



Lex SYSTEM[®]

博來科技股份有限公司

ESG

永續報告書

2025 ESG Report

CONTENT 目錄

Lex SYSTEM®

博來科技股份有限公司

01

關於我們

1.1 董事長的話	5
1.2 公司簡介	6
1.3 主要產品	8
1.4 公協會的會員資格	10
1.5 管理系統與獲獎榮耀	10

03

永續環境

3.1 溫室氣體	28
3.2 TCFD氣候變遷行動	29
3.3 能源管理	33
3.4 水資源管理	34
3.5 廢棄物管理	34
3.6 物料管理	34

05

附錄

5.1 附錄一：GRI 2021準則指標索引	47
5.2 附錄二：金管會應揭露指標索引	50
5.3 附錄三：SASB索引	51
5.4 附錄四：上市上櫃公司氣候相關資訊	51

02

永續治理

2.1 永續發展管理機制	12
2.2 董事會	12
2.3 功能性委員會	14
2.4 稅務	16
2.5 經濟績效	16
2.6 重大關係人溝通	17
2.7 永續發展重大主題管理	19
2.8 呼應SDGS	24
2.9 供應鏈永續管理	25
2.10 資訊安全	25
2.11 反貪腐	26

04

和諧社會

4.1 人力發展	36
4.2 職業安全衛生	38
4.3 人才培育	42
4.4 人權、多元化與平等機會	43
4.5 社區關係	44
4.6 客戶關係管理	45



關於本報告書

報告書邊界及揭露期間

博來科技股份有限公司(在本報告書中簡稱“博來科技”或“本公司”)經營層重視公司永續發展，從2024年開始依據金管會要求編制永續報告書，並自2025年開始每年發行於本公司網站(<https://www.lex.com.tw/zh-tw/>)。依據GRI 2021新版準則編制，揭露博來科技在永續發展面向的目標與成果。

本年度報告書涵蓋博來科技總部之營業系統與活動，暫不包含合併申報子公司。對於未能刊載於本報告書中的事項與數據以及本報告書內容的相關資訊，歡迎與聯絡窗口人員(esg@lex.com.tw)聯絡。

本報告書中資訊及數據涵蓋以上營運，揭露期間為2025年1月1日至2025年12月31日各項經濟、環境、社會與公司治理面之績效。部分資訊週期不同者，例如：財務資訊之邊界涵蓋博來科技轉投資事業，將於報告書中特別註明參考章節。

報告書依循法規、標準與原則

本報告資訊揭露方向，依據「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」及GRI 2021相關準則規定，編製本報告書並採用整合性報告(Integrated Reporting, IR)的框架，做為報告資訊揭露與重大性議題考量的參考基礎，並同時使用氣候相關財務揭露框架(Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD)與SASB準則(Sustainability Accounting Standards Board，永續會計準則委員會，簡稱SASB)。

資料計算基準與第三方確證/查證

- 財務數據由勤業眾信聯合會計事務所(Deloitte)查帳確認，以新台幣計算。
- ISO 14064-1：2018溫室氣體排放量盤查結果，2025年盤查報告書僅做內部自我查證。
- ISO 9001、ISO 14001、ISO 27001由亞瑞仕國際驗證機構驗證取得美國IAS認證。
- 其他揭露之數據，係部分來自於博來科技自行統計與調查之結果，並採用國際通用指標呈現，若有推估之情形，會於各相關章節註明。

聯絡窗口

如您對於報告書內容有任何問題請洽以下聯絡窗口：

聯絡部門：公司治理部

地址：新北市中和區立德街77號3樓

電話：+886-2-22281055 分機 191

傳真：+886-2-22281056

E-mail：esg@lex.com.tw

報告週期

博來科技每年定期發行「永續報告書」，溫室氣體盤查基準年為2024年，其餘數據亦自2028年起以連續5年揭露為原則。

現行中文版本：預計2026年8月發行(2025年永續報告書)

上一發行版本：2025年8月發行(2024年永續報告書)

下一發行版本：預計2027年8月發行

資訊重編

本報告書自2024年起依據GRI 2021標準進行編制，目前暫無更新、更正資訊。

永續報告書下載鏈結QR code如下：



CHAPTER

關於我們

1.1	董事長的話	5
1.2	公司簡介	6
1.3	主要產品	8
1.4	公協會的會員資格	10
1.5	管理系統與獲獎榮耀	10



1 關於我們

1.1 董事長的話

博來科技成立至今已邁入第 36 週年，身為全球工業電腦製造商，我們親身見證產業從自動化邁向智慧化的深刻轉變。在產品研發與製造的每一個環節，持續導入高效能、低功耗的處理器與節能設計，延長產品使用壽命，降低能源消耗與碳排放。我們與客戶共同推動低碳數位轉型，攜手朝向淨零排放的目標邁進，展現科技與創新力量。

近年來，面對快速變動的科技與經貿環境中，工業電腦產業正處於轉型關鍵期，博來科技始終秉持「堅持品質、符合法規、積極改善、防治污染、顧客滿意、全員參與」之經營理念，持續精進創新，並將永續發展視為企業長期成長的核心策略。即使在2025年全球經貿環境面臨高度不確定性，包括關稅與貿易衝突、匯率劇烈波動，以及關鍵零組件供應鏈再度緊縮之際，博來科技在充滿挑戰的外在環境中，仍展現穩健的經營韌性，全年合併營業收入達新台幣749,751仟元，較2024年的613,400仟元成長22%，再創歷史新高。此一成果，來自全體同仁的共同努力，以及公司長期重視公司治理與風險管理所奠定的經營基礎。

博來科技一直視員工為最寶貴的資產，持續以「人」為本，營造友善、多元且具包容性的工作環境，透過產學合作與系統化培訓機制，持續培育關鍵技術與專業人才，並提供完善的職涯發展與終身學習資源。同時，公司對於承擔社會責任方面，在關注在地文化發展、關懷弱勢族群，積極投入環境保育相關議題，結合企業資源與員工志工力量，推動具正向影響力的社會參與行動。對博來科技而言，「永續」不僅是環境保護的承諾，更是企業回饋自然環境與善盡社會責任的具體實踐。我們將持續依循政府政策與國際環保法規，推動各項環境改善措施，落實綠色製造與循環經濟理念，降低營運活動對環境的影響，為下一代留下更美好的環境，並將永續理念融入每一項產品與服務，讓科技創新與環境保護同時成為我們前進的動力。此外，誠信經營是自公司成立以來遵循不變的原則，維持透明財務公開資訊與穩健組織運作，落實嚴謹的品質管理與資訊安全制度，以確保企業永續發

展，成為全球客戶在供應鏈中最值得信賴的合作夥伴。

展望2026年，外在環境仍充滿不確定性與挑戰，但亦蘊含新的機會。博來科技將審慎因應、穩健前行，持續站在AI與工業科技發展的前線，提供高效能電腦硬體解決方案，深化永續發展策略，全面整合環境保護、社會責任與公司治理，不斷強化企業韌性，期盼成為推動全球產業邁向淨零碳排、建構韌性社會的重要力量，為所有利害關係人創造長期共享價值。



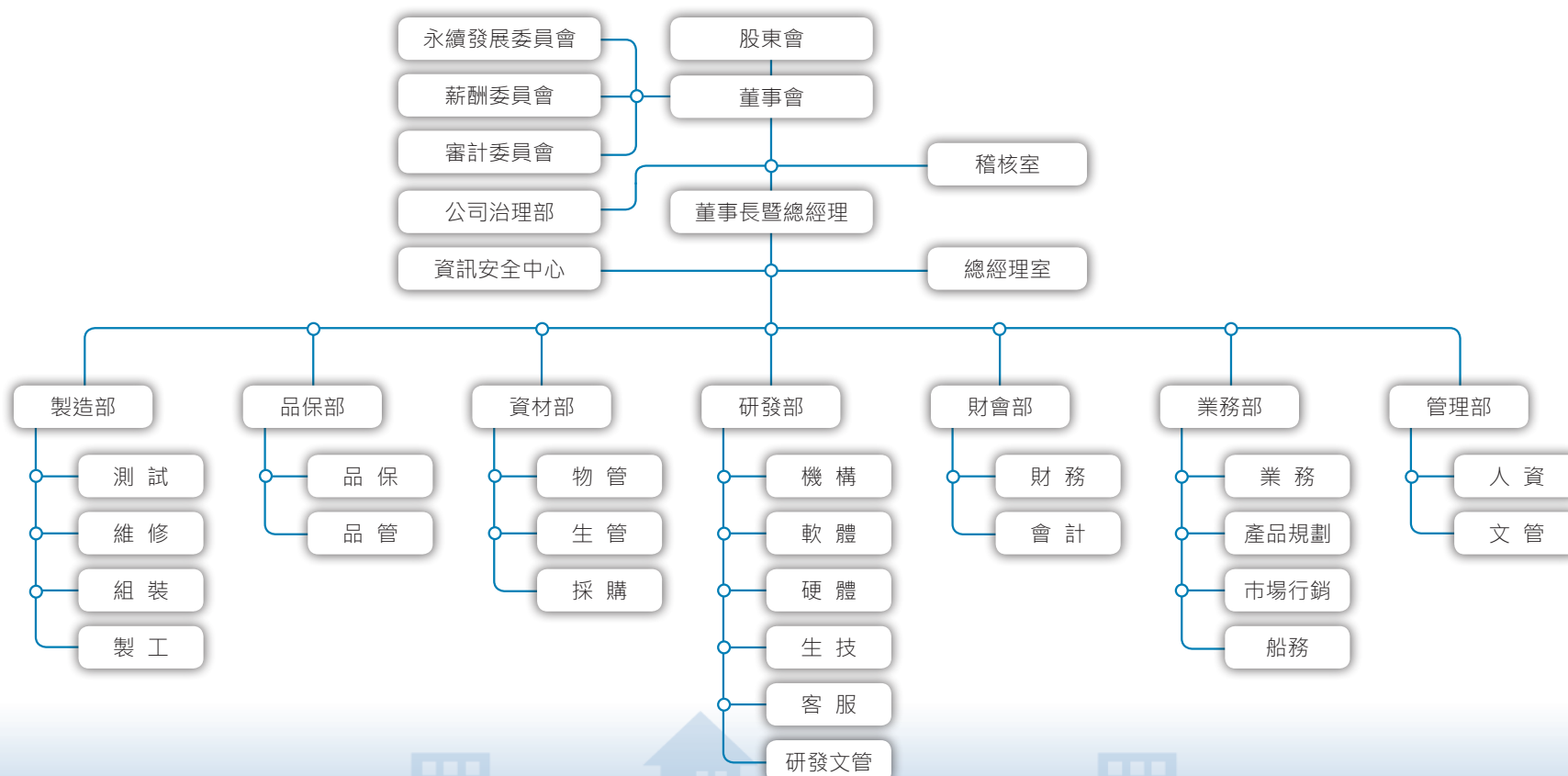
博來科技 董事長 蔣永慶

蔣永慶

1.2 公司簡介

博來科技（興櫃股票代碼：7562）成立於1990年，是全球工業嵌入式電腦設計與製造領導廠商，總部位於新北市中和區，包含研發、管理、業務以及製造部門。博來科技提供多元解決方案，包含工業主機板、嵌入式系統、伺服器、擴充板卡和各類客製化服務，以滿足不同客戶的多樣需求。博來科技在嵌入式AI人工智能系統領域，整合了知名廠商卓越產品，以高效能、低功耗、支援多元AI演算法和豐富的擴充介面等特點，建構完整人工智慧運算產品組合，可廣泛應用於製造業、醫療、物流、交通運輸以及機器視覺等領域，實現AIoT 人工智慧物聯網的無限潛力。

◆ 博來科技股份有限公司組織圖：



◆ 各主要部門所營業務

部門	工作職掌	部門	工作職掌
稽核室	1.內部控制制度之規劃、執行及推動，以達到內部控制有效性。 2.依據董事會通過之年度稽核計畫查核項目執行內部稽核工作。 3.負責公司內控缺失改善提案與追蹤，並協助強化公司治理制度及風險控管機制。	資材部	1.統籌公司業務、製造等營運所需之零組件及設備之議價及採購。 2.發展整合之採購策略，以協助達成公司整體之策略方向與目標。 3.原物料、半成品、成品之倉管作業及內外銷進出貨相關作業。 4.制定生產計劃及生產排程相關作業。
公司治理部	1.依法辦理董事會及股東會會議相關事宜及提供董事執行業務所需之資料。 2.製作董事會及股東會議事錄。 3.協助董事就任及持續進修及董事遵循法令。 4.統籌永續發展規劃與監督事宜。 5.公司合規性審查與監督。	研發部	1.電路規劃(含規格、周邊及系統優化)，並規格確認。 2.電路設計(含類比與數位電路及嵌入式系統設計)。 3.電子零件搜尋/驗證/廠商聯絡。 4.設計印刷電路板佈線。 5.電子電路功能測試/驗證/分析。 6.機構繪製模具暨開模設計，量產供應商的評估。 7.電子及機構限制確認。 8.負責公司產品(BIOS/Tools/OS)及各項韌體測試及管理工作。 9.研讀原文規範書及參與需求分析，編寫或修改測試計畫以及方案，並有效安排團隊開展工作，執行分析潛在的系統缺陷及提交測試報告。 10.根據測試計畫搭建和維護項目測試環境、更新測試軟體，優化部署測試系統/測項。 11.嚴格確保開發做出來的產品符合需求文件需求，以使用者角度確認產品功能和流程的流暢。 12.系統溫度驗證分析及散熱問題解決。 13.系統散熱設計及風險評估，並對材料特性測試研究開發創新散熱技術。
總經理室	1.公司之經營發展、決策、管理事項及營運目標之訂定。 2.公司專案規劃及推行。 3.集團經營管理、營運方針之規劃及分析。 4.集團中長期發展之策略規劃與推行。	品保部	1.電子料與機構料的進料檢驗、真空氣密測試 2.銷貨退回、借出還入、不良料歸還之複判 3.M/B進料檢驗 4.LCD Panel全檢測試 5.產品電測抽檢(系統/主機板電性測試) 6.製程稽核、成品檢驗 7.設計審查會議與SIP制定 8.原物料異常處理及供應商品質改善 9.托工外驗與外包廠的品質管理 10.SCAR處理(Supplier Corrective Action Report) 11.RMA(Return Materials Authorization)/DOA(Defect On Arrival) 12.品質管理系統的持續改善 13.chemSHERPA與禁限用物質管理
管理部	1.人力資源管理 (1)訂定人資政策、制度、結構、標準、規劃與人才發展計劃。 (2)發展核心職能，加強組織效能。 (3)執行職業安全衛生管理相關事項及提供相關資訊分享。 (4)舉辦職工福利等相關活動。 2.合約及法規法令審查 (1)管理公司之智慧財產權。 (2)審閱公司的重大契約與協議。 (3)處理公司涉及的訴訟及爭議事項。	製造部	1.產品之製造、組裝、測試、包裝作業。 2.產能分析與規劃及執行。 3.智能工廠導入之評估規劃與執行。 4.工廠能源管理與績效指標導入之評估規劃與執行。 5.治具設計及製造成品。 6.製程改善及生產效率提升。 7.持續優化動態生產之工序及流程。
資訊安全中心	1.負責公司資訊網路作業之擬定、推動及管理。 2.資訊安全規劃及管理。 3.重大資訊科技導入與專業技術服務。		
業務部	1.市場資訊收集及網站企劃和產品文案撰寫。 2.國內外展會規劃及展位設計作業。 3.國內外客戶產品專案規劃、報價擬定、成本評估及時程控管。 4.新產品開案評估及產品時程控管。 5.集團銷售訂單開立作業及客戶銷售相關事務溝通協調。 6.國內外客戶開發、提案、報價、接單及客戶關係維護。 7.國內外出貨相關的船務作業。		
財會部	1.規畫暨執行財務管理及資金籌措調度。 2.預算彙總與編製、帳務、稅務處理及成本結算財務報表編製經營分析。 3.海內、外各項財務報表之編製及分析。 4.綜合管理公司稅務之規劃、執行及各項稅務法令之遵循。		

1.3 主要產品

博來LEX SYSTEM提供四大類型產品之設計開發、組裝，嵌入式產品提供包含寬電壓電源輸入、寬溫、IP66/67和IP69K級防水、防震、可充電電池等選項，以靈活且便於擴展功能特色，提供使用者在嚴苛工作環境下穩定、可靠的解決方案。詳細說明請參閱本公司網頁：<https://www.lex.com.tw/zh-tw/about-lex/about> 或聯絡本公司業務部人員：lex.sales@lex.com.tw 分機：126

◆ 嵌入式工業電腦主機板

博來LEX SYSTEM嵌入式工業電腦主機板包括：嵌入式單板電腦（SBC）、插槽式單板電腦（CPU板）、嵌入式電腦模組、UPS不斷電主機板和ARM架構主機板。我們的嵌入式工業電腦主機板不僅提供適用在惡劣環境中所需具備的穩定、可靠解決方案，還能提供客製化OEM/ODM服務。

◆ 嵌入式系統

適用於各種應用和環境嵌入式電腦系統，包含無風扇嵌入式電腦系統、導軌系統、IP66/67防水/防震系統、擴展PCIe / PCI功能系統、1U 伺服器以及AI人工智慧邊緣運算與視覺學習。

◆ 平板電腦

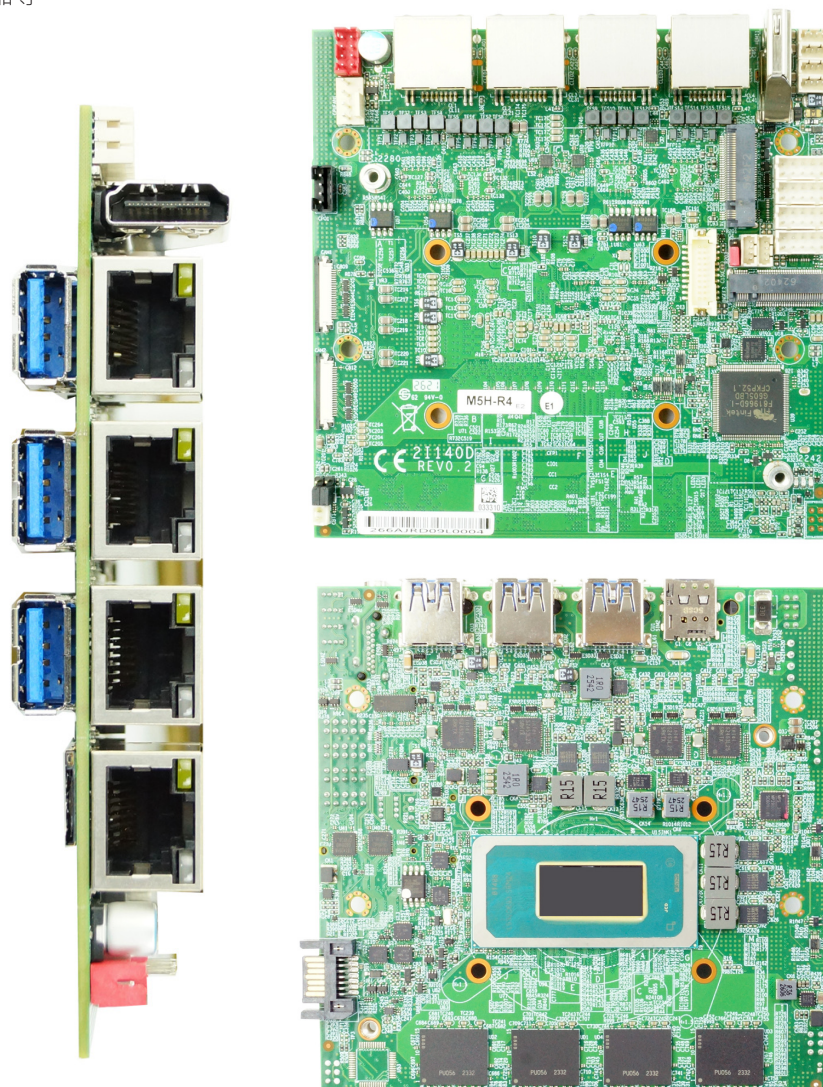
強固型平板電腦以無風扇、IP65、IP66、IP67和IP69K防水等級、不鏽鋼外殼，搭載低功耗或高效能處理器等系統特點，整合多種尺寸工業級觸控螢幕，提供穩定可靠的All In One 觸控電腦解決方案。

LEX SYSTEM工業級觸控顯示器提供可靠的廣泛顯示螢幕，尺寸從7英寸到21.5英寸不等，可以整合嵌入式系統，滿足多種應用需求。

◆ 擴充卡與配件

我們為我們所設計、生產的嵌入式電腦系列產品提供All in One一站式解決方案，提供包括PCIe模組、MiniPCI模組、M.2模組、功能轉換模組、電源模組和背板/延伸卡。

搭配我們的硬體產品，我們還提供整合解決方案。包括：AI人工智慧邊緣運算、IoT物聯網、自動化、網路通訊應用、智慧交通、智慧醫療、政府機關、ODM 客製化工業電腦產品等。



1.3.1 依產品類別之產品產量(個體銷售額)

2025年本公司產品銷售比例說明如下：

主要產品	2024		2025	
	金額	比重%	金額	比重%
工業電腦	264,817	56.06	372,771	59.64
主機板	133,541	28.27	196,358	31.41
伺服器	45,113	9.55	13,060	2.09
其他介面卡	4,439	0.94	4,547	0.73
其他電腦週邊設備及零組件(註1)	24,447	5.18	38,348	6.13
合 計	472,357	100.00	625,084	100.00

單位：新台幣仟元

註1：主要為線材、包材、外購品(記憶體/存儲裝置)、電源適配器、電子原料等。

1.3.2 報廢產品及電子廢棄物之產量及回收比例

本公司積極推動資源回收與循環再利用政策，對於生產過程中產生之報廢電子零組件、測試不良品及報廢設備，皆依環保規範分類處理，委由合格廠商進行回收與再利用。目前會將報廢品上可用之零件拆下再利用，未來將持續優化產品設計與回收流程，提升資源再利用效率，落實循環經濟目標。

種類	2024			2025		
	報廢數量	產量	比例	報廢數量	產量	比例
工業電腦	9	24,384	0.03%	6	37,874	0.02%
主機板	198	60,359	3.28%	60	91,400	0.07%
伺服器	0	2,295	0%	0	675	0%
其他介面卡	27	28,435	0.09%	10	40,165	0.02%
其他電腦週邊設備及零組件(註1)	644	182,786	0.35%	25,774	351,197	7.34%
合計	878	298,259		25,850	521,311	

單位：PCS

註1：主要為線材、包材、外購品(記憶體/存儲裝置)、電源適配器、電子原料等。

1.3.3 使用關鍵材料相關的風險管理

由於目前國際間的貿易關稅與地緣政治緊張（如美中貿易戰）導致關鍵半導體零組件的供應鏈風險大幅提升。對我們這類工業電腦與主機板製造商而言，特別依賴美國技術的晶片（如CPU、GPU、FPGA）以及來自中國的供應商，一旦遭遇出口限制、額外關稅或物流中斷，將直接影響交貨期與成本結構。此外，特定廠商（如中企被列入實體清單）也可能使既有設計無法量產。

因應之道包括：

- 一、建立多元供應來源，降低對單一國家依賴；
- 二、採用可替代的零件或區域性芯片解決方案；
- 三、與供應商簽訂長期合約保障庫存；
- 四、投資供應鏈風險監控與預警系統。

我們正透過預先規劃與供應策略調整，可有效減緩地緣政治帶來的衝擊。



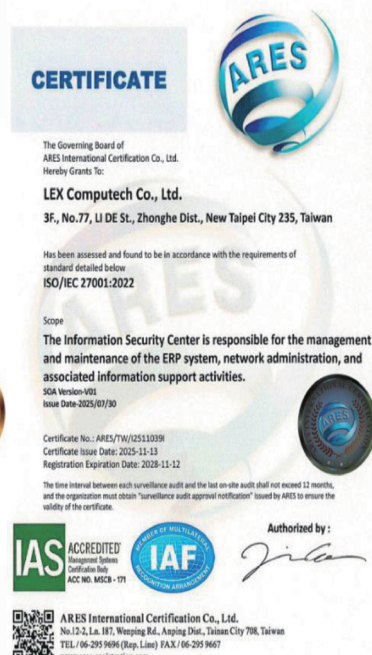
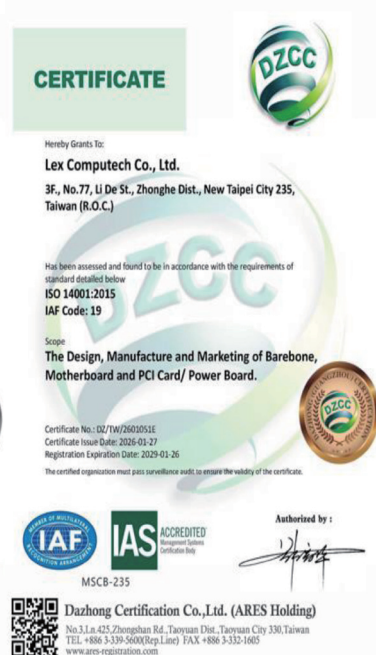
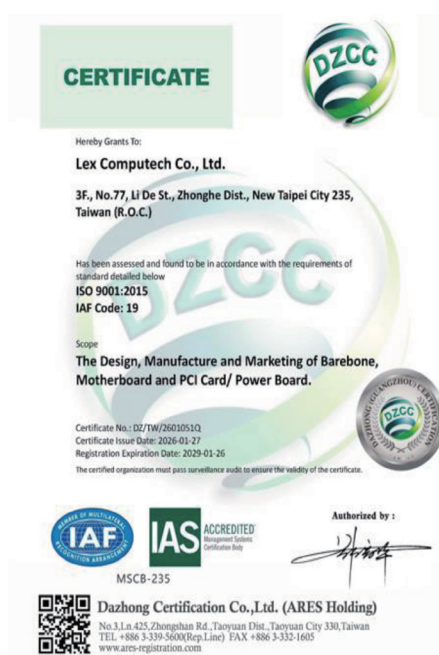
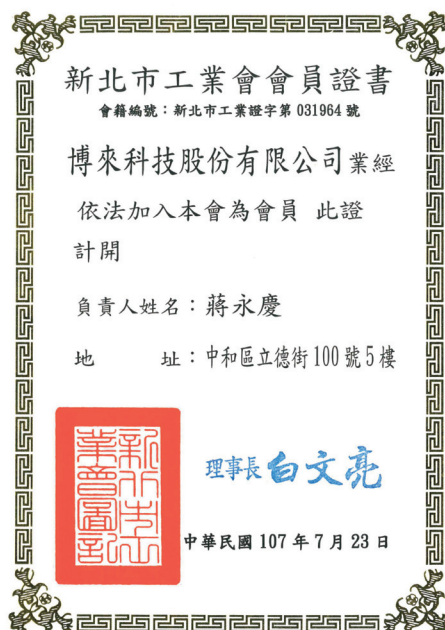
1.4 公協會的會員資格

本公司除了精進自身產品競爭力之外，亦積極與各界利害關係人溝通，藉由參與產業相關協會之機會，與協會成員間有著良性互動，瞭解產業最新發展趨勢。

公協會參與	資格
台北市電腦商業同業公會	會員
新北市工業會	會員
智慧產業電腦物聯網協會	理事

1.5 管理系統與獲獎榮耀

本公司產品為一般電腦資訊設備，經評估使用過程沒有對使用者有健康和安全的衝擊，產品均依據生產地與銷售地政府及客戶要求進行標示，包括：歐洲指令規範(CE)、美國指令規範(FCC)、中國指令規範(CCC)、RoHS、REACH等。本公司已取得ISO 9001、ISO 14001及ISO 27001認證，並獲得第二十四屆金峰獎十大傑出企業/商品的殊榮。2025年末發生違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件、資訊與標示法規的事件及未遵循行銷傳播相關法規的事件，亦未發生違反環保法規事件。



CHAPTER

永續治理

2.1	永續發展管理機制	12
2.2	董事會	12
2.3	功能性委員會	14
2.4	稅務	16
2.5	經濟績效	16
2.6	重大關係人溝通	17
2.7	永續發展重大主題管理	19
2.8	呼應SDGS	24
2.9	供應鏈永續管理	25
2.10	資訊安全	25
2.11	反貪腐	26



2 永續治理

2.1 永續發展管理機制

本公司除遵守相關法令及章程之規定，維護股東權益、平等對待股東、強化董事會與功能委員會運作、提升資訊透明度、落實企業社會責任外，並致力於建置有效的公司治理制度及促進企業永續發展。

本公司建立有效的公司治理架構，已設置薪酬委員會及審計委員會，另為達永續經營之目標及落實公司治理，於2024年12月25日成立永續發展委員會。

2.2 董事會

2.2.1 董事會組織說明

董事會多元化：

本公司提倡並尊重董事多元化政策，為強化公司治理並促進董事會組成與結構之健全發展，訂定之「公司治理實務守則」第二十條規定，董事會結構應考量公司經營發展規模及主要股東持股情形，衡酌實務運作需要，決定五人以上之適當董事席次，並明確規定董事會成員組成應考量多元化，除兼任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一外，並就本身運作、營運型態及發展需求以擬訂適當之多元化方針，宜包括但不限於以下二大面向之標準：

- 1.基本條件與價值：性別、年齡、國籍及文化等，其中女性董事比率宜達董事席次三分之一。
- 2.專業知識技能：專業背景（如法律、會計、產業、財務、行銷或科技）、專業技能及產業經驗等。

董事會成員應普遍具備執行職務所必須之知識、技能及素養，其整體應具備之能力如下：

- (1)營運判斷能力
- (2)會計及財務分析能力
- (3)經營管理能力
- (4)危機處理能力
- (5)產業知識
- (6)國際市場觀
- (7)領導能力
- (8)決策能力

董事會多元化政策之具體管理目標及達成情形：

管理目標	達成情形
董事間不超過二人具有配偶或二親等以內之親屬關係	已達成
董事會成員至少含一位女性	已達成

綜上，本公司董事間無具有配偶或二親等以內之親屬關係；女性董事人數為2名，本公司每位董事及獨立董事皆有專門領域，具備執行職務之知識、技能、素養。

董事會獨立性：

管理目標	達成情形
獨立董事席次逾董事席次三分之一	已達成

- (1)本公司董事會席次共9席，其中獨立董事人數為4席，佔董事會人數44.44%。
- (2)董事會成員具獨立性，無證券交易法第26-3條第3項及第4項規定情事。

2.2.2 董事出席董事會出席率

本公司2025年度董事會開會6次(A)・董事出席情形如下：

職 稱	姓 名	實際出(列)席次數 (B)	委託出席次數	實際出(列) 席率(%) 【B/A】	備註
董事長	蔣永慶	6	0	100%	
董 事	陳麗如	6	0	100%	
董 事	廖為光	6	0	100%	
董 事	孫憲宏	6	0	100%	
董 事	李永勇	6	0	100%	
獨立董事	任慧芳	6	0	100%	
獨立董事	蔣臺方	5	1	83%	
獨立董事	徐一鳴	6	0	100%	2026.03.04解任
獨立董事	劉瑞華	6	0	100%	

2.2.3 董事進修時數符合進修要點比率

本公司安排董事於2025.08.11進行「AI時代下的永續、風險與資安議題」進修課程3小時，全體董事2025年度共計進修27小時。



2.2.4 董事對利害關係議案迴避

2025年董事對利害關係議案迴避之執行情形：

董事會日期/期別	迴避董事姓名	議案內容	應利益迴避原因	參與表決情形
2025.04.24 第十三屆 第十二次	董事長蔣永慶、 董事陳麗如、董 事孫憲宏、董事 廖為光、董事李 永勇	本公司113年度 員工酬勞及董 事酬勞分派案	董事兼任經理人/ 員工有利害關係	本案因部分董事兼任經 理人/員工有利害關係， 已依法迴避，由代理主 席獨立董事任慧芳主持 討論與表決。
2025.10.28 第十三屆 第十五次	董事長 蔣永慶	重要子公司向 關係人取得使 用權資產案	與董事長蔣永慶 有利害關係	本案於董事長蔣永慶依 法迴避後，經代理主席 獨立董事任慧芳徵詢其 餘全體出席董事，本案 無異議照案通過。
2025.12.23 第十三屆 第十六次	董事長蔣永慶、 董事陳麗如、董 事孫憲宏	1. 本公司經理 人年終獎金 發放案 2. 本公司經理 人薪資酬勞 調整案	董事兼任經理人 有利害關係	本案因部分董事兼任經 理人有利害關係，已依 法迴避，由代理主席獨 立董事任慧芳主持討論 與表決。

2.2.5 董事會(最高治理單位)的績效評估

為了確保董事會決策品質，本公司針對董事會、個別董事及功能性委員會每年進行問卷調查自評。2025年度評估期間內之董事會、功能性委員會績效評估及董事成員自我績效評估之衡量項目經評量均達目標，整體運作狀況屬優良，並於2026年3月20日提報董事會。

2.3 功能性委員會

2.3.1 薪酬委員會組織說明

本公司薪酬委員會由3位獨立董事擔任，主要職責包括：

- (1)檢討薪資報酬委員會組織規程並提出修正建議。
- (2)檢討本公司董事及經理人績效評估標準、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。
- (3)評估本公司董事及經理人之績效目標達成情形，並依據績效評估標準所得之評估結果，訂定其薪資報酬之內容及數額。

2025年度薪資報酬委員會之討論事由無應利益迴避之情形，決議結果及公司對於成員意見之處理如下：

	議案內容	決議結果	本公司對薪酬委員意見
2025.04.24 第一屆第七次	1.本公司113年度員工酬勞及董事酬勞分派 2.公司治理主管任命案	全體出席委員同意通過	提報董事會經全體出席董事同意通過
2025.12.23 第一屆第八次	1.本公司經理人年終獎金發放案 2.本公司經理人薪資酬勞調整案	全體出席委員同意通過	提報董事會經全體出席董事同意通過

本公司2025年度薪酬委員會開會2次(A)，出席情形如下：

職 稱	姓 名	實際出席(列)席次數 (B)	委託出席次數	實際出席(列) 席率 (%)【B/A】
獨立董事暨召集人	任慧芳	2	0	100%
獨立董事	蔣臺方	2	0	100%
獨立董事	徐一鳴(註)	2	0	100%

註:2026.03.04解任。

2.3.2 審計委員會組織說明

審計委員會協助董事會監督公司在執行有關會計稽核、財務報導的品質，並將評估結果提交與董事會討論。委員會由全體獨立董事組成，其人數不得少於三人，其中一人為召集人，且至少一人應具備會計或財務專長。委員會之召集人對外代表審計委員會，委員會獨立董事之任期為三年，連選得連任；因故解任致人數不足，應於最近一次股東會補選之。獨立董事均解任時，本公司應自事實發生之日起六十日內，召開股東臨時會補選之。

本公司2025年度審計委員會開會6次(A)，出席情形如下：

職 稱	姓 名	實際出席(列)席次數 (B)	委託出席次數	實際出席(列) 席率 (%)【B/A】
獨立董事暨召集人	任慧芳	6	0	100%
獨立董事	蔣臺方	5	1	83%
獨立董事	徐一鳴(註)	6	0	100%
獨立董事	劉瑞華	6	0	100%

註:2026.03.04解任。



2.3.3 永續發展委員會組織說明

本公司於2024年12月25日成立永續發展委員會，成員人數不得少於三人，由董事會決議委任徐一鳴獨立董事、蔣臺方獨立董事、劉瑞華獨立董事、任慧芳獨立董事及孫憲宏董事為委員會成員，委員會成員資格具備企業永續專業知識與能力。

姓名	專業資格與經驗
董事 孫憲宏	基隆二信美工科 博來科技(股)公司管理部協理 具有五年以上商務及公司業務所須之工作經驗
獨立董事 任慧芳	台灣大學會計系 美商甲骨文有限公司台灣分公司資深諮詢顧問 新加坡商雅虎資訊(股)台灣分公司資深專案經理 台灣國際商業機器股份有限公司資深諮詢顧問 適華庫實顧問公司 (PwC Consulting)資深諮詢顧問 宏碁電腦財務分析專員 具有五年以上會計經驗，專精於會計及財務分析。
獨立董事 蔣臺方	交通大學計算機工程研究所碩士 神通電腦股份有限公司總經理 悠遊卡股份有限公司董事 遠東電收股份有限公司監察人 資通電腦股份有限公司董事 具有五年以上產業及經營管理所須之工作經驗。
獨立董事 徐一鳴	台北海洋科技大學輪機科 捷波資訊股份有限公司業務部副總經理 具有五年以上產業及經營管理所須之工作經驗。
獨立董事 劉瑞華	中國文化大學電機工程學系 禾旭科技股份有限公司總經理 具有五年以上產業經驗及經營管理所須之工作經驗。

委員會推行各項計畫，涵蓋下列編組任務，並向委員會呈報永續發展之執行情形。

2025年度永續發展委員會共召開3次會議，由徐一鳴獨立董事擔任召集人及會議主席，分別通過2024年永續報告書撰寫計畫案、審查2024年度ESG永續報告書案及擬訂定2025年永續報告書重大主題案，並提報董事會通過。

- (1) 公司治理小組：負責公司治理之法令遵循、訂定合理之薪酬政策及員工績效考核制度、教育訓練，及利害關係人溝通機制，以實踐公司永續發展之目標。
- (2) 永續環境小組：負責環境管理制度、遵循環境相關法規及國際準則等、評估永續轉型、提升資源使用率、氣候變遷因應機制，及設立環境管理專責單位或人員，以達成環境永續之目標。
- (3) 社會公益小組：負責人權管理政策與程序、遵循人權相關法規及國際準則等、建立組織內所有成員（如員工、子公司、合資等）及價值鏈重要成員內外部溝通、評估相關風險及管理機制，及促進社區發展及文化發展，以達成永續經營之目標。
- (4) 永續資訊揭露小組：負責永續資訊管理政策、遵循永續資訊揭露之相關法規及國際準則等，充分揭露具攸關性及可靠性之永續資訊，以提升永續資訊透明度。

2025年度永續發展委員會之討論事由無應利益迴避之情形，決議結果及公司對於成員意見之處理如下：

	議案內容	決議結果	本公司對薪酬委員意見
2025.03.20 第一屆第一次	113年永續報告書撰寫計畫案	全體出席委員同意通過	提報董事會經全體出席董事同意通過
2025.08.11 第一屆第二次	審查2024年度ESG永續報告書案	全體出席委員同意通過	提報董事會經全體出席董事同意通過
2025.12.23 第一屆第三次	訂定2025年永續報告書重大主題案	全體出席委員同意通過	提報董事會經全體出席董事同意通過

本公司2025年度永續發展委員會開會3次(A)，委員出席情形如下：

職 稱	姓 名	實際出(列)席次數 (B)	委託出席次數	實際出(列)席率 (%)【B/A】
獨立董事暨召集人	徐一鳴(註)	3	0	100%
獨立董事	任慧芳	3	0	100%
獨立董事	蔣臺方	3	0	100%
獨立董事	劉瑞華	3	0	100%
董事	孫憲宏	3	0	100%

註:2026.03.04解任。

2.4 稅務

2.4.1 稅務方針

博來科技在台灣及荷蘭營運據點，遵循當地稅務法規，誠實申報並繳納稅捐，善盡納稅義務人之社會責任，並依規定於財務報表揭露稅務資訊，確保資訊透明化。

博來科技支持政府推動促進產業創新、研究發展與再投資等合法政策，與稅務機關建立互信且誠實的溝通關係。

2.4.2 稅務治理、管控與風險管理

博來科技重大交易及決策皆考量租稅對營運活動產生之潛在影響，秉持忠誠信實經營理念，制定稅務政策以及相關管理辦法，以確保稅務管理機制有效運作。稅務申報於每年度終了時由會計師進行查核，並依法申報。

2.4.3 稅務相關議題之利害關係人溝通與管理

本公司採積極且多方管道與利害關係人進行交流，公司稅務處理如有法令適用疑慮，皆會主動洽詢當地機關討論，稅務相關議題也於公司官網設有聯絡窗口IR@lex.com.tw及股東會年報等公開溝通管道，以共同建立良善與妥適稅務環境。

2.4.4 國別報告

本公司2025年永續報告書以台灣地區母公司廠區、單位為主，目前尚未擴及子公司與分支機構。

2.5 經濟績效

2.5.1 組織所產生及分配的直接經濟價值

工業電腦為博來科技主要產品，其應用領域廣泛且要求在各種嚴苛環境下必須能長時間維持穩定的正常運作，目前本公司產品皆已符合相關應用領域在各種不同環境下正常運作之工業級具備條件。在面對客戶多變性的客製化要求，本公司模組化嵌入式電腦模組及嵌入式單板電腦系統，搭配公司自製研發的功能性控制卡及擴充轉接板，可以在短時間內完成客戶對產品的要求與客製化專案。

2025年申報個體財務報告之營業收入合計如下：

	2024	2025
總營業額	472,357	625,084
稅後盈餘	59,794	74,795
每股盈餘	2.70元	3.35元

單位：新台幣仟元

2.5.2 氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會

2025年末發生因劇烈氣候變化產生的財務損失，具體氣候變遷風險分析與行動請參閱3.2.4章節。

2.5.3 退休制度

為了增進勞工退休生活保障，加強勞雇關係，本公司依法執行退休金提撥。依據勞工退休金條例，由公司按月給付薪資總額6%提撥退休準備金，同仁依據個人意願，選擇提撥1%~6%至勞保局之個人專戶管理。

2.5.4 取自政府之財務補助

2025年博來科技取自政府之財務補助如下：

項目	金額
政府補助(含參展、托兒及職安相關補助)	339,057
政府疫後利息補貼	10,148
合計	349,205

單位:新台幣元

2.5.5 基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊

2025年無基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊。

2.5.6 顯著的間接經濟衝擊

2025年本公司外銷比例為：

地區		個體
外銷	歐洲	61.34%
	亞洲	31.40%
	美洲	3.45%
	其他	0.48%
內銷		3.33%
合計		100%

2025年因美國政府宣布關稅調整措施，雖然全球市場出現不確定性，但由於本公司在美洲地區之營收占比較低，整體影響相對有限。而近期匯率波動劇烈，由於本公司部分原物料、設備採購以及國際客戶交易皆以美元計價對本公司產生了一定的間接經濟衝擊。

2.6 重大關係人溝通

博來科技透過申訴機制和其他管道與利害關係人保持溝通，2025年末發生應溝通之重大事件。本公司針對利害關係人關注議題、溝通主要責任(內容)、溝通管道及回應方式、溝通頻率分析如下：

2.6.1 股東與投資者：

關注議題	1.經營績效
博來 主要責任	1.適時提供即時、同步、正確之公司訊息，致力投資資訊之對稱揭露。 2.長期穩定的股利政策，提供適當的投資報酬。 3.穩健的財務策略，良好的公司信用與營運績效。
溝通管道 及 回應方式	1.聯絡窗口:代理發言人周小姐TEL:02-22281055 #115。 2.股東會及法說會。 3.於公司網站設置投資人聯絡窗口(提供電子郵件信箱與聯絡電話)，為投資者與公司間建立暢通溝通管道。 4.針對重大事件，即時揭露於公開資訊觀測站，亦視情況需要發佈新聞稿或召開記者會進行說明。
溝通頻率	1.公開資訊觀測站：即時/定期/依規定更新揭露。 2.股東常會：每年1次。 3.公司網站「投資人專區」：隨時揭露。 4.舉辦股東臨時會/法說會：不定期。

2.6.2 客戶：

關注議題	1.產品與服務品質 2.技術研發
博來 主要責任	1.提供最具有市場競爭力及高品質的產品與服務。 2.提供完整支援，提高客戶滿意度。 3.與客戶建立長期緊密而互信的商業夥伴關係。
溝通管道 及 回應方式	1.聯絡窗口:業務部楊先生TEL:02-22281055 #126。 2.建立客戶導向的經營模式和誠信的合作關係，共同致力於創新及研發新產品。 3.採用優質的原物料及擁有完整信賴的供應夥伴，以專業計劃性生產與庫存調節滿足客戶訂單需求。 4.堅持嚴謹的製造管理及檢測制度，研製出品質穩定而可靠的產品。 5.不斷尋求效率改善，提供全球性的即時回應服務。 6.配合客戶產品環境責任等稽核、並協同預防及持續改善。
溝通頻率	1.國際參展/產品說明會：依各國展覽期間。 2.技術服務/客戶訪廠/拜訪客戶：視需要或不定期。 3.客戶滿意度調查：每年至少1次。 4.執行共同開發客製化產品：視需求。 5.公司網站：隨時更新國內外產品認證資訊。

2.6.3 供應商/委外商：

關注議題	1.供應鏈管理 2.採購策略 3.法規遵循
博來 主要責任	1.合法與公平交易。 2.了解環安衛注意事項與規範細節。 3.了解並提供公司實行社會責任等相關協助。
溝通管道 及 回應方式	1.聯絡窗口：資材部鄧先生TEL:02-22281055 #120。 2.依據公司訂定之供應商管理政策執行相關作業。 3.簽署企業社會責任承諾書。 4.供應商年度評鑑作業，取得具有公信力或信譽優良者、取得認證機構登錄合格供應商，或以往供應品質或交貨紀錄良好者。
溝通頻率	1.品質異常(供貨&施工品質)追蹤檢討會議：隨時提出。 2.拜會訪談、溝通檢討會：依需要。 3.供應商評鑑：每年至少1次。 4.職安衛生與環境資訊收集/溝通處理紀錄/供應商問卷調查/提供產品物質資料：隨時記錄。

2.6.4 政府機關：

關注議題	1.法令遵循。 2.能源耗用與管理。 3.空氣污染防治。 4.廢棄物管理。
博來 主要責任	1.確保法令遵循。 2.永續策略。
溝通管道 及 回應方式	1.聯絡窗口：管理部孫先生 TEL:02-22281055 #119。 2.不定期查核最新法規資訊，並檢視公司法規符合情形，若有不符，立即提出檢討改善。 3.配合政府最新能管政策執行節能減碳方案，並建置規劃能源管理系統。 4.遵循法規規定作業，依法申報及記錄，落實空污防制設施及措施之查核及巡檢。 5.妥善處理廢棄物。
溝通頻率	1.市/縣政府相關部門：公文往來視需要稽查、現場實地查核、公告。 2.政府相關部門宣導座談會、公聽會等：不定期參與。 3.公開資訊觀測站：依規定揭露。

2.6.5 員工：

關注議題	1.勞僱關係。 2.職業健康與安全。 3.多元化平等機會。 4.社會法規遵循。
博來 主要責任	1.確保及尊重人權。 2.員工發展。 3.合法及公平的評價與待遇。 4.安全衛生的環境。 5.彈性福利與健康促進。
溝通管道 及 回應方式	1.聯絡窗口：管理部孫先生 TEL: 02-22281055 #119。 2.主管與同仁不定期進行溝通會議。 3.規劃完整教育訓練。 4.設立員工服務專線及留言板。 5.設立性騷擾申訴專線及信箱。 6.定期有醫療人員提供員工醫療諮詢等服務。 7.每年員工免費健康檢查。
溝通頻率	1.考績評比:每年1次。 2.健檢:每年1次。 3.簽訂個資法/保密協定:新進員工到職時簽訂。 4.教育訓練(專長訓練、安全訓練及工作教導):依計畫隨時舉辦。 5.兩性平等申訴信箱/員工申訴信箱/提案制度:隨時受理。 6.社團活動:不定期。

2.6.6 社區/社會人士：

關注議題	1.環境管理 2.社會關懷 3.法規遵循
博來 主要責任	1.符合環境法規。 2.參與社會公益活動。 3.遵守法令法規與社會規範。
溝通管道 及 回應方式	1.聯絡窗口：管理部孫先生TEL:02-22281055 #119。 2.透過ISO 14001管理系統推行，保持內外部環境議題、資訊交流與溝通，並鑑別博來公司應遵守的其他相關要求。 3.鑑別與博來有關的環境、勞工、社會責任相關法規與重大議題及考量面，設定相關改善方案持續改進。
溝通頻率	1.參加所在大樓之區權會。 2.保持與管委會之溝通聯絡，知悉意見反映管道。 3.評估法規符合性：視需求。

2.6.7 利害關係人或公司治理專區連結

本公司於公司官方網站 <https://www.lex.com.tw/zh-tw/stakeholder> 設有投資人專區，提供更完整詳盡的溝通資訊，歡迎利用。

2.6.8 補救負面衝擊程序

本公司重視企業運營對環境與社會可能造成的影響，並建立完善的緊急應變程序、內外部溝通程序，作為責任治理的重要一環。當營運活動或供應鏈中出現對人權、環境或社會造成不利影響的情形時，公司將立即啟動調查與評估流程，釐清事實與責任歸屬，並與相關利害關係人保持溝通，妥善處理爭議與疑慮。同時，依據調查結果制定具體補救措施，例如終止合作、改善作業流程、提供補償或進行教育訓練等，確保受影響方獲得合理救濟與預防重複發生。透過這些制度性程序，公司展現對企業責任的承諾，並持續強化風險管理與內部監督，以實現永續經營與社會信任。

緊急事件或外部投訴負責人：

永續發展衝擊管理負責人：研發副總 陳光旭 02-2228-1055分機176

esg@lex.com.tw

2.6.9 法規遵循

本公司聘請專業法律顧問負責相關法律諮詢，並由公司治理部負責法規遵循審查與主管機關之重訊發布事宜。利害相關方若有法規遵循或是對本公司有違法疑慮的詢問、投訴、建議，也可以與公司治理部連絡。2025年無任何違法與罰款事件。

公司治理部 李小姐 02-2228-1055 分機191 esg@lex.com.tw

本公司2025年末發生反社會與經濟領域之法律和規定的事件及反競爭行為法律訴訟事件，沒有因為與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失。

2.7 永續發展重大主題管理

2.7.1 決定重大主題的流程

博來科技以GRI準則所列各考量面為蒐集永續議題基礎，依循GRI Standards 2021重大性鑑別四階段流程，以「相關方關注度」及「衝擊程度」過半者，做為評價主題重大性的指標。重大主題評選流程如下：



本公司仍將秉此原則，持續與利害關係人溝通，並逐年檢視重大主題，以確認永續報告書如實反映各重大主題對利害關係人及公司的衝擊程度及範圍。統計結果如下：

◆ 利害相關方重大主題關注度與營運衝擊分析



2.7.2 重大主題列表

經衝擊顯著程度與利害關係人關注度交叉分析，以利害相關方關注程度與營運衝擊度交叉分析，有以下12項議題列為重大性議題，相關管理揭露對應章節如下：

- 員工福利薪資(參見4.1.2、4.1.4章節)
- 職業安全衛生(GRI 403，參見4.2章節)
- 勞動環境(GRI 401、402，參見4.2章節)
- 營運財務績效(GRI 201，參見2.5章節)
- 勞資/雇關係(GRI 402-1，參見4.4.2、4.4.4章節)
- 品質技術研發(SASB，參見1.3章節)
- 風險管理(參見3.2.2章節)
- 資安網攻預防(參見2.10章節)
- 職涯發展訓練(GRI404，參見4.3章節)
- 客戶服務管理(參見4.6章節)
- 公司治理(參見2.2、2.3、2.11章節)
- 人才招聘留才(參見4.1、4.3章節)

排序	2024重大主題	2025重大主題	比較
1	員工福利薪資	員工福利薪資	
2	職業安全衛生	職業安全衛生	
3	勞資/雇關係	勞動環境	+1
4	勞動環境	營運財務績效	+1
5	營運財務績效	勞資/雇關係	-2
6	人才招聘留才	品質技術研發	+1
7	品質技術研發	風險管理	+1
8	風險管理	資安網攻預防	+3
9	職涯發展訓練	職涯發展訓練	
10	公司治理	客戶服務管理	+2
11	資安網攻預防	公司治理	-1
12	客戶服務管理	人才招聘留才	-6



2.7.3 重大主題管理

針對重要利益相關方，選定客戶、政府機關、投資人與員工，進一步分析重大關注議題如下：

重大利害關係人類別	利害關係人對公司的意義	關注議題	溝通管道/頻率
客戶	客戶是企業價值實現的關鍵利害關係人。客戶對產品品質、資訊安全、服務體驗與創新研發尤為關注。透過滿足客戶需求與期望，公司不僅能提升信任與忠誠度，也能促進品牌永續成長與市場競爭力	1. 產品研發 2. 產品品質 3. 資訊安全 4. 服務與交期 5. 產品價格 6. 可持續營運(風險管理)	● 建立ISO 9001國際管理系統 業務部：楊先生 電話 02-2228-1055 分機126 電子郵件：lex.sales@lex.com.tw ● 博來科技品質政策： 顧客滿意、積極改善、堅持品質 ● 不定期檢視產品合規性，隨時溝通 ● 定期與不定期諮詢、協談、客戶滿意度調查
股東/ 投資人	關注財務、經濟績效，重視本公司營運策略與永續發展。	1. 資訊揭露 2. 公司治理 3. 品質檢測及後續開發 4. 資訊安全 5. 營運財務績效	● 每年召開股東會議 ● 依主管機關規定公告重大訊息 ● 定期公告財務報表/年報 ● 官網重大訊息即時揭露 ● 召開法說會暨新聞發布會 ● 投資人關係窗口: 周小姐 電子信箱：IR@lex.com.tw
政府機關	關注公司財務是否健全、法令遵循情形、維護投資人權益，監督本公司治理，要求適時回應影響社會觀感與輿情事件。	1. 資訊揭露 2. 勞資/雇關係 3. 資訊安全 4. 顧客健康與安全 5. 職業安全衛生	● 藉公文往來，政府籲知業界遵守規範，或回覆公司詢問與請示；公司方對政府相關法規訂定，亦會適時反應及建言 ● 隨時關注法規變動，隨之更新並因應 ● 不定期檢視產品合規性，隨時溝通 ● 勞動檢查 ● 不定期諮詢、協談 ● 不定期舉辦內部座談與教育訓練 ● 要求員工落實法遵之觀念、行為與專業操作
員工	為博來營運之基礎，支持、執行及影響公司營運。	1. 員工福利與薪資 2. 勞動實務 3. 顧客健康與安全 4. 職業安全衛生 5. 勞資/雇關係 6. 訓練與教育 7. 員工滿意度	● 各項管理辦法、獎懲異動公告 ● 每季定期勞資會議 ● 員工信箱 ● 員工意見窗口: 孫先生 電子信箱：report@lex.com.tw

2.7.4 重大主題對價值鏈之衝擊分析

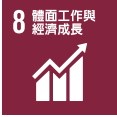
博來科技從價值鏈切入，分析各重大主題衝擊範圍，一方面了解這些重大主題與價值鏈相互影響的衝擊程度；另一方面，藉此檢視仍需加強的環節，期望未來價值鏈分析能進一步擴展至全面，以提升公司價值，降低風險與負面影響。

重大主題排序	衝擊說明	價值鏈衝擊							對應GRI / 自訂主題	管理方針 揭露章節
		上游 原材料供應			公司營運與 新產品研發			下游 客戶滿意		
		供應商	社區	政府	博來	員工	投資人	客戶		
風險管理	供應商氣候風險(豪大雨)可能造成交貨延遲	□	□		■	□	■		TCFD	3.永續環境
品質技術研發	品質是博來科技永續營運的基礎，良好的品質可以保障客戶的持續訂單與避免不必要失敗成本	■			●	○	□		SASB	1.關於我們
勞資/雇關係	良好的勞雇關係可提高員工向心力，增進人才留存率，提高工作效率，進而提升公司競爭力。			○	●	●	○		GRI 401	4.和諧社會
職涯發展與教育訓練	有效的協助員工職涯發展規劃可以激發員工潛能，維持良好的教育訓練制度可提升公司員工的整體能力				●	●			GRI 404	4.和諧社會
職業安全衛生	安全、健康的工作環境與制度，可提高員工、社會對公司的信任，不致因傷病缺勤，影響工作進度及人事成本。			○	●	●	○		GRI 403	4.和諧社會
勞動環境	勞動環境良好可以促進員工士氣保障員工健康與預防職災發生				○	●	○		GRI 403	4.和諧社會
營運財務績效	公司營運產生之經濟價值，影響股東權益與公司發展。		□		■		■		GRI 201	2.永續治理
公司治理	有效的公司治理可以保證企業永續經營			□	●		○		GRI 2-9~ GRI 2-21	2.永續治理
人才招聘與留任	有效的人才招募與留任是公司最重要的資產				●	●			自訂指標	4.和諧社會
員工福利與薪資	員工福利與薪資提高可促進公司營運績效，但也可能導致營運成本增加獲利減少				○	●	□		GRI 402	4.和諧社會
資安網攻預防	資訊與網路通訊安全管理不佳將導致公司營運中斷甚至鉅額損失				■	□	□	□	自訂指標	2.永續治理
客戶服務管理	良好的客戶服務可以更穩固的保證永續營運				●			○	自訂指標	4.和諧社會

● 正面實質衝擊 ○ 正面潛在衝擊 ■ 負面實質衝擊 □ 負面潛在衝擊

2.8呼應SDGs

根據聯合國所發展17項永續發展目標，博來科技以專業技術生產高品質產品，同時聚焦未來發展，期許每年都有穩定的業績成長，以創造更多在地就業機會。除促進經濟成長外，也關心全球氣候變遷及地球暖化對環境與自然生態造成的影響。本公司除了遵循衝突礦產、RoHS、REACH、POPs等國際協約之外，在持續專注本業的過程中，依據公司本身核心能力，期許呼應聯合國永續發展目標，達到永續共榮之願景。

SDGs指標	博來科技作為	2025執行實績	對應章節
	1.廠區配合職業醫學專科醫院，專業職醫護守護員工健康。 2.積極提供同仁健康資訊。 3.推行職業安全衛生管理，持續推動改善。	1.每年舉辦員工健康檢查及安排特約醫護定期臨場健康服務。 2.辦理3場次健康講座。 3.每年舉辦防災演練及相關教育訓練。	4.2.4 4.2.4 4.2.3
	1.舉辦專業職能、管理職能、核心職能訓練，提升員工競爭力。 2.辦理「勞工在職教育訓練」，提升員工工安意識、現場安全管理、緊急應變處理能力。	1.每年都依各單位訓練需求，排定內外部相關訓練計劃並提供資源。 2.2025年共計643人時，提供約NTD\$213,743訓練補助。 3.2025年依法規辦理勞工安全相關訓練18人時、2場消防訓練及緊急應變演練。	4.3.1 4.3.1 4.2.3
	遵守勞動基準法、工廠法、職業安全衛生法、性別平等、就業服務法等法相關法令及政府相關人權政策。	1.男女性主管比例 1:0.29。 2.依據本公司年度考績制度，凡任職滿三個月的正式聘任員工，均須接受年度績效考核，2025年考核比例達100%。	4.4.3 4.3.3
	1.建立平等多元職場。 2.遵守各項法規。 3.遵循國際人權倡議 4.建立內部相關管理政策，並實施教育訓練與宣導	1.倡議各項人權、無歧視政策。 2.建立職前訓練、新進人員輔導機制，協助新進人員快速熟悉公司。	4.4.2 4.3.1
	1.薪資政策依就業服務法修訂，無薪酬、任用、升遷等不平等的發生 2.提供符合市場競爭性薪酬	1.公司遵循政府勞動法令及RBA 責任商業聯盟行為準則、「性別平等工作法」、「性騷擾防治法」相關法規的遵循規則，提供員工受到尊重、擁有尊嚴且安全無虞之工作環境，善盡照顧員工之企業社會責任。 2.2025年本公司非擔任主管職務之全時員工的平均薪資高於全國平均數。	4.4.1 4.1.3
	1.配合政府全面盤查所屬企事業單位，2026年會依法完成合併申報子公司之碳排放。 2.每年評估檢討氣候財務與相關風險，擬定應對策略與行動。 3.推行各項節能減碳活動。	1.2025年已完成個體公司(總公司)溫室氣體盤查，子公司於2025年開始進行相關盤查作業準備。 2.持續更換節能照明設備，並更換節能冰水主機。 3.參與多場業界與專業機構之節能減碳、淨零研討會議、講座，積極尋求節能減碳機會。	3.1.2 3.1.5 3.1.5
	設有信箱、專線等多元管道，協助員工解決問題。	設置電子信箱協助員工解決問題，2025年度未有申訴相關申請。	4.4.1

2.9 供應鏈永續管理

2.9.1 供應商環境及社會評估

本公司與供應商進行交易時，會請供應商簽署企業社會責任承諾書，於提供產品或服務時，同意遵循勞工與人權權益、勞工健康與職業安全衛生、環境保護及誠信經營道德規範等相關條文與承諾，積極要求但並無強制使用環境標準規範(ISO 14001、RoHS、REACH)，鼓勵合作之廠商參與國際驗證如ISO 14001環境管理系統並請供應商自我檢視，期待透過帶動供應商藉由不斷改善組織內多面向的環境管理，減少在企業運行過程中對環境帶來的衝擊，進而對環境保護有所貢獻。目前主要生產產品使用之原物料符合歐盟相關環保法規要求，持續做供應商管理及輔導，提供該產品檢測報告或自我宣告書，另會不定期將主板送至第三方驗證公司檢測了解有害物質是否有超標，為產品做嚴格把關及風險管控，將綠色概念視為企業善盡的基本義務與本份。

2025年末發生供應鏈中負面的環境及社會衝擊事件。

2.9.2 當地供應商的採購

博來科技2025年度採購支出金額約新台幣4.54億元，當地供應商之採購支出比例為93%，非當地供應商之採購支出比例為7%。

	2024	2025
當地採購比例	93%	93%

2.9.3 營運據點和供應商使用童工之重大風險

本公司遵守法規，嚴禁僱用未達法定工作年齡之童工。我們亦要求所有供應商遵守同樣的標準，對於勞工之聘用，應遵守相關勞動法規，保障內部員工之合法權益，遵循國際公認之基本勞動人權原則及勞動人權議題，確保供應鏈內所有從業人員皆享有基本人權保障。

2.10 資訊安全

(一) 資通安全風險管理架構

本公司依循ISO 27001國際資安標準導入資訊安全管理制度，由「資訊安全中心」主管負責統籌資通安全作業規劃、執行及維護資通安全管理系統；本公司董事會為資通安全治理之最高單位，由資安專責主管每年至少一次向董事會（或高階管理階層）報告資安治理執行情形、資安風險評估與因應策略，以確保董事會落實資通安全風險之督導責任，同時推動資通安全政策之執行，遵循標準作業程序以落實風險管理並定期進行內部資通安全查核，以確保本公司資通安全管理運作之有效性。本公司已取得ISO 27001認證，效期為2025.11.13至2028.11.12。2025年度資通安全風險管理及執行情形已提報2026年4月24日董事會。

(二) 資通安全政策

本公司致力於企業永續經營的目標，確保本公司資通系統維持有效地運作，資通安全政策效力涵蓋本公司，是以「一、建立符合法規與客戶需求之資通安全管理規範；二、提升全體同仁意識，資通安全人人有責的共識；三、保護本公司資通訊的機密性、完整性與可用性以符合內外關注方之期望；四、提供安全的研發、生產、辦公環境，確保公司永續營運的量能」為指導準則。

本公司致力保護資通資產之機密性、完整性與可用性，並保障資訊資料隱私之安全，共同努力以達成下列資通安全管理目標：

1. 重視各資通資產目標之風險等級加以鑑別與分級，以確保資通資產的機密性、完整性、可用性。
2. 維護本公司作業環境資通安全之一致性，兼顧資通安全規範與資訊交換及分享。
3. 各項資通安全管理規定，須符合政府資通安全相關法令、規定與政策要求。
4. 所有資通作業相關措施，須確保符合本公司資通安全要求，防止敏感性與機密性資料外洩或遺失。
5. 適當保護資通資產（含各公務所用軟體、硬體、網路通訊設施及資料庫等），採行合宜之備援回復設施及作業，防止未經授權或因作業疏忽對資通資產所造成之損害，並定期演練上述備援回復作業。
6. 本公司執行之各業務專案，對應適當資通安全管理措施，以確保相關資通受到適當保護。
7. 落實資通安全內部稽核制度，使查核管理實務以達有效地執行及矯正預防。
8. 定期實施資通安全教育訓練，加強意識與強化其對相關責任之認知。

(三)具體管理方案

類別	具體管理措施
網路防護強化	◆ 部署網路防火牆，並加強網段隔離 ◆ 定期檢視防火牆規則適當性 ◆ 強化網域伺服器安全防護 ◆ 導入 MFA 強化使用者身分驗證
電腦端點防護	◆ 部署 EDR 端點防護及防毒工具 ◆ 異常行為監控與分析
系統弱點修補	◆ 定期辦理系統弱點掃描 ◆ 持續進行系統程式更新與弱點修補
主機安全強化	◆ 建置新一代虛擬機系統 ◆ 建置主機登錄防護機制
系統備援及備份機制	◆ 關鍵資訊系統資料備份 ◆ 建立異系統備援機制，並定期辦理災害復原演練
資安風險評估	◆ 年度辦理資安風險檢測及改善作業 ◆ 辦理資安風險紅隊演練
人員資安宣導	◆ 辦理資安宣導課程 ◆ 定期社交工程演練
資訊安全管理體系	◆ 取得 ISO 27001 認證 ◆ 取得 CISSP 證照

(四) 投入資通安全管理之資源

- 1.專責人力：「資訊安全中心」配置專職人員，負責公司資通安全規劃、技術導入與執行稽核，以維護及持續強化資通安全管理。
- 2.降低資通系統遭受攻擊的風險，保持主機系統安全性更新外，亦定期針對重要主機進行弱點掃描、資安健診等相關檢測作業，依檢測結果對其各風險等級之弱點進行識別與修復，減少攻擊者利用漏洞入侵系統的風險。
- 3.定期執行電子郵件社交工程演練，強化全體員工的資安意識與警覺性外，重視全球性攻擊的「商業電子郵件（BEC）詐騙」手法持續攀升且防不勝防的趨勢，加強以模擬攻擊者可能偽造的相關訊息為演練目標，提升社交工程防護能量。
- 4.持續投入資通安全管理相關費用，完善管理制度與強化技術應用之各項措施。

2.11反貪腐

2.11.1誠信經營

博來科技遵守營業所在地國家法令規定，並以最高道德標準從事商業行為，確保所有員工皆具備誠信價值觀與專業操守。為嚴格禁止任何貪瀆、賄賂及勒索等行為，博來科技已制定管理辦法並提供檢舉信箱report@lex.com.tw對全公司範圍全面進行防貪腐管理，以預防不合法與不道德行為。

依據博來科技內部「勞動契約」及相關管理辦法，禁止所屬從業員本身、其家屬、朋友或親戚，以直、間接方式向競爭對手、與公司有商業往來或擬與公司從事交易之廠商或個人，要求或接受任何私人上的報酬、餽贈、金錢、借(貸)款、服務、禮品等，亦不得向他人透露或透過出賣公司秘密獲取個人利益。並依據「考核獎懲作業管理辦法」對於表現優秀的員工及時給予獎賞，若有違反「工作規則」依情節輕重予以懲戒。

2.11.2有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練

本公司訂有「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」及「公司治理實務守則」，明確規範誠信經營政策，另訂有「檢舉處理辦法」，對於作業程序、行為指南、教育訓練、違規之懲戒及申訴制度等皆有清楚之規範。

公司對於供應商及往來客戶依內控訂有評核機制，締約過程對於雙方之權利義務均詳列其中，訂有誠信經營管理辦法確保公司員工之企業營運商業道德得到保障，並設有獨立稽核單位，定期對各部門運作進行稽核，必要時啟動專案稽核機制。若發現不法行為，稽核單位將即時蒐集證據，向高階管理層報告，並進行後續處理，確保公司運營符合誠信與法規要求。2025 年末發生貪腐事件。

為使相關人員確實知悉並落實執行，公司定期提供主管機關誠信經營之宣導文件，並依情況舉辦包含誠信經營內容的教育訓練，包括新人報到或選舉新任董事時均會說明公司之規章制度與行為準則，每年亦對員工實施一次誠信經營守則宣導(0.5小時線上課程)。

2025年104人完訓。員工完訓率皆為100%。

CHAPTER

永續環境

3.1	溫室氣體	28
3.2	TCFD氣候變遷行動	29
3.3	能源管理	33
3.4	水資源管理	34
3.5	廢棄物管理	34
3.6	物料管理	34



3 永續環境

3.1 溫室氣體

3.1.1 溫室氣體管理之策略、方法、目標

因應政府倡導2050淨零減碳目標制定溫室氣體減排的政策下，遵循國際標準要求，建立符合ISO14064-1標準的溫室氣體盤查系統，並對排放量進行詳細的盤查和建立排放清冊，來了解公司的碳排放來源，擬出改善減碳目標，從而推動溫室氣體排放管理措施，加強對溫室氣體風險的管理，為社會盡責，減少對環境的負面影響，更可以為未來的低碳經濟做出貢獻，思考促進永續發展的模式，就是透過減少碳排放，來降低氣候變遷的速度。

◆盤查與管理的具體行動

- ◆ 數據透明化：所有排放數據將納入年度ESG報告，公開披露範疇一及範疇二的具體排放量及其變化趨勢。
- ◆ 監控與改善：配置專業團隊監控排放數據，針對排放源提出改善建議並落實相關減排措施。

3.1.2 直接排放(範疇一) 及能源間接排放(範疇二)

本公司主要的溫室氣體排放來自於間接能源(外購電力)排放，碳排放計算由經濟部能源署公告之2024年電力排碳係數0.474kg CO₂e計算，2025年排放量統計如下：

排放量(CO ₂ e/t)	2024	2025
範疇一	60.2444	124.6616
範疇二	218.6727	203.2876
總排放量	278.9171	327.9492

3.1.3 溫室氣體排放密集度

密集度	2024	2025
總排放量(CO ₂ e/t)	278.9171	327.9492
總營業額(百萬)	472.357	625.084
密集度 (公噸CO ₂ e/百萬元)	0.5905	0.5246

3.1.4 破壞臭氧層物質 (ODS) 與氮硫化物等排放

本公司無公務用柴油車輛，且製程與產品不會產生含破壞臭氧層物質 (ODS)、氮氧化物(NO_x)、硫氧化物(SO_x) 及其它重大(高汙染)的氣體排放。本公司多數冷媒使用R-134a及環保冷媒R-410a，用於冰水主機及冷凍空調，目前僅部分冰水主機使用臭氧消耗物質R-22，2025年R-22逸散量為0.002176公噸，已陸續更換環保冷媒，以降低空氣污染排放對環境的衝擊。

3.1.5 減少能源的消耗與節能減碳方案

本公司電力消耗為照明、空調及生產用電，節能減碳計劃先以照明為主，辦公室採用節能燈具，將逐一淘汰T5燈座更換為LED平板燈。2025年空調系統的2台冰水主機更換為能效符合省電規章，每年可降低用電量，達到節能減碳之效益，並不定期透過E-Mail向員工進行環境宣導，以提升各項資源之利用效率，參與多場業界與專業機構之節能減碳、淨零研討會議、講座，積極尋求節能減碳機會。

	2024	2025
節電量(度)	774	8,034
減碳量(CO ₂ e/kg)	367	3,808



3.2 TCFD氣候變遷行動

3.2.1 氣候變遷風險鑑別

博來科技將氣候議題之風險與機會進行鑑別並建立有效的管理機制。每年透過環境考量面與風險機會管理程序，主要由管理部門蒐集相關議題資訊作為風險評估之依據，由各部門提供專業的角度審視並評估與公司營運風險的相關性與風險度。

3.2.2 氣候變遷風險評估

評估方法參照TCFD報告建議(Recommendations of the Task Force on Climate-related Financial Disclosures, June 2017)，擬定風險情境時，考量轉型風險(法規政策/市場/科技/商譽)及實體風險(長期與立即)；當財務衝擊金額超過NTD500萬元時(95%的機率發生在單一年度)，列為公司層級風險(具實質性財務衝擊)。



被判定重大風險之事件，必須產出相對應知管理方案來減少風險所帶來的損失，我們分析所有可能之管理方案，並進行指標設定，可分為消除風險、降低風險、分散風險等。經過風險鑑別建立的管理策略(方案)，每年納入監督管理。

◇ 重大風險判定準則：

TCFD氣候財務風險評估流程

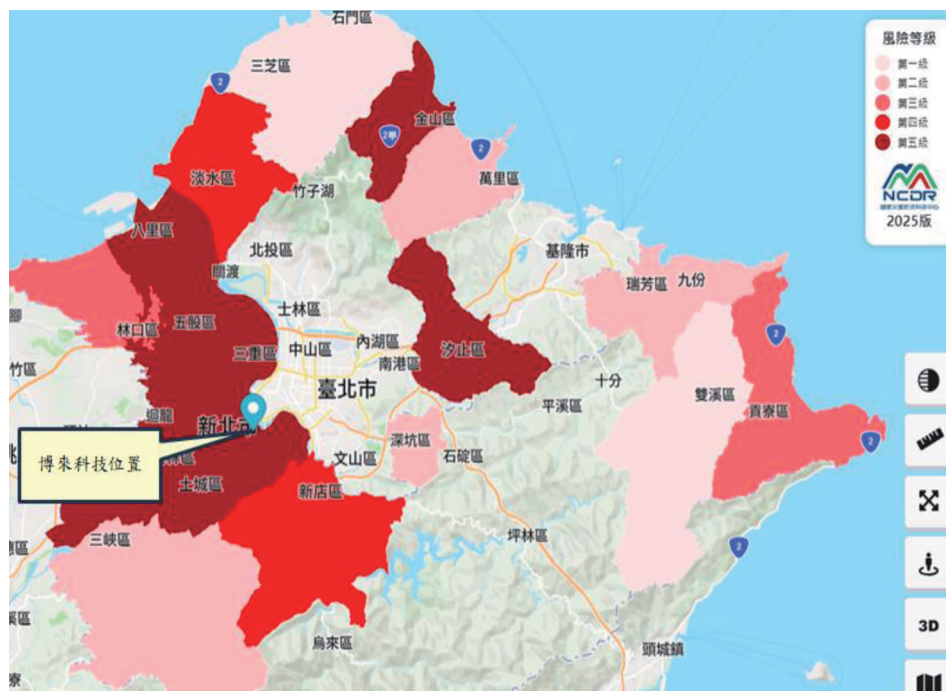


3.2.3 氣候變遷情境模擬

博來科技參照TCFD建議書之「策略」章節指引，面對氣候的抗壓性同時考量到不同氣候相關情境，選擇使用2種情境來分析我們可能會遭受到的營運轉型衝擊與實體衝擊。

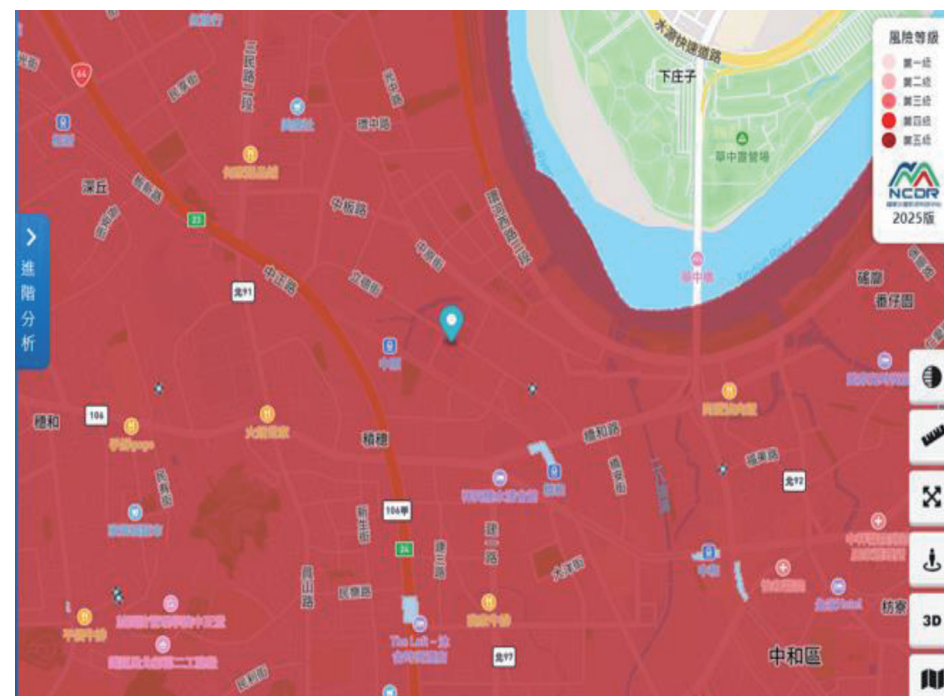
◆RCP實體風險情境：

RCP情境模擬下，我們使用臺灣氣候變遷推估資訊與調適知識平台(Taiwan Climate Change Projection Information and Adaptation Knowledge Platform, TCCIP)，線上模擬在RCP 8.5（RCP代表濃度路徑），所遭遇到的最嚴重情況。對於溫度和降水的變化，在RCP 8.5中，溫度最高升高2.0℃，利用日雨量資料並設定門檻值為雨量超過650公釐降雨發生機率，評估極端降雨發生之機率。在對於溫度變化及在最壞的情況下，檢視近五年淹水調查淡藍色位置(點及面)，雖然本公司未於區域範圍內，但預計將導致功耗增加1%，總能源成本增加1%，這是可接受的財務影響。



氣候變遷災害風險圖平台查詢結果：新北地區2025年

資料來源：國家災害防救科技中心 (<https://dra.ncdr.nat.gov.tw/Frontend/Tools/ShowMapBoxWMS>)

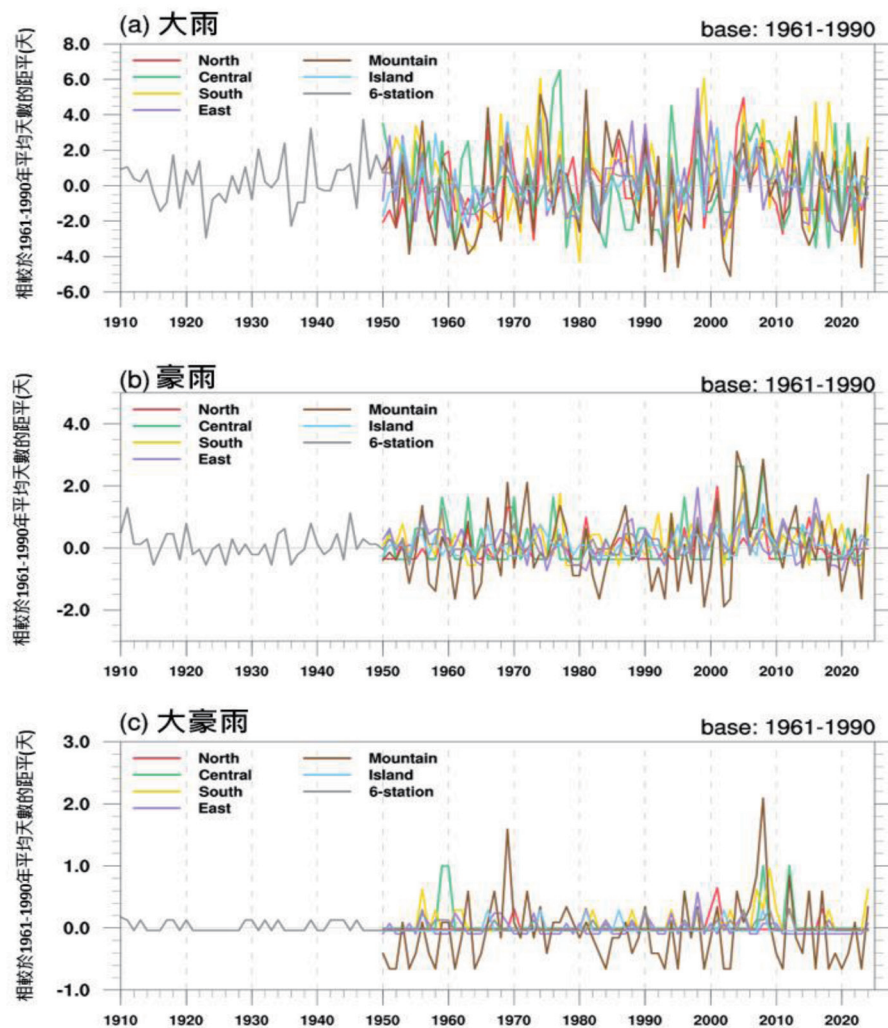


氣候變遷災害風險圖平台查詢結果：新北地區2025年-近五年淹水調查位置(點及面)

資料來源：國家災害防救科技中心 (<https://dra.ncdr.nat.gov.tw/Frontend/Tools/ShowMapBoxWMS>)

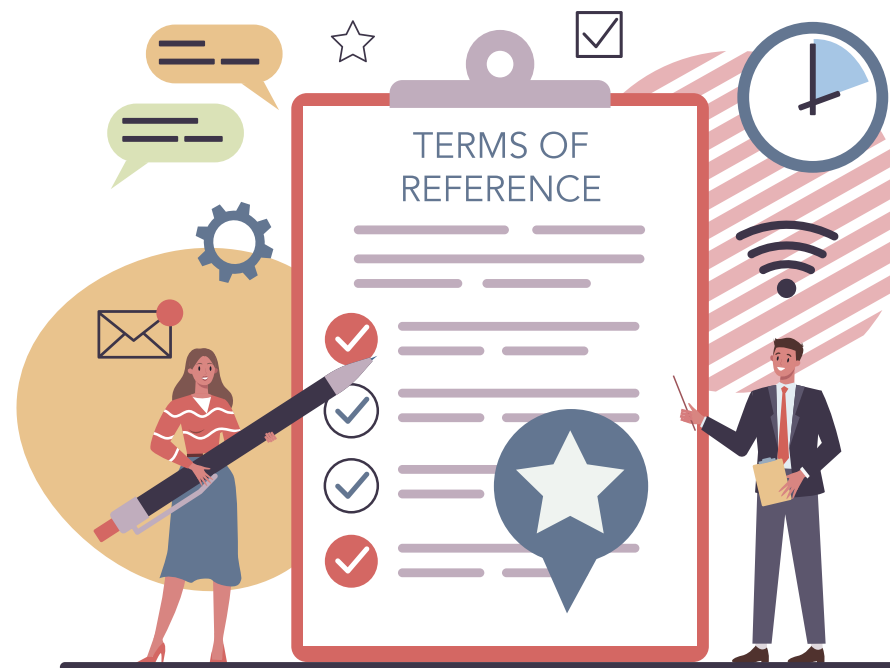
◆大豪雨預測

中央氣象署公開資訊：https://www.cwa.gov.tw/V8/C/K/Encyclopedia/climate/climate7_list.html#climate7-04



◆情境分析針對RCP8.5等情境進行推估：

項目	說明
海平面上升	不會受到影響
低於潮汐線區域	不會受到影響
低於2050年洪水水位	不會受到影響
預估氣溫上升	2°C
總降雨量	2329.5mm(中央氣象署網站臺北地區1991~2020年平均)
降雨日數	163.3天(中央氣象署網站臺北地區1991~2020年平均)



3.2.4 氣候變遷財務影響評估及應對策略

項次	風險類別	風險類型	風險項目	潛在財務影響	因應策略
1	轉型風險	法規政策	2050淨零排放政策，溫室氣體排放成本增加	風險：因應溫室氣體減量與法規，持續進行老舊設備汰換及優先採購高效率或變頻設備，避免後續潛在碳稅及碳交易制度影響營運成本。	1.鑑別高耗能設備，並進行對應管理方案。 2.持續推動製程改善。 3.節能減排政策與行動方案制訂。
2			金管會上市櫃公司溫室氣體盤查規定	風險：未依規定完成，有被公告之風險。	呼應金管會之要求，進行溫室氣體盤查及查證，並涵蓋子公司。
3			勞工、環境法規持續嚴謹	風險：符合法遵的前提下，隱藏增加管理成本。	符合政府法規規範。
4		科技風險	AI風潮造成商業模式變化	風險：需求突發性增加，增加原材料及庫存備庫風險。	評估擴充廠房及投資AI相關工業電腦生產設備。
5		市場風險	能資源成本持續上漲，資源枯竭	風險：營運成本持續增加。 機會：研發節能產品有持續商機。	對高耗能設備進行管理手法制訂，並持續針對高耗能設備進行改善對策降低能源耗損。
6		供應風險	供應鏈碳排放間接影響公司溫室氣體盤查	風險：供應商(含運輸)排放過多，造成產品足跡增加。 機會：供應鏈碳揭露實現供應鏈永續發展。	鼓勵供應商實踐環境永續，降低自身溫室氣體排放。
7		商譽風險	公司發生關於氣體變遷的負面新聞	風險：若有負面報導或未積極投入環境保護、生態保育等工作，有機會影響投資者與客戶的觀感。	遵守法規規範，持續響應環境永續。
8	實體風險	立即風險	極端天氣災害如颱風、強降雨的水災及水資源匱乏而造成供應鏈中斷，影響廠區產區生產運作或是設備損害	風險：氣候劇烈變化造成乾旱，公司需投資儲水設施或是提升用水效率；受天災影響原供交通通勤、設備損壞及營運成本增加，營收下降。	國家災害防救科技中心(簡稱防災科技中心)提供氣候變遷淹水災害風險圖。目前廠區所在區域評估為淹水災害3級，未來若有極端天氣災害，將升級至4級，經本公司訂定各項緊急應變措施及防災機制；運用資訊科技技術，啟動遠距辦公，降低營運中斷所造成之衝擊。
9		長期風險	大氣溫度攀升	風險：平均溫度上升導致用電量與碳排放量上升；電力供應不穩定可能造營運暫停或是設備損害等，造成營運成本增加。	每年度持續進行溫室氣體盤查，減碳方案推動。並協助子公司及關鍵供應商進行溫室氣體盤查。

3.2.5 氣候變遷風險管理方案、目標與指標

項次	風險類別	風險類型	風險項目	目標與指標	預算(成本)
1	轉型風險	法規政策	2050淨零排放政策，溫室氣體排放成本增加	長期：溫室氣體排放密集度↓1%。	
2			金管會上市櫃公司溫室氣體盤查規定	1.短期：2026年7月完成母公司及子公司溫室氣體盤查。 2.中期：2028年8月完成母公司第三方查證。 3.長期：2029年8月完成子公司第三方查證。	約180萬
3		科技風險	勞工、環境法規持續嚴謹	1.材料與環境檢測。 2.安規與國際法規申請。	約100萬
4			AI風潮造成商業模式變化	中期：輔導第二及三材料供應商。	
5		市場風險	能資源成本持續上漲，資源枯竭	暫時可接受風險。	
6		供應風險	供應鏈碳排放間接影響公司溫室氣體盤查	暫時可接受風險。	
7		商譽風險	公司發生關於氣體變遷的負面新聞	暫時可接受風險。	
8	實體風險	立即風險	極端天氣災害如颱風、強降雨的水災及水資源匱乏而造成供應鏈中斷，影響廠區產區生產運作或是設備損害	暫時可接受風險。	
9		長期風險	大氣溫度攀升	暫時可接受風險。	

3.2.6 氣候變遷風險改善

博來依照ISO14064-1：2018溫室氣體盤查組織內部溫室氣體排放量，並制定減碳目標「溫室氣體排放每百萬營收密集度↓1%」。評估各項老舊設備汰換及採購低耗能設備，降低能源損耗。2025年度溫室氣體排放以範疇一+範疇二計算之年度溫室氣體排放密集度為0.5246公噸CO₂e/t營收(百萬元)。

3.3 能源管理

3.3.1 提升能源使用效率政策

- (1)辦公室採用節能燈具，將逐一淘汰T5燈座更換為LED平板燈。
- (2)宣導隨手關閉電源，午休及下班時間關閉未使用電源。
- (3)會議室使用完畢關燈關冷氣。
- (4)空調系統陸續更換為能效符合省電規章之商品。
- (5)不定期透過E-Mail向員工進行環境宣導。

3.3.2 消耗能源總量

能源使用類別為電力與非再生燃料（包含汽油及柴油），博來科技以外銷為主，無購置公務車，以電力為主要使用量，故無統計非再生燃料。2025年電力統計如下：

	2024	2025
電力使用(焦耳)	1,590.34	1,478.46

3.3.3 能源密集度

在永續發展策略中，定期對現有設備進行評估，確保高耗能設備及時被淘汰或升級。這不僅有助於提升能源使用效率，還能減少不必要的資源浪費。每年我們會根據能源消耗、維護成本與效能，進行全面檢查，確保所有設施都符合當前能源效率標準。

能源密度/年度	2024	2025
總能源消耗量(焦耳)	1,590.34	1,478.46
總營業額(百萬)	472.357	625.084
能源密度(焦耳/百萬)	3.367	2.365

3.3.4 永續節能設計

本公司致力於開發與提供兼顧效能與節能的產品與服務，以降低整體能源消耗，實現永續發展的目標。其中一項具體措施是，在產品設計與開發階段即優先選用具備高能效等級的節能晶片（芯片）。這些晶片能在維持運算效能的同時，顯著降低功耗，減少碳排放。

3.4 水資源管理

博來科技在製程上無用水製程，主要是員工平時之民生用水及清潔使用，僅生活污水隨社區大樓排放污水管道，無排放事業廢水，不會造成明顯的環境衝擊。

年度	2024	2025
總耗水量(KL)	0.211	0.210

3.5 廢棄物管理

3.5.1 廢棄物管理政策或減量目標

在廢棄物處理及回收方面遵循相關環保法規，本公司製程無使用環境部列管之有毒及有害化學品，產生之廢棄物分為一般事業廢棄物及有害事業廢棄物，一般事業廢棄物集中統一至資源回收場變賣回收再利用，有害事業廢棄物則委託合法且專業的甲級事業廢棄物處理機構進行廢棄物的處理，努力降低對環境的影響，公司內部也定期進行環保知識推廣。

◇ 2025年廢棄物統計如下：

		2024	2025
一般廢棄物 (kg)	紙類	4,327	5,002
	塑膠類	93.7	136
可回收廢棄物 (kg)	紙類	98	81
	塑膠類	31	308
	PCB電路板	59	43

3.5.2 產品生產過程所製造之有害廢棄物回收百分比

本公司產品未包含劇毒物質，均依政府法令進行回收處理，無有害廢棄物回收百分比相關數據。

3.6 物料管理

3.6.1 所用物料數量

本公司原物料包括：IC、電子元件、印刷電路板、電腦機殼、包裝材料、連接器/線等。除IC為國際大廠(INTEL、AMD等有完善的永續發展規畫廠商)外，對永續發展管理有重大影響的主要原材料為：PCB、金屬機殼，2025年物料進貨數量統計如下：

材料類別/年度	項目	2024	2025
PCB (pcs)	印刷電路板	59,568	59,064
金屬機殼(set)	19"伺服器	1,015	864
	DIN-RAIL	11,408	28,862
	BOX PC	12,838	21,325
	Panel PC	381	749

3.6.2 使用回收再利用的物料、回收產品及其包材

本公司產品無法使用回收再利用物料、回收產品及包材。

CHAPTER

和諧社會

4.1	人力發展	36
4.2	職業安全衛生	38
4.3	人才培育	42
4.4	人權、多元化與平等機會	43
4.5	社區關係	44
4.6	客戶關係管理	45



4 和諧社會

4.1 人力發展

4.1.1 員工統計

2025年本公司員工總數為104人，其中1人為工讀生，其餘員工皆為全職員工，無聘僱無時數保證的員工。男女性員工比例為1:0.55，因產業特性主要集中在研發與技術領域，因此男性員工的比例較高。相對於2024年，本公司員工人數與組成無顯著波動。

項目		2024	2025
員工總數		103	104
性別	男	67	67
	女	36	37
年齡	30歲以下	6	5
	31-50歲	73	69
	51歲以上	24	30

4.1.2 員工福利

博來科技重視員工的福利照顧，依法規定享有勞健保、退休金等基本保障，提供員工團體保險及每年定期實施健康檢查，另每兩週都有護理師駐廠提供健康諮詢，鼓勵員工保持身心健康，並設置職工福利委員會辦理各項福利之規劃與執行，不定期舉辦活動，由福委會提案員工聚餐、踏青旅遊等，促進團隊凝聚力並增強歸屬感，透過完善的福利制度，創造勞資和諧的環境。2025年度舉辦電影欣賞、鶯歌陶藝親子活動、宜蘭2日員工旅遊及杉林溪2日員工旅遊兼尾牙活動等。



宜蘭員工旅遊



宜蘭員工旅遊



鶯歌陶藝親子活動



電影欣賞

本公司明定關於薪酬、出勤休假相關辦法，薪酬制度符合業界水準，並定期進行員工績效考核以作為調薪及升遷的參考，將經營績效反映於員工獎酬，提撥比率不低於百分之一的員工酬勞，並發行員工認股權憑證，期能達成勞資共享的經營理念。

本公司為照顧員工已依法設置哺乳室，提供友善婚育或家庭照顧之職場環境，並嚴格遵循勞基法與員工產假、陪產假與育嬰假相關法規，制定母性健康保護計畫。2025年無員工申請產假、陪產假與育嬰假情況，另外符合條件之員工，可申請托兒津貼補助，2025年度已有7人申請。

4.1.3 非擔任主管職務之全時員工薪資

公司依循相關法令，期望透過公開、明確之管理，獎勵表現優秀者，並給予績效不佳者改善空間，以期落實公司經營理念及達成企業社會責任目標。管理部每年定期審視市場薪資水平，以期提供同仁合理之薪資報酬，獎金亦依據年度預算達成率及個人績效表現計算。

2025年本公司非擔任主管職務之全時員工的平均薪資為741,277元，全年男女薪資中位數663,085元高於全國平均數574,608元約15.40%。聚焦於公司人力主要組成之非主管職全時員工，本公司未來將持續關注市場薪酬動態，並根據營收表現及員工績效適時調整薪酬，以確保薪資具有競爭力。

非擔任主管職務之全時員工	2024	2025
平均薪資(元)	679,940	741,277
薪資中位數(元)	607,543	663,085
全國平均數(元)	557,400	574,608

全國男女經常性薪資比例資料來源：

<https://statdb.mol.gov.tw/statiscla/webMain.aspx?sys=220&funid=mq03&ym=11300&yml=11400&cycle=4&outmode=0&outkind=11&compmode=0&fldspc=39,6,&rdm=R615755>

4.1.4 薪資結構

博來科技提供具競爭力的薪酬，員工酬勞係依據「員工薪資給付管理辦法」辦理，薪資標準依其職務、專業能力、學經歷、工作年資決定，並參考同業市場及地區薪酬水準調整，重視同工同酬價值展現，整體薪資不因性別產生差距。薪酬結構包含固定薪資、津貼、獎金、福利、員工酬勞或退休金等項目，均依據相關法令及內部人事管理制度核定。固定薪資與津貼依個人學經歷、專業能力及所擔任職務核發；變動薪酬則與個人績效表現及公司營運成果緊密連結，以激勵全體員工持續創造企業價值。

經理人薪資由薪資報酬委員會訂定，與薪資報酬之政策、制度、標準與結構經董事會決議後執行，以確保公平合理與符合法規。本公司男女薪酬比為1.2:1略高於全國男女經常性薪資比例1.16:1，經分析是由於本公司研發人員多為男性(占全體員工30%)，造成男性薪酬偏高。公司將秉持「勞動基準法」、「性別工作平等法」之規定，保障員工工作平等權，不會因為員工性別或性向而產生歧視的差別待遇，致力以給予同工同酬及平等的晉升機會。

◆2025年員工薪資與當地平均工資統計如下：

薪酬比例	2024	2025
台灣地區	1.16	1.16
博來公司	1.20	1.20

註：1.計算公式：男性平均經常性薪資/女性平均經常性薪資。

2.台灣地區男女薪資比例資料來源：勞動部網站，性別勞動統計查詢 <https://statdb.mol.gov.tw/statiscla/webMain.aspx?sys=220&funid=mq03&ym=11300&yml=11400&cycle=4&outmode=0&outkind=11&compmode=0&fldspc=39,6,&rdm=R9371533>

4.1.5 新進與離職員工統計

本公司在招募新進員工時，不論其性別、年齡、種族、政治傾向、婚姻狀況及宗教信仰等而有所差異，公司人力結構穩定，人員流動率不高，2025年離職人數增加主要係新進人員於試用期離職所致。

			2024		2025	
			人數	比例	人數	比例
新進員工	性別	男	3	2.91%	12	11.54%
		女	4	3.88%	6	5.77%
	年齡	30歲以下	2	1.94%	2	1.92%
		31-50歲	5	4.85%	13	12.50%
		51歲以上	0	0%	3	2.89%
	新進總人數		7	6.79%	18	17.31%
離職員工	性別	男	1	0.97%	12	11.54%
		女	4	3.88%	5	4.80%
	年齡	30歲以下	1	0.97%	2	1.92%
		31-50歲	4	3.88%	13	12.50%
		51歲以上	0	0%	2	1.92%
	離職總人數		5	4.85%	17	16.34%

註：當年度員工總數以當年底(12/31)的員工總數為準。

新進員工為當年度公司曾經招募進來的員工，包含當年度新進但已於年底離職之員工。

新進率=(當年度該特定類別之新進員工總數/當年度員工總數)*100%。

離職率=(當年度該特定類別之離職員工總數/當年度員工總數)*100%。

4.2 職業安全衛生

博來科技秉持員工為最重要資產，更是永續經營的關鍵，以創造安全的工作場所為基礎，才能製造出顧客信賴安全的產品。遵循職業安全衛生相關法規及國內外衛生管理系統，訂定安全衛生政策，推動各項安全衛生措施，以達風險預防與持續提供安全及友善的工作環境。

4.2.1 職業安全衛生管理系統

博來科技承諾提供員工安全健康的工作環境，進行風險辨識與危害評估，針對化學品處理及設備操作進行教育訓練並提供防護器具。定期進行職場安全巡檢與員工健康監測，建立事故通報與改善機制，確保工作環境符合法規與標準。透過不斷優化管理流程與員工參與，降低工安風險，提升安全文化，實現永續與負責任的製造。

本公司的職業安全衛生管理系統，涵蓋所有直接雇用的全職與兼職員工(含辦公室行政人員以及工廠之生產人員)，以及因應旺季時透過人力仲介機構派遣至公司之工作者，系統未納入短期訪客(客戶或是廠商)，但要求其須遵守基本安全標準。

4.2.2 危害辨識、風險評估、及事故調查

作業/流程名稱 (處所)	危害辨識及後果	現有防護措施	評估風險			控制措施	控制後評估風險		
			嚴重度	可能性	等級		嚴重度	可能性	等級
辦公區	地面濕滑-滑倒	清潔人員定期擦拭	S2	P4	4	1.增設(小心地滑警示牌) 2.及時清理水漬	S2	P2	3
	高溫-燙傷	貼警示標語	S2	P4	4	1.提供杯套/防護手套 2.控制鎖式飲水機	S2	P1	2
	電器短路-觸電	使用合格產品	S2	P3	3	1.宣導勿過載使用插座 2.裝設漏電斷路器	S2	P1	2
	櫥櫃物品掉落-砸傷	1.重物放置低層 2.固定容器置放物品	S1	P2	2				
	雜物堆積-絆倒	1.明確標示置放區域 2.定期整理.維持整齊	S1	P2	2				
	不當使用電器-(微波爐)爆炸	宣導正確使用方式	S1	P3	3				
廠區	貨品堆疊-坍塌	遵守貨物堆疊規範	S2	P2	3				
	人員貨架上下-墜落或物品飛落	遵守合梯使用規範	S3	P2	3				
	設備短路-觸電	1.裝設漏電斷路器 2.設備接地	S2	P2	3				
	有機溶劑揮發-通風不良	1.局部排氣設施 2.人員配戴口罩	S2	P2	3				
	油墨及溶劑儲存不佳-火災	1.設置滅火器 2.置放區域禁放易燃物	S3	P2	3				
	烤箱使用不當-高溫燙傷	1.使用防護手套 2.遵守烤箱使用規範	S2	P1	2				
	助焊劑接觸易燃物-火災	1.設置滅火器 2.工作區域禁放易燃物	S3	P2	3				

4.2.3 火災事件

公司重視職場安全與災害風險管理，特別針對火災風險採取預防性措施與管理制度，建置完善的消防設備與應變計畫，並持續依據消防法維護防災設施與執行教育訓練，降低火災風險對員工、營運與環境的影響。為落實滅火、通報及避難訓練之實施，本公司設置防火管理人員，依法定期做在職訓練，2025年度已進行2場自衛消防編組訓練及1次消防安全申報檢查。2025年未發生火災事件。

◆ 2025年消防演練實況



4.2.4 健康職場與溝通

博來科技深信員工是企業最重要的資產，積極推動各項作業，同時建立員工的身心健康觀念，打造健康幸福職場，並取得衛生福利部國民健康署健康職場認證，積極落實無菸職場，善盡企業社會責任。博來科技衷心希望每位員工都能常保健康與安全，依勞工健康保護四大計畫指引，除因應職安法新興職業病預防規定，亦制定公司「人因性危害預防計畫」、「異常工作負荷促發疾病預防計畫」、「執行職務遭受不法侵害預防計畫」、「母性健康保護預防計畫」，並據以執行。



本公司關懷員工身心健康並提高健康自覺，為即早發現危害健康及潛在致病因子，每年度提供全體員工免費一次健康檢查及部分員工之特殊健康檢查，2025年實際體檢人數為95人，其中特殊健康檢查有4位維修人員加做血中鉛及1位廠務人員加做噪音檢測，經職業安全衛生醫護人員評估後，有關特殊健康檢查部分均未發現異常，一般健康檢查考慮個資因素不予揭露。

針對健檢報告結果，則由特約專業醫生、護理師入廠進行一對一解說，對於報告異常或健康異常者，除領取報告時發放衛教單張，亦進行個別關懷、健康指導、健促活動邀約等，以提升員工健康的生活意識、加強自我健康認知與識能。

本公司並安排特約醫護定期臨場健康服務，每個月至少2次，2025年總共已服務24次以上，幫助員工在工作與生活之間取得平衡。本公司也不定期辦理健康促進相關講座，宣導並推動正確的健康知識，構築樂活的職場環境。2025年度已舉辦3場健康講座，共計上課43人次，累積培訓時數43小時。

員工健康促進與職場人因風險關懷訪談次數統計：

項目/年度	2024	2025
健康檢查關懷	34	23
人因追蹤	2	3
過負荷	13	6
中高齡	0	7
個人健康諮詢	0	1
合計	49	40

在溝通層面，我們建立了意見交流平台，如員工意見箱，鼓勵員工分享想法與建議。勞資會議每季舉行，傾聽勞方意見，尋求雙贏且有效解決方案。博來科技相信，只有透過關懷與有效的溝通，才能建立信任與合作的基礎，進一步激發員工的潛力，共同推動企業的長期發展。

4.2.5 有關職業安全衛生之工作者訓練

本公司依員工教育訓練作業程序，分別針對各員工類別辦理相關之知識技能訓練，且各環安衛教育訓練均有考核或實作拍照等紀錄留存，並定期派員進行在職教育，以確保維持證照之有效性。

職業安全衛生教育訓練受訓人數	2024	2025
職能進修	34	28
安全衛生	3	3
急救人員	2	0
產業研討會	27	21
製程安全訓練	27	26
資訊安全	0	18
職場健康促進講座	52	144
合計	145	240

◇ 職場健康促進講座



4.2.6 落實職業疾病預防

本公司認知到供應鏈與合作夥伴在職業安全衛生方面的重要性，因此積極推動以下措施，以預防與減輕相關衝擊：

- ◆ 鼓勵供應商設立職安衛管理系統，並提供必要協助。
- ◆ 供應商職安衛相關的事件數據作為供應商評比與持續合作的參考依據。

2025年未發生職業傷害與職業病事件。



4.3 人才培育

人才是企業發展的基石，對於企業而言，良好的人力資本是維持競爭力和應對市場變化的關鍵因素。博來科技深知人才的重要性，每年度依據「員工教育訓練作業程序」、經營目標及人力需求，制定訓練與培訓計畫，提升員工的能力，進而強化組織的整體競爭力與適應力。公司針對新進人員、在職員工及專業人員，進行量身定制的學習與發展方案，確保每位員工在不同階段都能得到有效的培養，並達到職位所需的專業標準。

4.3.1 員工訓練時數

博來科技定期為員工提供深度的專業訓練，並鼓勵他們參與各類認證課程及專業交流活動，提升其在業界的專業水平和影響力。對於新進人員，會有該部門幫助新進員工了解公司的文化、規範及職務要求，掌握工作所需的基本知識和技能，為未來的工作表現奠定穩固基礎。針對在職人員的訓練，博來科技依照各單位的實際需求，規劃並實施內部及外部的專業訓練課程。內部訓練主要提升員工對產品製作流程，達到產品品質一致性，外部訓練則涵蓋了行業最新技術與管理理念，幫助員工掌握外部市場變化所需的知識與技能。

本公司2025年教育訓練總時數為643小時，每人平均6.18小時。

單位：小時		統計/年度	2024	2025
每名員工受訓平均時數			5.10	6.18
員工依性別受訓平均時數	男		3.37	3.89
	女		1.73	2.29
員工依類別受訓平均時數	直接		0.82	0.87
	間接		4.28	5.31
員工依職級受訓平均時數	主管		2.78	2.47
	非主管		2.32	3.71

4.3.2 提升員工職能及過渡協助方案

為落實職場多元共融並響應「中高齡者及高齡者就業促進法」，本公司積極打造年齡友善的工作環境，提供中高齡（45歲以上）及高齡（65歲以上）勞動者持續參與職場的機會，藉此強化技術知識傳承、營運穩定性與人才永續。電子產業對產品品質穩定性與現

場製程技術具高度要求，本公司深知資深員工於製程優化、技術傳承與現場管理之關鍵角色，故推動下列實質作法：

- ◆ **持續延攬並留任關鍵技術人員**：優先保留具備實務經驗與關鍵技能的中高齡勞動者，以確保核心技術得以延續，強化製程品質與營運效率。
- ◆ **推動跨世代技術交接與內部訓練**：設立師徒制度與知識傳承計畫，促進經驗分享與新進人員快速養成。
- ◆ **善用政府資源促進高齡就業**：主動參與政府推動之高齡友善職場計畫，積極整合外部資源與就業支持措施，展現企業對促進公平就業的承諾與實踐力。

未來，公司將持續優化人力資源政策，發展更具彈性與支持性的就業機制，強化中高齡員工的職場參與，實現企業永續發展與社會共好目標。

4.3.3 員工績效管理

依據本公司年度考績制度，凡任職滿三個月的正式聘任員工，均須接受年度績效考核，2025年考核比例達100%。年度考核程序由員工先行自我評量，一來尊重員工自我表述機會，再者，鼓勵員工藉此了解自我不足及績優表現，據此與主管雙向溝通；不只讓主管深入了解員工想法、感受、工作態度與潛能，亦可讓員工充分了解主管對其評價與期許，以利未來工作規劃，提升績效。

員工年度考績作為年度獎懲、升遷、職務調動依據，及員工訓練與生涯規劃參考。若考績不佳，員工可在主管協助下，共同訂定績效改善計畫，再逐步落實；主管檢核其調整表現，可在旁協助或獎勵，並提供資源。改善計畫期限屆滿，再由主管透過面談，評估員工是否達成改善目標。若改善成效仍不佳，將予資遣；資遣費則以員工年齡與服務年限核計。

2025年考核統計		實際考核人數	符合考核人數	百分比
性別	男	64	64	100%
	女	37	37	100%
員工類別	直接	11	11	100%
	間接	90	90	100%

4.4 人權、多元化與平等機會

4.4.1 人權維護

為保障同仁及利害關係人之基本人權，公司遵循政府勞動法令及RBA責任商業聯盟行為準則，制定「人權政策」並經董事會通過，內容包含保障職場人權、落實同工同酬、提供健康安全職場、支持結社自由、促進勞資和諧及個人資料保護，並恪守中華民國「勞動基準法」、「就業服務法」、「性別平等工作法」、「性騷擾防治法」、「職業安全衛生法」等勞動相關法規的遵循規則，提供員工受到尊重、擁有尊嚴且安全無虞之工作環境，善盡照顧員工之企業社會責任。

本公司為確實保障員工工作權益，遵守勞動基準法相關法令規定，未來若因重大營運變化而影響員工權益或中止與部分員工僱傭關係時，將依法令規定提前預告。2025年博來科技並無重大營運變化之事宜。此外，本公司依照「執行職務遭受不法侵害預防計劃」及性騷擾防治專線與申訴信箱，處理相關議題，2025年未發生性騷擾和歧視事件。

4.4.2 多元共融職場

本公司在人員聘用上格遵各項勞動法令的規定，不使用任何非法勞工、童工、或其他違反法律規定之勞力；公司僱用員工採用多元化原則，不分性別，同工、同質、同酬，亦不分宗教、種族、黨派，平等僱用不歧視，並保障身心障礙員工權利，2025年聘用身心障礙員工佔總員工數1.92%，優於政府規定。2025年度本公司舉辦2場職場不法侵害講座及3場健康講座，並針對全體員工進行不法侵害教育訓練，共計上課144人次，累積培訓時數144小時。



健身社活動



召開勞資會議

4.4.3 管理職女性主管占比

2025年博來科技共104名員工，其中1名為外籍員工，其餘為本國籍，展示博來對當地勞動市場的貢獻，為當地創造的就業機會，促進地方經濟的發展。

本公司秉持性別平等的原則，持續優化女性員工的職涯發展環境，發揮女性員工的潛力與優勢，實現公司與員工的共同成長與永續發展。管理階層無外籍員工，全部為本國籍。男女性主管比例1:0.29。

	2024	2025
全體員工女性比例(%)	34.95	35.58
管理階層女性比例(%)	19.05	22.73

4.4.4 結社自由

為促進同仁多元互動與工作生活平衡，本公司長期支持社團發展，鼓勵同仁成立各類社團，同仁間可以自組社團並申請補助，目前成立的社團有健身社。本公司設有職工福利委員會組織運作，並每季定期召開勞資會議，建立勞資雙方通暢溝通管道，溝通勞工權益，傾聽同仁心聲，並做各項重點事項討論與決議。2025年沒有面臨結社自由及團體協商風險的營運據點。

4.4.5 保全人員接受人權政策或程序訓練

本公司無保全人員，由所在大樓或管理區管理委員會負責保安工作，目前未發生保全人員違反人權政策情況。

4.4.6 涉及侵害原住民權利的事件

本公司主要廠房座落於新北中和科技園區，非原住民保留區。在人員選、育、用、留、考、福利、獎懲等各項勞動條件與勞動權益均一視同仁，且依據政府規定提供原住民歲時祭祀活動公假，2025年末發生涉及侵害原住民權利的事件。

4.5 社區關係

4.5.1 社會公益

本公司積極投入社會服務，並進一步透過捐助公益團體，展現對社會關懷與企業責任的實踐。2025年本公司贊助為偏鄉孩童舉辦的兒少文學獎公益活動，並參與2025年9月26日人間有愛中小企業互助協會舉辦的「偏鄉孩童才藝競賽暨產業楷模頒獎典禮」，讓偏鄉教育有更多希望，對偏鄉公益盡一份企業社會責任。

2025年博來對社會公益捐贈，明細如下：

2025年度社會參與經費項目		捐贈金額（新台幣元）
1	財團法人華山社會福利慈善事業基金會	12,000
2	社團法人台灣公益聯盟	12,000
3	財團法人台灣兒童暨家庭扶助基金會	12,000
4	社團法人臺灣視障協會	12,000
5	中華社會福利聯合勸募協會	6,000
6	財團法人心路社會福利基金會	6,000
7	社團法人台灣國際難民教育支持協會	6,000
8	財團法人中華民國唐氏症基金會捐款	6,000
9	台灣人間有愛中小企業互助協會	35,000
總額		107,000

◇ 偏鄉孩童才藝競賽暨產業楷模頒獎典禮



4.5.2 對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動

依據ISO 9001組織內外部議題與相關方需求期望之風險評估，本公司當地社區不具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動。最高風險項目為國際市場不確定性及匯率波動大，本公司自2024起每年均會針對社區(管委會)永續發展議題進行問卷調查，與參與社區管理委員會活動，定期進行溝通、環境監測公開化，以及持續改善營運設施，以降低對社區之實質與潛在衝擊。

4.5.3 政治捐獻

本公司不鼓勵(但未禁止)員工在公司職場上談論政治問題，原則上抱持中立政治立場。2025年沒有以公司名義進行的政治捐獻。

4.6 客戶關係管理

4.6.1 客戶溝通

為達到即時解決產品問題及服務，以滿足客戶之所需，本公司已訂定「客戶服務管理作業程序」。在客戶關係與溝通上，透過定期及不定期的會議與拜訪，及國際參展或產品說明會等方式，以期建立良好的合作關係，客戶並可經由公司電話、電子郵件等不同管道向公司進行產品或使用上之諮詢或提出客訴，公司接獲客戶訊息後由權責同仁負責回覆。相關連絡資訊揭露於公司網站利害關係人專區。



4.6.2 客戶滿意度

為建立以客戶為導向的品質系統及經營理念，本公司已訂定「客戶滿意度調查作業程序」。為確認客戶對本公司服務品質的滿意程度，本公司每年執行客戶滿意度調查，客戶可透過評分、意見回饋等方式，提供對本公司服務品質與成效的滿意度；本公司除對客戶具體回覆及追蹤相關權責部門的改善進度外，並彙整報告予相關主管，做為營運計畫的方針參考。2025年客戶滿意度調查結果如下：

各項調查項目總評：	2024	2025
1.業務部人員	9.50	9.61
2.品管人員	9.50	9.29
3.客戶處理及回饋	9.30	9.43
4.產品創新	9.20	8.71
5.延遲出貨率	9.05	8.82
6.包裝	9.25	9.11
7.功能測試	8.90	9.04
8.售後服務	9.40	9.32
9.技術支援	9.25	9.21
10.RMA退修時間	9.35	8.79
總分	92.7	91.33

4.6.3 客戶隱私保護

本公司重視客戶隱私權保護，遵循個人資料保護法，訂定「隱私權保護政策」。本公司已取得ISO 27001國際資訊安全管理認證，由資訊安全中心負責落實資料存取權限管控及資料擁有者之覆核機制，確保資料的存取與共享受到妥善治理與保護，以及資料的可用性、完整性及保密性。適用範圍涵蓋所有營運據點、子公司、客戶及供應商。針對營運過程中所涉及之個資隱私之蒐集、處理、利用及保護，除遵循政府相關法令規章，在法令規定之範圍內使用，不會提供、出租或以其他變相之方式，將個資揭露予第三人，且會依循公司所定之「隱私權保護政策」落實執行，致力維護客戶的資料安全及隱私權權利。

人員管理的部分，本公司也強化員工資訊安全認知，新進員工皆要求簽訂保密文件，在職員工加強宣導重要資訊安全訊息。日常作業環境中，員工所使用的電腦皆已關閉USB存取功能，用以加強對資料的保護，本公司於硬軟體設施、人員作業等各面向持續更新並加強釣魚郵件偵測，如發生個人資料遭侵害事件，將依個人資料保護法與相關規範調查處理，如有違反保密義務者，將受相關法律及本公司內部規定之處分。

2025年未發生經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴的事件。

CHAPTER

附錄

5.1	附錄一：GRI 2021準則指標索引	47
5.2	附錄二：金管會應揭露指標索引	50
5.3	附錄三：SASB索引	51
5.4	附錄四：上市上櫃公司氣候相關資訊	51



5 附錄

5.1 附錄一：GRI 2021準則指標索引

GRI標準及分類	編號	GRI指引	本報告書章節	頁碼
GRI2 (2021) — 般 揭 露	2-1	組織詳細情況	關於本報告書、1.2	3、6
	2-2	納入組織永續報告的實體	關於本報告書	3
	2-3	報告期、報告頻率和聯絡人	關於本報告書	3
	2-4	資訊重編	關於本報告書	3
	2-5	外部確信/查證	關於本報告書	3
	2-6	活動、價值鏈和其他業務關係	2.7.4	23
	2-7	員工	4.2.1	38
	2-8	員工之外的工作者	4.2.1	38
	2-9	管制架構和組成	1.2	6
	2-10	最高管制機構的提名和遴選	2.2.1	12
	2-11	最高治理單位的主席	1.1	5
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.2.1	12
	2-13	衝擊管理的負責人	2.6.8	18
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.1、2.3.3	12、15
	2-15	利益衝突	2.2.4	13
	2-16	溝通關鍵重大事件	2.6	17
	2-17	最高治理單位的群體智識	2.2.3	13
	2-18	最高治理單位的績效評估	2.2.5	13
	2-19	薪酬政策	2.3.1	14
	2-20	薪酬決定流程	2.3.1	14
	2-21	年度總薪酬比率	4.1.3	36
	2-22	永續發展策略的聲明	1.1	5
	2-23	政策承諾	1.1	5
	2-24	納入政策承諾	2.11.1、4.4.1	26、43
	2-25	補救負面衝擊的程序	2.6.8	18
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	2.6.8	18
	2-27	法規遵循	2.6.9	19
	2-28	公協會的會員資格	1.4	10
	2-29	利害關係人議合方針	2.6、2.7.1、2.7.3	17、19、22
	2-30	團體協約	2.8	24

GRI標準及分類	編號	GRI指引	本報告書章節	頁碼
GRI3 實質性議題	3-1	決定重大主題的流程	2.7.1	19
	3-2	重大主題列表	2.7.2	21
	3-3	重大主題管理	2.7.3	22
GRI201 經濟績效	201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	2.5.1	16
	201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	2.5.2	16
	201-3	定義福利計劃義務與其他退休計畫	2.5.3	16
	201-4	取自政府之財務補助	2.5.4	16
GRI202 市場定位	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	4.1.4	37
	202-2	雇用當地居民為高階管理階層的比例	4.4.3	43
GRI203 間接經濟衝擊	203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展及衝擊	2.5.5	17
	203-2	顯著的間接經濟衝擊	2.5.6	17
GRI204採購實務	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	2.9.2	25
205 反貪腐	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	2.11.1	26
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.11.2	26
	205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	2.11.1	26
GRI206反競爭行為	206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.6.9	19
GRI207 稅務	207-1	稅務方針	2.4.1	16
	207-2	稅務治理、管控與風險管理	2.4.2	16
	207-3	稅務相關議題之利害關係人溝通與管理	2.4.3	16
	207-4	國別報告	2.4.4	16
GRI301 物料	301-1	所用物料的重量或體積	3.6.1	34
	301-2	使用回收再利用的物料	3.6.2	34
	301-3	回收產品及其包材	3.6.2	34
GRI302 能源	302-1	組織內部的能源消耗量	3.3.2	33
	302-2	組織外部的能源消耗量	3.3.2	33
	302-3	能源密集度	3.3.3	34
	302-4	減少能源的消耗	3.1.5	28
	302-5	降低產品和服務的能源需求	3.3.4	34
GRI303 水與放流水	303-1	共享水資源之相互影響	3.4	34
	303-2	與排水相關衝擊的管理	3.4	34
	303-3	取水量	3.4	34
	303-4	排水量	3.4	34
	303-5	耗水量	3.4	34
GRI304 生物多樣性	304-1	組織所擁有、租賃、管理的營運據點或其鄰近地區位於環境保護區或其它高生物多樣性價值的地區		
	304-2	活動、產品及服務，對生物多樣性方面的顯著衝擊		
	304-3	受保護或復育的棲息地		
	304-4	受營運影響的棲息地中，已被列入IUCN紅色名錄及國家保育名錄的物種		

GRI標準及分類	編號	GRI指引	本報告書章節	頁碼
GRI305 排放	305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	3.1.2	28
	305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	3.1.2	28
	305-3	其它間接（範疇三）溫室氣體排放	暫不揭露	
	305-4	溫室氣體排放密集度	3.1.3	28
	305-5	溫室氣體排放減量	3.1.5	28
	305-6	破壞臭氧層物質的排放	3.1.4	28
	305-7	氮氧化物(NOx)、硫氧化物(SOx)、及其它重大的氣體排放	3.1.4	28
GRI306 廢棄物	306-1	廢棄物產生與廢棄物相關顯著衝擊	3.5.1	34
	306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	3.5.1	34
	306-3	廢棄物的產生	3.5.1	34
	306-4	廢棄物的處置移轉	3.5.1	34
	306-5	廢棄物的直接處置	3.5.1	34
GRI307有關環保保護的法規遵循	307-1	違反環保法規	1.5	10
GRI308供應商環境評估	308-1	採用環境標準篩選新供應商	2.9.1	25
	308-2	供應鏈對環境的負面衝擊，以及所採取的行動	2.9.1	25
GRI401 勞雇關係	401-1	新進員工和離職員工	4.1.5	37
	401-2	提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	4.1.2	36
	401-3	育嬰假	4.1.2	36
GRI402勞資關係	402-1	關於營運變化的最短預告期	4.4.1	43
GRI403 職業安全衛生	403-1	職業安全衛生管理系統	4.2.1	38
	403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	4.2.2	38
	403-3	職業健康服務	4.2.4	39
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	4.2.4	39
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	4.2.5	40
	403-6	工作者健康促進	4.2.4	39
	403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	4.2.6	41
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	4.2.1	38
	403-9	職業傷害	4.2.6	41
	403-10	職業病	4.2.6	41
GRI404 訓練與教育	404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	4.3.1	42
	404-2	提升員工職能及過渡協助方案	4.3.2	42
	404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	4.3.3	42
GRI405 員工多元化與平等機會	405-1	治理單位與員工的多元化	4.4.2	43
	405-2	女性對男性基本薪資加薪酬的比率	4.1.4	37
GRI406不歧視	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	4.4.1	43
GRI407結社自由與團體協商	407-1	工作者結社自由與團體協商的可能面臨風險	4.4.4	43

GRI標準及分類	編號	GRI指引	本報告書章節	頁碼
GRI408童工	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	2.9.3	25
GRI409強迫或強制勞動	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	2.9.1	25
GRI410保全實務	410-1	保全人員接受人權政策或程序訓練	4.4.5	44
GRI411原住民權利	411-1	涉及侵害原住民權利的事件	4.4.6	44
GRI412 人權評估	412-1	接受人權檢視或人權衝擊評估的營運活動	2.9.1	25
	412-2	人權政策或程序的員工訓練	暫不揭露	
	412-3	載有人權條款或已進行人權審查的重要投資協議及合約	暫不揭露	
GRI413 當地社區	413-1	經當地社區溝通、衝擊評估和發展計畫的營運活動	4.5.1	44
	413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	4.5.2	45
GRI414 供應商社會評估	414-1	使用社會標準篩選之新供應商	2.9.1	25
	414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	2.9.1	25
GRI415公共政策	415-1	政治捐獻	4.5.3	45
GRI416 顧客健康與安全	416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	1.5	10
	416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	1.5	10
GRI417 行銷與標示	417-1	產品和服務資訊與標示的要求	1.5	10
	417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	1.5	10
	417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	1.5	10
GRI418客戶隱私	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	4.6.3	45
GRI419社會經濟法規遵循	419-1	違反社會與經濟領域之法律和規定	2.6.9	19

5.2 附錄二：金管會應揭露指標索引

半導體業、電腦及週邊設備業、光電業、通信網路業、電子零組件業、電子通路業、其他電子業

編號	指標	指標種類	本報告書章節/頁碼	頁碼
一	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	量化	3.3.2	33
二	總取水量及總耗水量	量化	3.4	34
三	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	量化	3.5.1、3.5.2	34
四	說明職業災害類別、人數及比率	量化	4.2.6	41
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1)	量化	1.3.2、3.5.1	9、34
六	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	質化描述	1.3.3	9
七	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	量化	2.6.9	19
八	依產品類別之主要產品產量	量化	1.3.1	9

註 1：包含下腳料賣出或其他回收處理，應提供相關說明。



5.3 附錄三：SASB索引

類別	SASB代碼	指標	測量單位	對照章節	頁碼
溫室氣體盤查	TC-SC-110a1	範疇一溫室氣體及全氟化合物排放	量化	3.1 溫室氣體盤查	28
	TC-SC-110a2	範疇一長短期溫室氣體管理、見諒策略及目標達成	質化		
製程能源管理	TC-SC-130a1	總能源消耗量、電網能源比例、再生能源比例	量化	3.3 能源管理	33
水資源管理	TC-SC-140a1	總取水、耗水量及各自在水資源壓力地區比例	量化	3.4 水資源管理	34
廢棄物管理	TC-SC-150a1	製程有害廢棄物量與回收百分比	量化	3.5 廢棄物管理	34
職業安全衛生	TC-SC-320a1	說明評估、監控與件少員工暴露於危害因子的努力	質化	4.2職業安全衛生	38
	TC-SC-320a1	違反員工健康安全相關法律程序造成之財物損失數	量化		
全球高技能人才招募及管理	TC-SC-330a1	外籍員工/海外員工百分比	量化	4.2.1 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者、4.4.3雇用當地居民為高階管理階層的比例	38、43
產品生命週期管理	TC-SC-410a1	包含62474物質的產品收入比例	量化	目前本公司並無IEC 62474材料聲明(Material Declaration) 標準清單所列物質產品收入	
	TC-SC-410a2	處理器的整體系統層面能源效率：(1)伺服器 (2)桌上型電腦 (3)筆記型電腦	量化	3.5.1廢棄物管理政策或減量目標	34
原物料來源	TC-SC-440a1	說明關鍵原物料風險管理方法	質化	1.3.3與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	9
智慧財產權保護與競爭行為	TC-SC-520a1	反競爭行為相關法律程序造成之財物損失數	量化	2.6.9 反競爭行為法律訴訟	19
總產量	TC-SC-000A	依產品類型而不同	量化	1.3.2報廢產品及電子廢棄物之產量及回收比例	9
自有設施產量	TC-SC-000B	百分比(100%)	量化	1.3.2報廢產品及電子廢棄物之產量及回收比例	9

5.4 附錄四：上市上櫃公司氣候相關資訊

類別	指標	對照章節	頁碼
治理	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。	3.2.1	29
	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)。	3.2.4	32
風險管理	3.敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	3.2.4	32
	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。	3.2.3	30
策略	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。	3.2.5	33
	7.若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	本公司目前暫無碳交易規劃	
指標及目標	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。	3.2.5 本公司目前暫無碳抵換或使用再生能源憑證規劃	33
	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	3.1.2	28

Lex SYSTEM[®]

博來科技股份有限公司