

博士旺創新股份有限公司

2024 年永續報告書

2024 Sustainability Report



目 錄

關於本報告書.....	1
董事長的話	3
Chapter 1 企業永續經營.....	4
1.1 關於博士旺.....	4
1.1.1 公司簡介	4
1.1.2 營運與財務狀況	6
1.1.3 參與公協會組織	8
1.2 企業永續治理架構.....	10
1.3 重大議題鑑別與分析	12
1.4 利害關係人議合溝通	15
Chapter 2 企業穩健經營.....	17
2.1 公司治理	17
2.1.1 公司結構與董事會組成.....	17
2.1.2 董事會成員提名及遴選.....	25
2.1.3 功能性委員會	26
2.1.4 績效評估	28
2.1.5 薪酬政策.....	31
2.2 道德誠信	33
2.2.1 反貪腐政策.....	33
2.2.2 誠信經營政策	34
2.2.3 吹哨者制度	35
2.3 風險管理	36
2.3.1 風險管理架構與權責.....	36
2.3.2 關鍵風險與因應策略.....	37
2.4 法規遵循	39
Chapter 3 環境永續經營.....	40
3.1 氣候變遷因應.....	40

3.1.1 氣候治理.....	40
3.1.2 氣候風險管理.....	42
3.1.3 氣候變遷因應策略.....	42
3.1.4 指標與目標.....	44
3.2 能源及溫室氣體管理.....	45
3.2.1 能源與溫室氣體管理.....	45
3.2.2 能源使用概況.....	45
3.2.3 溫室氣體管理.....	47
3.3 廢棄物管理.....	48
3.3.1 廢棄物管理制度.....	48
3.3.2 廢棄物的產生.....	48
3.4 水資源管理.....	49
3.4.1 水資源風險評估.....	49
3.4.2 取水與耗水量.....	50
Chapter 4 產品創新與客戶服務.....	51
4.1 博士旺產品介紹與價值鏈.....	51
4.2 產品技術與創新.....	56
4.2.1 新產品開發政策.....	57
4.2.2 產品開發具體成果.....	57
4.2.3 新產品開發投入.....	59
4.2.4 智慧財產保護與專利佈局.....	60
4.3 產品品質與客戶關係管理.....	61
4.3.1 生技產品品質把關.....	61
4.3.2 客戶關係管理.....	62
4.4 資訊安全與客戶隱私.....	63
4.4.1 資安管理架構與權責.....	64
4.4.2 資安管理與隱私管理策略.....	67
4.4.3 資安或隱私事件通報與因應流程.....	68
4.4.4 資安教育訓練.....	68
Chapter 5 和諧健康職場.....	70
5.1 員工人權保障.....	70

5.1.1 推動職場人權保障.....	71
5.1.2 人力結構與多元職場.....	71
5.1.3 順暢的溝通管道	75
5.2 人才吸引與留任.....	75
5.2.1 新進與離職狀況	75
5.2.2 完善的薪酬制度	78
5.2.3 多元的員工福利	80
5.3 人才培育與發展.....	82
5.3.1 人才發展管理	82
5.3.2 績效考核機制	83
5.4 職業安全衛生.....	84
5.4.1 職安衛政策與教育訓練.....	84
5.4.2 職業健康服務與促進活動.....	85
5.4.3 職業傷害與職業病.....	86
5.5 社區公益	87
附錄一、GRI Standards 索引表	90
附錄二、上櫃公司氣候相關資訊索引表	97

關於本報告書

編製原則

本報告書為博士旺創新股份有限公司（以下簡稱本公司、博士旺或我們）首次發行之永續報告書（Sustainability Report），主要依全球永續性報告協會（Global Reporting Initiative, GRI）於 2021 年公布之 GRI 準則 2021(GRI Standards 2021)進行編製，及「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」第四條所規定之產業別永續指標，揭露永續相關作為。

報導期間

本報告書為所揭露的數據及內容以 2024 年度（2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日）資料為主，為求資訊之完整性及可比較性，部分將追溯至 2023 年度之資訊或延伸至 2025 年，以呈現出相關趨勢與變化。

報告書邊界與資料範圍

本報告書範圍為博士旺創新股份有限公司、博斯資訊安全股份有限公司、合流科技股份有限公司。若各章節揭露之範圍與前述有異，將在各章節分別說明。本報告書揭露之各項資料及統計數據除年度財務數據係引用經會計師查核簽證之財務報告（以新台幣仟元為單位）外，其餘為本公司自行調查統計。相關統計數據皆以國際通用指標、當地法規規定、產業標準或產業慣例為計算基礎表示，如揭露之量化指標含特殊意義時，將以註解方式說明。

發行日期

本報告書為博士旺創新股份有限公司發行的第 1 本企業永續報告書，每年定期發行，並於博士旺創新股份有限公司官網中供瀏覽下載。

本次報告書發行時間：2025 年 8 月

下次報告書預定發行時間：2026 年 8 月

意見回饋

任何有關本報告書或對博士旺創新股份有限公司永續發展的建議，誠摯歡迎與我們聯繫。

負責單位/負責人：財會部/洪儷尤

電子信箱：Christine_hung@i-baas.com

聯絡電話：(02)8227-2928

ESG 網站：<https://i-baas.com>

聯絡地址：台北市內湖區潭美街 539 號 9 樓

董事長的話

過去一年間，全球面臨許多經濟、社會與地緣政治的變化，包括全球化與自由貿易的變數、烏克蘭戰爭、以色列及哈瑪斯戰爭、全球運輸瓶頸及通貨膨脹壓力等，全球供應鏈的韌性與企業的應變能力備受挑戰。作為負責任的全球企業公民，博士旺加速在營運與產業價值鏈中採取 ESG 行動，持續為社會挹注正向動能。

落實企業永續 創造企業長期價值

博士旺創新將由環境保護、社會責任及公司治理等三大重點出發，於環保作為、員工培訓、董事會結構變革等多重角度延展，包括員工長期 ESG 課程訓練機會、參與弱勢團體捐款、首次有女性董事席次等，在努力提升獲利的同時，一步步推動企業邁向永續目標。博士旺創新首次編製企業永續報告書以盤點公司永續發展情形，進一步推動永續發展行動，與國際接軌。

環境永續保護

過去的一年，我們自主執行溫室氣體盤查，也積極落實環保作為，預計未來每人年均用電、用水及垃圾量均較前年度減少；每年參加淨灘，冀望在環境保護方面貢獻心力。

社會永續關懷

在社會責任方面，我們致力於促進員工的福祉和發展。我們提供了更多的各種專業訓練課程和發展機會，持續完善內部的留才計畫，並且關注多樣性和包容性，確保每一位員工都能在公平、公正的環境中發揮潛力。同時，也支持地方公益事業，促進社會的共同繁榮。

公司治理永續發展

公司治理方面，我們不斷提升透明度和責任感，為完善公司治理並朝強化董事會結構及功能的方向發展，博士旺 2024 年達成董事會成員多元化的目標，董事會不但由各種專業人士組成，並且加入一名女性董事席次。我們首次成立了永續發展委員會以監督和評估公司永續策略，並且定期進行內部審查。於 2024 年依循國際永續準則編撰並首度發行永續報告書。

面向未來，我們將繼續致力於推動創新和改進，探索更多實現永續發展的途徑。我們堅信，通過共同的努力，我們能夠在保護地球資源的同時，創造更大的經濟價值和社會效益。

Chapter 1 企業永續經營

1.1 關於博士旺

1.1.1 公司簡介

博士旺創新股份有限公司自 2003 年成立後，原以記憶體零組件買賣業務為主。為維護並改善大家的身心健康，旗下專業團隊投入大量人力與資源，陸續發展多項生技醫療、保健食品、美妝保養和機能飲品等系列產品。生技產品主要以萃取天地間各種珍貴之自然精華，運用創新尖端生物科技，提煉出純正高效且可顯著改善各種健康困擾的、保養品其中以海洋深層水相關保健食品、面膜等相關美妝產品，更是深受消費者的喜愛。

自 2009 年區塊鏈技術與概念首次推出，區塊鏈技術除了加密貨幣的應用以外，區塊鏈技術的特質-公開、透明與不可竄改的技術特性，為過去傳統中心化系統技術開發者開啟了一種全新的去中心化應用思維，從而加速了區塊鏈與傳統應用的整合，逐漸產生出基於區塊鏈技術的各種應用場景，例如：由中華民國法務部所推行的司法聯盟鏈，讓雲端數位證據可以透過區塊鏈技術進行即時存證與驗證。由此可知，區塊鏈應用其實已在生活中落地並且在無形中提供服務。本著對於區塊鏈應用市場之期待，本公司戮力於區塊鏈技術之應用開發，藉由區塊鏈技術之特質，提供區塊鏈技術產品與相關解決方案，期待以區塊鏈技術來解決傳統應用不易完成之數位信任問題。

公司基本資訊

公司全稱	博士旺創新股份有限公司
公司簡稱	博士旺
設立日期	2003 年 09 月 25 日
企業總部	台北市內湖區潭美街 539 號 9 樓
董事長	周康記

公司基本資訊

總經理 黃啟誠

產業別 上櫃半導體業

股票代號 3555

股票上櫃日期 2011 年 11 月 08 日

資本額 新台幣 299,987,970 元

主要產品項目 電子產品、軟體開發及生技產品

主要產品產量 記憶體相關零組件：210 仟顆；生技產品 13 仟包；
系統開發：不適用。

營運據點 台北市內湖區潭美街 539 號 9 樓、
台北市中正區忠孝東路一段 152 號 3 樓

1.1.2 營運與財務狀況

項目	內容
政策、承諾及重要性	經濟績效為企業永續經營之重要基礎，博士旺致力於追求成長與獲利，為股東及利害關係人創造最大利益。經歷既有領域的蓬勃發展後，博士旺已正式擴展進入區塊鏈技術應用之專業領域。未來博士旺將持續投入研發新領域應用產品，創造企業營收來源。
權責單位	經營管理階層、財會部
短中長期目標	短期：掌握市場動向，持續投入研發，公司年度營收持續成長。 中、長期：創造股東與利害關係人之最大利益。
行動計畫	1. 定期報告和追蹤經濟績效表現，由各相關單位提出建議和解決方案。 2. 持續銷售既有產品外，積極拓展區塊鏈技術應用產品並快速導入市場。 3. 積極開拓戰略合作夥伴，橫向整合資源，擴大市場規模。
2024 年績效	1. 2024 年度營收 65,002 仟元。 2. 2024 年度軟體業務營收成長 173.70%。
申訴機制	1. 定期召開管理會議，追蹤並檢討各單位目標達成情形。 2. 管理階層負責經濟績效計畫與執行，並向董事會報告經營成果。

博士旺創新股份有限公司原經營業務以電子產品買賣與生技產品銷售為主，在經歷既有領域的蓬勃發展後，博士旺因發覺到區塊鏈技術應用市場之潛力，故於 2023 下半年度完成對博斯資訊安全股份有限公司之投資，正式踏入區塊鏈技術領域。博士旺期望能垂直整合區塊鏈技術開發與推廣既有資源，快速布局各產業之區塊鏈應用推廣。具體而言，博士旺針對區塊鏈業務有以下產銷與管理政策：

- 一、 把握政府政策開放之黃金時期；
- 二、 以成熟產品開拓全新海外市場；
- 三、 擴增固有產品服務之功能模組；
- 四、 持續提升業務量能與研發量能；
- 五、 ISO27001 持續精進。

2024 年，博士旺創新股份有限公司年營收達 65,002 仟元，較前一年度持平。與此同時，博士旺創新股份有限公司亦將所產生之直接經濟價值加以分配，部分回饋予利害關係人，部分則留作公司未來營運之用。

■ 財務績效

(單位：新台幣仟元)

項目	2023	2024
直接經濟價值之產生	70,251	88,164
營業收入	65,414	65,002
利息收入	361	601
股利收入	839	0
租金收入	251	105
其他收入	152	1,526
其他利益	(61)	(664)
投資收益	3,295	21,594
直接經濟價值之分配	78,675	99,726
營運成本	50,136	47,132
員工薪資費用	22,462	42,575
員工福利費用	3,128	7,218
支付出資人的款項	2,790	2,801
支付政府的款項	159	0
社區投資	0	0
留存的經濟價值	(8,424)	(11,562)

註1：此表之數據係來自會計師簽證之 2024 年度合併財務報表。

1.1.3 參與公協會組織

博士旺創新股份有限公司積極參與國內外相關產業公協會，持續保持資訊共享，掌握產業最新動態及發展趨勢。2024 年間，博士旺創新股份有限公司參與之公協會如下：

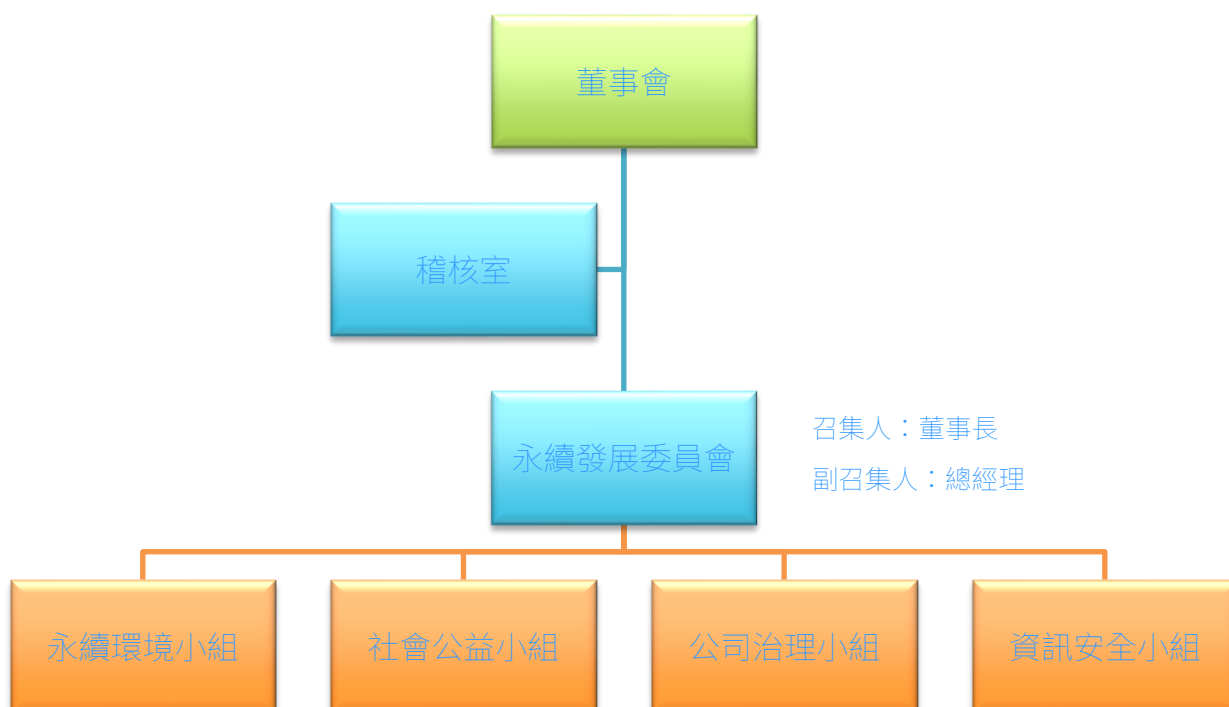
編號	公協會名稱	協會宗旨或目標	會員資格
1	資訊安全協會	社團法人台灣資訊安全協會 (Taiwan Information Security Association, TWISA) 主要集合國內資安自主研發業者、代理服務業者、資安專業系統整合業者，以「凝聚共識」、「產品整合」、「守護台灣」、「邁向國際」四大宗旨作為核心使命，並以「產業」、「人才」、「政策」、「法規」、「市場」成立五大委員會，鏈結產官學共創台灣資安產業生態及資安品牌，創造產業最大權益。	候補理事
2	數位治理協會	數位治理協會為依法設立、非以營利為目的之社會團體，以協助各類組織妥適運用環保節能資通訊科技，使各組之間產生共好合作綜效，發展數位治理理論並促使台灣成為引領全球之 ESG 數位治理典範為宗旨。	理事
3	台灣未來願景數位永續聯盟	台灣未來願景數位永續聯盟宗旨以 ESG（環境 Environment、社會 Social、公司治理 Governance）永續發展為核心，因應全球面對環境友善的浪潮，推動數位科技應用於永續發展領域，並協助企業轉型升級，加速台灣企業走向國際淨零碳排之永續發展。	理事
4	成大永續金融科技產學小聯盟	ESG 永續金融科技產學小聯盟希冀可提供產業界完善之綠色金融生態圈服務，藉由運用人工智慧(AI)、區塊鏈(Block Chain)、大數據分析(Big Data Analysis)、雲端運算(Cloud computing)、資料探勘(Data Mining)及機器學習(Machine Learning)..等核心 FinTech 技術，結合商管(公司治理)、法遵經濟(企業社會責任)、水利能源與環境工程(環境友善)之專業跨領域知識合作，冀望透由聯盟成立推廣研究能果、技術，實踐學企密切合作的產學互動典範模	尊榮會員

編號	公協會名稱	協會宗旨或目標	會員資格
		式，因應企業所處產業別不同，提供多元永續融資管道(直接或間接金融)建議、或開發符合不同客群的永續金融產品設計服務。推動中小企業順利走向永續發展之路進行永續轉型，確保永續營運韌性及競爭力。	
5	新東向聯盟	新東向聯盟為依法設立，非以營利為目的之社會團體，以協助各類組織妥適運用有效戰略，組成實績艦隊，打造亞太人才平台，使各類產業建立台灣特色的國際供應鏈、產業鏈模式，在貿易、資本、技術、人才層面夯實台美策略夥伴關係，打造全球價值鏈的嶄新型態產業合作為宗旨。	會員
6	醫療系統聯盟	醫療系統聯盟定位為承攬聯盟會員、推廣聯盟核心技術、及與醫界互動媒合，使得聯盟會員可獲技術提升及服務創新開發能力，以創造卓越醫療服務品質。提供平台讓業界廠商認識醫界，積極邀請地方政府說明未來醫療相關政策，使聯盟會員透過參與，與醫界產生更多互動及商業服務機會，減少雙向溝通障礙，並配合政府法令，媒合醫院與廠商共同開發符合需求的醫療產品或服務。	產業會員
7	台灣 CERT/CSIRT 聯盟	為加強民間資安情資分享與資安聯防，台灣 CERT/CSIRT 聯盟鏈結資安單位與企業能量，組成之「台灣資安聯盟」，以多元情資分享管道，達到跨域資安威脅聯防之綜效。成員可透過聯盟彼此交換資安情資，針對營運面遭遇資安問題或近期發現之重要資安議題進行探討與分享，以達資安聯防之目的，並增進台灣整體資安防護能力。	聯盟會員

1.2 企業永續治理架構

博士旺創新股份有限公司於 2024 年 10 月依據「博士旺創新股份有限公司永續發展實務守則」，成立「永續發展委員會」，為公司永續發展專責單位，由董事長擔任總召集人，總經理擔任副召集人，財務長兼發言人擔任總執行，負責公司永續發展統籌及推動等相關事務，轄下設有公司治理、永續環境、資訊安全及社會公益等四個工作小組，小組成員為各部處主管與成員，有效進行資源整合，將永續策略落實至各部處執行。博士旺創新股份有限公司預計每年至少 1 次向董事會進行永續策略與專案執行成效報告，2024 年召開之 8 場董事會中，提及永續發展相關議案占整體 62.5%。

■ 永續發展委員會架構圖



■ 2024 年董事會報告與推動永續發展相關議案

日期	董事會報告議案
2024/2/26 第八屆第 20 次董事會	溫室氣體盤查及查證時程計畫定期追蹤報告
2024/4/25 第八屆第 22 次董事會	溫室氣體盤查及查證時程計畫定期追蹤報告
2024/7/26 第九屆第 3 次董事會	溫室氣體盤查及查證時程計畫定期追蹤報告
2024/10/29 第九屆第 4 次董事會	1. 依本公司「永續發展實務守則」之規範，設置權責單位負責永續發展政策、制度或相關管理方針與具體推動計畫之提出及執行，本公司永續發展委員會，由董事長擔任召集人，並報告本公司永續發展執行情形。 2. 溫室氣體盤查及查證時程計畫定期追蹤報告
2024/12/25 第九屆第 5 次董事會	1. 本公司擬訂永續發展委員會民國 114 年度工作計畫報告 本公司 2024 年度永續報告書預計 2025.07 編製完成，將由永續發展小組總召集人向報董事會報告執行成果。

1.3 重大議題鑑別與分析

2024 年博士旺創新股份有限公司依據臺灣「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」規定，依循 GRI 通用準則(GRI Universal Standards 2021)鑑別出博士旺創新股份有限公司重要利害關係人，及各項永續議題衝擊程度，除作為永續報告書之管理方針，更可藉此盤點公司永續現況、持續推動相關政策落地，為社會與公司共創價值。

■ 重大主題分析流程

Phase 1 了解組織脈絡

- 蒐集永續議題
18 項永續議題
- 根據公司產業特性與內部關注主題，並參考 GRI 準則、國內外永續趨勢、產業標竿與同業資訊進行辨識，採交集方式鑑別產業中具共通性之主題，收斂出 18 項永續議題。

Phase 2 評估議題實際/潛在衝擊，並決議重大主題

- 重大主題決議
5 項重大主題
- 博士旺永續發展推動小組為瞭解永續主題對公司內外部衝擊之重大性，我們邀請外部顧問與會進行焦點訪談，以決議本年度重大主題，最終一共辨識出 4 項重大主題，分別為：「營運與財務狀況」、「人權、多元化與平等」、「創新產品與技術」、「資訊安全與客戶隱私」。
 - 本年度之永續報告書，將以上列之重大主題為撰寫基礎，於報告中完整揭露其管理方針與績效成果。

Phase 3 進行報導揭露

- 資訊報導與揭露
- 由永續發展各面向工作小組制定管理系統與流程，收集資訊、編製永續報告書，並由永續發展委員會進行檢視與審閱，確保永續資訊與績效皆有被確實表達，最後報告書經由董事會討論案通過，並於每年 8 月 31 日前發行。

■ 博士旺創新股份有限公司永續主題列表

面向	永續主題	重大主題	價值鏈衝擊				揭露章節
			組織內 博士旺創新股 份有限公司	上游 (供應商)	組織外 中游 (同業)	下游 (客戶)	
治理	公司治理		V	V	V	V	2.1 公司治理
治理	法規遵循		V			V	2.4 法規遵循
治理	誠信經營		V	V		V	2.2 道德誠信
治理	風險管理		V	V		V	2.3 風險管理
治理	營運與財務狀況	V	V		V	V	1.1 關於博士旺
環境	能源及溫室氣體管理		V	V	V	V	3.2 能源及溫室氣體管理
環境	水資源管理		V			V	3.4 水資源管理
環境	廢棄物管理		V			V	3.3 廢棄物管理
環境	氣候變遷因應		V	V	V	V	3.1 氣候變遷因應
社會	職業安全衛生		V		V	V	5.4 職業安全衛生
社會	人權、多元化與平等	V	V	V		V	5.1 員工人權保障
社會	人才培育與發展		V		V		5.3 人才培育與發展
社會	人才吸引與留任		V		V		5.2 人才吸引與留任
社會	社會公益		V	V	V	V	5.5 社區公益

面向	永續主題	重大 主題	價值鏈衝擊			揭露章節	
			組織內 博士旺創新股 份有限公司	上游 (供應商)	組織外 中游 (同業) 下游 (客戶)		
產品	產品管理及服務		√		√	√	4.2 品質管理及客戶關係管理
產品	創新產品與技術	√	√		√	√	4.2 產品技術與創新
產品	資訊安全與客戶隱私	√	√	√		√	4.4 資訊安全與客戶隱私
產品	永續供應鏈		√	√		√	4.5 採購實務

1.4 利害關係人議合溝通

博士旺創新股份有限公司藉由過往經驗及產業特性進行利害關係人鑑別，篩選出 4 類利害關係人：員工、供應商、股東/投資人、客戶/顧客。博士旺創新股份有限公司建立透明順暢的溝通管道，希望了解各利害關係人所關注的議題，不斷改進以滿足其期望與需求。

利害關係人	關注議題	溝通頻率及回應方式	溝通管道
員工	人權、多元化與平等	職工福利委員會：每季一次	聯絡方式：人資 電話：(02) 8227-2928 信箱：ir@i-baas.com
	人才吸引與留任	勞資會議：每季一次	
	人才培育與發展	員工意見信箱：不定期	
	職業安全衛生	員工問卷調查：不定期	
		員工教育訓練與宣導會議：定期/不定期	
供應商	誠信經營	專人拜訪/電話聯繫/電子郵件：不定期	聯絡方式：數位發展處 電話：(02) 8227-2928 信箱：ir@i-baas.com
	風險管理	企業永續專區：不定期	
	營運與財務狀況	供應商會議：不定期	
	法規遵循		
	永續供應鏈		

利害關係人	關注議題	溝通頻率及回應方式	溝通管道
股東/投資人	公司治理	公開資訊觀測站：每月	聯絡方式：投資人關係 電話：(02) 8227-2928 信箱：ir@i-baas.com
	誠信經營	中英文法人說明會/季財務報告：不定期/每季	
	風險管理	董事會/功能性委員會：每季	
	營運與財務狀況	股東會：每年	
	法規遵循	年報/永續報告書：每年	
	產品管理及服務	企業永續專區：不定期 重大訊息公告/新聞稿/法人說明會/官網：不定期	
客戶/顧客	產品管理及服務	專人拜訪/電話聯繫/電子郵件：不定期	電話：(02) 8227-2928 信箱：ir@i-baas.com
	創新產品與技術	顧客滿意度調查：每年一次	
	資訊安全與客戶隱私	企業永續專區：不定期	

Chapter 2 企業穩健經營

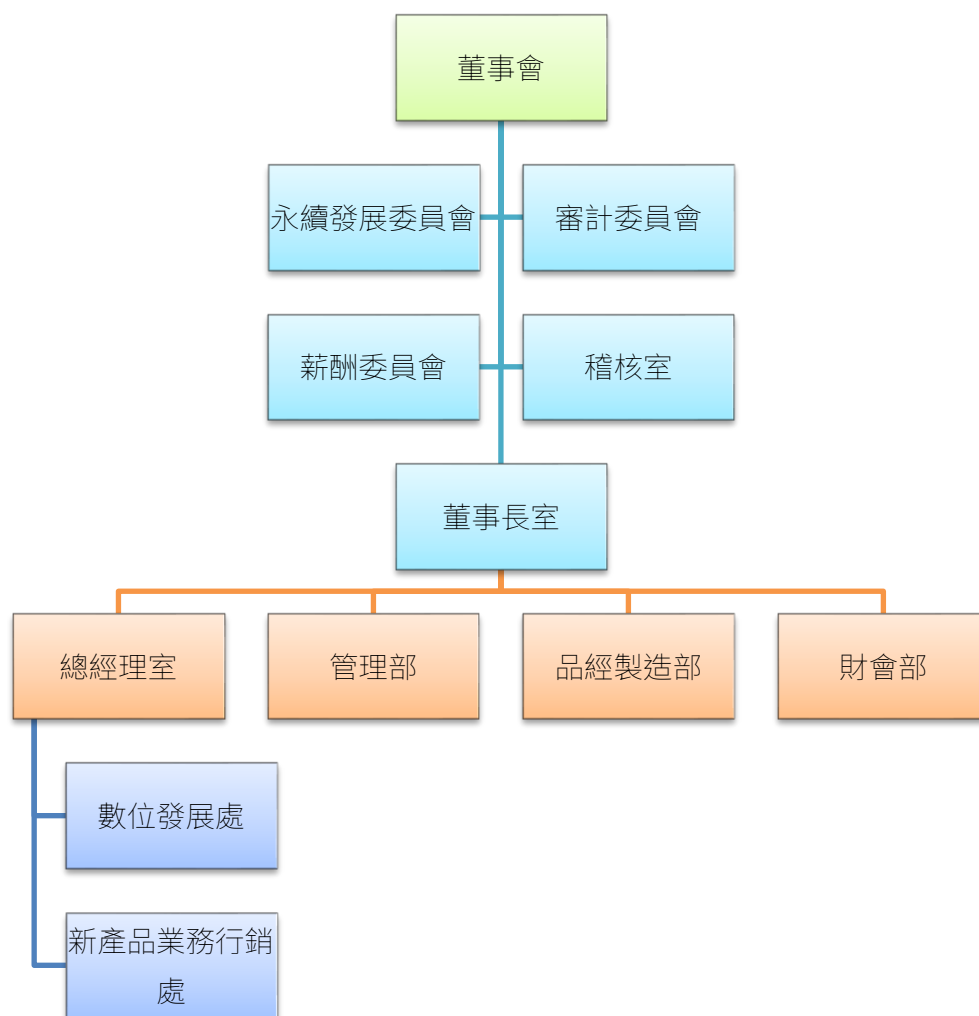
2.1 公司治理

2.1.1 公司結構與董事會組成

本公司遵循「上市上櫃公司治理實務守則」第二十條的規定，制定了董事會成員多元化政策，確保公司治理的實施並提升董事會的職能、完善董事會的結構。董事會根據公司的營運型態和需求制定適當的背景多元化方針，因此董事會成員的遴選已逐漸趨向多元化。透過多元化的招募經驗，我們吸引了具有不同專業背景、專業技能和產業經驗的人才，持續加強公司治理和營運綜效。

本公司最高治理主管為董事長，現行董事會共 9 席，分別由 6 名一般董事與 3 名獨立董事組成，成員年齡介在 41 歲~80 歲間，專業背景包含科技、財務及會計、企業管理、營運及製造、環境永續及社會參與等領域。此外，董事會成員中有 1 名女性董事、4 名具員工身分的董事。每位董事在產業均具備豐富經驗，預期可在本公司擬訂經營方向時，可透過納入不同成員之背景知識多方考量不同策略面向。

公司鼓勵董事會成員持續進修並增強專業能力及素養，更加熟悉當前產業趨勢與法規異動趨勢，並可掌握及應用最新的管理策略並拓展公司治理視野，培養其對市場大環境判斷及敏感力。本年度董事會成員透過參加培訓課程、研討會、論壇等方式進行進修，2024 年全體董事出席董事會比例皆為 100%(含委託)。



■ 2024 年度董事進修情形

開課單位	董事進修課程名稱	課程時數 (小時)	受訓人次 (人次)	董事總受 訓時數 (小時)
社團法人中華公司治理協會	全球財經局勢變動下企業之因應與對策	3	1	3
社團法人中華公司治理協會	解讀財報的關鍵訊息	3	1	3
財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	企業法律風險與因應-從企業之投資與融資談起	3	1	3
財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	晶圓世紀大戰：台積電領先全球的關鍵技術與商機	3	8	24
財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	談誠信經營、公司治理與永續發展三大實務守則及案例(含性平)	3	8	24
財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	人工智慧大爆發: 聊天機器人 ChatGPT 翻轉產業新趨勢	3	1	3
財團法人中華民國證券暨期貨市場發展基金會	矽光子定義網路：矽光子(SiPh)與共同封裝光學(CPO)的發展趨勢	3	1	3
臺灣證券交易所	2024WIW 論壇「AI 熱潮下的數位金融及永續金融協奏曲」專題講座	3	1	3
臺灣證券交易所	2024 國泰永續金融暨氣候變遷高峰論壇	3	1	3

■ 公司董事成員與背景

職稱	董事姓名	性別	年齡	選任期間	任期	主要學經歷	其他重要職位
董事長	周康記	男	71~80 歲	2024/05/ 24~2027/ 05/23	3 年	美國明尼蘇達州聖湯瑪士大學 國際企管碩士 康和證券金融集團 董事長 群益金鼎證券股份有限公司 總經理 中華民國證券商業同業公會 常務理事 財團法人中華民國證券櫃檯買賣中心 副總經理 台灣證券交易所股份有限公司上市、交易部 副理 淡江大學 兼任助理教授	博士旺創新股份有限公司 董事長 中國探針股份有限公司 獨立董事/審計委員/薪酬委員 日勝生活科技股份有限公司 獨立董事/審計委員/薪酬委員 前端離岸風電設備製造股份有限公司 獨立董事/審計委員/薪酬委員 佳龍科技工程股份有限公司 法人代表董事 威潤科技股份有限公司 法人代表董事 東生華製藥股份有限公司 法人代表董事

職稱	董事姓名	性別	年齡	選任期間	任期	主要學經歷	其他重要職位
副董事長	陳立白	男	61~70 歲	2024/05/ 24~2027/ 05/23	3 年	清華大學工業工程與工程管理學系研究所 逢甲大學電機工程系 雙隆科技董事長 勤茂科技總經理	威剛科技(股)公司董事長兼執行長 兆興投資(股)公司董事長 兆隆投資(股)公司董事 台灣運動彩券(股)公司董事長 博士旺創(股)公司副董事長 威速登科技(股)公司董事長 保達投資(股)公司董事長 威龍耀數位(股)公司董事長 威銘創新(股)公司董事長 華芸科技(股)公司董事 加特福生物科技(股)公司董事 艾克新匹機(股)公司董事長 威陸管理顧問(股)公司董事長 ADATA HOLDINGS 董事長 ADATA TECHNOLOGY HOLDINGS 董事長 ADATA (HK) 董事長 ALLIED TREASURE 董事長 ALWIN CO.,LTD 董事長 ADATA SEMICONDUCTOR PRIVATE LIMITED 董事長

職稱	董事姓名	性別	年齡	選任期間	任期	主要學經歷	其他重要職位
董事	美音投資股份有限公司 法人董事代表：黃啟誠	男	51~60 歲	2024/05/24~2027/05/23	3 年	博斯資訊安全創辦人執行長 合流科技(股)董事長 臺灣亞太監理科技協會 臺灣資訊安全協會及數位治理協會 理事 韓國 SDX Foundation 唯一非韓籍顧問 國立成功大學 FinTech 商創研究中心 數位諮詢顧問 麗台科技董事長特助 麗禾國際總經理 Gonzo Rosso 海外事業部執行長，執行董事 台灣大哥大/台灣固網 資深處長 AT & T (美國) 資深工程師 國立高雄工專電機系畢業 台灣科技大學 EMBA 研讀中	博士旺創新(股)公司總經理 博斯資訊安全(股)公司董事長 合流科技(股)公司董事長 博合投資股)公司董事長

職稱	董事姓名	性別	年齡	選任期間	任期	主要學經歷	其他重要職位
董事	威剛科技股份有限公司 法人董事代表：許倖瑞	男	41~50 歲	2024/05/ 24~2027/ 05/23	3 年	金斗雲遊戲股份有限公司 副總經理 智冠集團-優樂遊戲股份有限公司 總經理 智冠集團-遊戲新幹線股份有限公司 資深經理 光武工商 電子工程	博士旺創新股份有限公司營運長 博斯資訊安全股份有限公司營運長
董事	億生投資有限公司 法人董事代表：林婉菁	女	51~60 歲	2024/05/ 24~2027/ 05/23	3 年	資誠聯合會計師事務所 協理	立萬利創新股份有限公司 財務長 立萬利創新股份有限公司 法人董事代表 富晟國際開發股份有限公司 監察人 台灣運動彩券股份有限公司 法人董事代表 咖朋創新股份有限公司 監察人 威陸管理顧問股份有限公司 法人監察人代表 中臺流行影音中心股份有限公司 法人董事代表 博斯資訊安全股份有限公司 監察人 合流科技股份有限公司 監察人 瑞得國際企業股份有限公司 監察人

職稱	董事姓名	性別	年齡	選任期間	任期	主要學經歷	其他重要職位
							立萬利尖端生物科技(深圳)有限公司 監事
董事	美音投資股份有限公司 法人董事代表：丁健興	男	51~60 歲	2024/05/ 24~2027/ 05/23	3 年	立萬利創新股份有限公司 獨立董事 清華大學工業工程與工程管理所 碩士	青雲國際科技董事 訊舟科技(股)董事 達能科技(股)獨董 昂迪資訊(股)總經理
獨立 董事	吳貴霖	男	61~70 歲	2024/05/ 24~2027/ 05/23	3 年	成功大學電機工程學系研究所 青雲國際副總經理 百剛科技總經理 威剛科技副總經理	木工漆藝創作者
獨立 董事	謝宏宇	男	51~60 歲	2024/05/ 24~2027/ 05/23	3 年	政治大學 EMBA 經營管理碩士 淡江大學會計學系 勤業眾信聯合會計師事務所協理	信磊合署會計師事務所執業會計師
獨立 董事	張茂松	男	61~70 歲	2024/05/ 24~2027/ 05/23	3 年	中國醫藥研究所 為恭醫院中醫部副執行長	撼訊科技(股)公司 董事長 撼智物聯科技(股)公司 董事長 同心堂參藥行負責人

2.1.2 董事會成員提名及遴選

根據本公司《公司章程》，董事會的設置由 7 至 13 人，每位董事的任期為三年。董事的提名採取候選人提名制，並根據累積投票制，由股東從候選人名單中選任，當選的董事可以連任。董事席次中，必須設置不少於 3 人的獨立董事，且不得少於董事席次的五分之一。獨立董事的專業資格、持股、兼職限制、提名和選任方式、職權行使以及其他相關事項，將按照證券主管機關的相關規定進行處理。

此外，根據章程規定，董事會由董事組織，需要三分之二以上董事的出席和出席董事過半數的同意，進行董事長的互推。董事長代表公司對外擔任職務。目前本公司的董事長由周康記擔任，陳立白擔任副董事長，並由黃啟誠擔任總經理。

為避免利益衝突，博士旺於「董事會議事規範」明確規定董事利益迴避之條款：董事對於會議事項，與其自身或其代表之法人有利害關係者，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容；有利害關係者，均於討論及表決時迴避，且於討論及表決時，應予迴避並不得代理其他董事行使表決權。2024 年公司利益衝突情形，詳請見博士旺 2024 年年報。

2.1.3 功能性委員會

為強化公司治理，並強化針對董事會之重大議案可有效討論或進行利益迴避，本公司設置審計委員會及薪酬委員會，以強化董事會職能，各功能性委員會之職能與組成如下表所列。

■ 功能性委員會職能與組成

功能性委員會	主要職責與監督項目	組成	2024 年出席率
審計委員會	審計委員會的成員由具備專業背景的獨立人士擔任，他們以專業分工和獨立的立場協助董事會做出決策，有效監督管理層的經營活動。審計委員會的運作主要目的如下： 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。 審計委員會通過專業的監督和評估，確保公司的運作符合法規要求，維護投資者的利益，並提供有價值的財務報告和管理意見。	本委員會由獨立董事組成，其人數不得少於 3 人，其中 1 人為召集人，且至少 1 人應具備會計或財務專長。	100%

功能性委員會	主要職責與監督項目	組成	2024 年出席率
薪酬委員會	為協助董事會監督董事和經理人的績效評估，並制定公司整體的薪酬政策，以使薪酬制度更加透明和公平，薪酬委員會將履行以下職責，並將其建議提交董事會討論。 一、訂定並定期檢討董事、審計委員會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、審計委員會及經理人之薪資報酬。 薪酬委員會將以善良管理人的注意，履行這些職責，以確保董事和經理人的薪酬制度公正、合理，並與其績效相符。其所提出的建議將提交董事會進行討論，以促進薪酬制度的透明度和公平性。	本委員會成員人數為 3 人，由董事會決議委任之，全員為獨立董事。	100%

2.1.4 績效評估

為落實公司治理並提升本公司董事會與功能性委員會的功能，博士旺為董事會與各功能性委員會建立了績效目標以增強董事會的運作效率。根據「董事會績效評估辦法」，董事會每年需要針對整體董事會進行內部自評，個別董事會成員應進行董事自評，審計委員會與薪資報酬委員會則應進行各功能性委員會內部自評。

在自評過程中，董事填寫「董事成員績效評估自評問卷」，這些問卷用於收集董事會活動相關的資訊。最後，由統籌執行單位統一回收資料並根據評估指標的評分標準，記錄評估結果報告，並提交給董事會進行審查、改進。各功能性委員會則應針對對公司營運之參與程度、功能性委員會職責認知等內容進行自評。

根據本年度的董事會績效評估自評結果、董事成員績效評估自評結果與各功能性委員會內部自評結果，分數均高於 95 分，顯示績效良好。這些評估結果將作為我們持續改進的依據，以提高董事會的運作效能。

■ 董事會績效評估自評結果

類型	評估面向	題數	占比(%)	平均得分	加權平均
內部 評估	A. 對公司營運之參與程度	12	26	57.00	25.00
	B. 提升董事會決策品質	12	26	60.00	26.00
	C. 董事會組成與結構	7	15	30.00	12.86
	D. 董事之選任及持續進修	7	15	30.00	12.86
	E. 內部控制	7	15	35.00	15.00
	F. 其他補充說明	1	3	5.00	3.00
	總計	46	100	-	95.00

■ 董事成員績效評估自評問卷結果

類型	評估面向	題數	占比	平均得分	加權計算
內部 評估	A. 公司目標與任務之掌握	3	13	14.78	12.41
	B. 董事職責認知	3	13	15.00	12.60
	C. 對公司營運之參與程度	8	33	38.44	31.72
	D. 內部關係經營與溝通	3	13	14.89	12.51
	E. 董事之專業及持續進修	3	13	15.00	12.60
	F. 內部控制	3	13	14.89	12.51
	G. 其他項目	1	4	5.00	4.00
	合 計	24	100	-	98.34

■ 審計委員會績效評估自評問卷結果

類型	評估面向	題數	占比	平均得分	加權計算
內部 評估	A. 對公司營運之參與程度	4	15	20.00	15.00
	B. 功能性委員會職責認知	8	29	37.00	27.00
	C. 提升功能性委員會決策品質	7	26	35.00	26.00
	D. 功能性委員會組成及成員選任	4	15	16.00	12.00
	E. 內部控制	3	11	15.00	11.00
	F. 其他補充說明	1	4	5.00	4.00
	合 計	27	100	-	95.00

■ 薪資報酬委員會績效評估自評問卷結果

類型	評估面向	題數	占比	平均得分	加權計算
內部 評估	A.對公司營運之參與程度	4	15	20.00	15.00
	B.功能性委員會職責認知	8	29	37.00	27.00
	C.提升功能性委員會決策品質	7	26	35.00	26.00
	D.功能性委員會組成及成員選任	4	15	16.00	12.00
	E.內部控制	3	11	15.00	11.00
	F.其他補充說明	1	4	5.00	4.00
	合 計	27	100	-	95.00

2.1.5 薪酬政策

本公司根據同業通常水準的支給情況，參考其進行董事和經理人的績效評估和薪資報酬決策。同時，我們考慮個人所擔負的職責、所投入的時間、目標達成情況、在其他職位上的表現，以及公司近年來給予同等職位者的薪資報酬。此外，我們也評估個人的表現與公司經營績效及未來風險之間的合理關聯，同時考慮公司短期和長期業務目標的達成情況以及公司的財務狀況。

本公司的薪酬委員會定期檢討和評估董事和經理人的績效評估標準、年度和長期的績效目標，以及薪資報酬的政策、制度、標準和結構。根據董事和經理人的績效目標達成情況，制定他們的個別薪資報酬。每年薪酬委員會全體成員中需有超過二分之一的成員同意後，才將該定期檢討和評估的執行情況報告董事會。

藉由此程序，我們確保董事和經理人的績效評估和薪資報酬決策符合合理的標準，同時維護公司的利益。這也顯示了我們對薪資制度的定期檢討和透明性的重視。

■ 薪酬政策

董事與監察人

依本公司章程第十八條「本公司董事長及董事之報酬，依其對本公司營運參與之價值，並參酌國內外業界水準授權由董事會議定之」；及章程第二十二條規定「為激勵員工及經營團隊，本公司依當年度稅前利益扣除分配員工酬勞及董監酬勞前之利益於彌補虧損後，如尚有餘額應提撥百分之五至百分之二十為員工酬勞及不高於百分之三為董監酬勞。……」。

同時亦綜合考量各董事及監察人兼任公司職務之情形、投入時間之多寡、承擔責任之大小及個人表現之良窳等來決定其得分派之酬勞金額，如有依章程提列之董事酬勞者，除經薪資報酬委員會審核，送董事會決議通過後，尚需擬案報告股東會。

總經理與副總經理

薪資架構為本薪、伙食津貼、職務加給及獎金，考量其經營績效表現之差異，依照本公司招募任用管理辦法、績效考核管理辦法及晉升管理辦法予以綜合評估之。

另本公司章程第二十二條規定，「為激勵員工及經營團隊，本公司依當年度稅前利益扣除分配員工酬勞及董監酬勞前之利益於彌補虧損後，如尚有餘額應提撥百分之五至百分之二十為員工酬勞及不高於百分之三為董事酬勞。員工酬勞以股票或現金為之，應由董事會以董事三分之二以上之出席及出席董事過半數同意之決議行之，並報告於股東會」。如有依章程提列之員工酬勞者，除經薪資報酬委員會審核，送董事會決議通過後，尚需擬案報告股東會。

2.2 道德誠信

2.2.1 反貪腐政策

為落實公司道德行為及誠信經營，以利公司企業文化健全發展，博士旺於 2019 年 08 月 02 日第七屆第 7 次董事會通過「公司誠信經營守則」，供本公司同仁及相關人員遵循。

依本公司「公司誠信經營守則」之規定，未來將由管理部為專責單位，視情況向董事會報告以下項目。若內部稽核人員於日常稽查中發現異常事項，亦會向董事會提出報告。

1. 協助將誠信與道德價值融入公司經營策略，並配合法令制度訂定確保誠信經營之相關防弊措施。
2. 定期分析及評估營業範圍內不誠信行為風險，並據以訂定防範不誠信行為方案，及於各方案內訂定工作業務相關標準作業程序及行為指南。
3. 規劃內部組織、編制與職掌，對營業範圍內較高不誠信行為風險之營業活動，安置相互監督制衡機制。
4. 誠信政策宣導訓練之推動及協調。
5. 規劃檢舉制度，確保執行之有效性。
6. 協助董事會及管理階層查核及評估落實誠信經營所建立之防範措施是否有效運作，並定期就相關業務流程進行評估遵循情形，作成報告。
7. 製作及妥善保存誠信經營政策及其遵循聲明、落實承諾暨執行情形等相關文件化資訊。

2024 年度，博士旺並未發生任何貪腐情況，2024 年度亦未接獲有違反誠信經營行為之檢舉或訴訟案件。博士旺持續與內部員工溝通以傳遞反貪腐之重要性，所有新進員工均須簽署誠信經營守則，以確保新進同仁明確瞭解公司誠信經營政策。未來我們將持續與公司成員及供應商進行反貪腐宣導，以持续提升公司夥伴之反貪腐意識。

2.2.2 誠信經營政策

未來本公司在與供應商、客戶其他商業往來對象等建立商業關係前，將依博士旺之「公司誠信經營守則」之規範，並考量公司實際營運需要建立相關評估機制。

1. 在公司與供應商、客戶或其他商業往來對象建立商業關係之前，我們會先評估其合法性、誠信經營狀況以及是否曾涉有不誠信行為的紀錄，以確保商業經營方式的公平、透明性，並且不會涉及賄賂的要求、提供或接受。
2. 在評估供應商、客戶或其他商業往來對象的誠信經營狀況時，我們會檢視以下事項：
 - a、企業的國別、營運所在地、組織結構、經營政策和付款地點。
 - b、企業所從事的業務是否屬於賄賂風險較高的行業。
 - c、企業的長期經營狀況和商譽。
 - d、諮詢其合作夥伴對該企業的意見。
 - e、企業是否曾涉及賄賂或非法政治獻金等不誠信行為的紀錄。
3. 在簽署合約時，我們會向商業對象說明我們以誠信原則進行商業行為。雙方人員不得提供、接受、承諾或要求賄賂、佣金、比例金、仲介費、後謝金、回扣、餽贈、招待或其他不正當利益。任一方如違反上述規定，對方有權終止或解除合約，並可能對違約一方要求賠償。如果一方得知對方人員有違反規定的情況，應立即通知對方，並提供相關證據和協助調查。
4. 我們會避免與不誠信經營者進行交易。公司的「員工行為準則」禁止員工從事不法或不實行為，並禁止員工接受因職位或職務而獲得的餽贈、招待、特別折扣或優惠待遇。此外，「員工工作規則」中規範員工不得濫用職務或故意容忍部屬的不誠信行為，如果有具體事證且情節嚴重，公司有權不經預告解僱該員工。
5. 在合約中明確訂明誠信經營原則：
 - a、合約明訂雙方應遵循誠信原則，違反相關規定時應負相關法律責任。
 - b、任何一方在商業活動中涉及不誠信行為的情況下，對方有權隨時無條件終止或解除合約。

- c、 建立明確且合理的付款內容，包括付款地點、方式，並需符合相關稅務法規的要求。

2.2.3 吹哨者制度

根據博士旺之「公司誠信經營守則」，本公司若有接獲誠信經營檢舉，應指派專人負責調查，檢舉人身分及檢舉內容應保密，並允許匿名檢舉。檢舉案件調查完成後，經權責單位及主管討論後依照情節輕重採取後續因應措施。並確實保護檢舉人不因檢舉情事而遭到不當處置。2024 年度，博士旺未接獲任何形式之誠信經營檢舉或投訴事件，未來也將持續維持優良紀錄。

2.3 風險管理

2.3.1 風險管理架構與權責

為提升公司治理與風險控管能力，公司透過不同層級分層管理並訂定各種內部規章，進行公司之各項風險評估及管理，以面對快速變化的外部環境，期許將風險影響程度最小化，從而掌握未來發展機會，實踐永續發展願景。

■ 博士旺風險管理架構與權責

組織名稱	權責範圍
董事會	主要確保風險管理之有效執行，並負風險管理最終責任。另外負責核定風險管理辦法，並決定各項風險管理辦法之核定層級。最後監督整理風險管理制度之執行。
稽核單位	將相關風險資訊列入年度稽核計畫，確保內部控制制度得以持續有效地實施，並協助管理階層確實履行其責任。
公司各相關部門	為第一線風險偵測、評估及管控單位。

2.3.2 關鍵風險與因應策略

公司透過風險評估單位每年蒐整產業風險趨勢、與公司各部門定期進行風險管理會議，依不同面向蒐整當前公司營運之潛在風險，並將風險因子歸類並盤點當前公司之因應策略及現況，確保當前所有公司潛在風險皆在合理的管控範圍內，且不至於對公司造成嚴重財務、聲譽與生產影響。2024 年度博士旺共辨識出 7 項主要營運風險，分別為市場風險、信用風險、作業風險、流動性風險、法律風險、資訊安全風險及氣候風險，下表列示公司對於前述風險之管理政策與因應策略。

■ 2024 年度風險項目與未來因應策略

風險項目	風險管理措施
市場風險	係指因市場價格變動，如：利率、匯率、權益證券和商品價格變動，可能引致資產負債表內及表外項目發生虧損之風險，本公司執行有關市場風險管理作業時所考量的包含有與市場風險管理有關之授權、架構、流程與作業內容；可從事之業務及交易範圍；市場風險衡量方法；以及市場風險限額核定層級及超限處理方式。
信用風險	係指與本公司往來之交易對象因企業本身體質惡化或其他因素，導致交易對象不履行其企業義務而產生之違約損失風險。本公司執行有關信用風險管理作業時所考量的包含有與採購銷售有關之供應商評鑑管理與客戶徵信管理及資金往來；背書保證與資金貸與對象之授權額度管理；以及供應商、銷售客戶信用分級及承作額度管理。
作業風險	作業風險係指因內部作業、人員及系統之不當或失誤，或因外部事件造成損失。本公司執行有關作

業風險管理作業時所考量的包含有與作業風險管理有關之授權、流程與作業內容。所有規劃均應符合內部控制制度、相關管理辦法與作業程序之規定；作業風險控管內容；以及內部控制相關辦法。

流動性風險

流動性風險包括市場流動性風險與資金流動性風險。市場流動性風險，係指市場深度不足或失序，以致處理或抵銷所持有部位時面臨市場顯著變動之風險；資金流動性風險則係指無法將資產變現或取得足夠資金，以致不能履行到期責任之風險。本公司執行有關流動性風險管理作業時應依照各業務性質考量包含有與資金流動性有關之授權、流程與作業內容及與市場流動性有關之控管方式等。

法律風險

法律風險係指未能遵循政府相關法規而構成違法，以及契約本身不具法律效力、條款疏漏、辦法不周等，致使契約無效而造成可能損失。本公司除應遵循政府相關法規外，對外簽訂合約，應由各業務單位詳細了解合約內容後提交法務部門審核或委請外部法律顧問審核後方得簽訂，以控管法律有關風險。

資訊安全風險

本公司針對資訊安全風險亦日趨重視，並訂有相關內部控制及作業程序來確保資通安全，無論在硬體設備、網路使用、防火牆設置、防毒軟體使用、權限帳號設定及記錄上都有一定規範並由專責人員負責監控及管理，如有異常則即時通報，加上稽核人員定期進行稽核以了解作業是否確實按規定執行，目前並未發現有重大異常發生。

而在資訊保密上，公司無論對內及對外文件亦由各相關部門確實保管，有必要時亦要求簽署保密合約以避免有資訊外洩之疑慮。就目前本公司在資訊安全的管理上尚未發現有重大風險，未來仍會持續依照本公司的實際運營需求對於整體資安管理是否足夠、落實檢討及優化。

氣候風險

由於氣候變遷加劇與極端事件頻傳，氣候風險已經是本公司應面對之新興風險。經過風險辨識流程，本公司目前主要面對之轉型風險為提高溫室氣體排放定價，實體風險為極端氣候事件嚴重性和頻率增加，其因應策略請參考第 3.1.3 小節氣候變遷因應策略。

2.4 法規遵循

遵守法規是企業的基本責任，並展現了企業的負責任態度。博士旺秉持此原則，主動了解法規的變化並及時調整以符合要求。本公司均委任專業法務人員提供法律諮詢和審查公司合約，以確保遵守政府公告實施的法規和行政命令。

本公司依法令管理企業的營運活動，本公司依法令管理企業的營運活動。於報導期間，本公司無發生重大違規或裁罰事件，即根據「財團法人中華民國證券櫃買賣中心對有價證券上櫃公司重大訊息之查證暨公開處理程序」單一事件罰鍰金額累計達新台幣一百萬元以上者。

博士旺之各部門應負責以下事項，以確保本公司持續遵循法令規範。

1. 建立明確且適當的法令傳達、諮詢、協調和溝通系統，以確保法規的有效傳達和相關資訊的流通。
2. 定期檢視並更新各項作業和管理規章，以符合相關法規的要求。確保公司的各項營運活動都符合法律法規的規定。
3. 各部門負責進行自我評估作業，並由該部門主管指派相應的人員負責彙總法規相關資訊。透過法令彙總表的建立，將法規內容整理彙總，讓各部門能更加清楚地了解適用的法規要求。

Chapter 3 環境永續經營

3.1 氣候變遷因應

3.1.1 氣候治理

全球氣候變遷正在加劇，造成氣溫升高、海平面上升、極端天氣事件頻傳，對企業的生產與營運造成直接衝擊。世界經濟論壇(World Economic Forum, 簡稱 WEF) 發布的《2023 年全球風險報告》，將「減緩氣候變遷活動的失敗」列為十年內全球最顯著的長期風險，企業必須積極應對、採取減緩與調適行動。

面臨外在環境的威脅，博士旺今年度進行氣候風險與機會的辨識，並制定應對極端氣候之管理策略與行動，以提升氣候韌性。此外，為減緩氣候變遷的速度，我們亦規劃逐步將自身營運轉型，朝向低碳營運方向邁進。

董事會

博士旺之氣候治理最高單位為董事會，負責決策公司氣候相關策略方向，以及監督公司整體氣候行動推展進度。董事會轄下設立「永續發展委員會」，並由董事長擔任委員會之召集人、總經理擔任副召集人，本公司未來將每年至少 1 次向董事會進行永續策略與專案執行成效報告。2024 年，本公司每季皆向董事會進行溫室氣體盤查及查證時程計畫定期追蹤報告，共報告 5 次。

永續發展委員會

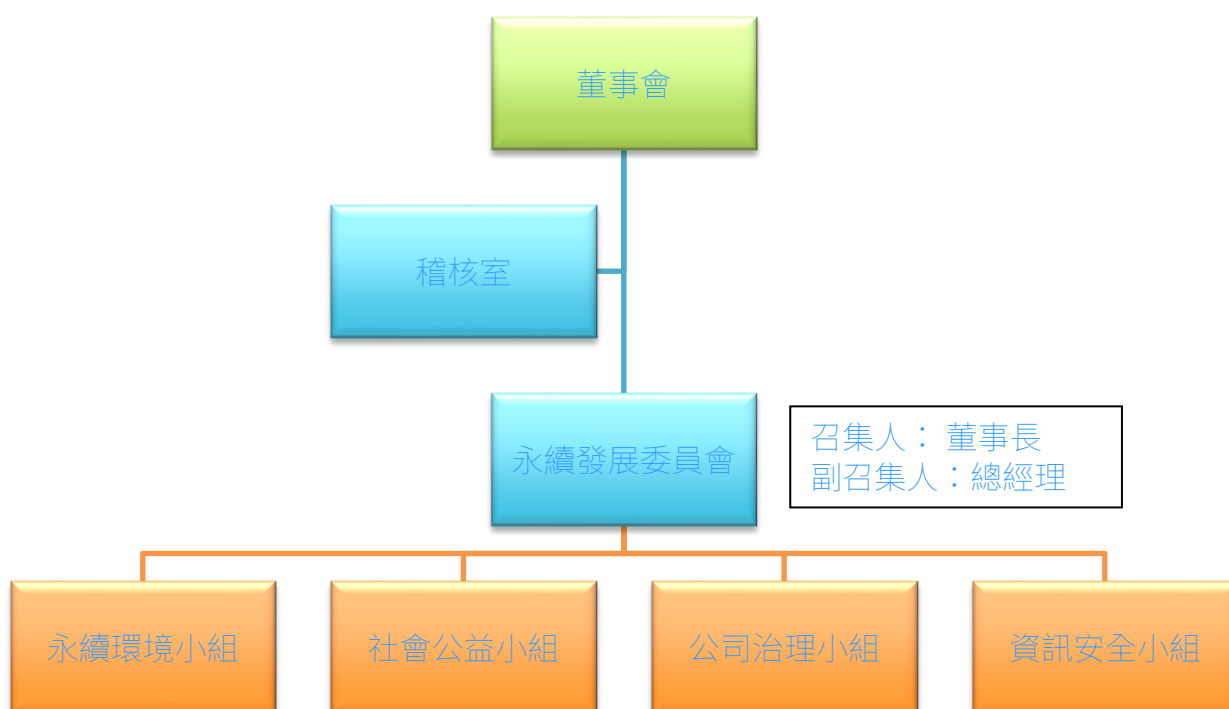
為強化博士旺對氣候相關風險機會議題之管理與鑑別，我們於 2024 年成立永續發展委員會，由董事長擔任召集人，總經理擔任副召集人，負責綜整公司治理、永續環境、社會公益與資訊安全等 4 個工作小組，進行永續相關策略的擬定與行動的落實。

2024 年，永續發展委員會辨識出本公司面臨的氣候風險與機會，並據以盤點、制定後續因應行動方案，後續將持續監督各子公司之氣候因應目標與行動達成情況，協助溝通、整合集團之氣候治理現況。

永續工作小組

委員會下設有公司治理、永續環境、資訊安全及社會公益等 4 個工作小組，由各子公司之高階管理層擔任小組組長。各工作小組會定期討論氣候議題對各自主責業務的影響、追蹤氣候目標達成進度，並定期向委員會提出建議，以提升氣候韌性。

■ 博士旺永續治理架構圖



3.1.2 氣候風險管理

為使公司可掌握當前關鍵氣候機會與風險，永續發展委員會每年定期蒐整同業之永續報告書，並定期召集各永續工作小組，由永續工作小組向各相關部門與單位蒐整年度因應氣候風險情況，並透過訪談各氣候議題相關單位對議題之衝擊程度與發生可能性看法，以彙整並鑑別博士旺之年度關鍵氣候風險與機會，並將結果向上提報永續發展委員會，由董事會進行決議與訂定氣候策略。

蒐整議題	鑑別風險機會	擬定因應措施	追蹤管理
- 同業永續報告書議題 - 國際趨勢	- 訪談各單位 - 公司同仁針對風險與機會議題評分	盤點各相關部門與單位之因應現況，依據各據點之風險機會擬定管理措施	- 各部門/單位每年向永續工作小組提交目標達成情況 - 各部門/單位檢討目標達成情況

3.1.3 氣候變遷因應策略

為制定公司之氣候變遷關鍵策略，首先需鑑別年度氣候風險與機會關鍵議題，2024 年博士旺由永續發展委員會召集 4 大永續工作小組，參考同業報告書及國內外趨勢蒐整博士旺專屬氣候議題，並透過與各單位討論實際面臨與應對議題情況，最終決議出 3 項關鍵氣候風險與機會，分別為 1 項轉型風險、1 項實體風險與 1 項氣候機會，下表將分別列示此 3 項氣候關鍵議題之發生期程、議題現況、未來因應策略與管理措施。

面向	議題	影響期程	氣候風險機會現況	因應策略與管理措施
轉型 風險	提高溫室氣體排放定價	短期(3 年內)	依據《台灣氣候變遷因應法》，2026 年將針對國內年碳排放量逾 25,000 噸之碳排大戶開徵碳費，徵收費率每噸 300 元。博士旺雖非首波納管企業，但考量未來規範可能日趨下修納管企業，故仍須將風險納入評估。	1. 推行年度例行碳盤查制度，預計 2026 年完成個體公司溫室氣體盤查、2027 年完成合併公司溫室氣體盤查。 2. 進行溫室氣體盤查第三方確信，預計 2029 年完成合併公司溫盤確信。
實體 風險	極端氣候事件嚴重性和頻率增加	中期(3-10 年內)	博士旺營運據點主要位於台灣，考量台灣近年極端天氣事件頻傳，因天災導致公司營運中斷風險提升，極端氣候可能導致企業資產遭受損失，以及由此產生的間接損失，如供應鏈中斷。	1. 使用 UPS24 小時不斷電系統，預防區域臨時減壓供電對設備之衝擊影響。 2. 透過日常節電措施，減少碳排放量，如：控制空調溫度、電腦設定定時休眠或關機、辦公空間分區節電、多用遠距會議代替出差等等。
機會	採用低碳能源項目，並採取節能措施	短期(3 年內)	能源之去碳化為台灣 2050 淨零排放的重要策略，博士旺積極響應政府目標，未來將規劃使用低碳能源、採取節能方案，減少企業所產生之碳排放量，降低營運成本，並獲得融資優勢。	1. 透過日常節電措施，減少碳排放量，如：控制空調溫度、電腦設定定時休眠或關機、辦公空間分區節電、多用遠距會議代替出差等等。 2. 加強辦公室節電宣導，以達到低碳營運目的。

3.1.4 指標與目標

為積極面對氣候變遷帶來之衝擊影響，博士旺將規劃溫室氣體盤查，針對溫室氣體訂定減量時程與目標，並透過永續發展委員會監督各據點年度達成情況，滾動式修正氣候目標並每年呈報董事會，逐年確認其有效性與適宜性，以下為博士旺訂定之氣候相關目標與達成情況：

目標類型	目標描述	達成情況
碳管理目標	2026 年完成個體溫室氣體盤查	執行中
	2027 年完成合併溫室氣體盤查	執行中
	2027 年完成減量目標設定，以及策略與行動方案擬定(以 2026 年為基準年)	執行中
	2028 年完成個體溫室氣體查證/確信	執行中
	2029 年完成合併溫室氣體查證/確信	執行中

3.2 能源及溫室氣體管理

3.2.1 能源與溫室氣體管理

氣候變遷已影響導致世界各地許多極端氣候事件，據歐盟氣候監測機構數據指出，2024 年已成為全球最熱的一年，且全球暖化程度首次突破 1.5°C 防線，顯示各國政府與企業，須採取更積極的行動，以因應減緩氣候變遷造成的影響。

博士旺身為地球村的一份子，將減碳與節能視為當前管理之重點項目，目前已於日常營運中，加強節能減碳之宣導、強化辦公室節電措施等等，未來將規劃儘快完成碳盤查，了解自身碳排放來源與總量，以設定碳管理目標，向客戶與利害關係人展現減碳的決心。

3.2.2 能源使用概況

2024 年博士旺的能源總消耗為 378.05 GJ，公務車使用之汽油，佔總能源消耗 21.35%；營運據點使用之外購電力，主要源自辦公室使用之電腦、空調設備，佔總能源消耗 78.65%；再生能源使用率為 0%。2024 年能源使用密集度（GJ/百萬營收）為 0.0058，與前一年度持平，因博士旺主要為辦公室型態，未有製程。未來博士旺將持續每年追蹤各項能源類別之耗用趨勢，持續省思節能方案。

■ 年度內部能源耗用總量

項目	單位	2023			2024		
		總量	吉焦耳 (GJ)	占比(%)	總量	吉焦耳 (GJ)	占比(%)
汽油	公升	2,863.67	91.23	21.99%	2,533.41	80.71	21.35%
外購灰電	度	89,862.48	323.56	78.01%	82,580.40	297.34	78.65%
能源消耗總量(GJ)			414.79			378.05	
當年度營收(新台幣仟元)			65,414			65,002	
密集度(GJ/仟元營收)			0.0063			0.0058	

註1：能源耗用數據統計範疇涵蓋：博士旺創新股份有限公司(新北總部、內湖辦公室)、博斯資訊安全股份有限公司、合流科技股份有限公司。

註2：汽油熱值=7,609 kcal/L、柴油熱值=8,642 kcal/L、電力熱值=860 kcal/kWh，係數源於環境部於中華民國 113 年 2 月 5 日依環部授氣字第 1139101231 號公告之「溫室氣體排放係數」。

註3：密集度分母為公司合併財報總營收，營收數據係來自會計師簽證之年度合併財務報表。

3.2.3 溫室氣體管理

近年國內外對於溫室氣體排放的關注日益倍增，博士旺積極響應全球減碳趨勢，將溫室氣體盤查納入營運管理中的重要推動事項，為了能更精確計算溫室氣體排放量並訂定減碳計畫，規劃於 2026 年完成個體溫室氣體盤查、2027 年完成合併範疇盤查，並預計於 2029 年透過第三方獨立單位完成合併範疇查驗證，同時規劃最佳可行的減碳方案，積極減少溫室氣體的排放。

博士旺自行推估 2023-2024 年的溫室氣體排放量，2024 年溫室氣體排放總量為 44.7388 公噸 CO₂e，其中範疇一直接排放占總量 12.51%，主要排放源為公務車用油；範疇二則占總量 87.49%，主要為辦公室及公共區域之用電，範疇一與範疇二排放密集度為 0.0007 公噸 CO₂e/新台幣仟元營收。2024 年溫室氣體排放密集度較 2023 年下降 12.50%，主要因博士旺主要使用能源為電力，而 2024 年度之電力排碳係數較前一年度下降。

■ 年度溫室氣體排放量與密集度

	2023		2024	
單位	tonCO ₂ e	佔比(%)	tonCO ₂ e	佔比(%)
範疇一 (tonCO ₂ e)	6.3252	12.47%	5.5957	12.51%
範疇二 (tonCO ₂ e)	44.3921	87.53%	39.1431	87.49%
範疇一 & 二合計總量 (tonCO ₂ e)	50.7172	100.00%	44.7388	100.00%
範疇一+範疇二密集度 (tonCO ₂ e /新台幣仟元營收)	0.0008		0.0007	
密集度較前一年度提升/降低(%)	-		(12.50%)	

註1：溫室氣體涵蓋範疇：博士旺創新股份有限公司(新北總部、內湖辦公室)、博斯資訊安全股份有限公司、合流科技股份有限公司。

註2：溫室氣體係數引用：環保署溫室氣體排放係數管理表 6.0.4 版。

註3：溫室氣體盤查範疇：二氧化碳(CO₂)、甲烷(次 CH₄)、氧化亞氮(N₂O)、氫氟碳化物(HFCS)、全氟碳化物(PFCs)、六氟化硫(SF₆)、三氟化氮(NH₃)共計 7 種溫室氣體。

註4：溫室氣體盤查採用營運控制法進行盤查。

註5：排放密集度 = (範疇一+範疇二二氧化碳排放當量)/年度總營收。

註6：博士旺尚未依 GHG Protocol 進行完整盤查，故尚未設置基準年。

3.3 廢棄物管理

3.3.1 廢棄物管理制度

由於博士旺並無自有工廠，主要廢棄物源自一般生活廢棄物，將其分為一般垃圾、資源回收與廚餘三類，並由物業管理統一委託第三方合格清運商處理。2024 年，博士旺未遭受廢棄物處理相關裁罰事件。

3.3.2 廢棄物的產生

博士旺營運據點以辦公室為主，並無自有營運工廠與產線，故廢棄物類別僅有一般廢棄物，並無一般事業廢棄物與有害事業廢棄物。2024 年，廢棄物總量為 16.54 公噸，廢棄物密集度為 0.0003，廢棄物密集度較前一年度提升，係由於企業規模成長、員工數增加。

針對一般廢棄物，皆是離場處理，終端處理方式則為焚化或掩埋處理，未來我們將持續追蹤各項廢棄物之趨勢變化，並規劃逐步提升資源回收再利用率，以減少自身營運對外部環境之影響。

■ 年度廢棄物產生量

年份	2023	2024
一般生活廢棄物（噸）	14.21	16.54
一般事業廢棄物（噸）	-	-
有害事業廢棄物（噸）	-	-
廢棄物總量（噸）	14.21	16.54
廢棄物密集度（噸/合併營收）	0.0002	0.0003

註1：廢棄物產生量涵蓋範疇：博士旺創新股份有限公司(新北總部、內湖辦公室)、博斯資訊安全股份有限公司、合流科技股份有限公司。

註2：環境部公布 2023 年平均每人每日一般廢棄物產生量為 1.359 KG/天、2024 年平均每人每日一般廢棄物產生量為 1.373 KG/天；依據此數據與員工數量、工作天數進行計算(2023 年總員工數為 42 人、工作天數為 249 天；2024 年總員工數為 48 人、工作天數為 251 天)。

註3：密集度=廢棄物總量(噸)/年度合併總營收(新台幣仟元)。

3.4 水資源管理

3.4.1 水資源風險評估

隨著近年極端氣候加劇，造成水環境急遽變化，全球旱澇交替日益頻繁，暴雨、乾旱、洪水之嚴重程度亦逐年增加，不僅對一般民生用水造成影響，同時也使企業之營運風險提升，水資源風險管理已躍升為利害關係人關注之議題。

為有效管理博士旺各營運據點之水風險與影響，2024 年我們採用世界資源研究所 (World Resources Institute, WRI) 的水資源評估線上工具 Aqueduct Water Risk Atlas，鑑別各據點之水資源壓力，結果顯示博士旺全據點皆未坐落於高水資源壓力區域，未來將持續逐年追蹤評估各據點之水資源壓力，避免博士旺用水對當地居民及生態造成潛在衝擊。

■ 各據點取水與放流水目的地

營運據點	主要取水源	取水集水區	排水處理等級	排水最終目的地	水資源壓力
博士旺總部	第三方的水	翡翠水庫	初級處理	臺灣海峽	中低(10-20%)
博士旺內湖辦公室	第三方的水	翡翠水庫	二級處理	基隆河	中低(10-20%)
博斯	第三方的水	翡翠水庫	初級處理	臺灣海峽	中低(10-20%)
合流	第三方的水	翡翠水庫	二級處理	淡水河	中低(10-20%)

3.4.2 取水與耗水量

本公司營運據點皆屬於分租之辦公室，主要取水皆源自於第三方自來水公司供水，由於本公司未有自有工廠，無製程廢水排放，全據點廢水排放皆為一般生活廢水，隨市區污水管道下水道排放，因此放流水水質均屬合規。

本公司營運據點皆屬於分租之辦公室，由於未被收取水費，因此無法統計取水量；耗水量數據，係參照經濟部水利署自來水生活用水量進行計算求得。

■ 年度用水資料 (單位：百萬公升)

用水類別		取/排水目的地分類	2023	2024
耗水量	總耗水量		3.00	3.48

註1： 用水資料涵蓋範疇：博士旺創新股份有限公司(新北總部、內湖辦公室)、博斯資訊安全股份有限公司、合流科技股份有限公司。

註2： 耗水量參照經濟部水利署公告之 2023 年與 2024 年之每人每日生活用水量，2023 年平均每人每日生活用水量為 287 公升、2024 年每人每日生活用水量為 289 公升；據此數據與員工數量、工作天數進行計算(2023 年總員工數為 42 人、工作天數為 249 天；2024 年總員工數為 48 人、工作天數為 251 天)

Chapter 4 產品創新與客戶服務

4.1 博士旺產品介紹與價值鏈

博士旺創新股份有限公司成立於 2003 年，前身為重鵬生技股份有限公司，原為快閃記憶體(NAND-Flash)控制晶片廠，2016 年底加入全新經營團隊-威剛科技(股)公司，延伸觸角踏入生技醫療領域，積極開發產學合作並廣納全球生技專業夥伴加入，並於 2023 年更名為博士旺。2023 年 8 月，博士旺收購區塊鏈技術公司-博斯資訊安全，提供「供應鏈管理+供應鏈金融」的解決方案。

目前，博士旺主要商品分為電子 IC 批發買賣、生技產品及軟體開發三大類，近年因應市場趨勢持續調整產品結構，以多角化經營改善公司獲利來源，自 2023 年合併博斯資訊後，軟體開發產品營業收入逐步成長，主要客戶因此而產生變化。2024 年營收電子 IC 批發買賣占 30.30%，生技產品占 1.90%，軟體開發占 67.80%。

自 2023 年底起，生技品牌已授權立萬利創新股份有限公司(以下簡稱立萬利)，並每季領受權利金；少部分 ODM/OEM 下單時會透過立萬利銷售。軟體開發業務 2024 年則相較前一年成長 173.70%，預計此業務佔比將迅速成長。

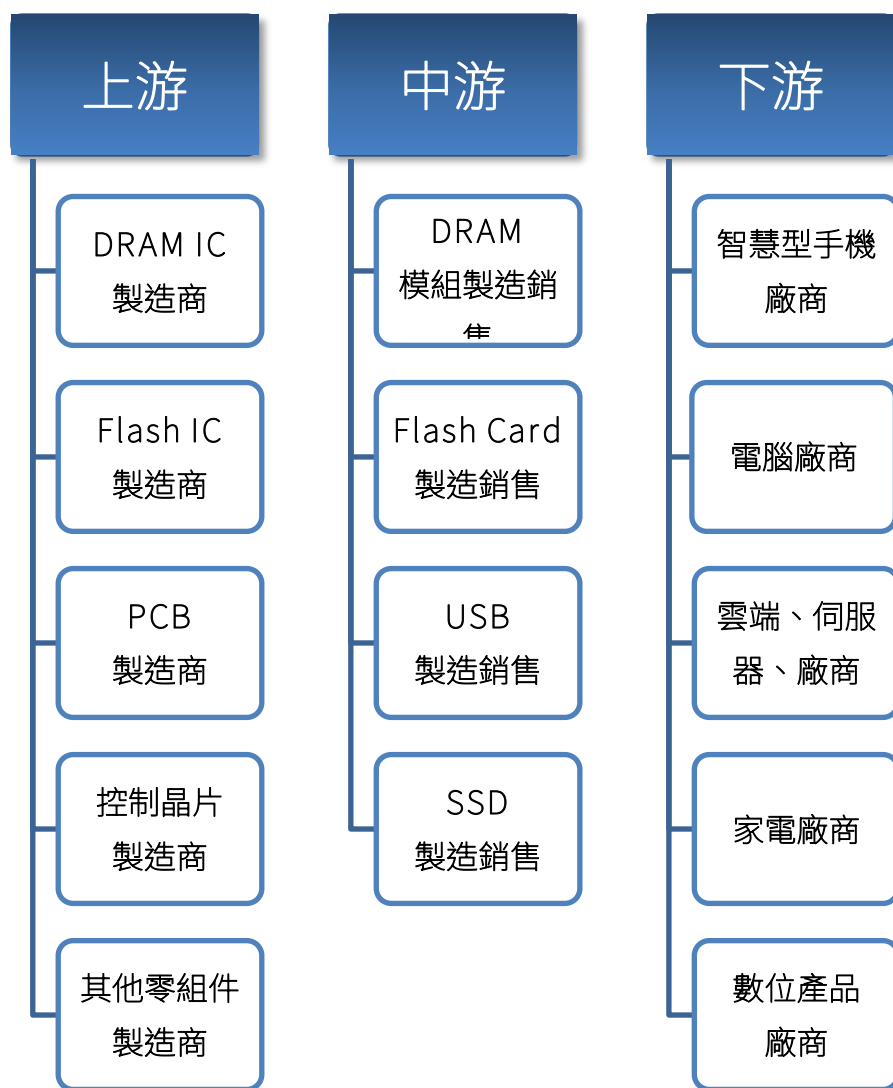
■ 主要營業產品/服務項目

類別	說明	2023 年占總 營收比例(%)	2024 年占總 營收比例(%)
電子類產品	本公司電子產品主要係 DRAM IC 及 Flash IC 的買賣銷售，目前都是在現貨市場購買，並無自行生產。	58.97%	30.30%
生技類產品	本公司生技產品包含滴雞精、磷蝦油與海洋深層水等機能性營養保健食品。生技保健產品主要皆是委外生產。	16.41%	1.90%
軟體開發產品	本公司現有區塊鏈技術應用產品，除區塊鏈技術資料安全儲存解決方案、區塊鏈技術分散式身分識別(Decentralized Identifier, 簡稱 DID) 解決方案與區塊鏈技術供應鏈應用平台外，亦開始著手開發或升級 DID 技術底層之數位同意書應用、DID 技術證書平台、企業碳足跡上鏈解決方案。	24.62%	67.80%

■ 主要營業產品價值鏈

(一) 電子類

整個記憶體產業包含上游的原料供應商，提供 DRAM IC、NAND Flash IC、Controller IC、PCB 及其他被動元件與機構件。中游為 DRAM 模組、Flash Card、USB、SSD 等產品之製造與買賣廠商。下游則是各項終端電子產品的製造廠商，包含智慧型手機、電腦廠商、雲端運算及伺服器廠商、家電廠商、數位產品廠商及消費型電子產品廠商等。



(二) 生技產品

食品生技業為應用生物技術進行食品的研發及生產之產業。我國食品生技產品從原料種類區分，主要是以具有調理身體機能或補充營養之營養保健品為主，包含機能性成份與微生物營養保健品等。依據生技中心產業資訊組《2018 年應用生技產業年鑑》及台經院研究所之食品生技業主要產品範疇及定義分類如下：

1. 機能性成份營養保健品：

主要係利用發酵及純化、分子生物技術等生物技術，進行研發及生產具保健功效之機能性成分，並以其原料所製成之營養保健品，成份包含有 omega-3 脂肪酸、兒茶素、葉黃素、蝦紅素等。

2. 微生物營養保健品：

主要係利用醱酵及微生物培養、分子生物技術等生物技術，進行研發及生產具保健功效之微生物，並以其為原料所製成之營養保健品，成份包括有乳酸菌、酵母菌及冬蟲夏草等。根據台經院研究所之產業分類，我國食品生技產業鏈(如下圖所示)，上游為功效素材之生產與研發，其中依照素材之來源及種類，分為機能性成分營養保健品和微生物營養保健品；中游為產品研發設計與製造，配合廠商之經營方向，分為自行設計/生產及ODM/OEM；下游則是以經營品牌為主，可分為自有品牌及代理品牌。食品生技業廠商依照本身所擁有之核心技術及所採行之營運策略，以規劃其所參與的產業鏈區段。



(三) 軟體開發產品：

相較於其他產業有明確的上下游關係，軟體開發產業之獨立性較強；根據該軟體開發公司之產品內容區分為可提供給予其他系統進行整合的解決方案，或者是可以獨立運作的產品系統。若以商業合作角度進行分析，軟體開發產業之上下游關係大致如下圖所示：



本公司之區塊鏈產品應用範圍涵蓋資料安全儲存、身分驗證與資訊上鏈等領域，其主要核心用戶將以金融業(資料儲存與身分識別)為主，並逐漸擴大至生醫領域(數位同意書)、企業碳盤查(資料上鏈)等應用範圍，現更積極爭取與政府相關單位進行合作，藉由市場實際應用之產品，結合本公司區塊鏈核心技術，逐步開發可規模化之產品，並進一步優化現有之產品。

4.2 產品技術與創新

項目	內容
政策、承諾及重要性	產品研發創新是企業經營成長的重要關鍵，博士旺自客戶需求角度進行軟體應用服務之研究發展，持續擴大應用領域、以及服務品質，強化公司對外競爭力及客戶滿意度，增加公司營運績效。
權責單位	數位發展處
短中長期目標	- 短期目標：參與主管機關(數位發展部)之各項區塊鏈專案。 - 中長期目標：以區塊鏈技術產品或解決方案，提供企業客戶資訊安全服務與供應鏈管理或碳數據管理與驗證相關服務。
行動計畫	- 積極爭取政府主導之區塊鏈相關專案開發，或與合作夥伴共同開發政府之專案。 - 根據台灣政府區塊鏈技術之應用方向，完善公司現有已掌握之成熟技術，尋找適當之切入點，開發新產品或推廣現有產品與解決方案。
2024 年績效	2024 年，除現有區塊鏈技術資料安全儲存方案、區塊鏈技術分散式身分識別(DID)解決方案與區塊鏈技術供應鏈金融平台，亦新增 DID 技術底層之數位同意書應用、DID 技術證書平台、企業碳足跡上鏈解決方案等，擴大現有服務領域。 - 博士旺軟體應用產品之營收，2024 年占總營收 67.80%，相較前一年度成長 173.70%。 2024 年，持續強化研發團隊，研發團隊 27 人、並提供共 1,251 小時教育訓練。
申訴機制	公司所有客戶均有對應之業務同仁與產品經理同仁，若客戶對於產品或專案開發有任何疑慮，均可透過相關窗口同仁進行反映。

4.2.1 新產品開發政策

本公司近年主要的新產品開發重點在軟體開發產品，隨著科技快速發展與市場潛力，博士旺將創新技術延伸應用到區塊鏈技術與相關企業應用，期望深化並擴展核心技術及推廣區塊鏈技術應用，提供客戶更完整全面的產品及服務。博士旺之新產品開發願景方向如下。

■ 博士旺新產品開發願景方向



4.2.2 產品開發具體成果

博士旺積極參與創新與可持續發展，透過專業人才的延攬及內部創新的鼓勵，提升公司創新動能。我們過往之研發成果主要在生技產品領域，近年則積極切入供應鏈管理與供應鏈金融的產品研發和區塊鏈之軟體應用，期許為客戶提供更高價值且更永續的產品和服務。近年相關應用與產品之研發成果列示如下。

■ 近年新產品開發成果

年份	產品名稱	說明	產品研發亮點	產品照片
2023	區塊鏈技術 數位同意書	提供給管理者創建各式同意書或問卷，並發送予使用者進行數位簽署之應用服務。	以區塊鏈保存使用者同意書之簽署內容，以加強其證據力。	
2023	區塊鏈技術 企業多簽備份	有別於傳統企業備份軟體之集中管理設計，讓備份資料所有者之資料於還原時需經過預先設計好之簽核程序進行核准，以避免資料管理人員在未經許可下自行還原備份檔案。	以區塊鏈確認備份檔案之完整性、機密性，檔案還原時須經過多層級之簽核。	
2024	供應鏈金融	整合中心廠之 ERP 資訊，將相關資訊保存於區塊鏈上，當中心廠之供應商有融資需求時，可藉以加速融資銀行之審核作業之審核作業，達到快速放款之效益。	以中心廠 ERP 之區塊鏈數據做為確信基礎，讓承貸人員可以快速進行融資款項之放行。	
2024	Green SCM (綠色供應鏈)	在現行企業使用之 ERP 系統外掛碳數據登錄功能，可由供應商等打各產品或原物料之碳排放數據，提供予中心廠快速統合產品碳排放數據。	整合企業現行 ERP 系統，讓企業可快速登錄各項產品之碳數據，可衍生出碳權或碳盤查之驗證應用。	此為整合服務，因此以各企業 ERP 之畫面為主。

4.2.3 新產品開發投入

順應數位發展部與金管會的推動，區塊鏈技術所衍生之應用已經逐漸受到重視，因此我們整合本公司與各子公司之研發資源，根據市場未來的可能方向，進行各項新產品之開發，其主要方向將以 DID 技術應用、區塊鏈碳數據集保、企業虛擬資產管理(RWA)等核心應用為主。為避免本公司研發人員因快速擴編而造成研發成本提升，因此人員之增編將視整體研發資源之需求與軟體業務之成長情況彈性調整。

■ 研發人員及占比

年份	研發人員(人)	研發人員占總員工數比例(%)
2023	22	52.38%
2024	27	56.25%

■ 研發經費及占比

年份	研發經費(仟元)	研發經費占年度營收比例(%)
2023	3,927	6.00%
2024	3,932	6.05%

4.2.4 智慧財產保護與專利佈局

博士旺創新股份有限公司藉由智慧財產管理制度，以創造公司價值的運作模式，提高企業競爭力，保護公司營運成果，強化公司競爭優勢。博士旺設法務單位為內部專利初審單位、並由專利審核委員會進行覆核，以及執行專利評估、申請相關事務。為鼓勵內部創新，公司內部設有專利獎勵金制度。截至 2024 年底，博士旺共取得 2 項專利權。

■ 智慧財產權/專利管理流程圖



4.3 產品品質與客戶關係管理

4.3.1 生技產品品質把關

本公司之生技類主要產品，為滴滴鮮滴雞精系列。食品安全是我們最核心的價值之一，為確保產品的安全與品質，所銷售的產品自原物料控管、進出貨、倉儲物流，與檢驗報告統整為產品安心履歷，並遵循國際與國內的食品安全標準。

博士旺生技類產品主要是與具有優勢技術之代工廠合作，代工廠具有合格的工廠登記證與營利事業登記證，且大部份具備有 ISO 22000 食品安全管理認證、HACCP 食品安全管制系統認證、SGS 國家級食品認證。

2024 年起，博士旺生技品牌授權立萬利進行生產與銷售，僅收取權利金。

食品安全實驗室

博士旺目前無辦理工廠登記，產品皆委託具備食品安全實驗室之工廠製造，且為了更確保產品的品質和安全性，委託之工廠亦定期進行第三方公正單位進行檢驗，檢測防腐劑、重金屬、塑化劑、微生物檢驗、動物用藥殘留、水解胺基酸含量等項目。

產品行銷與標示

我們在產品行銷與標示上嚴格遵循相關法律法規，確保所有產品信息的準確性與完整性。我們在產品包裝上清晰標示成分、營養價值、使用說明及保存方法，讓消費者能夠充分了解並安心選購。我們的行銷策略以消費者為中心，致力於提供真實、透明的產品信息，並定期進行市場調查和消費者回饋，持續改進我們的產品與服務。2024 年，博士旺違反有關產品與服務之健康與安全法規及未遵循產品與服務之資訊與標示法規之事件次數共 0 次。

4.3.2 客戶關係管理

(一) 電子類產品

為確保有效處理和解決客訴，博士旺已建立有效的客訴處理流程，持續改善及提高客戶滿意度的重要作業。除了透過客戶滿意度了解客戶的需求外，當客戶抱怨或意見回饋時，本公司根據產業特性以及實務要求設有完善的追蹤流程，通過客戶案件分析和改善，從客戶端獲取寶貴資訊，以提升產品品質和服務水準，預防類似客訴事件再次發生。2024 年，並無發生客戶重大投訴事件。

(二) 軟體應用產品

客戶為博士旺重要的利害關係人之一，為確保企業長久經營、提高客戶滿意度，我們在軟體開發專案流程中，皆與客戶保持密切聯繫，於提案階段即會與客戶密切溝通、了解客戶之需求，以開出符合客戶期待之產品規格，於專案開發過程中，亦會透過定期會議/不定期 email 與電話聯繫，即時分享專案現況，最終於驗收階段，客戶檢視所交付的產品，確認與期望相符。2024 年，我們並未因客訴、而導致有任何財務損失。

4.4 資訊安全與客戶隱私

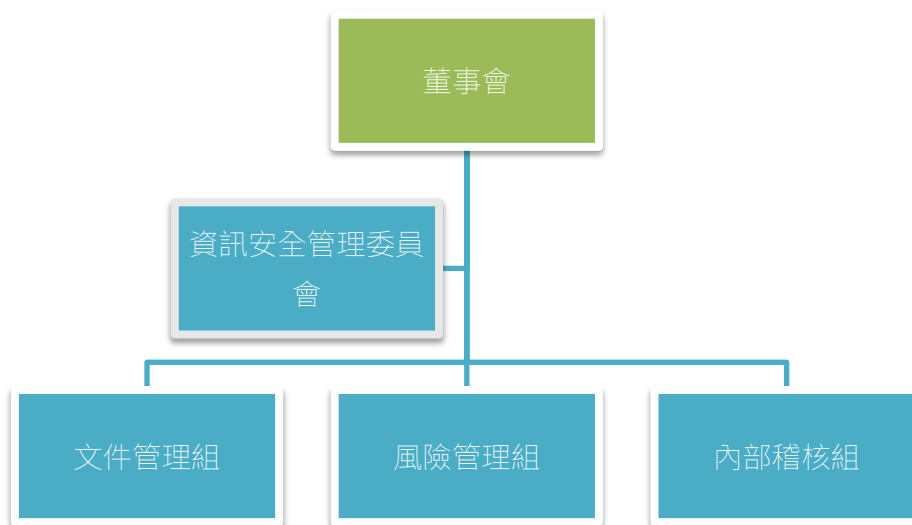
項 目	內 容
政策、承諾及重要性	為落實資訊安全管理、維護客戶隱私，本公司依據 ISO 27001：2022 資訊安全管理國際認證，建構公司資訊安全管理系統的保密性、完整性與可用性，並透過管理系統持續改進與優化，提升資訊安全、增強客戶信任、降低資訊外洩之風險、提升員工意識。
權責單位	數位發展處
短中長期目標	• 短期目標：2024 年完成 ISO 27001:2022 資訊安全管理系統之驗證。 • 中長期目標：在維持 ISO 27001:2022 有效性下，持續改進公司之資訊安全品質。
行動計畫	1. 網際網路資安管控 • 架設防火牆 • 定期對電腦系統及資料儲存媒體進行病毒掃描 • 各項網路服務之使用依據資訊安全政策執行 • 定期覆核各項網路服務項目之系統紀錄，追蹤異常之情形 2. 資料存取管控 • 電腦設備應有專人保管，並設定帳號與密碼 • 依據職能分別賦予不同的存取權限 • 調離人員取消原有權限 • 設備報廢前將機密性、敏感性資料及版權軟體移除或覆寫 • 遠端登入管理資訊系統，經適當之核准 3. 應變復原機制 • 定期檢視緊急應變計畫 • 每年定期進行系統復原演練

項 目	內 容
	• 建立系統備份機制機制，落實異地備份 • 定期檢討電腦網路安全控制措施 4. 宣導及檢核 • 定期/不定期項原公宣導資訊安全，提升員工資安意識 • 每年定期執行資通安全檢查，呈報董事長
2024 年績效	1. 2024 年，本公司首次導入 ISO27001：2022 資訊安全管理系統認證。 2. 2024 年，本公司無發生洩露客戶資訊之情事。 3. 本公司執行資安相關教育訓練，一般員工定期每年接受 54 小時訓練，2024 年有 64%一般員工受訓。
申訴機制	公司所有客戶均有對應之業務同仁與產品經理同仁，若客戶對於產品或專案開發有任何疑慮，均可透過相關窗口同仁進行反映。

4.4.1 資安管理架構與權責

2023 年博士旺設置資通安全主管，2024 年導入 ISO 27001:2022 資訊安全管理系統，並設立資訊安全管理委員會，由總經理擔任召集人，其下分別再設置風險小組及內部稽核小組與文件小組，並訂定 ISMS(Information Security Management System，簡稱 ISMS) 內部文件。資訊安全小組負責規劃、執行與控管資通安全相關工作，辦理各項風險評估、系統分級、系統安全控管措施及監督資通安全管理事項；內部稽核小組由召集人指派專責人員組成，負責評估 ISMS 制度之執行情形，並適時提供改進建議，確保制度持續有效實施。

■ 資安管理組織圖與工作職掌



單位名稱	工作職掌	負責人與成員
資訊安全管理委員會	1. 定期會同各組代表召開管理審查會議。 2. 核准並頒行資訊安全政策及相關規範等一、二階資訊安全管理系統文件。 3. 資安管理委員會成員異動之核准與發佈。 4. 進行資訊安全管理制度之審查 5. 審核風險評鑑的結果與風險處理計畫 6. 資訊安全事務之分配、協調與督導。	由總經理擔任委員會召集人，並指派負責人為管理代表。
文件管理組	1. 負責文件管理，包含：文件規範之制定與文件變更及發佈等作業。 2. 資訊安全訊息內部之推廣、發佈與推廣相關之保護認知與宣導訓練。	本公司內部人員

單位名稱	工作職掌	負責人與成員
	3. 蒐集、接收與更新外部之法令規範與標準訊息，並適時發佈、提供內部同仁，可能影響企業營運、資訊安全等相關重要資訊。	
稽核組	1. 討論及規劃年度內部稽核作業，決定稽核重點與方式。 2. 進行稽核作業前完成稽核計畫並提交予資安管理代表審核。 3. 執行資安稽核活動並提出稽核報告及相關建議事項予資安管理代表。 4. 報告稽核結果與改善情況追蹤。	本公司通過內部稽核員訓練之人員，或外部具 ISO/IEC 27001:2022 主導稽核員資格人員
風險管理組	1. 確認資訊資產的所有權與控制皆有適當的管理，同時符合資安風險管理政策與程序。 2. 主導風險評鑑活動。 3. 規劃資訊安全風險處理。 4. 研擬、協調、教導與協助安控機制與措施之執行。 5. 建立與進行資安事故發生之事故通報機制。 6. 事故發生後依計畫實施相關緊急應變處理程序之通報與執行。 7. 營運持續計畫之規劃、評估與定期演練之實施。 8. 規劃危機處理程序。	本公司內部人員

4.4.2 資安管理與隱私管理策略

■ 資訊安全管理政策

本公司參照 ISO27001:2022 制定資訊安全政策與管理行動，遵循本公司 ISO27001:2022 ISMS 各階文件之規範，落實執行資訊機房、網路安全、系統開發及程式修改、資料安全、資訊保密、資訊委外等管理。主要為避免資訊系統遭受來自內、外部人員使用不當或蓄意破壞，或已遭受不當使用、蓄意破壞等緊急事故時，公司能快速應變處置，且在最短時間內回復正常運作，降低該事故可能帶來之損失與營運風險。博士旺以持續自我資訊安全要求為目標，並於 2024 年取得 ISO27001:2022 認證。

此外，本公司投入之具體管理方案如下：

- (1)強化網路與網頁安全（防火牆與入侵偵測系統、VPN 連線、網站弱點掃描）。
- (2)加強端點安全（端點管控系統、防毒軟體防護、網站管控、即時通訊管控、落實 Windows 更新）。
- (3)資料外洩保護（文件分級與分權使用、可攜式儲存裝置管控）。
- (4)電子郵件安全（垃圾、病毒或釣魚郵件阻擋、郵件備存機制）。
- (5)增強 IT 基礎架構（伺服器及網路叢集架構建立、資料異地備份）。
- (6)還原演練（檔案、資料庫與系統異機還原演練）。
- (7)提升資安意識（定期宣導、學分制教育訓練、社交工程演練）。
- (8)落實執行 ISO27001:2022 ISMS 各階規範，並維持 ISO27001:2022 之定期查驗。

除上述強化專案外，本公司落實執行各項既定資訊政策，包括不定期參與資訊安全研討會，以了解最新資訊安全問題、趨勢及相關強化措施，以持續強化與改善資訊安全管理。

4.4.3 資安或隱私事件通報與因應流程

博士旺針對資安事件訂定預防性處理流程，希望透過該程序，可降低資安事件對公司的衝擊，並及時處理潛在各式資安事件。本公司進行資通安全事件分級管理，將事件等級分為 A、B、C 三級，依據事件嚴重等級進行分級管理，處理層級、通報對象與結案期限如下。2024 年，博士旺未發生重大資安事件，亦未收到與客戶隱私相關投訴事件。

■ 資訊安全事件分級管理

資訊安全事件等級	通報對象	通報時段	通報方式	結案期限 (目標值)	結案 通報方式
C 級	單位主管	7x24 小時	電話 (郵件)	接獲通報後 72 小時以內	電話 (郵件) 矯正措施單
B 級	單位主管			接獲通報後 48 小時以內	
	資安管理代表			接獲通報後 24 小時以內	
A 級	單位主管			接獲通報後 24 小時以內	
	資安管理代表			接獲通報後 24 小時以內	

4.4.4 資安教育訓練

博士旺為提升員工對於資訊安全與隱私保護之安全意識與專業知識，每年均會進行相關教育訓練，內容包含新進人員與一般人員宣導課程，2024 年一般員工 64% 進行資安宣導。

■ 2024 年資訊安全教育訓練情形

編號	項目	頻率	對象	執行成果
1	一般員工教育訓練	每年 3 小時以上	一般員工	48 小時
2	專業員工教育訓練	每年一次	專業員工	6 小時
3	資安宣導	每年三次	一般員工	三次

4.5 採購實務

為了促進外部環境與社會的永續發展，我們堅持在地採購的策略。通過優先選擇當地供應商，我們不僅大幅減少了運輸過程中的碳排放，降低了對環境的影響，還有效支持了台灣在地經濟的發展。通過這些努力，博士旺不僅實現了企業自身的可持續發展目標，還為外部環境和社會帶來了實質性的效益。

2024 年，博士旺總採購金額為新台幣 0.2 億元，其中在地採購金額約為新台幣 0.2 億元，占採購金額 100%。未來，我們將會優先向在地廠商採購，或是選購具永續/綠色標章之產品，這些標章代表了符合環保、生態友好和社會責任的高標準，能夠促進供應鏈中的透明度和責任感。

■ 在地採購占比

年度	總採購淨額 (新台幣仟元)	當地供應商總採購淨額 (新台幣仟元)	在地採購占比(%)
2023	37,624	37,624	100%
2024	20,348	20,348	100%

註：「當地」定義為位於台灣之供應商。

Chapter 5 和諧健康職場

5.1 員工人權保障

項 目	內 容
政策、承諾及重要性	秉持公平、包容、尊重的原則對待員工，打造零歧視與零騷擾的工作環境，為善盡企業社會責任、致力於維護員工基本人權。員工是推動企業持續營運的基礎，我們致力於提供具競爭力且開放多元的職場環境，不因任何特徵（包括性別、膚色、種族、民族、國籍、信仰、年齡、婚姻狀況、性取向、性別身份與表達、殘障、懷孕、兵役狀況和政治立場等）而歧視受法律保護的任何員工或求職者，期許能吸引各類優秀人才、開創新局面。
權責單位	各單位權責主管、管理部
短中長期目標	從公司職場到全球環境，確保員工擁有充足的資源了解人權的多元面。 短期：定期每年舉行反歧視、性平之教育訓練課程 中長期：提高女性高階主管占比
行動計畫	1. 舉辦員工權益保障、職場安全與多元包容相關課程。 2. 於招募與敘薪上，皆不因性別、年齡、種族、宗教、政治立場、婚姻狀況、參與團體等因素而有所差異。 3. 透過內部文宣及新人教育訓練宣導，幫助同仁理解和尊重不同文化、背景及信仰，從而促進團隊的合作及成長。
2024 年績效	1. 員工在工作場所能夠享有平等對待、免於歧視與騷擾的保障 2. 提供公平合理的薪酬與員工福利。 3. 提供員工在安全健康的工作環境中工作，並防止工傷與健康問題。 4. 建立多元、包容的企業文化，讓不同背景的員工都能感受到尊重與支持。
申訴機制	同仁可藉由專線電話、電子信箱、勞資會議代表等多元管道進行申訴。透過定期勞資溝通會議，回覆員工申訴案件情形以及相關正負面回饋，各部門再擬定相關改善作法或預防措施。

5.1.1 推動職場人權保障

針對職場人權議題，博士旺創新股份有限公司設有「員工申訴性騷擾處理制度」及宣導，確保騷擾歧視案件發生。同仁可藉由專線電話、勞資會議代表等多元管道進行申訴，相關申訴案件皆由專人處理，不透漏申訴者與申訴過程相關資訊，以保障員工權益。

2024 年，博士旺創新股份有限公司並未接到人權相關申訴案件，亦無發生族裔、性別、宗教、黨派、性傾向、性騷擾、職場霸凌等歧視事件。未來，我們將持續關注並推動相關教育訓練，以提高同仁人權保障意識，降低發生的風險。

5.1.2 人力結構與多元職場

2024 年，博士旺創新股份有限公司員工總計 48 人，沒有非員工工作者。性別分布上，男性約佔 62.5%、女性約佔 37.5%；年齡分布上，以年齡介於 40 歲以下之同仁占比最大，約佔總員工人數 58.33%，其次為同仁年齡 41 歲至 50 歲，佔全體員工的 22.92%；員工職級分布上，共有 10 位高階主管，其中女性高階主管占 1 位，女性佔所有高階主管比例為 10%。

博士旺創新股份有限公司重視多元文化與職場包容，2024 年共有 2 位身心障礙員工，平均服務年資達 2.5 年。2024 年，博士旺創新股份有限公司未收到任何經通報或調查發現之歧視、使用童工、強迫或強制勞動等情事。

■ 員工組成結構

地區	性別	類別		年份	
				2023	2024
博士旺	男性	不定期契約	全職	7	8
	女性	不定期契約	全職	5	4
	小計			12	12
博斯	男性	不定期契約	全職	13	15
	女性	不定期契約	全職	6	7
	小計			19	22
合流	男性	不定期契約	全職	6	7
	女性	不定期契約	全職	5	7
	小計			11	14
總計	男性	不定期契約	全職	26	30
	女性	不定期契約	全職	16	18
	小計			42	48

註1：統計報導期間 12/31 結束日當天的員工數值。

註2：定期/不定期契約：請參考《勞動基準法》第 9 條定義。

註3：全職/兼職：兼職(即所謂的部分工時勞工)，依據勞動部定義，指相較組織內全職勞工，工時有相當程度

縮短之勞工，其縮短之時數，由勞資雙方共同協議之。

註4：

■ 多元化人力組成

地區	員工類別	40 歲以下		41~50 歲		51 歲以上		總計
		男性	女性	男性	女性	男性	女性	
博士旺	高階主管	0	0	1	1	4	0	6
	基層主管	0	1	1	1	1	1	5
	一般員工	0	0	0	0	1	0	1
	總計	0	1	2	2	6	1	12
博斯	高階主管	1	0	1	0	1	0	3
	基層主管	0	0	0	1	0	0	1
	一般員工	9	5	3	1	0	0	18
	總計	10	5	4	2	1	0	22
合流	高階主管	0	0	0	0	1	0	1
	基層主管	1	0	0	0	0	0	1
	一般員工	4	7	1	0	0	0	12
	總計	5	7	1	0	1	0	14
總計	高階主管	1	0	2	1	6	0	10
	基層主管	1	1	1	2	1	1	7
	一般員工	13	12	4	1	1	0	31
	總計	15	13	7	4	8	1	48
	占員工總數比率	31.2	27.0	14.5	8.33	16.6	2.08	100.0
	(按性別區分)	5%	8%	8%	%	7%	%	0%
	占員工總數比率	58.33%		22.92%		18.75%		100.0
	(按年齡區分)							0%

註1： 高階主管：董事長、副董事長、總經理、處長、資深(業務、技術)經理

註2： 基層主管：技術經理、專案經理、專案副理。

■ 多元化人力組成

地區	類別	員工人數
博士旺	身心障礙者(人數)	0
	原住民(人數)	0
	外籍人士(人數)	0
	平均服務年資(年)	0
	總計(人數)	0
博斯	身心障礙者(人數)	1
	原住民(人數)	0
	外籍人士(人數)	0
	平均服務年資(年)	1.57
	總計(人數)	1
合流	身心障礙者(人數)	1
	原住民(人數)	0
	外籍人士(人數)	0
	平均服務年資(年)	2.92
	總計(人數)	1
總計	身心障礙者(人數)	2
	原住民(人數)	0
	外籍人士(人數)	0
	平均服務年資(年)	2.25
	總計(人數)	2

5.1.3 順暢的溝通管道

博士旺創新股份有限公司如有勞動條件調整需經勞資會議同意，且所有營運活動皆符合當地法律規範。根據《勞動基準法》所規範之公司預告期，依據員工年資之最短預告期規定如下：繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之；繼續工作一年以上三年未滿者；於二十日前預告之。繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。未依前項規定期間預告而資遣者，應給付前項預告期間工資。

5.2 人才吸引與留任

5.2.1 新進與離職狀況

2024 年度博士旺共招募 19 位新進員工，新進率約為 39.58%，共 13 位員工離職，離職率約為 27.08%。針對離職員工分析與調查離職原因，以個人職涯發展規劃原因為主，因此未來將加強面談時對於工作內容的說明，確保求職者對其理解與實際情形一致，另將提供留職停薪、進修補助等相關協助，給予員工全方面的支援，以提升優秀人才留任率。

■ 新進員工統計

地區	性別	年齡	2023		2024	
			新進人數	新進率(%)	新進人數	新進率(%)
博士旺	女	<40 歲	1	2.38%	2	4.17%
		41~50 歲	2	4.76%	2	4.17%
		>51 歲	0	0.00%	0	0.00%
	男	<40 歲	0	0.00%	0	0.00%
		41~50 歲	1	2.38%	1	2.08%
		>51 歲	2	4.76%	1	2.08%

地區	性別	年齡	2023		2024	
			新進人數	新進率(%)	新進人數	新進率(%)
博斯	女	<40 歲	1	2.38%	2	4.17%
		41~50 歲	1	2.38%	0	0.00%
		>51 歲	0	0.00%	0	0.00%
	男	<40 歲	3	7.14%	3	6.25%
		41~50 歲	0	0.00%	0	0.00%
		>51 歲	0	0.00%	0	0.00%
合流	女	<40 歲	3	7.14%	5	10.42%
		41~50 歲	0	0.00%	0	0.00%
		>51 歲	0	0.00%	0	0.00%
	男	<40 歲	1	2.38%	3	6.25%
		41~50 歲	0	0.00%	0	0.00%
		>51 歲	0	0.00%	0	0.00%
總計	女	<40 歲	5	11.90%	9	18.75%
		41~50 歲	3	7.14%	2	4.17%
		>51 歲	0	0.00%	0	0.00%
	男	<40 歲	4	9.52%	6	12.50%
		41~50 歲	1	2.38%	1	2.08%
		>51 歲	2	4.76%	1	2.08%
小計		15	35.71%	19	39.58%	

註1：新進率為〔（該年度依照各類別之新進員工人數）/（該年度員工年底總人數）〕*100%

離職員工統計

地區	性別	年齡	2023		2024	
			離職人數	離職率(%)	離職人數	離職率(%)
博士旺	女	<40 歲	2	4.76%	1	2.08%
		41~50 歲	3	7.14%	4	8.33%
		>51 歲	1	2.38%	0	0.00%
	男	<40 歲	0	0.00%	1	2.08%
		41~50 歲	1	2.38%	0	0.00%
		>51 歲	0	0.00%	0	0.00%
博斯	女	<40 歲	0	0.00%	1	2.08%
		41~50 歲	0	0.00%	0	0.00%
		>51 歲	0	0.00%	0	0.00%
	男	<40 歲	0	0.00%	1	2.08%
		41~50 歲	0	0.00%	0	0.00%
		>51 歲	1	2.38%	0	0.00%
合流	女	<40 歲	0	0.00%	3	6.25%
		41~50 歲	0	0.00%	0	0.00%
		>51 歲	0	0.00%	0	0.00%
	男	<40 歲	0	0.00%	2	4.17%
		41~50 歲	0	0.00%	0	0.00%
		>51 歲	0	0.00%	0	0.00%
總計	女	<40 歲	2	4.76%	5	10.42%
		41~50 歲	3	7.14%	4	8.33%

地區	性別	年齡	2023		2024	
			離職人數	離職率(%)	離職人數	離職率(%)
	男	>51 歲	1	2.38%	0	0.00%
		<40 歲	0	0.00%	4	8.33%
		41~50 歲	1	2.38%	0	0.00%
		>51 歲	1	2.38%	0	0.00%
	小計		8	19.05%	13	27.08%

註1：離職率為〔（該年度依照各類別之離職員工人數）/（該年度員工年底總人數）〕*100%

5.2.2 完善的薪酬制度

博士旺致力於提供透明、公平的薪酬制度，依據員工學經歷、專業知識技術、年資經驗與個人績效表現核定薪資水準，所有員工之薪酬不因性別、年齡、族群、國籍、宗教、政治立場或性別傾向等而有不同。

博士旺創新股份有限公司非擔任主管職務之全時員工 2024 年薪資平均數 1,174 仟元，薪資中位數 1,173 仟元，相較於 2023 年，薪資平均數增加 36.51%，薪資中位數增加 39.48%，主要原因為新進人員薪資增加。

■ 女性與男性薪酬比率

	2023	2024
	女性薪酬：男性薪酬	女性薪酬：男性薪酬
高階主管	1:1.23	1:0.89
基層主管	1:1.17	1:1.6
一般員工	1:1.13	1:1.2

註1：高階主管：董事長、副董事長、總經理、處長、資深(業務、技術)經理(11~20 職等)

註2：基層主管：技術經理、專案經理、專案副理(7~10 職等)

註3：薪酬包含：基本薪資+加班費+伙食津貼+不休假獎金+季獎金+三節獎金+年終獎金+分紅獎金+董事酬勞。

■ 非擔任主管職務全時員工薪資平均數與中位數

(單位：新臺幣仟元)

項目	2023	2024	差異說明
非擔任主管全時員工（人數）	5	6	-
非擔任主管全時員工薪資平均數	860	1,174	新進員工薪資增加
非擔任主管全時員工薪資中位數	841	1,173	新進員工薪資增加

■ 最高委任經理人與中位數薪酬比率

最高委任經理人 與中位數薪酬年薪比率	最高委任經理人 與中位數薪酬調薪幅度比率
2.56	0.09

註1： 年度總薪酬包含：基本薪資、獎金(端午、中秋、年終)等。

註2： 年度總薪酬比率：組織薪酬最高個人之年度總薪酬/所有員工(不包括該薪酬最高之個人)之年度總薪酬中位數。

註3： 年度總薪酬變化比率：組織薪酬最高個人之年度總薪酬增加百分比/所有員工(不包括該薪酬最高之個人)之年度總薪酬中位數增加百分比。

5.2.3 多元的員工福利

博士旺創新股份有限公司提供員工合理的權益與福利，謹遵營運據點當地之法律規範，給予員工其所應得之基本權益，包含保險、退休金、休假等等，另亦提供優於法律規範以外之多元福利政策，包含婚喪喜慶各項補助、定期旅遊、資深員工特別獎勵辦法等等，以凝聚同仁向心力、建構和諧勞資關係。博士旺於 2024 年之員工福利總支出達 129,350 元，員工平均福利數為 10,779 元^註。

註：此處員工福利支出僅統計個體數據。

■ 博士旺創新股份有限公司員工福利項目

項目	內容
福利津貼	■ 職工福利三節禮金 ■ 生育補助 ■ 結婚補助 ■ 喪祭補助 ■ 資深員工獎勵 ■ 退休金提撥給付 ■ 員工急難救助和撫卹
保險與健康	■ 員工保險 ■ 團體保險 ■ 按摩服務 ■ 健身房
彈性工時與給假	■ 特休假 ■ 七天有薪病假 ■ 三天全薪事假 ■ 志工假 ■ 榮譽假
專業諮詢	■ 法律諮詢
娛樂補助	■ 關係企業員工優惠 ■ 特約商店優惠 ■ 電影欣賞會 ■ 年終尾牙

5.2.4 育嬰假

為鼓勵並支持員工安心培育下一代，博士旺創新股份有限公司依法令讓員工享有育嬰留職停薪的權利，公司除於員工工作規則明定「離職暨留職停薪管理辦法」載明申請方式外，亦提供諮詢窗口，協助同仁依循《性別平等工作法》及《育嬰留職停薪實施辦法》辦理。

項目	男性人數	女性人數	總計
2024 年度－有權申請育嬰留停(A)	1	0	1
2024 年度－實際申請育嬰留停(B)	0	0	0
2024 年度－預計育嬰留停復職(C)	0	0	0
2024 年度－實際育嬰留停復職(D)	0	0	0
2023 年度－實際育嬰留停復職(E)	0	0	0
2023 年度－育嬰假復職後十二個月仍在職的(F)	0	0	0
育嬰留職停薪申請率(B/A)	0	0	0
復職率(D/C)	0	0	0
留任率(F/E)	0	0	0

5.3 人才培育與發展

5.3.1 人才發展管理

博士旺創新股份有限公司針對不同階層與職務，規劃相應之教育訓練課程，以提升員工專業職能、增進管理能力，達到公司營運目標，強化企業競爭力。2024 年，博士旺創新股份有限公司透過集團內部課程及外部專案訓練等多元培訓方式，讓員工得以與時俱進學習新知。2024 年，教育訓練受訓人數達 94 人次，平均訓練時數為 16.88 小時。

■ 員工平均受訓時數

性別	員工類別	2023			2024		
		人次	總訓練 時數	平均受 訓時數	人次	總訓練 時數	平均受訓 時數
男性	高階主管	1	2	2.00	15	141	9.40
	基層主管	0	0	0.00	2	116	58.00
	一般員工	0	0	0.00	14	630	45.00
女性	高階主管	9	41	4.56	15	105	7.00
	基層主管	10	38	3.80	36	106.5	2.96
	一般員工	1	18	18.00	12	488	40.67
總計		21	99	4.71	94	1,586.5	16.88

5.3.2 績效考核機制

博士旺創新股份有限公司依循《績效考核管理辦法》，每半年定期進行考核，並與員工進行績效核談，考核重點在於衡量過去工作任務執行情況，以及設定未來工作目標，績效考核結果將作為薪酬調整、升遷、職涯發展規劃之依據，每年會參考前一年度考核進行人員調升，確保升遷管道的透明公正與完善。

考核流程是先由員工自評後，再由主管依員工表現、目標達成狀況進行複評，透過雙向溝通之管理方式，達到雙方對於企業及目標之共同認知。2024 年，博士旺創新股份有限公司共有 100% 的正式員工完成年度績效評核，除試用期人員及當年度留停復職人員（未滿三個月）不予以考核外，其餘同仁全數接受考核。

■ 博士旺創新股份有限公司績效評核項

評核項目	評核細項
年度工作計畫	由最高營運主管制定目標，再與組織內成員擬定下一年度之部門目標及各項績效指標，再將所訂之部門目標及各項績效指標，佈達至下一級單位，以做為擬定目標之依據。下一級單位完成目標擬定後，經權責主管審核通過，以相同方式依續佈達至個人，完成當年度目標設定。
工作行為與發展	主管依據同仁工作情況及職涯發展給予評分
考勤獎懲	人資單位計算當次考評期間考勤與獎懲紀錄

5.4 職業安全衛生

5.4.1 職安衛政策與教育訓練

博士旺創新股份有限公司致力於提供給所有員工安全的工作環境，本公司依循職業安全衛生法規，訂定《安全衛生工作守則》。博士旺之工作環境為一般辦公空間，工作環境單純且風險低，並依法規於辦公大樓有設置急救人員。

本公司於 2024 年進行二次消防緊急避難演練，積極推動員工的安全意識與反應能力，同時讓員工了解正確的撤離路線並前往安全區域。演練過程中，員工展現了良好的緊急反應能力，並對安全疏散流程有了更深刻的理解。

未來，我們將持續改進和加強員工的安全培訓，確保每位員工都能在突發事故中保持冷靜，並保障生命安全。

5.4.2 職業健康服務與促進活動

為建構友善健康安全職場，博士旺創新股份有限公司持續推動多項健康服務與促進方案，讓員工身、心、靈都能獲得完善的照護，進而提升員工認同感與向心力，持續為公司創造競爭優勢。

博士旺重視員工身心健康，依法提供員工健康檢查，以完善的檢查項目讓員工了解自身健康狀況，做好自我照護或及時就醫。2024 年共 22 人完成健檢，佔總員工人數約 45.83%。此外，為提供員工健康資訊，每個月寄送健康宣導電子報給全體員工，進行健康相關宣導。

近期**諾病毒**的疫情拉警報，依據疾病管制署的統計，上週因諾病毒的就醫人次逼近兩萬大關，創下10年來同期新高，也預估11月下旬會衝上最高峰，而且呀~不只小孩，大人也會感染囉！典型症狀雖不像小孩出現泡泡性咽喉炎/手足口病，有可能會以類似感冒等呼吸道症狀方式表現，
最有效的預防方法你還是**戴口罩與洗手**~~請你跟我這樣做~~

一、**戴口罩時務必遵守：保護你我//大家都健康**

- 1.離開個人座位，搭乘電梯、交通車、開會時，請配戴口罩避免病菌交叉傳播
- 2.同仁或訪客有感冒等呼吸道症狀之不適症狀，可至櫃台領取口罩，你自身狀況評估就醫並口罩全程配戴
- 3.若同仁感冒發熱不適，可找醫區小護士進行體溫量測及申請快篩囉~
中和區小護士：謝如求Eunice (#13448)
內湖區小護士：郭慧欣Julia (#18579)

二、**「洗手七大招」：內外夾攻大力丸**



▲ 2024/11/7 寄送之健康宣導電子報

5.4.3 職業傷害與職業病

為確保職安衛管理措施的有效性，博士旺創新股份有限公司以職業傷害及職業病的統計數據為指標，據以衡量職安衛管理績效、追蹤問題根源，並持續優化管理方針。近兩年來，博士旺未發生嚴重職災事故，而在可記錄之職業傷害部分，博士旺創新股份有限公司主要發生之職業傷害係由於割傷、撞傷，針對這些已辨識出之問題，博士旺創新股份有限公司分別制定了相應的管理措施，包含改善工作環境設計：檢視工作環境，確保通道暢通，並減少障礙物，避免員工因環境不良而碰撞受傷。在未來，博士旺創新股份有限公司將持續完善職業傷病相關之配套措施，做到定期檢討、動態優化，保持零職災的目標。

■ 職業傷病數據

年度	總經歷工 時 ^{註1}	損失日數 ^{註2}	可記錄職業傷害		嚴重的職業傷害		職業 病數 量	因公死 亡數量 ^{註5}
			數量	比率 ^{註3}	數量	比率 ^{註4}		
2023	81,312	0	0	0	0	0	0	0
2024	95,616	0	0	0	0	0	0	0

註1：全體員工實際經歷之工作時數加總：除雇主外所有人員(包含員工與非員工工作者)，每年工作總日數乘每日工作鐘點數。

註2：損失日數：受傷人暫時不能恢復工作之日數，其總損失日數不包括受傷當日及恢復工作當日。但應包括中間所經過之日數(包括星期日、休假日或事業單位停工日)及復工後，因該災害導致之任何不能工作之整日數。

註3：可記錄職業傷害比率=[可記錄之職業傷害數(職業傷害人數+因職業傷害而造成死亡人數) x 10⁶]/總經歷工時。

註4：嚴重職業傷害比率=[嚴重的職業傷害數(排除死亡人數) x 10⁶]/總經歷工時。

註5：包含因職業傷害與職業病死亡的人數。

5.5 社區公益

在博士旺，我們深知企業的成功不僅僅在於財務表現，還在於我們對社會的貢獻和責任。我們堅信，企業應該積極參與並回饋社會，以促進整體社會的和諧與進步。基於這一信念，我們持續投入於多元化的社會公益活動，涵蓋教育、環保、社區發展等各個領域，旨在改善人們的生活品質並促進社會的永續發展。

我們深信，只有在社會各界的共同努力下，才能實現真正的可持續發展。未來，博士旺將繼續秉持社會公益的初心，持續推動並擴展我們的公益項目，為建設一個更加和諧、健康和可持續的社會貢獻我們的力量。

翡翠灣淨灘活動

博士旺於 2024 年 10 月 19 日邀請員工一同參與新北市環保局於萬里區翡翠灣舉辦的 113 年度秋季聯合淨灘活動，本次活動參加員工人次為 8 人，共進行 5 小時。博士旺希望透過本次活動，帶領員工接觸大自然，一同為美麗的海洋貢獻心力。





財團法人台灣兒童暨家庭扶助基金會新北市分事務所

113 年歲末送暖感恩園遊會「55 感恩 幸福共饗」

博士旺於 2024 年 12 月 1 日邀請員工一同參與家扶基金會於板橋第一運動場前運動廣場舉辦的 113 年歲末送暖感恩園遊會「55 感恩 幸福共饗」活動，本次活動參加員工人次為 7 人，共進行 5 小時。博士旺希望透過本次活動，將員工家裡閒置嶄新物品捐獻義賣，凝聚最大的愛心力量並回饋社會。



附錄一、GRI Standards 索引表

使用聲明	博士旺創新股份有限公司依循 GRI 準則編制永續報告書，數據資訊範疇為 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日
GRI 1 使用版本	GRI 1: Foundation 2021
GRI 行業準則應用	無

GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節/ 補充說明
GRI 2：一般揭露 (2021)			
GRI 2：一般揭露 (2021)	2-1 組織詳細資訊	4	1.1.1 公司簡介
	2-2 組織永續報導中包含的實體	1	關於本報告書
	2-3 報導期間、頻率及聯絡人	1-2	關於本報告書
	2-4 資訊重編	-	今年為博士旺首年編製永續報告書
	2-5 外部保證/確信	-	尚未執行外部保證/確信
	2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	42-43	4.1 博士旺產品介紹與價值鏈
	2-7 員工	58	5.1.2 人力結構與多元職場
	2-8 非員工的工作者	58	5.1.2 人力結構與多元職場

GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節/ 補充說明
GRI 2：一般揭露 (2021)	2-9 治理結構及組成	9、16	1.2 企業永續治理架構 2.1.1 公司結構與董事會組成
	2-10 最高治理單位的提名與遴選	22	2.1.2 董事會成員提名及遴選
	2-11 最高治理單位的主席	16	2.1.1 公司結構與董事會組成
	2-12 最高治理單位於監督衝擊管理的角色	9	1.2 企業永續治理架構
	2-13 衝擊管理的負責人	9	1.2 企業永續治理架構
	2-14 最高治理單位於永續報導的角色	11	1.3 重大議題鑑別與分析
	2-15 利益衝突	22	2.1.2 董事會成員提名及遴選
	2-16 溝通關鍵重大事件	9-11	1.2 企業永續治理架構 1.3 重大議題鑑別與分析
	2-17 最高治理單位的群體智識	17	2.1.1 公司結構與董事會組成
	2-18 最高治理單位的績效評估	24-25	2.1.4 績效評估

GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節/ 補充說明
GRI 2：一般揭露 (2021)	2-19 薪酬政策	26	2.1.5 薪酬政策
	2-20 薪酬決定流程	26	2.1.5 薪酬政策
	2-21 年度總薪酬比率	64	5.2.2 完善的薪酬制度
	2-22 永續發展策略的聲明	3	董事長的話
	2-23 政策承諾	5、45、 51-52、 57	各重大主題管理 方針
	2-24 納入政策承諾	5、45、 51-52、 57	各重大主題管理 方針
	2-25 補救負面衝擊的程序	14-15、 5、45、 51-52、57	1.4 利害關係人 議合溝通 各重大主題管理 方針
	2-26 尋求建議和提出疑慮的機制	28、5、 45、51- 52、57	2.2.3 吹哨者制 度 各重大主題管理 方針
	2-27 法規遵循	32	2.4 法規遵循
	2-28 公協會的會員資格	6-8	1.1.3 參與公協 會組織

GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節/ 補充說明
	2-29 利害關係人議合方針	14-15	1.4 利害關係人 議合溝通
	2-30 團體協約	-	尚未簽訂團體協約，然本公司依法定期舉行勞資會議
重大主題			
GRI 3：重大主題 (2021)	3-1 決定重大主題的流程	11	1.3 重大議題鑑別與分析
	3-2 重大主題列表	12-13	1.3 重大議題鑑別與分析
3-3 重大主題管理		5	1.1.2 營運與財務狀況
GRI 201 (2016) ：經濟績效	201-1 組織所產生及分配的直接經濟價值	6	1.1.2 營運與財務狀況
人權、多元化與平等			
3-3 重大主題管理		57	5.1 員工人權保障
GRI 402 (2016) ：勞/資關係	402-1 關於營運變化的最短預告期	60	5.1.3 順暢的溝通管道

GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節/ 補充說明
GRI 405 (2016) ：員工多元化與平等機會	405-1 治理單位與員工的多元化	16、58-59	2.1.1 公司結構 與董事會組成 5.1.2 人力結構 與多元職場
	405-2 女性對男性基本薪資加薪酬的比例	63	5.2.2 完善的薪酬制度
GRI 406 (2016) ：不歧視	406-1 歧視事件以及組織採取的改善行動	58	5.1.1 推動職場 人權保障
創新產品與技術			
3-3 重大主題管理		45	4.2 產品技術與 創新
資訊安全與客戶隱私			
3-3 重大主題管理		51-52	4.4 資訊安全與 客戶隱私
GRI 418 (2016) ：客戶隱私	418-1 經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	54	4.4.3 資安或隱私事件通報與因應流程
其他主題			
GRI 200：經濟			
GRI 201 (2016) ：經濟績效	201-2 氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	35	3.1.3 氣候變遷 因應策略
GRI 204 (2016) ：採購實務	204-1 來自當地供應商的採購支出比例	56	4.5 採購實務

GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節/ 補充說明
GRI 205 (2016) ：反貪腐	205-3 已確認的貪腐事件及採取的行動	27	2.2.1 反貪腐政策
GRI 300：環境			
GRI 302 (2016) ：能源	302-1 組織內部的能源消耗	37	3.2.2 能源使用概況
	302-3 能源密集度	37	3.2.2 能源使用概況
GRI 303 (2018) ：水與放流水	303-1 共享水資源之相互影響	40	3.4.1 水資源風險評估
	303-5 耗水量	40	3.4.2 取水與耗水量
GRI 305 (2016) ：排放	305-1 直接（範疇一）溫室氣體排放	38	3.2.3 溫室氣體管理
	305-2 能源間接（範疇二）溫室氣體排放	38	3.2.3 溫室氣體管理
	305-4 溫室氣體排放強度	38	3.2.3 溫室氣體管理
GRI 306 (2020) ：廢棄物	306-2 廢棄物相關顯著衝擊之管理	39	3.3.1 廢棄物管理制度
	306-3 廢棄物的產生	39	3.3.2 廢棄物的產生
	306-4 廢棄物的處置移轉	39	3.3.2 廢棄物的產生

GRI 準則	揭露項目	頁碼	對應章節/ 補充說明
	306-5 廢棄物的直接處置	39	3.3.2 廢棄物的產生
GRI 400：社會			
GRI 401 (2016) ：勞雇關係	401-1 新進員工和離職員工	61-63	5.2.1 新進與離職狀況
	401-2 提供給全職員工（不包含臨時或兼職員工）的福利	65	5.2.3 多元的員工福利
	401-3 育嬰假	66	5.2.4 育嬰假
GRI 403 (2018)： 職業安全衛生	403-3 職業健康服務	69	5.4.2 職業健康服務與促進活動
	403-5 有關職業安全衛生之工作者訓練	69	5.4.1 職安衛政策與教育訓練
	403-6 工作者健康促進	69	5.4.2 職業健康服務與促進活動
	403-9 職業傷害	70	5.4.3 職業傷害與職業病
	403-10 職業病	70	5.4.3 職業傷害與職業病
GRI 404 (2016) ：訓練與教育	404-1 每名員工每年接受訓練的平均時數	67	5.3.1 人才發展管理
	404-3 定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	68	5.3.2 績效考核機制

附錄二、上櫃公司氣候相關資訊索引表

依「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」第四條之一：附表二 上櫃公司氣候相關資訊

項目	揭露內容	對應章節	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。	3.1.1 氣候治理	33
2	敘明所辨識之氣候風險與機會如何影響企業之業務、策略及財務(短期、中期、長期)。	3.1.3 氣候變遷因應策略	35
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	3.1.3 氣候變遷因應策略	35
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。	3.1.2 氣候風險管理	34
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。	規劃中	-
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。	規劃中	-
7	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	規劃中	-
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。	規劃中	-
9	溫室氣體盤查及確信情形與減量目標、策略及具體行動計畫	3.1.4 指標與目標	36

附錄三、上櫃公司編製與申報永續報告書永續揭露指標

依「上櫃公司編製與申報永續報告書作業辦法」第四條規定：附表一之八-永續揭露指標一半
導體業。

項目	揭露內容	對應章節/備註說明	頁碼
1	消耗能源總量、外購電力百分比及再生能源使用率	3.2.2 能源使用概況	37
2	總取水量及總耗水量	3.4.2 取水與耗水量	40-41
3	所產生有害廢棄物之重量及回收百分比	本公司 2024 年度並未產生有害廢棄物，因此重量與回收百分比皆為 0。	-
4	說明職業災害類別、人數及比率	5.4.3 職業傷害與職業病	70
5	產品生命週期管理之揭露：含報廢產品及電子廢棄物之重量以及再循環之百分比	不適用博士旺	-
6	與使用關鍵材料相關的風險管理之描述	不適用博士旺	-
7	因與反競爭行為條例相關的法律訴訟而造成的金錢損失總額	0	-
8	依產品類別之主要產品產量	1.1 關於博士旺	4

