

博盛半導體股份有限公司

2024年永續報告書

股票代碼：7712



本報告書公告網址：

[https://www.potens-semi.com/?
action=esg&id=7DFT6UNAQC](https://www.potens-semi.com/?action=esg&id=7DFT6UNAQC)

 ESG資訊申報網址：

<https://esggenplus.twse.com.tw/inquiry/report?lang=zh-TW>



發行日期：2025年 8月8日

內容

前言.....	4
關於本報告書.....	4
董事長的話	6
CH1 關於博盛	7
1.1 營運概況	7
1.2 永續發展推動小組	13
CH2 永續未來	14
2.1 永續發展承諾與意義.....	14
2.2 重大性分析	18
2.3 重大主題及價值鏈邊界表.....	25
2.4 利害關係人及溝通議合	27
CH3 永續承諾與營運	34
3.1 公司治理	34
3.2 營運策略與經濟績效	52
CH4 永續價值	56

4.1 客戶服務與產品品質	56
CH5 綠色營運	64
5.1 氣候變遷減緩與調適	64
CH6 以人為本	79
6.1 員工關懷與發展	79
CH7 社會參與	97
7.1 社會共融	97
附錄	101
GRI 索引表	101
作業辦法附表二-氣候相關資訊	107

前言

關於本報告書

報告邊界範疇 2-2

本報告書涵蓋公司 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日在營運策略與經濟績效、客戶服務與產品品質、氣候變遷減緩與調適及員工關懷與發展等層面在社會永續發展政策的推動與績效展現。

本報告書指標揭露以主要營運據點博盛半導體股份有限公司及其子公司為主，經濟績效指標揭露為合併報表中的實體，包括本公司及子公司。報告書內容中所揭露的統計數據，其來源係為公司自行統計與調查的結果，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。

有關財務數據來源，皆依金融監督管理委員會認可並發布生效之國際財務報導準則（International Financial Reporting Standards, IFRSs）及證券發行人財務報告編製準則編制，並經安侯建業聯合會計師事務所查核簽證後，所公開發表之財務報告資訊，以新臺幣計算。此外，本公司各項管理系統均定期執行內部稽核，ISO 9001 品質管理系統及 ISO 14001 環境管理系統皆通過第三方查證機構之查驗證。

報導期間及週期 2-3

報導期間	本報告書資訊揭露期間為 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日，與財務報告的報告期相同。報告書發布日期為 2025 年 8 月 8 日
報導週期	此報告書為本公司第一本永續報告書，博盛半導體將每年定期發行永續報告書。

資訊重編 2-4

此報告書為本公司第一本永續報告書，不適用資訊重編情形。

外部保證或確信 2-5

本報告書已提報董事會討論案決議通過，未有進行外部保證或確信。

意見回饋及負責單位 2-3

如您對於本報告書內容有任何指教或建議，歡迎與我們聯絡：

負責單位	博盛永續發展推動小組
電子信箱	ir@potens-semi.com
電話	03-6682068
地址	新竹縣竹北市高鐵二路 32 號 6 樓之 3

董事長的話 2-22

隨著全球面臨氣候變遷、資源枯竭與社會不平等等多重挑戰，企業在經濟成長之外，必須承擔更多的社會與環境責任。博盛半導體身為半導體產業的一員，深知自身在推動永續發展中扮演的關鍵角色。2025 年，我們持續秉持「以技術創新帶動產業升級，以綠色價值創造共好社會」的理念，積極整合 ESG（環境、社會、公司治理）目標於企業核心策略中，邁向更具韌性的永續經營之路。

在環境面，我們以實際行動回應全球減碳的需求，不僅提升製程效率、降低能耗與用水，更持續導入再生能源與潔淨製程設備。博盛也已啟動碳盤查與碳足跡管理制度，為未來實現淨零排放目標奠定基礎。

在人本與社會面，我們致力打造安全、平等與多元共融的職場環境，重視員工的健康與發展。2024 年，公司持續投入員工教育訓練，強化專業技能與數位轉型能力，並透過各項公益服務與合作計畫，實踐企業對社會的正向影響力。

在公司治理方面，我們遵循最高道德標準與法規規範，持續強化董事會職能與風險控管機制，並推動資訊透明化、強化內部控制，確保公司永續成長的穩固基石。同時，我們積極與利害關係人溝通，聆聽建議、回應關切，提升公司治理與企業聲譽。

面對全球供應鏈重構與科技快速變革，博盛半導體將持續以誠信、創新與永續為企業核心價值，攜手客戶、供應商、員工與社會各界，建構更具韌性與競爭力的價值鏈。我們深信，唯有不斷追求永續的本質，企業方能在不確定中找到確定，在變動中創造價值。

最後謝謝所有關心並支持博盛半導體的夥伴們，容我以這一句 Slogan “Enhancing Everyday Life” 作為我對大家的勉勵，讓我們共同攜手，一起邁向更永續的未來。



博盛半導體股份有限公司 董事長 孟祥集

CH1 關於博盛

1.1 營運概況 2-1

博盛半導體股份有限公司（「博盛半導體」、或「本公司」；連同其子公司，「本集團」）於西元2014年4月30日成立，本公司主要係從事功率半導體（Power Semiconductor）設計開發、應用服務及銷售，為半導體產業上游之功率半導體元件設計公司，其主要產品為功率金氧半場效電晶體（Power Metal-Oxide-Semiconductor Field-Effect Transistor,以下簡稱MOSFET），並開發以碳化矽（Silicon Carbide,以下簡稱SiC）或氮化鎵（Gallium Nitride,以下簡稱GaN）為基材之第三代半導體功率元件。廣泛應用於消費性電子產品、電動車、再生能源、儲能系統、伺服器、手工具機、電源供應器及白色家電等領域。博盛半導體以國際性的視野，秉持Enhancing everyday life 社會責任信念，肩負人類科技生活的挑戰，創造美好生活為志向，成為業界首屈一指的功率半導體元件設計公司。

博盛半導體總部設立於新竹，營運據點涵蓋新竹及台北，子公司設於香港，於日本、韓國、德國、美國及新加坡已設有海外辦公室，積極接觸客戶並鏈結當地優質經銷商進行全球銷售網的佈建。博盛半導體已在全球 24 個國家佈建了超過 87 間以上的經銷商推廣本公司的產品。本集團員工總人數為 64 人。2024 年，營業收入總額達新台幣 1,402,519 仟元。更多有關財務績效的資訊，請詳本公司 2024 年度年報。

營業收入 2-6

本公司 2024 年合併營收淨額為新台幣 1,402,519 仟元，全年稅後合併淨利為新台幣 247,446 仟元。

營業比重

單位：新台幣仟元

主要產品種類	2024 年	
	營業收入	營業比重 (%)
功率半導體元件	1,402,519	100.00
合計	1,402,519	100.00

依地區別 (城市/國家) 之銷售金額

單位：新台幣仟元；%

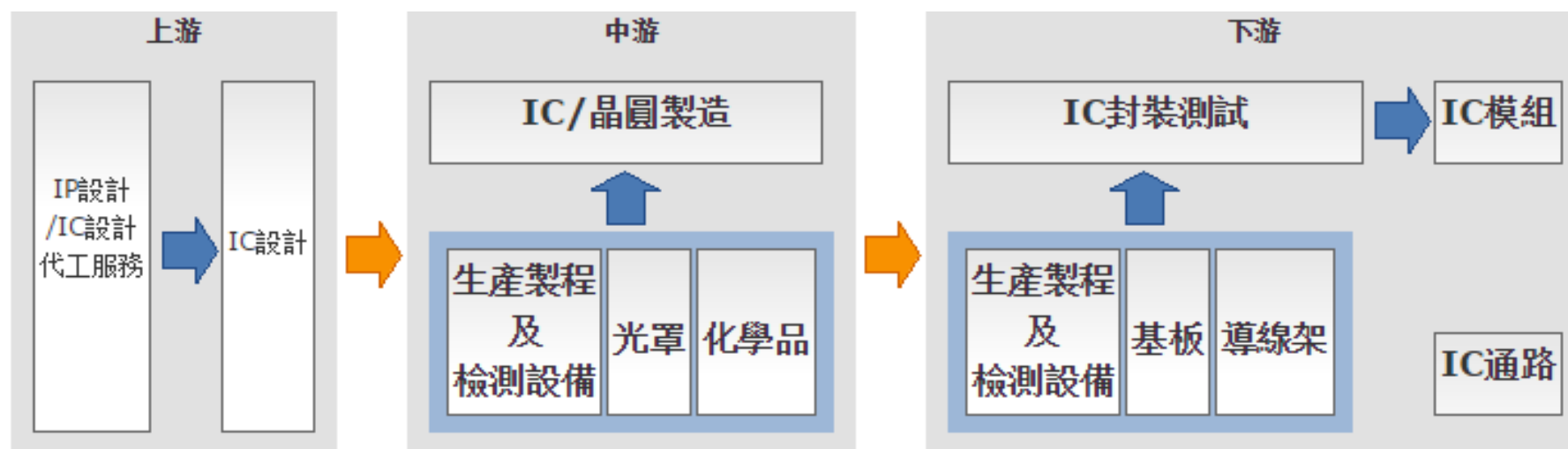
銷售區域	2024 年	
	金額	百分比
內銷	662,699	47.25
外銷	739,820	52.75
合計	1,402,519	100.00

註：外銷地區包含亞洲、美洲、其他。

價值鏈概況 2-6

臺灣在晶圓代工模式大廠如台積電、聯電、力積電及電子 ODM 及 OEM 廠的加持下，企業蓬勃發展，尤以半導體產業發展最為完整，整個產業鏈以 IC 設計公司為軸心，自上游的光罩生產到中游的晶圓製造，到下游的封裝測試，產業鏈分工精細綿密且具有國際競爭力，已成為 IC 設計公司管控地域供應鏈斷鏈風險的最佳產業支持及國際的典範。

本公司係功率半導體元件設計公司，係半導體產業體系中最前端之部份，並無上游之關係，專注於電路的設計開發，當電路設計完成後，則交給中游之專業晶圓製造公司以電路轉換生產成晶片，最後再由下游之封裝及測試廠將製造完成之晶片進一步封裝及測試而完成最終之成品，成品再經由經銷商銷售，故每一生產環節皆有個別廠商投入而形成一專業分工體系。茲將該行業上、中、下游之關聯性列示如下圖：



資料來源：中華民國證券櫃檯買賣中心網站。

供應商 2-6

博盛半導體於 2024 年合作供應商共 39 家。主要採購類別為晶圓代工及封裝、測試加工、其他等三大類，再依各類別之採購金額、關鍵性等條件鑑別出關鍵供應商，「關鍵供應商」為進貨總額百分之十以上之供應商，共計二家，關鍵供應商之採購金額佔總採購金額比例約 70.99%。

2024 年合併總採購金額約為新台幣 877,171 仟元，而採購支出最高的項目是晶圓代工。

供應商類別	供應商家數	供應商所在地	採購金額 (仟元)	採購比例 (%)
晶圓代工	11	台灣、中國	547,887	62.46%
封裝、測試加工	27	台灣、中國、馬來西亞	328,644	37.47%
其他	1	中國	640	0.07%

供應商類別	關鍵供應商家數	非關鍵供應商家數	總計
晶圓代工	1	10	11
封裝、測試加工	1	26	27
其他	-	1	1

下游客戶

博盛半導體 2024 年主要客戶為電子零組件製造商暨經銷商，客戶之終端產品主要應用於主機板、筆記型電腦、繪圖卡、液晶電視、機上盒、鋰電池模組、監視器、數據機、行動電話、不斷電系統、手工具機、交換式電源供應器、風扇馬達、車用儀表板、抬頭顯示器、車頭燈、車用空調、車用無線充電模組、電動車門及座椅、儲能系統等產品。博盛半導體在 2024 年報告期間內供應鏈並無重大改變。



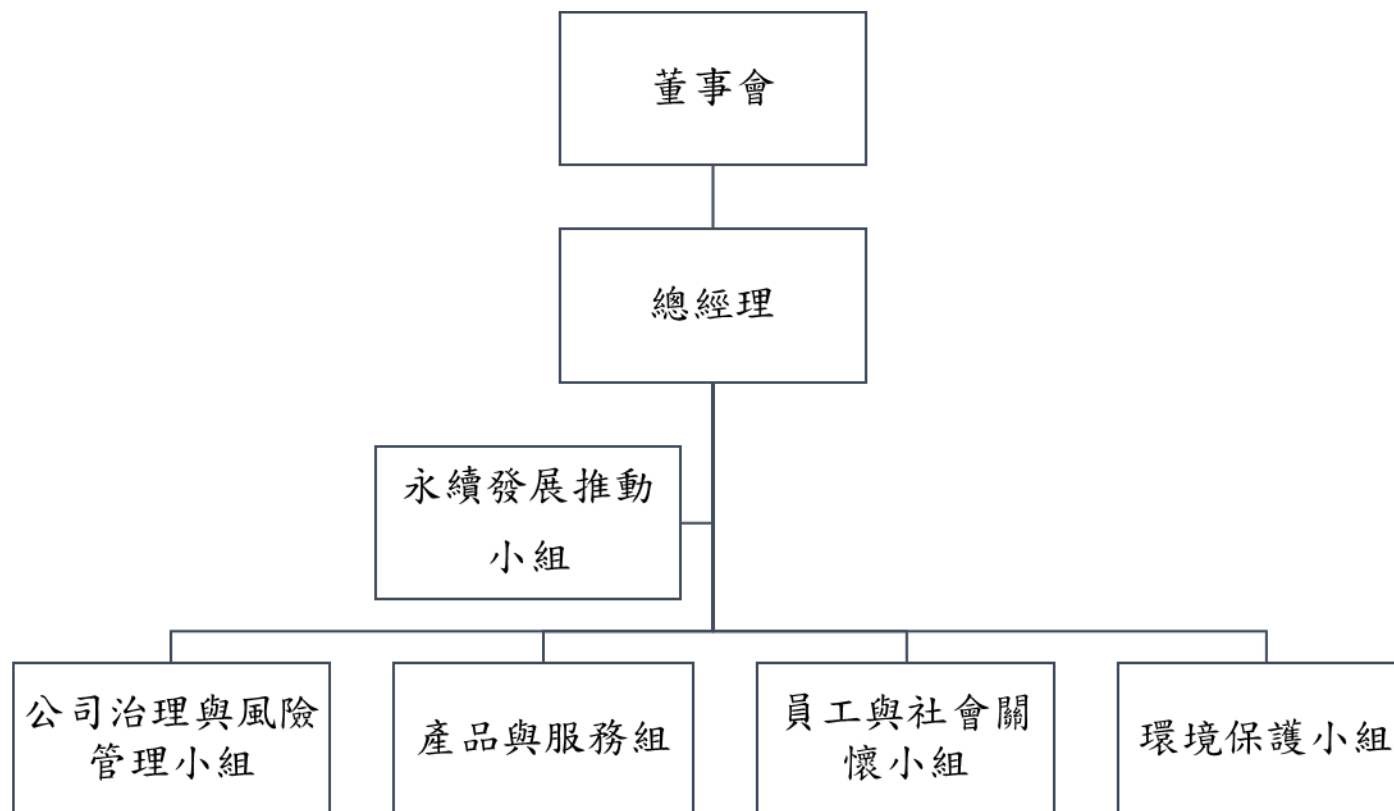
公協會的會員資格 2-28

博盛半導體積極參與國內外產業相關公、協會與非營利組織，除了促進產業交流與發展外，並關注科技創新、公司治理等重要議題。於 2024 年共參與 4 個國內外相關公、協會與非營利組織。

參與公協會組織列表	
公協會名稱	擔任職務
電力電子系統研發聯盟	會員
中華民國全國中小企業總會	會員
磐石獎聯誼委員會	會員
社團法人中華民國管理科學學會	會員

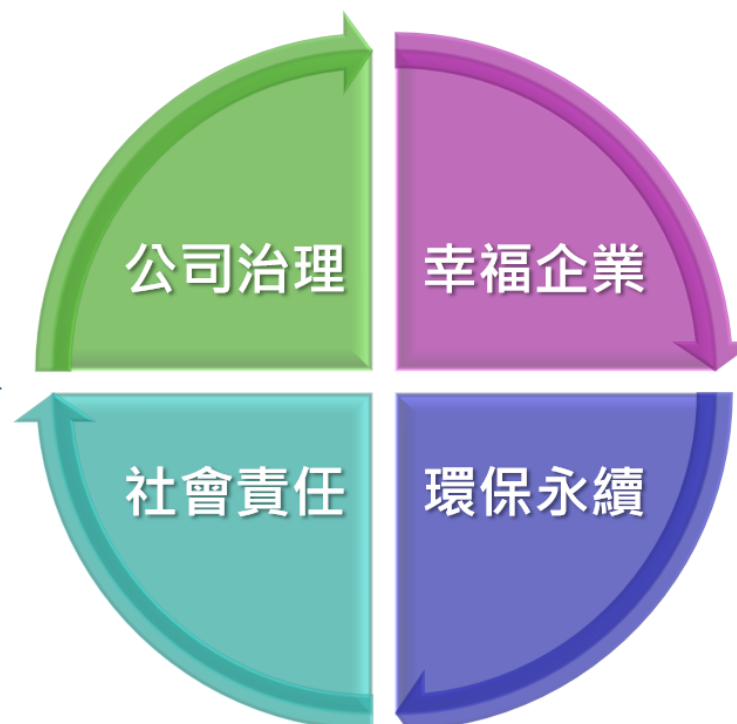
1.2 永續發展推動小組 2-9、2-13

為落實永續發展目標，博盛半導體將於 2025 年設置永續發展推動小組。永續發展推動小組係管理本公司的經濟、環境和人群衝擊的主責單位，針對永續議題進行管理及決策，由總經理擔任召集人，分別針對經濟、環境和社會等議題進行推動，並由召集人至少每年一次向董事會報告其決策及執行成果。



- ★強化董事會職能及成員多元化
- ★強化獨立董事及審計委員會職能及獨立性
- ★強化利害關係人溝通

- ★遵循各項法令，完善員工家庭生活
- ★積極參與各項公益活動



- ★提供具競爭力及激勵的薪資與獎金制度
- ★完善工作環境與升遷制度，降低員工離職率

- ★持續優化產品技術，落實產品節能減碳
- ★持續投資與環保永續相關工作

企業社會責任及永續發展進程與策略 2-23

博盛半導體持續提升各面向的企業永續發展，強化環境、社會和公司治理（ESG），兼顧員工與股東權益，承擔更多社會責任，打造 ESG 永續事業。並確保與各利害關係人良性互動，開創多贏局面，創造永續發展的社會，也希望社會各界繼續給予本公司鼓勵與敦促，共同為我們摯愛的生活環境而努力。

責任商業行為相關的政策與規範 2-23

博盛半導體恪守責任商業行為，為落實誠信正直之企業文化，並滿足投資人及其他利害關係人之期待，由董事會通過並頒布誠信經營守則、誠信經營作業程序及行為指南、公司治理實務守則、道德行為準則、永續發展實務守則相關規章，詳訂公司之政策規範、準則、作業程序、行為指南及相關申訴制度等，要求員工及商業合作夥伴於執行業務時應遵守規範，以防範不誠信行為，期許形塑本公司誠信和當責的文化，將遵循最高道德標準的承諾體現在所有公司、旗下子公司及商業夥伴（包括供應商）之整體營運活動。

此外，博盛半導體應遵守公司法、證券交易法、商業會計法、政治獻金法、貪污治罪條例、政府採購法、公職人員利益衝突迴避法、上市上櫃相關規章或其他商業行為有關法令，以作為落實誠信經營之基本前提。並持續追蹤國內外法規變動情形，以評估其對公司可能造成的潛在風險及影響，並根據法規鑑別結果檢視公司內部是否有相應的規範，以確保公司政策規範合宜且適足。

責任商業行為相關的政策與規範

面向	相關政策或承諾	核准層級	宗旨說明	溝通方式
公司治理與誠信經營	誠信經營守則	董事會	建立誠信經營之企業文化及健全發展，建立良好商業運作之參考架構	本公司致力於誠信經營，並透過公司內部網頁公告誠信經營相關政策，以確保董事會、經營團隊及全體員工嚴格遵循。
	誠信經營作業程序及行為指南	董事會	落實誠信經營政策	
	公司治理實務守則	董事會	建立良好之公司治理制度	
	道德行為準則	董事會	本公司董事及經理人之道德行為依據，並使利害關係人更加了解公司道德標準	
	員工從業道德行為守則	總經理	員工於職務上或職務相關之一切行為準則。	
永續發展	永續發展實務守則	董事會	實踐企業社會責任，並促進經濟社會與環境生態之平衡及永續發展	本公司致力於永續發展，並透過公司內部網頁公告向全體同仁說明「永續發展實務守則」的內容及其重要性，以期公司能朝永續發展的目標邁進。
風險管理	風險管理程序	總經理	對於組織可能的風險採取預防管制，最大限度降低不良影響，確定需要因應之風險與機會	本公司制定「風險管理程序」，以確保本公司風險管理制度之完整性，並透過治理單位與高階管理階層明確的風險管理聲明與承諾，將風險管理意識

面向	相關政策或承諾	核准層級	宗旨說明	溝通方式
				融入至日常決策及營運活動中，以建立全方位的企業風險管理文化。
供應商管理	供應商管理程序	總經理	選擇合格供應商，以符合品質及環境要求	本公司指派專責聯絡窗口作為與供應商溝通的主要管道，確保即時反映供應鏈風險與改進需求，亦讓供應商清楚了解並遵循相關要求。

註：員工從業道德行為守則、風險管理程序、供應商管理程序，因涉及公司作業流程及機密，僅於公司內部網站進行公布，不對外公開。

納入政策承諾 2-24

博盛半導體於 2025 年設置永續發展推動小組，並下設 4 大推動小組，主要負責擬定各項 ESG 專案方針與執行，由總經理孟祥集擔任召集人，小組召集人由總經理指派相對應之部門管理者兼任，目前 4 大推動小組分別為：公司治理與風險管理組、員工與社會關懷組、環境保護組、產品與服務組，永續發展推動小組一年至少召開一次會議，透過定期會議的召開，訂定年度永續發展政策及與責任商業行為相關的承諾政策、並檢視各項永續發展議題方針執行情形。

責任商業行為宣導與推動

為確保博盛半導體之員工理解並落實公司的政策承諾、誠信經營及職業道德，本公司要求在職員工須完成教育訓練課程，新進人員則安排於到職新人訓練中；透過公司內部網頁公告方式進行宣導，讓員工可以隨時查閱相關規定，以提升同仁從業道德與法規遵循的認識。

同時，博盛半導體也要求商業合作夥伴遵守供應商管理規則，在遴選新的合格供應商時，評估其對於永續議題的重視，於供應商合約中要求遵循相關環境、人權、社會等行為承諾，並透過供應商評鑑，及平時往來信件向供應商傳達公司的行為準則要求。

博盛半導體恪遵主管機關公司治理與誠信經營、環境保護及勞工人權等法令規範，為確保法令遵循之正確性及完整性，定期對員工進行教育宣導，

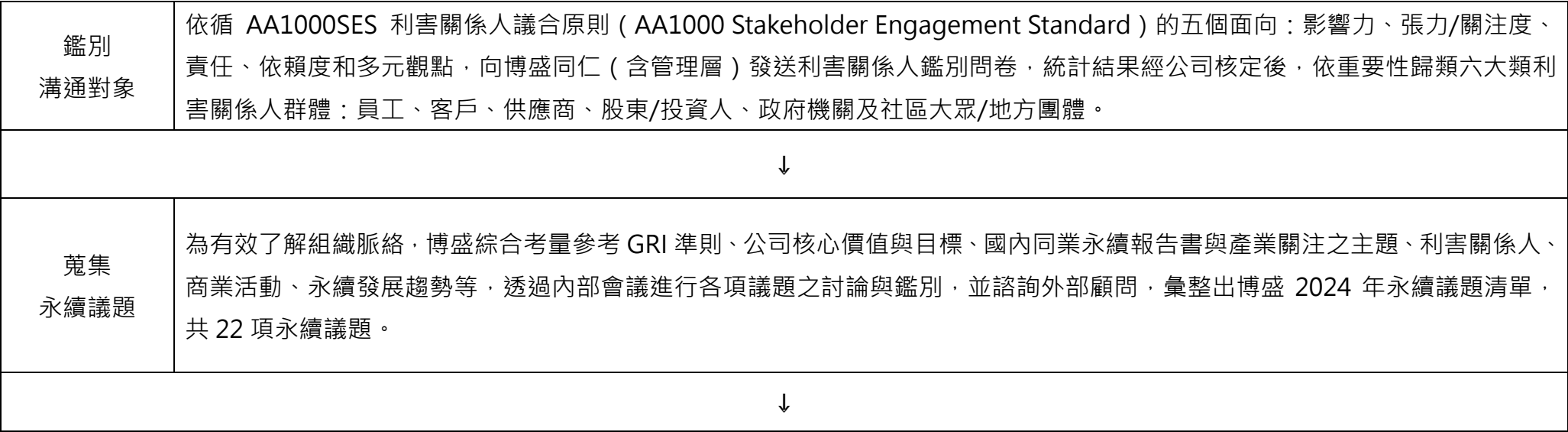
將誠信經營的理念推行至所有員工日常之業務執行。另外，亦定期利用董事會週期，一年一次向董事會報告誠信經營執行情形。

博盛半導體於 2022 年對全體員工進行「員工從業道德行為守則」訓練，要求員工於執行職務時落實誠信經營與從業道德規範之要求。2024 年公司針對新進員工施以誠信經營與從業道德規範教育訓練，共計 11 人次，完訓率 100%。未來將規劃進行年度教育訓練或以公告方式提醒同仁誠信經營與從業道德規範之要求。

2.2 重大性分析

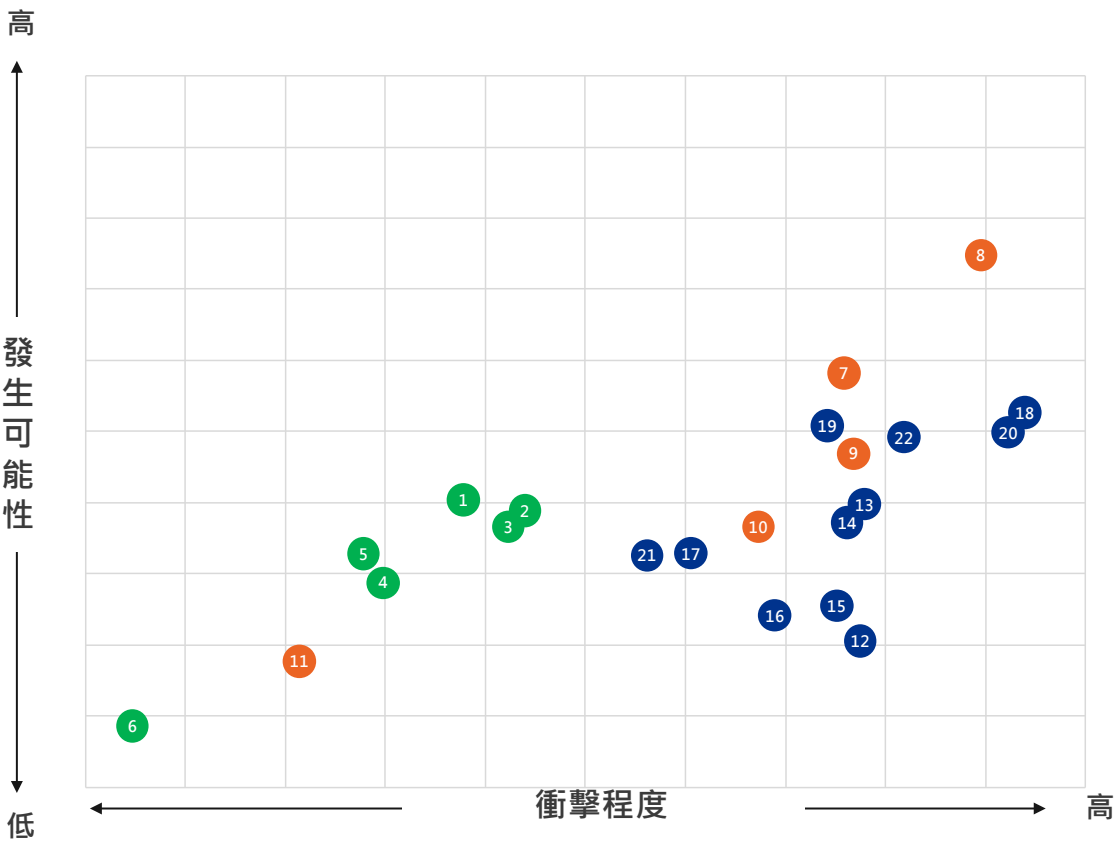
重大主題鑑別流程

博盛依循 GRI Standards (2021) 報導原則進行重大性分析，鑑別本公司對於經濟、環境、社會 (人群與人權) 具顯著衝擊之永續議題，作為報告書資訊揭露基礎，與利害關係人進行有效溝通。2024 年博盛透過以下五大步驟進行利害關係人溝通與重大主題鑑別，決定出重大主題，於 GRI 3 重大主題管理中，有效回應各利害關係人所關注之議題。



評估 衝擊	由內部管理階層對公司的內外部利害關係人、內部單位主管及高層進行「永續議題衝擊評估問卷調查」，針對各項永續議題對經濟、環境和社會造成之實際及潛在的正負面衝擊之發生機率與規模進行評估。 - 負面衝擊：依嚴重性、發生可能性進行評估，並考量議題的負面人權衝擊。 - 正面衝擊：依影響規模與範疇大小、發生可能性進行評估。
↓	
衝擊顯著性 排序	彙整問卷調查結果，正面與負面衝擊得分加總，依分數高低將各項議題按照衝擊顯著性排序。內部管理階層討論排序結果，考量產業重大議題、國際趨勢、並參考外部顧問意見，設定重大主題門檻值，擬定「客戶服務與產品品質」、「營運策略及經濟績效」、「員工關懷與發展」、「氣候變遷減緩與調適」，共 4 項永續議題為 2024 年度重大主題，並呈報董事長。
↓	
確認及揭露 重大主題	董事長再次檢視、檢驗所鑑別之重大主題及門檻標準之合適性，確認應優先報導之重大主題未有疏漏、不足處，以確保其完整、包容及宏觀性，及與本公司永續發展策略的一致程度。 董事長核准確立上述 4 項重大主題，內部管理階層進一步討論確認該等重大主題對於博盛內外應考量之邊界範圍，確保重要的永續資訊已於報告書中完整揭露。 內部管理階層依據重大主題報導要求於本報告書說明相關因應策略、管理行動、指標及目標等內容，確保報告書允當且忠實表達公司 ESG 落實情形，此外，本公司亦將以此作為日常營運中溝通與改善之重點，定期評估重大主題管理方針的有效性。

負面衝擊矩陣圖



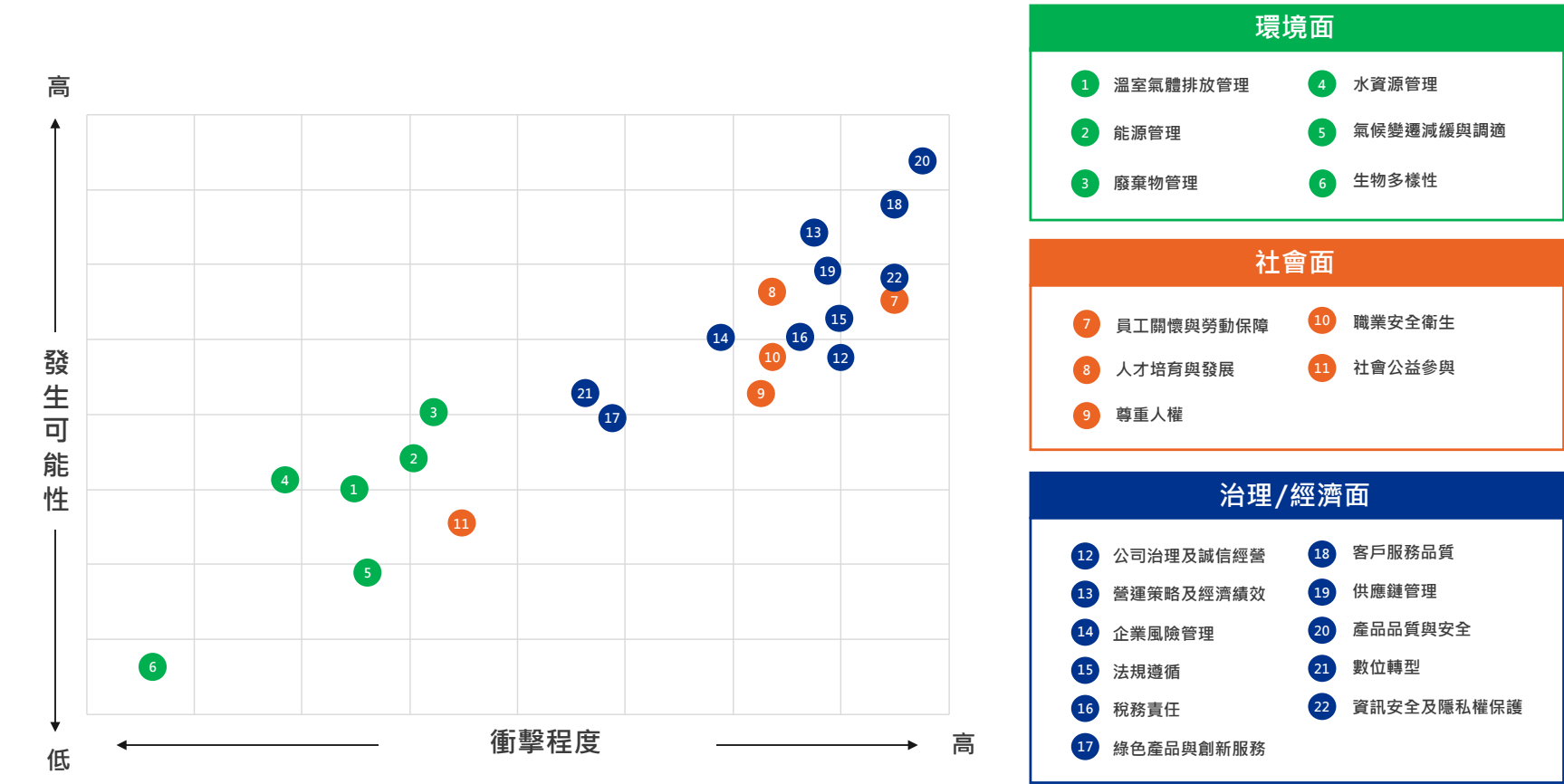
環境面	
1 溫室氣體排放管理	4 水資源管理
2 能源管理	5 氣候變遷減緩與調適
3 廢棄物管理	6 生物多樣性

社會面	
7 員工關懷與勞動保障	10 職業安全衛生
8 人才培育與發展	11 社會公益參與
9 尊重人權	

治理/經濟面	
12 公司治理及誠信經營	18 客戶服務品質
13 營運策略及經濟績效	19 供應鏈管理
14 企業風險管理	20 產品品質與安全
15 法規遵循	21 數位轉型
16 稅務責任	22 資訊安全及隱私權保護
17 綠色產品與創新服務	

6 項 首要的負面衝擊主題	10 項 次要的負面衝擊主題	6 項 持續追蹤的負面衝擊主題
人才培育與發展 客戶服務品質 產品品質與安全 員工關懷與勞動保障 資訊安全及隱私權保護 供應鏈管理	尊重人權 營運策略及經濟績效 企業風險管理 職業安全衛生 法規遵循 綠色產品與創新服務 公司治理及誠信經營 數位轉型 稅務責任 能源管理	廢棄物管理 溫室氣體排放管理 氣候變遷減緩與調適 水資源管理 社會公益參與 生物多樣性

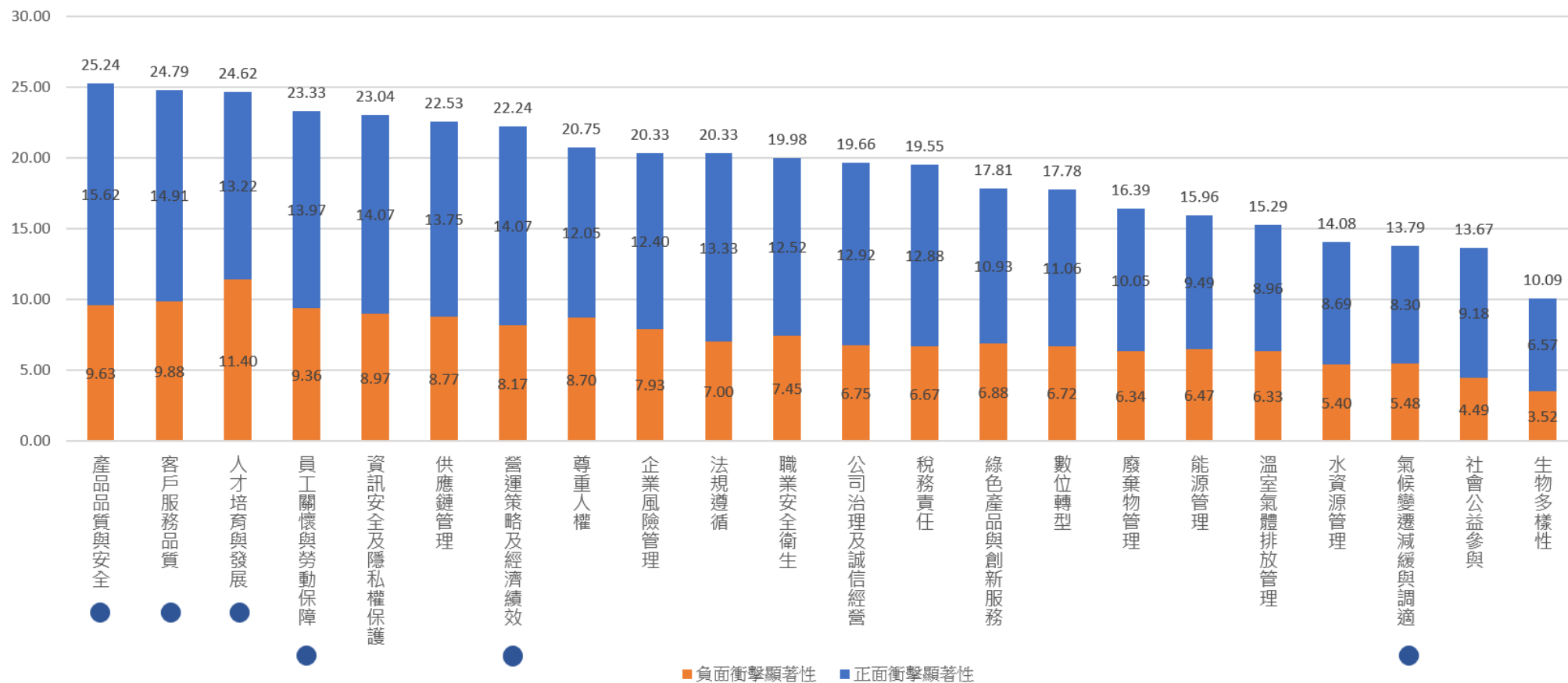
正面衝擊矩陣圖



6 項 首要的正面衝擊主題	10 項 次要的正面衝擊主題	6 項 持續追蹤的正面衝擊主題
產品品質與安全 客戶服務品質 營運策略及經濟績效 資訊安全及隱私權保護 員工關懷與勞動保障 供應鏈管理	法規遵循 人才培育與發展 公司治理及誠信經營 稅務責任 職業安全衛生 企業風險管理 尊重人權 數位轉型 綠色產品與創新服務 廢棄物管理	能源管理 社會公益參與 溫室氣體排放管理 水資源管理 氣候變遷減緩與調適 生物多樣性

正負面衝擊顯著性評估

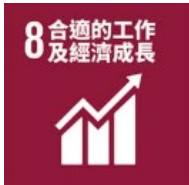
● 考量公司產業特性以及氣候變遷為主管機關關注之重要議題，並將具實質管理意涵的指標合併為同一重大主題進行揭露，鑑別共計 4 項重大主題。



註：

1. 「產品品質與安全」與「客戶服務品質」合併為一項重大主題「客戶服務與產品品質」。
2. 「人才培育與發展」與「員工關懷與勞動保障」合併為一項重大主題「員工關懷與發展」。

2.3 重大主題及價值鏈邊界表

面向	對應之 SDGs 永續目標	重大主題	價值鏈邊界影響		
			上游	博盛營運	下游
治理 / 經濟	 8 合適的工作及經濟成長	營運策略及經濟績效	●	●	●
	 17 多元夥伴關係	客戶服務與產品品質		●	●
環境	 13 氣候行動	氣候變遷減緩與調適	●	●	●

面向	對應之 SDGs 永續目標	重大主題	價值鏈邊界影響		
			上游	博盛營運	下游
社會	5 性別平權 8 合適的工作及經濟成長 10 減少不平等	員工關懷與發展	●	●	

● 直接影響 ● 間接影響

2.4 利害關係人及溝通議合 2-29

為履行企業社會責任，重視利害關係人之溝通，博盛與利害關係人建立透明及暢通的議合管道，並將其意見納入公司管理方針與營運活動，以達永續經營之目標。

利害關係人鑑別

博盛依循AA1000 SES (AA1000 Stakeholder Engagement Standard) 的五大原則 (責任、影響力、張力/關注度、多元觀點及依賴性) 定義出主要利害關係人，並由博盛向管理階層及同仁發送利害關係人鑑別問卷進行調查，最終鑑別出員工、客戶、供應商、股東/投資人、政府機關及社區大眾/地方團體，共6大利害關係人。為了能與利害關係人建立良好的溝通方式，運用多元管道及機制，傾聽、了解與回應利害關係人需求，藉由持續溝通與議合，共創彼此效益與信任。2024年度各利害關係人關注議題與溝通情形如下：

利害關係人	對博盛的重要性及溝通目的	關注議題	溝通管道及頻率		與各利害關係人溝通情形與成果
員工	博盛為IC設計公司，人才是重要資產。致力於完善的薪酬福利和員工關懷，讓員工發揮所長，提升研發效能及市場開拓，創造公司營運績效。	● 客戶服務品質 ● 產品品質與安全 ● 人才培育與發展 ● 員工關懷與勞動保障 ● 供應鏈管理	教育訓練	不定期	• 2024年度員工訓練時數總計527小時。 • 職工福利委員會5次，執行每季會議討論事項之員工福利項目，辦理如員工旅遊、年節禮金與年終尾牙摸彩等活動。 • 勞資會議4次；與福委會共同辦理員工旅遊，國內、外員工旅遊地點由員工票選產生。 • 董事長溝通會至少2次，分別於年底和年初，有重大議題時則隨時進行員工溝通大會。 • 2024年度員工健康檢查順利執行，參與員工共計55人。 • 公司的人權政策、職業安全衛生管理計畫、環境政策及管理規章均公布於公司內部網站，員工可以即時查詢。 • 公司重視員工及肯定員工表現，每年進行資深員工及績優員工之表揚。 • 基層之新進員工關懷訪談，提升新人留任率，2024年完成10人次訪談。 • 2024年無員工申訴案件，維持良好的勞資關係。
			職工福利委員會	每季	
			部門會議	即時	
			勞資會議	每季	
			董事長溝通會	不定期	
			健康檢查	每年	
			網站/公佈欄	即時	
			新進人員90天關懷計畫	不定期	
			員工申訴信箱	常設	
聯繫窗口及信箱：行管處-何先生， ir@potens-semi.com					

利害關係人	對博盛的重要性及溝通目的	關注議題	溝通管道及頻率		與各利害關係人溝通情形與成果
客戶	客戶為公司主要營收來源，經由多方推廣、不定期的互訪以增加博盛品牌知名度及產業未來發展第一手資訊。	● 客戶服務品質 ● 產品品質與安全 ● 法規遵循 ● 供應鏈管理 ● 資訊安全及隱私權保護 ● 風險管理 ● 誠信經營 ● 創新研發	線上會議	即時	• 完成年度滿意度調查，此調查針對交易穩定的客戶進行，平均滿意度為9分（總分10分）；並均獲得「合格」的評比認可。 • 於官網揭露品質、綠色產品政策，供客戶查閱及了解本公司之相關承諾。 • 與客戶不定期進行互訪、交流市場資訊並確認客戶需求。 • 藉由客戶不定期進行稽核，獲得品質管理相關改善資訊。
			售後服務追蹤	即時	
			客戶滿意度調查	每季	
			客戶互訪	不定期	
			客戶稽核	不定期	
			多元聯繫管道 (官網、電話、E-mail)	即時	
			聯繫窗口及信箱：業務處-張小姐， ir@potens-semi.com		

利害關係人	對博盛的重要性及溝通目的	關注議題	溝通管道及頻率		與各利害關係人溝通情形與成果
供應商	供應商是公司營運的上游重要夥伴，我們與供應商一同在新製程技術開發、品質提升、環保、人權、安全衛生規範、行為準則、穩定供應及淨零碳排目標上持續精進，並深化合作關係，帶動供應商共同實現永續供應鏈。	● 產品品質與安全 ● 人才培育與發展 ● 廢棄物管理 ● 資訊安全及隱私權保護 ● 員工關懷與勞動保障	信件溝通	即時	● 每季定期實施供應商評鑑，確認每季供應商是否符合本公司品質及環境要求，使供應商能夠穩定提供品質良好之半成品及成品。 ● 完成5家以上主要供應商實地稽核，確保供應商品質及有害物質管理系統，符合博盛半導體之要求及規定，以減低品質成本風險，並符合客戶對品質的要求。 ● 2024年舉辦Potens Innovation Forum，邀請供應商及客戶參與。
			供應商現場稽核	不定期	
			供應商大會	每年	
			供應商評鑑	每季	
聯繫窗口及信箱： 行管處-唐小姐， ir@potens-semi.com					

利害關係人	對博盛的重要性及溝通目的	關注議題	溝通管道及頻率		與各利害關係人溝通情形與成果
股東/投資人	公司營運需要足夠資金完成計劃，透過提供公司的業務、營運管理策略暨財務數據給股東/投資人，確保股東權益並達到投資人投資價值之目標。	● 資訊安全及隱私權保護 ● 客戶服務品質 ● 營運策略及經濟績效 ● 產品品質與安全 ● 公司治理及誠信經營	法人說明會	每年	● 2024年度舉辦上櫃前業績發表會。 ● 2024年度共發布30則重大訊息，並依法定期、不定期公告相關重大事項。 ● 連續10年提供投資人正報酬。
			年度股東大會		
			電話、電子郵件	即時	
			透過公開資訊觀測站發表業務、財務等訊息	每月、每季	
			公司網站投資人專區	即時	
聯繫窗口及信箱：行管處-唐小姐， ir@potens-semi.com					

利害關係人	對博盛的重要性及溝通目的	關注議題	溝通管道及頻率		與各利害關係人溝通情形與成果
政府機關	公司與政府機關保持暢通且有效的溝通管道，除掌握政府政策與法規動態，亦能建立適當因應對策，為半導體產業發展盡一份心力。	● 公司治理及誠信經營 ● 法規遵循 ● 溫室氣體排放管理 ● 氣候變遷減緩與調適	主管機關法令宣導	不定期	• 參與法令宣導之座談會。 • 公部門相關電子公文收、發文往來。 • 依法規要求，定期提供或回覆財務、營運及環境資訊。 • 完成2024年溫室氣體自主盤查，並將盤查結果公告於公司官網，持續落實節能政策。
			公文往來	不定期	
			主管機關要求與規定，提供財務、營運資訊	每月、每季	
			主管機關聯絡窗口	常設	
聯繫窗口及信箱：行管處-唐小姐， ir@potens-semi.com					

利害關係人	對博盛的重要性及溝通目的	關注議題	溝通管道及頻率		與各利害關係人溝通情形與成果
社區大眾/ 地方團體	支持弱勢團體，保護地球，創建美好人類生活是博盛的使命，良好的社區關係和社區、地方共榮才能達成使命。	● 水資源管理 ● 生物多樣性 ● 職業安全衛生 ● 社會公益參與	信件/電話溝通	即時	- 本公司持續支持弱勢團體，公司相關活動及贈禮如尾牙、年度代理商大會、伴手禮及節慶客戶禮等，都優先訂購弱勢團體產品。 （1）向「財團法人熱愛生命文教基金會」、及「囍感國際有限公司（推動以環境友善的方式栽種及生產金棗相關製品）」二個機構購買2024年度尾牙參加來賓的伴手禮，採購金額計新台幣85,950元。 （2）2024年度響應財團法人夢想之家基金會的聖誕愛心鞋盒募集活動，博盛同仁熱烈響應，共募得41個鞋盒禮物，在寒冬中溫暖困境中孩子的心。 - 公司總部設於商辦大樓，公司代表定期參加大樓管理會議及區分所有權人會議，提議AED的設置，並協助大樓管理中心防火計畫之制定等業務，共同促進大樓的管理與安全。
			舉辦實體活動	不定期	
			實體拜訪	不定期	

聯繫窗口及信箱：行管處-何先生，ir@potens-semi.com

CH3 永續承諾與營運

3.1 公司治理

3.1.1 公司治理組織

博盛秉持透明、負責且多元的治理理念，建立完善的董事會架構與運作機制，以確保策略方向與風險管理的有效執行。董事會下設功能性委員會，涵蓋審計、與薪酬等領域，確保決策過程具備專業性與獨立性。我們明確劃分董事長與總經理職責，強化權責分工，以促進公司治理之有效性。

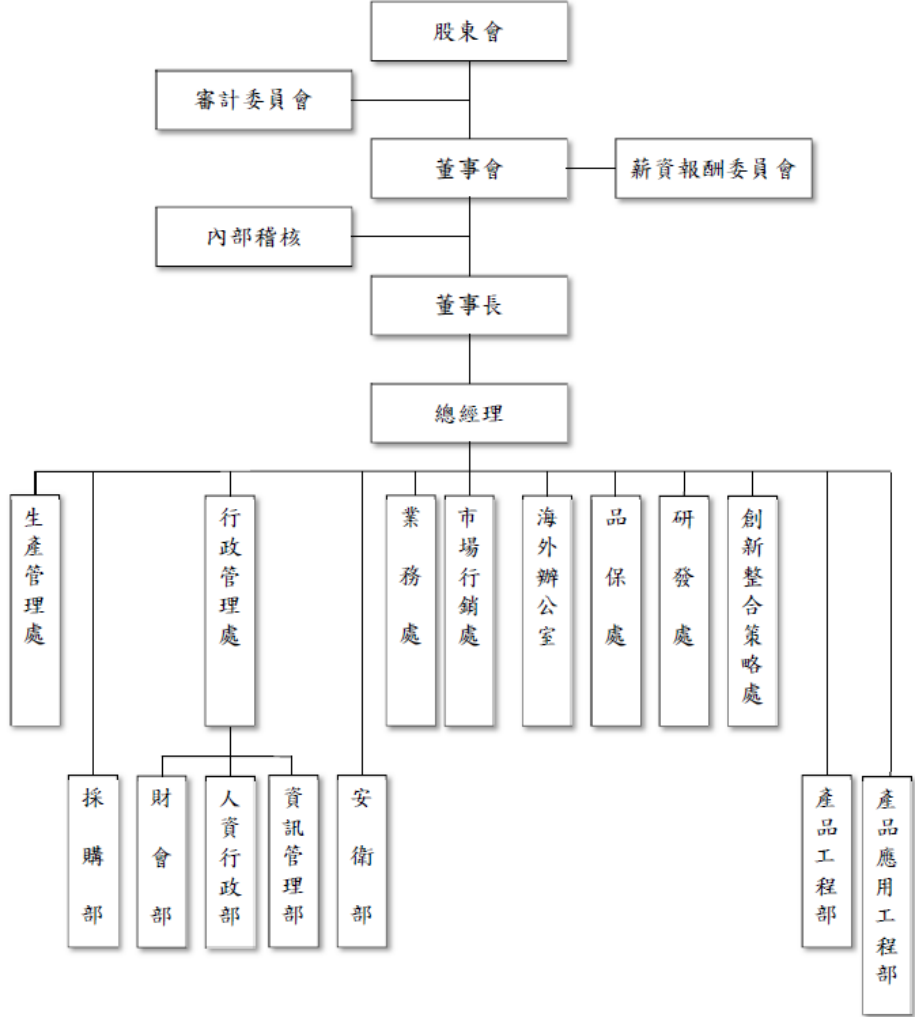
同時，公司重視董事會成員的多元性，特別是性別平衡，積極推動女性董事參與，以豐富決策視角並反映多元利益。此外，我們重視與利害關係人的雙向溝通，建立多元參與管道，持續收集並回應其關注與建議，促進企業與社會的共同成長。

本節將揭露治理架構、董事會組成及其運作情形，並說明公司如何透過積極的利害關係人參與機制，推動永續發展目標。

治理結構及組成 2-9

博盛半導體董事會為公司最高治理單位，並設有審計委員會及薪資報酬委員會，協助董事會進行監督之職責，並定期向董事會報告其活動、提案及相關決議事項。而在永續策略管理上，董事會亦為經濟、環境和社會主題的衝擊管理之決策與監管之最高管理決策組織，於決議重要事項時，會考量經濟、環境與社會主題及其衝擊、風險和機會，以及利害關係人之意見。

公司治理架構圖 2-9



最高治理單位的提名與遴選 2-10

博盛半導體董事選舉依據「公司法」第 192-1 條採候選人提名制度，且依法令規定，持有本公司已發行股份總數 1% 以上股份之股東，得向本公司提出候選人名單，並於股東常會中由股東進行投票選舉。董事候選人提名與遴選將董事組成多元性納入考量，包含性別、年齡、國籍、文化等基本條件，以及專業知識、背景及產業經歷等，使公司選任之董事具備行使其職權所必備之知識、技能及素養，並在經濟、環境和社會議題及相關衝擊都具有豐富的管理經驗。且為維護董事會的獨立性，亦依據「公司法」及「公開發行公司獨立董事設置及應遵循事項辦法」設置及遴選獨立董事。

最高治理單位的主席 2-11

博盛半導體董事會目前為第四屆，由孟祥集擔任董事長，且為經營團隊成員，兼任總經理，以配合公司業務及決策需要，增進公司經營效率、決策執行更快速及順暢。為確保企業運作之獨立性，董事自身或其代表法人對會議事項有利害關係者，須定期申報利益衝突及接受獨立董事的監督。

最高治理單位於監督衝擊管理的角色 2-12

博盛半導體董事會為公司最高治理單位，直接參與監督及管理本公司在經濟、環境和社會主題之表現及風險管理，並做出最終決策。董事會於決議重要事項時，會考量經濟、環境與社會主題及其衝擊、風險和機會，以及利害關係人之意見。利害關係人議合情況請見本報告利害關係人及溝通議合章節。

最高治理單位於永續報導的角色 2-14

本公司之永續報告書由總經理檢視，以確保報告書涵蓋所有重大主題，2024 年永續報告書於 2025 年 8 月 8 日經董事會討論並決議通過。

審計委員會 2-9

為健全組織價值及強化監督管理機能，落實財務審查和控管，以幫助公司實現策略目標，博盛半導體設置「審計委員會」，由 4 位獨立董事擔任審計委員會委員，2024 年審計委員會共召集 4 次，委員平均出席 100%，審計委員會相關成員資料、運作情形，請詳本公司 2024 年度年報。

審委會之運作，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。

薪資報酬委員會 2-9

博盛半導體設置「薪資報酬委員會」，由 4 位獨立董事擔任薪資報酬委員會委員，2024 年薪資報酬委員會共召集 3 次，委員平均出席率 100%。薪資報酬委員會相關成員資料、運作情形，請詳本公司 2024 年度年報。

薪酬委員會應以善良管理人之注意，忠實履行下列職權，並將所提建議提交董事會討論：

- （一）訂定並定期檢討董事、監察人及經理人績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。
- （二）定期評估並訂定董事、監察人及經理人之薪資報酬。

3.1.2 董事會運作

在高度專業與全球連動的半導體產業中，公司治理必須具備透明性、多元性與前瞻性。博盛依據組織規模與發展階段，建立完善的治理架構，董事會成員具備財務、科技、法律與永續等跨領域背景，並重視性別與年齡多元，以提升決策的多元觀點與風險掌握力。

為確保董事會職能的獨立性與誠信標準，我們訂有明確的利益衝突管理制度，協助董事與高階管理階層於執行職務時辨識並迴避潛在利益衝突情形。重大營運、財務、風險與永續相關議題，均由管理階層定期提報董事會，確保董事能即時掌握組織關鍵動向，做出審慎決策。

同時，公司重視董事會職能的持續精進，定期辦理董事與高階主管之進修與訓練，課程涵蓋企業倫理、法遵責任、永續發展等主題，以提升治理前瞻性與實務能力。我們亦導入董事會績效自評與外部評鑑制度，定期檢視其運作成效與改進空間，作為強化治理品質與董事會組成依據的重要參考。

本節將說明公司在董事會多元組成、誠信制度、專業進修與績效評估等面向的具體作法，展現我們強化治理效能與責任決策的核心承諾。

董事會組成 2-9

博盛半導體董事會主要職責包括指導公司策略；監督管理階層及對公司、股東負責，在公司治理制度之各項作業與安排，董事會皆依照相關法規、公司章程之規定以及股東會決議來行使職權，保持獨立性並向股東會負責。董事會共有 9 位董事成員；其中有 4 位為獨立董事，任期均為三年，由股東會就有行為能力之人選任之，連選得連任。

組成結構占比分別為 5 名非獨立董事 56%；4 名獨立董事 44%。董事會成員之姓名、性別、任期、主要學經歷及兼任其他公司職務情形，請詳本公司 2024 年度年報。

董事會運作情形 2-9

本公司董事會每季至少召開 1 次，2024 年總計召開 6 次。

董事會運作情形

職稱	姓名	2024 年董事會實際出席率 (%)
董事長	孟祥集	100%
董事	賴東明	100%
董事	曹佐建	100%
董事	王淑嬌	83%
董事	黃漢城	100%
獨立董事	李建然	100%
獨立董事	馬國柱	100%
獨立董事	洪東雄	100%
獨立董事	張顯銘	100%

董事會多元性 2-9、405-1

本公司目前董事會成員共有 9 名，含 4 名獨立董事，並有 1 位女性董事，專業背景及相關經驗涵蓋經營管理、決策能力、領導能力、創業投資、產業知識及國際市場觀等，提供多方面之專業知識意見，強化公司之經營與整體發展。本公司董事會成員多元化政策係遵照公司章程之規定辦理，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，以強化公司治理並促進董事會組成與結構之健全發展，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。
- 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 經營管理能力
- ② 決策能力
- ③ 領導能力
- ④ 創業投資
- ⑤ 產業知識
- ⑥ 國際市場觀

董事會多元化之具體管理目標與落實達成情形

管理目標	達成情形
設置全體獨立董事至少三席，且女性獨立董事至少一席	達成
兼任公司經理人之董事未逾董事席次三分之一	達成
獨立董事任期未逾三屆	達成

博盛半導體董事會成員

基本組成					專業能力	
職稱	國籍	姓名	性別	年齡 (註)	功率半導體相關	會計、經濟、法務所需之工作經驗
董事長	中華民國	孟祥集	男	51 ~ 60 歲	✓	
董事	中華民國	賴東明	男	51 ~ 60 歲	✓	
董事	中華民國	曹佐建	男	51 ~ 60 歲	✓	
董事	中華民國	王淑嬌	女	51 ~ 60 歲		✓
董事	中華民國	黃漢城	男	61 ~ 70 歲	✓	
獨立董事	中華民國	李建然	男	61 ~ 70 歲		✓
獨立董事	中華民國	馬國柱	男	61 ~ 70 歲		✓
獨立董事	中華民國	洪東雄	男	41~50 歲		✓
獨立董事	中華民國	張顯銘	男	61 ~ 70 歲	✓	

註：依 GRI 準則分類，30 ~ 50 歲 董事 1 位，超過 50 歲 董事 8 位。

董事會成員年齡分布

類別	性別	年齡	2022		2023		2024	
			董事會（人數）	佔董事會人數比例（%）	董事會（人數）	佔董事會人數比例（%）	董事會（人數）	佔董事會人數比例（%）
治理單位 成員	男	30 歲以下	-	-%	-	-%	-	-%
		30~50 歲	-	-%	-	-%	1	11%
		50 歲以上	6	86%	6	86%	7	78%
	女	30 歲以下	-	-%	-	-%	-	-%
		30~50 歲	-	-%	-	-%	-	-%
		50 歲以上	1	14%	1	14%	1	11%
總計			7	100%	7	100%	9	100%

董事會進修 2-17

為增進董事之專業知識及技能，博盛半導體每年度依據產業特性、公司發展策略、董事之學經歷背景等，安排董事進行公司治理、經濟、環境、社會等各方面議題之專業課程。董事會進修情形 (包含參與董事、進修日期、參與課程資訊、主辦單位、時數等)，請至公開資訊觀測站/董事及監察人進修情形查詢。

董事進修					
職稱	姓名	進修日期	主辦單位	課程名稱	進修時數
董事	賴東明	2024/5/13	社團法人中華公司治理協會	公司治理 3.0 下董事的角色及經營權挑戰的合規因應	3
董事	黃漢城	2024/5/13	社團法人中華公司治理協會	公司治理 3.0 下董事的角色及經營權挑戰的合規因應	3
董事	王淑嬌	2024/5/13	社團法人中華公司治理協會	公司治理 3.0 下董事的角色及經營權挑戰的合規因應	3
董事	孟祥集	2024/5/13	社團法人中華公司治理協會	公司治理 3.0 下董事的角色及經營權挑戰的合規因應	3
董事	曹佐建	2024/5/13	社團法人中華公司治理協會	公司治理 3.0 下董事的角色及經營權挑戰的合規因應	3
獨立 董事	李建然	2024/5/13	社團法人中華公司治理協會	公司治理 3.0 下董事的角色及經營權挑戰的合規因應	6
		2024/6/07	社團法人中華民國公司經營暨永續發展協會	公司治理與證券法規-談公司治理藍圖與實務	
獨立 董事	馬國柱	2024/6/18	社團法人中華民國會計師公會全國聯合會	洗錢防制國際發展趨勢與實務	9
		2024/10/11	社團法人中華公司治理協會	董事會與高階主管如何審閱永續報告書：ESG 資訊揭露規範	
		2024/12/17	台北律師公會	2024 公司治理論壇：公司治理主管之新挑戰	
獨立 董事	洪東雄	2024/5/13	社團法人中華公司治理協會	公司治理 3.0 下董事的角色及經營權挑戰的合規因應	6
		2024/6/07	中華民國公司經營暨永續發展協會	公司治理與證券法規-談公司治理藍圖與實務	
獨立 董事	張顯銘	2024/4/23	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	董監事暨公司治理主管系列課程	18
		2024/5/9	社團法人中華民國公司經營暨永續發展協會	公司治理與證券法規-上市櫃公司資訊公開制度與相關規範	
		2024/5/13	社團法人中華公司治理協會	公司治理 3.0 下董事的角色及經營權挑戰的合規因應	

董事會績效評估 2-18

本公司已於 2024 年 1 月 18 日董事會通過訂定「董事會績效評估辦法」，對於董事會個別董事會成員及薪資報酬委員會及審計委員會，每年定期進行績效評估，強化董事會及功能性委員會運作效能，作為檢討改進參考及遴選或提名董事時之參考依據。2024 年度之董事績效評估結果已於 2025 年 5 月 7 日提報董事會，謹將評估結果彙整如下：

董事會績效評估	董事會成員自我績效評估	功能性委員會績效評估
評估結果：4.87 分	評估結果：4.61 分	審計委員會-評估結果：4.89 分 薪酬委員會-評估結果：4.83 分

(一) 董事會運作績效自評：

董事會績效評量指標包含五大面向、共計 45 項指標，整體得分 4.87 分，評量結果為「優 (4)」，顯示董事會整體運作情形完善，每位董事善盡指導及監督公司之責，有效增進董事會職能，符合公司治理精神。

評估五大面向之項目：A.對公司營運之參與程度。B.提升董事會決策品質。C.董事會組成與結構。D.董事之選任及持續進修。E.內部控制；共計 45 項指標。

(二) 董事會成員績效自評：

董事會成員績效評量指標包含六大面向、共計 23 項指標，整體得分 4.61 分，評量結果「優 (4)」，顯示董事對於各項指標運作之效率與效果，均有正面評價。

評估六大面向之項目：A.公司目標與任務之掌握。B.董事職責認知。C.對公司營運之參與程度。D.內部關係經營與溝通。E.董事之專業及持續進修。F.內部控制；共計 23 項指標。

(三) 審計委員會運作績效自評：

審計委員會績效評量指標包含五大面向、共計 22 項指標，整體得分 4.89 分，評量結果為「優 (4)」，顯示審計委員會整體運作情況完善，對相關法令遵循、風險控制，均能克盡委員督導之責，符合公司治理之要求。

評估五大面向之項目：A.對公司營運之參與程度。B.審計委員會職責認知。C.提升審計委員會決策品質。D.審計委員會組成及成員選任。E.內部控制；共計 22 項指標。

(四) 薪資報酬委員會運作績效自評：

薪資報酬委員會績效評量指標包含五大面向、共計 20 項指標，整體得分 4.83 分，評量結果為「優 (4)」，顯示薪資報酬委員會整體運作情況完善，對相關法令遵循、風險控制，均能克盡委員督導之責，符合公司治理之要求。

評估五大面向之項目：A.對公司營運之參與程度。B.薪酬委員會職責認知。C.提升薪酬委員會決策品質。D.薪酬委員會組成及成員選任。E.內部控制；共計 20 項指標。

董事會績效評估每年執行一次，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，本年度由財會部執行評估，程序係採用內部問卷方式進行董事會內部自評及董事會成員自評，針對整體董事會進行自評。

溝通關鍵重大事件 2-16

除各委員會定期召開會議並向董事會報告，公司管理階層亦會定期將本公司重要報告及資訊提供予董事，說明如下，並針對任何關鍵重大事件隨時溝通。

2024 年溝通關鍵重大事件			
單位	項目	溝通頻率	年度報告次數
會計部	財務資訊	每季	4 次
	財務報告	每季	4 次
稽核室	稽核報告	每季	4 次
	稽核計畫	年度	1 次

2024 年於公開資訊觀測站發布之中英文重大訊息各 30 則，主要依主管機關規定之重訊公告。請參考本公司於公開資訊觀測站發布之重大訊息。

利益衝突 2-15

博盛半導體依據「公司法」第 206 條之規定，於董事會議事規範中明文規定，若董事對於會議之事項，與其自身或其代表之法人有利害關係時，應於當次董事會說明其自身利害關係之重要內容，並不得加入討論及表決以進行迴避，亦不得代理其他董事行使表決權。董事會成員及其利益迴避情形 (包含董事會日期、應迴避董事、議案內容、應利益迴避原因以及參與表決情形)，請詳本公司 2024 年度年報。

3.1.3 薪酬政策

本公司重視高階管理階層薪酬制度之透明性與責任性，建立清晰的報酬決策與監督機制，以確保薪酬政策符合公司長期發展目標與股東及利害關係人期待。我們亦建立制度化的薪酬政策訂定流程，定期檢視其公平性與市場競爭力，並考量員工、股東與其他利害關係人之合理期待。此外，公司定期揭露最高管理階層與中位數員工薪酬之比率，以提高內部薪酬結構的透明度，並持續關注報酬差距與合理性議題。

本節將說明本公司高階管理階層薪酬設計原則、決策程序、利害關係人參與情形及相關指標，展現我們在薪酬治理上的透明承諾與責任實踐。

最高治理單位和高階管理階層的薪酬政策 2-19

本公司全體董事執行本公司職務時，公司如有獲利，本公司得支給報酬，其報酬授權董事會依其對公司營運參與程度及貢獻之價值，並參酌同業通常之水準於該範圍內決定之，予以合理的報酬。

依本公司章程第十八條之一規定本公司得以上開獲利數額，由董事會決議以不超過 5% 為限提撥董事酬勞。員工酬勞及董事酬勞分派案應提股東會報告。本公司總經理及副總經理之酬金包含薪資、獎金及員工酬勞，係依所擔任之職位、所承擔之責任及對本公司之貢獻度，並參酌同業水準議定之。退休福利制度亦與一般同仁相同，均依照法令規定辦理。

公司目前尚未將董事及高階管理層（副總經理或相同位階以上之主管）之薪酬與影響經濟、環境和人群的目標進行連結。公司擬考慮於未來整合相關目標於績效和薪酬政策中，以展現高階管理層對永續經營目標之承諾。

董事及高階管理階層之薪酬、獎金、離職金、退休金及等資訊，請詳本公司 2024 年度年報。

薪酬決定流程 2-20

博盛半導體訂定酬金之程序，除參考公司整體的營運績效、亦根據個人的績效達成率及對公司績效的貢獻度，而給予合理報酬，相關薪酬均提報薪資報酬委員會審議及董事會決議。公司並隨時檢視全球經濟、國際金融環境及產業景氣變化，預估博盛半導體未來的營運發展、獲利情形及營運風險、相關法令變動，適時檢討酬金制度，以謀公司永續經營與風險控管之平衡。目前僅由內部關係人參與設計薪酬政策與薪酬決定之決策，本公司薪酬之決議請參考本公司 2024 年度年報。

本公司薪酬發放係依據「公司章程」發放，公司章程需經股東會通過，而每年度皆需於股東常會報告前一年度之員工酬勞及董事酬勞分派情形。2024 年度的薪酬提案已於 2025 年 6 月 17 日召開的股東大會通過。

本公司於董事會下設有薪資報酬委員會，與審計委員會相同位階，其組成由 4 位獨立董事共同組成，針對最高治理單位及高階管理層之薪酬進行公平合理之審議與裁決。

年度總薪酬比率 2-21

2024 年總薪酬比率

指標	比率
薪酬最高個人之年度總薪酬與其他員工年度總薪酬中位數比率	9.7 : 1
薪酬最高個人年度總薪酬增加百分比與其他員工平均年度總薪酬增加百分比中位數比	1.69 : 1

註：

- 1. 年度總薪酬包括：薪資、獎金、年度分紅。
- 2. 數據統計不包含發薪未滿 6 個月之員工。
- 3. 非擔任主管職務之全時員工薪資平均數、中位數，請詳見[公開資訊觀測站](#)。前述數據與前一年度數據比較，並無重大變動情形。

3.1.4 誠信經營

在高度法規導向與風險控管需求日益提升的營運環境中，博盛致力於建立一套透明、可靠且具韌性的合規與內部控制機制，落實誠信經營，確保企業穩健發展與社會信任的建立。

本公司設有完善的內部控制制度與內部稽核制度，並針對各項營運與財務流程進行風險識別與控管，以預防錯誤與舞弊行為發生。內稽單位隸屬董事會，具獨立性，定期向董事會及審計委員會報告稽核結果與建議追蹤。

我們亦重視透明溝通與早期風險揭露，建立員工及利害關係人可尋求建議與提出疑慮的管道，例如設置申訴信箱、舉報專線與匿名投訴機制，並制定保護揭弊者的政策，確保反映過程免於報復與不利對待。

同時，公司全面遵循適用之國內外法規與產業標準，涵蓋勞動、環安、資料保護、財務與永續等領域，並持續強化法規遵循追蹤與內部教育訓練，降低營運法遵風險。

本節將揭露公司如何透過制度化的內部控制、稽核與申訴機制，落實誠信治理與法規遵循的具體作法與成果。

內部稽核與控制

內部控制制度

博盛半導體之內部控制制度係依據金融監督管理委員會發布之「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」訂定。內控包含會計制度、內部稽核實施細則、對子公司稽核管理之監理、內控自行評估作業之程序及方法等，經董事會核准後實施。

內部稽核之組織及配置

- 本公司設置內部稽核單位隸屬於董事會，配置適任專任內部稽核主管一人，職務代理人一人，其代理執行稽核業務依公開發行法令規定辦理。
- 公司內部稽核主管之任免，經董事會通過。已設置獨立董事者，如有反對意見或保留意見，應於董事會議事錄載明。
- 內部稽核人員之任用、免職、敘薪、報酬、考核、獎懲，依本公司「授權規定及權責劃分」規定，由稽核主管簽報董事長核定。

內部稽核之運作

稽核單位依據風險評估結果及『公開發行公司建立內部控制制度處理準則』擬訂年度稽核計劃，包括每月應稽核之項目，確實依照年度稽核計畫執行查核作業，據以檢查公司之內部控制制度。本公司年度稽核計畫經董事會通過；修正時亦同。

內部稽核作業完成後，編製稽核報告，對於檢查所發現之內部控制制度缺失及異常事項，應據實揭露於稽核報告，並應於該報告呈核後加以追蹤，至少按季作成追蹤報告，以確定相關單位業已及時採取適當之改善措施。本公司已設置審計委員會，委員全數由獨立董事組成，內部稽核主管每月

將稽核報告送交審計委員會委員審核。稽核主管依規定列席董事會報告內部稽核計畫執行情形，並至少每季一次出席審計委員會議，就本公司內部稽核執行及運作情形提出報告。

內部稽核每年覆核公司各單位及子公司內部控制制度自行評估報告，併同所發現之內部控制缺失及異常事項改善情形，提供董事會及總經理作為評估整體內部控制制度有效性及出具內部控制制度聲明書之依據。

內部稽核應公告事項依金管會之處理準則所規定，依時間及格式以網際網路資訊系統按時申報。

尋求建議和提出疑慮的機制 2-26

本公司內外部均設有相關諮詢及舉報管道，以即時降低負面衝擊對利害關係人或公司營運的影響，並透過公司內部網站公告宣導告知員工及其他利害關係人諮詢及舉報管道。當利害關係人發現潛在或已發生的負面衝擊事件時，可與權責單位反映，權責單位於收到申訴案件時，應即時處理並制定因應措施。

諮詢與舉報管道

外部管道	於官方網站提供可匿名舉報信箱	ir@potens-semi.com
內部管道	內部舉報信箱	ethics.reporting@potens-semi.com
	員工申訴信箱	hr@potens-semi.com

本公司於接獲舉報案件後，立即依據案件性質安排權責單位進行調查，並妥善記錄及追蹤處理。對於舉報者身分、舉報內容及參與調查者予以保密，以避免其受到不公平對待或報復。對於經確認屬實的個案，則視情節採取包括終止僱傭契約或業務往來及採取必要的法律行動。同時，亦會透過誠

信經營（含內線交易）／永續發展之宣導措施、公司內部電子郵件宣導等，提供員工認知並預防類似案件再次發生。

若有任何違反誠信經營或責任商業行為之情事發生，員工也可透過內部獨立檢舉 Email 信箱、官網之利害關係人專區，即時向管理階層反映並提出意見。而外部之利害關係人若查知相關違反誠信經營／商業道德行為之情事，可利用本公司設置之專線或官網之利害關係人專區檢舉。當利害關係人透過利害關係人專區之專屬 Email 提出意見時，該訊息會透過系統傳送至對應之專責窗口，專責窗口必需在指定時間內回報處理進度，本公司並定期進行收件數與處理進度之彙整統計與追蹤，博盛半導體於 2024 年並無接獲舉報案件。

法規遵循 2-27

博盛半導體訂定《誠信經營守則》規範公司同仁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。博盛半導體 2024 年未有反托拉斯、利益衝突、洗錢或內線交易、產品安全、貪腐、環保、勞工等裁罰案件。亦未有重大違反環境、社會與經濟相關法律（註）及規定之情事，亦無任何罰款及非金錢制裁之事件發生。

註：本公司參照《櫃買中心重大訊息查證暨公開處理程序》第 4 條及上（興）櫃公司重大訊息發布應注意事項參考，將單一事件裁罰金額累計達新台幣 100 萬元以上者，或其性質對公司財務或聲譽造成重大影響者，認定為重大違反事件。

3.2 營運策略與經濟績效

重大主題管理-營運策略與經濟績效

重大主題 營運策略及經濟績效	
衝擊描述	正面衝擊： 提高公司營收，強化國際級一線客戶的銷售，成為高端客戶優質供應鏈的成員，可為員工、股東、投資人、客戶等利害關係人創造更大之價值。 負面衝擊： 若全球經濟景氣減弱，經濟成長放緩，將影響公司獲利，進而使員工、股東權益受損。
政策 / 承諾	● 持續致力於產品之設計，自有技術之發展及創新，確保產能及備貨的管理，擴展完備之產品線，使得市場應用多元跨足多項領域，追求穩定經濟績效成長。 ● 追求全體股東及員工之最大利益為目標，實踐永續經營。
採取行動	● 提供多方位規格產品，以因應市場多元性使用。 ● 針對AI/車用/工業用/第三代半導體等，於晶圓技術與封裝技術，持續推進。 ● 成立研發中心，累積技術能力並提供應用端客戶技術服務。 ● 秉持「以科技促進每天的生活，做出令人感動的產品，做出令人感動的服務」為使命，開發具競爭力的產品和執行差異化的行銷策略，在全世界站穩一席之地。
追蹤評核機制	● 定期召開管理會議，審視營運狀況，追蹤目標達成情形及管理成效。 ● 管理階層負責經濟績效的規劃與執行，並由審計委員會、董事會、股東會監督與查核。

重大主題 營運策略及經濟績效		
管理目標	短期目標（1-3年）	中、長期目標（3-10年）
	深化產品價值，拓展全球銷售領域。	成為具世界級競爭力的IC設計公司。
年度績效	● 榮獲2024年中華徵信所調查（台灣大型企業排名 TOP5000，積體電路設計業第41名） ● 2024年純益率17.64%，基本每股盈餘8.39元。	
利害關係人的參與	● 利害關係人可以透過法人說明會、股東常會、公司網站之聯絡管道提出意見。 ● 於本公司網站「投資人專區」及公開資訊觀測站，提供利害關係人營運與經濟績效相關資訊。	

3.2.1 財務績效

博盛專注於功率半導體之設計與開發，致力於提供高效能、節能且可靠的產品，支援下游應用產業推動能源轉型與淨零發展。透過持續的研發投入與技術創新，我們創造穩健的營收表現，帶動產業鏈合作夥伴的成長，並強化對員工、股東、政府及社會的價值回饋。

同時，公司積極爭取並妥善運用政府提供之各類研發、創新或產業升級補助，作為強化技術能量、落實數位轉型與促進淨零轉型的重要助力。我們秉持公開透明的原則揭露補助來源與金額，確保公共資源使用符合預期效益與社會責任。

本節將說明本公司在報導年度內所創造與分配之經濟價值，以及接受政府補助之項目與應用概況，展現企業如何以穩健經營與負責任治理回應利害關係人的期待。

組織所產生及分配之直接經濟價值 201-1

2024 年營收及稅前淨利增加，酬勞分配之比例，維持員工 10%、董監 5%；2024 年現金股利，4 元/股，較以往年度高。

單位：新台幣仟元

	2022 年	2023 年	2024 年
產生的直接經濟價值			
產生的直接經濟價值：收入	1,711,188	1,330,050	1,402,519
產生的直接經濟價值花費比例 - 分配的經濟價值			
營運成本	1,223,651	992,878	974,877
員工薪資和福利	191,568	140,174	172,854
支付出資人的款項	40,309	50,432	136,733
按國家別支付政府的款項	77,682	68,174	67,257
留存的經濟價值：「產生的直接經濟價值」減去「分配的經濟價值」			

	2022 年	2023 年	2024 年
留存的經濟價值	177,978	78,392	50,798

註：

1. 營運成本係為營業成本及營業費用，並排除員工薪資和福利。
2. 支付出資人的款項係包含現金股利及股票股利之發放（實際為次一年度股東會決議後發放），及當年度銀行借款利息支付數。
3. 按國家別支付政府的款項係包含當年度營所稅、稅捐等費用。

政府補助 201-4

博盛持續配合政府產業升級政策，強化內部創新能量，透過購置營業用軟硬體設備、興建及購置營業用建築物，提升營運效率與永續競爭力。本公司因投入研發相關設備導入與技術服務，符合《產業創新條例》第 23 條之 3 所規範之租稅優惠項目，於 2023 年 11 月獲主管機關核定之 2020 年末分配盈餘實質投資退稅金額為 162,676 元。2024 年購置營業用建築物及研發相關設備及軟體，於 2025 年 4 月獲主管機關核定之 2022 年末分配盈餘實質投資退稅金額為 2,962,079 元。另申請 2021 年末分配盈餘實質投資退稅金額 7,119,321 元（尚未核定）。

CH4 永續價值

4.1 客戶服務與產品品質

重大主題管理-客戶服務與產品品質

重大主題 客戶服務與產品品質	
衝擊描述	正面衝擊： ● 與客戶建立良好的雙向溝通管道、頻率，以掌握產業最新資訊及需求使公司產品跟營收雙向成長從而增強企業競爭力和市場占有率。 ● 企業若有效管理及監督產品品質，能確保客戶收到品質最佳的產品。 負面衝擊： ● 滿意度低下的情況下，客戶容易失去信心並轉換其他品牌導致營收下滑。 ● 不良的產品品質將影響企業聲譽，降低客戶忠誠度進而導致企業面臨營運中斷之風險。
政策 / 承諾	● 業務透過不定期與客戶互訪以維持良好的溝通關係，且將客戶所反饋之意見納入公司定期會議中討論訂定改善計畫。 ● 持續提供優質的產品與服務以達成最佳的客戶滿意度。
採取行動	● 每年進行客戶滿意度調查。 ● 每季考核供應商評鑑。 ● 定期稽核供應商。 ● 與重點供應商每月召開月會。
追蹤評核機制	● 觀察每年客戶滿意度分數級距。

重大主題
客戶服務與產品品質

- 每年實施管理審查會議，評核品質目標達成狀況。
- 每年委託第三方驗證機構檢測並通過查驗，維護系統之有效性。

管理目標

短期目標 (1-3年)

- 1.客戶滿意度達到級數A
- 2.評估品質管理系統 (QMS) 基礎提升產品品質管溯能力：
 - 2.1.導入電子化系統流程
 - 保證文件申請與審核系統
 - 客訴管理登錄與審核系統
 - 建立ISO 9001、ISO14001等品質行動紀錄平台
 - 2.2.導入供應商生產品質紀錄系統
 - 同步供應商的品質檢查機制 (含特規品) (外包商OQC與自設IQC同步化)
 - 與供應商簽訂QC Plan及承諾品質目標

中期目標 (3-5年)

1. 客戶滿意度維持級數A且各項分數分別不低於6分
- 2.建立高度電子化品質管理系統 (e-QMS) 永續精簡與提升處理效能：
 - 2.1.建立品質管理審查會紀錄平台
 - 將品質管理審查會各部門訂定目標導入系統，由系統自動產出報告
 - 建立系統長期監控項目，並有提升方案
 - 2.2.設計用於快速進行SPC分析的計算平台
 - 線上快速CPK分析系統，加速供應商生產良率之變異追蹤

長期目標 (5-10年)

- 1.客戶滿意度維持級數A且各項分數分別不低於8分
- 2.實現智能化品質管理系統 (AI-QMS) 之效能預測及制定客戶品質服務之動態策略：
 - 2.1.導入AI輔助的智慧檢測數據系統
 - 利用產品參數識別技術等實現提早 (Pre-) 判斷產品良率水平來達成「AI-SPC」之回饋品質控制和管理
 - 由數據系統的整合分析來提升任務之處理時效
 - 2.2.即時供應鏈之總品質整合管理系統

重大主題
客戶服務與產品品質

- 2.3.建立產品品質KPI管理項目
- 供應商生產良率管理DPPM (前段: Wafer、後段: 封裝廠)
 - 供應商稽核與改善
- 2.4.建立QPM品質計畫管理團隊
- 定期教育訓練 (如SPC、FMEA等)
 - 追蹤管理PCN流程之執行且訂定優化產品抽檢之S (Standard) F (Frequency) R (Record) 基準

- 利用數據分析方法調節DOE參數以優化集中性
- 2.3.建立IOQC品質檢驗紀錄系統
- 規劃完成產品 (Wafer、一般品、特別品) 檢驗項目
 - 統計與評估國際新管理規範之等同執行項目 (如VDA6.3, ISO 26262, PSCR等)
- 2.4.實現QPM品質任務追蹤系統
- 執行與追溯任務紀錄
 - 申請品質專案計畫特別應用之專利，並研究可行性和調整

- 連結供應商 (晶圓廠、封裝廠等) 和客戶端的品質數據要求與管制期待能達到迅速回報與多方同步改善之能力
 - 有效對應數據與動態來連接客戶端的管制項目
- 2.3.品質管理項目之適應性調整
- 令KPI、DPPM、稽核等數據視覺化來強化效能調節之應用多元性
 - AI統計並擇定高權重 (Weighting) 之升級項目
- 2.4.成立客戶專屬群組之品質服務部門
- 組成QPM成員團隊
 - 專職為讓客戶建立產品品質信賴度、管理供應鏈績效並完成與內外部單位連結之QCDST任務

重大主題
客戶服務與產品品質

年度績效

- 完成2024年度滿意度調查，此調查針對交易穩定的客戶進行，平均滿意度為8.985分（總分10分）；為級數B「合格」的評比認可（滿意度平均分數8~8.9為級數B）。
- 2024年舉辦Potens Innovation Forum，邀請客戶及供應商參與。
- 每季定期實施供應商評鑑，可確認每季供應商是否符合本公司品質及環境要求，使供應商能夠穩定提供品質良好之半成品及成品。
- 2024年實地稽核5家供應商，為確保供應商品質及有害物質管理系統，符合博盛規定，以提昇供應商生產之品質穩定並符合博盛要求，以減低品質成本風險，並符合客戶對品質的要求。

利害關係人的參與

- 客戶服務
公司員工：
 1. 相關人員每周一次定期進行RMA會議，進行客訴追蹤及討論，並備有系統可隨時查詢、更新相關案件進度。
 2. 每年定期進行內部稽核，以確認各單位是否有疏漏之處進而進行改善。
 供應商：品質部門不定期向供應商發起稽核要求，以維持產品品質進而減少客訴發生。
 客戶：每一次的意見反饋，我們將與客戶進行討論說明並改善。
- 產品品質
 1. 利害關係人可透過供應商月會或稽核共同參與規範並適度提出問題。
 2. 利害關係人共同參與自我評鑑及稽核，以達到品質安全要求。
 3. 利害關係人可以透過網站公開資訊溝通管道提出相關訴求。

4.1.1 產品品質與安全

身為功率半導體設計開發公司，博盛深知產品廣泛應用於消費、通訊、工業及汽車應用等關鍵領域，其品質與安全性直接關係到終端系統的穩定運作與用戶安全。因此，公司從設計開發階段即導入嚴謹的風險評估與可靠度驗證機制，確保每一項產品在出貨前皆符合品質標準與安全規範。

除了重視產品本身的性能與安全，我們亦重視與客戶溝通的透明與誠信，確保所有行銷資料、產品標示與技術文件皆準確、完整且符合法規要求。我們不進行誤導性宣傳，並落實產品追溯與客戶回饋機制，以保障客戶知情權與選擇權。

本節將揭露公司在產品健康與安全管理、行銷與標示合規管理上的具體作法，展現我們對產品責任與客戶信任的持續承諾。

評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊 416-1、416-2

有害物質監控

博盛半導體依循國際法規、客戶要求及環保趨勢等制定「QP-QS-09 有害物質管制程序」，主要產品 100%透過定期審查與更新作業，並持續關注國際環保議題，掌握客戶要求，確保有害物質管制系統有效運作。

此外，博盛半導體為落實有害物質管理，確保產品皆能符合國際法令、法規及客戶要求，規定供應商之產品有害物質含量限制及客戶認可之綠色產品相關規範，包含歐盟危害性物質限用規範 (ROHS)、無鹵 (HF) 標準及化學品註冊、評估、授權及限制條例 (REACH)，並要求供應商定期提供相關報告，以確保供應商生產之產品及包材，均能符合國際法令/法規及客戶要求。

2024 年產品全系列 100%符合法規及客戶需求，無違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件。

產品和服務資訊與標示的要求 417-1、417-2、417-3

博盛致力於提供符合各項國際環保法令、法規及客戶要求之綠色產品，產品均經過嚴格的檢測，並會提供詳細的產品標示。主要產品均符合 ISO 9001：2015 和 ISO 14001：2015 的品質與環境管理要求，並確保供應商、外包商和合作夥伴皆遵循品質要求。

本公司於全球銷售之全系列產品 100%皆符合歐盟危害性物質限用規範（ROHS）及無鹵（HF）標準，以確保產品之安全性並符合法規檢驗，產品包裝、使用手冊上亦加註「符合 ROHS 及 HF 標準」之說明。

2024 年博盛半導體皆未發生與產品資訊標示或行銷法規有關之違規情事。



4.1.2 客戶服務品質

在高度競爭與技術快速迭代的半導體產業中，產品品質固然關鍵，但穩定、即時且具技術深度的客戶服務，更是建立長期合作關係的基礎。本公司建構一套完善的客戶服務流程，並設有專責的業務與技術服務團隊，針對客戶需求提供快速回應與專業建議，並持續透過客戶滿意度調查、服務回饋機制與內部改善流程，強化問題處理的效率與溝通的透明度。

本章節將揭露公司在客戶服務及客戶關係管理上的具體機制，展現我們對高品質的服務、客戶信賴以及可靠的技術夥伴的承諾與實踐。

滿意度調查、客戶意見回饋機制 (客戶關係管理)

博盛每年進行客戶滿意度調查，調查表單內有欄位可讓客戶自行填寫相關意見，同時設有公司網站、郵箱、電話...等管道以利客戶隨時回饋意見。客戶滿意度調查係針對整體印象、交期、服務、品質四大面向，共計十項指標進行評分，並根據滿意度調查結果作為博盛持續改善服務品質之依據。2024 年度，博盛針對交易穩定之客戶發放滿意度調查問卷，以了解市場趨勢及客戶期待，問卷回收率為 100%，四大面向平均分數皆達 8.5 分以上，總平均達 8.985 分 (滿分皆為 10 分)，評比等級為級數 B「合格」(滿意度平均分數 8~8.9 為級數 B)。

客戶服務管理流程

博盛致力於提供良好之產品品質與服務予客戶，深刻理解客戶回饋對持續優化與創新具有關鍵價值，因此建立有效的客戶服務管理流程，確保問題能即時處理並持續優化服務品質。業務單位於接收到客戶問題反應單後，將依客戶問題進行原因分析，並依分析結果啟動不同之程序對應，力求降低其對客戶及博盛之負面衝擊。

權責單位

業務單位

相關單位

業務單位

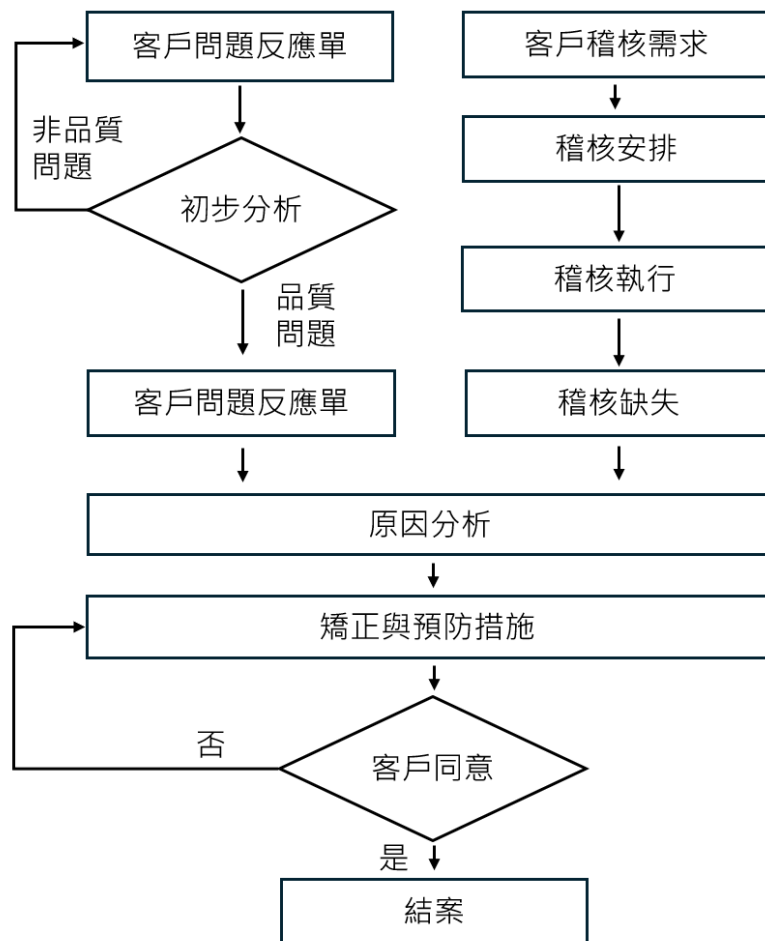
品保單位
相關單位

品保單位
相關單位

業務單位

品保單位

流程圖



權責單位

業務單位

品保單位
業務單位

品保單位
業務單位
相關單位

品保單位
相關單位

CH5 綠色營運

5.1 氣候變遷減緩與調適

重大主題管理-氣候變遷減緩與調適

重大主題 氣候變遷減緩與調適	
衝擊描述	正面衝擊： 開發低耗能產品，及透過推動節能措施與減碳行動，可有效降低能源使用與碳排放，提升企業永續形象與經營韌性，及獲得客戶等利害關係人之信任。 負面衝擊： 極端氣候可能造成供應鏈和運輸中斷影響供貨。同時，碳價升高及碳排放法規限制，將造成成本上升與客戶要求增加等風險。若未能有效管理相關氣候風險，或無法回應利害關係人的期待，可能會損害企業形象與商譽，進一步影響市場競爭力與降低客戶之滿意度。
政策 / 承諾	● 持續優化產品技術，落實產品節能減碳。 ● 透過溫室氣體盤查管理，制定內部節能減碳措施，秉持綠色營運、永續未來的方向，為氣候變遷減緩盡一份力。
採取行動	● 建立溫室氣體盤查與能源使用量統計制度。 ● 導入LED節能照明汰換計畫，進行辦公區老舊燈具更換，持續檢討及推動辦公場域節能措施。
追蹤評核機制	定期執行溫室氣體盤查並公告於公司網站，透過統計台電用電紀錄、油品消耗，追蹤及檢討可行之改善措施。

重大主題
氣候變遷減緩與調適

	短期目標 (1-3年)	中期目標 (3-5年)	長期目標 (5-10年)
管理目標	1..持續檢視並制定可節能之措施。 2.汰換辦公區T5燈具為LED高效照明設備，汰換率目標為50%。 3. 評估汰換老舊之冷媒冰水主機，導入環保、高能效新設備。 4.研發中心建置電動車充電樁，以落實綠色交通基礎設施設置。	1. 全面導入LED高效照明：達成辦公區100%照明設備汰換為LED燈具。 2. 持續開發高效率低能耗的產品。 3. 2028年完成溫室氣體確信。	1. 持續開發高效率低能耗的產品。 2. 積極參與全球淨零行動。
年度績效	● 辦公區T5燈具汰換為LED高效照明設備，2024年汰換率已達13.33%，減少能源消耗2.592 GJ、碳排放0.3564公噸CO₂e； ● 完成2024年溫室氣體盤查，主要為範疇二來自外購電力之能源間接排放，制定節能措施。 ● 2024年已成功開發以下高效率之產品： 1.第三代150V屏蔽閘極溝槽式MOSFET。 2.具有超低導通電阻（小於1mΩ）之第二代100V屏蔽閘極溝槽式MOSFET。		

重大主題
氣候變遷減緩與調適

	3.第一代650V GaN HEMT。 4.第三代高速切換應用30V屏蔽閘極溝槽式MOSFET。 5.第三代60V屏蔽閘極溝槽式MOSFET。
利害關係人的參與	● 員工於能源改善提案與執行過程參與，如回報照明更換成效與需求。 ● 客戶與投資人對於企業ESG資訊表達對節能措施之關注。 ● 主動揭露溫室氣體自主盤查結果，供利害關係人知悉。

5.1.1 氣候變遷因應 201-2

氣候變遷對全球產業鏈與供應穩定性帶來日益嚴峻的挑戰，也促使企業重新審視營運風險與低碳競爭力。博盛作為功率半導體設計開發者，深知自身技術與產品對能源效率優化與節能減碳具關鍵貢獻，同時也正視營運過程中可能產生的環境衝擊與轉型風險。

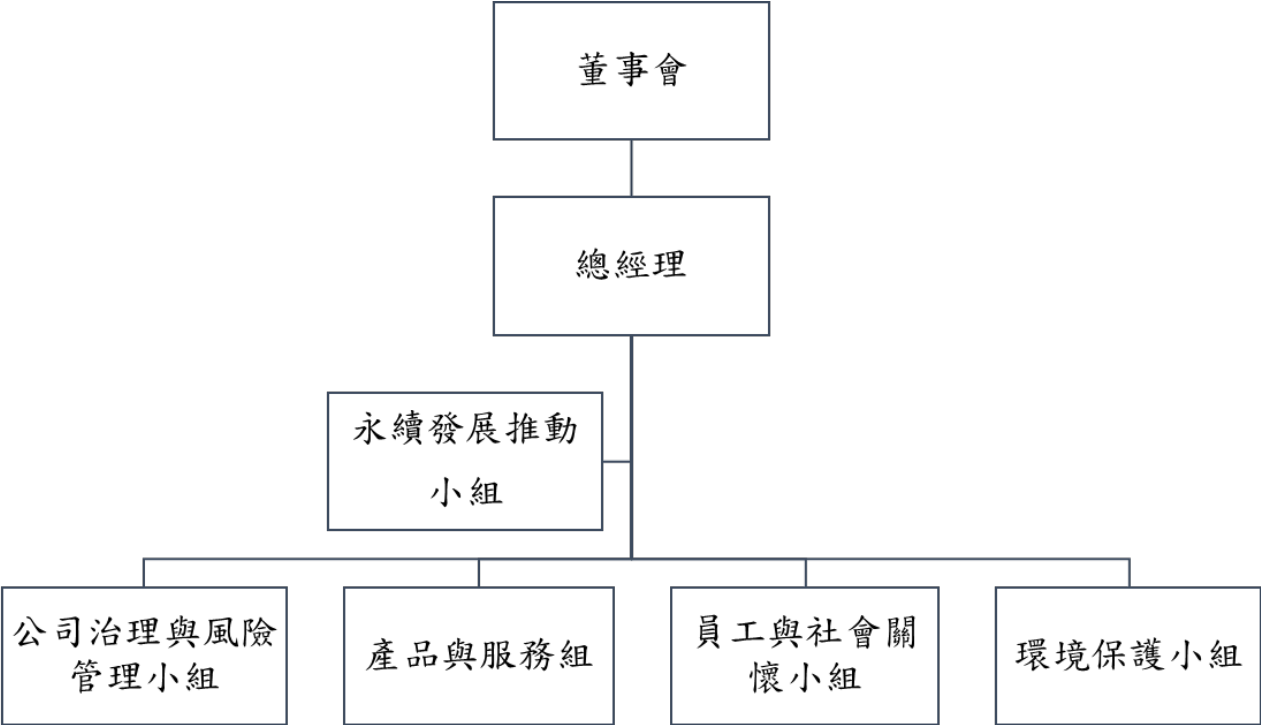
為此，我們逐步導入溫室氣體盤查、能源管理與減碳行動，並依循國際趨勢評估氣候相關風險與機會，強化企業韌性與轉型準備。未來亦將持續深化氣候治理與資訊透明度。

本章節將揭露關於本公司的氣候治理架構與管理責任、氣候風險與機會以及氣候風險管理制度，展露博盛前瞻佈局與制度化管理，致力於成為具備氣候韌性的科技企業，與利害關係人共同邁向永續未來的理念。

氣候治理

本公司依董事會通過之永續發展實務守則，推動永續發展實務；由總經理與相關部門代表組成永續發展推動小組，推動永續發展之相關事宜，並每年一次向董事會報告永續發展小組推動成果。永續發展推動小組下設公司治理與風險管理、員工與社會關懷、環境保護、產品與服務工作小組，並由公司相關單位負責前述小組的任務推動，並須每年至少一次，向工作小組負責主管進行彙報。永續發展推動小組一年至少召開一次會議，透過定期會議的召開，以有效檢視各項永續發展議題方針執行情形。

本公司已著手進行氣候變遷對企業現在及未來的潛在風險與機會，並將採取氣候相關議題的對應策略之擬定。由於本公司為 IC 設計公司，無生產製造，經管理層討論決議，先進行溫室氣體自主盤查並揭露盤查結果於公司官網，公司並制定節能減碳措施，宣導並要求同仁落實於工作環境和工作流程中。



氣候風險管理制度

博盛訂有「風險管理程序」，各部門主管對於執掌範圍及管理流程所面對之各項風險管理之執行情形，應隨時監督管控。風險類別包括環境、社會、經濟與公司治理三大類別，其中環境類別已涵蓋氣候環境風險。氣候環境風險係由永續發展推動小組主責辨識與公司相關之風險，並擬定因應策略及落實執行。如遇有各項風險情形，應提出討論因應對策並提交高階管理階層。

氣候風險機會鑑別評估及策略

風險類別	風險構面	風險內容	影響時間	風險對公司策略、營運、財務的影響	因應策略方案	因應方案的財務影響	成果及績效
實體風險	立即性	颱風、強降雨	短期 (1~3 年)	颱風或強降雨將造成貨物水損及運輸計畫受影響、影響出貨排程進而影響營收計畫。	增加供應分鏈，與加強防治水損控制等分散風險，並投保災害保險確保遭受災害時減輕衝擊。短中長期的方案目標將著重於持續拓展新的供應鏈，及強化出貨包裝，以分散風險。	● 拓展新供應鏈，進行產品驗證時將產生工程費用。	● 2024 年新增供應鏈 3 家以上。 ● 2024 年藉由防治水損控制，使公司面對各次颱風、強降雨之襲擊，皆確保出貨正常。
	長期性	全球平均氣溫持續上升	長期 (5~10 年)	能源消耗增加，電費增加，進而影響營運成本增加與碳排放量增加。	逐步汰換成節能設備，與加強節能宣導。短期計劃將總部 6 樓依用電實際需求申請變更為契約容量制；中長期則逐步汰換老舊的 T5 螢光	● 2024 年汰換 LED 照明，汰換率約 13.5%，投入金額為 NT\$23,500 元。	● 2024 年汰換老舊燈具的行動，總計減少了 2.592 焦耳的能源消耗。 ● 2024 年公司依實際用電需求，向台電申請總部 6

風險類別	風險構面	風險內容	影響時間	風險對公司策略、營運、財務的影響	因應策略方案	因應方案的財務影響	成果及績效
					燈具，導入更環保、高效的LED 照明。		樓的用電計算變更為契約容量制，並從 2024 年 8 月生效。2024 年 8-12 月的用電量(度數)較前一年度同期減少 5.5%，電費節約 21.3%。
轉型風險	政策法規	政策變嚴格，產品不符合法規規範	長期 (5~10 年)	若產品未能符合相關之政策法規，將影響營收。	隨時掌握趨勢，產品開發必須嚴格遵守相關規範及要求，對環境友善。短期目標為現有產品 (例如 SGT 系列) 之優化以降低能耗。中長期目標為持續開發符合環保法規的產品	● 投入更多管控機制與資源，且會增加相關輔導、查證費用。	針對歐盟最新規範之無豁免 100%全無鉛產品，本公司已開發量產並獲得臺灣領先直流風扇廠認證採用。
	技術/市場	客戶要求產品增加效率，減少能耗	長期 (5~10 年)	若不符客戶對低碳產品的需求，長期將影響市場開發，造成業務	加速開發時程，推出高效率低耗能的產品。短期目標為現有產品 (例如 SGT 系列) 之優化以降低能耗。中長期目標為開發第 3 代半導	● 本公司已於 2022 年 12 月 30 日開始研發中心新建案，預計	2024 年已成功開發以下高效率之產品： 1.第三代 150V 屏蔽閘極溝槽式 MOSFET。

風險類別	風險構面	風險內容	影響時間	風險對公司策略、營運、財務的影響	因應策略方案	因應方案的財務影響	成果及績效
				量下滑，進而影響營收。	體產品、電源管理積體電路及 Dr. MOS，以及研發中心建置。	2025 年完成，將增加營運成本。 ● 未來陸續添購研發所需的先進機台及儀器，得以支持高階應用客戶群，開發先進應用市場，將增加營運成本。	2. 具有超低導通電阻（小於 $1\text{m}\Omega$ ）之第二代 100V 屏蔽閘極溝槽式 MOSFET。 3. 第一代 650V GaN HEMT。 4. 第三代高速切換應用 30V 屏蔽閘極溝槽式 MOSFET。 5. 第三代 60V 屏蔽閘極溝槽式 MOSFET。
	名譽	未積極投入 ESG 議題管理，將會影響公司之形象	長期（5~10 年）	影響投資者及消費者採購本公司產品意願，造成營收降低及影響資金取得之風險。	成立永續發展推動組織，制定 ESG 相關政策及目標，全員投入推動及落實。短期從節能做起，執行溫室氣體盤查；中長期則致力於利害關係人的關注重點及重大主題的落實。	● 投入永續議題推動及管控，將增加營運成本。	本公司 2023 年起持續進行溫室氣體自我盤查，並於官網公告盤查結果。於 2024 年開始進行節能宣導和汰換耗能之設施（例如辦公室照明）。

機會類型	機會內容	影響時間	機會對公司策略、營運、財務的影響	因應策略方案	因應方案的財務影響	成果及績效
產品和服務	開發低碳產品	中期 (3~5 年)	拓展綠色市場，提高產品附加價值，以滿足客戶之需求。	● 研發中心建置及相關先進實驗設備的引進。 ● 強化 RD 人員對低碳產品的認知和訓練。 ● 投入低碳產品之研發，使產品於市場更具競爭力。	● 研發中心建置費用。 ● RD 人員訓練及產品研發費用。	2024 年已成功開發以下高效率之產品： 1. 第三代 150V 屏蔽閘極溝槽式 MOSFET。 2. 具有超低導通電阻（小於 1mΩ）之第二代 100V 屏蔽閘極溝槽式 MOSFET。 3. 第一代 650V GaN HEMT。 4. 第三代高速切換應用 30V 屏蔽閘極溝槽式 MOSFET。 5. 第三代 60V 屏蔽閘極溝槽式 MOSFET。
市場	市場重視 ESG 管理績效或符合綠色採購條件	中期 (3~5 年)	若公司能符合客戶及市場對於 ESG 之相關要求與期待，將能提高訂單量，增加客戶黏著度。	● 整合公司內部資源有效配置，依據所鑑別出的重大議題逐項落實，促進 ESG 之成效。	投入永續議題推動及管控，預期將會增加營運成本支出。	本公司 2023 年起持續進行溫室氣體自我盤查，並於官網公告盤查結果。於 2024 年開始進行節能宣導和汰換耗能之設施（例如：辦公室照明）。

5.1.2 能源管理 302-1、302-3

面對氣候變遷與能源轉型的全球趨勢，企業須從營運源頭強化能源管理，落實效率提升與碳排減量。本公司雖屬 IC 設計開發產業，生產環節主要由外部晶圓廠與封測代工負責，但仍積極落實內部營運據點的節能行動，持續追蹤能源使用情形與效率表現。

我們定期盤查辦公場所的電力使用，並導入節能設備、空調分區控管、照明優化及能源使用行為管理等措施，強化每日營運中的能源控管。除總體能源消耗量外，我們亦衡量能源使用密集度，以便針對單位營收或人均能耗趨勢進行監控與改善。

本節將揭露本公司營運能源使用來源與統計方法，能源密集度指標及其變動趨勢，以及主要節能措施與管理成效，透過能源數據化管理與行為優化，我們持續降低營運環境衝擊，邁向更高效率與更低碳的營運模式。

組織內部的能源消耗量

組織內部的能源消耗量			2023 年			2024 年		
能源種類		單位	使用量	使用量 (GJ)	能源密集度	使用量	使用量 (GJ)	能源密集度
					(GJ/百萬元台幣營收)			(GJ/百萬元台幣營收)
非再生燃料	汽油 (不分 92/95)	公升	5,431.95	177.40	0.13	4,994.77	163.12	0.12
購買使用	電力	度 (kWh)	304,067.00	1,094.89	0.82	316,327.00	1,139.04	0.81
總計			-	1,272.29	0.95	-	1302.16	0.93

註：

1. 各類能源轉換係數依據經濟部能源局之能源常用單位換算表：汽油 1 公升 = 7,800kcal；電力 1 度 = 860 kcal；1 kcal = 4.187 千焦 (KJ)；1,000,000 千焦 (kJ) = 1 吉焦 (GJ)。
2. 統計數據來源為報導年度台電用電資料及油品採購紀錄。
3. 涵蓋的能源類型：非再生燃料、電力。本公司未使用再生能源且無出售能源之情形。
4. 組織內部能源消耗統計資訊，包含博盛半導體股份有限公司及其子公司。
5. 本數據統一為四捨五入至小數點第二位表達。
6. 2023 年及 2024 年密集度分別以合併營收，新台幣 1,330.05 百萬元及 1,402.52 百萬元計算。

5.1.3 溫室氣體管理 305-1、305-2、305-4

氣候變遷已成為企業經營必須面對的關鍵課題之一，而溫室氣體排放管理則是邁向淨零轉型的第一步。本公司雖不從事製造，屬 IC 設計開發業，排放來源相對單純，但仍主動展開溫室氣體盤查，全面掌握營運活動所產生之直接與間接碳排，並逐步導入減碳措施，強化營運永續性。

我們計算並揭露營運據點之範疇一與範疇二排放量，並持續監控與優化排放密集度，以衡量單位營收或人力規模下的碳排效率。未來將持續透過用電節能、空調優化、低碳採購與綠色交通倡議等措施，致力於降低排放基線，逐步向長期減碳目標邁進。

本節將揭露公司範疇一與範疇二溫室氣體排放來源與量化結果，溫室氣體排放強度（密集度）計算方式與年度趨勢，以及減碳管理策略與執行成果

我們相信，即使在非製造端，IC 設計公司亦能透過良好的排放管理與跨部門協作，成為推動低碳轉型的重要力量。

溫室氣體排放

本公司在永續發展的道路上持續前行。依循金管會對上市櫃公司永續發展路徑的規劃，我們預計於 2028 年執行 2027 年度母公司溫室氣體確信作業。

範疇	排放源類型	2023 年	2024 年
		排放當量 (公噸 CO2e/年)	排放當量 (公噸 CO2e/年)
	移動燃燒	12.7929	11.7632
	逸散	7.1665	7.9281
範疇一 合計		19.9594	19.6914
範疇二	外購電力	150.5132	156.5819
範疇二 合計		150.5132	156.5819
溫室氣體排放總量 (範疇一&範疇二)		170.4726	176.2733
範疇一、範疇二排放量合計密集度 (公噸 CO2e/百萬元)		0.128	0.126

註：

1. 範疇一、範疇二統計範圍為博盛半導體股份有限公司及其子公司，以營運控制之方式彙編。
2. 使用 IPCC 於 2021 年公布的第六次評估報告，選擇各項溫室氣體適用的 GWP 值。
3. 用於計算直接 (範疇一) 溫室氣體排放量，以油品採購紀錄 (汽油) 及製冷系統損失，並採用排放係數採用環保署公告的「溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版」換算排放量，所包括的溫室氣體種類：二氧化碳、甲烷、一氧化二氮、氫氟碳化物；用於計算能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放量，以直接量測外購電力，採用經濟部能源局公告之 2022 年度電力排碳係數進行計算，所包括的氣體種類：二氧化碳。
4. 本公司之新研發大樓將於 2025 年啟用，為確保碳盤查數據之準確性與完整性，基準年將待大樓啟用後再行設定，以便更全面且精準地衡量未來的減碳成效。
5. 本公司未有生物源的二氧化碳排放量。
6. 排放量數據統一為四捨五入至小數點第四位表達。
7. 2023 年及 2024 年密集度分別以合併營收，新台幣 1,330.05 百萬元及 1,402.52 百萬元計算。

節能管理與成效 302-4、305-5

基於對環境保護的承諾，本公司正逐步汰換老舊的 T5 螢光燈具，全面導入更環保、高效的 LED 照明。

T5 螢光燈管含有汞（水銀）等有害物質，不僅對環境造成潛在危害，若處理不當更可能導致汞污染。廢棄的螢光燈管需要特殊的回收處理，增加了環境管理的負擔。相較之下，LED 燈具不含任何有害物質，從製造、使用到廢棄處理，都對環境更友善，大幅降低了潛在的環境風險。

此外，LED 燈具的壽命遠超 T5 螢光燈，一般可達 50,000 小時以上，是 T5 燈具（約 10,000-15,000 小時）的 3 至 5 倍，甚至更長。這意味著我們能大幅降低更換頻率，有效減少電子垃圾的產生，並符合循環經濟的永續理念。同時，LED 燈具在發光過程中產生的熱量極低，有助於降低室內溫度，進而減少空調能耗，特別是在炎熱的氣候下，節電效益更為顯著。

作為一家 IC 設計公司，我們的碳排放相對單純。透過這項汰換計畫，我們積極響應綠色永續發展。舉例來說，2024 年汰換老舊燈具的行動，總計減少了 2.592GJ 的能源消耗、0.719 公噸 CO2e 碳排放，為公司的節能減碳目標邁出了堅實的一步。

節能項目	內容說明	實行據點	能源種類	節能成效					
				基準年數據（2023）			報導年數據		
				使用量（單位）	使用量（GJ）	溫室氣體排放量（公噸 CO2e）	使用量（單位）	使用量（GJ）	溫室氣體排放量（公噸 CO2e）
汰換老舊 T5 燈具	更換為 LED 高效率照明燈具	新竹辦公室	用電量	18,900（度）	68.055	9.337	18,180（度）	65.463	8.617

註：

1. 用電數據統計來源為照明總消耗功率 X 平均用電時數 X 平均年上班日，並採用經濟部能源局之各年度電力排碳係數。
2. 計算所包括的氣體種類為二氧化碳。
3. 減量為範疇二的用電。

綠建築 × 綠通勤：讓永續從日常出發

在追求淨零轉型的過程中，我們深知，永續不僅存在於產品創新與供應鏈管理，更應體現在每日營運與員工生活的每一個環節。為此，博盛實踐低碳營運與員工友善的工作環境，公司在據點選址階段即導入永續思維，優先選擇涵蓋綠建築理念並且鄰近大眾運輸樞紐的地點，例如高鐵站步行可及範圍內，降低員工通勤碳排放的同時，也提升交通便利性與生活效率。我們鼓勵員工以更低碳的方式通勤，讓「通勤」也能成為減碳行動的一部分。

我們相信，當工作場域與通勤方式皆能納入永續思維，企業才能真正將低碳精神落實於日常。本節將介紹我們在綠建築與綠色交通方面的行動，如何由內而外，構築一個永續且有感的營運生態。

導入綠建築營運據點，結合綠色交通，實現韌性與低碳營運

為因應氣候變遷與強化企業營運的永續韌性，博盛半導體於 2024 年度新開幕的業務辦公空間，於選址時即選擇進駐南港的世界明珠大樓，南港世界明珠商辦於規劃與施工時即朝向「黃金級綠建築標章」方向設計。該建築擁有節能空調系統、隔熱建材、自然採光與綠化設施，能有效減緩營運碳足跡，並提供舒適、安全與健康的工作環境。

除建築環境條件外，公司亦一貫重視據點的交通便利性與永續性。博盛新竹總部毗臨高鐵站及台鐵六家線，南港業務新辦公室選址亦毗鄰高鐵站、捷運與多元公共運輸系統，便利同仁低碳通勤，減少私車使用與相關碳排放，落實「綠建築 + 綠交通」的雙重氣候調適策略。

永續選址策略效益：

- 降低通勤碳排放，鼓勵員工搭乘大眾運輸，促進綠色生活型態
- 提升員工通勤便利性與工作生活平衡，有助招募與留才
- 結合綠建築與交通設施使用效益，強化據點對極端氣候的調適能力



▲ 博盛綠建築辦公空間

CH6 以人為本

6.1 員工關懷與發展

重大主題管理-員工關懷與發展

重大主題 員工關懷與發展	
衝擊描述	正面衝擊： 落實員工關懷與發展，提升留任率，有助於人才培育、經驗傳承和研發能量的積累，提升公司永續發展的競爭力，進而提供良好的服務與產品給客戶，提升客戶滿意度。 負面衝擊： 勞資關係緊張或員工離職率過高，無法及時招募人才，影響公司成長動能和新產品問世及業務推廣，進而影響客戶等利害關係人的權益。
政策 / 承諾	1. 落實人權政策，強化勞資溝通機制（勞資會議），營造和諧友善的工作環境。 2. 重視工作環境安全衛生及員工身心健康，每年辦理健康檢查與專屬健康講座，達成健康促進目的。 3. 建立有效之職涯發展培育計畫，透過教育訓練管理程序落實教育訓練以增加員工專業技能與知識。
採取行動	1. 人權盡職調查，檢討人權政策執行成效。 2. 定期召開勞資會議及福委會議。 3. 新進人員關懷訪談，了解新進員工學習與適應狀況，從人資角度加強提供新人的「心理扶持」及「社會學習」，協助新進員工適應環境與組織，以強化新進員工的留任率。 4. 教育訓練需求調查，制定年度教育訓練計畫，落實辦理各項課程。
追蹤評核機制	透過人權政策、員工離職率、勞資會議召開及年度教育訓練計畫執行狀況，評估執行結果及成效。

重大主題
員工關懷與發展

	短期目標 (1-3年)	中期目標 (3-5年)	長期目標 (5-10年)
管理目標	1.依據員額及人員需求，持續招募優秀人才，並透過新進人員關懷訪談，新進人員留任率維持91%水平。 2.定期召開勞資會議、福委會議。 3.制定年度職業安全衛生管理計畫，落實員工安全與保障，達到零重大職業災害目標。	1.打造和諧友善之工作環境，塑造良好雇主品牌。 2.持續執行專業技能教育訓練，培育專業人才。	增加管理職能相關課程，培育高階管理人才，強化公司經營與整體發展，達成永續經營之目標。
年度績效	1. 提供優良辦公環境，與完善員工福利，公司與福委會，共同規劃與執行尾牙活動及員工旅遊等各項活動。 2. 每位新進員工均接受人權政策相關教育訓練，包含禁止工作場所職場暴力與性騷擾防治等議題；2024年全員工接受相關教育訓練時數達76小時。 3. 新進人員至少一次關懷訪談，新進人員到職滿三個月之留任率達91%。 4. 年度健康檢查員工參與率86%。		

重大主題
員工關懷與發展

5. 年度教育訓練課程執行率92%，累計訓練時數達557小時，平均受訓時數為8.7小時。

利害關係人的參與

- 定期召開勞資會議進行勞資雙方溝通。
- 公司設有員工申訴管道，可針對福利制度、勞資關係等議題提出建議。

6.1.1 人力結構與人才招募 2-7、2-8

截至 2024 年 12 月 31 日，博盛半導體員工人數為 64 人，正職員工 64 人，佔整體人數 100%，報導期間內，員工人數沒有重大顯著波動。

博盛半導體在主要營業據點所在地台灣及香港，以當地員工為優先聘雇對象。博盛半導體確實遵循政府主管機關勞動相關法令規範，從未雇用童工，如雇用外籍人士，則依據當地法令之相關規範辦理。在工作地點分布上，超過 98% 員工位於主要營運據點為台灣，其他 2%員工則分布於香港。

博盛半導體重視多元化與職場包容，員工招募、薪酬及福利不因性別、年齡、國籍、種族、宗教、職務等不同而有所差異，男女員工比例約為 1.2：1。

員工人力結構（依性別、工作地區分類）

類別	組別	男性		女性		小計		工作區域 / 台灣		工作區域 / 香港		小計	
		人數	佔該組別比	人數	佔該組別比	人數	佔總員工人數比	人數	佔該組別比	人數	佔該組別比	人數	佔總員工人數比
勞雇合約	永久聘雇員工 (或稱不定期契約勞工)	36	56%	28	44%	64	100%	63	98%	1	2%	64	100%
	臨時員工 (或稱定期契約勞工)	-	-%	-	-%	-	-%	-	-%	-	-%	-	-%
	無時數保證的員工 (或稱零工經濟者)	-	-%	-	-%	-	-%	-	-%	-	-%	-	-%
勞雇類型	全職 (或稱全時勞工)	36	56%	28	44%	64	100%	63	98%	1	2%	64	100%
	兼職 (或稱部分工時勞工)	-	-%	-	-%	-	-%	-	-%	-	-%	-	-%

註：

1. 人數的統計方式為：2024 年度各月月底實際人數的平均。
2. 統計涵蓋範圍包含博盛半導體股份有限公司及香港子公司。
3. 報導期間內及報導期間與前期比較，員工人數沒有重大顯著波動。

此外，博盛半導體除 64 位員工外，截至 2024 年 12 月 31 日共 12 人為非員工的工作者。執行現有清潔人員為承攬關係；委任關係則有市場開拓顧問、供應鏈顧問、資訊顧問及行政顧問等。報導期間內及報導期間與前期比較，非員工的工作者人數沒有重大顯著波動。

工作者類型	與公司契約關係	非工作者總數
清潔人員	定期承攬契約	3
專業顧問	委任	9

註：

1. 人數的統計方式為：2024 年 12 月 31 日實際人數。
2. 統計涵蓋範圍包含博盛半導體股份有限公司及香港子公司。

新進員工和離職員工 401-1

新進員工 及離職員工		2022 年度												2023 年度												2024 年度											
		新進員工						離職員工						新進員工						離職員工						新進員工						離職員工					
		男	佔該 類別 比例	女	佔該 類別 比例	合計	各地 區新 進率	男	佔該 類別 比例	女	佔該 類別 比例	合計	各地 區離 職率	男	佔該 類別 比例	女	佔該 類別 比例	合計	各地 區新 進率	男	佔該 類別 比例	女	佔該 類別 比例	合計	各地 區離 職率	男	佔該 類別 比例	女	佔該 類別 比例	合計	各地 區新 進率	男	佔該 類別 比例	女	佔該 類別 比例	合計	各地 區離 職率
台灣 地區	30 歲以下	4	7.3 %	2	3.6 %	21	38.2 %	2	3.6 %	3	5.5 %	13	23.6 %	3	5.2 %	3	5.2 %	16	27.6 %	2	3.5 %	-	- %	12	20.8 %	-	- %	1	1.6 %	11	17.5 %	-	- %	2	3.2 %	7	11.2 %
	30~50 歲	10	18.2 %	5	9.1 %			6	10.9 %	-	- %			6	10.3 %	2	3.5 %			5	8.6 %	2	3.5 %			3	4.8 %	4	6.3 %			2	3.2 %	-	- %		
	50 歲以上	-	- %	-	- %			2	3.6 %	-	- %			1	1.7 %	1	1.7 %			1	1.7 %	2	3.5 %			1	1.6 %	2	3.2 %			1	1.6 %	2	3.2 %		
台灣員工總人數		55												58												63											
香港員工總人數		1												1												1											
合計新進人數		21												16												11											
總新進率 (%)		37.5%												27.1%												17.2%											
合計離職人數		13												12												7											
總離職率 (%)		23.2%												20.3%												10.9%											

- 註：
- 1. 統計數據包含博盛半導體與香港子公司。
 - 2. 本表數據統一四捨五入至小數點第一位。
 - 3. 2022-2024 年香港地區無新進/離職員工之情形。

6.1.2 薪酬與績效評核制度

博盛秉持公平、透明與績效導向的人力資源管理原則，建立具市場競爭力與內部一致性的薪酬制度，確保不同性別、職級與職能員工皆能獲得合理報酬，落實同工同酬的原則。我們不僅全面遵守並高於法定最低工資標準，也持續檢視性別薪資差異，追求職場性別平等。

此外，公司建置制度化的績效考核與職能評估機制，定期就員工的工作表現與能力進行回饋，做為晉升、獎酬與職涯發展的重要依據。本節將揭露相關指標之統計數據與制度設計，展現本公司對於薪酬公平、職涯發展與人力資源永續的承諾。

女性對男性基本薪資加薪酬的比率 405-2

博盛重要營運據點為公司總部所在地及大多數員工辦公地點 (台灣)，本公司依照員工之工作職能與學經歷核定薪資，薪資待遇不因性別、種族、年齡而有差異。男性非管理職薪資略高於女性，主要因為本公司為 IC 設計公司，男性非管理職員工多擔任研發、產品工程等專業技術領域相關等職務，或平均年資與經驗累積時間較長。

重要營運據點：台灣	2023 年			2024 年		
員工類別	薪資	酬金	總薪酬	薪資	酬金	總薪酬
管理職	1.18 : 1	1.07 : 1	1.15 : 1	1.23 : 1	0.83 : 1	1.01 : 1
非管理職	1.36 : 1	1.30 : 1	1.33 : 1	1.38 : 1	1.43 : 1	1.40 : 1

註：

- 1. 總薪酬 = 薪資 + 酬金 (績效+員工酬勞)。
- 2. 表格內薪酬比例女性薪酬皆為 1。
- 3. 管理職係指經理級以上且具備管理權限者。
- 4. 本表數據統一四捨五入至小數點第二位。

不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率 202-1

本公司的重要營運據點為公司總部所在地及大多數員工辦公地點 (台灣)，基層人員當中，女性與男性薪資比例為 1：0.94 (女性為 1)，薪資上男女並無顯著差異。2024 年台灣基本薪資為月薪 27,470 元，本公司基層人員 (不分性別) 平均月薪資與基本薪資比例為 1.95：1，優於當地基本薪資，以確保員工能滿足基本生活需求。

績效考核 404-3

本公司每年對員工進行一次年度績效考核，管理者與下屬透過充分溝通回饋，提升與發展員工的專業能力；並讓員工充分了解公司的經營目標、核心價值等。當年度完成之考核將作為當年度加薪、獎金、升遷、及其他福利等參考。各年度同仁參與定期接受績效及職涯發展檢核情形如下：

	2022 年度			2023 年度			2024 年度		
	男性	女	整體	男	女	整體	男	女	整體
定期接受績效及職涯發展檢核的員工百分比-依層級分類									
管理階層	9%	4%	13%	7%	2%	9%	8%	3%	11%
非管理階層	32%	34%	66%	42%	39%	81%	38%	38%	75%
定期接受績效及職涯發展檢核的員工百分比-依員工類別分類									
56-製造相關	11%	18%	29%	10%	19%	29%	9%	19%	28%
61-銷售相關	7%	9%	16%	10%	10%	20%	8%	11%	19%
62-行政支援與管理相關	7%	7%	14%	7%	10%	17%	8%	9%	17%
63-研發相關	16%	4%	20%	22%	2%	24%	20%	2%	22%

- 註：
- 1. 不參與年度績效考核者：副總級以上人員、截至當年度 12/31 到職未滿三個月之新進人員與留職停薪人員。
 - 2. 管理階層定義係經理級以上且具備管理權限者。

6.1.3 人才培育

面對半導體產業高度專業化與快速演進的挑戰，博盛持續優化人才招募與培育機制，並秉持公平多元的人才政策，積極延攬本地人才，並視其為企業創新與在地經濟發展的重要基礎。為協助員工與公司共同成長，我們規劃系統化的教育訓練與職能發展機會，並依職級與職務需求提供適切學習資源，強化專業技能與管理能力。

本節將說明博盛聘僱本地高階管理人員之政策與比率、員工訓練時數統計以及提供持續教育與職涯發展協助的具體措施，展現我們對於人才永續發展的承諾與實踐。

雇用當地居民為高階管理階層的比例 202-2

本公司的重要營運據點為公司總部所在地及大多數員工辦公地點（台灣），高階管理階層係指副總經理或相同位階以上之主管，負責規劃、指揮及帶領所屬部門的運作。2024 年度，高階管理階層中，聘用當地（即台灣）居民占比為 100%。

教育訓練與提升員工職能及過渡協助方案 404-1、404-2

不同層級平均上課時數	2022 年			2023 年			2024 年		
	男	女	整體	男	女	整體	男	女	整體
管理階層	8.6	9.7	8.8	15.7	9.0	14.5	6.1	23	9.7
非管理階層	14.1	10.5	12.4	16.4	12.4	14.4	7.2	9.6	8.4
不同員工類別平均上課時數	男	女	整體	男	女	整體	男	女	整體
56-製造相關	11.7	10.5	11.0	13.8	11.2	12.1	5.9	15.1	11.7
61-銷售相關	11.4	10.7	11.2	10.9	20.2	14.9	5.1	4.6	4.9
62-行政支援與管理相關	17.4	10.9	14.2	26.4	8.1	15.8	12.7	12.9	12.8

不同層級平均上課時數	2022 年			2023 年			2024 年		
	男	女	整體	男	女	整體	男	女	整體
63-研發相關	11.5	7.5	10.9	16.5	2.0	15.6	5.4	2.0	5.2

註：

1. 統計數據包含博盛半導體與香港子公司。
2. 管理階層定義係經理級以上且具備管理權限者。

員工地區	2024			
	男		女	
	總訓練時數	平均訓練時數	總訓練時數	平均訓練時數
台灣	247	6.9	310	11.1

人權議題訓練時數	2024		
	男	女	整體
人權訓練時數（針對人權議題的政策或程序訓練，如性騷擾防治）	36	28	64
受人權訓練之員工總人數	36	28	64
員工總數	36	28	64
員工人權訓練受訓百分比	100%	100%	100%

註：統計數據包含博盛半導體與香港子公司。

此外，為提升員工產品應用與技術知識，2024 年共舉辦 4 堂技術相關的內部教育訓練課程（Hall Product 介紹、開關元件與 EMC 相關應用設計、馬達驅動電路設計及其發展趨勢與展望、創新應用電路）。博盛亦提供外部教育訓練費用補助，2024 年技術相關總訓練時數 123 小時，員工參與率為 61%，評核機制為出席參訓方式，並鼓勵學員於課程結束後與講師進行技術交流，深化產品應用與技術能力。

6.1.4 團體協約與員工溝通 2-30

博盛半導體無成立工會和集體協商協定，為協調勞資關係，增進彼此瞭解，促進勞資合作，提高工作效率，依「勞資會議實施辦法」舉辦勞資會議。定期開會並三個月至少召開一次為原則，相互溝通意見。另有暢通之員工申訴管道，員工可透過該申訴管道、勞資協調會等管道爭取及保障員工權益，持續多元溝通共創勞資和諧及雙贏之勞動環境。

申訴管道

申訴單位	人資行政部/ 人事主管
申訴專線	03-6682068 分機 1220。
申訴專線	hr@potens-semi.com

6.1.5 人權維護

博盛秉持尊重人權、平等對待的核心價值，致力於為所有員工與利害關係人建立尊嚴、包容與安全的工作環境。我們明確禁止任何形式的歧視、騷擾與不當對待，並強化職場多元與平等機會，持續監測不同性別與年齡層員工在各職級的分布情形，促進組織包容性。

我們亦重視員工的知情權與參與權，保障所有人能在重大營運變動前獲得充分溝通與合理預告，並設置暢通的申訴機制以預防與因應職場不當對待事件。本節將說明本公司人權政策內容、勞資關係管理方式、職場多元組成概況與歧視事件處理情形，以展現我們對公平、尊重與責任的承諾。

人權政策 2-23、406-1

本公司為善盡社會責任保障全體員工的基本人權，使每位員工受到公平的對待與尊重，於 2022 年制定《人權政策》，經總經理核定後公告，作為博盛半導體人權治理工作的最高指導原則。並遵循「聯合國世界人權宣言」、「聯合國企業和人權指導原則」、「聯合國全球盟約」、「國際勞工組織 - 工作基本原則與權利宣言」、「負責任商業聯盟行為準則 (RBA) 」等各項國際公認的人權公約，透過管理循環，確保本公司及各營運據點，遵守營運所在地之勞動政策，確保營運活動無任何侵害或違反人權的行為，保障員工和價值鏈夥伴的權益。

人權政策如下：

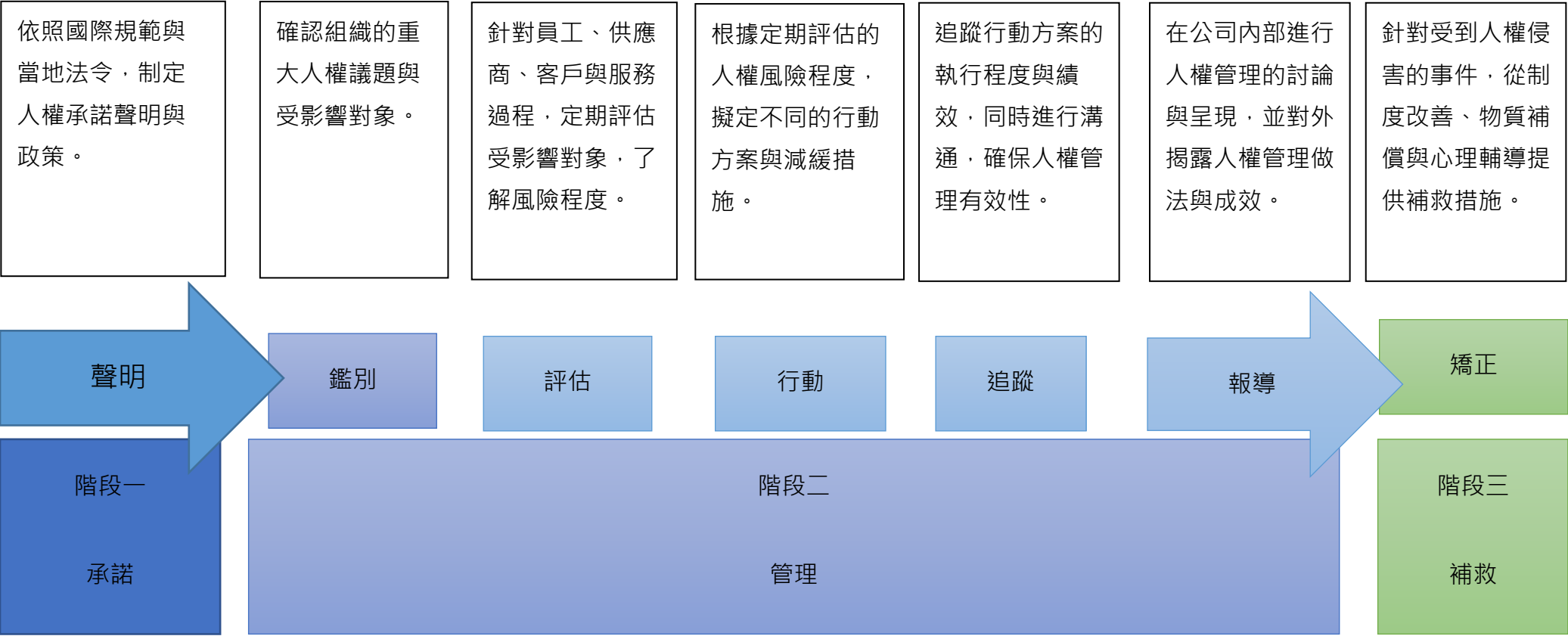
- 禁止強迫勞動
- 禁止聘用童工
- 符合基本薪資
- 提供安全與健康且禁止騷擾的工作環境
- 杜絕不法歧視且確保工作機會均等
- 正向勞資關係



本公司公平對待與尊重所有同仁，並遵循「聯合國世界人權宣言」等各項國際公認的人權公約，制定人權政策。本公司不因任何理由，對員工產生差別待遇或任何形式之歧視，同時設置申訴管道供員工使用。2024 年內本公司未發生任何歧視事件，並持續致力於營造公平、尊重且多元的工作環境。

人權盡職調查流程

本公司為落實人權承諾，訂立博盛半導體人權盡職調查程序，每年定期透過關注社會脈動，檢視自身運營、價值鏈、新商業活動（如：併購、合資）與其他相關活動，透過聲明、鑑別、評估、行動、追蹤、報導及矯正流程，檢視其中面臨風險之群體及潛在人權議題，以善盡人權政策之落實。



員工的多元化 405-1

在高度創新與技術導向的半導體產業中，博盛深信多元化團隊是驅動創新與決策優化的關鍵。為促進組織的永續發展與競爭力，我們積極營造性別平等、跨世代共融的職場環境，致力於吸引與保留來自不同年齡層與性別背景的優秀人才，確保所有員工在公平機會下發揮專業價值。

本公司各年度員工組成之年齡與性別分布情形如下，我們將對於職場多元共融的實踐持續努力。

員工類別	性別	年齡	2022 年人數	佔全體員工比例 (%)	2023 年人數	佔全體員工比例 (%)	2024 年人數	佔全體員工比例 (%)
主管	男	30 歲以下	-	-%	-	-%	-	-%
		30~50 歲	4	7%	3	5%	4	6%
		50 歲以上	6	11%	7	12%	7	11%
	女	30 歲以下	-	-%	-	-%	-	-%
		30~50 歲	-	-%	-	-%	1	2%
		50 歲以上	3	5%	2	3%	2	3%
非主管	男	30 歲以下	5	9%	5	8%	3	5%
		30~50 歲	14	25%	15	25%	15	23%
		50 歲以上	4	7%	4	7%	7	11%
	女	30 歲以下	5	9%	6	10%	5	8%
		30~50 歲	14	25%	15	25%	18	28%
		50 歲以上	1	2%	2	3%	2	3%
總計			56	100%	59	100%	64	100%

註：

1. 統計數據包含博盛半導體與香港子公司。
2. 主管定義係經理級以上且具備管理權限者。

員工多元共融

博盛支持並實踐職場多元與包容，重視不同族群背景同仁的尊嚴與貢獻，包含原住民族群之就業機會與平等待遇。我們秉持非歧視與平權原則，在人才招募、任用與發展過程中，確保所有員工皆能在公平且尊重的環境中成長與發揮潛力。

目前公司內有少數原住民族群同仁任職，雖總體比例尚不高，但我們持續檢視內部制度與文化環境的友善程度，未來亦將積極拓展多元人才來源，進一步強化職場共融與文化尊重。

非主管類別

員工類別	性別	年齡	2022 年人數	佔全體員工比例 (%)	2023 年人數	佔全體員工比例 (%)	2024 年人數	佔全體員工比例 (%)
原住民	男	30 歲以下	-	-%	-	-%	-	-%
		30~50 歲	1	2%	1	2%	1	2%
		50 歲以上	-	-%	-	-%	-	-%
	女	30 歲以下	-	-%	-	-%	-	-%
		30~50 歲	-	-%	-	-%	-	-%
		50 歲以上	-	-%	-	-%	-	-%
總計			1	2%	1	2%	1	2%

註：統計數據包含博盛半導體與香港子公司。

營運變化的最短預告期 402-1

本公司依據勞動基準法規定，依員工年資提前 10 至 30 日預告，如遇影響員工權益之重大變化，公司會透過勞資會議進行溝通，並擬定相關因應措施後再執行。

6.1.6 員工福利與權益

員工福利 401-2

博盛重要營運據點係公司總部所在地及大多數員工辦公地點（台灣），本公司視人才為驅動技術創新與永續成長的核心資產，致力於營造具競爭力與凝聚力的工作環境，並提供優於法規標準的員工福利制度。除依法提供勞健保與退休金等基本保障外，亦設計多元福利項目，以支持員工在職涯發展、健康照護、家庭照顧與工作生活平衡等面向的需求。本節揭露本公司提供全職員工之福利措施及適用情形。

福利項目	福利內容
保險保障	● 員工到職即加保勞工保險、全民健康保險。 ● 員工因公出差辦理旅行平安險，出差安全完整保障。 ● 勞工退休制度與退休金提撥依據勞基法及勞工退休金條例規定辦理；適用勞退新制者，按月提繳工資 6%至個人退休金專戶內。
獎金獎酬	● 年終獎金。 ● 員工酬勞分配。 ● 激勵獎金制度。
健康促進	● 每年實施員工健康檢查，由特約醫院提供完整的健檢項目及貴賓等級的健檢服務，讓員工享有公假參加健檢活動。員工眷屬同樣享有特約醫院之健檢優惠價；健檢報告顯示跨年度指數差異，員工更好管理及追蹤自身健康狀況。 ● 持續舉辦健康講座，提供專業實用的衛教資訊，強化同仁自主健康管理意識與疾病預防觀念，達到職場健康促進目的，2024 年度辦理「高血脂飲食照護」健康講座。

福利項目	福利內容
	● 提供員工無償使用社區的健身與休閒中心，促進員工健康的休閒生活，達到工作與生活平衡。
教育獎助	● 依訓練計畫每年舉辦內訓，專業講師授課。 ● 員工工作需要之外訓課程，公司全額補助。
幸福職場	● 特別休假：員工到職即預開特別休假供員工運用。 ● 彈性休假：每年提供彈性休假，讓員工工作與生活達到平衡。 ● 資深員工表揚：在本公司連續服務滿 5 年，及其後連續服務每滿 5 年者發給員工紀念獎牌（座）。 ● 年度績優員工表揚：年終餐會表揚並致贈紀念獎牌（座）。 ● 員工旅遊：每年舉辦國內或國外旅遊，並補助員工本人及眷屬，讓所有員工及家族都能參與活動彼此認識交流。 ● 年終餐會及摸彩：農曆春節前舉辦感恩餐會感謝員工；並準備豐盛獎品/現金供摸彩。 ● 各式慶祝餐會及配合節日提供下午茶。 ● 吧檯休憩區/露臺放風區：供應現磨咖啡、茶、點心及新鮮水果，提供員工短暫休息及交誼的空間。 ● 停車位：提供汽、機車停車位，方便員工上下班。
職工福利委員會	● 員工生日禮金 ● 節慶禮券 ● 結婚禮金 ● 生育禮金 ● 喪葬慰問 ● 重大災害慰問 ● 尾牙摸彩禮品贊助

退休制度與實施情形 201-3

博盛重視員工權益，2005 年 7 月 1 日勞工退休金條例（勞退新制）施行後，依勞工退休金條例規定，每月由雇主依勞工每月工資 6%，提撥勞工退休金於員工個人之退休金專戶；另勞工得在其每月工資 6%範圍內，自願另行提繳退休金。2024 年度共提撥至員工專戶 3,651 仟元，另 2024 年共有 25 名員工參與自願提撥退休金，自願參與比例為 39.7%。

育嬰假 401-3

公司工作規則內明訂育嬰留停政策，員工任職滿六個月後，於每一子女滿三歲前，得申請育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年。同時撫育子女二人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計算，最長以最幼子女受撫育二年為限。本公司各年度施行育嬰假情形如下：

項目	2022		2023		2024	
	男	女	男	女	男	女
當年度符合育嬰假申請資格人數 (A)	2	-	4	-	4	-
當年度實際育嬰假申請人數 (B)	-	-	-	-	-	-
申請率 (B/A)	-%	-%	-%	-%	-%	-%
請育嬰假者於當年度應復職人數 (C)	-	-	-	-	-	-
當年度實際申請復職人數 (D)	-	-	-	-	-	-
復職率 (D/C)	-%	-%	-%	-%	-%	-%
上一年度復職人數 (E)	-	-	-	-	-	-
上一年度復職滿一年人數 (F)	-	-	-	-	-	-
留任率 (F/E)	-%	-%	-%	-%	-%	-%

註：

1. 符合育嬰假申請資格人數之計算方式，係以統計員工任職滿 6 個月後，於其每一子女滿 3 歲前之員工數。
2. 統計數據包含博盛半導體與香港子公司。

CH7 社會參與

7.1 社會共融

身為科技產業的一員，博盛深知企業的價值不僅體現在技術創新與市場成長，更應回應社會期待，成為促進公平、共融與永續發展的推動者。秉持「科技創新向外擴展，社會共融向內扎根」的精神，我們持續投入在地連結、弱勢關懷與多元共融等面向，鼓勵員工主動參與公益行動，並透過企業資源擴大正向影響力。

我們相信，科技不應只是效率的代名詞，更應成為改善社會、縮小落差的工具。本章節將介紹公司在社會參與方面的理念、策略與行動成果，展現我們如何透過實際投入，推動一個更具韌性與包容力的社會。

2024 聖誕送暖，點亮孩童希望

博盛半導體響應夢想之家愛心鞋盒募集活動

2024 年，博盛半導體響應財團法人夢想之家教育基金會舉辦之「聖誕愛心鞋盒募集」活動，號召全體員工親手準備節日禮物，為都會地區困境家庭中的孩童送上溫暖祝福與驚喜。在董事長的帶頭參與與鼓勵下，活動圓滿募集 41 份愛心鞋盒，每一份皆由員工親自選購、包裝與裝飾，充分展現企業對公益的熱情與投入。

透過學童們回贈的手寫感謝卡，參與同仁深受感動，進一步拉近了企業與受助對象的連結，並激發出強烈的社會使命感。本次活動不僅實質協助弱勢兒童度過溫馨佳節，更強化了博盛半導體內部的團隊凝聚力與企業社會責任意識，體現「關懷社區、共創永續」的企業價值。

活動成果

募集鞋盒總數	41 盒
受益人數	41 位 (每盒對應一名學童)
受益年齡層	以國小至國中學童為主
分送地區	台北、新北、宜蘭等地共 23 所國中小學

影響與社會價值

- 傳遞節慶關懷與希望：透過具體禮物傳遞正向情感，支持弱勢學童身心發展
- 提升員工參與與認同：實體參與讓員工體驗「給予的力量」，增進向心力與共識
- 落實 ESG 公益參與策略：透過跨部門合作與夥伴連結，深化企業對社會的正向影響

對應聯合國永續發展目標 (SDGs)

SDG 1：消除貧窮		1 消除貧窮 	
SDG 10：減少不平等		10 消除不平等 	
SDG 17：促進多元合作夥伴關係		17 永續發展夥伴關係 	

未來展望

博盛半導體將持續關注社會弱勢需求，規劃更多元且具影響力的公益參與行動，並深化與非營利組織之合作關係，建立穩定且具永續性的支持網絡。期盼每一份心意，都能成為社會韌性與希望的起點，共同推動企業與社會的長遠共好。



附錄

GRI 索引表

使用聲明	博盛半導體已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日期間內的內容。
GRI 使用版本	GRI 1：基礎 2021
GRI 行業準則應用	不適用 GRI 行業準則

GRI 2：一般揭露 2021		
組織及報導實務		
揭露項目	對應章節	頁碼
2-1 組織詳細資訊	1.1 營運概況	7
2-2 組織永續報導中包含的實體	關於本報告書	4
2-3 報導期間、頻率及聯絡人	關於本報告書	4
2-4 資訊重編	關於本報告書	4
2-5 外部保證/確信	關於本報告書	4
活動與工作者		
2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	1.1 營運概況	7
2-7 員工	6.1 員工關懷與發展	79
2-8 非員工的工作者	6.1 員工關懷與發展	79

治理		
2-9 治理結構及組成	1.2 永續發展推動小組	13
	3.1 公司治理	34
2-10 最高治理單位的提名與遴選	3.1 公司治理	34
2-11 最高治理單位的主席	3.1 公司治理	34
2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	3.1 公司治理	34
2-13 衝擊管理的負責人	1.2 永續發展推動小組	13
2-14 最高治理單位於永續報導的角色	3.1 公司治理	34
2-15 利益衝突	3.1 公司治理	34
2-16 溝通關鍵重大事件	3.1 公司治理	34
2-17 最高治理單位的群體智識	3.1 公司治理	34
2-18 最高治理單位的績效評估	3.1 公司治理	34
2-19 薪酬政策	3.1 公司治理	34
2-20 薪酬決定流程	3.1 公司治理	34
2-21 年度總薪酬比率	3.1 公司治理	34
2-22 永續發展策略的聲明	董事長的話	6

策略、政策與實務		
2-23 政策承諾	2.1 永續發展承諾與意義	14
	6.1 員工關懷與發展	79
2-24 納入政策承諾	2.1 永續發展承諾與意義	14
2-25 補救負面衝擊的程序	3.2 營運策略與經濟績效	52
	4.1 客戶服務與產品品質	56
	5.1 氣候變遷減緩與調適	64
	6.1 員工關懷與發展	79
2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	3.1 公司治理	34
2-27 法規遵循	3.1 公司治理	34
2-28 公協會的會員資格	1.1 營運概況	7
利害關係人議合		
2-29 利害關係人議合方針	2.4 利害關係人及溝通議和	27
2-30 團體協約	6.1 員工關懷與發展	79

GRI 3：重大主題 2021

揭露項目	對應章節	頁碼
3-1 決定重大主題的流程	2.2 重大性分析	18
3-2 重大主題列表	2.2 重大性分析	18

重大主題揭露

營運策略與經濟績效

GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	3.2 營運策略與經濟績效	52
GRI 201：經濟績效 2016	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	3.2 營運策略與經濟績效	52
	201-4 取自政府之財務援助	3.2 營運策略與經濟績效	52

客戶服務與產品品質			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	4.1 客戶服務與產品品質	56
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	4.1 客戶服務與產品品質	56
	416-2 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	4.1 客戶服務與產品品質	56
GRI 417：行銷與標示 2016	417-1 產品和服務資訊與標示的要求	4.1 客戶服務與產品品質	56
	417-2 未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	4.1 客戶服務與產品品質	56
	417-3 未遵循行銷傳播相關法規的事件	4.1 客戶服務與產品品質	56
氣候變遷減緩與調適			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	5.1 氣候變遷減緩與調適	64
GRI 201：經濟績效 2016	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	5.1 氣候變遷減緩與調適	64
GRI 302：能源 2016	302-1 組織內部的能源消耗量	5.1 氣候變遷減緩與調適	64
	302-3 能源密集度	5.1 氣候變遷減緩與調適	64
	302-4 減少能源消耗	5.1 氣候變遷減緩與調適	64
GRI 305：排放 2016	305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放	5.1 氣候變遷減緩與調適	64
	305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	5.1 氣候變遷減緩與調適	64
	305-4 溫室氣體排放強度	5.1 氣候變遷減緩與調適	64
	305-5 溫室氣體排放減量	5.1 氣候變遷減緩與調適	64

員工關懷與發展			
GRI 3：重大主題 2021	3-3 重大主題管理	6.1 員工關懷與發展	79
GRI 201：經濟績效	201-3 確定給付制義務與其他退休計畫	6.1 員工關懷與發展	79
GRI 202：市場地位 2016	202-1 不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	6.1 員工關懷與發展	79
	202-2 雇用當地居民為高階管理階層的比例	6.1 員工關懷與發展	79
GRI 401：勞雇關係 2016	401-1 新進員工和離職員工	6.1 員工關懷與發展	79
	401-2 提供給全職員工的福利	6.1 員工關懷與發展	79
	401-3 育嬰假	6.1 員工關懷與發展	79
GRI 402：勞/資關係 2016	402-1 關於營運變化的最短預告期	6.1 員工關懷與發展	79
GRI 404：訓練與教育 2016	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	6.1 員工關懷與發展	79
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	6.1 員工關懷與發展	79
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	6.1 員工關懷與發展	79
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	6.1 員工關懷與發展	79
	405-2 女性對男性基本薪資與薪酬的比率	6.1 員工關懷與發展	79
GRI 406：不歧視 2016	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	6.1 員工關懷與發展	79

作業辦法附表二-氣候相關資訊

項目		報告書章節	頁碼
1	敘明董事會與管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理。	CH5 綠色營運	64
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）。	CH5 綠色營運	64
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	CH5 綠色營運	64
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。	CH5 綠色營運	64
5	若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	本公司尚未採用情境分析進行評估。	
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。	請參見項目 2 及項目 3 之轉型計畫，惟尚未擬定具體管理指標與目標。本公司於未來年度就辨識出之氣候相關風險擬定之。	
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	本公司尚未實施內部碳訂價機制。	
8	若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證（RECs）以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證（RECs）數量。	● 本公司為 IC 設計公司，並無生產線，本公司已進行 2023 及 2024 年度溫室氣體盤查統計，溫室氣體的排放源主要為室內空調及辦公照明，屬於範疇二來自外購電力之能源間接排放，其次為範疇一之直接排放源，盤查結果尚未經外部機構驗證。 ● 本公司依照財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報	

		告書作業辦法」擬定，規劃以不晚於 2026 年為基準年，揭露 2027 年度減量目標、策略及具體行動計畫。現階段本公司溫室氣體排放主要來自電力所產生之間接排放，故本公司將著重於節省用電，並加強硬體設施方面的更新，持續監控及檢討成效，並強化內部宣導，提升同仁節能與永續經營發展之理念。 ● 具體之管理策略列舉如下： 1. 配合公司 ISO14001 環境目標管理方案。 2. 定期檢討改善、積極推動節能減碳。 3. 遵守環保法令並重視環境管理，定期宣導進行節能減碳、節約用水等政策。 4. 檢討老舊設備之汰換，選用節能標章之設備，提升能源效率，落實綠色環保。 5. 持續汰換老舊 T5 燈具，更換為 LED 高效率照明燈具，以達省電效果。 ● 目前本公司未有使用碳抵換及購買再生能源憑證 (RECs) 之情形。
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 及 1-2)。	溫室氣體排放量確信情形請詳見下表。

1-1 最近二年度公司溫室氣體盤查及確信情形

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。

敘明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。

本公司 2023、2024 年度經自我盤查統計及推算之排放量如下：

項目	2023 年度		2024 年度	
	排放當量	密集度	排放當量	密集度

	(公噸 CO2e)	(公噸 CO2e/百萬元)	(公噸 CO2e)	(公噸 CO2e/百萬元)
範疇一	19.9594	0.128	19.6914	0.126
範疇二	150.5132		156.5819	
溫室氣體排放總量 (範疇一&範疇二)	170.4726		176.2733	

註：

1. 統計範圍包含博盛半導體股份有限公司及其子公司。
2. 2023、2024 年密集度分別以合併營收新台幣 1,330.05、1,402.52 百萬元計算。
3. 本公司依上市櫃公司永續發展路徑圖規定，將於 2028 年執行 2027 年度母公司溫室氣體確信作業。

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。

本公司依照 (財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」)，規劃於 2026 年揭露 2025 年度母公司盤查資訊；2027 年揭露 2026 年度合併公司盤查資訊；2028 年揭露 2027 年度母公司確信情形；2029 年揭露 2028 年度合併公司確信情形；並不晚於 2026 年為基準年，揭露 2027 年度減量目標、策略及具體行動計畫。