

(五)推動永續發展執行情形及與上市上櫃公司永續發展實務守則差異情形及原因：公司對環保、社區參與、社會貢獻、社會服務、社會公益、消費者權益、人權、安全衛生與其他社會責任活動所採行之制度與措施及履行情形。

評估項目	運作情形(註1)			與上市上櫃公司企業社會責任實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明(註2)	
一、公司是否建立推動永續發展之治理架構，且設置推動永續發展專(兼)職單位，並由董事會授權高階管理階層處理，及董事會督導情形？	V		一、本公司除由董事長室統籌管理公益專款運作及計畫執行，並偕同稽核室、管理部及福委會的協作，對鼓勵並推動公益社團成立及相關活動的推展支援亦是不遺餘力，為臻盡良善企業做努力。並定期於每年第一季董事會呈報上一年度執行成果。113年3月8日第十二屆第13次董事會報告112年捐贈提列及執行情形。	無差異。
二、公司是否依重大性原則，進行與公司營運相關之環境、社會及公司治理議題之風險評估，並訂定相關風險管理政策或策略？(註2)	V		<p>二、風險管理政策及風險衡量標準之執行情形：</p> <p>(一) 本公司依組織處境分析程序(AD-10-00)擬定公司次年度營運目標及方向，涵蓋公司營運相關之環境、社會及公司治理議題之風險評估。</p> <p>(二) 制訂之整體目標悉依風險管理作業程序(QC-21-00)以風險為基礎，並充分考量公司整體所能承受之風險程度，以決定符合機構目標之計畫項目執行優先順序。除依法訂定嚴密之內控制度，每年均透過內控內稽及內控自行檢查等評估程序控制點，程序中對風險管理的評估已確實執行。</p> <p>(三) 本公司訂有「內部重大資訊處理作業程序」規範內部人利用市場上未公開資訊買賣有價證券。</p> <p>本公司依循歐盟環保指令(RoHS Directive)及世界能源聯盟(Emerge Alliance)標準協定對產品的要求規範，產品設計生態化及產品製程優質化的概念已深入公司經營理念並創新整合於多項程序管理流程中。</p> <p>本公司已取得 ISO 14001 環境與 ISO45001 職業安全衛生管理系統證書。</p> <p>ISO14001：111年7月30日(核發)~114年7月30日(有效)</p> <p>ISO45001：111年7月14日(核發)~114年7月14日(有效)</p> <p>本公司已通過 TIPS-2022 年 A 級驗證。</p> <p>證書：TIPS-2022-cett-073 效期：113年12月31日</p> <p>公司遵循「國際人權法典」、「國際勞工組織基本公約的核心勞動標準」、「聯合國全球盟約十項原則」等國際公認之人權標準，並落實「責任商業聯盟行為準則」制定相關之管理政策與程序。</p>	無差異。

評估項目	運作情形(註1)			與上市上櫃公司企業社會責任實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明(註2)	
<p>三、環境議題</p> <p>(一) 公司是否依其產業特性建立合適之環境管理制度？</p>	V		<p>(一) 本公司依循歐盟環保指令(RoHS Directive)及世界能源聯盟(Emerge Alliance)標準協定對產品的要求規範，產品設計生態化及產品製程優質化的概念已深入公司經營理念並創新整合於多項程序管理流程中。</p> <p>本公司已取得 ISO 14001 環境與 ISO45001 職業安全衛生管理系統證書。</p> <p>ISO14001：111 年 7 月 30 日(核發)~114 年 7 月 30 日(有效)</p> <p>ISO45001：111 年 7 月 14 日(核發)~114 年 7 月 14 日(有效)</p>	無差異。
<p>(二) 公司是否致力於提升能源使用效率及使用對環境負荷衝擊低之再生物料？</p>	V		<p>(二) 本公司為提升各項資源之利用效率，持續改善製程中之物料減量及廢棄物減量，以降低對環境之衝擊。</p>	無差異。
<p>(三) 公司是否評估氣候變遷對企業現在及未來的潛在風險與機會，並採取相關之因應措施？</p>	V		<p>(三) 本公司生產過程中並無排放污染情事，在用電方面除夏日進行空調溫度控制外，並經由製程改善以達到節能減碳及溫室氣體減量效果。</p>	無差異。
<p>(四) 公司是否統計過去兩年溫室氣體排放量、用水量及廢棄物總重量，並制定溫室氣體減量、減少用水或其他廢棄物管理之政策？</p>	V		<p>(四) 本公司生產過程中並無排放污染情事，在用電方面除夏日進行空調溫度控制外，並經由製程改善以達到節能減碳及溫室氣體減量效果。</p> <p>詳七、其他有助於瞭解推動永續發展執行情形之重要資訊： 統計過去兩年溫室氣體排放量、用水量及廢棄物總重量，並制定節能減碳、溫室氣體減量、減少用水或其他廢棄物管理之政策。</p>	無差異。
<p>四、社會議題</p> <p>(一) 公司是否依照相關法規及國際人權公約，制定相關之管理政策與程序？</p>	V		<p>(一) 本公司視員工為最重要資產，提供其具挑戰性且有意義的工作內容、安全的工作環境，以及優質的薪酬與福利。此外，還鼓勵員工在工作之外，用心經營家庭、發展興趣、擴大社會參與，並擁有快樂人生。本公司認為，必須要有尊嚴地對待及尊重現職同仁、契約及臨時人員、實習生等，基於對員工的承諾，公司遵循「國際人權法典」、「國際勞工組織基本公約的核心勞動標準」、「聯合國全球盟約十項原則」等國際公認之人權標準，並落實「責任商業聯盟行為準則」制定相關之管理政策與程序。</p> <p>包括1.保障全體員工、客戶及利害關係人之各項人權、2.結社自由、關懷弱勢族群、禁用童工、消除各種形式之強迫勞動、3.採取行動確保員工不因性別、年齡、種族、宗教、黨派等因素受到歧視或差別待遇、4.並恪守公司所在地之勞動相關法規、5.保證不與踐踏人權者同流合污；博大科技對於特定原物料來源進行查證，避免採購衝突礦產製成之產品。此外，並遵守戰略性高科技產品出口管制</p>	無差異。

評估項目	運作情形(註1)			與上市上櫃公司企業社會責任實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明(註2)	
(二) 公司是否訂定及實施合理員工福利措施(包括薪酬、休假及其他福利等),並將經營績效或成果適當反映於員工薪酬?	V		<p>措施,不將敏感性產品出口至政府管制之國家或地區。</p> <p>(二) 1. 本公司於年報及公司官網專區揭露公司章程,§25 明訂年度如有獲利,應提撥不低於百分之一為員工酬勞及不高於百分之二為董監事酬勞...之明確比率範圍。歷年分配股東紅利為可供分配盈餘的 30~85%,未來於年度提案時將秉持此比例並參考景氣變化等因素做必要之調整。</p> <p>2. 結合「員工考核作業」與企業社會責任政策訂定合理之薪資報酬政策,設立有效之「薪資管理辦法」以確保薪酬規劃能符合組織策略目標及利害關係人利益。</p> <p>3. 透過績效指標管理制度連結公司年度經營策略與部門達成目標,並按照員工績效表現,提供各項職涯發展機會,針對績優、具發展潛力之種子人員,給予激勵獎金及培訓,並藉由公開的晉升機制,拔擢優秀人才,提供其更高之職責與相對優渥之薪資報酬,以提升組織整體正向發展。</p>	無差異。
(三) 公司是否提供員工安全與健康之工作環境,並對員工定期實施安全與健康教育?	V		<p>(三) 工作環境與員工人身安全的保護措施:</p> <p>1. 本公司鑑於工作環境與員工人身安全保護措施之重要性,依規定設置專責一級管理單位職業安全衛生室:由甲種職業安全衛生業務主管一名、乙級職業安全衛生管理人員一名負責執行相關業務,並設有七名訓練合格之急救人員於不同單位,可即時協助處理,降低傷害,增加員工安全防護時效性。</p> <p>2. 本公司落實自動檢查並實施走動管理,以確保設備或儀器之使用安全,除平時設有各項安全自動檢查表格外(消防安全設備、有機溶劑作業檢點表-每日,水電與電梯保養檢查表、工作環境查檢表-每月,局部排氣裝置、烤箱及衝壓機械設備檢查表-每年);每半年委託環測機構施行「作業環境檢測」、每年合格消防公司檢測消防設備,藉以維護員工人身安全及良好的工作環境。定期舉辦防災演練、講習,期能做好事先防範措施及提昇員工消防、安全、保護之認知度,落實零工安。</p> <p>3. 每年實施健康檢查,增進員工瞭解健康狀況,並設有職場健康伸展操專區,供員工查閱及利用,以維護員工健康。定期舉辦防災演練、講習,期能提昇員工消防、安全、衛生之認知。</p> <p>4. 因應 112 年 3 月 20 日起疫情指揮中心室內口罩禁令鬆綁措施,公司內部防疫除依照指揮中心規定外,滾動調整。</p>	無差異。
(四) 公司是否為員工建立有效之職涯能力發展	V		(四) 公司為員工建立有效之職涯能力發展培訓計畫:為了達到公司年度	無差異。

評估項目	運作情形(註1)			與上市上櫃公司企業社會責任實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明(註2)	
<p>培訓計畫？</p> <p>(五) 對產品與服務之顧客健康與安全、客戶隱私、行銷及標示等議題，公司是否遵循相關法規及國際準則，並制定相關保護消費者或客戶權益政策及申訴程序？</p> <p>(六) 公司是否訂定供應商管理政策，要求供應商在環保、職業安全衛生或勞動人權等議題 遵循相關規範，及其實施情形？</p>	V		<p>經營計畫、組織 KPI 目標以及個人未來發展方向及計劃所必須具備的知識、能力缺口，即為訓練需求之來源，公司亦據此擬定年度訓練計劃。</p> <p>針對公司中長期發展或特定對象、目標(如：幹部培養、企業文化)，每年制定專案性課程進行培訓計劃。</p> <p>本公司教育訓練：相關課程舉辦共 137 班次，參與自辦或派外教育訓練人數為 1,520 人次，訓練時數為 3,693 小時。</p> <p>(五) 本公司於公司網站充份揭露公司各項營運服務內容及運作方式，並設專責單位及電子郵件箱，處理所有關於公司對外利害相關者的申訴事宜。</p> <p>本公司依循歐盟環保指令(RoHS Directive)及世界能源聯盟(Emerge Alliance)標準協定對產品的要求規範，產品設計生態化及產品製程優質化的概念已深入公司經營理念並創新整合於多項程序管理流程中。</p>	無差異。
	V		<p>(六) 本公司依照 PU-02-00 供應商管理作業程序執行，作法簡述如下：</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 新配合供應商：製造商且工廠在台灣會同採購、工程到現場進行評鑑，環保項目會要求提供 SGS 測試報告。 2. 配合中的供應商：每年底針對前 15 大且短期無法替換的廠商於隔年進行現場評鑑，以確保交貨品質及營運狀況。 3. 目前配合的供應商多數都是中小企業所以僅有申請 ISO9001 基本的品質系統，其他如 ISO14001(環境管理)、45001(職業安全)申請比例非常低，目前合格的製造廠商中，有六家有 ISO 14001，一家有 ISO 45001 外，其他廠商皆無此類系統證書。 4. 針對環保與人權部分在現場評鑑表中有列出此項目分在執行現場評鑑中做確認。 5. 112 年的現場評鑑表有四家(照敏、日本理化、百泉、大格化學)符合 ISO14001 規定。 6. 本公司將本身企業責任的理念與做法推廣至供應鏈，需求供應商簽署不使用有害物質聲明書，包括 RoHS 指令所規定的禁用物質、REACH 高關注物質及無使用衝突礦產等項承諾書。悉依 QC-01-03 RoHS2.0 管理規範 5.4.1 供應商管控除簽署"RoHS 供應商產品限用物質承諾書"來確保責任與義務能被履行及提供實驗室報告。 7. 供應商輔導與稽核：為了提升供應商整體競爭力，確保供應商和博大保有企業社會責任的認知與實現理念一致，每年擬定稽 	無差異。

評估項目	運作情形(註1)			與上市上櫃公司企業社會責任實務守則差異情形及原因
	是	否	摘要說明(註2)	
			<p>核計劃針對供應商對於綠色環境、品質與安全進行現場稽核，並定期審查供應商產品的品質、交期與價格，相關缺失即要求供應商提出改善方案，給與供應商明確的改善目標及時間，以符合博大的要求。</p> <p>執行情形如下：</p> <p>(1)我們請供應商做自評項目，表格與現場評鑑表共用。</p> <p>(2)112年針對來料不良的廠商進行輔導後有改善的有10間廠商(共23個案件)。</p> <p>(3)ROHS、REACH：每個新廠商在建立廠商基本資料時就會要求提供相關報告及簽署宣告書，另外新材料承認時也同時需要附上測試報告或宣告書。</p> <p>8. 本公司與主要供應商簽訂包含雙方永續發展實務守則遵守之契約，避免與抵觸者進行交易，並盡力協助供應商降低其營運對環境的衝擊，以共同善盡企業社會責任。</p>	
五、公司是否參考國際通用之報告書編製準則或指引，編製永續報告書等揭露公司非財務資訊之報告書？前揭報告書是否取得第三方驗證單位之確信或保證意見？	V		<p>本公司官方網址：http://www.pduke.com</p> <p>公開資訊觀測站網址：http://newmops.tse.com.tw</p> <p>本公司於官方網站或公開資訊觀測站均充份揭露公司各項營運活動及服務運作相關資訊，以完成社會責任之道德實現。</p>	惟目前並未依國際通用之報告書編製準則或指引編制企業責任報告書。
<p>六、公司如依據「上市上櫃公司永續發展實務守則」訂有本身之永續發展守則者，請敘明其運作與所定守則之差異情形：</p> <p>本公司依董事會通過訂定「博大科技永續發展實務守則」及「博大科技公益專款專用管理辦法」，並授權董事長室統籌處理，每季召開公益專款檢討會議並定期於每年第一季董事會呈報上一年度執行成果。113年3月8日第十二屆第13次董事會報告112年捐贈提列及執行情形。</p>				

依110.9.27版本辦法		提撥總金額	執行總金額	累計比例	年度提撥	年度執行金額	年度比例	志工 人次	志工時數	
專款運用原則與比列分配		43,712,771	33,355,735	76.31%	6,386,300	2,905,391	45.49%		每人	總時 數
85%	社會公益福利機構或經濟弱勢團體之分配基金	37,155,855	30,878,124	70.64%	5,428,355	2,880,391	45.10%	128	20	664
13%	急難救助	5,682,660	2,477,611	5.67%	830,219	25,000	0.39%			
2%	公益活動運作之合理性費用	874,255		0.00%	127,726		0.00%			

七、其他有助於瞭解推動永續發展執行情形之重要資訊：

本公司訂有「博大科技企業社會責任守則」因慮及營運規模及財務運作之現實考量評估，將適時研擬訂定企業社會責任之相關政策制度及專職單位，執行充分之功能運作及成就實現。

(一) 環保事宜、安全衛生：

1. 本公司在用電方面除夏日進行空調溫度控制外，並經由製程改善以達到節能減碳及溫室氣體減量效果。

111年		一月	二月	三月	四月	五月	六月	七月	八月	九月	十月	十一月	十二月	合計	(消)長比率
電費---碳排放量	公斤	73,222	70,390	52,951	91,444	83,523	95,119	100,149	110,872	123,259	116,357	116,114	112,479	1,145,879	11.4%
水費--碳排放量	公斤	114		104		152		161		212		190		933	-7.1%
營業額													1,803,769,452	19.6%	
112		一月	二月	三月	四月	五月	六月	七月	八月	九月	十月	十一月	十二月	合計	(消)長比率
電費---碳排放量	公斤	91,284	65,875	81,145	101,423	86,550	115,533	119,198	129,462	124,770	109,563	93,436	90,526	1,208,765	5.5%
水費--碳排放量	公斤	137		165		201		196		220		193		1,112	19.2%
營業額													1,926,975,870	6.8%	

說明：

- (1) 用水量或廢棄物總重量資訊對本公司不具重大性。
 - (2) 108年前1度水碳排放量約供水量(度)=0.160公斤CO₂/度
 - (3) 109年後1度水碳排放量供水量(度)=0.150公斤CO₂/度。資料來源:台水網站
 - (4) 112年度業績成長6.8%，電費碳排放量上升5.5%，水費碳排放量上升19.2%，公司38號廠區各樓層樓板灌漿所需用水，樓板灌漿後需澆灌大量用水，用以避免水泥產生裂痕。以及各項工程於施工期間均由公司36號廠區進行供應，故用水量有提升的情況。
 - (5) 公司製程並不需用到水也無廢棄物產生，主要來自人員與空調用水，夏季5-9月空調用水增加，導致用水量攀高。
 - (6) 公司有申報「電子業能源效率指標申報無指定設備確認書」
 - (7) 公司儲冰裝置設置，台電給予的減免：功率因數調整費減免及儲冷空調減收。
 - (8) 展望未來期許每年業績更精進下，機器效率提升，碳排放持續下修1%，114年可達到2%以上。
2. 產品符合歐盟電子電機產品有害物質禁用指令(RoHS Directive)。
 3. 定期舉辦緊急災害應變及防災安全訓練。
 4. 加強廢棄物管理：減量、做好垃圾分類及倡導辦公室電子化減少紙類使用。具體作為如下：
 - (1) 本公司於107年導入ESS員工自助系統，請假、加班、出差、外出作業皆以ESS進行申請。
 - (2) 108年7月啟用華苓電子簽核系統，將資訊系統增修單、ISO文件的相關申請皆納入。
 - (3) 每年約可為公司省下50萬元紙張與工時效益。
 5. 工作環境與員工人身安全的保護措施：

本公司鑑於工作環境與員工人身安全保護措施之重要性，依規定設置專責一級管理單位職業安全衛生室：由甲種職業安全衛生業務主管一名、乙級職業安全衛生管理人員一名負責執行相關業務，另公司內備有七名訓練合格急救人員於不同單位，可即時協助處理，降低傷害，增加員工安全防護時效性。

本公司落實自動檢查並實施走動管理，以確保設備或儀器之使用安全，除平時設有各項安全自動檢查表格外(消防安全設備、有機溶劑作業檢點表-每日，水電與電梯保養檢查表、工作環境查檢表-每月，局部排氣裝置、烤箱及衝壓機械設備檢查表-每年)；每半年委託環測機構施行「作業環境檢測」、每年合格消防公司檢測消防設備，藉以維護員工人身安全及良好的工作環境。定期舉辦防災演練、講習，期能做好事先防範措施及提昇員工消防、安全、保護之認知度，落實零工安。

6. 本公司已取得ISO 14001環境與 ISO45001職業安全衛生管理系統證書。

ISO14001：111年7月30日(核發)~114年7月30日(有效)

ISO45001：111年7月14日(核發)~114年7月14日(有效)。

(二) 社區參與、社會公益：

1. 舉辦捐血活動，贊助文教、慈善相關活動，以具體行動善盡企業之社會責任。
2. 鼓勵員工參與「企業志工志願服務訓練」課程，透過學者案例討論和企業實務分享，學中做、做中學，成為有智慧、健康的志工，也讓服務的對象感受到對等的快樂。
3. 博大小太陽志工社團積極推動企業志工自願服務活動，112年度迄今參加的活動如下：

博大科技志工公益服務活動記錄					
活動時間	活動名稱	主辦單位	志工人次	志工時數	
				每人	總時數
112.04.22	清水濕地淨灘活動	福智文教基金會	36	4	144
112.07.19	捐血活動	台中市傑人會	27	—	—
112.09.02	2023大台中企業志工日 (「花」好「月」圓漫遊趣)	拓凱教育基金會 天主教曉明社會福利基金會	36	8	288
112.09.16	志工ESG公益服務訓練活動	華山基金會	29	8	232
112年合計			128	20	664

4. 本公司設有公益專款，除長期捐助台灣閱讀文化基金會閱讀活水計劃(註)、研揚文教基金會藝術走廊及好書去旅行、家扶基金會菁英綠種子獎助學金計劃、向上社會福利基金會台中育嬰院、博幼社會福利基金會偏鄉弱勢孩童課服計畫、台灣基督教門諾會附設花蓮私立黎明教養院籌建黎明喜樂園全國公益勸募計劃及天主教會新竹教區邊緣青少年服務中心…等外，並不定期提供短期/急難之資助不同之社福團體等。

(註)透過「愛的書庫」智慧循環，共讀分享，已經在22個縣市成立365座&海外1座「愛的書庫」，提供2萬多個書箱，提供校園師生借閱，透過新竹物流公益運送，服務擴及全台灣，平均流通率達57%。全台灣有90%的國小、53%的國中學校參與借閱活動，總借閱人次突破6,906萬！

(三) 消費者權益方面：

公司官方網址：<http://www.pduke.com>

公開資訊觀測站網址：<http://newmops.tse.com.tw>

本公司於官方網站或公開資訊觀測站均充份揭露公司各項營運活動及服務運作相關資訊，並設專責單位及電子郵件信箱，處理所有關於公司對外利害相關者的申訴事宜。

(四) 博大科技秉持關懷社會、尊重生命、善盡企業社會責任之理念，尋求環境與社會價值的均衡點，善盡地球公民的義務，定期針對下列人權議題進行風險評估，恪守企業永續責任的承諾。

1. 人權方面

(1) 遵循「國際人權法典」、「國際勞工組織基本公約的核心勞動標準」、「聯合國全球盟約十項原則」等國際公認之人權標準，並落實「責任商業聯盟行為準則」制定相關之管理政策與程序。

(2) 包括①保障全體員工、客戶及利害關係人之各項人權、②結社自由、關懷弱勢族群、禁用童工、消除各種形式之強迫勞動、③採取行動確保員工不因性

別、年齡、種族、宗教、黨派等因素受到歧視或差別待遇、④並恪守公司所在地之勞動相關法規。⑤保證不與踐踏人權者同流合污；博大科技對於特定原物料來源進行查證，避免採購衝突礦產製成之產品。此外，並遵守戰略性高科技產品出口管制措施，不將敏感性產品出口至政府管制之國家或地區。

2. 勞工標準方面

- (1) 悉遵照勞動基準法相關規範制定各項勞動標準，且藉由召開勞資會議，增進勞資雙方的溝通，重視勞資間之協議。
- (2) 訂定社團管理辦法，明訂員工擁有結社自由，設立多元性社團，並積極宣導員工加入、參與活動。
- (3) 員工之工作內容均經過勞資雙方協議，並無強迫勞動之情形。
- (4) 遵守勞動基準法規定，並未僱用未滿15歲或15歲以上未滿16歲之童工從事工作。
- (5) 重視多元包容性與平等機會：

① 【博大的承諾】

對求職人或所僱用員工，不因種族、階級、語言、思想、宗教、黨派、籍貫、出生地、性別、性傾向、年齡、婚姻、容貌、五官、身心障礙或以往工會會員身分為由，予以歧視或差別待遇。

② 【管理方針】

本公司制訂「工作規則」、「員工任用辦法」、「薪資管理辦法」、「績效考核制度」等內部辦法，針對年齡、工時、請(休)假、性別等明確宣示，並定期檢視各職類及職級間之薪資獎酬相關指標，讓全體員工薪酬及升遷都能公平站在平等基礎上，共享資源及成果。更希望藉以提升員工更深的企業認同和歸屬感，有助於吸引和留住人才，使企業文化多元深度展現，讓全體員工充分發揮所長、共創雙贏。

③ 【行動方案】

● 致力工作平等

為落實性別平權並遵循就業服務法，本公司員工僱用係考量專業能力、學經歷及職能適性等條件，從未以性別、國籍、種族、年齡、婚姻、政治立場、宗教信仰、性傾向、及身心障礙等作為錄用與否之考量；於內部辦理招募、甄試、晉用、調動、考核、升遷、教育訓練、福利措施時，亦不因性別而有差別待遇。

保障身心障礙者就業機會，除符合法規額僱用規定，並針對個人身心障礙狀況，提供適當的作業流程、輔具設備及安全環境，讓其安心工作、適才適所。

● 創造多元包容的企業文化

本公司恪守國際公認的基本人權，不因性別、國籍、種族、年齡、婚姻、政治立場、宗教信仰等而有差別待遇，並透過教育與宣導提升職場中相互尊重的文化，杜絕任何形式之歧視及不當行為之發生。同時鼓勵團隊意見交流，重視不同觀點及意見的呈現，讓全體員工感受到善意及支持，積極打造具多元包容性之友善工作環境。

● 拒絕職場侵害

提供職場安全保護措施，打造尊重和諧的工作環境是本公司的義務及責任。本公司張貼預防職場不法侵害、防治性騷擾公告，嚴禁職場暴力與性騷擾行為之發生；成立性騷擾申訴評議委員會，並設置申訴電子信箱及申訴專線由專人受理，任何員工若受不法侵害或性騷擾行為的干擾，造成對人格尊嚴、人身安全與自由受到傷害時，將就事件個案審酌具體事實，依相關申訴及懲戒辦法等規定採取適當措施。

職場安全保護	因應措施	說明
提供暢通的申訴管道	制訂「勞工申訴辦法」	提供員工在合法權益遭受損害或不當處置時合理申訴管道
嚴禁職場任何樣態的侵害行為	公告「預防職場不法侵害聲明」	保障員工在執行職務過程中，免於遭受身體或精神不法侵害而致身心理疾病。

禁止工作場所性騷擾事件

制訂「性騷擾防治處理要點」

提供員工及其服務對象免於性騷擾之工作環境

●建立有善生養職場

推動職場母性友善環境，本公司依法設有安胎假、陪產檢及陪產假、家庭照顧假等關懷假別，內部設置集乳室，備有完善桌椅、冰箱等設施，並啟動母性健康保護機制，讓女性員工在孕產育各階段都能安心。為了協助員工維持工作與家庭平衡，制訂「支持給力」及「態度友善」的育嬰機制，除申請育嬰留職停薪，並提供彈性工時、育兒相關假別以「小時」為請假單位等措施，同理員工內外兼顧的難處，營造友善生養職場的氛圍。

④【實施情形】

●員工族裔指標

項目	佔總員工比例(%)	佔總管理職級中比例(%)
中華民國籍	100	100
歸化中華民國籍	2.77	0

註：統計至112年12月31日止

●女性多元化指標

項目	比例(%)
女性佔總員工	56.06
女性佔所有主管	48.15

註：統計至112年12月31日止

●其他多元化指標

項目		佔全時員工當量(FTEs)比例(%)
身心障礙者		1.04
總員工	按年齡分群：<30 歲	16.96
	按年齡分群：30~50 歲	76.12
	按年齡分群：>50 歲	6.92
	總計	100

註：統計至112年12月31日止

(6)員工照顧：

- ① 遵守勞動基準法規定，工資由勞雇雙方議定之，且不低於基本工資，亦不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用。
- ② 遵守勞工保險條例、全民健康保險條例及勞工退休金條例相關規範，為所僱用員工辦理法定保險，不規避員工照顧義務。

3.健康與安全

- (1)重視工作環境安全的維護，並提供符合法規的安全衛生設備。對於就業場所之通道、地板、階梯或通風、採光、照明、保溫、防濕、休息、避難、急救、醫療及其他為保護勞工健康及安全設備皆妥為規劃，並採取必要之措施。
- (2)指派管理代表做為永續及企業社會責任執行之主要執行人員。
- (3)對新僱員工或在職員工實施必要之安全衛生教育訓練，使其接受適於各該工作內容。並依規定實施作業環境測定，對危險物及有害物應予標示，並註明必要之安全衛生注意事項。
- (4)為確保員工不發生工時過長之風險，明訂每日、每週正常工時與延長工時之規範，並定期關心與管理員工出勤狀況。

4.執行情形：

(1)維護員工權益及僱員關懷：

- ① 勞資間之協議與各項員工權益維護措施情形：本公司藉由召開勞資會議，增進勞資雙方的溝通，凝聚彼此的共識，進而匯集眾人的智慧與潛能，共同為執行決議而努力。截至目前為止，會議多是針對公司設施、管理制度及活動舉辦進行意見交流，並無特別重大之協議情形。
- ② 定期舉辦新進人員座談會，協助新進人員更適應公司環境及文化。
- ③ 制定「性騷擾防制處理要點」，維護兩性工作平等及人格尊嚴，提供員工免於遭受性騷擾及性別歧視的工作環境。
- ④ 辦理員工健保、勞保、醫療保險及意外險。
- ⑤ 提供免費定期健康檢查。
- ⑥ 成立職工福利委員會，辦理員工旅遊及各項員工福利。
- ⑦ 員工福利措施與其實施情形：

本公司員工福利措施，除依勞動基準法及相關法令辦理外，另包含員工團體保險、健康檢查、急難救助申請、法律諮詢協助，使員工更能全心全力於工作。並成立職工福利委員會，除對員工之婚、喪、病及生育予以各項補助外，亦提供多樣化的特約商店及醫療院所，另定期辦理各項國內外旅遊活動、聯誼晚會及社團活動，以調劑員工身心發展並加強員工之情感交流。以上各項福利措施，實行以來頗受員工好評。

⑧ 退休制度與其實施情形：

本公司依勞動基準法規定，每月按薪資總額百分之二到百分之十五範圍內提撥『勞工退休準備金』，並以勞工退休準備金監督委員會名義專戶儲存於臺灣銀行信託部。

94年7月1日起，為選擇由勞動基準法退休制度變更為勞工退休金條例退休制度之員工及到職之員工，依勞工退休金條例規定，由公司按員工每月工資百分之六提繳退休金，儲存於勞保局設立之個人退休專戶內。

本公司明訂『員工退休管理辦法』，使員工申請退休之程序與條件...等規範皆有所遵循，並依辦法規定，於每年1月15日前造具名冊，統計三年內即將符合自請退休條件員工人數、具備之專才等相關資料，呈總經理及董事長審閱，以利辦理人員之增補、調派及技術之傳承。

退休金制度	舊制	新制
適用法源	勞動基準法	勞工退休金條例/基本養老保險
如何提撥	每月按薪資總額百分之二到百分之十五範圍內提撥『勞工退休準備金』，並以勞工退休準備金監督委員會名義專戶儲存於臺灣銀行信託部。	由合併公司按員工每月工資百分之六提繳退休金，儲存於勞保局設立之個人退休專戶內。 博大科技(無錫)有限公司之退休金給付係採確定提撥，按照國家規定的事業單位職工工資總額的比例繳納基本養老保險費，提撥至人力資源和社會保障局基本養老保險統籌基金專戶。
提撥金額	截至報導日，合併公司之台灣銀行勞工退休準備金專戶餘額計NTD25,980千元。	112年確定提撥退休金辦法下退休金費用為NTD16,584千元。

⑨ 提供員工在職訓練，相關課程舉辦共136班次，參與自辦或派外教育訓練人數為1,519人次，訓練時數為3,690小時。

⑩ 鼓勵社團運作，充實員工身心健康。

⑪ 提供集乳室鼓勵員工餵食母乳。

(2)制定完善的員工職能管理、道德規範及獎勵懲戒等制度。

註1：運作情形如勾選「是」，請說明所採行之重要政策、策略、措施及執行情形；運作情形如勾選「否」，請解釋原因並說明未來採行相關政策、策略及措施之計畫。但有關推動項目一及二，上市櫃公司應敘明永續發展之治理及督導架構，包含但不限於管理方針、策略與目標制定、檢討措施等。另敘明公司對營運相關之環境、社會及公司治理議題之風險管理政策或策略，及其評估情形。

註2：重大性原則係指有關環境、社會及公司治理議題對公司投資人及其他利害關係人產生重大影響者。

註3：揭露方式請參閱臺灣證券交易所公司治理中心網站之最佳實務參考範例