博盛半導體股份有限公司

2025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

ESG資訊申報網址：
https://esggenplus.twse.com.tw/inquiry/report?lang=zh-TW

POTENS semiconductor corp.

發行日期：2026年 8月10日

目　　錄

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

CH2 永續未來 13

2.1 永續發展承諾與意義 13

2.2 重大性分析 19

2.3 重大主題及價值鏈邊界表 26

2.4 利害關係人及溝通議合 28

CH3 永續承諾與營運 35

3.1 公司治理 35

3.2 營運策略與經濟績效 54

CH4 永續價值 58

4.1 客戶服務與產品品質 58

CH5 綠色營運 67
5.1 氣候變遷減緩與調適 67
5.2 水資源管理 84
5.3 廢棄物管理 85
CH6 以人為本 86
6.1 員工關懷與發展 86
CH7 社會參與 109
7.1 社會共融 109
附錄 110
GRI 索引表 110
作業辦法附表二–氣候相關資訊 117

前言

關於本報告書

報告邊界範疇 2-2

本報告書涵蓋公司 2025 年 1 月 1 日至 2025 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。

本報告書資訊揭露範疇與合併財務報告中之合併個體一致，包含：博盛半導體股份有限公司及子公司博盛(香港)半導體股份有限公司，詳細合併財務報表編製主體請詳 2025 年度合併財務報告（https://www.potens-semi.com/?action=investor&id=XV2KFDUYHJ）中所列示之公司。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，本集團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 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日，與財務報告的報告期相同。報告書發布日期為 2026 年 8 月 10 日。
報導週期	此報告書為博盛半導體第二本永續報告書，本集團將每年定期發行永續報告書。

資訊重編 2-4

資訊重編		
章節	**重編項目**	**重編原因**
5.1 氣候變遷減緩與調適	節能管理與成效	因 2023 年基準年 LED 燈具數量有誤，經盤點確認後由 2 盞增加為 10 盞。故使用量增加 1.513 GJ。

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

進入 2026 年，全球產業正迎來 AI 科技爆炸性成長與地緣政治重塑的雙重奇點。這場變革不僅考驗著半導體供應鏈的動態適應力，更重新定義了企業永續的邊界。博盛半導體身為全球功率半導體研發的關鍵成員，我們深知未來的競爭力不再僅取決於晶片的運算速度，更取決於每瓦能源的利用效率。過去一年，我們以「晶片技術創新」為核心驅動力，將 ESG 深度內化於研發與營運策略中，在變局中加速邁向具備科技韌性的永續經營之路。

一、 綠色設計與低碳供應鏈的低碳跨越

作為輕資產的 IC 設計公司（Fabless），博盛的減碳戰場在於「源頭創新」與「價值鏈協同」。過去一年，我們全面深化綠色研發思維，從設計源頭優化架構，致力開發高轉換效率、低功耗的先進功率元件。我們將與晶圓代工與封測等製造夥伴深化合作，共同朝低碳半導體生態圈之目標穩步邁進。

二、 核心技術與科技韌性

面對生成式 AI 帶來的超高算力時代，高能效的電源管理技術已成為全球減碳的關鍵解方。博盛持續加大研發投入，深化在高效能功率元件（Power MOSFET、GaN/SiC 等第三代半導體）的技術布局，以實質的綠色創新協助客戶降低能耗。此外，我們大力投資內部人才的數位轉型與專業韌性，構築最高道德標準的誠信治理機制，確保公司在瞬息萬變的市場中，始終是最值得信賴的基石。

三、 價值共創：Enhancing Everyday Life

永續的終極本質，在於創造「共好」。博盛透過扎實的產學合作與多元的社會公益，積極扮演科技人才培育與社會正向力量的放大器。

最後，誠摯感謝所有股東、客戶、供應商夥伴與全體同仁的信任。2026 年，博盛將繼續秉持 “Enhancing Everyday Life” 的精神，以低碳晶片驅動綠色價值，用技術韌性跨越時代挑戰。讓我們並肩前行，共同勾勒更具彈性、更為永續的未來。

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，博盛半導體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 26 個國家佈建了超過 89 間以上的經銷商推廣本集團的產品。本集團員工總人數為 74 人。2025 年，營業收入總額達新台幣 1,316,496 仟元。更多有關財務績效的資訊，請詳本公司 2025 年度股東會年報。

營業收入 2-6

本集團 2025 年合併營收淨額為新台幣 1,316,496 仟元，全年稅後合併淨利為新台幣 176,511 仟元。

營業比重

單位：新台幣仟元；%

主要產品種類	2024 年		2025 年	
	營業收入	營業比重（%）	營業收入	營業比重（%）
功率半導體元件	1,402,519	100.00	1,316,496	100.00
合計	1,402,519	100.00	1,316,496	100.00

依地區別（城市/國家）之銷售金額

單位：新台幣仟元；%

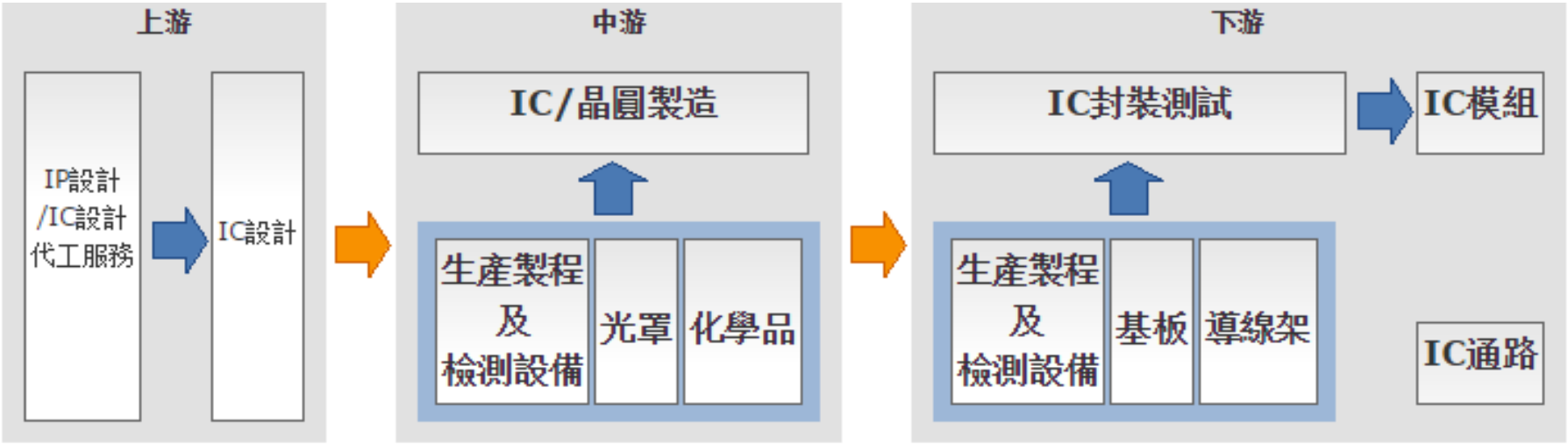
銷售區域	2024 年		2025 年	
	金額	百分比	金額	百分比
內銷	662,699	47.25	539,588	40.99
外銷	739,820	52.75	776,908	59.01
合計	1,402,519	100.00	1,316,496	100.00

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。

博盛半導體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 2025 年合作供應商共 52 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 3 家，關鍵供應商之採購金額佔總採購金額比例約 77.11%。

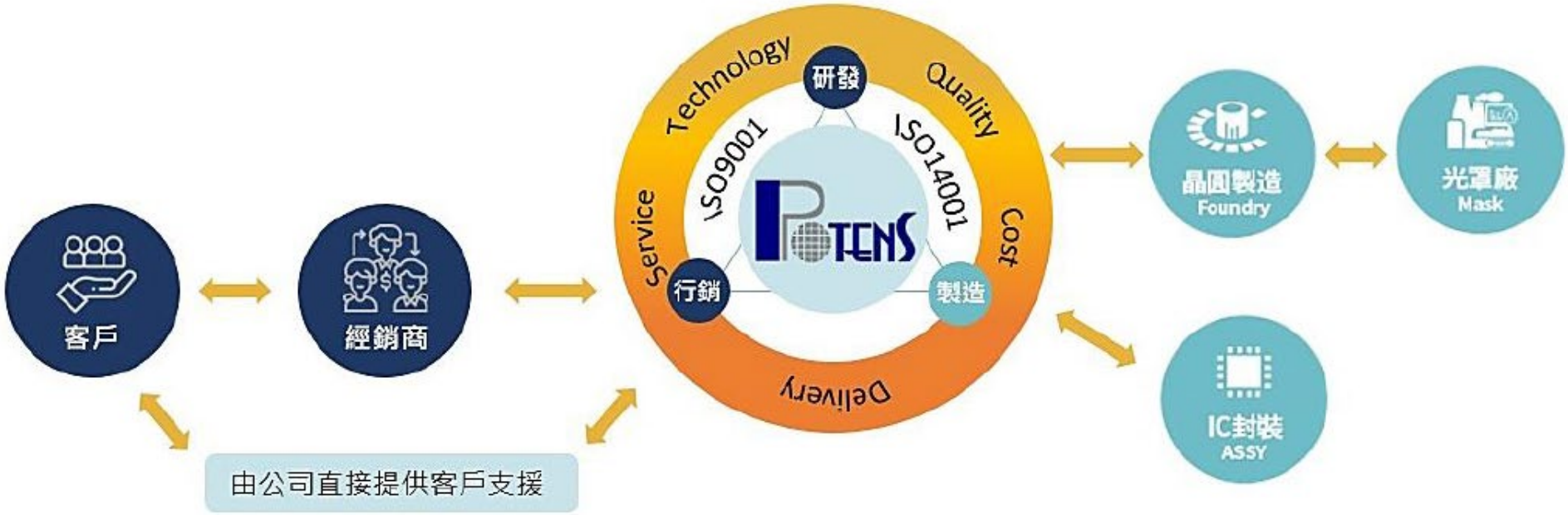
2025 年合併總採購金額約為新台幣 811,584 仟元，而採購支出最高的項目是晶圓代工。

年度	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（%）
2025 年	晶圓代工	16	台灣、中國	471,800	58.13%
	封裝、測試加工	29	台灣、中國、馬來西亞	339,228	41.80%
	其他	7	中國	556	0.07%
2024 年	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%

年度	供應商類別	關鍵供應商家數	非關鍵供應商家數	總計
2025 年	晶圓代工	1	15	16
	封裝、測試加工	2	27	29
	其他	-	7	7
2024 年	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 2025 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 2025 年報告期間內與前一報導期間相比，營運活動及價值鏈並無重大改變。



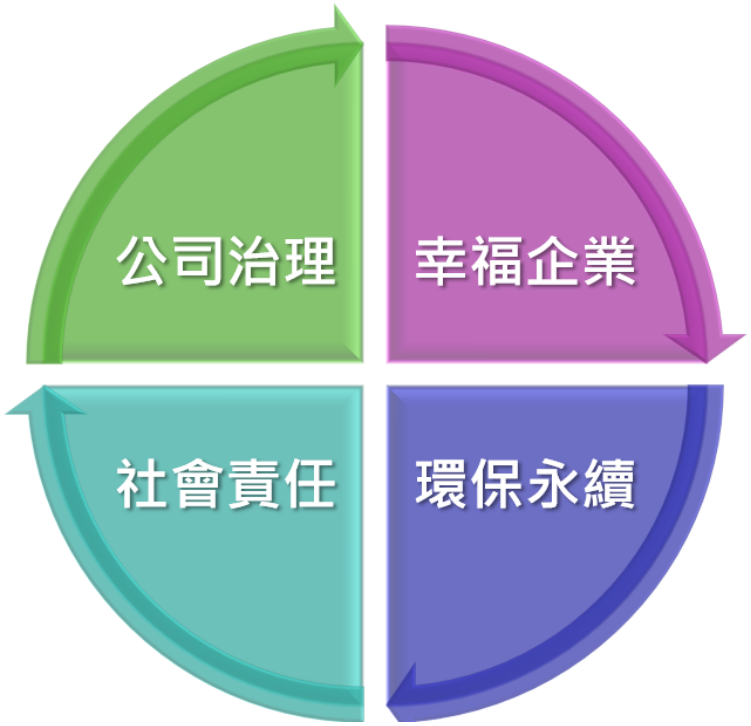
公協會的會員資格 2-28

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 2025 年共參與 3 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**
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

2.1 永續發展承諾與意義

- 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



- 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

- 遵循各項法令，完善員工家庭生活
- 積極參與各項公益活動

- 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集團鼓勵與敦促，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，期許形塑本集團誠信和當責的文化，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

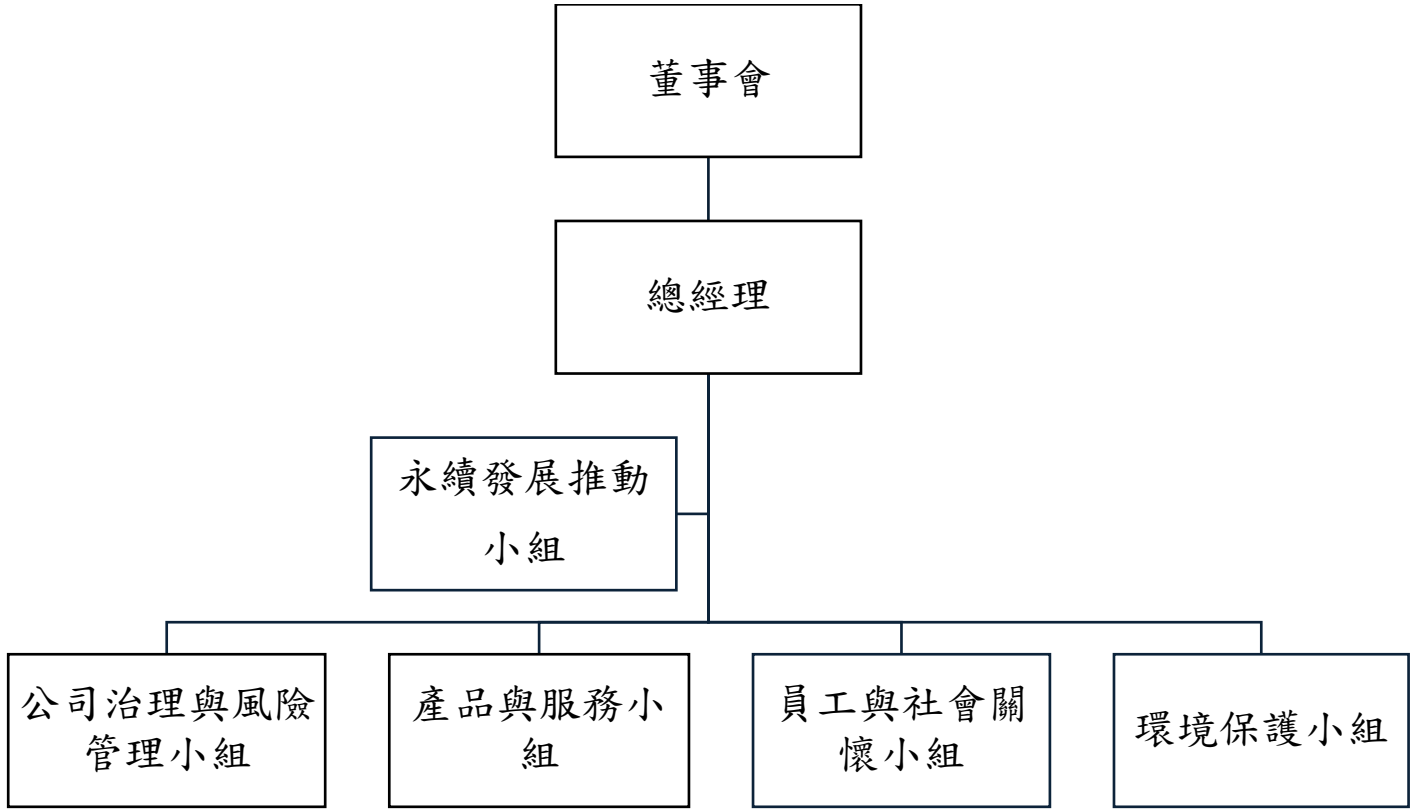
面向	相關政策或承諾	核准層級	宗旨說明	負責單位	溝通方式
公司治理與誠信經營	誠信經營守則	董事會	建立誠信經營之企業文化及健全發展，建立良好商業運作之參考架構。	財會部	本公司致力於誠信經營，並透過公司內部網頁公告誠信經營相關政策，以確保董事會、經營團隊及全體員工嚴格遵循。
	誠信經營作業程序及行為指南	董事會	落實誠信經營政策。	財會部	
	公司治理實務守則	董事會	建立良好之公司治理制度。	財會部	
	道德行為準則	董事會	本公司董事及經理人之道德行為依據，並使利害關係人更加了解公司道德標準。	財會部	
	員工從業道德行為守則	總經理	員工於職務上或職務相關之一切行為準則。	人資行政暨安衛部	
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。	永續發展推動小組	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。

面向	相關政策或承諾	核准層級	宗旨說明	負責單位	溝通方式
人權	人權政策	總經理	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。	人資行政暨安衛部	本公司承諾善盡社會責任保障全體員工的基本人權，為使每位員工受到公平的對待與尊重，本公司制定人權政策，透過公司內部網頁公告，並不定期加強宣導以落實。
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。	品保處	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。	品保處	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由總經理孟祥集擔任召集人，全面統籌本集團在經濟、環境和人群的衝擊管理工作。小組下設 4 大推動分組分別為：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，各分組召集人由總經理指派相對應部門管理者兼任小組召集人，主要負責擬定各項 ESG 專案方針與執行。永續發展推動小組每年至少召開一次會議，透過定期會議訂定年度永續發展政策、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，總經理亦至少每年一次向董事會報告其決策及執行成果。



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，本集團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。2025 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 20 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

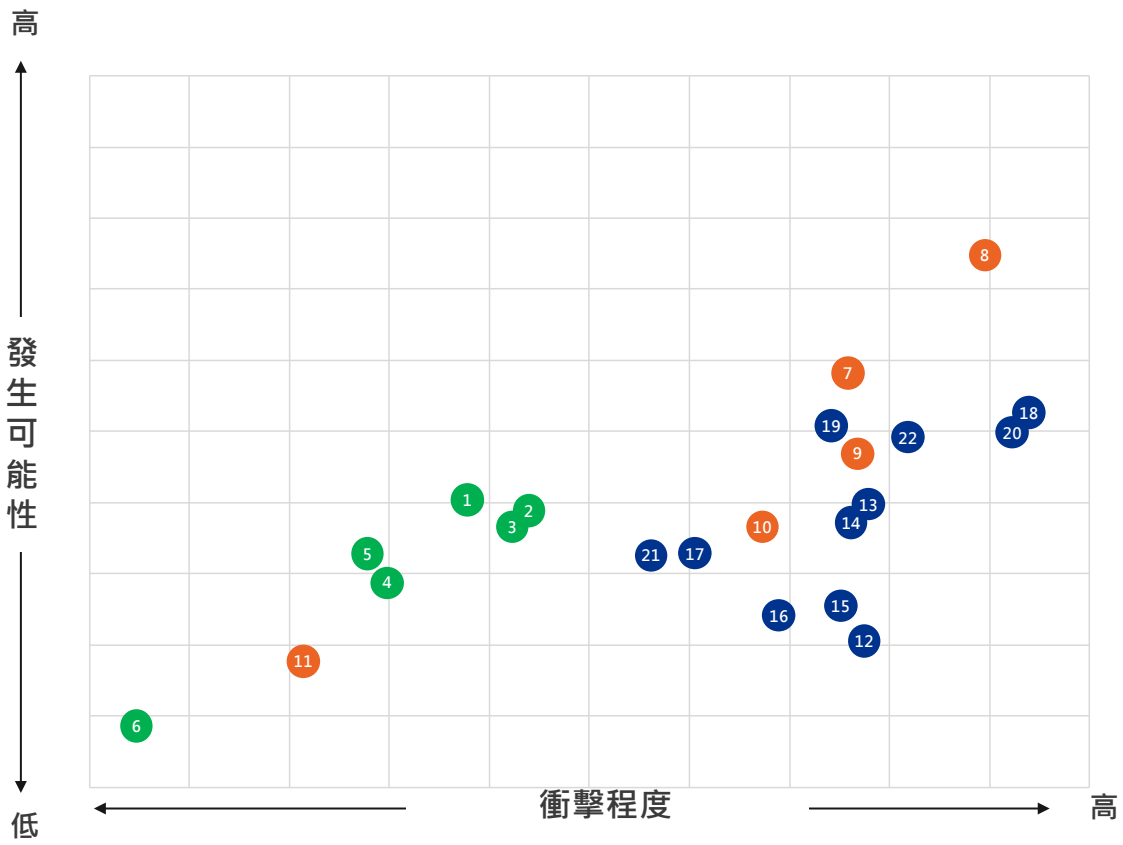
重大主題鑑別流程

博盛以每 3 年為 1 週期鑑別及檢視重大主題與其造成的衝擊。週期的第 1 年向內、外部之利害關係人發放問卷，針對各項永續議題對經濟、環境和社會(含人權) 造成的潛在及實際之正負面衝擊之發生機率與規模進行評估。2025 年屬於前述週期的第 2 年為透過永續議題檢視會議檢視前一年訂立的重大主題，考量內、外部環境變動及利害關係人觀點，以評估重大主題之衝擊性變化，討論是否調整當年度的重大主題。 經上述程序，本集團確認 2025 年延續 2024 年度之重大主題共 4 項，並經永續發展推動小組召集人暨博盛董事長孟祥集簽奉核定。重大主題鑑別及檢視流程詳下方說明。

鑑別 溝通對象	依循 AA1000SES 利害關係人議合原則（AA1000 Stakeholder Engagement Standard）的五個面向：影響力、關注度、責任、依賴度和多元觀點，向博盛同仁（含管理層）發送利害關係人鑑別問卷，統計結果經公司核定後，依重要性歸類六大類利害關係人群體：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。
↓	
蒐集 永續議題	為有效了解組織脈絡，博盛綜合考量參考 GRI 準則、公司核心價值與目標、國內同業永續報告書與產業關注之主題、利害關係人、商業活動、永續發展趨勢等，透過內部會議進行各項議題之討論與鑑別，並諮詢外部顧問，彙整出博盛 2024 年永續議題清單，共 22 項永續議題。
↓	
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	2024 年博盛彙整問卷調查結果，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

排序	結果，設定重大主題門檻值優先進行討論，同時考量產業重大議題、國際趨勢、並參考外部顧問意見，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。2025 年透過永續議題檢視會議檢視前一年度訂立的重大主題，考量內、外部環境變動及利害關係人觀點，以評估重大主題之衝擊性變化，討論是否調整當年度的重大主題。經上述程序，本集團確認 2025 年延續 2024 之重大主題共 4 項。
↓	
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，及與本集團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半導體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 GRI 3 重大主題報導要求，於本報告書說明重大主題之衝擊描述、因應策略、管理行動、追蹤評核機制、管理指標及目標、執行成果及利害關係人溝通之內容，確保報告書允當且忠實表達公司 ESG 落實情形。此外，本集團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
- 2 能源管理
- 3 廢棄物管理
- 4 水資源管理
- 5 氣候變遷減緩與調適
- 6 生物多樣性

社會面

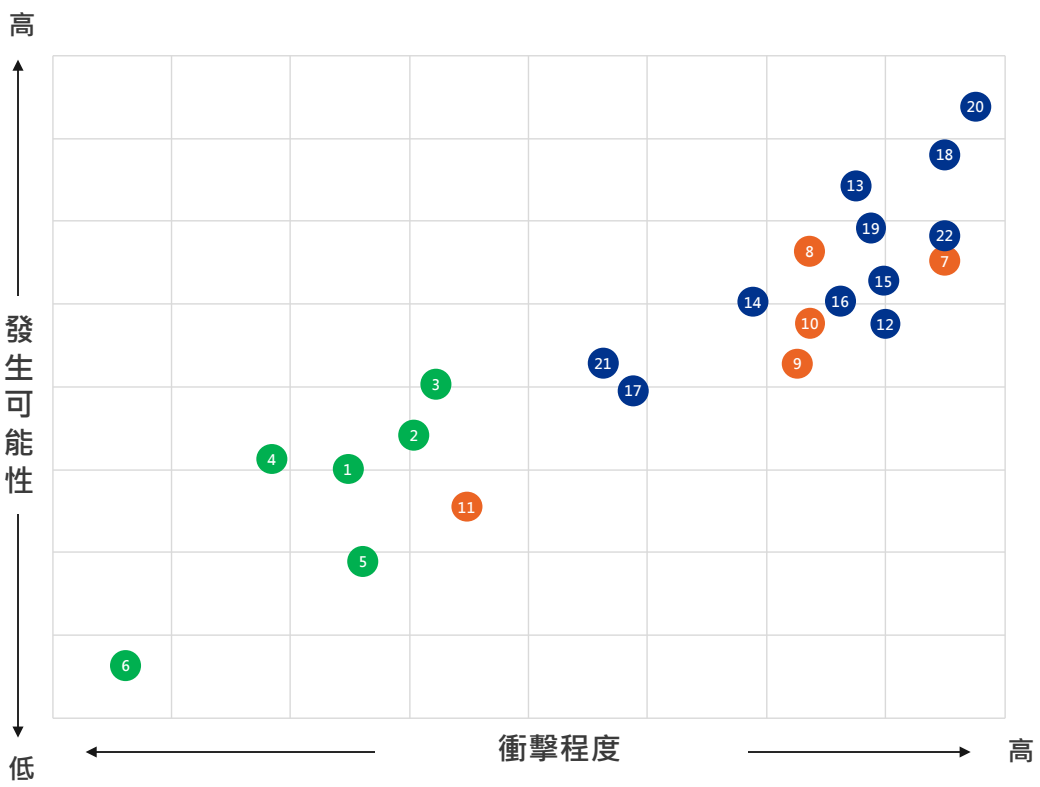
- 7 員工關懷與勞動保障
- 8 人才培育與發展
- 9 尊重人權
- 10 職業安全衛生
- 11 社會公益參與

治理/經濟面

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

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

正面衝擊矩陣圖



環境面

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

社會面

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

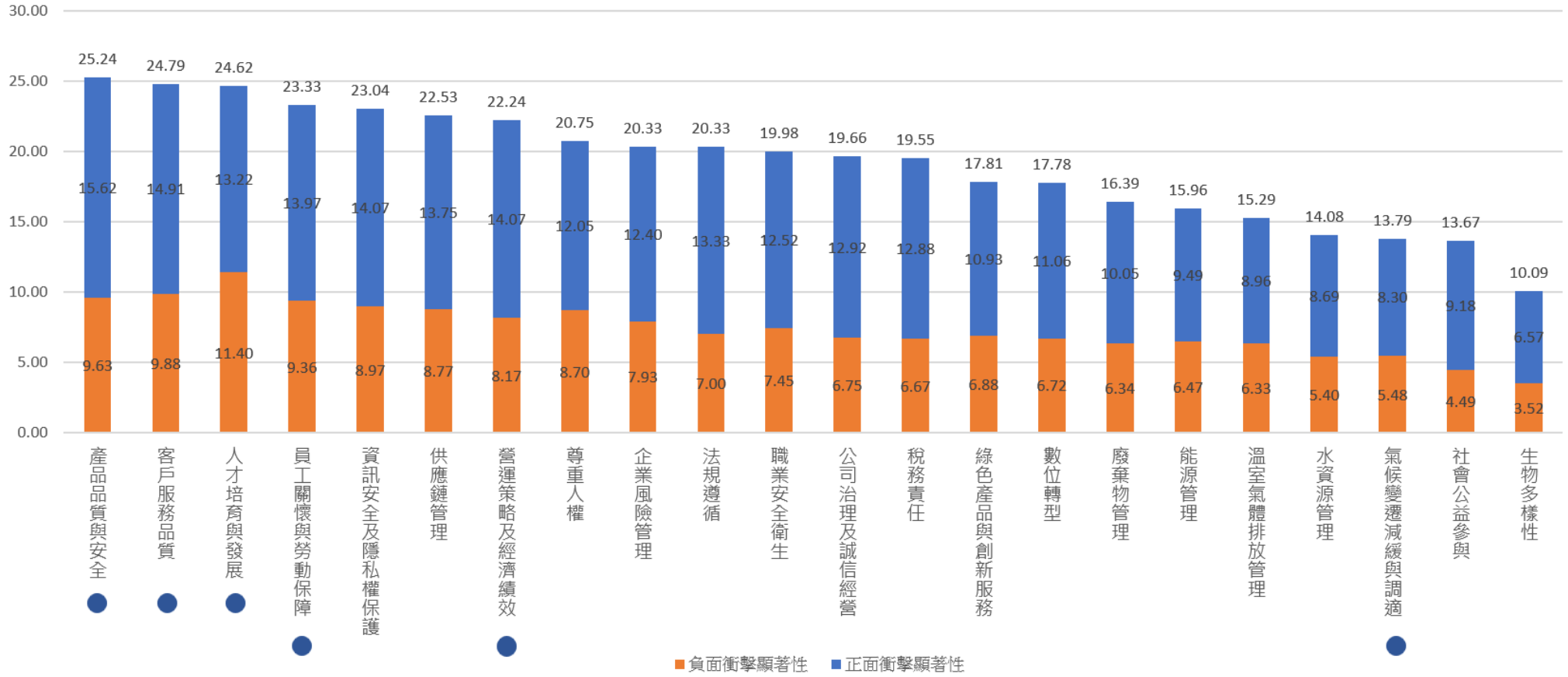
治理/經濟面

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

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

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		營運策略及經濟績效	●	●	●
		客戶服務與產品品質		●	●
環境		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		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。2025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。	• 產品品質與安全 • 人才培育與發展 • 員工關懷與勞動保障	教育訓練	不定期	• 2025年度員工訓練時數總計611.5小時。 • 職工福利委員會4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。 • 2025年度員工健康檢查順利執行，參與員工
			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	

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
			新進人員90天關懷計畫	不定期	共計59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，2025年完成9人次訪談。 • 2025年無員工申訴案件，維持良好的勞資關係。
			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	• 2026年1月的滿意度調查，此調查針對交易穩定的客戶進行，平均滿意度為8.2分（總分10分），此分數為「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博盛半導體品質及環境要求，使供應商能夠穩定提供品質良好之半成品及成品。 • 完成9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。 • 2025年舉辦年度會議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	• 2025年3月25日受邀參加兆豐證券舉辦之法人說明會。 • 2025年度共發布16則重大訊息，並依法定期、不定期公告相關重大事項。 • 連續11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2025年溫室氣體盤查，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	• 本集團持續支持公益團體，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，都優先訂購公益團體產品。 2025向「無藏茗茶」訂購公益禮盒(該禮盒與伊甸基金會合作，收益提撥5%做為弱勢兒童經費)，金額總計新台幣60,200元。 • 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，提議於地下室各樓層增設凸面鏡，以維護行人行走及機車/汽車行駛的安全。獲管委會同意並已增設完成。
			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

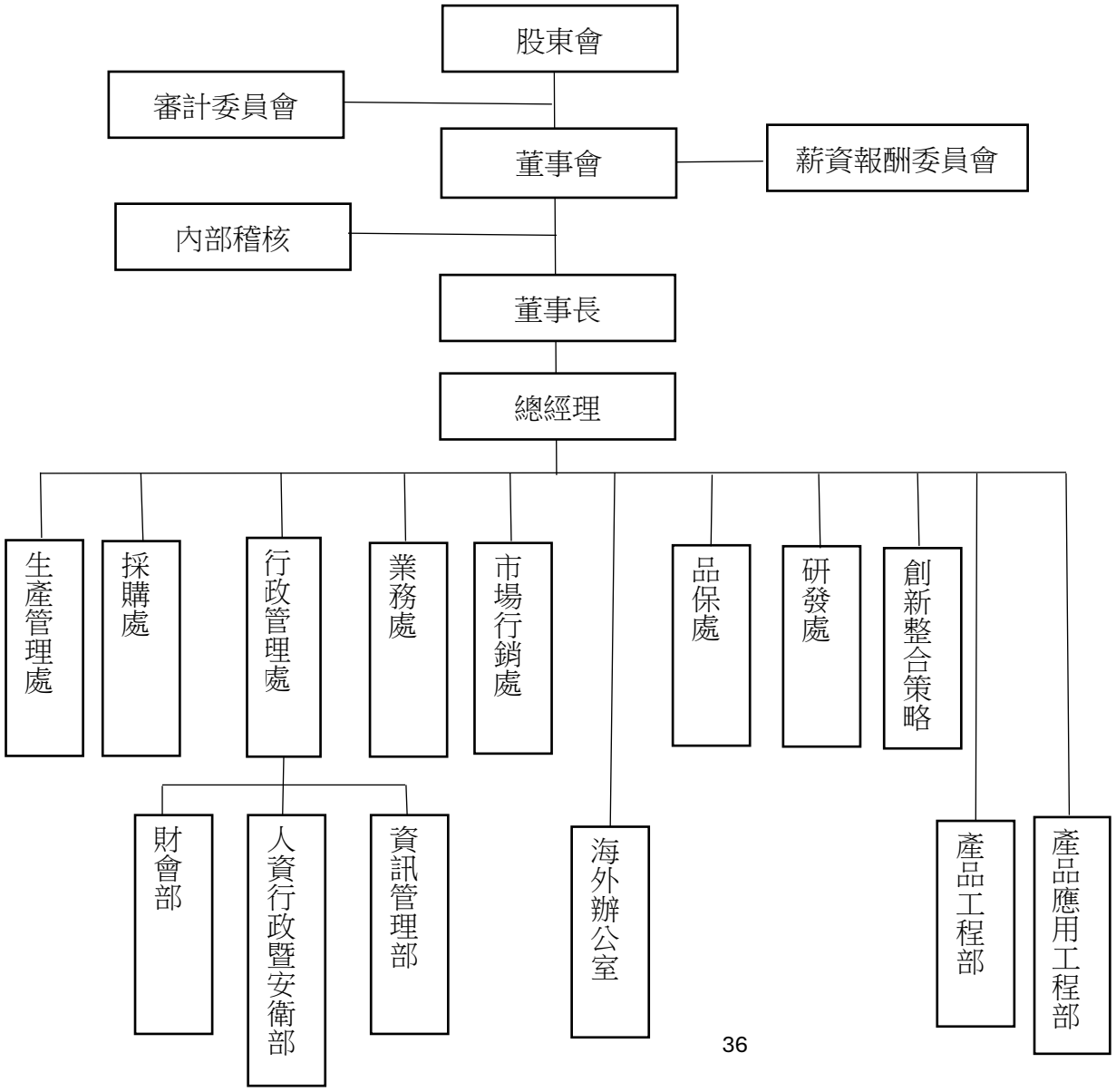
博盛秉持透明、負責且多元的治理理念，建立完善的董事會架構與運作機制，以確保策略方向與風險管理的有效執行。董事會下設功能性委員會，涵蓋審計、與薪酬等領域，確保決策過程具備專業性與獨立性。我們明確劃分董事長與總經理職責，強化權責分工，以促進公司治理之有效性。同時，公司重視董事會成員的多元性，特別是性別平衡，積極推動女性董事參與，以豐富決策視角並反映多元利益。此外，我們重視與利害關係人的雙向溝通，建立多元參與管道，持續收集並回應其關注與建議，促進企業與社會的共同成長。

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


股東會
審計委員會
董事會
薪資報酬委員會
內部稽核
董事長
總經理
生產管理處
採購處
行政管理處
業務處
市場行銷處
品保處
研發處
創新整合策略
財會部
人資行政暨安衛部
資訊管理部
海外辦公室
產品工程部
產品應用工程部

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五屆，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集團在經濟、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

本集團之永續報告書由博盛總經理檢視，以確保報告書涵蓋所有重大主題，2025 年永續報告書於 2026 年 8 月 7 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，2025 年審計委員會共召集 5 次，委員平均出席 95%，審計委員會相關成員資料、運作情形，請詳本公司 2025 年度股東會年報。

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，2025 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 2025 年度股東會年報。

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 2025 年度股東會年報。

董事會運作情形 2-9

本公司董事會每季至少召開 1 次，2025 年總計召開 5 次。

董事會運作情形

職稱	姓名	2025 年董事會實際出席率（%）
董事長	孟祥集	100%
董事	賴東明	80%
董事	曹佐建	80%
董事	王淑嬌	80%
董事	黃漢城	80%
獨立董事	李建然	100%
獨立董事	馬國柱	80%
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
獨立董事至少三分之一席次具備法律、財會、產業科技專長	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
任一性別董事席次達三分之一	未達成

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	61～70 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	2023		2024		2025	
			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%	1	11%
		50 歲以上	6	86%	7	78%	7	78%
	女	30 歲以下	-	-%	-	-%	-	-%

類別	性別	年齡	2023		2024		2025	
			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（%）
		30~50 歲	-	-%	-	-%	-	-%
		50 歲以上	1	14%	1	11%	1	11%
總計			7	100%	9	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	2025/12/24	社團法人台灣專案管理學會	生成式 AI 與 ChatGPT 的應用	3
		2025/12/16	社團法人中華財經發展協會	穩定幣[合法化]帶來全球貨幣競爭	3
董事	黃漢城	2025/12/23	社團法人中華公司治理協會	公司治理與證券法規-上市櫃公司董事及高管人員對於主管機關監理的認識	3
		2025/12/12	社團法人中華公司治理協會	董事會功能性委員會運作實務	3
獨立董事	李建然	2025/08/07	財團法人中華民國會計研究發展基金會	永續資訊揭 露與會計師確信報告之解讀實務	6

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	王淑嬌	2025/12/23	社團法人中華公司治理協會	公司治理與證券法規-上市櫃公司董事及高管人員對於主管機關監理的認識	3
		2025/12/12	社團法人中華公司治理協會	董事會功能性委員會運作實務	3
董事	孟祥集	2025/12/18	社團法人台灣專案管理學會	財務報表分析與財務會計趨勢	3
		2025/12/09	社團法人台灣專案管理學會	生成式 AI 整合應用	3
獨立董事	馬國柱	2025/07/25	社團法人中華民國會計師公會全國聯合會	永續資訊揭露中重大性之考量	3
		2025/06/09	台北律師公會	公司治理最新發展與董監事、經理人責任	3
獨立董事	洪東雄	2025/12/12	社團法人中華公司治理協會	董事會功能性委員會運作實務	3
		2025/12/05	社團法人中華公司治理協會	永續資訊揭露不實(漂綠)的法律責任分析	3
獨立董事	張顯銘	2025/09/03	社團法人中華民國公司經營暨永續發展協會	人工智慧背後的半導體產業革命新思維	3
		2025/07/25	財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	台積電的關鍵技術與全球布局對半導體產業的影響	3
董事	曹佐建	2025/12/24	社團法人台灣專案管理學會	生成式 AI 與 ChatGPT 的應用	3
		2025/11/13	社團法人台灣專案管理學會	財務報表分析與財務會計趨勢	3

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。2025 年度之董事績效評估結果已於 2026 年 3 月 10 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：4.91 分	評估結果：4.44 分	審計委員會-評估結果：4.77 分 薪酬委員會-評估結果：4.69 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 4.91 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 4.44 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 4.77 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 4.69 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集團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。

2025 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 財務報告	每季 每季	4 次 4 次
稽核室	稽核報告 稽核計畫	每季 年度	4 次 1 次

2025 年於公開資訊觀測站發布之中英文重大訊息各 16 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 2025 年度股東會年報。

3.1.3 薪酬政策

博盛半導體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

博盛半導體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 2025 年度股東會年報。

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 2025 年度股東會年報。

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。2025 年度的薪酬提案已於 2026 年 6 月 16 日召開的股東大會報告。

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

年度總薪酬比率

指標	2024 年	2025 年
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(註 3)	9.7：1	10.27：1
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(註 4)	1.69：1	0.91：1

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. 比率變動主要係公司依章程規定範圍調整員工酬勞提列比率，另 2025 年新進基層員工較多，致員工整體年度總薪酬中位數下降。
4. 年度薪酬增加百分比較 2024 年下降，主要係公司整體獎金減少所致。

5. 非擔任主管職務之全時員工薪資平均數、中位數，及前述數據與前一年度之變動情形，本公司已於公開資訊觀測站公告申報「非擔任主管職務之全時員工薪資資訊」，索引路徑如下：公開資訊觀測站 > 彙總報表 > 公司治理 > 員工福利及薪酬統計 > 非主管之全時員工薪資 > 非擔任主管職務之全時員工薪資資訊。https://mops.twse.com.tw/mops/#/web/t100sb15

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。

本集團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。本公司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

博盛半導體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

博盛半導體於接獲舉報案件後，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 2025 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 2025 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。

風險管理

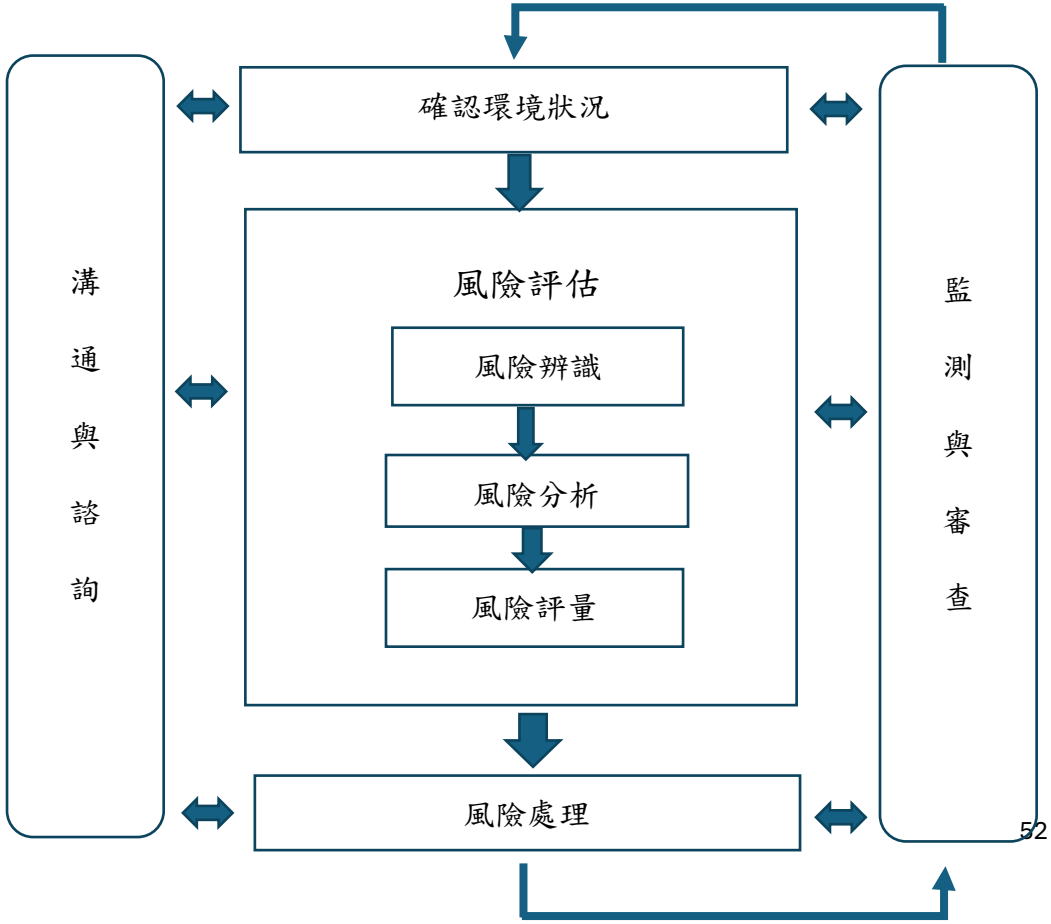
本公司已訂有「風險管理程序」，風險管理由總經理監督，並由品保單位執行年度風險機會盤點及重大風險評估與辨識。針對影響組織營運目的及策略方向相關之內、外部因素，鑑別風險的來源，分別為策略風險、市場風險、財務風險、法律風險、營運風險、環境風險等。

各部門以其單位職能進行風險、機會值評估，風險值計算=可能性(Probability) X 嚴重度(Severity); 機會值計算=能力(Ability)+資源(Resource)

+時間（Time）+成本（Cost）+效益（Benefit）。

一級主管每年召開管理審查會議檢視不可接受風險值與機會可行性值。2025 年度相關風險之不可接受風險值，公司相關機會可行性值為≥20，年度管理審查會議若有其他決議依其決議，並記載於風險鑑別評估報告表中，以作為年度風險評估作業中不可接受風險值參考依循。不可接受風險值與機會可行性值得視公司環境及經營策略需求作適當調整。

風險與機會管理流程圖



2025 年風險鑑別結果

風險類型	風險因子	風險情境	風險評估結果		
			可能性(P)	嚴重程度(S)	風險值(R) (R=P×S)
市場風險	市場供應風險	客戶：縮短交期及交期的準確性	2	3	6
市場風險	市場供應風險	取得 ISO-14064-1 公司須以組織碳盤查認證 ISO-14067 產品碳足跡認證	2	5	10
營運風險	產品物流交期風險	庫存品數量與品質控管	3	3	9
營運風險	外部供應者品質風險	供應商：定期的供應商品質管理查核	5	3	15
營運風險	培訓與發展風險	員工：產品相關職能教育訓練	3	1	3
市場風險	市場供應風險	客戶：縮短交期及交期的準確性	2	3	6

註：

1. 品保單位向各職能部門蒐集風險來源以及風險評估, 供高階管理主管每年於管理審查會議進行鑑別風險及追蹤管理。
2. 經風險評估後之風險值應參照年度管理審查會議決議之不可接受風險值，作為後續風險處理之依循。2025 年度不可接受風險值：20。
3. 超出不可接受風險值之風險源應規劃處理對策，確立風險改善計畫管理方案規劃表並記錄於風險與機會對應措施管制表。

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	**實際正面衝擊：** 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。 **潛在負面衝擊：** 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。

<table>
<tr><th colspan="3">重大主題
營運策略及經濟績效</th></tr>
<tr><td></td><td colspan="2">● 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。</td></tr>
<tr><td rowspan="2">管理目標</td><td>短期目標（1-3年）</td><td>中、長期目標（3-10年）</td></tr>
<tr><td>深化產品價值，拓展全球銷售領域。</td><td>成為具世界級競爭力的IC設計公司。</td></tr>
<tr><td>年度績效</td><td colspan="2">● 榮獲2025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）。
● 獲頒2025年台灣董事學會與企業發展中心評選 (外資精選台灣100強，2025中堅潛力企業之優良好公司)。
● 2025年純益率13.41%，基本每股盈餘5.42元。</td></tr>
<tr><td>利害關係人的參與</td><td colspan="2">● 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。
● 於博盛網站「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。</td></tr>
</table>

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。

本節將說明本集團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

2025 年營收及稅前淨利減少，酬勞分配之比例，員工 5%、董監 1%；2025 年現金股利，4 元/股，與往年無差異。

單位： 新台幣仟元

	2023 年	2024 年	2025 年
產生的直接經濟價值			
產生的直接經濟價值：收入	1,330,050	1,402,519	1,316,496
產生的直接經濟價值花費比例 - 分配的經濟價值			
營運成本	992,878	974,877	957,432
員工薪資和福利	140,174	172,854	147,297
支付出資人的款項	50,432	136,733	138,370
按國家別支付政府的款項	68,174	67,257	39,783
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」			
留存的經濟價值	78,392	50,798	33,614

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。本集團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 年未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 年未分配盈餘實質投資退稅金額為 2,962,079 元。另於 2025 年 12 月獲主管機關核定之 2021 年未分配盈餘實質投資退稅金額 7,119,321 元。

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	**實際正面衝擊：** • 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。 **潛在負面衝擊：** • 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）**	**中期目標（3-5年）**	**長期目標（5-10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。	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。	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）及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,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

重大主題 客戶服務與產品品質			
			完成與內外部單位連結之QCDST任務。
年度績效	• 完成2025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8.2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）。 • 2025年完成保證文件申請與審核系統、客訴管理登錄與審核系統。 • 每季定期實施供應商評鑑, 可確認每季供應商是否符合博盛品質及環境要求，使供應商能夠穩定提供品質良好之半成品及成品。 • 2025 年實地稽核 9 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。		

重大主題 客戶服務與產品品質	
	• 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。

2025 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。

本集團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。

2025 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。

Certificate
Certificat
Certificate of Registration
TTQ12340-01
Potens Semiconductor Corp.
Scope : Design and Sales of Integrated Circuit (IC)
6F-3 &15F-3, No.32, Gaotie 2nd Rd., Zhubei City, Hsinchu County 302, Taiwan
ISO 9001 : 2015 (CNS 12681 : 2016)
ORIGINAL DATE OF CERTIFICATION
19-AUG-2022
DATE OF ISSUE
07-AUG-2024
DATE OF EXPIRY
14-SEP-2027
APPROVED BY
Patrick Ni
Director for Certification
ON BEHALF OF
AFNOR ASIA
Management System Certification
MS012

Certificate
Certificat
Certificate of Registration
TTE12340-01
Potens Semiconductor Corp.
Scope : Design and Sales of Integrated Circuit (IC)
6F-3&15F-3, No.32, Gaotie 2nd Rd., Zhubei City, Hsinchu County 302, Taiwan
ISO 14001 : 2015 (CNS 14001 : 2016)
ORIGINAL DATE OF CERTIFICATION
24-FEB-2022
DATE OF ISSUE
07-AUG-2024
DATE OF EXPIRY
23-FEB-2028
APPROVED BY
Patrick Ni
Director for Certification
ON BEHALF OF
AFNOR ASIA
Management System Certification
MS012

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。本集團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。

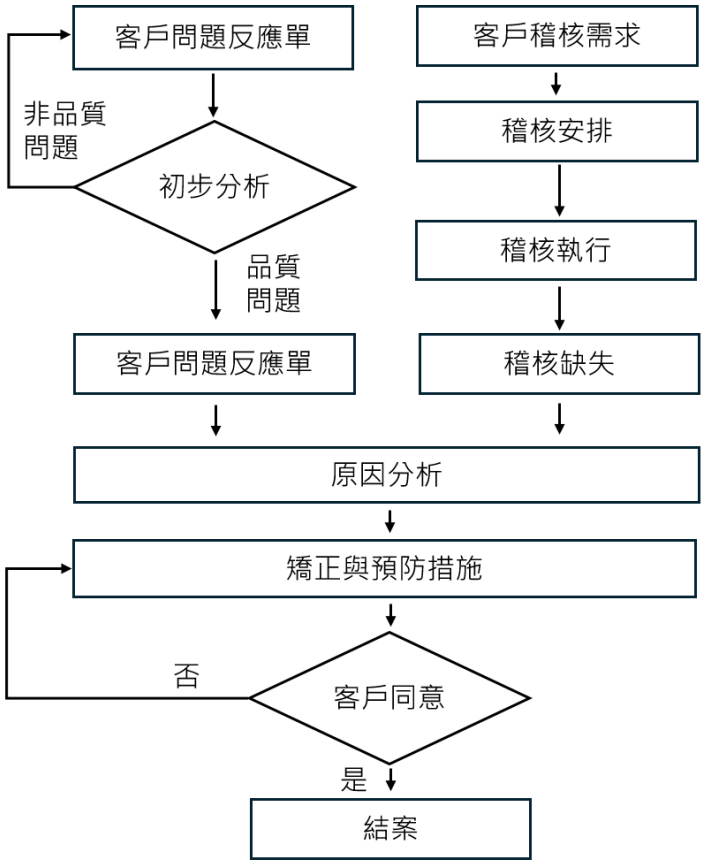
滿意度調查、客戶意見回饋機制（客戶關係管理）

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。2025 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，問卷統計平均滿意度為 8.2 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）。

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	流程圖	權責單位
業務單位	客戶問題反應單	業務單位
相關單位	初步分析	品保單位 業務單位
業務單位	客戶問題反應單	品保單位 業務單位 相關單位
品保單位 相關單位	原因分析	品保單位 相關單位
品保單位 相關單位	矯正與預防措施	
業務單位	客戶同意	
品保單位	結案	



4.1.3 供應鏈管理

博盛目前之供應商管理制度係依據「供應商管理程序」執行，新供應商之遴選主要以供貨能力、品質管理、交期穩定性、價格及付款條件等營運面因素為評估依據。

現行供應商審查機制主要聚焦於產品相關法規符合性（如 RoHS、REACH 等有害物質管理要求），惟上述要求係屬產品合規管理範疇，尚未納入供應商環境管理制度或環境績效評估作為新供應商篩選標準。

未來公司將持續關注供應鏈永續管理趨勢，並評估逐步導入供應商環境、社會及人權相關評估機制之可行性，以強化供應鏈永續管理。

當地採購 GRI 204-1

博盛重視在地供應鏈合作，於符合品質、交期及成本效益之前提下，優先採用國內供應商，以促進在地經濟發展、降低供應鏈風險並提升供貨穩定性。面對市場價格波動或原物料變化時，則依整體營運需求，綜合評估供應商之價格、品質、交期及供應能力，以確保採購效益與供應穩定。

當地採購情形

年度	2024 年	2025 年
向當地供應商採購金額（新台幣仟元）	723,753	647,841
總採購金額（新台幣仟元）	877,171	811,584
向當地供應商採購百分比(%)	82.51%	79.82%

註：

1. 在地採購比例計算方式：向當地供應商採購金額 / 總採購金額。
2. 當地的定義為營運據點所在之國籍。
3. 重要營運據點為博盛半導體股份有限公司及其子公司。

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	**實際正面衝擊：** 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。 **潛在負面衝擊：** 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。 ● 於2024年導入LED節能照明汰換計畫，逐步汰換辦公區老舊照明設備。原有T5燈具組於耗損時即優先更換為節能LED燈具，以逐步提升能源使用效率。
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			
管理目標	**短期目標（1-3年）**	**中期目標（3-5年）**	**長期目標（5-10年）**
	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。	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，與基準年2023年相比，2025年汰換率成長12.03%，達25.56%，減少能源消耗4.897 GJ及碳排放1.03104公噸CO_2e，持續檢討照明配置與推動辦公場域節能改善措施，以強化整體能源管理效益。 ● 研發中心於2025年10月17日正式啟用，並於停車場設置電動車充電樁，以完善綠色交通相關基礎設施，推動低碳運輸環境。 ● 完成2025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。 ● 2025年已成功開發以下高效率之產品： 1.第三代30V、40V 0.5毫歐極低導通電阻，且部分規格已導入於車載應用。 2.100V Hot-swap MOSFET，應用於目前最先進的48V AI伺服器匯流排。		

重大主題 氣候變遷減緩與調適	
	3.第一代1200V SiC 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。 ● 依規定盤查，及揭露溫室氣體盤查結果於主管機關、公司股東會年報及本報告書中，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。

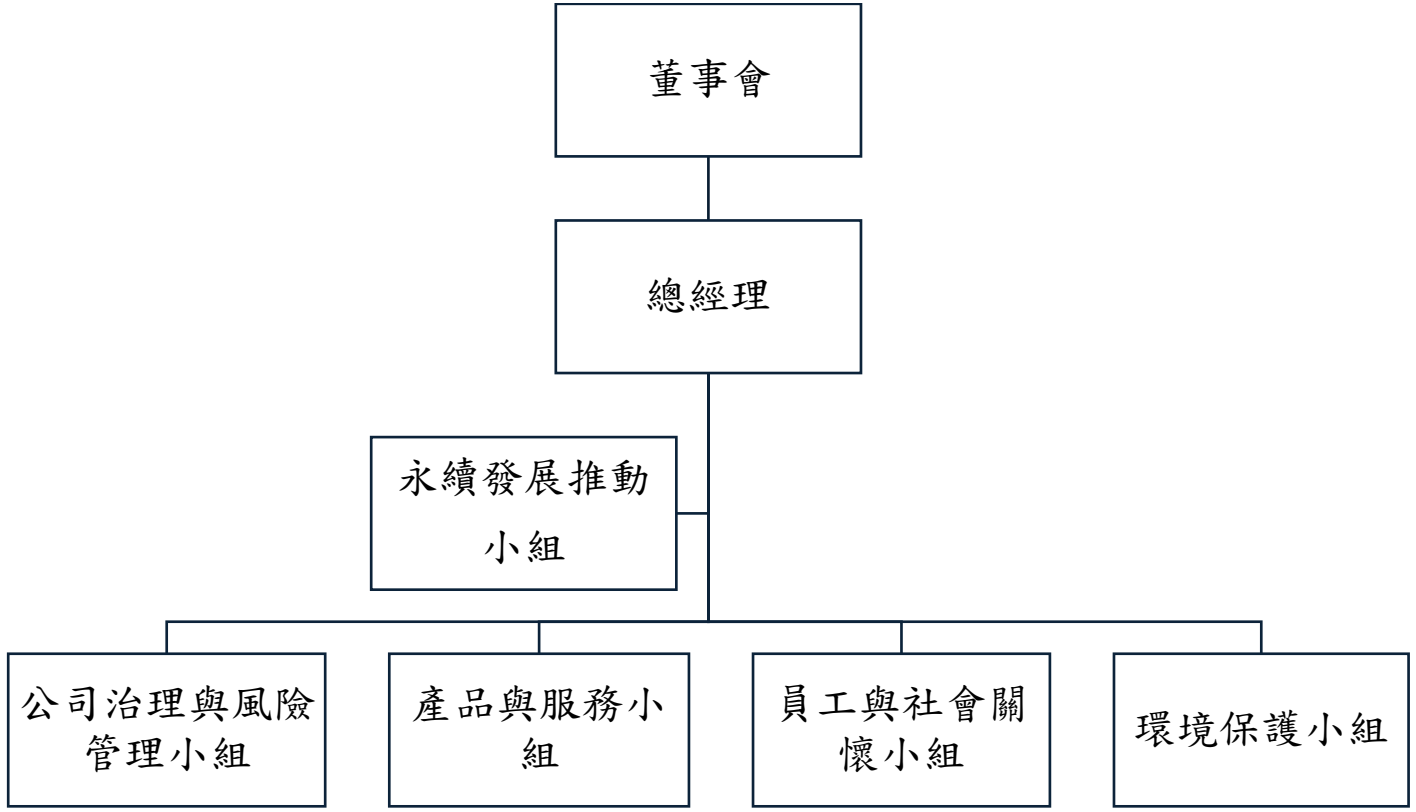
為此，我們逐步導入溫室氣體盤查、能源管理與減碳行動，並依循國際趨勢評估氣候相關風險與機會，強化企業韌性與轉型準備。未來亦將持續深化氣候治理與資訊透明度。

本章節將揭露關於本集團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。由於本集團為 IC 設計公司，無生產製造，經管理層討論決議，本公司自 2023 年度起進行溫室氣體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。每年向董事會報告一次，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。	● 2025 年為拓展新供應鏈，進行產品驗證時會產生工程費用。	● 2025 年新增供應鏈 3 家，並導入不同區域之供應來源，以分散供應鏈風險。 ● 2025 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	逐步汰換成節能設備，與加強節能宣導。中長期則逐步汰換老舊的 T5	● 2025 年汰換 LED 照明，汰換率為 12.03%，投入金額為 NT$21,000 元。	● 2025 年持續汰換老舊燈具為 LED，與基準年 2023 年相比，2025 年汰換率成長 12.03%，達

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
				加與碳排放量增加。	螢光燈具，導入更環保、高效的 LED 照明。		25.56%，總計減少了 4.897GJ 的能源消耗。
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。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，本集團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，造成業務量下滑，進而影響營收。	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 代半導體產品、電源管理積體電路及 Dr. MOS，以及研發中心建置。	● 本集團為推出高效率低耗能的產品已於 2025 年 10 月啟用新建研發中心。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。	● 2025 年已成功開發以下高效率之產品： 1. 第三代 30V、40V 0.5 毫歐極低導通電阻，且部分規格已導入於車載應用。 2. 100V Hot-swap MOSFET，應用於目前最先進的 48V AI 伺服器匯流排。

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
							3. 第一代 1200V SiC 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集團產品意願，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。 ● 永續報告書編製之人員訓練及輔導至今累計約 NT$1,500,000 元。	● 本集團 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 2025 年持續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。	● 研發中心建置費用。集中，建築物約 NT$300,000,000	● 2025 年已成功開發以下高效率之產品： 1. 第三代 30V、40V 0.5 毫歐極低導通電阻，且部

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
				投入低碳產品之研發，使產品於市場更具競爭力。	元；實驗儀器投入約NT$100,000,000元。 ● RD 人員訓練及產品研發費用。	分規格已導入於車載應用。 2. 100V Hot-swap MOSFET，應用於目前最先進的 48V AI 伺服器匯流排。 3. 第一代 1200V SiC 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。	● 本集團 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。 ● 2025 年持續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。本集團雖屬 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。

本節將揭露本集團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			2025 年		
能源種類		單位	使用量	使用量（GJ）	能源密集度（GJ/百萬元台幣營收）	使用量	使用量（GJ）	能源密集度（GJ/百萬元台幣營收）	使用量	使用量（GJ）	能源密集度（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	3,539.03	111.43	0.08
非再生燃料	柴油	公升	-	-	-	-	-	-	300	10.84	0.01

組織內部的能源消耗量			2023 年			2024 年			2025 年		
能源種類		單位	使用量	使用量（ GJ）	能源密集度（GJ/百萬元台幣營收）	使用量	使用量（ GJ）	能源密集度（GJ/百萬元台幣營收）	使用量	使用量（GJ）	能源密集度（GJ/百萬元台幣營收）
購買使用	電力	度（kWh）	304,067.00	1,094.89	0.82	316,327.00	1,139.04	0.81	588,209.00	2,118.04	1.61
總計			-	1,272.29	0.95	-	1,302.16	0.93	-	2,240.31	1.70

註：

1. 2023 年及 2024 年各類能源熱值轉換係數依據經濟部能源署之能源產品單位熱值表。車用汽油 1 公升= 7,800 kcal；電力 1 度=860 kcal ；1 kcal=4.187 KJ；1 KJ= 10-6 GJ。
2. 2025 年各類能源熱值轉換係數依據經濟部能源署之能源產品單位熱值表。車用汽油 1 公升= 7,520kcal；柴油 8,629 kcal/L；電力 1 度=860 kcal；1 kcal=4.187 KJ；1 KJ= 10-6 GJ。
3. 統計數據來源為報導年度台電用電資料及油品採購紀錄。
4. 涵蓋的能源類型：非再生燃料、電力。本集團未使用再生能源且無出售能源之情形。
5. 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。
6. 本數據統一為四捨五入至小數點第二位表達。
7. 2023 年、2024 年及 2025 年密集度分別以合併營收，新台幣 1,330.05 百萬、1,402.519 百萬元及 1,316.496 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。本集團雖不從事製造，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

本集團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	2025 年
		排放當量（公噸 CO2e/年）	排放當量（公噸 CO2e/年）	排放當量（公噸 CO2e/年）
範疇一	移動燃燒	12.7929	11.7632	8.6078
	固定燃燒	-	-	0.8134
	逸散	7.1665	7.9281	13.1842
範疇一　合計		19.9594	19.6914	22.6054
範疇二	外購電力	150.5132	156.5819	278.8111
範疇二　合計		150.5132	156.5819	278.8111
溫室氣體排放總量（範疇一&範疇二）		170.4726	176.2733	301.4165
範疇一、範疇二排放量合計密集度(公噸 CO2e/百萬元)		**0.128**	**0.126**	**0.229**

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. 2023 年及 2024 年用於計算直接（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，排放係數採用環境部公告的「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. 2025 年用於計算直接（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，排放係數採用環境部公告的「2024 年 2 月 5 日公告溫室氣體排放係數」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 2024 年度電力排碳係數進行計算，所包括的氣體種類：二氧化碳。
5. 本集團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、2024 年及 2025 年密集度分別以合併營收，新台幣 1,330.05 百萬、1,402.519 百萬元及 1,316.496 百萬元計算。

節能管理與成效 302-4、305-5

基於環境保護之承諾，本公司持續推動照明設備節能改善，逐步汰換辦公區老舊 T5 螢光燈具，全面導入高效能 LED 照明，以提升能源使用效率並降低環境風險。

T5 螢光燈具含汞等有害物質，於廢棄處理過程中具有潛在環境污染風險；相較之下，LED 燈具不含有害物質，於製造、使用及廢棄階段對環境之影響較低，有助於降低整體環境負荷。

此外，LED 燈具壽命可達 50,000 小時以上，約為 T5 燈具之 3 至 5 倍，有效降低更換頻率及廢棄物產生，符合循環經濟理念；同時其發熱量較低，可減少空調負荷，進一步提升整體節能效益。

本集團屬 IC 設計產業，營運碳排放結構相對單純，主要來自用電。為持續落實節能減碳，本公司自 2024 年起推動照明設備汰換計畫。與基準年 2023 年相比，截至 2025 年，累計減少能源消耗 4.897 GJ 及碳排放 1.031 公噸 CO_2e，具體展現節能減碳成效。

節能項目	內容說明	實行據點	能源種類	基準年數據（2023）			報導年數據(2025)			節能成效		
				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）	減少使用量（單位）	減少使用量（GJ）	減少溫室氣體排放量（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	19,320（度）	69.568	9.544	17,960（度）	64.671	8.513	1,360（度）	4.897	1.031

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。
4. 資訊重編：因 2023 年基準年 LED 燈具數量有誤，經盤點確認後由 2 盞增加為 10 盞。故使用量增加 1.513 GJ。

節能計畫

節能計畫方案	具體行動
照明管理	1. 本部大樓行政辦公室於 2024 年開始進行 T5 燈管舊燈具汰換工程，與基準年 2023 年相比，截至目 2025 年為止，LED 照明設施汰換率達 25.56%，總計減少了 4.897GJ 的能源消耗、1.031 公噸 CO2e 碳排放。 2. 研發中心於 2025 年 10 月份啟用，各樓層安全梯上方的微波感應燈管於無人經過時， 會自動熄滅，待感應偵測到人經過後開啟照明，可有效降低耗能。
生活設施管理	1. 空調設備：規劃空調設備定期保養、設定對應季節之出風溫度、下班前 30 分鐘關閉冷氣或規劃自動定時開關機模式。 2. 研發中心廁所排氣設備設定自動時程開啟及關閉時間，避免下班時無人關閉造成不必要的用電浪費。 3. 珍惜水資源：水龍頭可加裝節水器或改裝為感應式水龍頭，若遇設施損壞漏水可向管理權責單位回報，避免水資源不必要的浪費。
行為管理	短期：宣導及推動節能活動相關事宜。 中期：汰換老舊耗能設備。 長期：規劃綠電設施建置（太陽能或用電設施系統化監控運轉）。

節能計畫永續亮點

亮點一、推動照明節能升級，提升能源使用效率

本公司自 2024 年起推動辦公區照明汰換計畫，逐步將老舊 T5 螢光燈具更換為高效能 LED 照明設備，以降低能源消耗並減少環境負荷。

與基準年 2023 年相比，截至 2025 年，LED 燈具汰換率累計已達 25.56%，累計減少能源消耗 4.897 GJ 及碳排放 1.031 公噸 CO_2e。

LED 燈具具高效率、長壽命及低熱排特性，不僅可降低用電需求，亦有助減少空調負載與廢棄物產生，持續提升整體節能效益。

亮點二、強化用電管理，在高溫趨勢下仍維持用電下降

本公司新竹總部 6 樓於 2024 年 8 月導入契約容量管理機制，優化用電配置並提升能源使用效率，並持續推動各項節能措施。

在近年氣候變遷導致氣溫上升、空調等用電負載增加之趨勢下，6 樓整體用電量仍呈逐年下降（2023 年 84,094 度；2024 年 83,526 度；2025 年 83,361 度）2025 年較 2023 年共下降 2.67 GJ，降幅為 0.87%。顯示節能措施已有效抵銷外部用電成長壓力，展現能源管理之具體成效。

亮點三、打造低碳通勤環境，建置電動車充電基礎設施

本集團於 2025 年研發中心啟用之際，於停車場建置 6 組電動車充電樁，逐步完善綠色交通基礎設施，強化低碳營運環境。

透過提供充電設備，提升員工及訪客使用電動車之便利性，進一步鼓勵採用低碳運具，以降低通勤過程之間接碳排放。此舉不僅有助減緩交通運輸對環境之影響，亦展現本集團對永續發展及淨零排放趨勢之積極回應。

未來，本集團將持續關注電動車發展趨勢及使用需求，適時評估充電設備擴充之可行性，並結合相關節能減碳措施，持續提升低碳運輸推動成效。

▲竹北研發中心充電樁

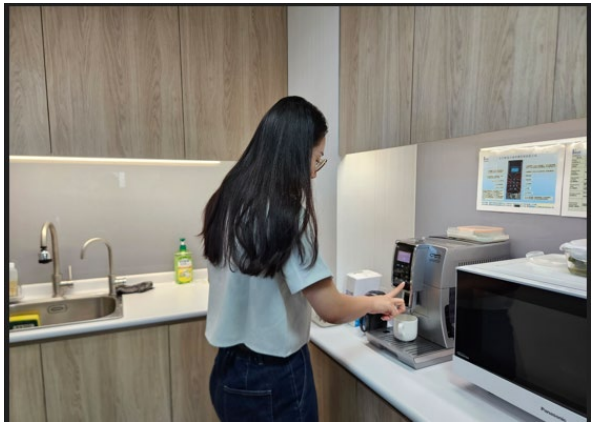
綠色接待措施與資源減量實踐

博盛將環境友善理念融入日常營運，並落實於訪客接待流程中。公司明訂禁止行政單位採購瓶裝飲料（含瓶裝水），以降低一次性塑膠容器之使用。於新竹及台北各辦公據點，全面設置茶水區與飲水設備，並配置可重複使用之茶杯、茶壺及咖啡機等器具，統一由同仁使用內部設備沖泡茶飲與咖啡接待訪客，取代外購飲品，且相關措施已持續推動至少五年以上。

所有相關設施亦全面提供員工日常使用，公司並鼓勵員工優先享用現磨咖啡與茶飲，以取代外購咖啡，藉此培養員工節能減廢之環保意識，並將永續行動內化為日常習慣。

為確保制度有效運作，公司由人資行政部門負責相關設備之日常維護與管理，包括定期保養咖啡機及補充茶包、咖啡豆等耗材，並要求員工於接待訪客時優先使用公司既有設施。透過制度化管理與內部宣導，有效落實綠色接待文化。

上述作法不僅減少瓶裝水及外帶飲品所產生之塑膠廢棄物與包裝浪費，亦降低運輸過程所帶來之碳排放，兼顧環境保護與接待品質。未來，本集團將持續優化綠色辦公措施，並逐步強化相關成效之量化管理，以深化永續經營之實踐，善盡企業社會責任。



5.2 水資源管理 303-3、303-4、303-5

本集團採用世界資源研究所的全球水風險評估工具（Aqueduct Water Risk Atlas）分析主要營運據點之水資源壓力指數，評估水資源的風險程度，結果顯示台灣所有據點均位於中低水資源壓力區位，香港位於中高水資源壓力區位。因香港並無實際辦公室及使用故以下數據不包含香港地區，集團持續推動節水管理措施，包括加強日常巡檢作業、於發現漏水設施時即關閉水源並儘速進行檢修、推動員工節水行為管理，以及張貼節水宣導標語或公告，向同仁宣達相關節水資訊。同時，集團定期記錄並揭露取水量與排水量，以確保水資源管理之透明度。

2025 年	
項目	單位：百萬公升(Megaliters)
	所有地區
總取水量(a)	0.33691 / Megaliters
總排水量(b)	0.33691 / Megaliters
總耗水量(a)-(b)	0 / Megaliters

註：

1. 水資源數據統計包含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. 類別皆屬於第三方淡水（≦1,000 mg/L 總溶解固體）。
3. 博盛新竹總部位於商辦大樓內，該大樓僅設置單一總水表，未分層或分戶設置獨立水表，故無法直接取得博盛實取水量。相關取水量係依下列方式進行估算：博盛用水量 = 大樓總用水量（度） ×（博盛辦公室面積 ÷ 大樓總面積）（一度水=1,000 公升=0.001 百萬公升)。
4. 南港業務中心、竹北研發中心取水數據來自台灣自來水公司自來水收費單，用水量度數所統計換算(一度水=1,000 公升=0.001 百萬公升)。
5. 本集團因業務性質單純，未涉及製程活動及高耗水設備，故以取水量=排水量作為合理推估基礎。

5.3 廢棄物管理

價值鏈的廢棄物顯著衝擊投入、活動、產出流程 306-1、306-2

上游投入(Input)	營業活動(Activity)	下游產出(Output)
製程投入原料：晶圓、包裝材料。	營業活動產出廢棄物類型： 無害事業廢棄物：廢紙、寶特瓶、鐵鋁罐。 一般事業廢棄物：一般性垃圾、包材廢料、員工生活垃圾。	營業活動產生之廢棄物存放於暫存區域內，並委請合格承攬商進行焚化、再生利用等處理。
顯著衝擊： 上游供應商生產製造原物料時，造成有空汙、廢水、廢棄物... 等汙染源。	顯著衝擊： 紙類產品大多來自於砍伐的樹木植物纖維，若過量砍伐樹木，對氣候、水土、生態等多個系統造成一連串連鎖影響 「一般事業廢棄物」若無妥善分類、清運與處理，不只影響環境，更會擴及健康、經濟與社會層面。	顯著衝擊： 若廢棄物（包含可回收物）增加，除造成清運量增加外，清運車輛所使用的汽柴油也會對環境造成明顯的影響。
管理措施： 透過供應商自評問卷或書面資料蒐集方式，瞭解其環境管理及廢棄物處理作法。	管理措施： 無害事業廢棄物：暫存於廠內暫存區域，定量委外清運與依據回收物類別進行再利用。 一般事業廢棄物：每周定期清運與不可回收物焚化處理。	管理措施： 宣導使用可重複清洗環保筷、環保杯，減少生活垃圾的產出。

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	**實際正面衝擊：** 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。 **潛在負面衝擊：** 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	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。

<table>
<tr><th colspan="4">重大主題
員工關懷與發展</th></tr>
<tr><td>機制</td><td colspan="3"></td></tr>
<tr><td rowspan="2">管理目標</td><td>短期目標（1-3年）</td><td>中期目標（3-5年）</td><td>長期目標（5-10年）</td></tr>
<tr><td>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80%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。</td><td>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。
3. 善用人權盡職調查結果，識別公司內高風險之人權風險，並加以管理。</td><td>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。</td></tr>
<tr><td>年度績效</td><td colspan="3">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，2025年舉辦國內旅遊和國外旅遊各一梯次，促進員工身心平衡與健康。
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；2025年新進員工接受相關教育訓練時數合計36小時，訓練達100%。性騷擾防治規定及訓練教材置於公司內部網站，並透過勞資會議宣導在職員工自行閱讀。
3. 針對副理級以下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85%。
4. 年度健康檢查員工參與率86.76%。</td></tr>
</table>

重大主題 員工關懷與發展	
	5. 年度教育訓練課程執行率91%，累計訓練時數達611.5小時，平均受訓時數為8.15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 2025 年 12 月 31 日博盛半導體員工人數為 75 人，正職員工 74 人佔整體人數 98.7%，兼職員工 1 人，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。

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 98.7%員工位於主要營運據點為台灣，其他 1.3%員工則分布於香港。本集團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 1.5：1。

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）	45	60.8%	29	39.2%	74	98.7%	73	98.6%	1	1.4%	74	98.7%
	臨時員工（或稱定期契約勞工）	-	-%	1	100%	1	1.3%	1	100%	-	-%	1	1.3%
	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）	45	60.8%	29	39.2%	74	98.7%	73	98.6%	1	1.4%	73	98.7%
	兼職（或稱部分工時勞工）	-	-%	1	100%	1	1.3%	1	100%	-	-%	1	1.3%

註：

1. 人數的統計方式為：2025 年底員工人數。
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。
3. 本表數據統一四捨五入至小數點第一位。
4. 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 75 位員工外，截至 2025 年 12 月 31 日共 10 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	7

註：

1. 人數的統計方式為：2025 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		2023 年度												2024 年度												2025 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	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%	1	1.4%	1	1.4%	20	27.0%	1	1.4%	2	2.7%	9	12.2%
	30~50 歲	6	10.3%	2	3.5%			5	8.6%	2	3.5%			3	4.8%	4	6.3%			2	3.2%	-	- %			8	10.8%	7	9.5%			-	-%	5	6.8%		
	50 歲以上	1	1.7%	1	1.7%			1	1.7%	2	3.5%			1	1.6%	2	3.2%			1	1.6%	2	3.2%			2	2.7%	1	1.4%			1	1.4%	0	0%		
台灣員工總人數		58												63												74											
香港員工總人數		1												1												1											
合計新進人數		16												11												20											
總新進率（%）		27.1%												17.2%												26.7%											
合計離職人數		12												7												9											
總離職率（%）		20.3%												10.9%												12.0%											

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. 2023-2025 年香港地區無新進/離職員工之情形。
4. 2025 年新進率較 2024 年上升，主要係因 2025 年研發中心啟用，公司陸續購入可靠度及失效分析相關儀器，並招募相應工程人員，以強化技術量能，提升產品效能以滿足客戶需求。離職人數 2025 年與 2024 年相近。

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，展現博盛對於薪酬公平、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），本集團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，主要因為本集團為 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			2025 年		
員工類別	薪資	酬金	總薪酬	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	0.81：1	0.83：1	0.82：1
非管理職	1.36：1	1.30：1	1.33：1	1.38：1	1.43：1	1.40：1	1.20：1	1.24：1	1.24：1

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. 管理職係指部級(含)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

本集團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 1：1.02（女性為 1），薪資上男女並無顯著差異。2025 年台灣基本薪資為月薪 28,590 元，本集團基層人員（不分性別）平均月薪資與基本薪資比例為 1.98：1，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

本集團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：

	2023 年度			2024 年度			2025 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	7%	2%	9%	8%	3%	11%	8%	3%	11%
非管理階層	42%	39%	81%	38%	38%	75%	37%	32%	69%
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	10%	19%	29%	9%	19%	28%	12%	17%	29%
61-銷售相關	10%	10%	20%	8%	11%	19%	8%	7%	15%
62-行政支援與管理相關	7%	10%	17%	8%	9%	17%	5%	7%	12%
63-研發相關	22%	2%	24%	20%	2%	22%	20%	4%	24%

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. 管理階層定義係部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

博盛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。2025 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	2023 年			2024 年			2025 年		
	男	女	整體	男	女	整體	男	女	整體
管理階層	15.7	9.0	14.5	6.1	23	9.7	8.5	18.2	10.2
非管理階層	16.4	12.4	14.4	7.2	9.6	8.4	8.3	6.7	7.6
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	13.8	11.2	12.1	5.9	15.1	11.7	7.2	6.3	6.7
61-銷售相關	10.9	20.2	14.9	5.1	4.6	4.9	5.3	6.5	5.8
62-行政支援與管理相關	26.4	8.1	15.8	12.7	12.9	12.8	10.6	11.9	11.2

不同層級平均上課時數	2023 年			2024 年			2025 年		
	男	女	整體	男	女	整體	男	女	整體
63-研發相關	16.5	2.0	15.6	5.4	2.0	5.2	9.3	8.3	9.2

註：

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

員工地區	2024				2025			
	男		女		男		女	
	總訓練時數	平均訓練時數	總訓練時數	平均訓練時數	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	376	8.4	235.5	7.9

人權議題訓練時數	2024			2025		
	男	女	整體	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	22	14	36
受人權訓練之員工總人數	36	28	64	11	7	18
員工總數	36	28	64	45	30	75
員工人權訓練受訓百分比	100%	100%	100%	24.4%	23.3%	24.0%

註：

1. 統計數據包含博盛半導體與香港子公司。
2. 因應公司教育訓練規劃及人權議題推動方式，未來人權相關訓練將以新進員工實體課程為主，協助建立基本認知；既有員工則透過線上閱讀、電子郵件宣導及勞資會議等多元方式持續強化相關觀念。故 2025 年所揭露之受訓人數為實體課程參與人數。

此外，為提升員工產品應用與技術知識，2025 年共舉辦 5 堂技術與系統應用相關的內部教育訓練課程（包含 T3Ster 熱阻量測理論與設備功能介紹 (一)、(二)、X Ray 基本操作與應用、ERP 聯產品教學與成本計算、託外進貨作業電子化）。博盛亦提供外部教育訓練費用補助，2025 年技術相關總訓練時數 88 小時，員工參與率為 51%，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，因此無集體協商協定，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 2025 年共召開 4 次，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。本節將說明本集團人權政策內容、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

一、人權政策

博盛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

博盛半導體人權政策

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。2025 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。

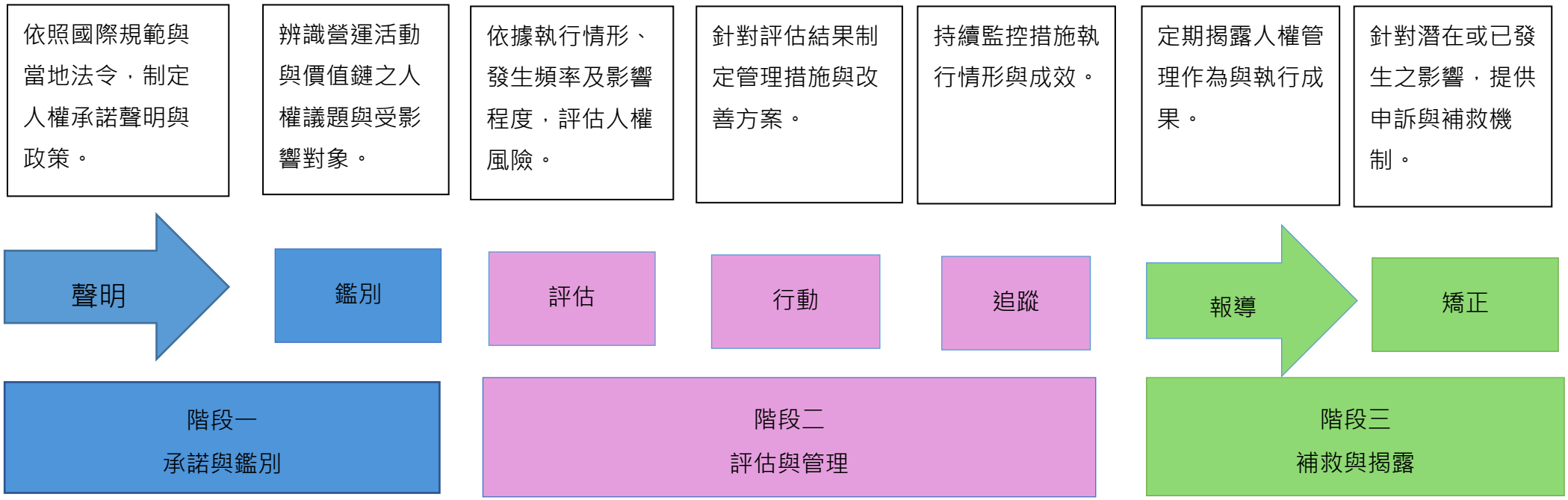
二、人權管理機制

本公司依據人權政策所涵蓋之各項議題，建立相應之管理措施，並落實於日常營運中。各項措施涵蓋招募任用、工時管理、薪資給付、職業安全衛生、教育訓練及員工溝通機制等面向，以確保人權政策之有效執行。

同時，透過內部規範、教育訓練及宣導機制，提升員工及主管對人權議題之認知，並降低潛在風險發生之可能性。

三、人權盡職調查流程

為落實人權政策，本公司建立人權盡職調查機制，透過系統化流程辨識、預防及減緩人權風險，並持續追蹤與改善。本公司人權盡職調查流程如下圖所示：



四、人權盡職調查與風險評估

博盛由人資單位每年定期執行人權盡職調查，彙整各項人權議題之執行紀錄，逐項檢視管理措施之落實情形。

在人權風險評估方面，採「議題導向」方式，依據各項議題之執行結果、異常發生情形及管理措施有效性，進行綜合判定，並區分風險等級（高、中、低），以掌握風險程度及影響範圍。

人權盡職調查結果定期提報主管會議及勞資會議，透過管理階層與員工代表共同檢視人權議題及改善措施，強化內部溝通與監督機制。

2025 年度檢視結果顯示，各項人權議題均依既定管理措施執行，未發生重大違反人權之情事，整體風險評估結果均屬低風險。

五、2025 年人權議題執行成果

本公司針對主要人權議題進行年度檢視，執行情形如下：

議題	目標	管理措施	2025 執行成效	風險評估結果	改善措施
禁止強迫勞動 合理工時	• 符合營運所在當地之工時規定。 • 配合營運需求，在員工同意及合於法規規定之下，進行加班安排，並給予加班費或補休作為補償。	• 宣導合理工時文化，要求員工本人及主管，嚴格遵守加班時數規定，及時控制可能之風險。 • 員工提出加班申請，主管需檢核累計加班時數，杜絕超時加班。 • 不定期抽查單位加班情形。	2025 年員工加班共計 41 人次，各月加班時數均符合相關法令規範，未發生超時或違規情形。	低風險	持續宣導、監控。
禁止聘用童工	為保障青少年之身心發展與健康，不接受未滿十六歲人員應徵公司職務。	• 應徵者應於招募表單提供年齡相關資訊，若未滿十六歲者，不得安排面談。	2025 年度新進員工共 20 人，最低年齡為 24 歲，均符合相關規範，未聘用未滿法定年齡之人員。	低風險	持續堅守禁用童工的政策。

議題	目標	管理措施	2025 執行成效	風險評估結果	改善措施
		• 獲聘員工報到當日須提交身分證明文件，確認已滿十六歲方得晉用。			
符合基本薪資	• 為確保員工的經濟福祉，所有員工的薪資均符合當地法令規定之基本工資水準，加班時依規定給加班補償，並依規定辦理社會保險。 • 每個支薪週期，提供勞工薪資單。	• 新進員工於報到當日均需簽回聘僱通知書(其中載明薪資)，以確保雙方同意之勞雇條件符合法令規範。 • 每個薪資發放週期，均提供薪資單及項目明細，員工可以檢視確認。 • 配合政府公告更新的基本工資，定期檢視內部人員的薪資水準，確保符合法令規範。	新進員工均完成聘僱條件確認，每月依規定發放薪資並提供薪資單；全體員工薪資均達法定基本工資以上（新臺幣 28,590 元），薪資制度具市場競爭力。	低風險	依據政府公告之基本工資調整，並參酌市場薪資水準，定期檢討薪資制度與核敘標準，以維持具市場競爭力之薪資水準。

議題	目標	管理措施	2025 執行成效	風險評估結果	改善措施
提供安全與健康且禁止騷擾的工作環境	• 落實執行職務不法侵害預防計畫，公告禁止職場不法侵害聲明，於「博盛半導體員工從業道德行為守則」中揭示。 • 公告性騷擾防治措施及調查處理辦法。 • 落實安全衛生教育訓練及計畫執行。	• 執行職務不法侵害預防計畫之執行及追蹤。 • 定期施行員工健康檢查以維護員工健康。 • 依規定辦理安全衛生教育訓練以提升安全意識。	定期辦理職業安全衛生教育訓練及健康檢查，2025 年度員工健康檢查參與率達 86.76%，新進員工教育訓練完成率達 100%，全年未發生重大職業災害。	低風險	持續落實安衛政策。
杜絕不法歧視且確保工作機會均等	• 在人員招募、晉用、獎酬等不因種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙、星座、血型或以往工會會員身分等因素而有差別待遇。	• 定期盤點年齡、性別等族群比例，確保在客觀因素相等的情況下，多元與平等得以維持。	公司於招募、任用及晉升過程中，均依相關規範辦理，未因性別、年齡等因素產生不公平對待情形，亦未接獲歧視相關申訴案件。	低風險	持續宣導相關規定，確保不歧視。

議題	目標	管理措施	2025 執行成效	風險評估結果	改善措施
	• 於「博盛半導體員工從業道德行為守則」中揭示平等承諾。				
正向勞資關係	• 定期召開勞資會議，就公司營運與員工議題進行討論。 • 提供多元且保密的申訴管道，建立申訴不受打擊報復的機制。	• 勞資會議依法定期召開，勞資會議紀錄依法留存，確保勞資溝通議題如實處理。 • 員工反應之議題及處理結果，由人資行政部存查，確保合理合規。	本公司設有員工溝通及申訴管道，並定期召開勞資會議，2025 年度共召開 4 次會議，維持良好勞資互動，全年未發生重大勞資爭議事件。	低風險	持續依規定召開勞資會議。

六、改善措施與持續精進

博盛持續依據人權盡職調查結果，檢視各項管理措施之執行成效，並針對潛在風險提出改善措施與追蹤機制。

未來將持續推動以下作為：

1. 強化人權教育訓練與內部宣導。
2. 優化員工溝通與申訴機制。
3. 精進人權風險評估方法。
4. 持續提升人權管理制度之完整性與有效性。

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	2023 年人數	佔全體員工比例（%）	2024 年人數	佔全體員工比例（%）	2025 年人數	佔全體員工比例（%）
主管	男	30 歲以下	-	0.0%	-	-%	-	-%
		30~50 歲	3	5.0%	4	6.3%	5	6.7%
		50 歲以上	7	11.9%	7	10.9%	8	10.7%
	女	30 歲以下	-	0.0%	-	-%	-	-%
		30~50 歲	-	0.0%	1	1.7%	-	-%
		50 歲以上	2	3.4%	2	3.1%	3	4.0%

員工類別	性別	年齡	2023 年人數	佔全體員工比例（%）	2024 年人數	佔全體員工比例（%）	2025 年人數	佔全體員工比例（%）
非主管	男	30 歲以下	5	8.5%	3	4.7%	2	2.7%
		30~50 歲	15	25.4%	15	23.4%	23	30.6%
		50 歲以上	4	6.8%	7	10.9%	7	9.3%
	女	30 歲以下	6	10.2%	5	7.8%	3	4.0%
		30~50 歲	15	25.4%	18	28.1%	22	29.3%
		50 歲以上	2	3.4%	2	3.1%	2	2.7%
總計			**59**	**100%**	**64**	**100%**	75	**100%**

註：

1. 統計數據包含博盛半導體與香港子公司。
2. 主管定義係部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	2023 年人數	佔全體員工比例（%）	2024 年人數	佔全體員工比例（%）	2025 年人數	佔全體員工比例（%）
原住民	男	30 歲以下	-	-%	-	-%	-	-%
		30~50 歲	1	1.7%	1	1.6%	1	1.3%
		50 歲以上	-	-%	-	-%	-	-%
	女	30 歲以下	-	-%	-	-%	-	-%
		30~50 歲	-	-%	-	-%	-	-%
		50 歲以上	-	-%	-	-%	-	-%
總計			1	1.7%	1	1.6%	1	1.3%

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

本集團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），本集團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，2025 年度辦理「解密健康體重肥胖真相、減重方法與聰明飲食策略」健康講座。 ● 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。

福利項目	福利內容
	● 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：在本集團連續服務滿 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。2025 年度共提撥至員工專戶 4,233 仟元，另 2025 年共有 36 名員工參與自願提撥退休金，自願參與比例為 48%。

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	2023 年		2024 年		2025 年	
	男	女	男	女	男	女
當年度符合育嬰假申請資格人數 （A）	4	-	4	-	2	-
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。

社會參與-公益採購與利害關係人共好行動

博盛半導體秉持「取之於社會，用之於社會」之理念，將永續發展精神融入日常營運及利害關係人互動之中，持續透過多元方式推動社會參與。

於 2025 年年終餐會活動中，本集團邀請客戶、供應商及協力廠商共同參與，並選用「無藏茗茶」與「伊甸基金會」聯名之公益年節禮盒作為與會來賓之伴手禮，以公益採購方式結合商務交流場域，實踐社會參與理念。

該公益禮盒結合環境、在地與社會三重永續價值：在環境面，採用環保包裝設計，降低資源使用與環境負擔；在在地支持面，選用台灣在地茶葉與茶點，支持本土農業發展；在社會面，透過銷售收入提撥機制支持公益團體，協助身心障礙者及弱勢族群相關服務之推動。

本次活動共採購公益禮盒 160 份作為年終餐會之伴手禮使用，總金額共 NT$60,200 元。透過公益產品之選用，將社會參與理念由企業內部延伸至客戶、供應商及協力廠商等利害關係人，促進價值鏈對企業社會責任之認同與參與，逐步擴大社會正向影響力。未來，本集團將持續評估導入公益採購及永續禮贈品之可行性，並結合利害關係人互動活動，深化社會參與之實踐與影響力。

附錄

GRI 索引表

使用聲明	博盛半導體已依循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 2025 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		
揭露項目	**對應章節**	**頁碼**
組織及報導實務		
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	86

GRI 2：一般揭露 2021		
揭露項目	**對應章節**	**頁碼**
2-8 非員工的工作者	6.1 員工關懷與發展	86
治理		
2-9 治理結構及組成	2.1 永續發展承諾與意義	13
	3.1 公司治理	35
2-10 最高治理單位的提名與遴選	3.1 公司治理	35
2-11 最高治理單位的主席	3.1 公司治理	35
2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	3.1 公司治理	35
2-13 衝擊管理的負責人	3.1 公司治理	35
2-14 最高治理單位於永續報導的角色	3.1 公司治理	35
2-15 利益衝突	3.1 公司治理	35
2-16 溝通關鍵重大事件	3.1 公司治理	35
2-17 最高治理單位的群體智識	3.1 公司治理	35
2-18 最高治理單位的績效評估	3.1 公司治理	35
2-19 薪酬政策	3.1 公司治理	35
2-20 薪酬決定流程	3.1 公司治理	35

GRI 2：一般揭露 2021		
揭露項目	**對應章節**	**頁碼**
2-21 年度總薪酬比率	3.1 公司治理	35
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	13
	6.1 員工關懷與發展	86
2-24 納入政策承諾	2.1 永續發展承諾與意義	13
2-25 補救負面衝擊的程序	3.2 營運策略與經濟績效	54
	4.1 客戶服務與產品品質	58
	5.1 氣候變遷減緩與調適	67
	6.1 員工關懷與發展	86
2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	3.1 公司治理	35
2-27 法規遵循	3.1 公司治理	35
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	28
2-30 團體協約	6.1 員工關懷與發展	86

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	19
3-2 重大主題列表	2.2 重大性分析	19

重大主題揭露			
揭露項目		**對應章節**	**頁碼**
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	54
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	54
	201-4 取自政府之財務援助	3.2 營運策略與經濟績效	54
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	58
GRI 204：採購實務 2016	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	4.1 客戶服務與產品品質	58
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	58
	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	58
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	58
	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	58

重大主題揭露			
揭露項目		對應章節	頁碼
	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	58
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	67
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	67
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	67
	302-3 能源密集度	5.1 氣候變遷減緩與調適	67
	302-4 減少能源消耗	5.1 氣候變遷減緩與調適	67
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	67
	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	67
	305-4 溫室氣體排放強度	5.1 氣候變遷減緩與調適	67
	305-5 溫室氣體排放減量	5.1 氣候變遷減緩與調適	67
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	86
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	86
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	86

重大主題揭露			
揭露項目		對應章節	頁碼
	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	86
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	86
	401-2 提供給全職員工的福利	6.1 員工關懷與發展	86
	401-3 育嬰假	6.1 員工關懷與發展	86
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	86
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	86
	404-2 提升員工職能及過渡協助方案	6.1 員工關懷與發展	86
	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	86
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	86
	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	86
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	86

一般主題			
GRI 準則	**揭露項目**	**對應章節**	**頁碼**
GRI 303：水與放流水 2018	303-3 取水量	5.2 水資源管理	84
	303-4 排水量	5.2 水資源管理	84
	303-5 耗水量	5.2 水資源管理	84
GRI 306：廢棄物 2020	306-1 廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	5.3 廢棄物管理	85
	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	5.3 廢棄物管理	85

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。	5.1 氣候變遷減緩與調適	67
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）。	5.1 氣候變遷減緩與調適	67
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	5.1 氣候變遷減緩與調適	67
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。	5.1 氣候變遷減緩與調適	67
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。	博盛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。本集團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。	博盛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	● 本集團為 IC 設計公司，並無生產線，本集團已進行 2024 及 2025 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	

項目		報告書章節	頁碼
	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 。	證。 ● 博盛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。現階段溫室氣體排放主要來自電力所產生之間接排放，故我們將著重於節省用電，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。 ● 目前本集團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。

本集團 2024、2025 年度經自我盤查統計及推算之排放量如下：

項目	2024 年度		2025 年度	
	排放當量（公噸 CO2e）	密集度（公噸 CO2e/百萬元）	排放當量（公噸 CO2e）	密集度（公噸 CO2e/百萬元）
範疇一	19.6914		22.6054	
範疇二	156.5819	0.126	278.8111	0.229
溫室氣體排放總量 （範疇一&範疇二）	176.2733		301.4165	

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. 2024、2025 年密集度分別以合併營收新台幣 1,402.519、1,316.496 百萬元計算。
3. 本集團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。

博盛依照（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」）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。