

博智電子近三年廢棄物回收率			
年度	2023 年	2024 年	2025 年
焚化總量(噸)	253	354	387
回收總量(噸)	3,803	4,810	5,593
廢棄物總量(噸)	4,056	5,164	5,980
回收率	93.71%	93.14%	93.53%

5.5 生物多樣性管理

公司重視生物多樣性保育及自然資本管理，了解企業營運與自然環境之間具有密切關聯。雖營運據點非位於國家公園、野生動物保護區、重要濕地或其他生態敏感區域，仍透過ISO 14001環境管理系統持續推動污染防治、水資源管理、無紙化作業及綠色採購等措施，降低營運活動對自然環境之影響，以支持生態環境保護及永續發展。

為落實生物多樣性保育理念，持續推動BPM電子簽核系統，減少紙張使用量，並採購PEFC認證紙張，支持永續森林經營及合法木材來源管理。同時透過環境管理制度及環境保護相關活動，提升員工對環境保護及生物多樣性議題之認知，共同維護自然環境永續發展。

/ BPM 電子簽核與無紙化管理

自2012年導入BPM電子簽核系統，將請購、簽呈、請款及相關行政管理作業納入電子簽核流程，透過數位化管理取代傳統紙本作業模式，提升作業效率與文件管理品質。

藉由電子簽核系統之導入與應用，有效減少紙本文件列印、傳遞及保存需求，降低紙張使用量及資源消耗，並減少對森林資源之依賴。透過持續推動無紙化管理措施，本公司將生物多樣性保育理念落實於日常營運管理中，以實際行動支持自然資源永續利用及生態環境保護。

/綠色採購與永續森林保育

為落實綠色採購政策及支持永續森林經營，優先採購具環保標章、節能標章及相關環境驗證產品，並於行政作業使用之影印紙全面採購PEFC(Programme for the Endorsement of Forest Certification) 認證產品。透過綠色採購制度及選用具第三方驗證之產品，降低產品生命週期對環境所造成之衝擊，支持資源永續利用及環境保護。

PEFC認證紙張可確保紙漿及木材來源符合永續森林經營原則，並具備合法且可追溯之供應鏈管理機制。本公司透過採購PEFC認證紙張及推動綠色採購作業，支持森林資源保育及永續利用，降低非法砍伐對森林生態系統造成之衝擊，維護森林棲地、生態平衡及生物多樣性價值，將生物多樣性保育理念落實於日常營運及採購管理中。

於採購作業中，優先考量具環保標章、節能標章及相關環境驗證之產品，將環境保護及資源永續利用理念納入採購決策。透過綠色採購措施，支持環境友善產品之使用，降低產品生命週期對環境造成之衝擊，並以實際行動落實生物多樣性保育及永續發展目標。

/生物多樣性保育措施

持續精進內部環境管理外，亦支持環境保護相關公益活動，藉由企業參與方式提升環境保護意識，並促進社會大眾對生物多樣性保育議題之重視。

2026年6月參與桃園市觀音區「草漯清淨沙丘活動」，透過淨灘行動維護海岸環境及生

態永續，以實際行動支持生物多樣性保育。

博智電子 2025 年生物多樣性成果		
推動面向	管理措施	2025 年成果
無紙化管理	BPM 電子簽核系統	自 2012 年導入 BPM 電子簽核系統，推動行政流程電子化，降低紙本文件使用需求。
綠色採購	環保標章及環境驗證產品採購	2025 年綠色採購申報金額達 1,481,590 元，優先採購具環保標章、節能標章及相關環境驗證產品。
永續森林保育	PEFC 認證紙張採購	辦公室用紙 100%採用 PEFC 認證產品，支持永續森林經營及合法木材供應鏈管理。
環境公益參與	TPCA 環境公益基金會及環境保護活動	持續支持 TPCA 電路板環境公益基金會，2025 年捐款 10 萬元；2026 年參與草漯清淨沙丘活動，以實際行動支持環境保護。



2026 年 6 月 草漯清淨沙丘活動

6 共融職場

人權管理 管理方針

人權管理 管理方針	重大主題：人權管理 【GRI】402 勞資關係、407 結社自由與團體協商、408 童工、409 強迫與強制勞動	
正面效益描述	人權管理是企業不可或缺的一環，有效的人權管理不僅能夠提升員工滿意度，降低人才流動率，凝聚企業向心力，同時能符合客戶的期望需求，進而提升企業形象，對企業的長期發展至關重要	
負面衝擊描述	2025 年博智無人權相關實際負面衝擊，然若公司發生人權不法侵害事件，除因違規而受主管機關裁罰，亦可能造成營運中斷的風險，將有損企業形象	
補救機制 / 措施	本公司訂有「申訴管理辦法」處理員工相關申訴及後續補救措施	
政策/承諾	為維護員工基本人權，本公司承諾遵守以下原則：確保就業自由、落實人道待遇、禁止非法歧視、健全薪資福利、健康安全職場、支持自由結社、多元溝通管道、資訊安全與隱私保護	
責任	人力資源課	
目標	- 歧視事件數 0 件 - 人權教育訓練完訓率 > 98%	
2025 年特定的行動	- 提供多元化的員工溝通管道 - 公司內網及公佈欄宣導 - 人權教育訓練 - RBA 認證持續更新 - 人權政策相關教育訓練達 4,024 人次，共計 4,024 人時	
管理評量機制	- 每季召開勞資會議、總經理座談會，做為員工溝通及意見回饋管道 - 經申訴機制或舉發後查證屬實之人權違規事件，將依所犯情節及公司相關規定懲戒，並檢附事證及懲戒建議報請總經理核決 - 透過外部 RBA 稽核認證	
績效成果	- 人權教育訓練完訓率 100% - 獲得 RBA 認證銀牌 - 無發生歧視、性騷擾、違反集會結社自由、使用童工、侵犯原住民權益及強迫勞動等情事，亦無勞基法裁罰相關案件	

6.1 人權管理

/ 人權政策與承諾

博智電子為善盡企業社會責任並致力維護員工基本人權，塑造人權充分保障環境，支持與遵循《聯合國世界人權宣言》、《聯合國工商企業與人權指導原則 (UNGPs)》、《國際勞工組織工作基本原則與權利宣言》等各項國際人權公約與公司所在地之勞動相關法規，並採取負責商業聯盟行為準則 (RBA) 一致的行動，杜絕任何侵犯及違反人權的行為，使公司所有人員均能獲得公平而有尊嚴的對待。	 人權政策
---	---

本公司遵循勞動相關法規，尊重國際公認之基本勞動人權原則，訂定人權政策，並執行人權盡職調查，作為人權風險辨識、預防、減緩及補救之管理依據。調查範圍為公司全體員工 (包含外籍同仁)。

公司從未雇用童工，並於招募作業中訂定相關規範。此外，亦保障員工人身自由，尊重員工各項基本權利，包括僱用自由、離職自由、加班自由及行動自由等，並禁止任何形式之強迫勞動，包括契約勞動、抵債勞動等情形。公司亦禁止扣押員工身分證、護照或工作許可證等文件，保障員工不在任何威脅、脅迫或報復情況下工作或提供服務，避免發生償債性工作或其他非自願勞動情事。員工得依個人意願自由提出離職，並依相關法令規定完成預告及離職程序後終止僱傭關係。

人權盡職調查執行步驟說明如下：



本公司參考人權相關國際準、國內外同業標竿企業所關注之人權議題，鑑別出公司人權議題，包括「不歧視與平等對待」、「禁用童工與杜絕強迫勞動」、「薪酬福利與工時」、「工作環境與職業安全健康」、「尊重員工結社自由」、「個人資料保護」等。問卷對象為本公司全體員工，並依問卷結果辨別發生可能性及影響程度，並鑑別出低、中及高風險項目。

2026 年度人權盡職調查結果，各項人權議題均屬低風險，且未發生歧視、使用童工、強迫勞動、違反員工結社自由、及發生個資相關負面衝擊等情事。

/ 人權議題及緩解措施

人權議題：不歧視與平等對待		管理辦法	
		● 人權政策 ● 人員增補甄選及任用辦法 ● 外籍人員聘僱管理規範 ● 工作場所性騷擾防治措施及懲戒辦法 ● 獎金發放管理辦法 ● 員工晉升管理辦法	
風險項目			
● 因種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、醫學檢查（懷孕及童貞檢查）及血型等因素為由，予以歧視及騷擾的不公平的對待。 ● 未同工同酬。			
減緩與補救措施			2025 年績效成果
● 承諾禁止任何形式的歧視。 ● HR 招募人員接受相關培訓。 ● 依照政府相關規定，規劃對女性、身心障礙、外籍人士友善的職場環境。 ● 依照法令，提供基本薪資保障。			● 無歧視及性騷擾事件。 ● 無違反性別平等工作法。

人權議題：禁用童工		管理辦法	
		● 人權政策 ● 人員增補甄選及任用辦法 ● 外籍人員聘僱管理規範	
風險項目			
● 雇用童工。			
減緩與補救措施			2025 年績效成果
● 嚴格遵守國家法律法規、行業標準、客戶要求等有關禁止使用童工的規範。 ● 招募任用時確實查核身份證，以避免誤用童工。 ● 相關政策納入新進員工到職培訓及年度人權意識培訓教材中，讓每位新進及在職主管與員工均能熟知公司禁用童工之規定。			● 無雇用童工。

人權議題：杜絕強迫勞動		管理辦法	
		● 人權政策 ● 人員增補甄選及任用辦法 ● 外籍人員聘僱管理規範 ● 離退管理辦法	
風險項目			
● 收取押金及扣押證件。 ● 招用非自願勞工。 ● 員工不能自由離職。			
減緩與補救措施			2025 年績效成果
● 不使用任何形式的強迫、抵押、契約束縛或非自願的監獄勞工。 ● 禁止以剝削為目的奴役或販賣勞工。 ● 招募時與候選人進行溝通，以確認所有員工均為自願勞工。			● 無強迫或強制勞動之事件。

● 不允許扣押員工的證件及押金作為雇用的條件。 ● 員工在發現疑似強迫勞工行為、騷擾事件時，可匿名舉報不需擔心遭受報復依照法令，提供基本薪資保障。	
--	--

人權議題：尊重員工結社自由	
	管理辦法 ● 人權政策 ● 申訴管理辦法
風險項目 ● 員工與他人自由結社、組織團體及進行協商的合法權益受限制。	
減緩與補救措施 ● 制定勞資會議辦法，不會以任何手段試圖控制勞資會議或其他社團組織活動。 ● 暢通員工溝通及申訴管道，定期收集員工意見並妥善回應。	2025 年績效成果 ● 無違反自由結社等相關情事與投訴事件發生。
人權議題：個人資料保護	
	管理辦法 ● 個人資料保護聲明與政策 ● 個人資料保護政策與規範管理辦法
風險項目 ● 個人資料被竊取、竄改、毀損、滅失或洩漏。	
減緩與補救措施 ● 加強內部宣導，藉此提升全體員工之個資保護安全意識。 ● 建立並實施個人資料保護相關作業程序規範，並確實落實執行。 ● 定期執行稽核與監督管理作業，並確實落實執行。	2025 年績效成果 ● 未發生個資相關負面衝擊情事。 ● 2025 年度培訓率 100%

本公司依據《個人資料保護法》及《個人資料保護法施行細則》及其他相關規定，訂定《個人資料保護聲明與政策》，以維護個人資訊之安全，於業務經營、運作管理之必要範圍內，妥善處理、利用所提供之個人資料，並採取防護措施。適用範圍涵蓋公司所有單位、員工及客戶、協力廠商。本公司為更有效管理個人隱私相關風險，設立個資管理小組，負責執行與監督《個人資料保護聲明與政策》的遵循情形。

/ 人權訓練與宣導

本公司於 2025 年舉辦「人權政策及員工從業道德培訓」，課程涵蓋員工行為準則、兩性平等、性騷擾防治、個人資料保護、誠信經營作業程序及行為指南以及落實人權政策相關措施，並宣達博智人權政策宣言，包含落實就業自由、禁止強迫勞動、禁止童工、反歧視、反騷擾、工時管理，以及保障人道待遇等。2025 年人權政策相關教育訓練達 4,024 人次，共計 4,024 人時，培訓率 100%。

2025 年人權相關訓練

員工類別	訓練名稱	訓練人次	訓練人時	培訓率
在職員工	人權政策及員工從業道德訓練	1,072	1,072	100%
在職員工	性別平等及性騷擾防制課程	1,072	1,072	100%
新進員工	新進人員職前人權意識宣導訓練	940	940	100%
新進員工	性別平等及性騷擾防制課程	940	940	100%
合計		4,024	4,024	100%

此外，博智委外派駐廠內之保全皆經過「基本及專業教育訓練」，課程內容包含：人權、職業安全衛生、個資法、職場不法侵害預防、緊急應變、跟蹤騷擾防治法及性騷擾防治法等，2025 年保全人員 100% 完成教育訓練。

/ 多元暢通的溝通管道

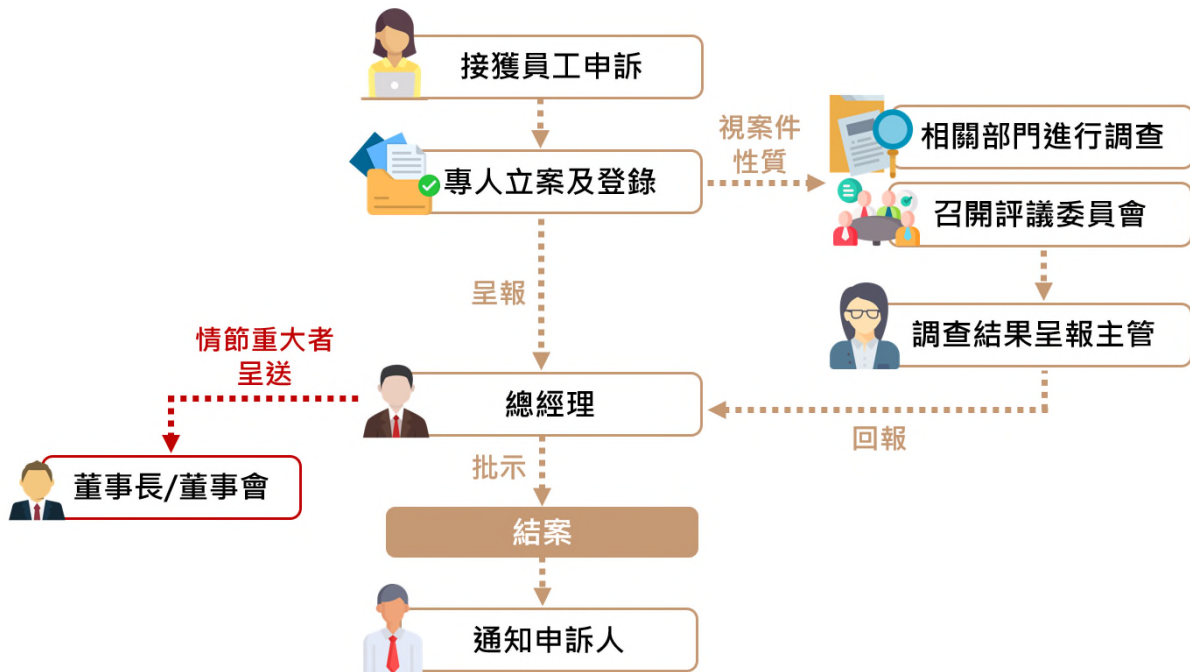
員工申訴途徑

為建立開放、公正和安全的工作環境，員工若認為權益受侵害或遭受不當待遇，均可透過內部申訴管道提出申訴。本公司依「申訴管理辦法」受理各項員工申訴，公司對於員工提出的申訴採取積極慎重態度，藉由妥適溝通與處理措施，使同仁意見盡速獲得處理。本公司對於申訴者資訊均予以保密，僅限於受理相關人員知情，並確保其不因申訴而遭受不當處置。此外，本公司將申訴管理辦法翻譯成公司外籍員工所能理解之語言，使外籍員工確實知悉申訴管道。2025 年共接獲 8 件員工申訴，經內部調查後均已結案。本公司將持續完善申訴途徑，優化規章制度，妥善完結案件，在符合法令、公平與合理性之前提，致力符合同仁期待與需求，提升全體同仁勞動權益，促使職場達到溝通無障礙。

人權申訴管道及 2025 年申訴案件處理情形

申訴/溝通管道	窗口
- 職業不法侵害申訴專線：03-4992500 #105 - 總經理室信箱：A10sug@accl.com.tw - 員工意見反映專區	總經理室

員工申訴案件處理流程



勞資會議及團體協約

博智因規模不大，雖然未成立工會但仍重視同仁對於組織發展或各項作業上之意見與感受，提供暢通且多元溝通管道及申訴機制，員工可透過電子郵件、電話、直接預約面談等方式提出意見或建議，本公司亦定期或不定期向全體同仁進行持續性宣導，確保同仁能充分瞭解且敢於使用溝通管道或申訴機制，協助同仁解決薪酬待遇、公平合理或其他權益事項。

博智為確保能夠有效地促進雇主與員工之間的溝通與合作，以解決可能存在的問題，提升工作環境的和諧與效率，尊重員工的集會結社自由與團體協商的權利，雖目前雖尚無成立工會，但我們有設立由勞方代表 5 人、資方代表 5 人組成的勞資會議，每季定期舉行並進行相關議題協商，並將每季勞資會議討論的重要事項及宣導內容發送至各單位，讓每位員工同步了解公司最新政策及相關問題之處理方式，以提升員工的向心力與敬業度。若公司發生重大營運變化，均依照勞工相關法令之規範實施預告期。

重大營運變化的最短預告期

- 依據「勞動基準法」規定終止勞動契約的最短預告期間辦理如下：
 - 繼續工作三個月以上未滿一年者，於十日前預告之。
 - 繼續工作一年以上未滿三年者，於二十日前預告之。
 - 繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。
- 勞工於接到前項預告後，為另謀工作得於工作時間請假外出。其請假時數，每星期不得超過二日之工作時間，請假期間之工資照給。
- 雇主未依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。

員工滿意度調查

本公司人力資源課於 2026 年 06 月 05 日至 06 月 09 日進行年度員工滿意度調查，以線上不記名問卷方式執行，確保員工能自由的表達想法。問卷調查內容包含薪酬福利與工時管理、工作環境與職業安全健康、教育訓練與升遷制度、主管管理與企業文化、ESG 與永續經營五大面向，並設有開放式問題讓員工表達想法與具體建議，以做為後續改善方向，強化永續競爭優勢。

對象	全體員工
題目	薪酬福利與工時管理、工作環境與職業安全健康、教育訓練與升遷制度、主管管理與企業文化、ESG 與永續經營。
調查人數	1,133 人
覆蓋率	78.6%
負責調查單位	人力資源課
調查頻率	每二年進行一次
調查期間	2026/06/05~06/09
整體滿意度	3.93 分 (最低 1 分，最高 5 分)
調查結果	本次調查主要反映薪酬福利、升遷制度及教育訓練構面有進步空間，將納入後續改善方向。
提升改善方案	針對調查結果，研擬以下方案： 1. 定期進行市場薪資調查，檢視薪酬競爭力並擬調薪方案。 2. 建立公平且透明升遷評核標準。 3. 建立職能培訓藍圖深化核心技術能力。

6.2 員工結構

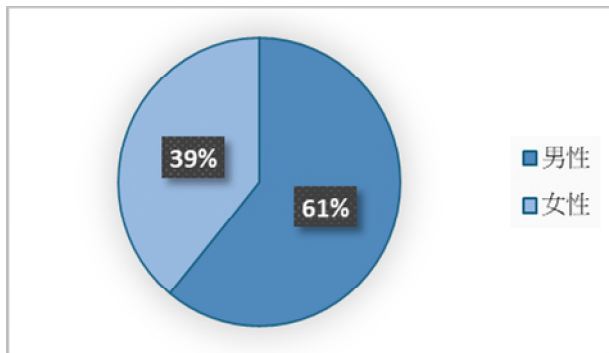
博智以不分背景，唯才是用之策略，將同仁作為公司永續發展之磐石，截止於 2025 年年底員工人數共計 1,140 人，男性人數 695 人 (61%)，女性人數 445 人 (39%)，員工國籍包含台灣、印尼、菲律賓、泰國與越南，並優先雇用當地員工^{註1}，其中高階管理階層^{註2} 100% 全數為當地員工，占員工總人數 0.96%，全體員工均為全職正職人員，無兼職、臨時、無時數保證員工。

2025 年員工結構統計													單位：人
項目/性別	男性						女性						總計
合約類型	正職			派遣契約工			正職			派遣契約工			
年齡	30 歲 以下	30-50 歲	50 歲 以上	30 歲 以下	30-50 歲	50 歲 以上	30 歲 以下	30-50 歲	50 歲 以上	30 歲 以下	30-50 歲	50 歲 以上	
全職	162	368	110	24	27	4	51	262	104	10	15	3	1,140
合計	695						445						

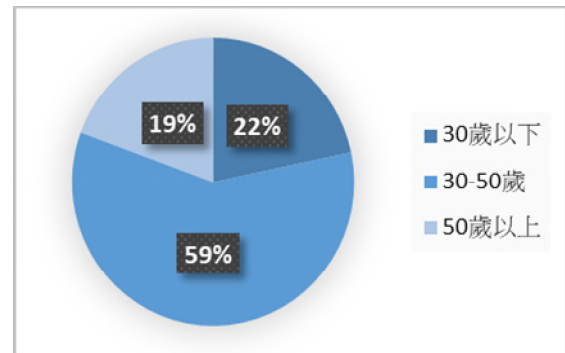
註：

1. 「當地」指的是居住於台灣地區。
2. 高階管理階層為處級（含）以上主管。
3. 廠內非員工工作者以外包及派遣人員為主，並依據產線人力需求變化進行調整，2025 年非員工工作者共計 96 人，包括 13 名外包（男性 5 人、女性 8 人）及 83 名派遣人員（男性 55 人、女性 28 人）。
4. 上述資料係由人資系統以 2025 年 12 月 31 日在職員工為計算基準，無任何數字假設。

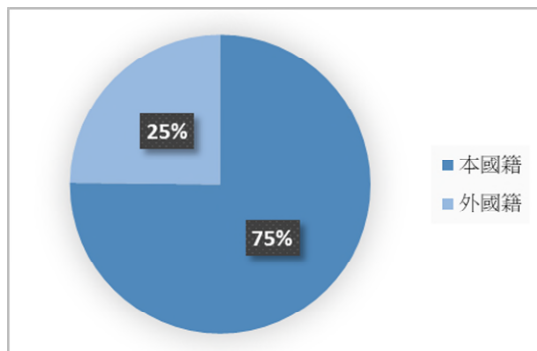
員工性別分布



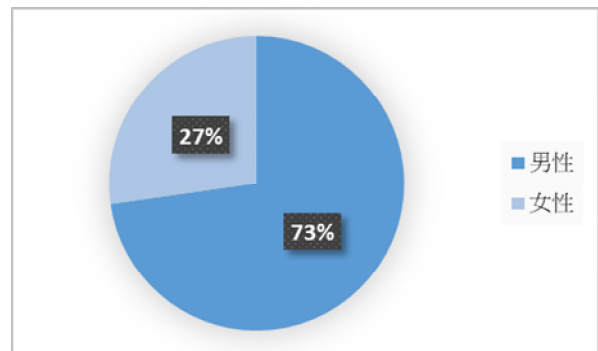
員工年齡分布



員工國別分布



處級以上主管性別分布



/ 多元化職場

博智電子致力於創造一個包容、平等與尊重之工作環境，截至 2025 年底，外籍員工聘用 283 名（男性員工為 223 人，女性員工為 60 人），占總員工人數 25%；除此之外，為了保障弱勢團體就業機會，本公司聘用身心障礙人士共計 14 人（男性占 64%、女性占 36%），占總員工人數 1.2%，優於政府「身心障礙者權益保障法」第 38 條定額進用比例 1%之標準。

為了外籍員工多元化的文化、信仰，本公司有相對應的配合政策與做法。例如印尼外籍員工每年三～五月為齋戒月，公司體恤外籍員工會將餐點改成能放置到傍晚，不容易壞掉的食物，如有開齋祈禱活動，宿舍備有祈禱室可供外籍員工使用，除此之外公司每年也會積極報名年度外國人才藝競賽暨優良外國人選拔活動，推派表現優良的外籍員工進行參賽，近二年都有獲獎。

博智電子符合 RBA 責任商業聯盟認證相關規範，只要在博智工作的外籍同仁享有入境前辦件費、入境後的服務費、體檢費、辦證件費（居留證、護照）、期滿機票及交通費，續聘辦件費均由公司負擔，個人不用支付費用。2025 年已支付服務費 2,535,194 元、體檢費、辦證件費、期滿機票及交通費共 932,552 元。

2025 年度印尼開齋祈禱活動

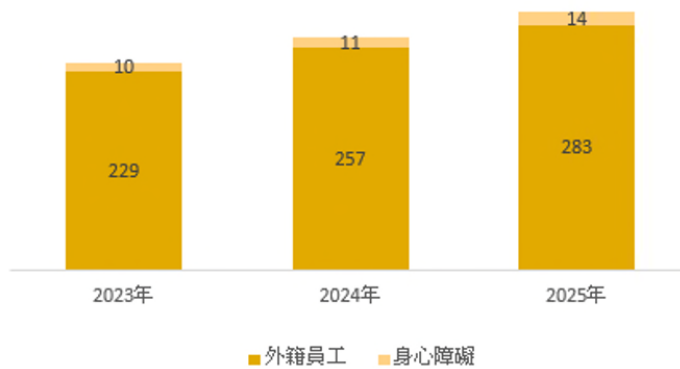


近三年員工多元化統計

年度		2023 年		2024 年		2025 年	
項目/多元指標		人數	百分比	人數	百分比	人數	百分比
管理人員	外籍員工	0	-	0	-	0	-
	身心障礙	0	-	0	-	0	-
直接人員	外籍員工	229	35.39%	257	34.08%	283	32.91%
	身心障礙	8	1.24%	10	1.33%	12	1.4%
間接人員	外籍員工	0	0	0	0	0	0
	身心障礙	2	1.12%	1	0.54%	2	0.98%
合計	外籍員工	229	35.39%	257	34.08%	283	32.91%
	身心障礙	10	2.36%	11	1.87%	14	2.38%

註：

1. 管理人員包含課級以上人員。
2. 各項員工類別中不同多元指標的人數百分比=當年度各項員工類別中不同多元指標的人數/當年度各項員工類別總人數 x100。



人才招聘與留任 管理方針

人才招聘與留任 管理方針	重大主題：人才招聘與留任 【GRI】202 市場地位、401 勞雇關係、405 員工多元化與平等機會、201-3 確定給付義務與其他退休計畫 【SASB】員工多元化與包容性	
正面效益描述	博智提供優於法規的員工福利與起薪，以招募優秀人才及留住人才，有助於企業穩定經營與成長	
負面衝擊描述	2025 年隨著產業競爭加劇，合適人才招聘不易、招募時間延長，加上外部競爭激烈，人才留任面臨挑戰，致招募較往年難度增加。	
補救機制 / 措施	除結構性薪酬調整，擴展多元人才招聘管道，穩定人才與提升招募成效。	
政策/承諾	提升雇主品牌及新人關懷機制，規劃新人及績優留任機制，以提高同仁留任意願並發揮即戰力	
責任	人力資源課及各單位	
目標	- 直接員工（DL）留任率>30% - 直接員工（DL）報到人數：910 人；間接員工（IDL）報到人數：111 人	
2025 年特定的行動	- 外籍員工關懷訪談 - 直接/間接人員關懷訪談 - 輔導獎勵金機制 - 留才久任獎金 - 介紹獎金 - 持續辦理優秀、資深員工獎勵制度	
管理評量機制	定期開會審視直接員工（DL）留任率達成狀況，以確保行動方案之有效性	
績效成果	2024 年直接員工（DL）報到人數：635 人；間接員工（IDL）報到人數：47 人 2025 年直接員工（DL）報到人數：904 人；間接員工（IDL）報到人數：108 人 2024 年 DL 留任率 32.5%、2025 年 DL 留任率 30% 2024 年育嬰留停復職率 50%、2025 年育嬰留停復職率 100% 2024 年育嬰留停留任率 100%、2025 年育嬰留停留任率 100%	

6.3 人才招募與留任

博智重視員工之待遇與福利，良好薪資福利能夠有效招募與留任人才及激勵員工表現，進而影響組織營運效能與成本。故本公司致力於建構內部合理及外部競爭的薪酬制度、完整的人才培育制度、健康幸福的職場環境、完善的員工福利與暢通的勞資溝通管道，以激勵並留任優秀人才。

/ 人才聘僱情形

博智 2025 年新進員工共 374 人 (男性 260 人、女性 114 人)，平均新進率為 2.73%；離職員工共 252 人 (男性 166 人、女性 86 人)，平均離職率為 1.84%。

本公司 2025 年度離職率相較前一年增加 0.6%，整體而言，公司離職率仍維持於相對穩定水準，惟受勞動市場人才流動增加、員工職涯規劃及退休等因素影響，離職率較前一年度略有上升。從人力結構觀察，由於產業特性及職務配置因素，男性員工占比較高，因此男性仍為主要離職群體。整體離職率增加主要因為部分員工因職涯發展考量及退休安排而離職，另有少數新進且無相關工作經驗之員工，因尚處於工作內容及職場環境適應階段而離職，屬正常人力流動情形。

另一方面，本公司 2025 年度新進率相較前一年增加 0.74%，顯示公司持續投入人才招募與培育工作，以因應組織發展及人力需求。為吸引優秀人才加入，公司採取多元化招募策略，透過校園徵才與大專院校建立合作關係，吸引優秀畢業生投入職場；同時運用 104 人力銀行、1111 人力銀行等專業求職平台進行招募，並推動員工推薦制度，擴大人才來源及提升招募效益。

除積極延攬人才外，公司亦重視人才留任與長期發展，持續提供留才獎金、久任獎金、優秀員工獎勵及資深員工獎勵等激勵措施，並透過教育訓練、職涯發展規劃及完善的晉升制度，協助員工提升專業能力與職涯競爭力，增進員工對公司的認同感與歸屬感，以維持健康且合理的人才流動，支持企業永續發展。

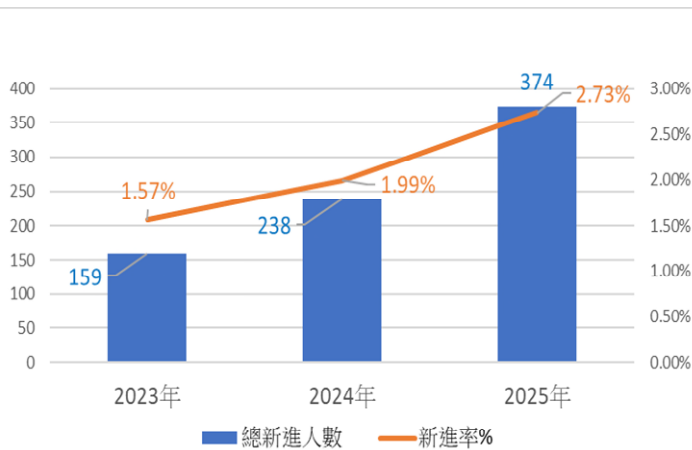
2025 年新進離職統計

類別	新進統計						離職統計					
性別	男性			女性			男性			女性		
年齡	新進 人數	在職 人數	新進率 (%)	新進 人數	在職 人數	新進率 (%)	離職 人數	在職 人數	離職率 (%)	離職 人數	在職 人數	離職率 (%)
未滿 30 歲	101	186	4.53%	30	61	4.10%	43	186	1.93%	16	61	2.19%
30-50 歲	132	395	2.78%	75	277	2.26%	105	395	2.22%	56	277	1.68%
51 歲以上	27	114	1.97%	9	107	0.70%	18	114	1.32%	14	107	1.09%
新進/離職總人數	374						252					
員工總人數	1,140											
總比率 (%)	2.73%						1.84%					

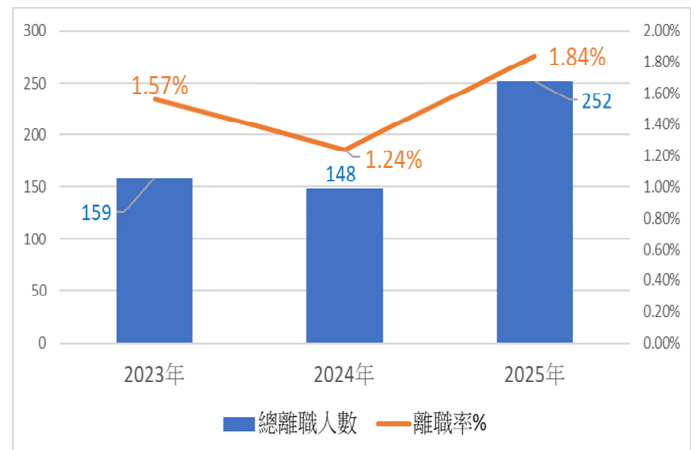
註：

1. 平均新進率 (%) = 當年度該類別 (性別、年齡) 新進人數 / 當年度該類別年底員工總人數 / 12 個月。
2. 新進員工人數不扣除中途離職人員。
3. 平均離職率 (%) = 當年度該類別 (性別、年齡) 離職人數 / 當年度該類別年底員工總人數 / 12 個月。
4. 離職員工人數包含自願離職、解僱、退休或因工殉職、外勞期滿之離職員工 (不含派遣)。
5. 總比率 (%) = 當年度總新進 (離職) 人數 / 當年度年底員工總人數。

博智近三年新進率



博智近三年離職率



/ 薪酬制度

為了使員工能有更好的生活品質，我們提供合理的薪酬制度並遵守勞動法令，參與薪資調查及地區性之薪資聯誼會，確保公司薪酬在人才市場中具競爭力。博智基層員工標準薪資均優於法規標準，而本公司相同職位、職等級之男女員工基本薪資比例約為 1:1，錄用後視工作表現逐年調薪及晉升，給予相對應薪酬。

博智 2025 年基層員工標準薪資與當地最低薪資之間的比例

員工類別	女性	男性
基層員工	1.06	1.04

註：

1. 最低薪資標準來源於當地法令規範，標準工資包含本薪及其他津貼，不含加班費。
2. 基層員工為現場技術人員屬之。
3. 男性基層員工起薪較女性低，主因為男性外籍員工佔整體技術人員 28.6%。

博智 2025 年員工平均基本薪資及薪酬比例

員工類別	基本薪資		薪酬	
	女性	男性	女性	男性
主管	0.99	1	1.05	1
非主管	0.98	1	1.02	1

註：

1. 基本薪資為基本月薪，不含變動薪資；薪酬為總年薪。
2. 主管為課級（含）以上人員；非主管包含直接人員與間接人員。

博智 2025 年非擔任主管職務之全時員工薪資資訊

年度	2024 年度	2025 年度	與前一年度比較（%）
薪資總額（仟元）	618,080	744,793	21%
全時員工人數	843	939	11%
全時員工薪資平均數（仟元）	733	793	8%
全時員工薪資中位數（仟元）	665	702	6%

博智 2025 年非擔任主管職務之全時員工薪資資訊

年度	男性	女性
薪資總額（仟元）	452,288	292,506
全時員工人數	559	379
全時員工薪資平均數（仟元）	809	771
全時員工薪資中位數（仟元）	696	715

/ 員工照顧與福利措施

博智為能提升員工勞動權益，唯有建立妥善的員工照顧制度，設計多元化員工照顧與福利措施、活動，如員工假期、福利獎金補助等，方能達到落實人權政策，與勞動權益之最高指導原則。

員工福利措施

項目	內容
 獎金與補助制度	★ 員工分紅及認股、年節及績效獎金 ★ 優秀員工/資深員工獎勵 ★ 優渥新進人員介紹、留任、久任獎金 ★ 三節禮券、生日禮金、婚喪喜慶補助金、傷病慰問金、生育津貼
 福利設施	★ 提供員工汽、機車停車位 ★ 員工宿舍（前三個月免費） ★ 免費供餐、員工制服/工作鞋 ★ 補班日免補班
 健康檢查	★ 定期免費員工健康檢查
 團體保險	★ 勞工保險 ★ 全民健康保險 ★ 團體意外醫療保險
 團體活動	★ 員工旅遊 ★ 聚餐活動 ★ 家庭親子日

/優秀、資深員工獎勵制度

博智為獎勵資深員工，並鼓勵其優秀表現，頒發資深員工獎牌一座予符合資格之資深員工，並依照年資核發 10,000~15,000 不等的獎金；優秀員工則由各單位推薦，並經高階主管遴選，獲獎者可獲得 10,000 元之高額獎金及獎牌一座。

歷年資深與優秀員工獲獎人數

項目/年	2023 年	2024 年	2025 年
資深員工	37	46	49
優秀員工	30	31	32

2025 年資深員工獎



2025 年優秀員工獎



/ 育嬰假與育兒福利措施

本公司重視員工工作與家庭平衡，致力打造友善婚育及家庭照顧職場環境，並落實母性健康保護與性別平等精神，從成家、懷孕、生產到育兒，公司打造了全歷程的友善職場支持系統，全面兼顧同仁的職涯發展與家庭照顧需求：

博智 2025 年友善婚育措施與成果

階段	福利措施	實施成果
成家期	★ 結婚禮金： 祝賀同仁邁入人生新階段，提供結婚禮金，作為最誠摯的成家祝福。	★ 結婚禮金總額: 10,000 元
懷孕期	★ 產檢假與安胎假： 依法給予產檢假、安胎休養假，安心迎接新生命。 ★ 母性健康保護： 針對妊娠同仁進行工作環境評估，依風險分級調整工作內容。 ★ 提供妊娠同仁定期衛教與關懷諮詢，並贈送好孕媽媽禮。	★ 母性健康保護評估與啟動率：100% 
生產期	★ 生育補助金： 同仁或配偶生育時提供實質經濟補貼，減輕育兒初期負擔。 ★ 產假： 依法給予女性同仁產假，保障產後身心恢復。 ★ 陪產檢及陪產假： 體貼配偶同仁，共同分擔生產重要時刻。	★ 生育補助金總額: 15,000 元

階段	福利措施	實施成果
哺乳期	★ 哺(集)乳室 ：公司內部設置溫馨、合規且具隱密性的哺集乳室。 ★ 持續健康照護 ：持續落實產後女性同仁的母性健康保護措施。	★ 產後母性健康保護追蹤率：100%
育兒期	★ 育嬰留職停薪 ：員工到職滿 6 個月，在子女滿 3 歲前不分性別皆可申請，最長可達 2 年。 ★ 復職銜接計畫 ：保障回任原部門或相關部門，並提供所需技能課程，協助職務內容銜接。 ★ 家庭照顧假 ：依法提供家庭照顧假，做為同仁處理家庭突發狀況的堅實後盾。 ★ 特約托育機構 ：與優質托育單位、幼教機構簽署特約，提供同仁專屬托嬰與學前教育優惠方案，實質減輕育兒經濟與時間成本。	★ 特約托育機構: 1家 ★ 育嬰留停統計 (詳見下表)

博智 2025 年育嬰留停統計表

項目	男性	女性	總計
符合育嬰留停申請資格人數 A	14	2	16
當年度實際申請育嬰留停人數 B	4	1	5
當年度育嬰留停申請率 (B/A)	28.5%	50.0%	31.2%
當年度育嬰留停應復職人數 C	2	0	2
當年度育嬰留停實際復職人數 D	2	0	2
前一年度育嬰留停實際復職人數 E	1	1	2
前一年度育嬰留停復職後持續工作一年人數 F	1	1	2
當年度育嬰留停復職率% (D/C)	100%	0%	100%
當年度育嬰留停留任率% (F/E)	100%	100%	100%
註：符合育嬰留停申請資格人數 A，係以該年度往前計算三年內有申請產假與陪產假之員工人數計算。例如：2025 年為 2022/1/1~2025/12/31 計算)			

/ 退休規劃與保障

博智設有退休監督委員會，並訂有員工退休辦法，每年由外部精算師確認提撥帳戶餘額是否充足，截至 2025 年底提撥至退休金帳戶餘額為新台幣 37,969 仟元。員工服務年資依勞基法規定計算；員工退休金之計算及支付，係根據相關規定辦理。2005 年 7 月 1 日起勞工退休金條例實行，員工得自由選擇新舊制，舊制之提撥率為每月 2%，另適用新制的同仁，按其每月工資 6%之提繳率，提撥至勞工保險局之勞工退休金個人專戶；至於同仁自願提繳退休金者，則依自願提繳率從同仁每月薪資代為扣繳至勞工保險局之個人退休金專戶。本次報告期間中，採用舊制的員工約為 0.1%、採用新制的員工約為 99.9%；2025 年底博智提撥至勞工保險局之退休金費用為 30,039 仟元。

人才發展與培育 管理方針

人才發展與培育 管理方針	重大主題：人才發展與培育 【GRI】404 訓練與教育	
正面效益描述	持續提升員工職涯及工作品質，使每位員工擁有最佳職能，有助於取得領先的發展機會，同時強化企業人力體質，進而提高員工與企業的生產力	
負面衝擊描述	若缺乏有效的人才培育規劃，可能導致員工工作效率降低、品質異常率升高，以及產品技術失去競爭力等風險，將不利於公司正向發展	
補救機制 / 措施	透過年度訓練需求調查、課前講師顧問溝通、課間問題反映調整、課後滿意度調查等讓訓練更加完善。並訂定年度訓練計畫，開展多元教育訓練系統，讓員工有更多資源可以參與教育訓練計畫	
政策/承諾	• 深化專業人才培訓，掌握市場趨勢與技術需求 • 建立內部知識分享學習的氛圍，讓知識、技能永續傳承	
責任	人力資源課及各單位	
目標	• 規劃課程達成率 > 95% • 專案課程滿意度 > 90% • 新進直接人員技能認證通過率 100%	
2025 年特定的行動	• 高速數位課程培訓規劃與執行 • 6sigma 課程培訓規劃與執行 • 基層主管管理才能課程培訓規劃與執行 • ESG 報告書撰寫輔導培訓 • 新進直接人員工作崗位技能認證 • 導入 E-learning 的數位學習平台、KM 知識管理平台及 OJT (On the Job Training) 訓練模式 • 教育訓練總時數為 24,480 小時，平均受訓時數為 21.5 小時	
管理評量機制	• 規劃課程達成率統計 • 專案成果發表 • 專案課程滿意度調查 • 技能認證考試	
績效成果	• 2024 年度規劃課程達成率 94.2%、2025 年度規劃課程達成率 95.2% • 2024 年度專案課程滿意度 95.74%、2025 年度專案課程滿意度 95.97% • 2024 年度及 2025 年度新進直接人員技能認證通過率 100% • 2024 年度受訓總時數相較前一年增加 25.9%。2025 年度受訓總時數相較前一年增加 8%。	

6.4 人才發展與培育

/ 完善培育機制

博智致力於培育優秀人才，並投入相當資源建立完善的培育機制。我們以積極開放的態度與員工討論和規劃職涯發展計畫，以提升其專業能力和累積工作經驗，持續雕琢員工的自身價值。因此，我們十分重視人員培訓機制，並將完善培育機制作為重點項目，規劃新進人員訓練、全體通識訓練和專業類別訓練，並提供內部及外部訓練、OJT(On the Job Training) 和個人進修等多元訓練方式，以提升員工的專業能力和核心競爭力。同時，我們引入了E-learning 的數位學習平台、KM 知識管理平台，增加了學習時間的彈性和效率，並搭配職能規劃，提高員工自主學習的意願。

教育訓練規劃

訓練類別		訓練內容
新進人員訓練		安排進行到職教育訓練，課程內容包含：公司簡介、新人注意事項、人事管理制度、通識課程、專業課程、安全衛生課程、環保課程(ROHS 無鹵規範、ISO 45001 系統)、5S 課程、SOP 內部管理規範與實作課程，確保新進人員入廠知悉公司政策與政府法規，也讓同仁自身權益與工作應遵守事宜。
全體通識課程		遵循公司目標與客戶要求，每年開辦通識必訓課程 (RBA 宣導、企業倫理道德、防範內線交易、環安政策、勞工安全衛生、QC 080000、消防演練等)，確保全廠同仁及博智合作夥伴達成共識。
專業訓練	特定單位驗證課程	特定單位驗證課程為維持品質良率，達到客戶滿意，安排特定單位員工接受驗證課程，強化品質意識。
	工程技術課程	● 基礎課程：加強工程師基礎能力，向下紮根培育工程專業人才。 ● 進階課程：精進工程師專業能力，提升核心技術水準。
	全面品質管理課程	基礎的品質相關課程外，推動品管圈 (QCC) 相關活動，落實品質管理理念。
管理職能培訓課程		提升管理階層領導能力，凝聚團隊向心力；舉辦同仁外訓分享，及開放單位課程選修。

/ 教育訓練概況

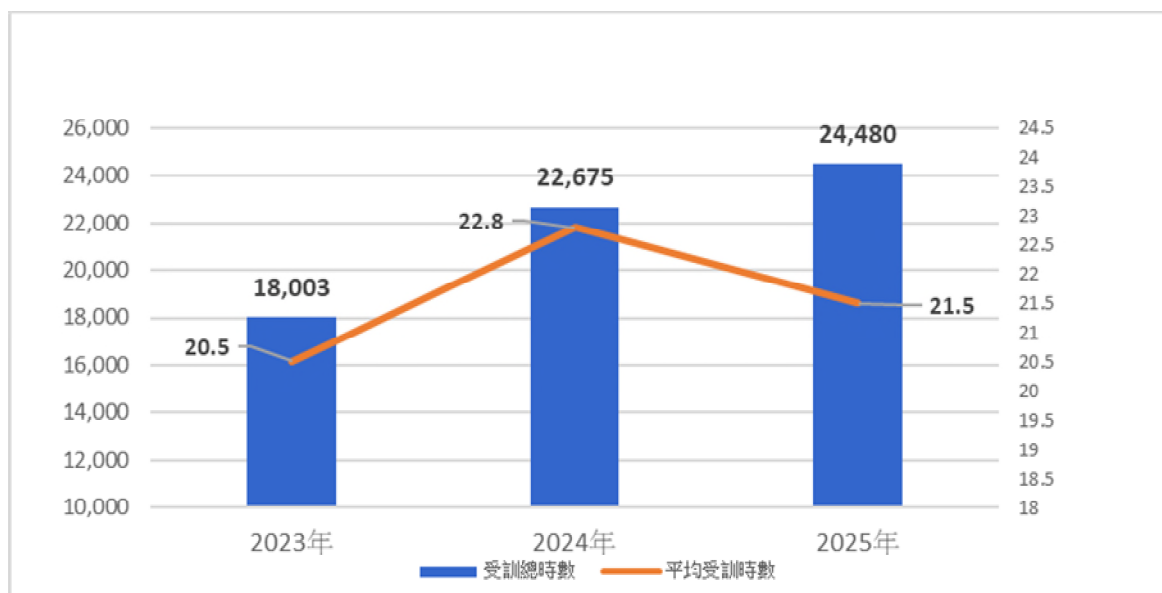
博智對於員工之訓練發展非常重視，本公司已訂定「教育訓練管理辦法」，依職能及專業之要求規劃相關培訓課程，以提升員工專業能力及員工整體素質，並於每年底訂定新一年度訓練計畫，依不同職務展開階層培訓，並根據組織狀況與需求適時調整訓練計畫。訓練內容包括新人課程、專業訓練、領導才能培養、環安衛/稽核、6sigma、高速數位等專業訓練課程資訊專業課程及反貪腐、防範內線交易、勞工人權、個人隱私、防止性騷擾等通識課程。2025 年教育訓練總時數為 24,480 小時，平均受訓時數為 21.5 小時。

博智近三年教育訓練概況

年度		2023 年			2024 年			2025 年		
項目/性別		總人數	受訓總時數	平均受訓時數	總人數	受訓總時數	平均受訓時數	總人數	受訓總時數	平均受訓時數
管理人員	男性	40	2,188	54.7	45	2,973	66.1	60	2,985	49.8
	女性	12	515	42.9	12	825	68.8	15	566	37.7
間接人員	男性	105	3,332	31.7	113	4,988	44.1	126	4,401	34.9
	女性	73	1,755	24.0	73	2,106	28.8	79	2,133	27
直接人員	男性	365	6,240	17.1	432	7,275	16.8	509	9,342	18.4
	女性	282	3,973	14.1	320	4,508	14.1	351	5,053	14.4
總計		877	18,003	20.5	995	22,675	22.8	1,140	24,480	21.5

註：

1. 平均受訓時數=受訓總時數/總人數。
2. 管理人員為課級（含）以上人員；間接人員為工程及行政人員；直接人員為技術員（含外籍員工）。
3. 以上資訊包含派遣員工。



基層主管管理才能進階課程 (TWI)

為提昇基層主管在人（部屬）、事（工作）、物（物品）之管理技巧及領導能力，強化管理者當責觀念，故公司導入基層主管系統培訓，並凝聚團隊向心力。



/ 公平的績效管理制度

博智電子的薪資水準，係依據員工專業知識技術、學經歷背景及個人績效表現，同時結合公司營運目標來決定其整體薪資，不因性別、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況等在薪資待遇上有所差異。為提升員工的工作績效，瞭解組織成員的能力和工作適應性，我們每年執行兩次員工績效考核作業，除任職未滿四十日或復職未滿一個月之員工不予辦理績效考核外，其餘員工均依規定辦理，讓主管透過客觀的評估，有效回饋部屬及持續教導部屬提升工作能力，以達部門及公司整體目標。

2025年員工接受定期考核的比例

項目	期中考核		期末考核	
員工類別/性別	男性	女性	男性	女性
管理人員	50	13	56	13
間接人員	111	74	127	80
直接人員	404	293	432	311
總計	945		1,019	
完成比例	100%		100%	

職業健康與安全 管理方針

職業健康與安全管理方針	重大主題：職業健康與安全、化學品安全 【GRI】403 職業安全衛生、413 當地社區	 TARGET 3-9 降低因有害化學物質與污染而造成的健康與死亡 TARGET 8-8 保護勞工權益與提升工作環境安全 TARGET 12-4 負責任的化學物質與廢棄物管理
正面效益描述	本公司為求企業永續經營和善盡社會責任，導入 ISO 45001 職業安全衛生管理系統，並定期辦理員工健康檢查、AED+CPR 急救訓練，以及化學品洩漏緊急應變演習，以強化員工職安與防災知識，建構安全健康的職場環境	
負面衝擊描述	• 2025 年度共發生 13 起職災事故，主要類型包含壓傷、摔倒骨折、化學品灼傷等 • 2025 年無發生化學品安全實際負面衝擊，然若缺乏有效管理，將可能出現化學品外洩危害風險	
補救機制 / 措施	• 針對 2025 年發生之職災事故，本公司落實全員各項作業 SOP 的教育訓練，並要求作業人員務必依循各項 SOP 規範進行作業，以預防類似事件再次發生。 • 若公司發生化學品洩漏事件，將依緊急事件應變暨業務連續性計畫(Business Continuity Plan)管理辦法進行補救	
政策/承諾	本公司為求企業永續經營和善盡社會責任，承諾以下原則：符合環安衛要求、預防污染/災害事故、有效緊急應變、綠色生產、節約能源、全員訓練、全面溝通、持續改善工作安全環境，以貫徹實現環安衛/能源/HSF 政策。《環安衛/能源/HSF 政策》請參閱官網	
責任	• 安全衛生管理處、物管課、製造處、化學品使用單位、採購部	
目標	• 職災事故發生件數 (不含交通意外事故) 0 件 • 環安稽核異常件數 0 件 • 消防設備年度檢修申報合格率 100% • 消防講習、演練達成次數 2 次/年 • 員工健康檢查執行率 100% • 每年化學品洩漏緊急應變演練 2 次 • 全廠緊急應變逃生演練 2 次	
2025 年特定的行動	• 共辦理 2 次消防演練 • 召開 4 次安全衛生委員會 • 熱媒油洩漏緊急應變演習 1 次 • 化學品洩漏緊急應變演練 1 次 • 全廠緊急應變逃生演練 2 次	
管理評量機制	• 安全衛生委員會：每三個月至少開會一次，就職業安全衛生管理事項進行討論與審議，必要時得召開臨時會議，並得視需要邀請有關單位派員列席本會會議 • 環安衛管理系統管理審查會議：每年實施乙次，於內部環安衛及 RBA 稽核之後，外部稽核之前，由管理代表召開並主持	
績效成果	• 法規即時更新達成率 100% • 健檢作業達成率 100% • 無遭判定為職業病之員工 • 員工健康結果均無第三級、第四級管理之人員	

6.5 職業健康與安全

【環安第一・關心地球・珍惜資源・友善環境・永續能源】

本公司為求企業永續經營和善盡社會責任，承諾遵循下列原則以貫徹實現環安衛/能源/HSF政策：

- **符合環安衛、能源要求：**遵守並符合各項環境保護、能源管理、職業安全衛生等相關法規、RoHS與 REACH規章及客戶要求防止公司綠色產品混入環境限用物質、與相關利害團體之環安衛規範要求，以提升公司形象。
- **預防污染、災害事故：**加強污染源的管制，提昇現有污染防制設備的處理效能，優先採用低污染源物料，事先預防環境污染緊急事件；預防與工作有關的傷害、不健康、疾病和事故，以保護全體員工與進入公司供應商、承攬商、訪客之安全衛生，達成零災害目標。
- **有效緊急應變：**充分鑑別環安衛污染緊急事件，結合環境游離輻射、安全衛生、消防之應變措施，有致降低災變之傷亡及損害。
- **綠色生產/採購/設計：**訂定公司產品限用物質配合綠色產品生產執行，展現對大自然土壤、動植物、古蹟、山川海洋、大氣層關切和愛護，阻止任何人對環境生態的破壞，節能設計評估、購買節能標章產品、提高效能之設計措施、降低產品生產成本。
- **節約能源：**研究提昇能源使用效率，節省材料設備資源之消耗，儘可能資源回收再利用、確保節能措施之資訊及資源可取得性。
- **全員訓練：**建立環安衛/能源/HSF管理文件系統，實施全員環安衛/能源/HSF認知宣導和環安衛/能源/HSF管理訓練，提昇環境保護、職業安全衛生責任意識和管理能力。
- **全面溝通：**開誠佈公將公司綠色產品之環安衛/能源/HSF要求，與政府主管機關、社會大眾、社區鄰居、客戶、供應商、員工、股東及最高經營者報告，做良性溝通建立企業優良形象。
- **持續改善工作安全環境：**遵照環安衛/能源/HSF政策，進行危害鑑別與風險評估，設定目標並展開管理方案，落實執行改善，定期衡量績效，並審查目標，持續改善環安衛/能源/HSF管理系統及綠色產品之生產。

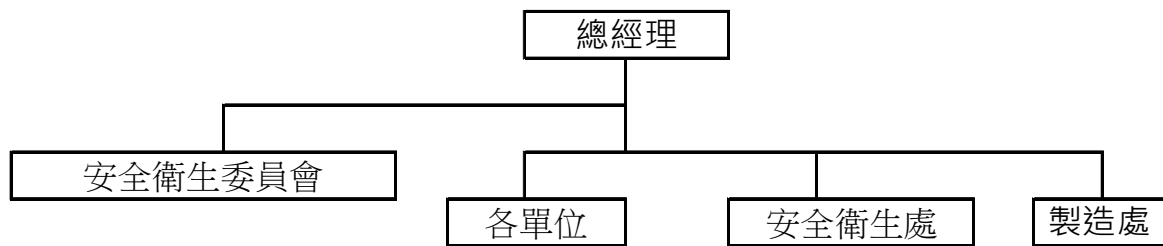
安全健康的職場環境，為公司最必須的責任，因此博智電子對於同仁在職場環境中的安全相當重視。本公司於2020年通過ISO 45001職業安全衛生系統認證，並於2023年10月完成續證。職業安全衛生系統涵蓋範圍從原物料之採購、製程、產品、服務及污染源管理等與其有關之管理、執行、運作及相關人員（包含暫時性工作人員、聘用人員、承攬人、訪客等，100%涵蓋本公司的工作者）。經由系統與源頭管理，強化各項安全管理措施，並採取有效的預防及保護措施，以消除危害或降低職場風險，落實職場健康與安全。

/ 安全衛生委員會

為確實保障員工健康安全相關之議題，本公司成立安全衛生委員會，勞工代表占20位，每三個月至少召開一次會議，2025年共計召開4次職業安全衛生委員會議。

透過委員、勞工代表參與進而監督和建議職業健康與安全相關運作事項，以及在工作環境中可能面臨潛在危害的問題，促使工作環境獲得改善與預防，以維護良好安全舒適之職場環境。

博智電子安全衛生委員會組織架構圖



安全衛生委員會職責	主任委員決策權
● 推動本公司環安衛政策與目標之施行 ● 決議不可接受風險分級範圍 ● 提供勞工參與安全衛生工作之諮詢與溝通機制 ● 意外事故之調查處理及預防措施之研訂 ● 各項安全衛生工作之建議與規劃 ● 安全衛生之督導與考核	● 本公司所有安全衛生管理活動之最高負責人 ● 召開及主持會議，綜理及核決一切會務 ● 制訂環安衛政策及核定安全衛生手冊 ● 環安衛管理代表及當然委員的派任與督導 ● 提供執行環安衛管理系統所需之人力及資源 ● 主動諮詢員工代表之意見

為達成零災害目標，博智於每年年底擬定年度職業安全衛生管理計畫，再依據計畫內容，制定詳細執行計畫，並透過每季安全衛生委員會審視執行內容事項。此外，若利害關係人針對本公司對於外、內部有關環安衛議題，可利用內、外部網站、郵件等方式提出意見，後續由管理部彙整，並交予管理代表指派權責單位處理，必要時召開職業安全衛生委員會討論。

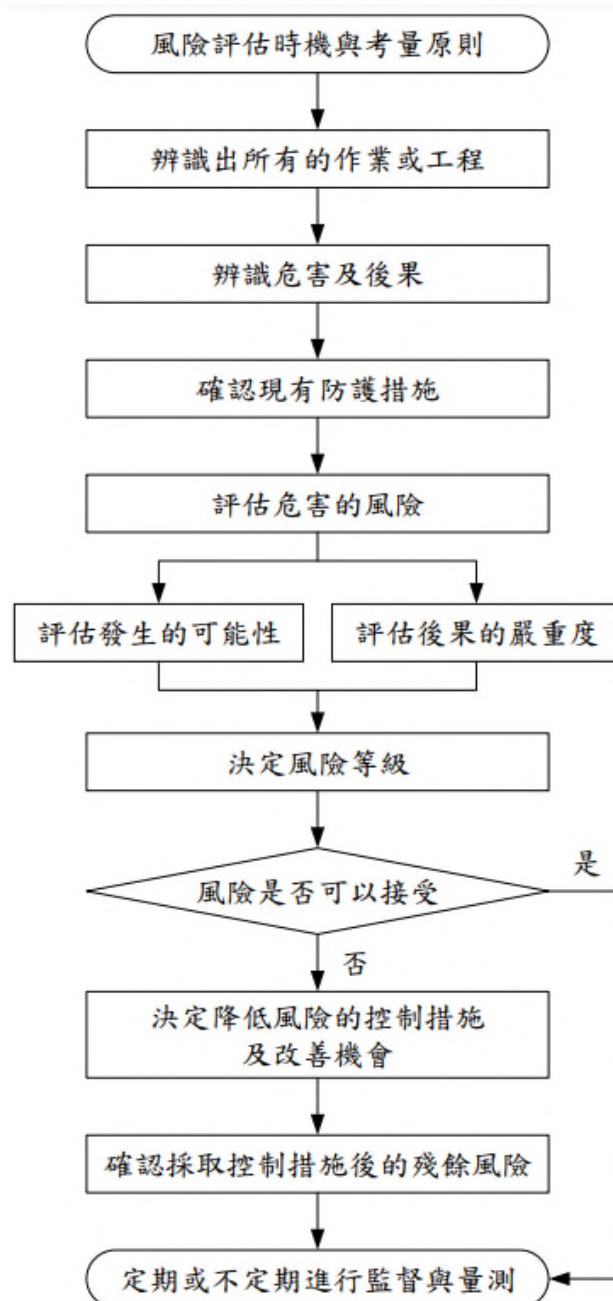
/ 危害鑑別、風險評估與事故調查

危害鑑別與風險評估

為避免本公司員工因作業、活動或服務及設施等危害到人員的安全衛生，使公司內人員之安全與健康或本公司財務造成損失，本公司制訂「職安衛風險評估管理辦法」。藉由每年的安全衛生危害鑑別、風險評估，並採取適當預防措施或執行必要之控制方法，除將風險控制在可接受的程度之下，另針對評鑑中高風險者，不得安排 16~18 歲年輕員工作業。各單位的風險評估人員，需定期接受相關機械設備及有害作業之職安訓練，持續改善風險評估結果，並於每半年藉由訓練告知所有人員。

2025 年職安衛風險評估結果無重大風險事項，但有 524 項中度風險事項，針對中度風險，同時考量消除危害與降低職安衛風險的機會，以提升職安衛績效的職安衛機會。再將上述的職安衛風險與機會彙整填入「職安衛風險與機會應對表」，並透過該規劃了解是否已具備或未建立；經分析後，即能規劃實際行動或做為年度安全衛生目標、管理方案及決定控制措施之依據。各單位對所評估出之風險等級進行統計，確認出各風險等級之比率，考量現有人力及財務資源等因素，逐年進行改善風險之值或比率，以達持續改善之承諾。

風險評估作業流程

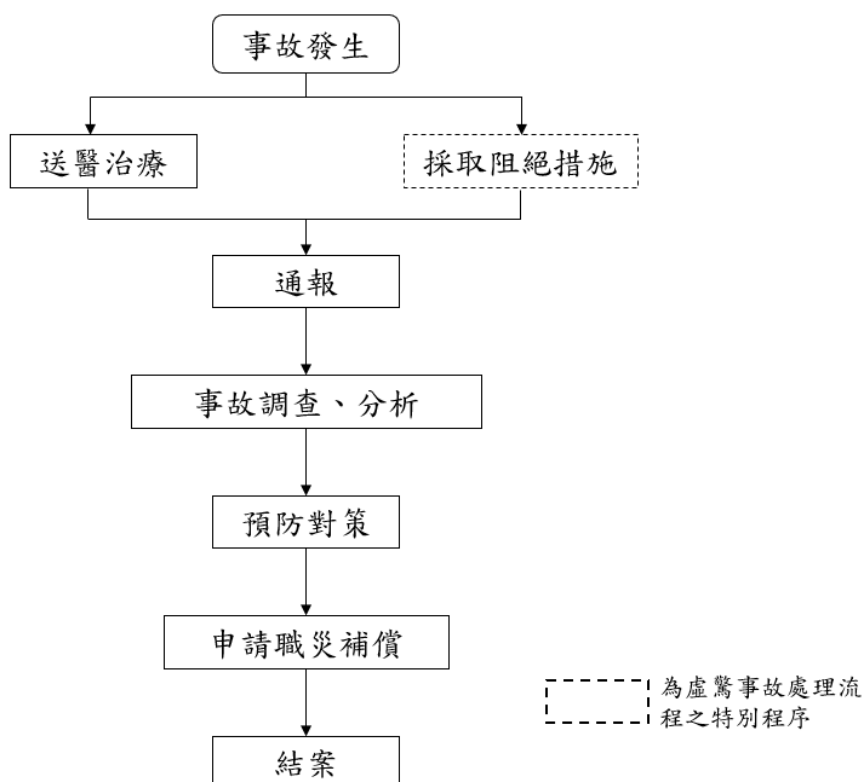


為能有效掌握於公司內發生虛驚事故，以及當同仁發生職業災害時，能透過通報系統迅速得知，並透過事故分析與調查，採取必要之防範措施，本公司制訂「職災事故管理辦法」，以使公司內部安全、衛生工作執勤有所依循，期能消弭職業災害發生，防範於未然。

事故調查

當工作場所發生職災事故發生時，事故單位應立即協助傷者送醫治療，並通知單位主管及環安單位，按通報程序完成備案。由環安單位會同勞工代表進行事故調查、分析，並由權責單位主管就調查分析結果，於通報單上說明未來預防對策。而當發生虛驚事故時，則應先採取阻絕措施，以防止事態過大。此外，本公司亦於「安全衛生工作守則」中明訂勞工於執行職務發現有立即發生危險之虞時，得在不危及其他工作安全情形下自行停止作業及退避至安全場所，並立即向直屬主管報告。

一般職業災害與虛驚事故處理流程



廠區作業安全管理

博智針對廠區作業環境安全，定期委託中央合格驗證之職業衛生技術機構執行作業環境監測，檢測項目包括物理性、化學性。並由工安單位每半年將檢測報告（結果）利用 E-mail 及張貼公告欄等方式，使所有工作者瞭解工作環境狀況，以降低職業衛生潛在風險。2025 年環安稽核結果共有 18 件異常項目，缺失單位除針對不良設備立即改善，員工再教育訓練，單位主管並加強現場查核。

此外，博智電子要求承攬商必需遵照職業安全衛生相關法令，於進入本廠施工前，均應簽署「承攬廠商安全衛生暨資安承諾書」、「承攬廠商工程人員入廠切結書」，並遵守「承攬廠商安全衛生管理規定」及「承攬商資訊安全規範」，確保承攬商了解工程主辦單位工作環境說明與危害因素及安全衛生應注意事項。對於承攬商僱用之工作人員，應予安排接受必要之安全衛生教育訓練及預防災害訓練，以提升安全衛生觀念及知識。除必須遵照職業安全衛生相

關法令外，若在巡檢稽核發現違反或異常事項，本公司將要求承攬商進行改善，以避免在作業中發生危險。

/ 化學品安全管理

博智重視化學品安全管理，各單位扮演著關鍵角色，共同確保公司內化學品的安全使用與管理。安全衛生管理處負責擬訂、規劃、督導及推動安全衛生管理事項，並指導相關部門的實施。物管課負責化學品的分類與儲存，確保化學品在倉儲中的安全管理。製造處負責化學品的使用與管理，確保生產過程中的安全操作。環安單位負責化學品的運作管理與督導，並查核化學洩漏處理桶內的洩漏控制物料，及委外處理下腳料。化學品使用單位則需有效控制化學品洩漏，並熟悉化學洩漏處理桶內洩漏控制物料的使用與儲存保管。採購部負責化學品的採購，確保所購化學品符合公司及法規要求。各單位共同合作，建立全面的化學品安全管理體系，確保公司內部的化學品使用安全，並保障同仁的健康與環境安全。關於博智相關化學品控管機制，如下表所示。

控管機制	執行措施
化學品危害通識	● 每年四場次危害通識緊急應變演練活動，喚起員工對潛在安衛危害之認識，以預防危害之發生，並建立化學品分類，具有健康危害者，採取化學品健康危害及暴露評估結果評定風險等級，避免勞工暴露於化學品之健康危害情形。
化學品風險控管	● 每年定期針對廠區內使用之「優先管理化學品」執行盤查、審查等作業，並於職安署平台報備，取得報備憑證。 ● 所有化學品皆須儲放於二次容器內，以預防化學品洩漏或溢散。 ● 產線儲存之化學品均以一日使用量為限，屬危險性化學品以不超過管制量為限。 ● 所有桶裝 / 槽體化學品皆儲放於二次容器（如防液堤、承液盤等）內，以預防化學品洩漏或溢散。 ● 設置緊急沖淋器及相關急救用品。
槽車裝 / 卸作業安全規範	● 儲槽裝卸管理：包含平時自主檢查桶槽區漏液感測器、槽車作業前由權責人員親自開鎖、執行供藥作業時穿著耐酸鹼後穿式長袍、供藥後權責人員點檢等。
作業環境監測	● 每半年各廠區彙整特化、有機、粉塵、噪音...等項目及檢點位置，進行作業環境監測，確保同仁安全。 ● 每半年定期於職安會報告作業環境監測計畫及監測結果，並公告發布。
定期員工健康檢查	● 每年員工定期完成一般及特殊健康檢查。
個人防護具	● 依國際規範或 CNS 制定各項個人防護具之規格，並評估使用之舒適性與適用性。 ● 制訂各作業場所應置備之個人防護具種類、數量等規範。 ● 於作業現場宣導及不定期稽核裝備使用狀況，確保落實執行。
化學品偵測警報	● 每年定期檢查、維護、保養、測試及校正氣體偵測器功能。 ● 規劃自動供藥系統，減少員工接觸化學品，遭受傷害。 ● 依化學品之酸 / 鹼性質，分區存放，減少藥水反應風險。 ● 中央供藥系統（CDS），安裝洩漏遮斷閥，連結緊急應變警報預防措施。 ● 於特定化學液體作業場所，安裝手動警報裝置，確保現場作業安全。

/ 安全衛生教育訓練

博智電子重視員工的安全衛生訓練，每年訂有員工（含承攬商）職安衛年度教育訓練計畫及緊急應變演練計畫，要求所有新進及在職業安全衛生教育課程，使員工充分瞭解安全知識，除一般安全衛生訓練課程外，全體同仁都必須接受危害告知訓練課程，使員工了解廠區內化學品、設備、危害物特性等潛在危害風險因子，以讓同仁有安全辨識能力。

博智電子依據政府法令規定及公司緊急應變計畫，實施緊急應變編組，除總指揮中心，並依區域範圍及上班時段成立12組緊急應變小組，共計272人，各組均包含指揮班、通報聯絡班、滅火班、避難引導班、安全防護班、救護班共6類組員，並設有總指揮官、副總指揮官、應變指揮官負責全廠指揮、調度及應變等，相關權責如下表所示。每年執行緊急應變避難疏散與搶救演練，內容包含模擬災害情境（如火災、化災、職災、消防、天然災害、設備起火事故、緊急疏散演練、化學品洩漏處理、公傷受困等）、強化後勤支援能量。2025年全廠人員共計486人參與相關演練。

緊急應變權責	
總指揮官	負責掌握意外災害狀況及擔任應變組織之總指揮
副總指揮官	襄助或代理總指揮官處理意外災害狀況
應變指揮官	負責掌握意外災害狀況推動應變現場之指揮
指揮班	協助指揮員工救災及配合外援單位採取相關救災措施
通報聯絡班	事件發生時負責聯絡各應變人員，並受指示通報及對外聯絡
滅火班	協助消防人員之滅火措施
避難引導班	協助人員疏散
安全防護班	災區與安全區之聯絡及配合協助之措施
救護班	人員於災區受傷之緊急急救

此外，為強化因應化學品洩漏，2025年安排5人接受針對A級防護衣和空氣呼吸器（SCBA）穿戴應變處理之訓練；環安課負責緊急應變器材及設備標準化，維持器材之功能正常性，以便於同仁熟悉緊急應變器材與設備之使用訓練。

2025年緊急應變訓練列表

類別	名稱	場次	參與人次
一般安全衛生教育訓練	全廠緊急應變逃生演練	2	453
	消防自衛編組演練	2	63
化學品洩漏危害預防演練	化學品洩漏緊急應變演練	1	5
	熱媒油洩漏緊急應變演習	1	23

員工自衛消防編組訓練成果



化學品洩漏緊急應變教育訓練



熱煤油洩漏緊急應變教育訓練



/ 職業災害統計

博智 2025 年共發生 13 起職災事故 (7 位男性・6 位女性)，占員工總人數 1.2%，可記錄的職業傷害比率 6.66，職災類型包含：被壓、被撞、被割傷等。後續已由相關部門進行補救措施，例如未來博智將持續完善廠區安全管理，減少人員與財產的損失及防止意外事故重複發生。

2025 年員工職業安全績效統計

總工時	1,950,808
嚴重的職業傷害人數 (排除死亡人數)	0
嚴重的職業傷害比率(排除死亡人數)	0
可記錄之職業傷害數 (含死亡人數、嚴重職業傷害人數)	13
可記錄的職業傷害比率 (含死亡人數、嚴重職業傷害人數)	6.66

註：

1. 上表數據為博智「勞動部職業安全衛生署職業災害統計填報系統」統計資料，均為實際申報工時，不包含員工的上下班交通事故。
2. 職業傷害所造成的死亡比率=職業傷害所造成的死亡人數/工作小時*1,000,000，2025 年無此事件。
3. 嚴重的職業傷害比率=嚴重的職業傷害數 (排除死亡人數) /工作小時*1,000,000，嚴重的職業傷害包含死亡、罹災人數 3 人以上、罹災人數 1 人以上且須住院治療者。
4. 可記錄的職業傷害比率=可記錄的職業傷害數 (含死亡人數、嚴重職業傷害人數) /工作小時*1,000,000。可記錄的職業傷害包含未達到嚴重職業災害者或虛驚事故者。
5. 2025 年非員工的工作者：11,760 小時，女性總經歷工時 11,760 小時，總經歷工時 23,520 小時，均為實際申報工時，且無發生工傷事件。

/ 職業健康服務

健康檢查

為關懷員工身體健康，公司將員工健康檢查及健康管理列為重要項目，每兩年由公司支出費用辦理員工在職健康檢查及每年辦理滿 65 歲在職員工健檢、主管健康檢查，優於職安法令規定。

健康檢查類別分為：新進人員體格檢查、在職人員一般健康檢查，另針對特殊作業員工，依據勞工健康保護規則每年實施特殊作業健康檢查，以保障勞工的健康。新進員工(含一般員工、外籍員工、派遣員工)到職前或轉正後或變更作業前 1 個月內，須至勞動部認可的「勞工體格及健康檢查醫療機構」進行勞工特殊體格檢查，並提供特殊體格檢查報告予環安課做為健康資料管理，且費用全都由公司支付。

新進與在職員工健康檢查結果異常之勞工，先由職護進行面談及提供健康指導，如有考量不適合從事之疾病，需由職業專科醫師進行面談及評估是否適應原有工作，如評估結果不能適應原有工作者，即變更作業場所、更換工作或縮短工作時間，職護追蹤變更場所後之工作情形。

對於問卷調查過負荷高風險及中高齡工作適能指數較弱者，由職業專科醫師面談及評估，職護會每 3 個月追蹤一次月加班時數；若因疾病給職業專科醫師面談者，職護給予收案，追蹤其人員之健康報告，再回報給職業專科醫師，必要時再給予安排職業專科醫師臨場服務時再次面談。

2025 年為滿一年以上之在職勞工及特殊作業健康檢查，受檢率均 100%；在職勞工檢查受檢人數 736 人，特殊作業健康檢查受檢人數 163 人，檢查結果分一、二、三、四級，結果均無第三級、第四級管理之人員，判定為無職業病之員工。但二級同仁除了基本項目身高、體重、血壓，有些檢查會做抽血項目，若有異常數值，職護會進行衛教及關懷。

註：

- 1.在職滿一年之員工，可享有兩年一次在職健康檢查。
- 2.特殊作業健康檢查，每年主管會依人員工作單位之特性，提出特殊作業健康檢查。



檢查種類：

項次	類別	檢查對象	週期	檢查項目
1	一般體格檢查	新進員工	到職前	1.既往病史、作業經歷、生活習慣、自覺症狀之調查。 2.身高、體重、視力、辨色力、腰圍、聽力、血壓與身體各系統或部位之身體檢查及問診。 3.胸部 X 光(大片)攝影檢查、尿蛋白及尿潛血之檢查、血色素及白血球數檢查、血糖、血清丙胺酸轉胺酶 (ALT)、肌酸酐、膽固醇、三酸甘油酯及高密度脂蛋白膽固醇之檢查。
		派遣員工	轉正後	
2	在職人員健康檢查	在職一般作業人員(滿一年)	(1)65 歲以下,二年一次。 (2)65 歲以上,一年一次。	1.既往病史、作業經歷、生活習慣、自覺症狀之調查 2.身高、體重、視力、辨色力、腰圍、聽力、血壓與身體各系統或部位之身體檢查及問診。 3.胸部 X 光(大片)攝影檢查、尿蛋白及尿潛血之檢查、血色素及白血球數檢查、血糖、血清丙胺酸轉胺酶 (ALT)、肌酸酐、膽固醇、三酸甘油酯及高、高低密度脂蛋白膽固醇之檢查。
3	特殊體格檢查	新進員工(含一般員工、外籍員工、派遣員工)	到職前或轉正後或變更作業前 1 個月內。	噪音作業、游離輻射作業、粉塵作業、錳作業、鎳作業、甲醛作業、正己烷、鉻酸及其鹽類或重鉻酸及其鹽類作業。
	特殊作業人員定期健康檢查	在職特殊作業人員(滿一年)	1 年 1 次	
4	供膳健康檢查	團膳公司食品從業人員	1 年 1 次	A 型肝炎、手部皮膚病、出疹、膿瘡、外傷、結核病、傷寒或其他可能造成食品污染之疾病。

健康關懷

博智電子以預防重於治療的概念，執行五大計畫（母性健康保護、預防異常工作負荷促發疾病、預防人因性肌肉骨骼危害、中高齡及高齡工作者安全衛生、不法侵害預防），透過各項健康促進活動及職護每月不定期發佈健康文章給予全體同仁，並在電視牆及公佈欄顯示，關懷每位員工的身心健康，服務項目包含員工健康檢查、健康教育、健康諮詢評估、健康促進、問卷調查、工作場所環境之作業危害改善、傷病後復工 / 配工評估，更全面照顧員工在職場與非職場的健康議題，營造安全、快樂工作之友善職場環境。

對於職場不法侵害危害辨識及風險評估，以有效執行工作環境或作業危害之辨識、評估及控制，對於高風險項目應依消除、取代、工程控制、管理控制及個人防護具等優先順序，並考量現有技術能力及可用資源等因素，採取有效降低風險之控制措施，並透過作業場所適當之配置規劃，降低或消除不法侵害之危害。

母性健康保護考量作業環境之危害特性，對於胎兒及哺乳而間接傳輸嬰、幼兒可能引起之的危害風險，故定期進行風險評估。

中高齡及高齡工作者健康風險評估結果及「工作適能指數評估」問卷結果，針對有風險者，執行健康管理，每年配合實施教育訓練與緊急應變訓練。適性選配工、工作調整建議，包括變更工作場所、工作內容或職務、縮減工作時間或工作量。

人因部分依「肌肉骨骼症狀調查表」針對最痠痛不適者，職護先了解後再請職醫進行面談以了解是否與其工作相關，若有相關可能性則依照其特性選擇適當的評估方法實施評估並提出改善措施。

預防異常工作負荷方面，佛萊明漢危險預估評分表(Framingham risk score)及月加班工作者風險評估為中度風險以上，安排職醫面談及健康指導面談及指導，防止高危險群或是有危險性的勞工，因過度操勞而促發腦心血管疾病，以及防止心理健康失調，並期望達到早期發現、早期治療的目的。

醫務室目前編制一位專職護理師，除每月發健康文章給全體同仁之外，另2025年職醫進行個別服務 36人次、職護個別服務436人次。

自 2025 年 6 月 24 日起已設計滿意度調查表，凡舉辦活動後、執行面談後皆發下滿意度調查表，本年度職護及職醫服務滿意度問卷回收率達 100%，整體滿意度平均分數 89.2 分 (非常滿意)。調查結果顯示，同仁對於職護及職醫專業度、健康諮詢與衛教說明清楚度皆給予高度肯定，反映本公司在員工健康管理與支持措施上具正向成效。針對問卷回饋中所提出之建議事項，本公司已納入年度健康管理計畫，持續優化職護諮詢流程與服務可近性，並透過增加宣導與多元溝通管道，強化員工對健康資源之認知與運用。未來將持續透過定期滿意度調查與績效追蹤，落實持續改善機制，展現公司對員工健康與永續發展之承諾。

健康促進服務列表

職業專科醫師 臨場服務	每月安排職醫臨場服務，提供工作者相關工作環境危害評估與安全衛生教育與諮詢、勞工健檢結果解說及職業相關疾病諮詢等服務。針對一般健康檢查及其追蹤、配工、職業傷病專科診療、復工與職能復健評估、勞動能力減損諮詢及評估、勞工特殊作業健康檢查、職業傷病預防健康檢查、工作場所健康風險評估、一般內科疾病、慢性病診斷及收案追蹤治療等服務。
辦理 AED+CPR 教育訓練	每年安排講師來教授有關 AED+CPR 教育訓練，迄今已有 177 人次接受訓練（此為累計數據，每年優先讓尚未授課的同仁進行參加）。本公司擁有急救證照人員共有 23 位，優於法規所需要之人數。
撰寫及執行 五大計畫及 因應時勢修改 內容	專職護理師撰寫母性健康保護計畫、預防異常工作負荷促發疾病計畫、預防人因性肌肉骨骼危害計畫、中高齡及高齡工作者安全衛生計畫、執行職務遭受不法侵害預防計畫等五大計畫，並與職醫配合訪談母性同仁、過負荷同仁、肌肉骨骼調查嚴重同仁、中高齡者工作適性評估及注意有無不法侵害事件，讓博智員工得到更多的關懷。
母性健康保護	為營造友善職場環境，設置哺（集）乳室，提供受僱者專屬的職場哺（集）乳空間。當懷孕 6 週以內通報有「早孕禮」，6 週以上且持有媽媽手冊，可向職護領取「智慧好孕禮」禮盒，另給予母性關懷、職醫諮詢及健康指導，適性工作安排，評估工作場所環境及作業危害評估，且於妊娠中及分娩後一年內持續安排職醫諮詢關懷。
預防人因性肌 肉骨骼危害	在職健檢時，經 QR code 填寫肌肉骨骼症狀調查表評估問卷，若有任何一個部位疼痛分數 ≥ 3 分，職護會先以有示意圖之問卷複評再給予同仁複評，如結果仍有 ≥ 3 分，在給予職醫及職安介入，用人因工程檢核表，協助工作之調整、更換以及作業現場改善措施之執行。
中高齡及高齡 工作者安全	在職健檢時，經 QR code 填寫中高年齡工作適能指數評估問卷，若低於 38 分者，是呈現「弱」者，職護優先使用另一種表「中高齡及高齡者工作適能評估表」，來評估可否適任目前之工作，若不能適任目前之工作，經由職醫及單位主管衡量，調配至適合之工作崗位，而職護再持續追蹤後續狀況。
預防異常工作 負荷促發疾病	在職健檢時，經 QR code 填寫過負荷評估問卷及電腦算出腦心血管疾病風險中高分級及過負荷風險為中高分級比對下來為需要面談者，予安排職醫面談，面談結果依職醫指示追蹤關懷就醫情形或注意加班工時。
體檢報告追蹤 衛教	新進人員體格檢查報告追蹤是否繳交及報告中呈現紅字的部分，予電話或面對面的對談，較嚴重的，為了進一步了解病情，職護開「健康管理追蹤通知單&複檢結果回覆單」交由同仁進行複檢，完成後繳交職護，再依結果進行追蹤或轉給職醫面談。

6.6 社會參與

/ 社會公益

公司企業經營之同時，積極實踐企業社會責任，以符合環境永續、友善職場、公益關懷及公司治理發展之趨勢，並肩負起企業責任，提升對國家經濟的貢獻，改善員工、社區、社會之生活品質，以達到企業經營發展之永續思維理念。

博智電子於2013年起藉由金仁寶集團所創立「許潮英社會福利慈善事業基金會」，已共同參與基金會各項社會公益活動10餘年，包括關懷弱勢兒童圓夢飛翔計畫、集食行善、年終募捐、好好讀書計畫贈書予地區國小、TPCF電路板環境公益基金會。一同關懷弱勢，並將愛心與救助及時送達弱勢族群的手中。

博智2025年公益計畫列表

公益計畫名稱	計畫說明	募集金額(元)
寒冬送暖募捐	金仁寶集團員工，透過許潮英基金會以利人利己為核心信念，實踐共善理念，為社會創造價值。「偏鄉教育」以及「弱勢救助」是本會服務與關懷的重點，博智員工也一同參與募捐活動。	47,500
圓夢飛翔認養人	集結金仁寶集團同仁們直接的愛心，資助擁有獨特才能潛力、但經濟卻弱勢的國小孩童，藉由每個月實質上的支助與心靈上的關懷，陪伴孩子共同成長並擁有努力向上的助力、繼續懷抱夢想前進，不斷提升自我能力的同時，也能達成二代脫貧的目標，創造一個良性循環的環境。	68,000
兒童節圓夢心願-桃園市龍潭區國小關懷活動	許潮英基金會偕同金仁寶集團相關企業同仁一起加入「圓夢心願」關懷行動，於特別節日之際(如年節、兒童節、聖誕節等)，提供相關物資與生活必需品，讓孩子也能有機會和其他同儕一樣，在資源相對健全的環境下安心成長。	文具禮品一批 (16,783)
TPCF 電路板環境公益基金會	博智每年固定捐贈電路板環境公益基金會，以企業為核心擴大到對社會參與、分享、回饋與公益。	50,000
中秋心路基金會美好時光	博智透過心路所屬庇護工場的優質商品，以「心路・幸福+工場」設立之專屬購物網站，進行節慶禮品訂購，期許繼續帶給需要幫助的人們滿滿的幸福~每年博智職工福利委員會都會以 購買社福機構商品，以實際行動支持弱勢。	643,290
桃園市龍潭區烏林里中秋晚會活動	博智積極參與社區活動，與公司所在烏林里辦公室密切配合各項維護社區事務。贊助 2025 中秋節里民晚會摸彩禮品一批。	禮品一批 (10,160)
合計		835,733



兒童節圓夢心願關懷活動 1



兒童節圓夢心願關懷活動 2



TPCF 電路板環境公益基金會感謝狀



中秋心路基金會美好時光

/ 社區參與互動

博智電子已加入龍潭工業區廠商協進會 10 餘年，區內目前 200 餘家會員廠商，每年定期召開會員大會共同決議事項，並由廠商協會向政府爭取預算，改善區內設施，建立區域群組聯絡平台。為回饋周邊社區，扶弱濟貧，烏樹林工業區廠商協進會具有愛心的理監事，從 2014 年起每年舉辦「寒冬送暖愛心活動」，對區內低收入戶致贈民生必需品，以善盡企業社會責任。

7 附錄

附錄一：GRI 內容索引表

使用聲明	博智電子已參考GRI準則報導2025年1月1日至2025年12月31日期間之內容
使用的GRI 1	GRI 1：基礎2021
適用的GRI行業準則	無適用的GRI行業準則

GRI主題	揭露項目	對應章節	頁碼	省略理由/說明
GRI 2：一般揭露 2021				
1. 組織與報導實務				
2-1	組織詳細資訊	關於本報告書 關於博智	3 7	
2-2	組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	3	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	3	
2-4	資訊重編	關於本報告書	3	首次發行
2-5	外部保證/確信	關於本報告書	3	
2. 活動與工作者				
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	關於博智 4.1供應鏈盡責管理	7 47	
2-7	員工	6.2員工結構	78	
2-8	非員工的工作者	6.2員工結構	78	
3. 治理				
2-9	治理結構及組成	2.2公司治理	23	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.2公司治理	23	
2-11	最高治理單位的主席	2.2公司治理	23	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	1.1永續組織架構	10	
2-13	衝擊管理的負責人	1.1永續組織架構	10	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	關於本報告書	3	
2-15	利益衝突	2.2公司治理	23	
2-16	溝通關鍵重大事件	2.2公司治理	23	
2-17	最高治理單位的群體智識	2.2公司治理	23	
2-18	最高治理單位的績效評估	2.2公司治理	23	
2-19	薪酬政策	2.2公司治理	23	
2-20	薪酬決定流程	2.2公司治理	23	
2-21	年度總薪酬比率	6.3人才招募與留任	82	
4. 策略、政策與實務				
2-22	永續發展策略的聲明	董事長的話	6	
2-23	政策承諾	2.3道德誠信 4.1供應鏈盡責管理 6.1人權管理	29 47 73	

GRI 主題	揭露項目	對應章節	頁碼	省略理由/說明
2-24	納入政策承諾	2.3道德誠信 4.1供應鏈盡責管理 6.1人權管理	29 47 73	
2-25	補救負面衝擊的程序	各管理方針 6.1人權管理	- 73	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.3道德誠信	29	
2-27	法規遵循	2.3道德誠信	29	
2-28	公協會的會員資格	關於博智	7	
5. 利害關係人議合				
2-29	利害關係人議合方針	1.2利害關係人鑑別與溝通	12	
2-30	團體協約	6.1人權管理	73	博智無工會
重大主題				
GRI 3：重大主題 2021				
3-1	決定重大主題的流程	1.3重大主題鑑別	15	
3-2	重大主題列表	1.3重大主題鑑別	15	
重大主題：經營績效				
3-3	重大主題管理	經營績效 管理方針	21	
GRI 201: 經濟績效2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	2.1營運績效	22	
	201-4 取自政府之財務援助	2.1營運績效	22	
重大主題：供應鏈永續管理				
3-3	重大主題管理	供應鏈永續管理 管理方針	46	
GRI204: 採購實務2016	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	4.1供應鏈盡責管理	47	
GRI 308: 供應商環境評估 2016	308-1 使用環境標準篩選新供應商	4.1供應鏈盡責管理	47	
	308-2 供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	4.1供應鏈盡責管理	47	
GRI 414: 供應商社會評估 2016	414-1 使用社會標準篩選新供應商	4.1供應鏈盡責管理	47	
	414-2 供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	4.1供應鏈盡責管理	47	
重大主題：資訊安全管理				
3-3	重大主題管理	資訊安全管理 管理方針	34	
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	2.4資訊安全管理	35	
重大主題：研發與創新				
3-3	重大主題管理	研發與創新 管理方針	37	
GRI301: 物料2016	301-1 所用物料的重量或體積	3.1創新研發與技術	38	
	301-2 使用回收再利用的物料	3.1創新研發與技術	38	
GRI302: 能源2016	302-5 降低產品和服務的能源需求	3.1創新研發與技術	38	

GRI 主題	揭露項目	對應章節	頁碼	省略理由/說明
重大主題：產品品質與安全				
3-3	重大主題管理	產品品質與安全 管理方針	43	
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	3.2產品品質與安全	44	
	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	3.2產品品質與安全	44	
重大主題：客戶關係				
3-3	重大主題管理	客戶管理 管理方針	51	
重大主題：能源與排放				
3-3	重大主題管理	能源與排放 管理方針	62	
GRI302: 能源2016	302-1 組織內部的能源消耗量	5.2能源與溫室氣體管理	63	
	302-3 能源密集度	5.2能源與溫室氣體管理	63	
	302-4 減少能源消耗	5.2能源與溫室氣體管理	63	
GRI305: 排放2016	305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放	5.2能源與溫室氣體管理	63	
	305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	5.2能源與溫室氣體管理	63	
	305-3 其他間接（範疇三）溫室氣體排放	5.2能源與溫室氣體管理	63	
	305-4 溫室氣體排放強度	5.2能源與溫室氣體管理	63	
	305-5 溫室氣體排放減量	5.2能源與溫室氣體管理	63	
重大主題：人權管理				
3-3	重大主題管理	人權管理 管理方針	72	
GRI 402: 勞資關係2016	402-1 關於營運變化的最短預告期	6.1人權管理	73	
GRI407: 結社自由與團體 協商2016	407-1 可能面臨結社自由及團體協商風險的營運據點或供應商	4.1供應鏈盡責管理	47	
		6.1人權管理	73	
GRI408: 童工2016	408-1 營運據點和供應商使用童工之重大風險	4.1供應鏈盡責管理 6.1人權管理	48 73	
GRI409: 強迫或強制勞動 2016	409-1 具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	4.1供應鏈盡責管理 6.1人權管理	48 73	
重大主題：人才招募與留任				
3-3	重大主題管理	人才招募與留任 管理方針	81	
GRI 201: 經濟績效2016	201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	6.3人才招募與留任	82	
GRI202: 市場地位2016	202-1 不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	6.3人才招募與留任	82	
	202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	6.2員工結構	78	
GRI401: 勞雇關係2016	401-1 新進員工和離職員工	6.3人才招募與留任	82	
	401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	6.3人才招募與留任	82	
	401-3 育嬰假	6.3人才招募與留任	82	

GRI主題	揭露項目	對應章節	頁碼	省略理由/說明
GRI 405: 員工多元化與平等機會2016	405-1 治理單位與員工的多元化	6.2員工結構	78	
	405-2 女性對男性基本薪資和薪酬的比率	6.3人才招募與留任	82	
重大主題：人才發展與培育				
3-3	重大主題管理	人才發展與培育 管理方針	88	
GRI404: 訓練與教育 2016	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	6.4人才發展與培育	89	
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	6.4人才發展與培育	89	
重大主題：職業健康與安全				
3-3	重大主題管理	職業健康與安全 管理方針	92	
GRI 403: 職業安全衛生 2018	403-1 職業安全衛生管理系統	6.5職業安全與健康	93	
	403-2 危害辨識、風險評估及事故調查	6.5職業安全與健康	93	
	403-3 職業健康服務	6.5職業安全與健康	93	
	403-4 有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	6.5職業安全與健康	93	
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	6.5職業安全與健康	93	
	403-6 工作者健康促進	6.5職業安全與健康	93	
	403-7 預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	6.5職業安全與健康	93	
	403-8 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	6.5職業安全與健康	93	
	403-9 職業傷害	6.5職業安全與健康	93	
	403-10 職業病	6.5職業安全與健康	93	
重大主題：化學品安全				
3-3	重大主題管理	職業健康與安全 管理方針	92	
自願揭露指標				
特定主題準則：200 經濟面指標				
GRI 203: 間接經濟衝擊 2016	203-1 基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	6.6社會參與	104	
GRI 205: 反貪腐 2016	205-2 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.3道德誠信	29	
	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	2.3道德誠信	29	
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	2.3道德誠信	29	
特定主題準則：300 環境面指標				
GRI 303: 水與放流水 2018	303-2 與排水相關衝擊的管理	5.3水資源管理	65	
	303-3 取水量	5.3水資源管理	65	
	303-4 排水量	5.3水資源管理	65	
	303-5 耗水量	5.3水資源管理	65	
GRI 305: 排放2016	305-6 臭氧層破壞物質 (ODS) 的排放	5.4污染防治管理	68	
	305-7 氮氧化物 (NOx)、硫氧化物 (SOx)、及其它顯著的氣體排放	5.4污染防治管理	68	
GRI 306: 廢棄物2020	306-3 廢棄物的產生	5.4污染防治管理	68	
	306-4 廢棄物的處置移轉	5.4污染防治管理	68	
	306-5 廢棄物的直接處置	5.4污染防治管理	68	

附錄二：SASB 內容索引表

- 科技與通訊 / 硬體 (TECHNOLOGY & COMMUNICATIONS / Hardware) 永續發展揭露主題與指標 (參照 2023/6 月發布版本)

主題	指標編號	會計指標	類別	測量單位	回應																																								
產品安全	TC-HW-230a.1	識別和解決產品數據安全風險的方法描述	質化	N/A	在產品數據安全部份，博智產品為印刷電路板，因無輸入及軟 / 韌體更新功能，故不存在產品資訊安全之疑慮，製造過程的數據安全風險請參閱 <u>2.4 資訊安全管理</u>																																								
員工多元化與包容性	TC-HW-330a.1	(1) 管理人員、 (2) 技術人員和 (3) 所有其他員工的性別和種族/族裔代表百分比	量化	百分比 (%)	● 依性別統計 <table><tr><td></td><td>男</td><td>女</td><td>合計</td></tr><tr><td>管理層</td><td>80.00%</td><td>20.00%</td><td>100%</td></tr><tr><td>技術人員</td><td>59.19%</td><td>40.81%</td><td>100%</td></tr><tr><td>所有其他員工</td><td>61.46%</td><td>38.54%</td><td>100%</td></tr></table> ● 依國家別統計 <table><tr><td></td><td>臺灣</td><td>印尼</td><td>菲律賓</td><td>泰國</td><td>合計</td></tr><tr><td>管理人員</td><td>100%</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr><tr><td>技術人員</td><td>67.09%</td><td>30.81%</td><td>0.12%</td><td>0.12%</td><td>1.86%</td></tr><tr><td>所有其他員工</td><td>100%</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td><td>0</td></tr></table>		男	女	合計	管理層	80.00%	20.00%	100%	技術人員	59.19%	40.81%	100%	所有其他員工	61.46%	38.54%	100%		臺灣	印尼	菲律賓	泰國	合計	管理人員	100%	0	0	0	0	技術人員	67.09%	30.81%	0.12%	0.12%	1.86%	所有其他員工	100%	0	0	0	0
	男	女	合計																																										
管理層	80.00%	20.00%	100%																																										
技術人員	59.19%	40.81%	100%																																										
所有其他員工	61.46%	38.54%	100%																																										
	臺灣	印尼	菲律賓	泰國	合計																																								
管理人員	100%	0	0	0	0																																								
技術人員	67.09%	30.81%	0.12%	0.12%	1.86%																																								
所有其他員工	100%	0	0	0	0																																								
產品生命週期管理	TC-HW-410a.1	按收入劃分的產品中包含 IEC 62474 應宣告物質的百分比	量化	百分比 (%)	博智產品包含 IEC 62474 物質的百分比為 100% ； 銷售的產品中含有 IEC 62474 應宣告物質百分比為 0%																																								
	TC-HW-410a.2	符合 EPEAT 註冊或同等標準要求的產品占營業收入的比例	量化	百分比 (%)	0%。博智電子產品屬 B2B，EPEAT 註冊由客戶執行，若客戶有申請需求，本公司會提供客戶註冊所需資訊																																								
	TC-HW-410a.3	符合能源效率認證的產品占營業收入的比例	量化	百分比 (%)	0%。博智電子產品屬 B2B，能源效率認證係由客戶端執行，若客戶有申請需求，本公司會提供客戶註冊所需資訊																																								
	TC-HW-410a.4	報廢產品和電子廢物回收的重量，回收再循環百分比	量化	公噸 (t)、 百分比 (%)	不適用。 博智電子非終端產品製造，對於產品回收方面無有效量化數字呈現																																								

主題	指標編號	會計指標	類別	測量單位	回應
----	------	------	----	------	----

供應 鏈 管 理	TC-HW-430a.1	第一階供應商有接受 RBA 有效性稽核程序 (Validated Audit Process, VAP) 或同等稽核所占之供應商類別百分比，區分 (a) 所有供應商和 (b) 高風險供應商	量 化	百分比 (%)	0% 目前博智尚未針對一階供應商進行 VAP 或同等稽核，但博智電子訂有「供應商管理辦法」，落實供應商盡責管理，更多內容請參閱 4.1 供應鏈盡責管理
	TC-HW-430a.2	第一階供應商 (1) RBA 有效性稽核程序 (VAP) 或同等程序的不合格率；以及 (2) 相關改善率，區分為 (a) 優先不符合項和 (b) 其他不符合項	量 化	比率	(1) 0% (2) 0%
原 料 採 購	TC-HW-440a.1	說明與使用關鍵材料相關的風險管理	質 化	N/A	請參閱 4.1 供應鏈永續管理
活 動 指 標	TC-HW-000.A	按產品類別生產的單位數	量 化	數量	印刷電路板產量：1,158,757 平方英尺 (ft ²)
活 動 指 標	TC-HW-000.B	自有生產工廠面積	量 化	平方米 (m ²)	生產面積: 52,449 平方公尺
活 動 指 標	TC-HW-000.C	來自自有工廠生產的產品百分比	量 化	百分比 (%)	博智為全製程的工廠，工廠自製率為 100%

附錄三：臺灣證交所永續揭露指標對照表-電子零組件業

編號	指標	指標種類	單位	回應
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	十億焦耳 (GJ)、 百分比 (%)	(1) 206,228.93GJ (2) 90.72% (3) 0%
二	總取水量及總耗水量	量化	千立方公尺 (m ³)	(1) 827,000 m ³ (2) 50,000 m ³
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	公噸 (t)、百分比 (%)	(1) 5,066t (2) 99.92%
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	比率 (%)、數量	(1) 職災災害類別：被切、被撞、 跌倒、藥水噴濺..等。 (2) 人數：13 人 (均為一般職災) (3) 比率：6.66%
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 ^註	量化	公噸 (t)、百分比 (%)	(1)不適用。博智電子非終端產品製造，對於產品回收方面無有效量化數字呈現 (2)下腳料重量：581t，再循環比例無統計資訊
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之敘述	質化描述	不適用	請參閱 4.1 供應鏈永續管理
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	報導貨幣	0 元
八	依產品類別之主要產品產量	量化	依產品類型而不同	印刷電路板產量：1,158,757 平方英尺 (ft ²)

註：包含下腳料賣出或其他回收處理，應提供相關說明。

附錄四：臺灣證交所氣候相關資訊對照表

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。	詳見 5.1 氣候變遷因應
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)。	
3. 敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	
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。	
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。	詳見 5.1 氣候變遷因應
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。	詳見 5.1 氣候變遷因應
7. 若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	無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。	詳見 5.1 氣候變遷因應
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 1-1、1-2

1-1 最近兩年度公司溫室氣體盤查及確信情形

1-1-1 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。

博智電子溫室氣體排放量			
項目	單位	2024 年	2025 年
範疇一：直接溫室氣體排放	公噸 CO ₂ e	4,731.0145	5,739.8340
範疇二：能源間接溫室氣體排放	公噸 CO ₂ e	21,937.0992	24,632.8320
營業收入（個體）	百萬元營收	3,616	4,950
範疇一+範疇二溫室氣體排放密集度 （總排放量 / 營業收入（個體））	公噸 CO ₂ e / 百萬元營收	7.38	6.14

1-1-2 溫室氣體確信資訊

敘明截至年報刊印日之最近兩年度確信情形說明，包括確信範圍、確信機構、確信準則及確信意見。

項目 / 年份	2024 年	2025 年
確信範圍	桃園市龍潭區工二路 128 號	桃園市龍潭區工二路 128 號
確信機構	法標國際認證股份有限公司	法標國際認證股份有限公司
確信準則及確信意見	2018 年版 ISO14064-1 查證保證等級：2024 年外部查證保證等級訂為類別 1、2 合理保證等級；類別 3-6 間接溫室氣體排放為有限保證等級進行查驗。	2018 年版 ISO14064-1 查證保證等級：2025 年外部查證保證等級訂為類別 1、2 合理保證等級；類別 3-6 間接溫室氣體排放為有限保證等級進行查驗。

1-2 溫室氣體減量目標、策略及具體行動計畫

敘明溫室氣體減量基準年及其數據、減量目標、策略及具體行動計畫與減量目標達成情形。

指標	目標	具體作為
溫室氣體 排放	• 本公司已進行盤查與確信作業，目前依排放量進一步討論訂定減量1%目標，持續控管氣候相關資訊執行情形。	• 2024年導入ISO 50001能源管理系統，盤點能源使用量後達到節能減碳之目標。 • 持續導入節能改善專案。 • 投入智能設備及自動化設備更新。 • 每年減少能源耗用量1%。