

2024

Environmental Social Governance

波若威科技永續報告書

E S G R e p o r t

目錄

1、 關於本報告書	5
1.01 經營者的話	5
1.02 關於本公司	5
1.03 報告書資訊	7
2、 永續經營	10
2.01 永續發展策略	10
2.02 推動永續發展機制	10
2.03 董事會及功能性委員會	12
3、 利害關係人與重大主題	20
3.01 利害關係人議合	20
3.02 決定重大主題的流程	22
3.03 重大主題列表	24

3.04 重大主題之管理 24

4、 治理面 28

4.01 誠信經營 28

4.02 風險管理 29

4.03 參與各類社團組織 30

5、 社會面 35

5.01 人力發展 35

5.02 職業安全及衛生 40

6、 環境面 44

6.01 氣候變遷 44

6.02 溫室氣體管理 47

7、 附錄 48

7.01 附錄一、GRI 內容索引表 48

7.02 附錄二、氣候相關資訊	50
-----------------------	----

1、關於本報告書

1.01 經營者的話

本公司以台灣為研發中心，結合優化成本的生產基地，產出符合國際大廠品質標竿的產品。透過以下四個企業精神，用以持續服務客戶。

(1)Innovation: 透過技術與產品的創新，持續提供客戶所需的競爭優勢。

(2)Implementation: 為客戶提供高品質，高可靠度和競爭成本的產品，維持其市場領先地位。

(3)Intimacy: 頻繁地與客戶貼心溝通，了解客戶實際需要進而預先提供必要的服務。

(4)Integrity: 誠信正直的價值觀深植於員工心中，成為客戶得以信賴的策略夥伴。

1.02 關於本公司

本公司為研發、生產及銷售光纖通訊零組件的領導廠商。總部設立於臺灣新竹科學園區並於中國及菲律賓設有生產基地，以頂尖技術能力起家，並以宏觀的視野服務世界級的客戶，自 1998 成立以來，一直堅持提供高品質的產品與服務給全球客戶，獲得眾多客戶肯定。

經過我們的長期耕耘，產品已普及於市場。應用於光纖到戶建設(FTTX)、數據中心(Data Center)、雲端(Cloud Computing)線上遊戲及數位影音娛樂內容、有線電視業者的寬頻服務以及第五代行動通訊(5G)等。客戶選擇我們，除了青睞我們可提供獨特的技術與製造價值以外，更多考量的是我們與時俱進的數位化管理能力。

我們將以累積的技術能力為基礎，持續深化客戶所需的產品，採用最尖端、最先進的光學元件技術與模組技術為客戶提供一系列標準化產品，及客製化產品。

商業模式與經營策略以台灣為研發中心，結合優化成本的生產基地，產出符合國際大廠品質標竿的產品。

波若威的競爭優勢

波若威科技提供客戶 CM(Contract Manufacturing) 、OEM(Original Equipment Manufacturing) 和 ODM(Original Design Manufacturing)等商業合作模式，與客戶共同成長。在專業的 CM/OEM 代工經營模式下，我們可為客戶規劃專屬的生產線，並以嚴格的門禁管制以及系統化的文件管理來保護客戶產品的智慧財產權，為提供強大的光學元件工程支援、制造等一系列服務。

集結台灣總公司具競爭優勢的成本製造基地，致力於為客戶提供“最好的製造服務”。強大的工程能力，包括製造工程、基礎元件和模組設計、生產等，為客戶提供高品質、低成本的產品，並達成反應迅速和準時交貨的目標。與客戶形成一個最有競爭力的供應鏈體系。本公司價值鏈始於光通訊零組件研發設計與生產銷售，從上游廠商取得原材料與關鍵零組件，以本公司的關鍵核心價值進行客製化研發設計及生產，進而滿足下游客戶所需。相較於 2023 年，本公司於價值鏈、產品與服務、商業關係無顯著變化。

公司簡介

公司名稱	波若威科技股份有限公司
成立日期	1998/05/18
上櫃日期	101/12/03
營利事業統一編號	16586555
董事長	鄭萬來
總經理	黃裕文
總部位置	台灣新竹科學園區工業東九路 30 號 3 樓
公司電話	(03)5630099
公司網址	http://www.browave.com
產業類別	網路通信
主要產品及服務	高密度波分多工器/解多工器與合波器、全光纖式波長存取多工器、光機電主動被動元件、模組及次系統之設計、生產與銷售服務
實收資本額	805,407,410 元
銷售額(2024 年)	1,941,270,000 元
員工人數(2024 年)	180 人
簽證會計師事務所	資誠聯合會計師事務所

價值鏈簡介

價值鏈	類型	數量
供應商(1)	原物料經銷商	486
供應商(2)	承攬商	11

1.03 報告書資訊

1.03.1 編製依據

本報告依循全球永續性報告倡議組織（Global Reporting Initiative, GRI）發布的 2021 版 GRI 永續報告準則（GRI Sustainability Reporting Standards, GRI Standards）進行揭露。此外，本報告亦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」及「上市上櫃公司永續發展實務守則」進行撰寫，以具體說明本公司在企業社會責任方面的相關作為及成效，向利害關係人進行揭露。

1.03.2 報告涵蓋期間、頻率

本報告書為波若威科技股份有限公司出版第 1 本報告書，永續報告書每年定期出版，揭露 2024 年度（2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日）財務與非財務資訊，包含管理方針、重大主題、績效表現、供應鏈管理及環境與社會相關作為，同時公布於本公司網站。

(1)前次報告書發行時間：無

(2)本次報告書發行時間：2025 年 08 月

(3)下次報告書預計發行時間：2026 年 08 月

本報告書報導期間與合併財務報表一致，為求報告的完整性與可比較性，部分章節內容會涵蓋 2024 年 1 月 1 日以前，以及 2024 年 12 月 31 日之後的資訊，將於該章節附註說明。

聯絡資訊

如果您對本公司的報告有任何問題或需要進一步的資訊，請以下列資訊聯絡

Email 3163@browave.com

電話：03-5630099 ext3163

1.03.3 報告邊界與範疇

本報告書揭露範圍為以母公司為主體；合併財務報告揭露範圍為合併公司(簡稱波若威集團)，包含母公司、波若威光纖通訊(中山)有限公司及 Browave (Philippines)Corporation。母公司據點設於新竹科學園區工業東九路 30 號 3 樓；波若威光纖通訊(中山)有限公司據點設於中國廣東省中山市火炬開發區科技東路 39 號。Browave (Philippines)Corporation 據點設於 1st Floor, Building 1, 4 Rizal Highway Corner Aim High Avenue, Subic Bay Gateway Park Phase 1, Subic Bay Freeport Zone, 2222 Zambales, Philippines。(部分資訊範圍如具其他意義將在各章節特別標註)

報告書統計數據計算基礎

財務數據	經濟收入分配表採用經會計師簽證之合併財務報告數據。若無特別標註，財務數據皆以「新台幣」為單位。
環境數據	溫室氣體排放量為依循 ISO 14064-1：2018 盤查之數據，水資源與廢棄物統計資料為各營運據點申報予當地主管機關之數據。
其他數據	彙總各營運據點自行統計數據。

1.03.4 資訊重編

本報告書無資訊重編情形。

1.03.5 外部確信/保證情形

本公司實收資本額未達報告書須經獨立之第三方查驗證機構確信之門檻。

1.03.6 永續報告之責任單位

若對本報告書內容有疑義，可透過以下管道聯繫：

聯絡窗口：永續發展推動小組

電話：03-5630099 ext3163

電子信箱：3163@browave.com

公司 ESG 專區網站：<http://www.browave.com>

公司地址：台灣新竹科學園區工業東九路 30 號 3F

2、永續經營

2.01 永續發展策略

本公司訂定並依循「永續發展實務守則」，將「永續發展」融入企業經營的管理模式，排除有害「永續發展」的獲利行為，並承諾在符合利害關係人的期待，善盡社會責任、實踐永續發展。本公司短、中、長期的經營策略，聚焦在經濟及治理面、環境面、社會面並積極呼應 SDGs 的永續精神。

永續發展策略

- (1)提升競爭力創造股東利潤
- (2)強化服務優勢滿足客戶需求
- (3)營造優質環境增進同仁成長
- (4)珍惜地球資源打造低碳社會

2.02 推動永續發展機制

2.02.1 推動永續發展之治理架構

組織架構

永續資訊收集與管理由永續發展推動小組、風險管理小組及溫室氣體盤查推動小組成員彙整與歸納，並由永續發展推動小組完成撰寫與申報。永續發展推動小組主席為最高指導與決策主管。

董事會

- (1)負責核定、監督永續資訊的政策和作業程序。

管理階層

- (1)確保永續資訊的準確性和完整性。
- (2)制定和實施相關的內控措施。

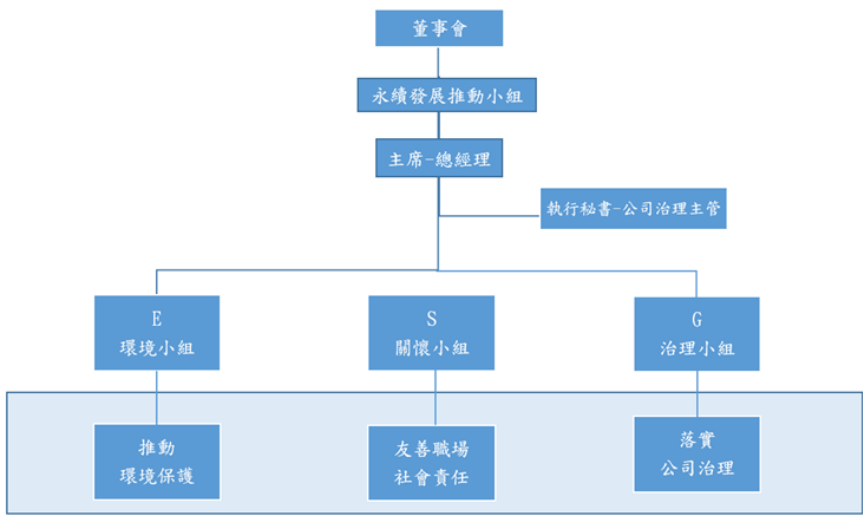
永續發展推動小組

- (1)負責收集、分析與鑑別重大永續議題。
- (2)檢視各單位提供資料的完整性、合理性與正確性。
- (3)定期(每半年)向董事會報告永續資訊議題。

內部稽核單位

- (1)訂定年度稽核計畫，並審查永續資訊的內控措施及其有效性。

永續發展推動小組組織圖



2.02.2 運作情形

本公司永續發展推動小組依照永續策略執行成果定期進行討論，發生重大 ESG 事件時，例如重大申訴案件或嚴重的負面衝擊事件等，永續發展推動小組須將相關部門調查結果及因應措施提報董事會討論。2024 年永續發展推動小組召開 4 次會議，成員出席率為 100%，其間向董事會報告 3 次，溝通重大事項 0 件，詳如表格說明

董事會歷次開會溝通事項

開會日期	溝通事項	決議結果
2024/2/29	ESG 應辦事項及時程	說明本期 ESG 相關事項辦理進度
2024/8/1	112 年企業 ESG 資訊揭露申報 氣候相關財務揭露(TCFD)	說明本期 ESG 相關事項辦理進度
2024/11/5	112 年永續報告書編制進度暨成立 溫室氣體盤查小組	說明本期 ESG 相關事項辦理進度

2.03 董事會及功能性委員會

2.03.1 董事會對永續治理之角色及成果

2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形

董事會

- (1)監督永續政策推動
- (2)由永續發展推動小組每年不定期向董事會報告、溝通政策進程及成果。

管理階層

- (1)確保永續資訊的準確性和完整性。
- (2)制定和實施相關的內控措施。

永續發展推動小組

- (1)負責收集、分析與鑑別重大永續議題。
- (2)檢視各單位提供資料的完整性、合理性與正確性。
- (3)定期(每半年)向董事會報告永續資訊議題。

內部稽核單位

- (1)訂定年度稽核計畫，並審查永續資訊的內控措施及其有效性。

2.03.1.2 督導永續管理之績效評估

董事會績效評估

為落實公司治理提升董事會功能，本公司訂定董事會績效評估辦法。每年定期執行董事會、功能性委員會（包括審計委員會、薪酬委員會）自評及個別董事成員的績效評估，內容包含董事參與永續經營認知程度、專業職能、職責認知、公司營運參與度、內部控制及持續進修等面向。2024 年度整體董事會與功能性委員會的自評結果均為「優」，並提報董事會。

績效評估內容包含以下三面向：

- (1) 專業職能與決策效能：獨立董事席次達 3 人，背景涵蓋稅務、法律、人工智慧、金融及會計等多元專業領域。
- (2) 企業內部控制之監督：設置審計委員會，定期討論發展策略、營運狀況及風險管理等重大事項；使董事會能更有效掌握並評估企業經營目標的落實情況，強化風險管理及監督。
- (3) 對永續經營之態度：由董事會指導及監督公司推動永續發展行動落實情形，並由永續發展推動小組定期向董事會報告執行情況，以利策略落實並持續監督。未來將推動經理人績效指標包含永續發展成果。

2.03.1.3 對永續發展之持續進修

本公司每年安排董事進修課程，提高在公司治理、經濟、環境和社會等議題上的知識，增加董事會面對風險之管理能力。2024 年董事會全體董事進修時數達 6 小時，平均每位董事進修時數 6 小時，董事會進修情形可參閱本公司 2024 年度股東會年報第 16 頁。

董事參與永續發展相關進修情形

類型	日期	課程/研討會名稱	主辦單位	時數
線上課程	2024/11/5	ESG 與企業永續	中華公司治理協會	3 小時
線上課程	2024/11/5	從實務案例探討公司治理應加強之道	中華公司治理協會	3 小時

2.03.2 董事會結構及運作情形

2.03.2.1 成員及多元化

本屆董事會任期為 112 年 6 月 19 日至 115 年 6 月 18 日，由 9 位董事（含 3 位獨立董事）組成，其中女性董事有 1 位，占比為 11.11%。個別成員之詳細資料(例如性別、年齡、兼任本公司或其他公司職務等)，請詳 2024 年股東會年報第 7 頁。

董事會成員結構

多元化核心項目 職稱/姓名		性別	兼任 員工	董事任期(年)				營運 判斷	會計及財務 分析能力	經營管理	危機處理	產業知識	國際市場觀	領導能力	決策能力
				<3	3~6	6~9	>9								
董事長	鄭萬來	男					V	V	V	V	V	V	V	V	V
董事	陳有諒	男					V	V	-	V	V	V	V	V	V
董事	行政院國家發展基金管理會	-					V	V	-	V	V	V	V	V	V
	代表人：鄧惟中	男		V											
董事	吳金鴻	男					V	V	-	V	V	V	V	V	V
董事	黃裕文	男	V			V		V	-	V	V	V	V	V	V
董事	吳裕群	男			V			V	V	V	V	-	V	V	V
獨立董事	林建智	男			V			V	V	V	V	-	V	V	V
獨立董事	孟慶蒞	男			V			V	V	V	V	-	V	V	V
獨立董事	方佩華	女			V			V	V	V	V	-	V	V	V

2.03.2.2 運作情形

本公司原則上每季召開一次董事會，2024 年累積召開 5 次董事會議，平均出席率為 100%。

2.03.2.3 提名與遴選

本公司董事成員採候選人提名制，由股東會就候選人名單選任七至十一人，董事任期為三年，提名及遴選標準為候選人的獨立性、專業背景與公司營運發展的關連性，並考量董事會組成之多元性。

董事候選人提名之受理方式及公告等相關事宜，悉依公司法及證券交易法相關法令規定辦理。獨立董事與非獨立董事應一併進行選舉，分別計算當選名額。

2.03.2.4 利益迴避

本公司董事長無身兼高階管理階層職位。

本公司利益衝突之相關資訊，請詳本公司 2024 年股東會年報 34 至 38 頁。

2.03.2.5 薪酬政策

董事會薪酬結構與薪酬決定流程

本公司董事薪酬依「董事及經理人現行各項薪酬項目說明」規定辦理，經薪酬委員會審議並提董事會決議，董事薪酬包含固定報酬、變動酬勞(如有盈餘)及業務執行費用，均以現金發放。2024 年董事之酬金、董事酬金級距表及發放標準請參考本公司 2024 年年報 10 頁。

本公司經理人薪酬制度由薪資報酬委員會提請建議予董事會，並由董事會核定。除固定薪資、退職退休金外，另依各項績效指標達成情形計算績效獎金，經理人之退職制度與其他員工相同。2024 年高階管理階層之薪資、級距表請參考本公司 2024 年年報 11 頁。

懲處機制

為確保公司永續及誠信經營，依本公司「誠信經營作業程序及行為指南」規定，建立誠信經營之企業文化及健全發展，董事會及管理階層等皆積極落實誠信經營政策之承諾。

董事及經理人離職與退休政策

本公司董事與經理人之離職依照當地政府法規而定皆與其他員工無異，退休制度具體內容及執行情形請參照 2024 年年報六十四頁。

薪酬政策

董事酬金依「公司章程」第廿二條之二辦理：本公司之董事執行本公司職務時，不論公司營業盈虧，公司得支給報酬，授權董事會參考薪資報酬委員會之建議及其他同業通常水準給付之。及第廿八條之一辦理：公司應以不高於當年度獲利狀況之百分之三分派董事酬勞。

經理人獎酬依「公司章程」第廿八條之一辦理：公司應以當年度獲利狀況百分之五至百分之十五分派員工酬勞。及「董事及經理人現行各項薪酬項目說明」年度績效評估結果辦理。

經理人酬金與永續目標和績效的連結，已成為企業推動永續發展的重要策略。本公司透過將環境（E）、社會（S）和公司治理（G）等重大主題共 15 項指標納入高階管理階層整體酬金，可有效激勵管理階層將永續承諾轉化為實際行動，並實現長期的價值創造。

此外，董事及經理人獎酬政策皆於股東會提案並全數獲得股東承認通過後據以執行。

2.03.2.6 年度總薪酬比率

項目	113 年度
組織中最高薪酬個人之年度總薪酬與組織所有員工(不包括獲得最高薪酬者)年度總薪酬中位數的比率	8.37
「組織中薪酬最高個人年度總薪酬」增加之百分比與「組織其他員工平均年度總薪酬」增加百分比之中位數的比率	2.23

2.03.3 功能性委員會結構及運作情形

審計委員會

本公司109年6月18日設置審計委員會，本會委員共計3人；本屆任期：112年6月19日至115年6月18日。個別成員詳細資料及委員會運作情形請詳股東會年報第17頁。

審計委員會職權事項如下：

- (1)依證券交易法第十四條之一規定訂定或修正內部控制制度。
- (2)內部控制制度有效性之考核。
- (3)依證券交易法第三十六條之一規定訂定或修正取得或處分資產、從事衍生性商品交易、資金貸與他人、為他人背書或提供保證之重大財務業務行為之處理程序。
- (4)涉及董事自身利害關係之事項。
- (5)重大之資產或衍生性商品交易。
- (6)重大之資金貸與、背書或提供保證。
- (7)募集、發行或私募具有股權性質之有價證券。
- (8)簽證會計師之委任、解任或報酬。
- (9)財務、會計或內部稽核主管之任免。
- (10)財務報告。
- (11)其他公司或主管機關規定之重大事項。

薪酬委員會

本公司之薪資報酬委員會委員共計3人。第五屆薪資報酬委員任期：112年6月19日至115年6月18日。個別成員詳細資料及委員會運作情形請詳股東會年報第26頁。

薪資報酬委員會之職權範圍如下：

- (1) 定期檢討本組織規程並提出修正建議。
- (2) 訂定並定期檢討董事及經理人年度及長期之績效評估與薪資報酬之政策、制度、標準與結構。
- (3) 定期評估本公司董事及經理人之績效目標達成情形，並訂定其個別薪資報酬之內容及數額。

3、利害關係人與重大主題

3.01 利害關係人議合

本公司經由日常營運活動中，與其密切的往來互動與溝通下，各部門承辦人員檢視「依賴、關注、責任與衝擊」影響的程度，歸納辨識出投資人、政府機關、客戶、供應商、及員工為本公司的 5 大利害關係人，並且定期彙整議題由「永續發展推動小組」進行討論訂定出管理指標，再依循 GRI 準則之精神，鑑別出重大議題呈董事會報告。

為了瞭解及回應利害關係人關注的事項，本公司提供不同的溝通管道與利害關係人溝通及議合，確保利害關係人能隨時提出意見，以瞭解不同利害關係人所關心的永續議題並給予回應。

確立重要利害關係人後，持續以多元溝通管道與公開透明方式與其進行溝通，確保與利害關係人之溝通能獲得有效且效果良好之成果。

重要利害關係人列表：

- (1)投資人：提供透明與及時資訊與合理的投資報酬。
- (2)政府機關：配合主管機關監理與查核 落實法律遵循。
- (3)客戶：與客戶共同成長。致力於為客戶提供“最好的製造服務”。與客戶形成一個最有競爭力的供應鏈體系。
- (4)供應商：與供應商形成良好信賴關係以達客戶與投資人期待。
- (5)員工：關注員工個人職涯發展與公司共創佳績。

利害關係人溝通機制及關注議題

類別	投資人	政府機關	客戶	供應商	員工
關注議題	(1) 重大資訊揭露 (2) 法人說明會 (3) 公司治理評鑑 (4) 股東會 (5) 內控內稽查核 (6) 道德規範與誠信經營 (7) 財務資訊/營運績效公告	(1) 彙整與申報重要業務 (2) 主管機關文件往來業務 (3) 環境保護法規業務 (4) 社會經濟法規業務 (5) 資訊安全及風險管理	(1) 客戶滿意度評鑑 (2) 客戶隱私市場資訊蒐集分析 (3) 產品品質與創新 (4) 客戶隱私與個資保護	(1) 供應商稽核與管理 (2) 綠色供應鏈 (3) 供應商行為準則	(1) 勞資會議 (2) 獎酬福利 (3) 教育訓練 (4) 人事評議會 (5) 職安衛檢查/講座 (6) 員工意見信箱 (7) 檢舉信箱
溝通管道	發言人張文樵 代理發言人黃淑君 投資人關係專線&信箱	總經理室 財務會計部 人事行政部	市場銷售部	供應鏈管理部	人事行政部
溝通頻率	即時完成投資人反映事項	即時完成政府機關交辦事項	即時完成客戶交辦事項	即時完成供應商反映事項	即時回應員工反映事項
聯絡方式	(03)5630099 3163@browave.com 投資人專線分機#3163	(03)5630099 3163@browave.com	(03)5630099 sales@browave.com	(03)5630099 3163@browave.com	(03)5630099 3163@browave.com
股務代理	凱基證券 02 218188888				

3.02 決定重大主題的流程

本公司依循 GRI 3：重大主題 2021，進一步評估重大主題在經濟、環境、人權等方面衝擊的顯著性，經由了解組織脈絡、鑑別衝擊並評估顯著性、排定衝擊優先順序下確立重大主題。

本公司根據分析方法的流程，彙整永續議題衝擊的顯著程度以及利害關係人關注度，歸納出三項重大主題。本公司將針對重大主題擬定相對應的政策及目標，並規劃實際行動時所應對的方案。

執行步驟如下：

步驟一

本公司依循「依賴、關注、責任與衝擊」影響的程度鑑別出重要利害關係人。

步驟二

永續發展推動小組定期彙整利害關係人及內部核心主管所關注的議題及風險辨識進行排序與討論並納入對經濟環境與社會衝擊評估的結果辨識出重大議題。

步驟三

重大議題經由多次會議確認後訂出相應指標以 PDCA 手法進行管理。

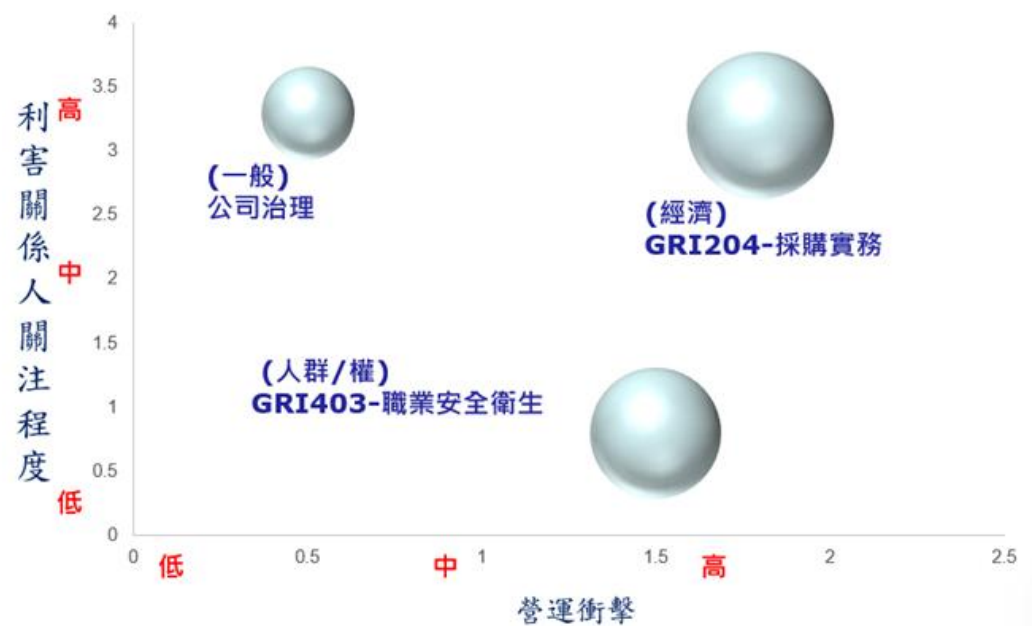
步驟四

檢視目標執行情形以俾修正。

決定重大主題流程



永續議題排序



3.03 重大主題列表

經分析利害關係人關注議題之結果, 再由永續推動小組評估議題在環境、經濟及社會三大面向產生之衝擊程度, 繪製成重大議題矩陣圖, 選定衝擊與關注程度高的議題為 2024 年重大議題。包含職業安全衛生、公司治理、採購實務管理, 合計三項作為本次報告書揭露之重大議題。

重大主題清單包含

11 擴 3 年重大主題清單	前一年度重大主題清單	變動說明
職業安全衛生	無	新增
採購實務	無	新增
公司治理	無	新增

3.04 重大主題之管理

3.04.1 政策與承諾、所採取之管理行動與目標

本公司依照各項重大主題的衝擊性質, 制定對應的政策與管理行動, 並在權責部門內展開具體指標目標, 將目標達成情況連結高階管理階層的績效與整體酬金, 期使永續發展在各營運面得以全面落實。

以下按照各重大主題, 分別說明其管理措施:

職業安全衛生

衝擊說明	制定完整的職業安全管理措施，可以降低職災發生率與職安風險，以保障工作者的職業健康與安全。			
政策/承諾	安全衛生管理程序	承攬商管理辦法	緊急應變管理程序	等...其他內部管理文件
管理行動	每季召開「職業安全衛生委員會」，針對職業安全衛生管理議題及各項工作執行成果進行說明，確保各項職業安全衛生管理規範均有效落實及應檢討事項改善。			
短中長期目標	2024 年度 緊急事件 0 件	2024 年度 工安事件 0 件	中長期目標 可記錄事故率低於產業平均值	

採購實務

衝擊說明	採購實務影響企業與環境的永續發展。天然資源枯竭、溫室氣體排放等環境衝擊；勞工權益、人權維護等社會衝擊；供應穩定性、成本控管等經濟衝擊是企業管理的重要指標。			
政策/承諾	優先選用地理位置臨近之供應商	優先選用綠色供應鏈循環之供應商	拒用違反 RBA 行為準則之供應商	
管理行動	實地稽核供應商	持續推廣綠色採購與教育訓練	供應鏈數位化管理	
短中長期目標	2024 年 完成 14 家供應商實地稽核	2024 年 辦理供應商交流會	中長期目標 導入供應商承諾書簽署、稽核檢視與分級管理	

公司治理

衝擊說明	良好的公司治理有助於提升企業信譽，降低營運風險，達到永續穩健經營的成果				
政策/承諾	公司治理實務守則	永續發展實務守則	誠信經營及作業指南	董事選舉辦法	內部控制制度
	風險管理控制作業	董事會議事規則	股東會議事規則	等...其他內部管理文件	
管理行動	強化董事會職能	提高資訊透明度	強化利害關係人溝通	法規遵循	接軌國際規範
短中長期目標	2024 年 編製並上傳永續報告書 辦理股東會及法人說明會		中長期目標 董事會成員多元化 優化公司治理評鑑排名、深化公司治理永續文化		

3.04.2 補救負面衝擊之措施及執行有效性

為即時降低負面衝擊對利害關係人及公司營運影響，本公司針對補救處理機制及因應措施，按以下按照各重大主題，分別說明其管理措施：

職業安全衛生

衝擊說明	不定期對廠區進行巡檢，在巡檢時若有發現不安全環境及不安全行為，除要求立即停止作業以確保人員安全，並立即遣除現場安全危害，員工若在執行職務發現有立即發生危險之虞時，可在不危及其他工作者安全情形下，自行停止作業及退避至安全場所，同時可通報工安。		
補救措施	設置同仁申訴及通報管道	設置工安部門及專責人員	
執行有效性	依據法令，每半年實施全廠作業環境監測評估	依據職業安全衛生法四大計劃建置人因性危害預防計劃、執行職務遭受不法侵害預防計畫、工作場所母性健康保護計劃、異常工作負荷促發疾病預防計劃、中高齡及高齡者適性工作	

採購實務

衝擊說明	當採購過程中發現對環境、社會或企業營運造成負面影響時，應立即啟動補救與改善機制。			
補救措施	啟動實地稽核	要求供應商限期改善	加強永續教育訓練	強化內部舉報管道
執行有效性	遴選供應商明確設定環境與品質 527 指標，包括須符合 ISO9001 品質管理系統、ISO14001 環境管理系統、EU REACH / ROHS / 衝突礦物禁用宣告書等規範			

公司治理

衝擊說明	公司治理的缺失可能導致財務及商譽損失，包括董事會及內部人管理失能與失職、內控缺失、違反相關金管法規或公司法規，致使公司營運出現困難，影響籌資進而導致虧損或倒閉。			
補救措施	健全董事會結構與管理	強化內控、內稽制度獨立性與監督機制	確保利害關係人知情權	落實誠信道德等行為準則及懲處機制
執行有效性	確立治理目標與績效連結	獎懲與監督機制透明化	透過利害關係人回饋與資訊收集	持續優化的治理制度、與時俱進

3.04.3 建議管道及程序

本公司建立了多層次的申訴及補救機制，並積極與利害關係人合作，以減輕負面衝擊。

我們鼓勵所有可能受到本公司營運影響的個人或團體，包括員工、供應商，客戶、政府機關、投資人及社區居民等，透過公司網站、電子郵件或電話專線等公開揭露的管道提出疑慮或申訴。每項申訴採不記名，且詳實記錄與調查並由專責團隊進行處理。

2024 年申訴案 0 件。本公司將持續精進相關機制以確保所有疑慮皆能獲得妥善處理，並積極回應各方建議。

- 檢舉管道：
- 專線電話：(03)5630099 ext3163
- 申訴信箱：3163@browave.com

4、治理面

4.01 誠信經營

4.01.1 誠信經營理念、政策、行為規範

本公司於第六屆第四次董事會訂定「公司治理實務守則」，並於第九屆第十次及第九屆第十四次通過修訂部分條文，且依循相關法規確實執行與辦理各項資訊揭露，以維護投資大眾、利害關係人及員工之權益。

為讓員工、供應商等利害關係人瞭解本公司之誠信經營政策，本公司實施一系列措施及管理機制，包括相關利害關係人簽署文件，並利用電子郵件、電子報、溝通會等管道與舉辦教育訓練宣導誠信經營守則。

利害關係人誠信經營標準

身分	時間點	須簽署文件	簽署比例
員工	入職時	聘僱合約書(內容包括利益衝突申報/從業人員行為準則聲明暨承諾書/履行保密義務)	100%
供應商	簽約時	供應商行為準則、衝突礦物禁用宣告書、禁用及限制使用物質宣告書	18%
董事會成員	就任時	未有違反誠信原則聲明書、董事(獨立董事)聲明書、董事(獨立董事)願任同意書	100%

誠信經營政策承諾

政策規範	核准單位	執行單位	公告連結
誠信經營作業程序及行為指南作業辦法	董事會通過	全體員工	https://www.browave.com/investors/Category/8
波若威科技道德行為準則	董事會通過	全體員工	
供應商行為準則	供應鏈管理部	供應商	

4.02 風險管理

4.02.1 風險管理機制

本公司已訂定並經董事會通過「風險控制管理辦法」，落實風險管理及評估。
有關公司營運重大政策、投資案、取得與處分資產及背書保證等皆經相關權責部門評估分析後，呈送審計委員會討論並由董事會決議執行，以落實風險控管等監督機制。

4.02.1.1 風險管理運作情形

本公司財務、管理資訊、營運、市場銷售及管理部每年初提報工作報告於風險管理審核會檢討，並於 114 年 2 月 26 日董事會由總經理報告各項營運活動的風險管理之運作情形。

4.02.1.2 資通安全風險管理運作情形

資通安全管理組織架構

本公司自 105 年成立資安小組，負責督導各單位資訊安全預防及緊急通報、緊急應變等相關工作，由資訊管理部資深經理擔任召集人並由主管認證具格的資安人員執行有關工作。

資通安全政策

本公司的資訊安全政策涵蓋海內外母子公司，管理準則如下：

- (1)建立符合法規與客戶需求之資訊安全管理規範。
- (2)透過全員認知，達成資訊安全人人有責的共識。

- (3)保護公司與客戶資訊的機密性、完整性與可用性。
- (4)提供安全的生產環境，確保公司業務之永續營運為指導準則。
- (5)以防毒、防駭、防漏三大資安防護主軸為目標，建立防火牆、入侵偵測、防毒系統及諸多內控系統，以提升公司在防禦外部攻擊以及確保內部機密資訊防護的能力。

設置資安專責主管：

本公司依主管機關號令辦理，已於 112 年 11 月 1 日 指派資安專責主管及專責人員。

4.02.2 法規遵循

本公司 2024 年度未有重大違反法規事件。

罰鍰事件說明

類別	2024 年度支付件數(單位：件)	2024 年度支付金額(單位：元)
2024 年度發生之罰鍰事件	無	無
以前年度發生之罰鍰事件	無	無

註：事件發生日以收到主管機關函文之日期為判定標準若發生日採其他標準，請自行修改定義。

4.03 參與各類社團組織

本公司持續參與業務相關之公協會組織，與同業及專業人士互相交流產業知識、資訊與實務經驗，期能一同因應國際局勢變遷，提升產業水準。目前為台灣科學園區科學工業同業公會會員。

業務相關之公協會組織參與情形

公協會組織	會員身分
台灣科學園區科學工業同業公會	常年會員

4.04 供應商管理

4.04.1. 價值鏈

光通訊產業可大致分為光纖材料、光纜、光通訊元件與傳輸設備，本公司以主動提供客戶所需要的價值為本，定位為元件及模組之研發、生產與銷售之商業模式。產品與服務持續獲得國際客戶認可，供應鏈以穩健與精實為長期合作共贏為發展基礎，上游主要為光纖與光學元件材料供應商及零組件製造商，下游則以通訊設備商及系統整合商為主，合作供應商數量約為 500 家，國際客戶約 20 家，遍布北美、歐洲與亞洲地區。截至本報告年度，價值鏈並無重大變化。

4.04.2. 採購支出比例

2024 年度本公司合作的合格供應商總數為 497 家，其中新竹廠（台灣地區）供應商的交易比例為 33%，國外廠商佔比 66%，其中代理代銷費用比例為 1%。在符合品質、交期與價格條件下，優先選用地理位置臨近之供應商，以提升供應效率與溝通便利。與 112 年度相比，整體採購策略並無重大變動。

4.04.3. 評選標準及稽核情形

本公司為善盡社會環保義務，針對遴選供應商明確設定環境與品質 527 指標，包括須符合 ISO9001 品質管理系統、ISO14001 環境管理系統、EU REACH / ROHS / 衝突礦物禁用宣告書等規範。依據供應商風險評鑑類別及評比機制進行評核，並根據評分結果提出改善建議。評核分數 80 分屬於合格，71~80 分(含)屬於條件合格，並須於一個季度內進行重新審核，重新審核結果未通過或評分低於 70 分者，將終止合作關係，以達成本公司綠色供應鏈循環之核心理念。

4.04.4. 供應鏈管理

本公司依 112 年度供應商交易排名前 50 家，結合 2024 年度採購管理重點，制定 2024 年供應商實地稽核計畫，選定並完成對 14 家供應商之實地稽核作業。原則上 A 類供應商原則上每年需實施一次實地稽核，B 類供應商視實際合作情況而定，C 與 D 類供應商只需資料評鑒。2024 年度用料金額大於新台幣 30,000 的合格供應商共計 109 家，本次稽核占比為 12.8%。稽核項目涵蓋：品質系統&製程稽核、供應商 RBA（Responsible Business Alliance，責任商業聯盟）稽核檢查表。14 家受稽供應商最終皆通過稽核，2024 年度亦無供應商因違規或稽核不合格而終止合作。經稽核過程未發現重大缺失，僅針對部分程序提出優化建議，並將持續追蹤落實情形。

4.04.5. 負面衝擊及因應措施

根據 2024 年度供應商實地稽核計畫之執行情形，本年度無發現供應商涉及品質瑕疵、交期異常、違反環境保護（ISO 14001）或社會責任（如勞工權益、工作場所安全）等重大負面衝擊事項。為預防供應鏈風險，本公司已建置供應商預警機制，透過合約條款約定、定期稽核、風險分級管理及異常通報程序，確保供應商運作符合永續發展原則。未來若發現潛在高風險事件，將即時啟動內部應變機制，並要求供應商限期改善或終止合作，以降低營運衝擊與社會責任風險。

4.04.6. 採購類別

本公司採購的原物料與零組件分為 A、B、C、D 等類別，其他如耗材類則涵蓋製程用的光學料件、玻璃、電子料件、膠及化學品等，均由合格供應商提供，並納入批次品質與安全監控。2024 年，本公司供應鏈中負責原物料、零組件、生產耗材及各區營運活動之合格供應商總數為 1,131 家，當中關鍵供應商共 146 家，皆已納入風險分級與永續管理系統。

4.04.7. 公告《波若威科技供應商行為準則》

本公司將供應商管理視為落實永續經營的關鍵行動之一，公告《波若威科技供應商行為準則》，並要求供應商確實遵守。該準則內容涵蓋尊重人權、禁止強迫勞動與童工、職場平等、環境保護、誠信經營等原則。現階段首要聚焦在環境管理層面，優先要求供應商在營運系統上導入環境風險控管與相關永續管理要項，並納入評選與優先供應合作的關鍵條件之一。為強化制度落實與風險預防，本公司亦規劃逐步導入承諾書簽署、稽核檢視與分級管理，以確保永續責任落實於供應鏈每一環節。

4.04.8. 本公司遵循 RBA（Responsible Business Alliance，責任商業聯盟）行為準則

本公司以基於 RBA（Responsible Business Alliance，責任商業聯盟）行為準則來展開相關管理原則，RBA9 為電子業及其供應鏈制定之規範，目的是為了確保員工安全的工作環境、有尊嚴並受尊重的工作、符合環保規範、符合商業誠信道德。據此，本公司則制定《供應商行為準則》外，並要求供應商簽署《衝突礦物禁用宣告書》、《禁用及限制使用物質宣告書》、《ISO14001》，承諾禁用金、鎢等以降低剛果民主共和國及其周邊因爭奪礦物而發生戰亂以達成世界和平及降低環境污染完成永續環境之宗旨。

4.04.9. 供應鏈數位化管理

本公司致力於供應鏈數位化轉型，自建並導入全無紙化訂單與交貨系統(EPO)，推行涵蓋訂單回覆、交期確認與交貨管理等三大作業功能，提升作業效率與資料透明度。截至 2024 年底，已有約 65%的採購金額透過 EPO 系統完成作業。為持續推動供應鏈電子化，本公司正逐步推廣平台使用範圍，並針對尚未全面導入之供應商提供系統教育與技術輔導。此外，在 2024 年度舉辦的供應商交流會，對於交易金額以及未來將持續成長的合作廠商，本公司已選定 9 家具合作成長潛力之供應商，作為首批 ESG 推廣與數位作業整合宣導對象，結合永續理念與數位化管理雙軌推進，打造高韌性智慧供應鏈。

4.04.10. 永續採購教育訓練

為提升內部與供應鏈夥伴對 ESG 永續議題的認知與實務應用能力，本公司已將 ESG 教育訓練納入新進採購人員的必修課程，並不定期舉辦永續採購專題課程。2024 年度內部採購同仁訓練完成率達 100%。同時，透過供應鏈數位平台傳遞永續採購要求，並提供供應商線上教育資源。截至 2024 年底，所有第一階供應商皆已完成行為準則與反貪腐相關教育訓練。

4.04.11. 在地採購實現永續環境目標

本公司的產品組成多元，產品廣泛應用 5G、CATV、AI 數據中心及通訊系統等領域。本公司之供應商涵蓋設備（含模具）、原材料、廠務工程、服務供應商及耗材等類別，已形成緊密結合的供應鏈。在地採購為本公司長期推動之目標，旨在縮短交期、強化供應彈性並支持當地經濟發展。然而

受限於產業特性原因及成本考量等限制，部分高階材料仍依賴進口來源。依 2024 年交易資料統計，公司合作的供應商總數為 497 間，其中新竹廠（台灣地區）供應商的交易比例為 33%，國外廠商占 66%，其中代理代銷費用比例為 1%。本公司將持續每年檢討可本地化之品項，並逐步導入在地替代方案。每年度將滾動式檢討在地採購比例與執行情形，擴大與當地供應商合作機會，以支持本地產業、提升採購效率，並促進永續環境目標的實現。

4.04.12. 2024 年對供應商進行稽核之稽核結果

項目	環境衝擊評估	社會衝擊評估
被篩選供應商總數	14	14
鑑別出具有(或可能有)負面衝擊供應商數量	0	0
同意改善之供應商數量	0	0
終止合作之供應商數量	0	0

註：環境衝擊評估包括 ISO14001 規範事項等；社會衝擊評估包括勞工權益、工作場所安全等。

5、社會面

5.01 人力發展

5.01.1 人權政策與承諾

人權承諾

本公司訂定「職業健康安全和社會責任管理規則」及遵守 RBA 的相關規範，落實人權政策，以保障員工與利害關係人之基本權利。本公司制定「供應商行為準則」並增列人權條款，新進供應商均須簽屬並遵守規範。公司每年亦定期舉辦教育訓練並抽查稽核，確保人權政策在供應商、承攬商端同步落實執行。

適用範疇

所有員工、供應商、承攬商。

教育訓練

為提升所有同仁對人權保護的意識，本公司每年辦理人權保護相關教育訓練，並擴及所有商業夥伴，以降低人權事件的發生頻率。2024 年共 28 人次參與課程，總訓練時數達 28 小時；此外，波若威也將人權政策納入供應商管理及新進同仁簽署文件，以確保政策落實。

相關內部規範

(1)性騷擾防治管理作業辦法

(2)執行職務遭受不法侵害預防計畫

溝通平台及申訴管道

申訴專線及申訴專用電子郵件

(03) 5630099 分機 3163

3163@browave.com

(事件受理及調查，皆須保護當事人隱私，並透過具公信力的單位進行調查。)

減緩及補償措施

如情節屬實：

(1)加害人依據工作規則之規定予以議處。

(2)被害人提供諮商、心理輔導。

資訊揭露

各項政策皆公開揭露於公司網站(<https://www.browave.com/Pages/20>)以及 MOPS 公開資訊觀測站「ESG 資訊揭露」

(<https://mops.twse.com.tw/mops/#/web/home>)

人權政策說明

人權政策	本公司訂定「職業健康安全和社會責任管理規則」、「供應商行為準則」並遵守 RBA 的相關規範，落實人權政策。
政策最高決策單位	本公司人權政策由總經理核定通過，「永續發展推動小組」為公司推動人權管理的最高決策單位，確保政策落實於營運策略與日常管理中。
監督單位	本公司由「永續發展推動小組」負責督導日常執行情形，如有申訴及發現不法行為，將召集小組成員進行調查與檢討。

審核頻率	不定期
適用對象	所有員工、客戶、供應商、承攬商、妊娠與分娩後女性員工。
調查或溝通機制	相關規定： (1)性騷擾防治管理作業辦法 (2)執行職務遭受不法侵害預防計畫 (3)職業健康安全和社會責任管理規則 (4)供應商行為準則 本公司設有申訴專線及信箱，如有申訴及發現不法行為，將召集「永續發展推動小組」成員進行調查與檢討。
減緩與補償措施	如情節屬實，加害人依據工作規則之規定予以議處。被害人提供諮商、心理輔導。 對於已發生或潛在的人權侵害，公司將即時啟動內部調查程序，並採取緊急改善、補償機制與教育訓練等措施，以防止類似事件再次發生。
政策承諾連結	https://www.browave.com/Pages/20

5.01.2 人力組成

5.01.2.1 員工結構

員工組成

本報告書有關員工結構之揭露範疇為新竹母公司，截至 2024 年底止，本公司全體員工共計 135 人，男女性占比分別為 49.6%及 50.4%，而女性主管占有所有管理職員之占比為 21.4%。本公司近二年聘雇人力並無重大變化。

員工組成

2024	全職員工	兼職員工	正職員工	臨時員工	全體員工
男性	67	0	67	0	67

女性	68	0	68	0	68
其他(由員工自行認定)					
總人數	135	0	135	0	135

定義說明：公司無部分工時員工，故全職員工即正職員工

5.01.2.2 非員工結構

本公司部分事務係委由承包商負責，如辦公室及廠區保全及清潔人員等。本公司近二年非員工工作者人數並無重大變化。

非員工結構表

2024	協力人員	派遣人員
男性	3	0
女性		
其他		
總人數	3	0

5.01.3 非擔任主管職務之全時員工薪資

有關本公司非擔任主管職務之全時員工薪資平均數、中位數，及前二者與前一年度之變動情形，已完成申報。請參閱公開資觀測站之資訊申報網站
<https://mopsov.twse.com.tw/mops/web/t100sb15>

5.01.4 員工多元包容及平等

本公司尊重少數族群與差異化需求，2024 年共進用身障員工 1 人，占全體員工的 0.7%。在人員的招募方面，波若威公司注重多元性並迎合高齡化趨勢，鼓勵二度就業婦女及退休族群加入，同時提供專業技術培訓及彈性的工時。

為落實性別平等的願景。2024 年女性員工占比為 50.4%，較前一年提升 0.3%，女性主管於所有管理職占比為 29%，較前一年減少 7%。公司職員流動情形，2024 年總人數延續過往 3 年趨勢穩定持續增長。員工新進率為 4.44%（月平均為 0.37%），員工離職率則為 5.9%（月平均為 0.49%）；與過去 2 年水平無明顯差異。

公司與全體員工共同打造友善職場、多元包容的工作環境，嚴格審視所有潛在的歧視與不對等行為，同時設立舉報管道，並成立任務編組之調查單位，相關事件將於主管會議進行列管。2024 年無歧視事件，並將持續透過內部培訓提升員工對非歧視與職場不法侵害的認知。

員工多元化

2024	員工(人數)	占全體員工百分比(%)
男性	67	49.6%
女性	68	50.4%
其他(由員工自行認定)	0	0%
30 歲(含)以下	9	6.7%
30-50 歲	76	56.3%
50 歲(含)以上	50	37.0%
原住民	0	0%
身心障礙	1	0.7%

新進與離職員工資訊

2024	新進員工(人)	占全體員工百分比(%)	離職員工(人)	占全體員工百分比(%)
男性	2	1.5%	2	1.5%
女性	6	4.4%	8	5.9%
30 歲(含)以下	4	3.0%	6	4.4%
30-50 歲	3	2.2%	3	2.2%

50 歲(含)以上	1	0.7%	1	0.7%
臺灣	8	5.9%	10	7.4%
歐洲	0	0%	0	0%
美洲	0	0%	0	0%
亞洲(不含臺灣)	0	0%	0	0%

5.01.5 團體協約

本公司未成立工會，故未簽訂團體協約。但為維持良好的勞資關係，每季舉辦勞資會議，如有影響勞工權益事項，於勞資會議中討論，表決通過後實施。

5.02 職業安全及衛生

5.02.1 職業安全及衛生政策

本公司依職業安全衛生法規定，建立實施職業安全衛生管理系統、提供安全健康的工作條件、遵守職安衛法令和相關要求、消除危害和降低職安衛風險、推動工作者職安衛諮商和參與。本公司職業安全衛生人員依照職業安全衛生法及 RBA 之相關規定進行管理，且管理系統適用於新竹總公司，涵蓋的工作者包含員工（135 人，占比 97.8%）、非員工工作者（3 人，占比 2.2%）、供應商及承攬商（0 人，占比 0%）等利害關係人。

本公司每季透過安全衛生委員會檢視每季度安全衛生工作執行狀況，以自我檢視環安衛的執行成效，透過管理循環來落實各項工作計畫，達成持續改善並減少職業災害的目標。

5.02.1.1 危害辨識、風險評估及事故調查

(1)為確保化學品使用安全，公司購買化學品時，需填寫「化學品請購申請單」，由工安部門檢視化學品的使用風險性，確認是否為毒化物或列管化學品)，要求供應商須提供 SDS 以利建檔查驗。

2024 年共申請 48 件化學品請購案，所有化學品均非毒化物或管制性化學品。

(2)廠區所有使用化學物品及廢液，由工安部門依據政府相關法令，設置獨立暫存區，有爆炸疑慮之化學品，設有防爆櫃進行管理，且相關儲存空間設有門禁，嚴禁非相關同仁進入，造成危險。廢棄之廢液或化學品之處理依據政府相關法令，由專業合格的處理廠商進行清運。

2024 年事業廢棄物清運，統計如下廢酒精 20 公斤、廢塑膠混和物 190 公斤及廢紙混和物 190 公斤及廢電子材料 27 公斤。均透過合格廢棄物處理傷清運，嚴格監控流向管理。

(3)依據法令，每半年實施全廠作業環境監測評估，包含化學品管理、二氧化碳含量、噪音及照度等工作職場之危害因子，確保工作環境是否存在危害因子，影響同仁健康。

2024 年已完成兩次監測，其中倉庫辦公區之照明不足，於後續加裝燈具，已於 2024 年完成改善工作。

(4)依據職安法四大計劃建置人因性危害預防計劃、執行職務遭受不法侵害預防計畫、工作場所母性健康保護計劃、異常工作負荷促發疾病預防計劃、中高齡及高齡者適性工作，加強員工健康及工作的安全，以檢視工作環境狀況並進行職場危害風險辨識，已提早發現及改善工作環境。

(5)2024 年各項計畫執行成果如下：

- i.人因性危害：無員工因工作引起相關肌肉骨骼傷害。
- ii.工作場所母性健康：1 位分娩後同仁，安排廠醫諮詢，工作場所無危害暴露因子。
- iii.異常工作負荷：0 位。
- iv.中高齡及高齡者適性工作：58 位中高齡同仁，工作適能評估皆無異常。
- v.執行職務遭受不法侵害預防：共舉辦兩場性騷擾防治教育訓練宣導。

5.02.1.2 工作者對職業健康安全之參與、諮詢及溝通

(1)設置職業安全衛生委員會，委員會共計 16 名，由部門主管與勞工代表及職業安全衛生人員組成，其中勞工代表 6 位，佔比約 37.5%，比率高於法定人數三分之一以上。

(2)每季定期召開會議，除檢視職業安全衛生相關事項外，亦請各業務單位可提出職業安全衛生事項提案做討論，相關討論結果，公告全公司同仁週知。

5.02.1.3.職業健康安全之教育訓練

本公司為確保每位員工皆熟知職業安全衛生相關法規及公司安全衛生管理之機制，定期提供職業安全與醫康相關教育訓練，藉此落實「建構友善、安全、健康的工作環境」的政策。2024 年對新進同仁職業安全教育訓練共計 4 個場次，在職安全教育訓練一個場次。為有效落實職業安全，依各業務所需配置相關證照及定期安排複訓，包含職安衛人員\主管、防火管理人、高壓氣體操作、有機溶劑操作、急救人員等。2024 依法規要求，完成急救人員複訓 1 位，其餘各證照相關人員 2024 年免訓。

5.02.1.4.職業健康服務及健康促進

除每年健康檢查的分級作業及駐廠醫護人員的健康諮詢外之後的，每季規劃邀請業界講師，辦理健康促進講座，除與安全健康相關外，也特針對修法或職業安全衛生新興議題做主題規劃。2024 年舉辦 3 場次檢康講座，主題包含如何擺脫三高危機、職場性騷擾文化與因應及解讀你的健檢報告，參與同仁共計 25 人次。

針對女性保戶及中高齡工作者，依照工作指引，分別完成工作場所母性健康保護：協助 1 位分娩後同仁，安排廠醫諮詢，工作場所無危害暴露因子。針對公司中高齡工作者 58 位，進行工作適能評估皆無異常。

5.02.1.5.預防、減緩及業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊

- (1)本公司要求供應商公司需提出符合 ROHS 及無使用有害物質之書面聲明，以落實環境保護之長期社會責任，並與主要供應商皆簽署品質協定，要求其保證自身遵守國家和當地政府的相關勞動法規，負責員工的職業健康安全，承擔相應的社會責任。
- (2)每年依國際法規、客戶要求及環保趨勢，檢視危害無職管理現況並更新內部禁用物質管理作業辦法。

5.02.2 職業傷害

本公司努力推動職業安全衛生相關規定，自 2016 年起至今，皆無工傷導致失能事件。自 2016 年 10 月至 2025 年 1 月止，統計無失能傷害累積總工時達 2,580,299 小時，紀錄持續保持中。

員工職業傷害與職業病資訊

2024	死亡人數及比例	屬嚴重之人數及比例(不含死亡)	可記錄之人數及比例
職業傷害	0	不適用	0，0%
職業病	0	不適用	0，0%

註：無

非員工職業傷害與職業病

2024	死亡人數及比例	屬嚴重之人數及比例(不含死亡)	可記錄之人數及比例
職業傷害	0	不適用	0，0%
職業病	0	不適用	0，0%

註：無

6、環境面

6.01 氣候變遷

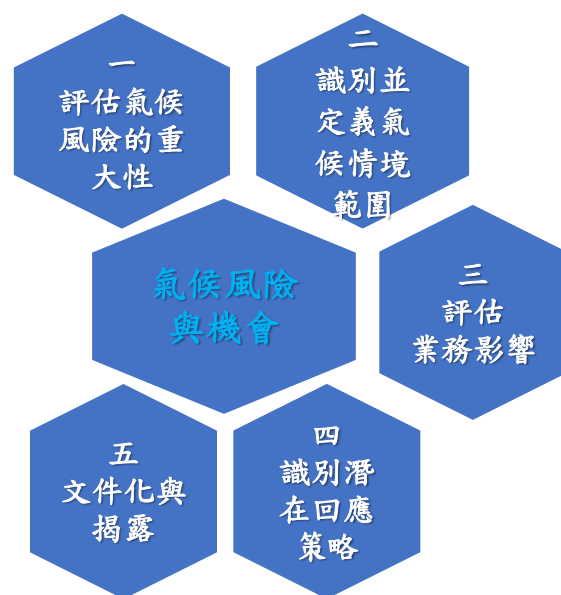
6.01.1 董事會、管理階層對於氣候相關風險與機會之監督及治理

依金融監督管理委員會 111 年 3 月發布之「上市櫃公司永續發展路徑圖」規劃，本公司屬實收資本額 50 億元以下之公司別，應於第三階段適用溫室氣體盤查及查證(即 115 年度完成盤查，117 年完成查證)，後續將依循主管機關之參考指引及相關規定執行溫室氣體盤查及確信作業。

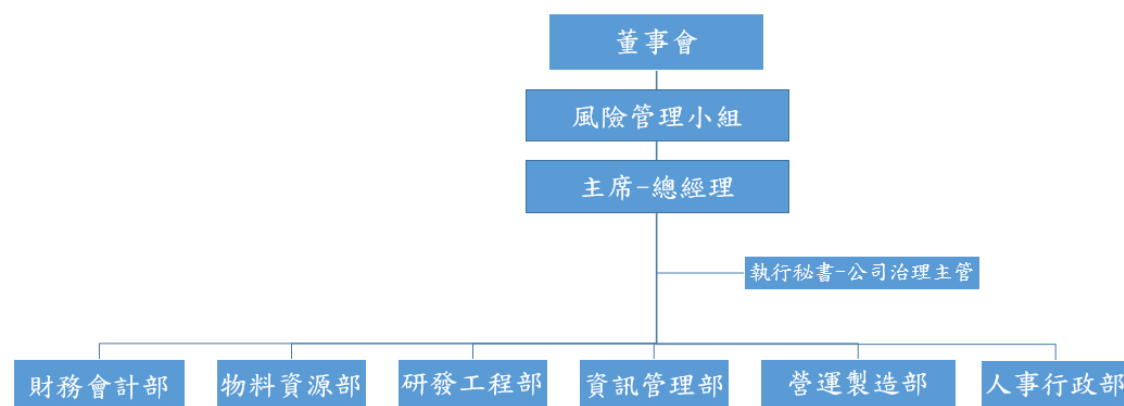
本公司為因應氣候的高度不確定性與政策、市場的快速變化，並及時掌握和推估氣候變化造成的可能影響，定期召集各部門高階主管辨識重大氣候風險與機會。同時也進一步評估極端氣候可能對各營運據點帶來的風險，期能掌握外在環境的氣候變化與市場動態，更全面地考量整體的營運策略規劃。

總經理擔任「永續發展推動小組」最高管理階層負責人，每季召開會議，負責制定、推動及強化永續發展（包括氣候相關議題）重要政策之行動計畫與資本支出，檢討、追蹤與修訂永續發展執行情形與成效，並提報董事會。「永續發展推動小組」由一級主管組成並不定期召開跨部門會議進行討論協調，以達成環境永續之目標。「風險管理小組」負責公司之風險管理政策與程序，且已於 2014 年訂定並經董事會通過「風險控制管理辦法」，涵蓋氣候變遷風險管理納入整體風險管理之流程。除此之外，「審計委員會」每季召開會議，定期聽取內部稽核主管報告內部控制制度之設計及執行有效性所執行之工作，以及稽核結果(如有)氣候相關議題之治理事項。

氣候相關風險與機會評估流程



風險管理小組組織圖



6.01.2 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)

本公司積極研擬解決方案，期望能降低氣候變遷帶來的營運與財務衝擊，提升組織氣候韌性。劃分短、中、長期，評估相關氣候風險與機會為公司帶來潛在可能的營運與財務影響，以規劃各項行動因應氣候相關風險與機會。

辨識氣候風險與機會

風險類別與機會	短期(1~3年)	中期(3~5年)	長期(5年以上)
轉型風險	氣候災害加速自動化(AI)製程演進取代勞動人力	減碳全球趨勢、環境合規加嚴	溫室氣體排放的價格增加(總量管制/碳關稅/能源稅...)
實體風險	颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高、製造成本上升	轉型至低碳經濟的成本、客戶行為變化、利害關係人的顧慮與負面的回饋增加、產品與服務的要求與監管升高	供應鏈中斷、平均溫度上升、海平面上升
機會	使用低排放的能源、移轉至分散式能源生產、開發或擴大低碳產品與服務的研發與創新、支持性的政策獎勵	朝綠建築發展、取得國家的獎勵措施、新市場夥伴關係	使用更有效率的生產與配送流程

極端氣候事件及轉型行動對財務之影響

風險類別	風險	機會	財務影響	因應策略
極端氣候	溫室氣體總量管制與碳費、碳稅		繳納碳有關費用致使營運成本上升	強化綠色產品研發與創新
	新增再生能源規範		再生能源成本高昂無法負荷 違反法規罰金加重負荷	提高能源使用效益與節電措施
	生產物料及出貨運輸受限		運輸成本上升	合併出貨及包材研發
	極端水災風災或乾旱造成災損		營運成本上升致使生產效能降低	投資儲水儲電設備
轉型行動		國際法規及碳關稅強化綠色產品需求	投入更多綠色產品研發經費	增加資本支出及培養研發人才

本公司面臨的重大氣候風險，主要來自客戶端及投資人等重要利害關係人對企業溫室氣體減量及遵循產品能源效率標準的要求；而氣候變遷帶來的機會主要出現在產品與服務面向，本公司多元且呼應永續趨勢的產品線，可望獲得支持性的政策獎勵，且以節能減廢的產品與服務回應市場需求並開發新市場。

6.01.4 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

總經理擔任「風險管理小組」最高管理階層負責人，每季召開會議，負責制定、推動及強化並負責公司之風險管理政策與程序，且已於 2014 年訂定並經董事會通過「風險控制管理辦法」，涵蓋氣候變遷風險管理納入整體風險管理之流程。除此之外，「審計委員會」每季召開會議討論相關議題，定期聽取內部稽核主管報告內部控制制度之設計及執行有效性所執行之工作，以及稽核結果(如有)氣候相關議題之治理事項。

6.02 溫室氣體管理

本公司屬資本額為 50 億元以下第三階段實施範圍之公司。依規 2026 完成個體公司盤查、2027 完成合併公司盤查、2028 完成個體公司確信、2029 完成合併公司確信。

7、附錄

7.01 附錄一、GRI 內容索引表

GRI 內容索引表

編號	揭露項目	對應章節	頁碼	備註/ 省 略 說明
一般揭露				
GRI 2：一般揭露 2021				
2-1	組織詳細資訊	報告書資訊	7	
2-2	組織永續報導中包含的實體	報告邊界與範疇	8	
2-3	報導期間、頻率及聯絡人	報告涵蓋期間、頻率	7	
2-4	資訊重編	資訊重編	8	
2-5	外部保證/確信	外部確信/保證情形	8	
2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	供應商管理	7	
2-7	員工	人力結構	37	
2-8	非員工的工作者	人力結構	38	
2-9	治理結構與組成	成員及多元化	38、39	
2-10	最高治理單位的提名與遴選	提名與遴選	16	
2-11	最高治理單位的主席	利益迴避	16	
2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	對永續管理之角色及督導情形	12、13	
2-13	衝擊管理的負責人	推動永續發展之治理架構	10、11	
2-14	最高治理單位於永續報導的角色	對永續報導之角色	10	
2-15	利益衝突	利益迴避	16	
2-16	溝通關鍵重大事件	運作及執行情形	12	
2-17	最高治理單位的群體智識	對永續發展之持續進修	14	
2-18	最高治理單位的績效評估	督導永續管理之績效評估	13、14	

2-19	薪酬政策	薪酬政策	17	
2-20	薪酬決定流程	薪酬政策	16	
2-21	年度總薪酬比率	薪酬政策	17	
2-22	永續發展策略的聲明	經營理念與永續發展策略/經營者的話	5	
2-23	政策承諾	政策與承諾、所採取之行動、績效目標及指標執行情況	10	
2-24	納入政策承諾	政策與承諾、所採取之行動、績效目標及指標執行情況	24、25	
2-25	補救負面衝擊的程序	補救負面衝擊之措施及執行有效性	26、27	
2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	誠信經營理念、政策、行為規範	17	
2-27	法規遵循	法規遵循	30	
2-28	公協會的會員資格	參與各類社團組織	30	
2-29	利害關係人議合方針	利害關係人議合	20	
2-30	團體協約	團體協約	40	
重大主題				
GRI 3：重大主題 2021				
3-1	決定重大主題的流	決定重大主題的流程	22	
3-2	重大主題列表	重大主題列表	24	
3-3	重大主題管理	政策與承諾、所採取之行動、績效目標及指標執行情況	24、25	
經濟面				
GRI 204：採購實務 2016				
204-1	來自當地供應商	供應商管理	31、32、33、34	
社會面				
GRI 403：職業安全衛生 2018				
403-1	職業安全衛生管理系統	職業安全及衛生政策	40	
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	職業安全及衛生政策	40	
403-3	職業健康服務	職業安全及衛生政策	42	

403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	職業安全及衛生政策	41	
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	職業安全及衛生政策	40、42	
403-6	工作者健康促進	職業安全及衛生政策	42	
403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	職業安全及衛生政策	42	
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	職業安全及衛生政策	42	
403-9	職業傷害	職業傷害	42	
403-10	職業病	職業傷害	43	

GRI 內容索引表說明

使用聲明	波若威已依循 GRI 準則報導 2024 年 1 月 1 日至 12 月 31 日期間的内容
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021
適用的 GRI 行業準則	無

7.02 附錄二、氣候相關資訊

附錄二、氣候相關資訊

項目	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。	6.01 氣候變遷	44
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)。	6.01 氣候變遷	46
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	6.01 氣候變遷	46、47
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。	6.01 氣候變遷	47

