



2025 永續報告書

ESG report



目錄

1、 關於本報告書	5
1.1 經營者的話	5
1.2 關於本公司	6
1.3 報告書資訊	8
2、 永續經營	11
2.1 永續發展策略	11
2.2 推動永續發展機制	13
2.3 董事會及功能性委員會	14
3、 利害關係人與重大主題	23
3.1 利害關係人議合	23
3.2 決定重大主題的流程	25
3.3 重大主題列表與管理	25

4、 治理面	27
4.1 誠信經營	27
4.2 風險管理	29
4.3 資訊安全管理	31
4.4 供應鏈管理	34
4.5 參與各類社團組織	37
5、 社會面	38
5.1 人權保障	38
5.2 人才吸引與留任	40
5.3 人才培育與發展	44
5.4 職業安全及衛生	47
5.5 社會參與	52
6、 環境面	53

6.1	氣候變遷	53
6.2	溫室氣體管理	57
6.3	廢棄物管理	59
6.4	水資源管理	60
7、	附錄	62
7.1	附錄一、GRI 內容索引表	62
7.2	附錄二、氣候相關資訊	68
7.3	附錄三、國際認證	69

1、關於本報告書

1.1 經營者的話

本公司自創立以來，秉持「元」、「亨」、「利」、「貞」四大經營理念，深耕光纖產品領域，持續為客戶創造長期價值，並致力成為其信賴的策略夥伴。我們深信，企業的永續發展奠基於經濟績效、環境保護與社會責任之均衡發展。

在環境面（Environmental），本公司以穩健經營為基礎，積極推動節能減碳、提升能源使用效率，並落實資源循環利用機制，持續降低營運活動對環境之衝擊，朝向低碳與永續營運目標邁進。

在社會面（Social），我們重視員工發展與福祉，致力打造安全、健康、包容且具成長機會之工作環境，並透過人才培育與組織發展機制，促進員工與企業共同成長。同時，本公司亦持續關注利害關係人需求，強化溝通與互動，積極回應社會期待。

在治理面（Governance），本公司秉持誠信、透明與負責任之經營原則，持續精進公司治理架構，強化風險管理與內控制度，並提升資訊揭露之即時性與完整性，以增進利害關係人之信任。

展望未來，波若威將持續以永續發展為核心策略，整合創新技術與長期價值導向，攜手客戶、合作夥伴及社會大眾，共同打造兼具韌性與責任之永續未來。



1.2 關於本公司

波若威科技股份有限公司專注於光通訊元件與模組之研發、製造與銷售，產品廣泛應用於高速資料傳輸、雲端運算及電信網路等關鍵基礎建設領域。隨著全球數位化發展與資料流量持續成長，公司持續精進核心技術與研發能力，致力於提供高效能與高可靠度之通訊解決方案，並在全球光通訊產業鏈中建立穩固且具韌性的競爭地位。

公司秉持「品質至上、客戶導向」之經營理念，並通過 ISO 9001 與 ISO 14001 國際標準認證，建立完善之品質管理制度與環境管理機制。透過持續推動製程優化與品質改善措施，提升產品可靠度與營運效率，以因應市場對高速、高頻寬及節能通訊技術之需求。

同時，波若威科技積極投入新世代技術研發與產品升級，持續強化核心技術競爭力，並關注環境永續議題，致力降低產品製造過程對環境之影響。公司亦持續推動綠色產品設計、節能減碳及永續供應鏈管理，攜手供應鏈夥伴共同落實企業社會責任，朝向永續經營目標邁進。

在產業鏈布局方面，公司為光通訊元件及模組之專業研發、製造與銷售廠商，與上下游夥伴維持長期且緊密之合作關係。上游涵蓋材料及關鍵元件供應商，中游為模組設計與組裝製造，下游則延伸至系統與設備廠商，形成具策略性之產業協作體系。透過強化供應鏈管理與夥伴關係，公司持續提升整體營運韌性與風險管理能力。

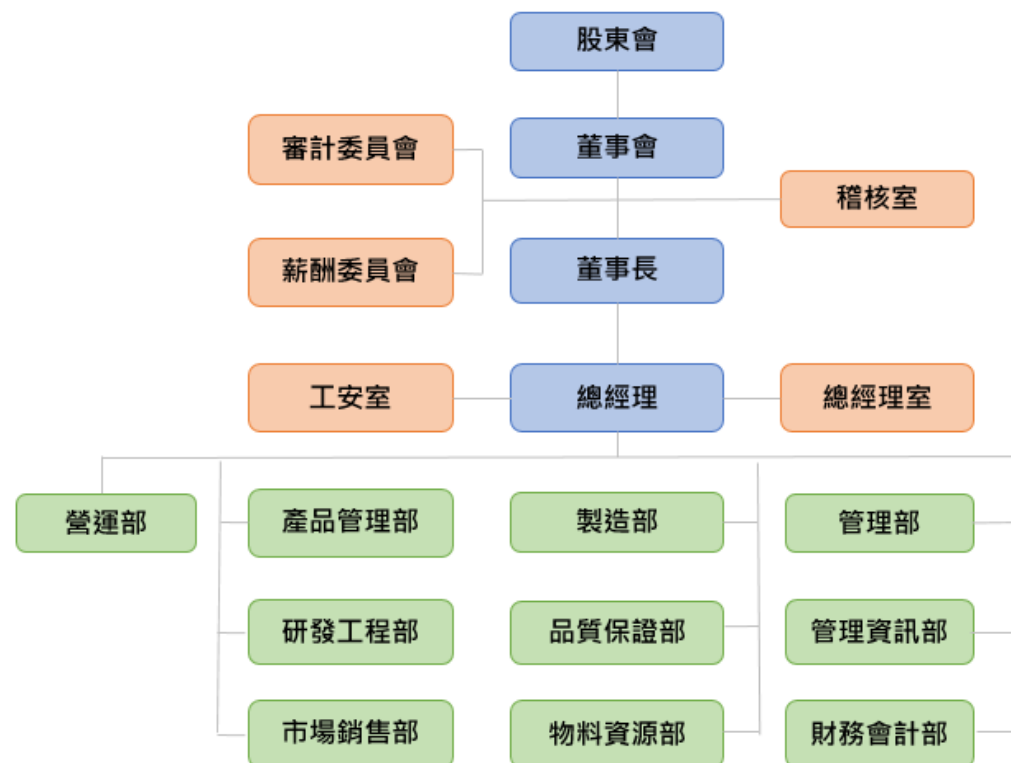
波若威將持續深化公司治理、強化環境保護作為，並關注員工福祉與社會參與，朝向永續經營與長期價值創造邁進，為利害關係人創造穩健且具責任感的成長成果。



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	2012/12/03
董事長	鄭萬來
總經理	黃裕文
總部位置	新竹科學園區工業東九路 30 號 3 樓
產業類別	網路通信
主要產品及服務	➢ AI 伺服器光纖接線盒產品群 ➢ AI 伺服器 800 1.6T 光纖套件產品群 ➢ AI 伺服器 800G/1.6T Jumper/Cable 產品群及 MMC Jumper 產品群 ➢ 下世代 PON/FTTH 升級所需 Branch 產品群 ➢ 下世代 CATV 升級所需 WDM 產品群

公司組織圖



1.3 報告書資訊

編製依據

本報告書依循全球報告倡議組織 (Global Reporting Initiative, GRI) 發布之《GRI 永續報告準則 (2021 年版) 》編製，並參考氣候相關財務揭露 (Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD) 架構進行資訊揭露，同時符合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》及本公司《波若威科技永續報告書編製與申報作業辦法》等相關規定。

為提升資訊揭露之透明度、完整性及可比性，本報告書於附錄提供 GRI 準則內容索引，供利害關係人查閱與參照。

報告涵蓋期間、頻率

報導期間：

本報告書之報導期間為 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日。

報告發行時間：

前次報告發行時間：2024 年 8 月

本次報告發行時間：2025 年 8 月

下次報告預定發行時間：2026 年 8 月

報告邊界與範疇

本報告書之揭露範圍以本公司總部為主體；合併財務報告之揭露範圍則涵蓋波若威集團所有合併個體（以下簡稱「波若威集團」），包括本公司總部及其全資子公司——波若威光纖通訊（中山）有限公司與 Browave (Philippines) Corporation。

公司據點：

總部：新竹科學園區工業東九路 30 號 3 樓，台灣

波若威光纖通訊（中山）有限公司：廣東省中山市火炬開發區科技東路 39 號，中國

Browave (Philippines) Corporation：1st Floor, Building 1, 4 Rizal Highway Corner Aim High Avenue, Subic Bay Gateway Park Phase 1, Subic Bay Freeport Zone, 2222 Zambales，菲律賓

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。
其他數據	彙總各營運據點自行統計數據。

資訊重編

本報告書無資訊重編情形。

外部確信/保證情形

本報告書尚未經第三方驗證單位出具確信或保證意見。

永續報告之責任單位

如對本報告書有任何指教或建議，歡迎與我們聯繫：

聯絡窗口：永續發展推動小組

電話：03-5630099 分機 3163

電子信箱：3163@browave.com

公司官網：<http://www.browave.com>

地址：新竹科學園區工業東九路 30 號 3 樓



2、永續經營

2.1 永續發展策略

為實踐企業社會責任，並促進經濟、社會與環境生態之永續發展，本公司訂定永續發展守則，以管理營運活動對經濟、環境及社會所可能產生之風險與影響。

在追求永續經營與企業獲利之同時，本公司亦重視環境（E）、社會（S）與公司治理（G）等面向，並將其納入整體管理方針與營運決策，持續落實企業社會責任。透過履行企業公民責任，期能提升對國家經濟之貢獻，並改善員工、社區及社會之生活品質，進而建立以永續發展為核心之長期競爭優勢。

環境永續

- 1、提升能源使用效率，並優先採用低環境負荷之再生資源。
- 2、建立完善之環境管理制度，配置專責單位或人員。
- 3、推廣永續消費理念，強化內外部宣導。
- 4、訂定水資源管理措施，提升用水效率。
- 5、推動永續供應鏈管理，定期辦理供應商交流與溝通。

社會共榮

- 1、遵循國際人權公約，建立相關管理政策與程序。
- 2、建立完善申訴機制，保障勞工權益。
- 3、提供安全健康之工作環境，降低職業風險。
- 4、推動職涯發展與培訓制度，並完善員工福利措施。
- 5、支持弱勢及公益團體禮品採購，回饋員工。

公司治理

- 1、建置有效之治理架構及相關道德標準。
- 2、制定永續發展政策、制度或相關管理方針。
- 3、定期舉辦推動永續發展之教育訓練。
- 4、訂定合理之薪資報酬政策與績效考核制度。
- 5、尊重利害關係人權益，瞭解利害關係人之合理期望及需求。

2.2 推動永續發展機制

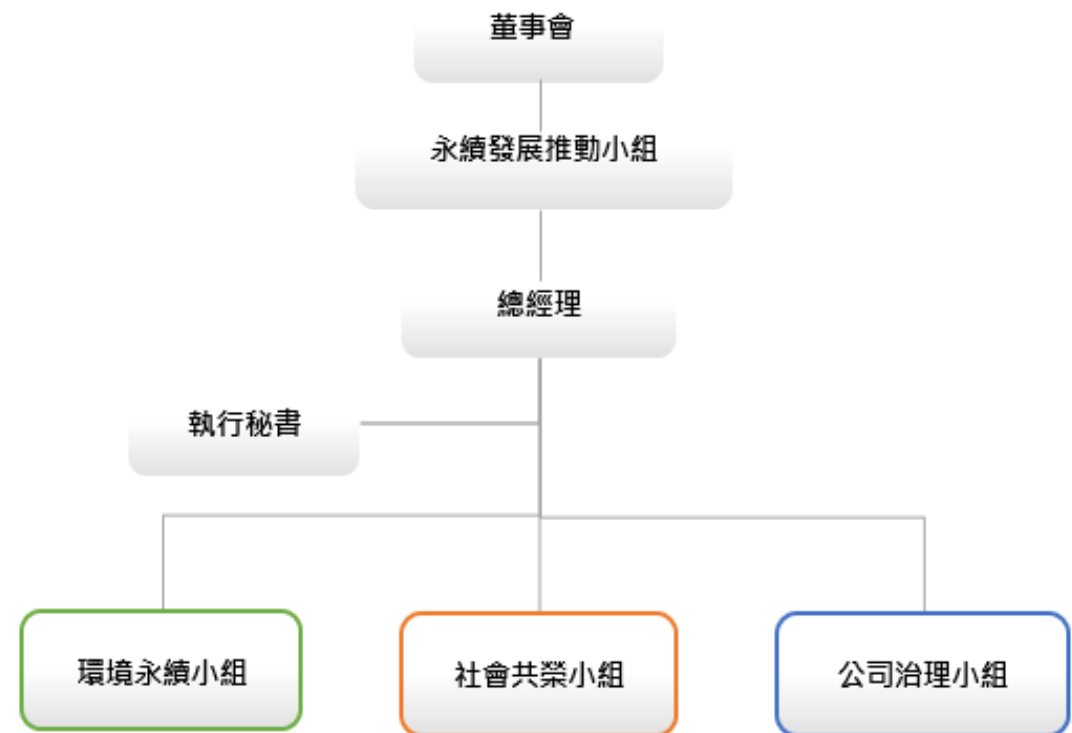
組織架構與運作情形

本公司建構完善之永續治理架構，由董事長授權總經理擔任「永續發展推動小組」跨部門最高指導人，統籌永續策略推動。推動小組每年定期向董事會報告永續執行成果，由董事會負責評估策略成效與可行性，並持續監督推動進度，必要時督導經營團隊進行調整，以確保永續目標之達成。

依永續議題屬性，設立環境永續小組、社會共榮小組及公司治理小組，分別負責相關議題之規劃與推動（詳見右方組織架構圖）。

透過制度化的協作機制與定期會議運作，波若威持續深化永續治理架構，強化資訊透明度與組織韌性，並積極落實 ESG 管理理念，朝向企業永續經營與利害關係人共榮共好的目標穩步邁進。

永續發展推動小組組織圖



2.3 董事會及功能性委員會

董事會監督永續專案推動

波若威董事會負責指導公司長期經營策略，並監督永續專案之推動及執行情形。

永續發展推動小組負責訂定永續發展計畫，並定期向董事會報告執行進度與成果。各執行小組則負責擬訂永續專案方針、進行風險評估及研擬因應措施，持續監控風險變化與管理狀況，並定期回報專案執行進度。相關執行結果由永續發展推動小組彙整後提報董事會，以確保永續議題獲得充分關注與有效監督。

此外，董事會每年檢視永續發展目標之達成情形，以持續精進公司永續治理績效。

永續報導管理

每年度由各執行小組蒐集相關內容與數據資料，並由永續發展推動小組進行審核與確認。完成報告內容之確認作業後，提報董事會審核與檢視，經核定後對外發布。

督導永續管理之績效評估

為落實公司治理並提升董事會及各功能性委員會之運作效能，本公司訂定董事會及功能性委員會績效評估辦法，透過建立明確之績效目標，以強化董事會運作效率與決策品質。

評估週期：本公司董事會每年至少執行一次董事會內部績效評估。

評估期間：2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日。

評估範圍：包括整體董事會、個別董事成員及各功能性委員會之績效評估。

評估指標：

- 1、對公司營運之參與程度
- 2、提升董事會決策品質
- 3、董事會組成與結構
- 4、董事之選任及持續進修
- 5、內部控制制度

對永續發展之持續進修

波若威重視董事會專業職能之持續精進，每年規劃並安排董事進修課程，涵蓋公司治理、永續發展、風險管理、經濟、環境及社會等重要議題，以持續提升董事之專業知能及董事會決策效能，強化公司永續治理能力。

2025 年度董事會全體董事累計完成進修時數達 54 小時。透過持續進修，董事得以掌握國內外法規趨勢、永續發展議題及產業環境變化，進一步提升風險管理與監督職能，支持公司永續經營目標之達成。

董事進修情形詳見本公司 2025 年度年報第 17 至 18 頁；本年度董事參與之永續發展相關課程如下：

主辦單位	課程名稱	時數
理律法律事務所	職場性騷擾與霸凌防治現況簡析暨實務經驗分享	3
台灣經濟研究院	當前全球經濟情勢與川普新政效應	3

成員及多元化

依據本公司「公司治理實務守則」，董事會成員之組成應考量多元化原則，並應普遍具備執行職務所需之專業知識、技能及素養。為達成良好公司治理之目標，董事會整體應具備之能力包括：營運判斷能力、會計及財務分析能力、經營管理能力、危機處理能力、產業知識、國際市場觀、領導能力及決策能力。

其落實情形如下：

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					√	√	√	√	√	√	√	√	√
董事	陳有諒	男					√	√	-	√	√	√	√	√	√
董事	行政院國家發展 基金管理會	-					√	√	-	√	√	√	√	√	√
	代表人：鄧惟中	男		√											
董事	黃裕文	男	√			√		√	-	√	√	√	√	√	√
董事	吳金鴻	男					√	√	-	√	√	√	√	√	√
董事	吳裕群	男			√			√	√	√	√	-	√	√	√
獨立董事	林建智	男				√		√	√	√	√	-	√	√	√
獨立董事	孟慶蒞	男			√			√	√	√	√	-	√	√	√
獨立董事	方佩華	女			√			√	√	√	√	-	√	√	√

運作情形

本公司原則上每季召開一次董事會，2025 年度共計召開 4 次董事會，董事出席率平均為 100%。

職稱	姓名	實際出席次數	委託出席次數	實際出席率	備註
董事長	鄭萬來	4	0	100%	續任
董事	陳有諒	4	0	100%	續任
董事	行政院國家發展基金管理會 代表人：鄧惟中	4	0	100%	新任
董事	吳金鴻	4	0	100%	續任
董事	黃裕文	4	0	100%	續任
董事	吳裕群	4	0	100%	續任
獨立董事	林建智	4	0	100%	續任
獨立董事	孟慶蒞	4	0	100%	續任
獨立董事	方佩華	4	0	100%	續任



提名與遴選

依據本公司章程，本公司設置董事七至十一人，任期三年，採候選人提名制度，由股東會自候選人名單中選任之，並得連選連任。董事長由董事互選一人擔任，對外代表公司，並綜理本公司各項重要業務。

第十屆董事會由 9 位董事組成，其中包含 3 位獨立董事，獨立董事占全體董事比例為 33%。全體董事皆具備豐富之專業實務經驗、領導決策能力及產業知識。3 位獨立董事分別具備法律、財務會計及工商管理等專業背景；其餘 6 位董事則具備財務會計、科技及產業行銷等多元專長。透過董事成員之多元化組成，有助於提升董事會決策品質及公司治理與經營管理績效。

利益迴避

為確保本公司董事、經理人及全體員工之行為符合道德標準，本公司訂定「道德行為準則」，以規範利益衝突防範、避免圖私利機會、保密責任、公平交易原則及公司資產之保護與妥善使用等事項。2025 年度利益迴避之相關情形如下：

董事會日期	董事姓名	議案內容	應利益迴避原因	參與表決情形	備註
2025 年 2 月 26 日	黃裕文	113 年度經理人員工酬勞分派案	本案關係人	不參與表決	第十屆第九次
2025 年 2 月 26 日	鄭萬來	113 年度董事酬勞分派案	本案關係人	不參與表決	第十屆第九次
	陳有諒				
	鄧惟中				
	吳金鴻				
	黃裕文				
	吳裕群				
2025 年 5 月 8 日	黃裕文	經理人薪資異動案	本案關係人	不參與表決	第十屆第十次

薪酬政策

本公司董事薪酬依據「董事及經理人現行各項薪酬項目說明」辦理，並經薪酬委員會審慎審議後提報董事會決議，以確保薪酬制度之合理性與透明性。董事薪酬結構包括固定報酬、變動酬勞（於公司具盈餘時發放）及業務執行費用，並以現金方式給付，以連結公司經營績效並體現公司治理原則。

依公司章程規定，董事執行職務時，不論公司盈虧，得支領報酬，並授權董事會參酌薪資報酬委員會建議及同業通常水準核定之；另董事酬勞之分派，係以不超過當年度獲利之 3% 為上限。

功能性委員會結構及運作情形

薪資報酬委員會：

為強化公司治理並健全董事及經理人薪資報酬制度，本公司依相關法規設立薪資報酬委員會（以下簡稱本委員會），並訂定組織規程以資遵循。

主要職責：

- 1、檢討並建議組織規程之修訂。
- 2、訂定及定期檢討董事與經理人之績效評估及薪酬政策、制度與結構。
- 3、評估績效達成情形，並決定個別薪酬內容及數額。

組成與運作：

本委員會由董事會委任，成員至少三人，並包含獨立董事，任期與董事會相同。成員不足時，應於三個月內補行委任；相關異動依規定辦理公告申報。

本委員會每年至少召開二次會議，必要時得隨時召開。

履行原則：

董事及經理人薪酬之訂定，應綜合考量同業水準、個人績效及公司經營成果，並連結風險管理與長期發展，避免誘發過度風險承擔。變動薪酬與獎勵發放機制，並應考量產業特性及公司營運性質。

薪酬內容包括現金報酬、獎金、認股權、分紅入股、退休給付及其他激勵措施。

本屆委員任期為 112 年 6 月 19 日至 115 年 6 月 18 日。

審計委員會：

本公司已設置審計委員會取代監察人制度，由全體獨立董事組成，成員至少三人，其中一人為召集人，且至少一人具備會計或財務專長，任期三年，得連任。

設立目的：

協助董事會監督公司財務報導品質、內部控制及法令遵循，並強化風險管理機制

主要職責：

- 1、確保財務報表之允當表達。
- 2、審議會計師之選（解）任、獨立性及績效。
- 3、監督內部控制制度之建立與有效執行。
- 4、督導公司遵循相關法令。
- 5、審視重大風險之辨識與控管。

重要職權：

包含內部控制制度之訂定與修正、重大財務及業務行為之審議（如資產交易、衍生性商品、資金貸與及背書保證）、董事利害關係事項、財務報告審議、會計師委任及主管任免等事項。

運作情形：

本委員會每季至少召開一次會議，並得視需要隨時召開。

本屆任期為 112 年 6 月 19 日至 115 年 6 月 18 日。

3、利害關係人與重大主題

3.1 利害關係人議合

本公司依據營運特性及產業關聯性，鑑別主要利害關係人，包括股東／投資人、員工、客戶、供應商／承攬商及政府機關等。透過多元溝通管道，持續蒐集各利害關係人關注議題，並進行分析與回應，以作為營運決策、經濟績效管理及永續發展策略規劃之重要參考依據。

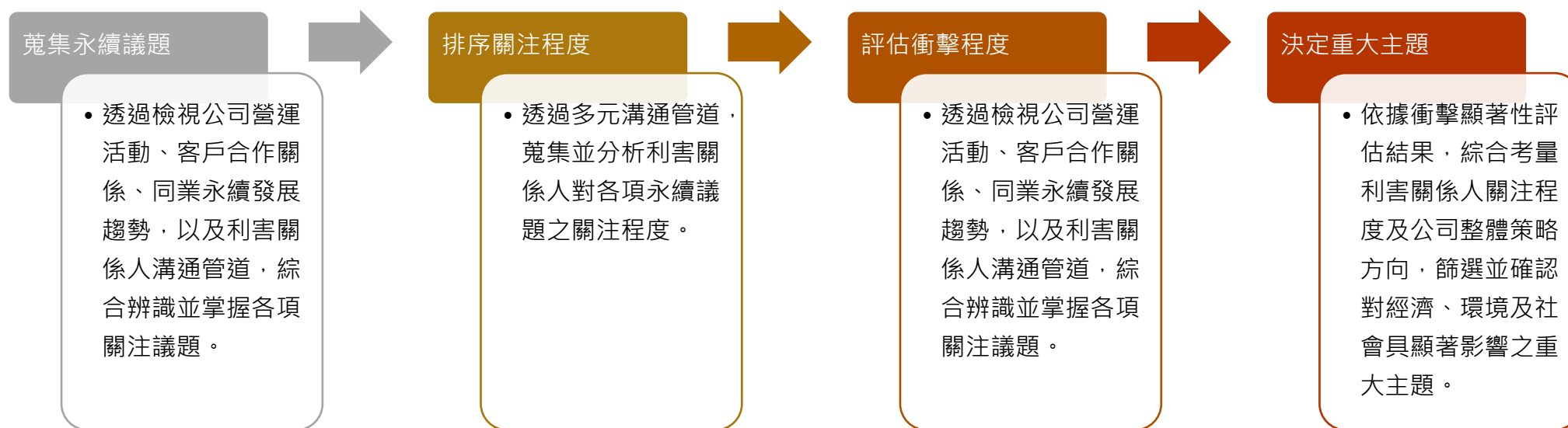
自設立以來，本公司尚未發生需進行正式勞資協商之重大勞資爭議事件。另依循所在地相關法令規定，定期召開勞資會議，建立良好溝通機制，以促進勞資雙方意見交流，維持和諧穩定之勞資關係。

主要利害關係人	對公司之重要性	關注議題	溝通(頻率)方式
股東/投資人	股東及投資人是公司穩健發展的重要支持者。公司致力保障其權益，公平對待所有股東及投資人，確保其在公司重大決策上享有充分的知情、參與與決策權利。	公司治理 營運績效 風險管理 職業健康與安全	公開資訊觀測站(不定期) 股東會(每年) 法說會(每年)
員工	員工是公司營運的核心基礎。公司致力提供兼顧身心健康與多元發展的工作環境，積極回應員工關切議題，並全面履行照顧員工的責任。	營運績效 薪酬福利 人權保障 職業健康與安全	勞資會議(定期) 員工申訴電子信箱(不定期) 職工福利委員會會議(定期)

主要利害關係人	對公司之重要性	關注議題	溝通(頻率)方式
客戶	開發符合產業趨勢及客戶需求的產品，並持續提供優質服務以滿足客戶期望，是公司持續成長與發展的重要經營目標。	客戶關係管理 供應鏈管理 創新與研發 資訊安全	客戶會議(不定期) 電話/郵件(不定期)
供應商/承攬商	公司與供應夥伴維持長期、良性的合作關係，以確保原料、零組件及服務的穩定供應。公司亦積極建立良好溝通管道，與供應商共同推動永續成長目標。	供應鏈管理 營運績效 創新研發 資訊安全	供應商/外包商會議(不定期) 電話/郵件(不定期)
政府機關	政府透過法規、稅制及監管措施影響企業營運，確保企業合規並推動永續發展。公司與政府維持良好互動，不僅有助於降低法律風險、爭取政策支持，亦能提升企業社會責任與品牌信譽。	法規遵循 節能減碳 營運績效 職業健康與安全	公開資訊觀測站(不定期) 電話/郵件(不定期)

3.2 決定重大主題的流程

波若威科技永續報告書係依循全球報告倡議組織（Global Reporting Initiative, GRI）發布之《GRI 永續報告準則（2021 年版）》編製，並參酌本公司《永續發展實務守則》、產業發展趨勢及利害關係人意見，系統性蒐整永續相關議題。本公司依據利害關係人關注程度及各議題對營運之實質影響進行分析與評估，據以鑑別重大永續議題，並將具高度關注性及高度衝擊性之議題列為優先揭露之重大議題。



3.3 重大主題列表與管理

2025 年度重大主題係透過利害關係人問卷調查蒐集各項議題之關注程度及發生可能性之初步結果，並經永續發展推動小組會議進行審議與討論。評估過程綜合考量利害關係人關注度、本公司營運之正負面影響，以及實際與潛在影響範圍，據以鑑別並確認本年度企業永續發展之五項重大主題，相關揭露如下表所示：

重大主題	衝擊說明	政策與承諾	對應章節
公司治理	正面衝擊：健全之公司治理機制有助於保障股東權益，並提升決策品質與經營透明度。 負面衝擊：治理機制不健全或運作失當，可能導致營運風險增加，並衍生法規遵循與合規爭議。	設置審計委員會及薪酬委員會，並落實董事會職能評鑑機制與多元化組成原則，以強化公司治理效能。	4.1 誠信經營
資訊安全	正面衝擊：完善之資安管理機制有助於降低資料外洩及系統中斷風險，進而確保營運穩定性與服務持續性。 負面衝擊：若資安防護不足，可能發生機密資料外洩、客戶個資遭竊、系統遭受惡意攻擊或勒索病毒入侵等事件，進而造成財務損失、營運中斷及法律責任。	導入資安防護技術，定期執行系統弱點掃描與滲透測試，並建立資安事件應變機制，以強化資訊安全管理與風險控管能力。	4.3 資訊安全管理
供應鏈管理	正面衝擊：健全之供應鏈管理機制有助於確保交期準確性與產品品質穩定，並提升整體營運效率。 負面衝擊：供應鏈管理不當、過度依賴外包或供應中斷，可能導致營運不確定性增加，進而影響交付能力與經營績效。	導入供應商評鑑與審查制度，以系統性管理供應商績效與風險，確保供應鏈之穩定性與品質水準。	4.4 供應鏈管理
人權保障	正面衝擊：落實人權保障有助於提升企業聲譽，並降低營運風險與潛在爭議。 負面衝擊：忽視人權議題可能引發勞資爭議，並損及品牌信任與企業形象。	遵循《聯合國企業與人權指導原則》，訂定人權政策，並建立申訴機制，以落實人權保障與相關議題之管理。	5.1 人權保障
職業健康與安全	正面衝擊：建立安全之工作環境有助於提升員工士氣，並降低職業安全衛生事故發生率。 負面衝擊：職安衛管理不足可能導致職災事件發生，並衍生法律責任與營運風險。	參照 ISO 45001 職業安全衛生管理系統標準，推動風險辨識、教育訓練及工作環境改善等措施，致力營造安全、健康之職場環境。	5.2 職業安全及衛生

4、治理面

4.1 誠信經營

誠信經營理念、政策、行為規範

波若威依循《證券交易法》及相關主管機關規範，建立健全之公司治理制度，以強化董事會職能、保障股東權益、尊重利害關係人權益，並持續提升資訊揭露品質與透明度。

董事會已通過並落實《誠信經營作業程序及行為指南作業辦法》、《波若威科技道德行為準則》及《波若威科技公司治理實務守則》，並由高階管理階層帶頭推動與執行，以確保誠信經營及各項治理規範之有效落實。

本公司遵循公平、公正、公開原則辦理董事選任，並設置獨立董事制度，以強化董事會監督與治理功能，進一步提升決策品質及公司治理效能。

相關內部規範與政策及具體作為如下：

一、《誠信經營作業程序及行為指南作業辦法》

建立誠信經營之企業文化與健全發展基礎，由董事會及管理階層積極推動並落實誠信經營政策之承諾；同時要求全體員工遵循最高誠信標準，並持續精進公司治理與風險控管機制。

二、《波若威科技道德行為準則》

明確規範公司董事、經理人、員工及具實質控制能力者於從事商業行為時之行為準則，並由稽核單位定期查核，確保不得直接或間接提供、承諾、要求或收受任何不正當利益，杜絕違反誠信之情事。

三、 《波若威科技公司治理實務守則》

規範董事及獨立董事之資格條件，並依公司章程採候選人提名制度，配合公司營運型態與發展需求訂定董事會多元化政策，以確保董事會成員之專業性、多元性及獨立性。

檢舉制度



本公司建立員工檢舉機制，以落實誠信經營及強化內部監督功能。針對具體檢舉案件，得視實際情形組成評議委員會進行調查與審議，並依相關獎懲規範對查證結果予以適當之獎勵或懲戒，以確保制度之公正性與有效性。

設有多元且可及之檢舉管道，包括外部電子郵件信箱、內部電子郵件及書面申訴方式等，以利員工及利害關係人進行通報與反映意見，檢舉信箱為 3163@browave.com。

為確保檢舉制度之獨立性與可信度，對檢舉人身分及檢舉內容均予以嚴格保密，並建置完整之受理、調查及處理程序，以維持案件處理之公正性與客觀性。同時，明確規範參與調查作業之相關人員負有保密義務，不得洩漏相關資訊，以防止檢舉人遭受任何形式之不公平對待、報復或威脅，並確保其權益受到充分保障。

4.2 風險管理

風險管理機制

波若威透過建立完善之風險管理機制，每年定期執行風險因子鑑別，並進行成本效益分析，以系統性整合與管理可能影響營運及獲利之各類風險，包括市場策略、營運、財務、資通訊安全及氣候等面向。

風險類別	風險項目	緩解措施
營運風險	市場需求波動	分散客戶結構
	客戶集中度	建立多元供應來源
	供應鏈不穩定	強化庫存與生產管理
財務風險	匯率波動	採取避險策略
	利息變動	強化資金調度管理
	應收帳款風險	建立授信與收款機制
法遵與誠信風險	貪腐或不當行為	落實誠信經營政策
	內線交易	建立內控制度與教育訓練
	法規違反	強化法規遵循機制
技術與研發風險	技術快速變化	持續投入研發資源
	產品競爭壓力	掌握產業技術趨勢
	研發成果不如預期	強化專利與技術保護

風險類別	風險項目	緩解措施
環境與氣候風險	極端氣候影響營運	推動節能減碳措施
	碳排放與法規壓力	強化營運韌性
		配合法規調整策略
資訊安全風險	駭客攻擊	建置資訊安全管理系統
	資料外洩	定期進行資安演練與檢測
	系統中斷	強化存取權限控管

風險管理運作情形

各權責單位依職掌定期檢討風險管理執行情形，並向審核會報告目標達成狀況，同時據以採取適當之預防與因應措施，以強化整體風險控管效能。

法規遵循

本公司 2025 年度未有重大違反法規事件。

罰鍰事件說明：

項目	支付件數 (單位：件)	支付金額 (單位：元)
2024 年度發生之罰鍰事件	無	無
2025 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。

4.3 資訊安全管理

資訊安全管理機制

本公司訂定「資通安全政策」，以確保資訊資產之機密性、完整性及可用性，符合相關法令規範及管理要求，維持營運持續性與企業韌性。透過建立資通安全管理制度及相關控制措施，防範未經授權之存取、使用、揭露、竄改或毀損，保障資訊資產及資訊系統之安全。

為強化資通安全風險管理，本公司定期評估各類人為及天然災害風險，並針對核心資訊系統建立營運持續管理及災害復原機制，確保關鍵業務於異常或緊急事件發生時仍能維持基本運作，降低營運中斷風險。

此外，本公司積極參與 SP-ISAC (科學園區資訊分享與分析中心) 資安聯防機制，透過與政府機關及園區企業進行資安情資交流與經驗分享，即時掌握新興資安威脅、攻擊趨勢及防護資訊。藉由聯防合作及通報機制之參與，持續提升資安事件監控、通報及應變能力，強化整體資訊安全防護效能。

在人員培訓方面，本公司定期安排資安相關人員參與專業課程及教育訓練，持續提升資安風險辨識、事件應變及防護管理能力，深化資訊安全意識，作為落實資安治理與降低資訊安全風險之重要基礎。

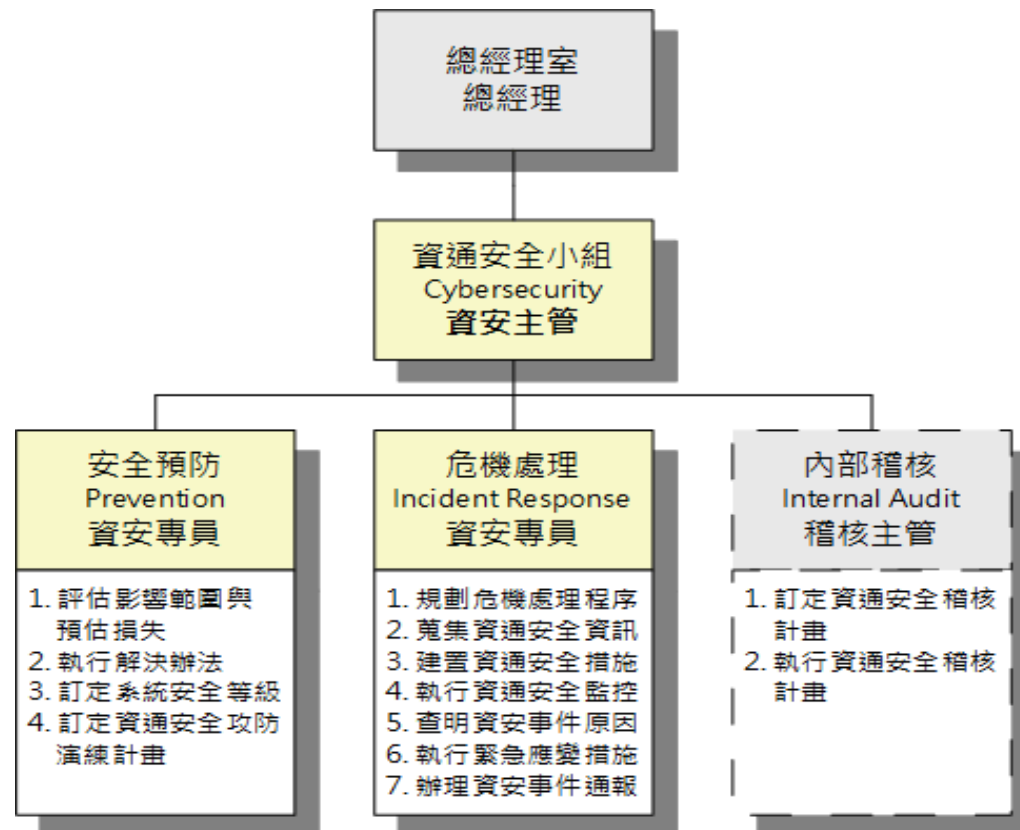
為進一步完善資訊安全治理架構，本公司正評估導入 ISO/IEC 27001 資訊安全管理系統 (ISMS)，透過制度化之資安政策、風險評估及管理程序，逐步建構符合國際標準之資訊安全管理機制，持續提升資訊資產保護能力、風險管理效能及內部控制水準，降低資安事件對營運之影響，並強化企業永續經營之基礎。

有關相關管理機制之具體管理方針如下：

網路安全	將辦公網段、生產網段及應用系統網段進行區隔管理，以降低不同系統間相互影響之風險，並強化整體網路安全防護能力。
端點安全防護	依不同資訊主機及用戶端設備之使用情境，部署適當之端點防毒與安全管控軟體，以提升各類端點設備之資安防護能力。
郵件系統安全防護	建置郵件防火牆及郵件安全防護系統，針對電子郵件傳輸進行監控與防護，以降低惡意郵件、釣魚攻擊及不當內容對資訊系統與營運之影響。
應用系統更新與升級	持續執行重要應用系統之更新與升級作業，以提升系統安全性、穩定性及整體運作效能，確保資訊系統持續支援營運需求並維持適當資安防護水準。
社交工程演練	定期辦理釣魚郵件演練，透過模擬常見社交工程攻擊情境，檢視員工對可疑電子郵件之辨識能力，並強化整體資安意識與防護能力。
備份與還原演練	依循國際資安實務採用「3-2-1 備份原則」，建立完善之資料備份與保護機制，以確保資訊資產安全及營運持續性。針對核心業務系統、重要應用系統及關鍵資料庫，定期辦理備份還原演練，以驗證備份資料之完整性與可還原性。

資訊安全管理運作情形

本公司於 2016 年設立「資通安全小組」，由管理資訊部最高主管擔任召集人。資訊安全小組負責督導各單位執行資訊安全預防及危機通報、緊急應變處理等相關工作，成員包括管理資訊部相關人員共分三個功能小組：「安全預防組」、「危機處理組」、「內部稽核組」，綜理資通安全政策與目標之推動及執行。



依據公開發行公司建立內部控制制度處理準則，本公司於 2023 年 11 月設置資安專責主管及資安專責人員各一名，綜理資訊安全政策推動及執行。

4.4 供應鏈管理

本公司視供應商管理為推動永續經營的重要策略，並以國際供應鏈管理標準為依循，持續向供應鏈夥伴宣導及推動永續經營理念，建立以尊重人權、禁止強迫勞動及童工、促進職場平等、落實環境保護及誠信經營為核心原則之管理機制，共同打造永續且具韌性的供應鏈。

如前述，本公司依循責任商業聯盟（RBA）行為準則建立供應鏈管理制度，該準則為電子產業及其供應鏈所採用之國際規範，旨在確保勞工享有安全、受尊重且具尊嚴之工作環境，同時推動環境保護及商業誠信，促進供應鏈永續發展。

現階段，公司優先聚焦於環境管理面向，要求供應商於營運系統中導入環境風險控管機制及相關永續管理措施，並將其納入供應商評選及合作決策之重要依據。

為強化制度落實與風險管理，本公司逐步推動供應商承諾書簽署、定期稽核檢視及分級管理制度，以確保永續責任有效落實於供應鏈各環節。

此外，本公司亦要求供應商簽署《衝突礦物禁用宣告書》及《禁用及限制使用物質宣告書》，並符合 ISO 14001 環境管理系統要求，以強化原物料來源管理及環境風險控管。

RBA (Responsible Business Alliance，責任商業聯盟) 行為準則	旨在確保員工於安全、具尊嚴且受尊重之工作環境中工作，並遵循環境保護規範及商業誠信標準。
衝突礦物禁用宣告書	要求供應商追溯所採購材料中的金屬來源，確保其符合非衝突標準。
禁用及限制使用物質宣告書	保證所供應之產品不含或僅於法規允許範圍內使用受限制或禁用之化學物質，並符合 RoHS 指令及 REACH 規範要求，不使用或限制使用對人體健康及環境有害之物質。

評選標準

本公司秉持永續經營理念，於供應商遴選過程中建立供應商評選機制，作為品質與風險控管的重要依據。評選項目涵蓋產品品質穩定性、交期達成率及異常改善能力，並逐步將環境保護、勞工權益及誠信經營等永續面向納入評估。評選結果作為供應商資格認定及後續合作之參考；未達標準者，則要求限期改善，以確保供應鏈整體運作效能。

此外，公司訂定明確之環境與品質管理要求，規範供應商須符合 ISO 9001 品質管理系統、ISO 14001 環境管理系統，以及 REACH、RoHS 及衝突礦物禁用聲明等國際規範，以確保產品與製程符合相關環境與法規要求。

公司亦依風險評鑑類別及評分機制進行定期評核，並依評核結果提出改善建議。評核標準如下：評分達 80 分以上者為合格；71 至 80 分（含）者為條件合格，須於一季內完成改善並接受複審；未通過複審或評分低於 70 分者，將終止合作關係。

透過上述管理機制，本公司持續強化供應鏈品質與風險控管能力，並落實環境保護與企業社會責任，推動綠色供應鏈之永續發展。



在地採購

本公司產品多元，廣泛應用於 5G、CATV、AI 資料中心及通訊系統等領域。供應商類型涵蓋設備（含模具）、原材料、廠務工程、服務及耗材等，已建立緊密整合之供應鏈體系。

公司長期推動在地採購策略，以縮短交期、提升供應彈性並支持在地經濟發展。惟受產業特性及成本因素影響，部分高階關鍵材料仍需仰賴進口。

本公司目前合格供應商總數為 794 家，其中新竹廠（台灣地區）供應商交易占比為 23%，國外供應商占比為 76%，另代理及代銷費用占比為 1%。

在供應商選用方面，公司於兼顧品質、交期及價格等條件下，優先採用地理位置鄰近之供應商，以提升供應效率並強化溝通協調效能。

未來，本公司將持續檢討具在地化潛力之採購項目，逐步導入在地替代方案，並滾動檢視在地採購比例與執行情形，擴大與在地供應商之合作，以強化供應鏈韌性、提升採購效率，並促進永續環境目標之實現。

2025 年對供應商進行稽核之稽核結果

依據 2025 年度供應商實地稽核計畫執行情形，本年度未發現供應商於品質、交期、環境保護 (ISO 14001) 或社會責任 (包含勞工權益及職場安全) 等面向有重大違失或負面影響情事。

為降低供應鏈風險，本公司已建立供應商預警與管理機制，透過契約規範、定期稽核、風險分級及異常通報等措施，持續監控供應商營運狀況，以確保其符合永續發展相關要求。

未來，若辨識出潛在高風險事件，公司將即時啟動內部應變程序，要求供應商限期改善；如未達改善標準，將視情況終止合作關係，以有效控管營運風險並落實企業社會責任。

永續採購教育訓練

為提升內部及供應鏈夥伴對 ESG 永續議題之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必修課程，並不定期辦理永續採購專題訓練，以增進相關專業知識與實務能力。

2025 年度內部採購同仁教育訓練完成率達 100%，並積極參與 ESG 永續論壇，持續精進永續管理知能。同時，本公司透過供應鏈數位平台傳達永續要求，並提供供應商線上教育資源，提升供應鏈永續意識。

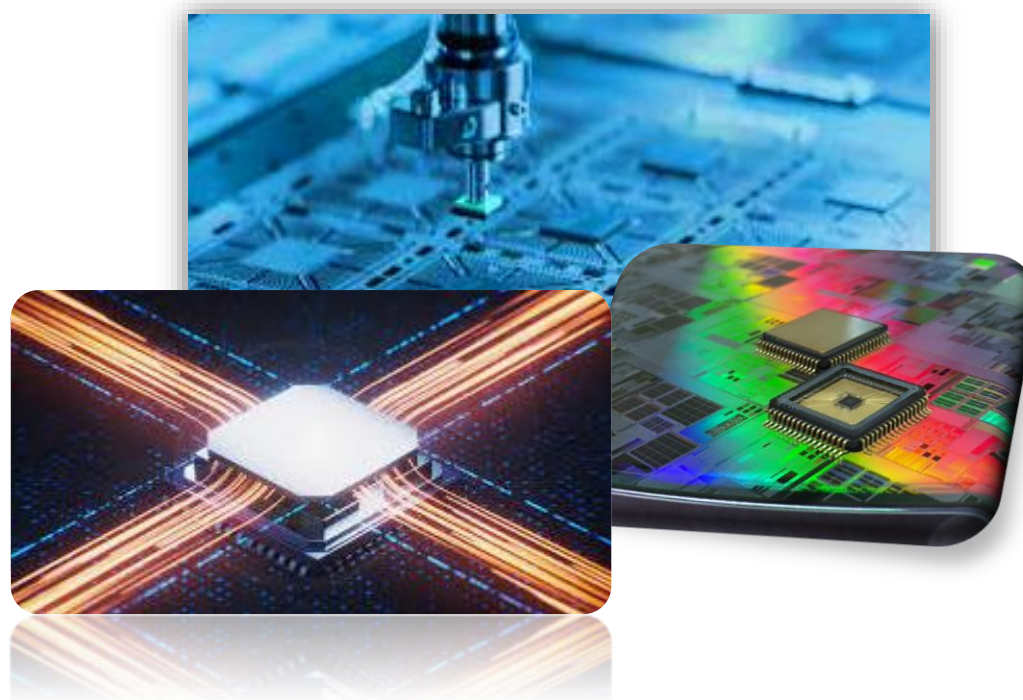
未來，本公司將持續辦理採購人員定期教育訓練，並針對已完成基礎訓練之供應商規劃複訓及進階課程，深化其對《供應商行為準則》等永續議題之理解與落實，逐步將 ESG 理念內化於日常採購作業及供應鏈管理中。

4.5 參與各類社團組織

波若威積極參與與本業相關之公會及產業協會，持續掌握產業趨勢與最新動態，並透過多方交流合作，促進產業發展與相關議題之推動。

2025 年參與之外部公協會名單如下：

外部協會名稱	參與身份
台灣科學園區科學工業同業公會	會員
Tosia 台灣光電暨化合物半導體產業協會	會員
SEMI 矽光子產業聯盟(SiPhIA)	會員
ISIG 國際半導體	會員
科學園區資安資訊分享與分析中心	會員



5、社會面

5.1 人權保障

人權政策與承諾



波若威恪遵各營運據點所在地之適用法規，致力維護包括員工、供應商及承攬商在內之所有人員的人權。公司深信尊重人權與營造具尊嚴之工作環境至關重要，並承諾杜絕任何形式之人權侵害。

波若威依循聯合國世界人權宣言、聯合國商業與人權指導原則、聯合國全球盟約及國際勞工組織《工作基本原則與權利宣言》等國際人權準則，制定並落實人權政策，以確保員工及利害關係人之基本權利獲得充分保障。

反騷擾/反暴力	訂定相關作業辦法，明確禁止肢體暴力、心理暴力、語言暴力及性騷擾等不當行為，並建立完善之預防、申訴及處理機制，以營造安全、尊重之工作環境，確保員工之職場安全與身心健康。
反歧視	於招募、任用、培訓、績效評估與獎酬、晉升、離職及退休等各項人力資源管理過程，以及其他就業條件之提供，均秉持公平與平等原則，不因員工之性別、懷孕、年齡、性傾向、種族、膚色、健康狀況、身心障礙、出身、血統、國籍、政治立場、宗教或信仰，或其他任何身分特徵而有差別待遇或歧視。
保障結社自由與團體協商權	尊重所有人員之表達與參與自由，承諾不以任何形式干擾或限制其合法權利之行使。並以隱私保護為基礎，建立多元且暢通之內外部利害關係人溝通管道，定期召開勞資會議，研議員工權益與福祉相關議題。
禁止童工與未成年工	嚴格禁止僱用童工，並由人力資源單位負責建立及維護相關政策與作業程序，涵蓋童工防制、未成年勞工保護及救濟措施。
禁止任何形式的強迫勞動	尊重員工之工作自由，嚴禁任何形式之強迫勞動、抵債勞動或以契約限制人身自由之情形。所有人員之聘僱皆基於自願原則。

溝通平台及申訴管道

申訴專線：03-5630099 分機 8900

申訴專用電子信箱：ADM.HR@browave.com

5.2 人才吸引與留任

員工組成

本報告書有關員工結構之揭露範疇為新竹總部，截至 2025 年底止，本公司全體員工共計 133 人，男女性占比分別為 43.6%及 56.4%，而女性主管占有所有管理職員之占比為 23.1%。本公司近二年聘雇人力並無重大變化。

項目		2024 年			2025 年		
類型	地區	男性	女性	總人數	男性	女性	總人數
全職員工	新竹	67	68	135	58	75	133
兼職員工	新竹	0	0	0	0	0	0
正職員工	新竹	67	68	135	58	75	133
臨時員工	新竹	0	0	0	0	0	0
全體員工	新竹	67	68	135	58	75	133

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。

項目	2024 年			2025 年		
	男性	女性	總人數	男性	女性	總人數
協力人員	3	0	3	2	1	3
派遣人員	0	0	0	0	0	0

員工多元包容及平等

本公司尊重多元族群及差異化需求，致力營造友善、平等與包容之職場環境。2025 年共聘用身心障礙員工 1 人，占全體員工 0.75%。在人力招募方面，波若威重視多元共融，並因應高齡化社會趨勢，積極鼓勵二度就業婦女及退休人才投入職場，提供專業技能培訓及彈性工時安排，以支持不同背景人才之職涯發展與工作需求。

為落實性別平等與多元發展目標，2025 年女性員工占比達 56.4%，較前一年度提升 6%，顯示公司持續推動性別多元化及均衡發展，並致力打造公平且具包容性的工作環境。

本公司持續與全體員工共同建構友善、多元及包容之職場文化，並定期檢視潛在歧視、不當對待及職場不法侵害風險。公司設有申訴與舉報機制，必要時將邀請外部專家組成專案小組進行調查與處理，相關案件均提報主管會議追蹤管理。2025 年未發生歧視、性騷擾或職場不法侵害事件，未來亦將持續透過教育訓練及宣導活動，提升員工對平等、多元及職場安全議題之認知與敏感度。

員工多元化

類別	2024 年		2025 年	
	員工(人數)	占全體員工百分比(%)	員工(人數)	占全體員工百分比(%)
男性	67	49.60%	58	43.60%
女性	68	50.40%	75	56.40%
30 歲(含)以下	9	6.70%	21	15.80%
30-50 歲	76	56.30%	62	46.60%
50 歲(含)以上	50	37.00%	50	37.60%
原住民	0	0%	0	0%
身心障礙	1	0.70%	1	0.75%

在人力結構方面，2025 年員工總數延續前一年度趨勢維持穩定。年度新進率為 17.3%（月平均 1.4%），離職率為 19.5%（月平均 1.6%），整體人力流動情形尚屬穩定，顯示公司具備一定人才吸引力與組織凝聚力。

新進與離職員工資訊

類別	2024 年				2025 年			
	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(%)	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	1.50%	2	1.50%	4	3.00%	14	10.50%
女性	6	4.40%	8	5.90%	19	14.30%	12	9.00%
30 歲(含)以下	4	3.00%	6	4.40%	17	12.80%	5	3.80%
30-50 歲	3	2.20%	3	2.20%	5	3.80%	18	13.50%
50 歲(含)以上	1	0.70%	1	0.70%	1	0.80%	3	2.30%
台灣	8	5.90%	10	7.40%	11	8.30%	20	15.00%

薪酬與福利

波若威提供全體員工完善且公平之薪酬制度，致力於保障員工生活品質、激勵優異績效表現，並確保薪資待遇不因性別、年齡、族群或其他個人背景因素而有所差異。對於具備專業知識、技能或相關工作經驗之人才，公司則綜合考量其學經歷、專業能力、證照資格及職務需求等條件核定薪資，以吸引並留任優秀人才。

公司每年依據整體經濟環境、產業發展趨勢及營運績效，定期檢視並適時調整薪資結構，建立兼具內部激勵效果與外部市場競爭力之薪酬福利制度。年終獎金及員工酬勞之發放，則依公司經營成果及員工績效評核結果核定，以確保獎勵制度之公平性、合理性與透明度。

在員工福利方面，除依法辦理各項勞動條件及相關法定福利外，公司並設置職工福利委員會統籌規劃與推動各項福利措施，福利項目涵蓋婚喪喜慶補助、生育補助、旅遊補助及節慶禮品（券）等。此外，公司亦為員工投保團體保險，並定期辦理健康檢查，以照顧員工身心健康，營造友善且具關懷的工作環境。

非擔任主管職務之全時員工薪資

項目	2024 年	2025 年
年薪平均數(千元/人)	978	924
年薪中位數(千元/人)	813	793

年度總薪酬比例

項目	2024 年	2025 年
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	6.66
報導組織中最高薪酬個人年度總薪酬增加之百分比與組織所有員工(不包括獲得最高薪酬者)年度總薪酬增加百分比之中位數的比率	2.23	2.78

退休制度

為提升員工退休生活保障並促進和諧穩定之勞雇關係，本公司及各子公司均依所在地政府相關法令規定辦理社會保險及退休金提撥事宜。總部並依《勞工退休金條例》規定，按月以員工薪資總額之 6% 提撥退休金，存入由勞工保險局管理之勞工退休金個人專戶，以保障員工退休權益。

此外，為進一步增進員工福祉、凝聚組織向心力，並鼓勵員工與公司共享經營成果，本公司於 2023 年 11 月 1 日經董事會決議通過成立員工持股信託計畫，並自 2024 年起正式推動實施。透過員工持股信託機制，鼓勵員工參與公司長期發展，建立與企業共同成長之夥伴關係，藉以提升經營績效及整體企業價值，同時強化員工長期財務規劃與退休保障。

5.3 人才培育與發展

教育訓練

本公司建立完善之教育訓練制度，自員工到職日起，即依其工作職務、管理需求及績效發展需求，規劃多元且適性化之培訓課程，持續強化員工專業能力與工作效能，進而提升組織整體競爭力，達成人才培育目標，並兼顧組織發展與個人職涯規劃。

此外，公司亦規劃完善之新進人員教育訓練，協助新進同仁快速熟悉工作內容、作業流程及企業文化，以提升適應效率與組織認同感。

課程	課程時數(小時)	人次	總費用(元)
在職專業訓練(外訓)	144	27	49,962
新人訓練	114	86	0
消防訓練(含工安)	112	28	8,000
在職訓練(內訓)	525.5	383	0
人權保護相關訓練	21	21	0

績效考核

波若威秉持公平、透明及兼具激勵性的管理理念，依據不同職務特性建構差異化績效管理制度，並全面推動績效考核機制。考核內容涵蓋工作成果、職能表現及學習成長等面向，作為薪酬調整、獎酬發放及人才發展的重要依據。

本公司透過制度化及客觀化之績效評核機制，強化員工個人績效與組織目標之連結，鼓勵持續精進與自我成長，進一步提升整體營運效能與人才競爭力。績效管理除作為薪酬管理與獎勵制度之重要基礎外，亦為公司推動人才培育、支持員工職涯發展及打造永續職場環境之重要管理機制。

員工類別	接受績效考核之人數	該類別員工總人數	百分比
男性主管	19	35	54%
女性主管	6	11	55%
男性非主管	7	20	35%
女性非主管	35	58	60%
總計	67	124	54%

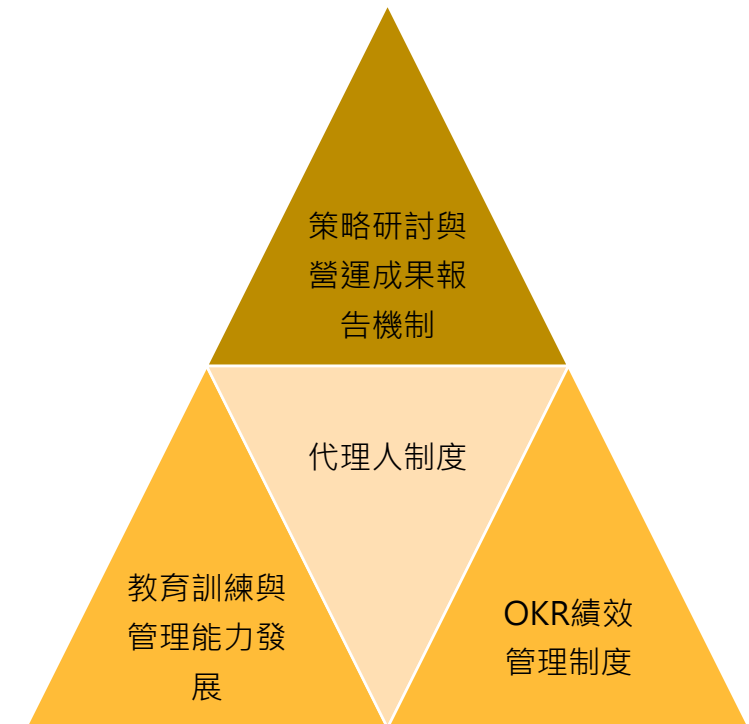
接班梯隊機制

本公司已建立完善之「接班梯隊」發展機制，透過董事長、總經理及各領域專業顧問之指導與經驗傳承，定期召開策略研討會議，針對市場行銷、營運整合、研發工程及財務風險管理等重要議題進行交流與討論，以培育具備經營管理視野及決策能力之關鍵人才。培育對象主要涵蓋董事長、總經理及協理級（含）以上主管。

為確保關鍵職務人才之永續發展，公司除規劃教育訓練課程、建立代理人制度外，並依職務屬性訂定 1 至 3 年以上之接班培育時程，透過跨部門輪調、專案參與及管理歷練等方式，強化接班人選之專業能力與管理職能。同時，每季實施 270 度績效評核，藉以了解主管人員於核心職能、領導能力及管理績效等面向之展現情形，作為人才發展與接班規劃之重要依據。

培訓內容包含：

教育訓練與管理能力發展	針對新任主管規劃總經理管理經驗分享課程，內容涵蓋策略思維、績效與人才管理、高績效領導力、組織變革管理、人才發展及領導傳承等主題，藉以提升主管管理能力，建立一致且有效之管理理念與行為準則。
OKR 績效管理制度	每季執行 OKR (Objectives and Key Results) 績效管理制度，透過 OKR 管理系統進行目標設定、進度追蹤及跨部門溝通，確保組織目標與個人工作目標一致，提升工作績效與執行效能，同時培養主管之目標管理與成果導向思維。
代理人制度	針對八職等以上主管建立代理人制度，由各主管指定兩位不同順位之代理人，於主管請假或職務異動期間代理相關管理工作，藉此培養代理人之專業能力、決策能力及管理經驗，強化組織人才備援機制。
策略研討與營運成果報告機制	定期辦理策略研討會議及營運成果月報，由董事長、各領域專業顧問、總經理及經理級以上主管共同參與，針對公司經營策略、市場發展趨勢及營運成果進行檢討與交流，每年累計研討及報告時數約 48 小時，以提升管理團隊之經營視野與決策品質，並促進組織共識之形成。



5.4 職業安全及衛生

職業安全及衛生管理

本公司秉持「恪遵職業安全衛生法規，建構友善、安全、健康之工作環境」之職業安全衛生政策，依據職業安全衛生相關法令及責任商業聯盟（RBA）行為準則，制定安全衛生工作守則、職業安全衛生管理辦法、消防安全管理制度及緊急應變程序等相關規範，並完成公告宣導與落實執行，以持續提升工作場所安全與健康管理水準。

危害辨識、風險評估及事故調查

透過辨識工作場所潛在危害及評估各項危害風險程度，採取相應之風險管控措施，以確保員工作業及工作環境之安全衛生。針對虛驚事件或意外傷害事故，執行相應之工程改善及行政管理措施；如經事故調查分析發現潛在危害與風險，則進一步擬定具體改善方案，以降低事故再次發生之風險。



危害辨識

風險評估

矯正改善

工作者對職業健康安全之參與、諮詢及溝通

公司設置職業安全衛生委員會，委員會共計 16 名委員，由部門主管、勞工代表及職業安全衛生人員共同組成，其中勞工代表 6 名，占委員總數約 37.5%，高於法定三分之一之規定，充分展現勞工參與職業安全衛生管理之機制。

委員會每季定期召開會議，除檢視職業安全衛生相關事項外，亦由各業務單位提出職業安全衛生議題進行討論與改善建議。相關會議決議及執行情形，均公告周知全體同仁，以提升資訊透明度及全員參與意識。

職業健康安全之教育訓練

本公司為確保全體員工充分熟悉職業安全衛生相關法規及公司安全衛生管理機制，定期辦理職業安全衛生與健康相關教育訓練，以落實「建構友善、安全、健康之工作環境」之政策。

2025 年針對新進同仁辦理職業安全衛生教育訓練共 4 場次，在職員工安全衛生教育訓練 1 場次。

為強化職業安全管理，公司依各業務需求配置相關專業證照人員，並定期安排複訓課程，涵蓋職業安全衛生人員與主管、防火管理人、高壓氣體操作人員、有機溶劑作業主管及急救人員等。2025 年依法規要求完成職業安全衛生人員與主管複訓共 5 人次，有機溶劑作業主管複訓 2 人次，合計 81 小時訓練時數。

此外，2025 年共辦理 2 次消防訓練及緊急逃生演練，以強化員工防災意識，並使其熟悉緊急應變流程及疏散動線，提升整體緊急應變能力。

職業健康服務及健康促進

除年度健康檢查之分級管理作業及駐廠醫護人員提供健康諮詢服務外，本公司每季規劃邀請業界專業講師辦理健康促進講座，內容除涵蓋安全與健康相關議題外，亦針對法規修訂及職業安全衛生新興議題進行主題設計。

2025 年共辦理 3 場次身心健康講座，主題包括「防疫金鐘罩：流感預防宣導」及「冥想放鬆體驗」等，參與同仁合計 26 人次。

針對女性員工及中高齡工作者，本公司依據相關作業指引落實健康保護措施。2025 年完成 1 位產後同仁之母性健康保護作業，安排廠醫進行健康諮詢，確認工作場所無危害暴露因子。

另針對 65 位中高齡工作者進行工作適能評估，結果皆無異常情形。

育嬰留職停薪

波若威依據《勞動基準法》、《性別平等工作法》及《育嬰留職停薪實施辦法》，提供家庭照顧假、產檢假、陪產檢及陪產假、育嬰留職停薪與生理假（女性同仁適用）等多元友善措施，保障符合資格員工之相關權益。凡符合條件之員工，不分性別，皆可申請育嬰留職停薪，協助同仁兼顧職涯發展與家庭照顧需求，營造友善且具支持性的職場環境。



2025 年度育嬰假統計	女性	男性	合計
享有育嬰留停資格的員工人數 (註 1)	1	0	1
申請育嬰留停的員工數	0	0	0
育嬰留停期滿應復職的員工數(A)	0	0	0
育嬰留停期滿後實際復職的員工數(B) (含提前復職)	0	0	0
復職率 (B/A) (註 2)	0	0	0
註 1：享有育嬰留停資格的員工人數以 2025 年度有申請產假、陪產假的男女員工人數為準。			
註 2：復職率 = (當年度實際復職員工總數 / 當年度應復職員工總數) *100%。			

預防、減緩及業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊

公司不定期辦理廠區安全巡檢，針對發現之不安全環境、不安全行為及潛在風險，即時採取改善與預防措施；必要時，得要求停止相關作業，以避免事故發生及擴大風險影響。

員工於執行職務過程中，如發現有立即發生危險之虞，得於不危及其他人員安全之前提下，自行停止作業並撤離至安全區域，並即時通報相關單位進行後續處理與改善，以保障員工生命安全與健康。

在供應鏈管理方面，公司要求供應商提供符合 RoHS 規範及未使用有害物質之書面聲明，以落實環境保護與企業永續發展之社會責任。同時，公司亦與主要供應商簽署品質協定，要求其遵守國家及地方政府相關勞動法規，重視員工職業健康與安全，並善盡企業社會責任。

此外，公司每年依據國際法規、客戶要求及環保趨勢，定期檢視危害物質管理現況，並持續更新內部禁用物質管理作業辦法，以降低產品及製程對環境與人體健康之影響，強化綠色供應鏈管理與法規符合性。

職業傷害

本公司持續推動並落實職業安全衛生管理制度，自 2016 年起至今，未發生因工傷導致之失能事件。2025 年 1 月至 2026 年 1 月期間，累計無失能傷害工時達 238,706 小時，顯示本公司在職業安全與風險管理上的持續成效，相關紀錄亦持續維持中。

為預防職業健康風險，公司於年度健康檢查時同步進行「過勞與心理健康評估」及「過負荷評估」問卷調查，2025 年問卷回收率達 95.9%。針對調查結果建立追蹤管理機制，由駐廠醫護人員提供健康諮詢與改善建議，並協助釐清風險成因，以持續優化作業環境並降低職業病發生風險。

2025 年各項職業健康風險管理結果如下：

- 人因性危害案件：0 件（無肌肉骨骼相關職業傷害）
- 異常工作負荷案件：0 件
- 執行職務遭受不法侵害案件：0 件

員工職業傷害與職業病資訊

年度	職業災害					
	職業傷害所造成的死亡人數	嚴重職業災害人數	可記錄職業傷害人數	職業傷害所造成的死亡比率	嚴重職業災害人數比率	可記錄職業傷害比率
2024 年	0	0	0	0	0	0
2025 年	0	0	0	0	0	0

年度	職業病			
	職業病所造成的死亡人數	可記錄職業病人數	職業病所造成的死亡比率	可記錄職業病比率
2024 年	0	0	0	0
2025 年	0	0	0	0

5.5 社會參與

波若威深知企業為社會的重要一員，與投資人、員工、在地社群及其他利害關係人緊密相連。雖目前社會參與規模仍處於發展階段，公司仍持續透過結合既有活動導入公益理念，逐步深化對社會關懷及在地連結之投入，並積極發揮企業正向影響力。

未來，波若威將持續關注社會需求，結合企業資源與核心能力，逐步推動多元公益與社會參與行動，以落實企業社會責任及永續經營精神。

認購端午及耶誕公益禮品 - 支持鴻佳啟能庇護中心

「喜鵲兒之屋」烘焙坊

鴻佳啟能庇護中心為台灣首家提供心智障礙者庇護性就業服務之福利機構，長期致力於提供職業訓練及就業支持，協助身心障礙者培養專業技能、提升自立能力，並減輕家庭照護負擔。



秉持「與其給魚吃，不如教導如何釣魚」之理念，該中心於民國 94 年結合服務對象之興趣、能力及訓練課程，成立「喜鵲兒之屋」，透過實際生產與銷售模式，提供穩定之庇護性就業機會。

波若威以實際行動支持身心障礙者就業發展，認購端午與耶誕禮盒，透過公益採購方式，給予庇護員工最直接的支持與鼓勵，並持續關注弱勢族群之就業與社會參與議題，實踐企業社會責任。

6、環境面

6.1 氣候變遷

鑒於氣候變遷所帶來之廣泛影響，本公司積極因應其高度不確定性，持續掌握並評估氣候變化可能造成之衝擊，並進一步檢視極端氣候對各營運據點之潛在風險。

自 2024 年起，本公司參考氣候相關財務揭露架構（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD），揭露氣候變遷對本公司營運之風險與機會，並從治理、策略、風險管理及指標與目標四大構面，系統性強化氣候治理機制，以回應外部利害關係人對本公司氣候管理之期待。

面向	項目	執行情形
治理	董事會對氣候相關風險與機會的監督情況	董事會： 風險管理(含氣候風險)最高監督單位。 ●審議氣候相關重大目標及執行預算。 ●監督氣候風險管理及策略推動成果。
	管理階層在評估和管理氣候相關風險與機會的角色	永續發展推動小組： 總經理擔任最高管理階層負責人。 ●制定、推動及強化重要政策之行動計畫與資本支出。 ●檢討、追蹤執行情形與成效。 風險管理小組： ●辨識影響企業永續發展的相關風險，採取對應預防措施。 ●定期檢討並報告目標達成情形。

面向	項目	執行情形
策略	鑑別短、中、長期氣候相關風險與機會	相關內容請詳本章節「氣候相關風險/機會因應行動」。 風險管理小組負責辨識本公司於轉型風險與實體風險面向之氣候相關風險與機會，並依內部既有目標管理期程，將時間區間區分為短期及中/長期。經鑑別，共確認 4 項氣候變遷風險及 2 項氣候變遷機會，並定期辦理重新鑑別與評估作業，以確保風險管理之即時性與有效性。
	氣候相關風險與機會在業務、策略和財務規劃的衝擊	
	不同氣候情境下，組織策略上的韌性	本公司持續評估氣候相關風險與機會對財務之影響，並據以制定應對策略與預防措施，以強化營運韌性並提升長期永續價值。
風險管理	氣候相關風險的鑑別和評估流程	本公司風險管理小組依循主管機關指導原則，並綜合蒐集外部市場、法規、技術及實體面之氣候發展趨勢，系統性辨識公司可能面臨之氣候相關風險與機會。透過評估其衝擊程度及發生可能性，鑑別重大氣候風險與機會。
	氣候相關風險的管理流程	由風險管理小組完成主要風險之鑑別後，並與各部門共同研擬相應之因應對策。相關風險評估結果提報永續發展推動小組進行審議與監督，並依據風險管理與評估結果，定期向董事會報告，以強化整體風險治理機制。
	將鑑別、評估和管理流程，整合在組織整體的風險管理制度	本公司將氣候變遷納入企業永續發展之重大議題與關鍵風險項目，並於各廠區全面落實風險管理機制，從營運、產品及供應鏈管理等面向規劃相應之因應措施。 同時，風險管理系統導入 PDCA (計畫 - 執行 - 查核 - 行動) 循環運作模式，持續精進氣候變遷相關環境風險管理，並強化其與企業整體風險管理架構之整合，以提升整體治理效能與營運韌性。

面向	項目	執行情形
指標和目標	說明依循策略和風險管理流程進行評估氣候相關風險與機會所使用的指標	在氣候變遷減緩方面，本公司以單位產品之溫室氣體排放量作為主要量化關鍵指標。
	範疇一、範疇二和範疇三溫室氣體排放和相關風險	自 2024 年起，依循國際標準 ISO 14064-1 推動自主溫室氣體盤查作業，逐步建立完整之排放數據管理機制。未來並規劃委託第三方驗證機構進行外部查證，以提升盤查數據之透明度與可信度，強化氣候相關資訊揭露品質。
	管理氣候相關風險與機會所使用的目標，以及落實該目標的表現	未來將視政府政策、利害關係人之要求與期待，以及再生能源與碳權市場之供需與價格變化，並納入內部成本效益評估，採滾動式檢討與調整各階段目標及執行策略，以呼應國家 2050 淨零碳排政策，持續精進減碳績效。

氣候相關風險/機會因應活動

透過風險管理小組與永續發展推動小組之跨部門協作，深入識別氣候相關風險與機會，並提出具體因應策略。相關執行進度並定期向董事會報告，以確保董事會持續監督執行成果，並得依實際情況適時調整相關因應措施。

風險與機會	類型	議題	情境描述/可能的財務衝擊	衝擊時間點	因應策略
轉型風險	技術	低碳技術轉型的成本	新型及替代技術之研發需投入大量資金；同時，採購與建置低碳及節能設備亦可能導致營運成本上升。	中/長期	透過自主研發與外部合作，加速技術創新與應用；同時優化資源配置，逐步提升製程效率。
	市場	原物料成本上漲	生產成本增加，可能對企業獲利能力造成影響。	短期	建立更為嚴謹之供應商篩選機制，持續強化供應鏈品質管理，以維持並提升市場競爭力。
實體風險	立即性	颱風、洪水等極端天氣事件嚴重程度提高	極端天氣事件之發生，可能導致運輸受阻及供應鏈中斷，進而造成產能下降或停工情形。	短期	評估廠區可能面臨之風險，並制定完善之緊急應變計畫，以提升災害應變能力。
機會	資源效率	減少用水量和耗水量	強化水資源循環利用，以降低災害風險所造成之營運損失。	短期	持續強化水資源循環利用機制，以提升水資源使用效率並降低環境影響。
	產品/服務	開發新產品和服務的研發與創新	透過低碳產品與服務之需求提升，帶動營收成長。	中/長期	以高能源轉換效率及低碳產品組合之環境友善產品為發展目標。

6.2 溫室氣體管理

面對日益嚴峻的氣候變遷挑戰，企業肩負降低營運活動環境衝擊之責任。波若威以 2024 年為溫室氣體排放基準年，依循 ISO 14064-1 標準執行溫室氣體盤查作業，全面掌握新竹廠區各類排放源及排放量，作為推動節能減碳、提升能源效率及強化環境管理的重要依據。本公司訂定 2030 年百萬產值溫室氣體排放強度較基準年降低 1% 之目標，持續朝低碳營運方向邁進。

為達成溫室氣體減量目標，本公司已推動多項節能改善措施，包括增設變頻式空壓機以提升負載調節效率，以及汰換高效率磁浮變頻冰水主機，以降低設備運轉能耗並提升整體能源使用效率。

目前本公司溫室氣體排放主要來自外購電力（範疇二）。2025 年已完成老舊定頻冰水主機汰換作業，導入變頻式冰水主機後，有效提升製冷系統運轉效率並降低用電需求，進而減少間接溫室氣體排放。未來將持續推動高耗能設備更新及節能改善專案，藉由提升能源使用效率、降低能源消耗及減少碳排放，逐步落實低碳轉型目標。

為進一步提升減碳績效，本公司已規劃以下節能減量措施：

- 1、優化空調送風系統運轉時程，降低非必要能源消耗。
- 2、於空調冷卻水塔馬達增設溫度控制系統，提升設備運轉效率。
- 3、檢討並調整無塵室溫濕度控制標準，在符合產品品質要求下減少能源使用。
- 4、增設第二套變頻式空壓機，提高壓縮空氣系統運轉效率與節能效益。

本公司將持續檢視減碳目標執行情形，定期追蹤各項節能措施成效，並透過設備優化、能源管理及技術改善等方式，逐步降低營運活動對環境之影響，提升企業永續發展韌性。

溫室氣體排放情形

2025 年溫室氣體盤查結果顯示，本公司範疇一排放量為 442.3636 tCO₂e、範疇二排放量為 667.4082 tCO₂e、範疇三排放量為 203.3868 tCO₂e，溫室氣體排放總量合計為 1,313.1586 tCO₂e，整體排放密集度為 39.4156 tCO₂e / 百萬元營業額。

與 2024 年基準年相比，2025 年排放總量及排放密集度略有增加，主要因為冰水主機汰換工程期間新增冷媒填充作業，導致冷媒相關排放量提高。此屬設備更新過程中的一次性排放增加，相關設備完成導入後，預期將透過提升系統運轉效率及降低用電需求，於後續年度逐步展現節能減碳效益。

本公司將持續依據溫室氣體盤查結果，檢視主要排放來源及減量機會，並透過能源管理制度、設備效能提升及排放控制措施，持續推動各項節能減碳專案，以降低營運活動對環境之影響。同時，將定期追蹤減量目標執行情形及改善措施成效，逐步降低溫室氣體排放量與排放強度，展現積極因應氣候變遷及落實環境永續發展之承諾。

溫室氣體排放 (tCO ₂ e)	直接排放 (範疇一)	間接排放 (範疇二)	其他排放 (範疇三)	總排放量 (tCO ₂ e/年)	排放密集度 (tCO ₂ e/百萬元營業額)
2024 年	24.9798	603.4380	158.9919	787.4096	28.8928
2025 年	442.3636	667.4082	203.3868	1313.1585	39.4156

6.3 廢棄物管理

本公司依循 ISO 14001 環境管理系統建置完善之環境管理機制，並訂有廢棄物管理程序，由專責單位負責執行相關管理作業，確保廢棄物自產生、分類、貯存至最終處置等各階段，皆符合法規要求並獲得妥善管理。

公司產生之廢棄物主要來自辦公活動及生產製程，其中辦公活動所產生之一般廢棄物，對環境、社會及人體健康影響較低，無重大衝擊。自公司成立以來，未曾發生廢棄物或其他有害物質之重大洩漏事件。

本公司依相關法規設置廢棄物暫時貯存區，並依廢棄物種類進行分類管理，依循政府公告之回收、再利用及事業廢棄物相關規定，委託具合法資格之專業清除與處理機構執行回收及清運作業，且無跨國運輸處理有害廢棄物之情形。

為降低廢棄物處理不當對環境可能造成之衝擊，公司由權責部門統籌各類廢棄物清除與管理作業，並定期執行追蹤與稽核，以確認最終處理流程之合法性、安全性及合規性，持續強化環境風險管理與污染預防作為。

廢棄物分類與產生情況

2025 年本公司事業廢棄物總量為 220 公斤，較 2024 年減少 207 公斤，主要係因產能調整致廢棄物產出量下降。

公司產生之一般事業廢棄物主要包括廢酒精、廢塑膠混合物、廢紙混合物及廢電子零組件等。秉持循環再利用及資源有效利用之理念，廠區產生之各項事業廢棄物皆委託具合法資格之廢棄物清運及處理業者進行回收與後續處理，並持續追蹤廢棄物最終流向與處置情形，以確保處理程序符合法規要求。

此外，辦公室產生之一般生活垃圾，則委由合法設立之第三方廢棄物處理機構進行清運及焚化處理，以降低對環境之影響並落實廢棄物妥善管理。

年度	廢酒精	廢塑膠混和物	廢紙混和物	廢電子材料	廢棄物總量
2024 年	20	190	190	27	427
2025 年	70	70	80	0	220

6.4 水資源管理

波若威科技位於新竹科學園區，營運用水主要取自寶山水庫供應之自來水，未使用地下水或地表水作為廠區水源。公司用水需求主要涵蓋員工生活用水、空調系統用水及製程用水等用途。

儘管整體取水量相對有限，波若威科技仍積極推動各項節水措施及水資源循環再利用方案，以提升用水效率並降低水資源消耗。製程用水經廠內處理設施回收後，再經純化程序處理並導回製程循環使用，以提高水資源利用效益，落實珍惜水資源之管理理念。目前公司用水回收率已達 75% 以上，符合新竹科學園區管理局相關規範要求；2025 年用水密度為 131.9834 公噸 / 百萬元營業額。

為因應極端氣候變遷可能造成之缺水風險及限水措施，公司除持續推動節水與水回收再利用計畫外，亦依據政府公告之不同水情燈號，逐步採取相應節水措施，例如調整洗手台出水量及其他非製程用水管理措施，以降低整體用水需求並提升水資源使用韌性。

此外，波若威科技以 ISO 14001 環境管理系統為基礎，透過定期風險評估，訂定水資源管理目標及改善方案，持續降低營運活動對環境之影響，並強化因應缺水風險之能力。同時，公司持續關注廠區所在地區之水資源供應情形與永續發展議題，致力於提升水資源管理績效，落實企業永續經營責任。

水循環利用與廢水管理

公司嚴格遵循相關環境法規及內部標準作業程序，持續推動水資源回收再利用及各項節水措施，並透過製程優化提升單位產值用水效率，以強化整體水資源使用效益。

在生產用水管理方面，公司建置完善之廢水回收處理系統，生產製程產生之廢水經廠內廢水處理設施處理後，再透過純水系統進行純化，回供製程循環使用；純化過程所產生之排放水則進一步作為冷卻水塔補充用水，以提高水資源循環利用率，減少新鮮水取用量及水資源浪費，並符合科學園區管理局之水資源循環使用規範。

公司所有廢水均經妥善處理後，統一排放至科學園區管理局污水處理廠進行後續處理。為確保排放水質符合法規要求及園區排放標準，公司每半年委託第三方專業檢測機構進行廢水水質採樣與分析檢測。歷年檢測結果均符合科學園區管理局相關排放標準及污水處理廠進流水質要求，有效降低污水處理系統負荷，並減輕對周遭環境之潛在影響。

2025 年，公司持續透過水資源管理制度及節水技術改善措施，提升用水效率與循環利用成效，全年總用水量較前一年度減少約 452 公噸，展現節水管理及資源使用效率提升之具體成果，亦彰顯公司對水資源永續管理的承諾與實踐。

年度	用水量 (公噸)	用水密集度 (公噸/百萬元營業額)
2024 年	4168.2857	191.6453
2025 年	3716.0794	131.9834



7、附錄

7.1 附錄一、GRI 內容索引表

GRI 內容索引表說明

使用聲明	波若威科技股份有限公司已依循 GRI 準則報導 2025 年 1 月 1 日至 2025 年 12 月 31 日期間的內容。
使用的 GRI 1	GRI 1：基礎 2021。

GRI 2：一般揭露 2021

主題	揭露項目	項目說明	對應章節	頁碼	備註/省略說明
組織及報導實務	2-1	組織詳細資訊	1.2 關於本公司	6	
	2-2	組織永續報導中包含的實體	1.3 報告書資訊	9	
	2-3	報導期間、頻率及聯絡人	1.3 報告書資訊	8、10	
	2-4	資訊重編	1.3 報告書資訊	9	
	2-5	外部保證/確信	1.3 報告書資訊	10	
活動與工作者	2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.2 關於本公司	6	
	2-7	員工	5.2 人才吸引與留任	40	
	2-8	非員工的工作者	5.2 人才吸引與留任	40	

主題	揭露項目	項目說明	對應章節	頁碼	備註/省略說明
治理	2-9	治理結構與組成	2.2 推動永續發展機制	13	
	2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.3 董事會及功能性委員會	19	
	2-11	最高治理單位的主席	2.2 推動永續發展機制	13	
	2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.3 董事會及功能性委員會	14	
	2-13	衝擊管理的負責人	2.3 董事會及功能性委員會	14	
	2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.3 董事會及功能性委員會	14	
	2-15	利益衝突	2.3 董事會及功能性委員會	19	
	2-16	溝通關鍵重大事件	2.3 董事會及功能性委員會	14	
	2-17	最高治理單位的群體智識	2.3 董事會及功能性委員會	16	
	2-18	最高治理單位的績效評估	2.3 董事會及功能性委員會	15	
	2-19	薪酬政策	2.3 董事會及功能性委員會	20	
	2-20	薪酬決定流程	2.3 董事會及功能性委員會	21	
	2-21	年度總薪酬比率	5.2 人才吸引與留任	43	

主題	揭露項目	項目說明	對應章節	頁碼	備註/省略說明
策略、政策與實務	2-22	永續發展策略的聲明	2.1 永續發展策略	11	
	2-23	政策承諾	2.1 永續發展策略	11、12	
	2-24	納入政策承諾	2.1 永續發展策略	11、12	
	2-25	補救負面衝擊的程序	3.3 重大主題列表與管理	25、26	
	2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	5.1 人權保障	39	
	2-27	法規遵循	4.2 風險管理	30	
	2-28	公協會的會員資格	4.5 參與各類社團組織	37	
利害關係人議和	2-29	利害關係人議合方針	3.1 利害關係人議和	23、24	
	2-30	團體協約	3.1 利害關係人議和	23、24	

GRI 3：重大主題 2021

主題	揭露項目	項目說明	對應章節	頁碼	備註/省略說明
重大主題	3-1	決定重大主題的流程	3.2 決定重大主題的流程	25	
	3-2	重大主題列表	3.3 重大主題列表與管理	25、26	
公司治理					
GRI 3： 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.3 重大主題列表與管理	25、26	
GRI 205： 反貪腐 2016	205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	4.1 誠信經營	27	
	205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	4.1 誠信經營	27、28	

主題	揭露項目	項目說明	對應章節	頁碼	備註/省略說明
資訊安全					
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.3 重大主題列表與管理	25、26	
GRI 418 : 客戶隱私 2016	418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	4.3 資訊安全管理	31、33	
供應鏈管理					
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.3 重大主題列表與管理	25、26	
GRI 204 : 採購實務 2016	204-1	來自當地供應商的採購支出比例	4.4 供應鏈管理	35	
GRI 308 : 供應商環境評估 2016	308-1	使用環境標準篩選新供應商	4.4 供應鏈管理	35	
GRI 414 : 供應商社會評估 2016	414-1	使用社會標準篩選新供應商	4.4 供應鏈管理	35	

主題	揭露項目	項目說明	對應章節	頁碼	備註/省略說明
人權保障					
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.3 重大主題列表與管理	25、26	
GRI 406 : 不歧視 2016	406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5.1 人權保障	39	
GRI 407 : 結社自由與團體協商 2016	407-1	可能面臨結社自由及團體協商風險的 營運據點或供應商	5.1 人權保障	39	
GRI 408 : 童工 2016	408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風 險	5.1 人權保障	39	
GRI 409 : 強迫或強制勞動 2016	409-1	具強迫或強制勞動事件重大風險的營 運據點和供應商	5.1 人權保障	39	
職業健康與安全					
GRI 3 : 重大主題 2021	3-3	重大主題管理	3.3 重大主題列表與管理	25、26	

主題	揭露項目	項目說明	對應章節	頁碼	備註/省略說明
職業健康與安全					
GRI 403 : 職業安全衛生 2018	403-1	職業安全衛生管理系統	5.4 職業安全及衛生	47	
	403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.4 職業安全及衛生	47	
	403-3	職業健康服務	5.4 職業安全及衛生	49	
	403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	5.4 職業安全及衛生	48	
	403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.4 職業安全及衛生	48	
	403-6	工作者健康促進	5.4 職業安全及衛生	49	
	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	5.4 職業安全及衛生	50	
	403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.4 職業安全及衛生	50	
	403-9	職業傷害	5.4 職業安全及衛生	51	
	403-10	職業病	5.4 職業安全及衛生	51	

7.2 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	6.1 氣候變遷	53
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)。	6.1 氣候變遷	54
3	敘明極端氣候事件及轉型行動對財務之影響。	6.1 氣候變遷	54
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。	6.1 氣候變遷	54
5	若使用情境分析評估面對氣候變遷風險之韌性，應說明所使用之情境、參數、假設、分析因子及主要財務影響。	本公司目前尚未導入情境分析以評估面對氣候變遷風險之韌性。	-
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。	6.1 氣候變遷	55
7	若有設定氣候相關目標，應說明所涵蓋之活動、溫室氣體排放範疇、規劃期程，每年達成進度等資訊；若使用碳抵換或再生能源憑證(RECs)以達成相關目標，應說明所抵換之減碳額度來源及數量或再生能源憑證(RECs)數量。	本公司正依據相關法規要求及實務需求，逐步推動相關作業之建置與落實。	-
8	若使用內部碳定價作為規劃工具，應說明價格制定基礎。	本公司目前尚未規劃導入內部碳定價機制作為管理工具。	-
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。	本公司目前採自主方式執行溫室氣體盤查，尚未委託第三方驗證機構進行外部查證。有關溫室氣體盤查相關資訊，請參閱本報告書第 57 頁。	-

bsi.

This is to certify that: **Browse Corporation**
3F
No. 30, Industry E, Rd., 30
Hsinchu Science Park
Hsinchu
30075
Taiwan

波昂威特科技股份有限公司
臺灣
新竹市
新竹科學園區
工業東九路30號
3樓
300775

The design, manufacture and supply of active and passive components, modules and sub-systems for optical fiber communication.

Michael Lam - Managing Director Assurance, APAC

Effective Date: 2024-07-19
Expiry Date: 2028-07-19

„making excellence a habit.“

Tafelberg, H. 1993. *Handboek van de Nederlandse taal*. 2nd ed. Amsterdam: Elsevier.

bsi.

This is to certify that: Browave Corporation
36
No. 30, Industry East Road IX
Hsinchu Science Park
Hsinchu
30075
Taiwan

成發成科技股份有限公司
臺灣
新竹
新竹科學園區
二重九路30號
3樓
30075

The design, manufacture and supply of active and passive components, modules and subsystems for optical fiber communications.

Michael Lam • Managing Director Assurance, ARAC

Effective Date: 2023-08-18
Expiry Date: 2026-08-17



...making excellence a habit.

This certificate was issued electronically and remains the property of ISA and is bound by the conditions of contract.
An electronic certificate can be authenticated at www.isa.org.uk/SecurityClientDirectory or call 0800-962556-4115.
Printed copies can be requested at isa@isa.org.uk

Tinsley Headwaters 2nd Floor, Walsby St, 2nd Fl, Walsby St, Tinsley, S11 7AA
A Member of the RSC Group of Companies

ISO 14001 : 2015 環境管理系統

波若威科技
BROWAVE
CORPORATION

新竹科學園區工業東九路 30 號 3 樓

電話：03-5630099