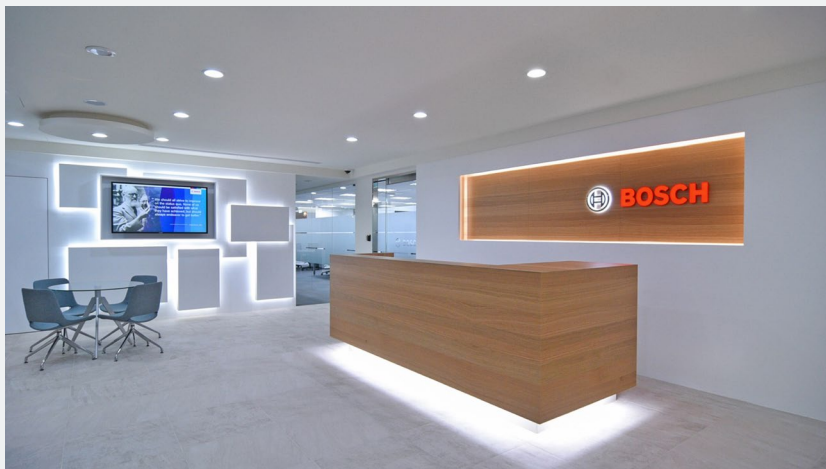




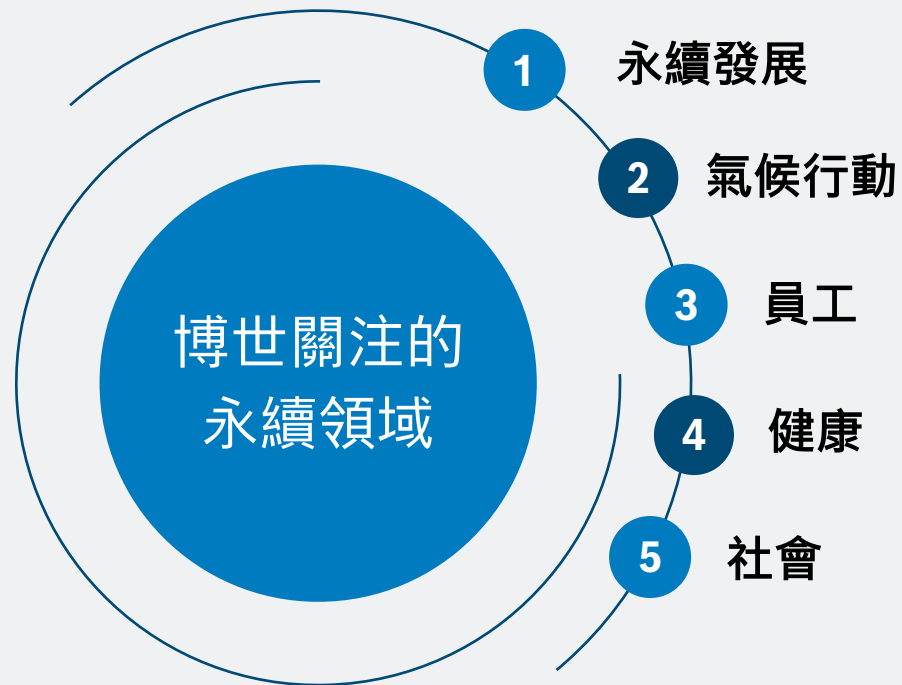
台灣博世 2023 企業永續報告書

第一版
更新於2024年5月

目錄



此報告書呈現博世集團永續發展策略及台灣
博世 1990 年在台灣成立以來，善盡企業社
會責任，於環境永續、社會公益的貢獻。



永續行動 改變未來

達成「碳中和」需要各個世代持續投入努力。博世集團把永續發展視為在商業行為中取得經濟、生態及社會三個層面的平衡，並將其視為公司治理的一部分。我們支持聯合國 2015 年「巴黎氣候協定」的氣候行動，及其訂定全球暖化溫度上升不超過攝氏 1.5 度的目標。

秉持著「科技成就生活之美」的經營理念，博世致力於開發最先進的產品與服務，幫助客戶提高生活品質及保護全球的自然資源。

博世集團將企業社會責任實踐於各個層面，包含企業管理、環境與氣候變遷、產品與顧客、員工與人才培育以及社會關懷。針對氣候行動，博世亦訂下宏遠

的目標，透過策略行動達成氣候保護、保護水資源（尤其是水資源匱乏的區域）並加強循環經濟。

呼應集團的全球永續策略，台灣博世著眼於節能減碳行動並達成碳中和目標，亦積極打造永續職場、培育人才並主動參與社會公益活動，履行企業公民的責任。

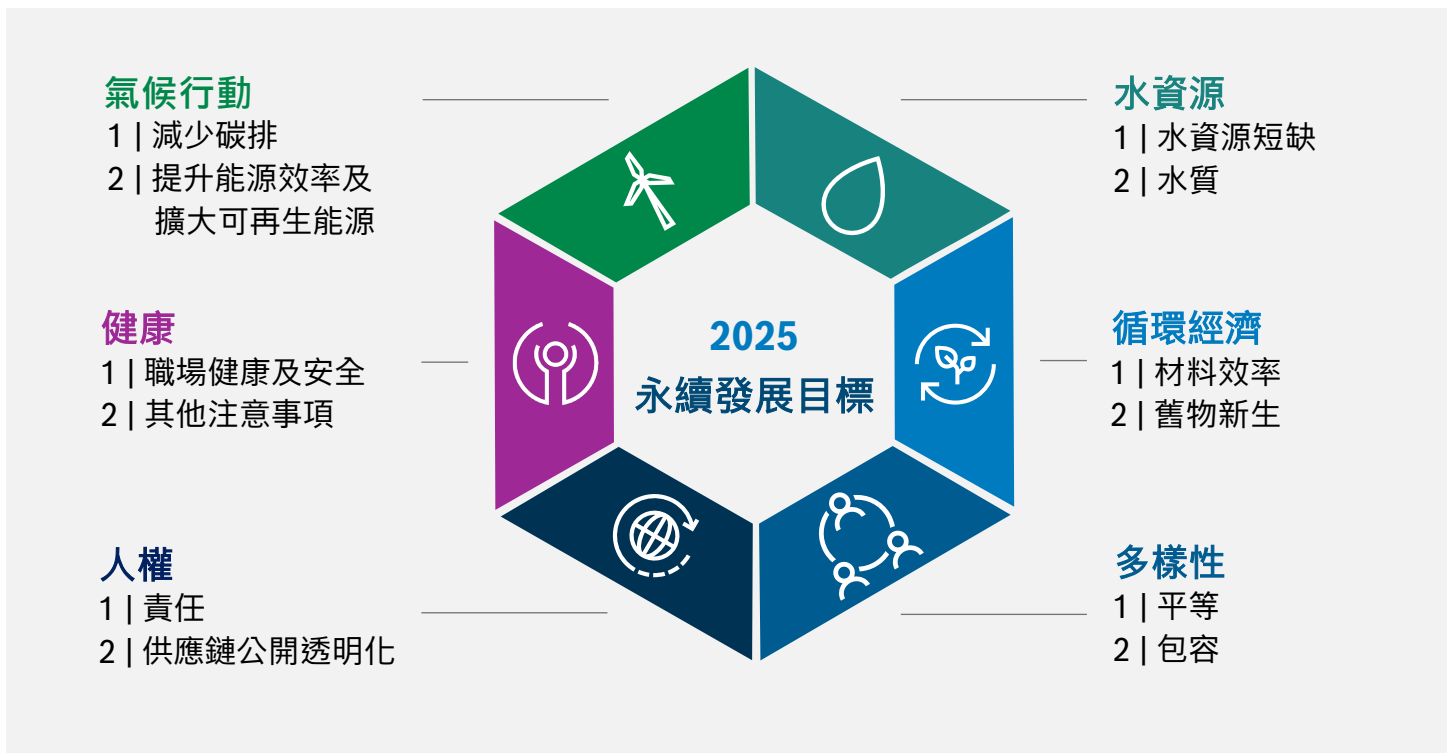


實現永續承諾

博世集團致力於永續發展，並持續探索可行的方式以實踐其永續發展承諾，其範圍涵蓋經濟、環境及社會三大層面。

作為聯合國永續發展目標 (Sustainable Development Goals, SDGs) 的支持者，博世的永續行動皆與 SDGs 的 17 項目標相對應，並依據目前趨勢，為公司設定明確的「2025 永續發展目標 (New Dimensions — Sustainability 2025)」，聚焦氣候行動、水資源、健康、循環經濟、人權及多樣性六大範疇。

目標願景：永續發展六大範疇



對於各大範疇，我們均清楚定義其中、長期目標。博世所有的永續行動均考量整條價值鏈—從原料、貨物採購、於博世據點生產製造，到產品販售後的使用階段至產品報廢。

永續表現 備受認可

博世集團期望可以為全球性的社會問題盡一份力，因此我們加入許多國際倡議。例如自 2004 年起，羅伯特博世有限公司便成為「聯合國全球盟約 (United Nations Global Compact)」的成員之一，我們承諾會遵守包含人權、勞工、環境保護、反貪腐措施等十項全球盟約所規範的企業原則。

此外，我們也遵從各種永續報告形式，如 CDP (原「碳揭露計畫 Carbon Disclosure Project」) 及全球報告倡議

組織(Global Reporting Initiative) 所訂定的 GRI 準則 (GRI Standards)，且報告都經由外部單位驗證。



博世集團永續評級

評鑑機構	目前評等
CDP	氣候變遷 A- 等級；水安全 A- 等級
Ecovadis	69分 (總分100 分)
ISS ESG	企業評比 Prime 等級；(B-)
Sustainalytics	企業 ESG 風險獲評為「低風險」(14.7 分)

僅部分評等結果，更新於2024年4月

採取行動 扭轉氣候變遷

氣候變遷衝擊全球，面對危機我們需要立即且決定性的行動，且對抗氣候變遷是全世界共同的任務。身為全球工業化企業龍頭之一，博世不僅努力在企業的環境責任及經濟責任中取得平衡，亦致力於讓整個集團的全球足跡達成碳中和。

邁向碳中和

早在 2020 年，博世集團已於全球 400 多個據點達成碳中和（範疇一及範疇二）*。我們的碳中和策略包含四種方式：提升能源效率、擴大可再生能源(利用可再生資源自行產生能源)、購買綠色電力，以及利用碳權抵銷剩餘的二氧化碳排放量(碳抵消)。

然而，這並非博世氣候行動的終點，我

我們進一步希望減少博世公司之外的碳排放量(範疇三)，例如物流、供應商以及產品使用過程中的碳排放。無論公司未來如何成長，博世集團的目標為上、下游供應鏈的二氧化碳排放量能較 2018 年減少15%。



* 範疇一、二和三依循《溫室氣體盤查標準》企業會計與報告標準。我們將二氧化碳、其他溫室氣體及氣候相關物質的影響均納入考量。為了比較各種溫室氣體及其他相關物質對氣候的影響，排放量均以二氧化碳當量(CO₂ equivalents)表示。為方便閱讀，我們將CO₂和二氧化碳當量(CO₂ equivalents)當作同義詞使用。

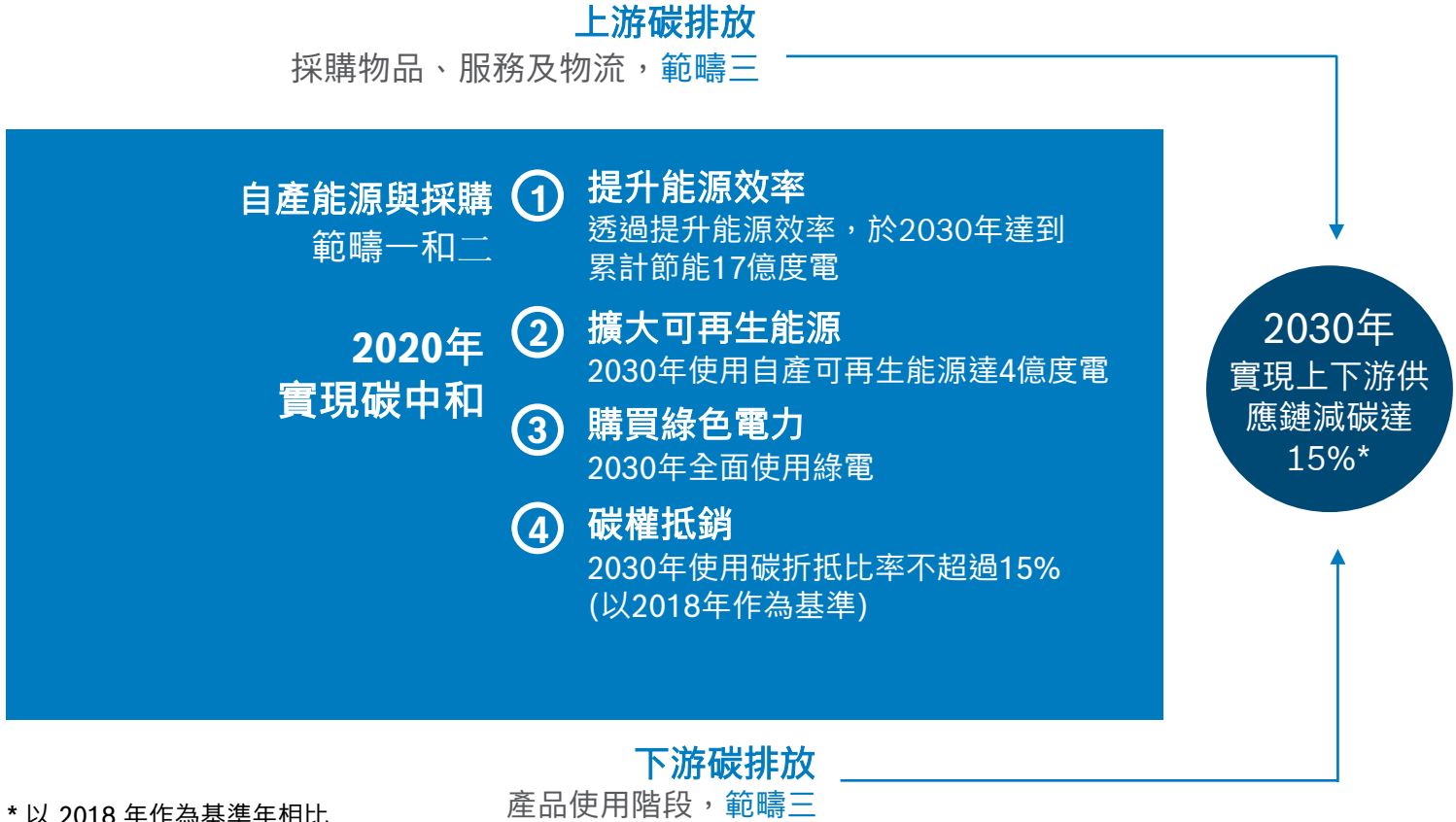


「公司不需在獲利及愛護地球兩者中做抉擇。如果我們選擇正確的道路，那麼這兩個目標就能齊頭並進。」

Stefan Hartung 博士
博世集團董事會主席

博世氣候目標

2020-2030 年，經「科學基礎碳目標倡議 (Science Based Targets initiative, SBTi) 審核認證；
範疇一、二 和三依循《溫室氣體盤查標準》企業會計與報告標準



氣候中和四管齊下

途徑一：
能源效率



我們希望能大幅提升能源效率，於 2030 年，公司據點累計節能達 17 億度電。為達成此目標，公司自 2019 年起編列年度預算。

途徑二：
可再生能源



我們目標於 2030 年透過可再生能源，每年生產公司內部所需電力達 4 億度電。其中我們特別重視太陽能發電，截至 2023 年底，博世共有 114 個據點已開始使用太陽能發電。

途徑三：綠電



從 2019 年起，博世集團便開始大幅採購擁有原產地保證的綠色電力，並持續從現有可再生能源電廠購買綠電；我們計畫於 2030 年實現 100% 綠電全覆蓋。

途徑四：
碳權抵銷



我們目前使用碳抵消來折抵剩餘的二氧化碳排放量，如：燃燒過程的碳排(暖氣、工業用熱)。透過上述三個途徑的進步，我們希望逐步減少碳抵消占比達成碳中和(範疇一和二)，目標於 2030 年使用碳中和抵銷不超過 15% (以 2018 年為基準)的碳排放量。

早在 2020 年，博世為協助控制全球升溫 1.5 度所訂定的氣候目標便已通過「科學基礎減碳目標倡議 (Science Based Targets initiative, SBTi)」的審核*。目前，博世為整條價值鏈 — 從採購至產品使用，均制定了符合科學基礎目標減量(Science Based Targets)的氣候目標。

* 羅伯特博世公司成為「科學基礎減碳目標」認證企業



SCIENCE
BASED
TARGETS

DRIVING AMBITIOUS CORPORATE CLIMATE ACTION

永續行動在台灣

台灣博世長期致力於永續、環境保護與氣候議題。為呼應集團碳中和的全球策略，台灣博世辦公室及各據點的營運均達成碳中和。2019 年，我們將辦公室的燈泡換成節能的 LED 燈泡以減少碳排放量，同時使用碳折抵來抵銷車用碳排(範疇一)。2023年，我們也開始為辦公室用電購買綠電憑證(範疇二)。

此外，台灣博世電動工具也在 2023 年成為「經濟部機車行低碳補助方案」合作夥伴，提供台灣機車維修業者低碳、省力的解決方案。



2023 年，台灣博世電動工具成為「經濟部機車行低碳補助方案」合作工具品牌。



2023年11月3日，台灣博世號召同事一起到淺水灣淨灘。



2012 年，台灣博世加入歐洲在台商會 (ECCT) 所發起的低碳倡議行動 (LCI)。



台灣博世於2023年10月31日參與德國經濟辦事處於彰化伸仁國小所舉辦的CSR一日教育活動。

為了提升台灣博世員工的永續意識，公司內部也舉辦各種活動，包括世界地球日二手市集、減塑回收講座及溼地復育志工活動等。此外，台灣博世 2023 年也首次至淺水灣舉行淨灘活動，希望透過實際行動喚起大家對海洋保護的關注。

持續提倡和支持永續意識是我們的目標之一。自 2012 年起，台灣博世便加入歐洲在台商會(European Chamber of Commerce Taiwan, ECCT)發起的低碳倡議行動(Low Carbon initiative, LCI)，透過參與活動及論壇，與政府單位及夥伴分享博世於綠色交通科技(green mobility technology)的經驗。

自 2021 年起，台灣博世已連續三年參與德國經濟辦事處所舉辦的 CSR 一日教育活動，將碳中和的概念帶進偏鄉小學。

2021 及 2022 年，我們分別造訪了高雄汕尾國小及台中海墘國小的學童；2023 年我們前進彰化伸仁國小，帶領學童瞭解氣候變遷帶來的影響、計算自己的一日碳排，並藉此逐步瞭解碳中和的重要性。透過課堂上所學，台灣博世也鼓勵學童實行綠色生活行動，一起對抗氣候變遷。



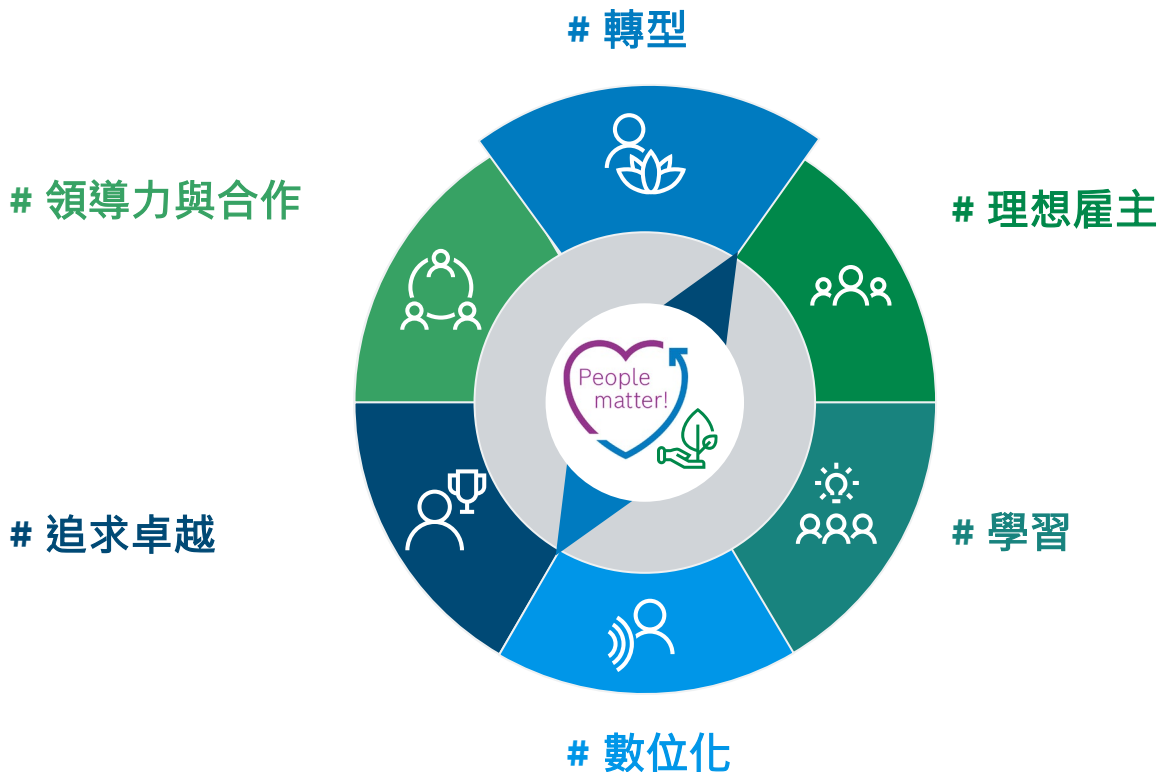
人才培育促進個人成長與轉型

我們致力於打造一個相互扶持、友善及舒適的工作環境，員工在博世工作受到尊重，並能充分發揮自己的潛能，因此所有員工都能為公司的長期成功做出積極貢獻。

隨著博世從科技硬體製造商，逐漸轉型成為聯網硬體、軟體及服務供應商，我們希望能促進員工成長、幫助員工獲取新技能。員工是博世成功的關鍵，這也是我們秉持「以人為本」、並依此制定內部策略的原因。

公司鼓勵並支持員工持續學習，進而自主地發展優勢及潛力。我們為領導者和團隊成員提供建議，讓他們能依照未來的工作需求、不斷成長。此外，我們亦使用 IT 系統及應用程式、整合相關資源，讓員工隨時隨地都能使用服務。

員工及組織策略



學習與數位化

科技高速發展、日新月異的工作方法與流程均凸顯員工終身學習的重要性。我們想成為一家永續學習的公司，在瞬息萬變的環境中持續保持領先。

博世支持員工學習、獲取新知並鼓勵員工發展技能。為此，博世於 2016 年於內部推出了 Bosch Learning Company (BLC)，其目標為讓公司員工為數位轉型做好準備，並建立學習、領導及合作的文化，進一步實現自主學習及終身學習。BLC 課程遍布公司全球據點，並且以多種形式提供員工多元主題的學習機會。

數位學習方面，公司為員工個人及團隊提供數位化的學習方式，讓他們能夠依照自身需求，靈活且快速的參加培訓。

同時，線上學習平台，如 e-universities 為員工提供各式各樣的學習內容，同仁可以自主且彈性地向外部科學家和商業專家學習知識。除此之外，公司內部也有一些非正式或由員工自主管理的學習平台，而參與者可以在這些平台上分享自己的知識。除了數位學習平台，員工亦可在內部影音平台 Bosch Tube 發布教學影片，此學習平台也有助於跨職能互動。

台灣博世致力於創造終身學習的文化並提供豐富的線上及線下學習資源，讓員工以多元的方式進修。為鼓勵員工跨部門、互相學習，台灣博世人資部門也推出 SOLF 自我學習計畫(Self-Organized Learning Forums)，由員工自發性組成團體，互相交流知識、分享所學。



此外，為了提升員工的專業知識及職場技能，2023 年，人資部門舉辦「練功坊 (Power User)」課程，我們於公司招募內部講師，請有專業技能的同仁規劃一系列課程，主題涵蓋辦公室最常使用的應用程式，包含專案管理、Teams、Excel、PowerPoint、OneNote 和 PowerBI。

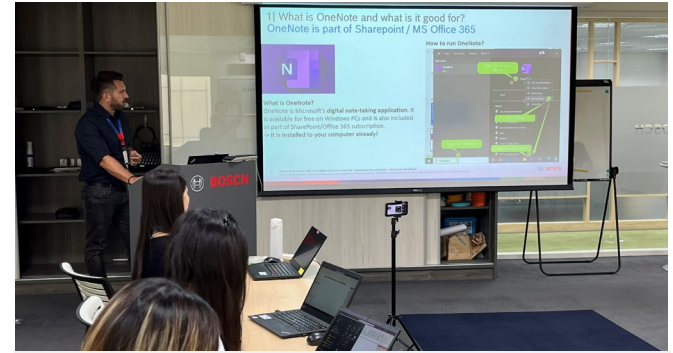
透過「練功坊(Power User)」講師的教學，同仁可以依照自己的興趣及需求提升辦公室技能；擔任講師的同事，也可以藉由分享專業知識提升自己在公司的能見度。公司也能藉此活動鼓勵員工進行跨職能及跨團隊啟發、提升專業技能、培養成長心態並有效節省成本。

台灣博世持續向員工推廣自我學習，透過數位學習平台，同仁可以隨時隨地學

習。為了鼓勵同事善用線上學習資源，人資部門也邀請使用過學習平台的同仁們向大家介紹各種不同的平台，如：LinkedIn、Coursera、Udemy、Bosch Tube 及 Bosch Connect，並與同仁分享自我學習歷程。我們期望在公司塑造學習文化並持續促進職場學習。



在 SOLF 自我學習計畫中，汽車零件業務部門舉行了辯論比賽，同仁針對自動駕駛進行辯論。



台灣博世於 2023 年舉辦「練功坊 (Power User)」課程，希望幫助員工提升專業技能。



台灣博世同仁分享於不同學習平台上的自我學習歷程。



「終身學習是博世的DNA，也是公司學習文化的根基。我們不僅鼓勵員工學習，更希望大家樂於分享，共同發掘潛能。」

隋淑雯
台灣博世人資部門資深經理

領導力與合作

博世積極打造「We LEAD Bosch」著重領導力、學習及合作的企業文化，努力為員工創造一個樂在工作、共同成長及表現卓越的工作框架。公司的目標為塑造基於信任和尊重的領導與合作文化，我們相信員工有能力做出決策、肩負責任並且以彈性自主的方式工作，進而實現高績效。

我們認為，良好的領導力和合作需建立在團隊願意不斷地反思其信念及行動。我們也深信清楚明確的回饋是持續改進的關鍵，因此我們進行名為「影響力 (impact)」的一系列回饋活動，希望讓員工有表達意見的機會，或是更進一步促成改變。

在台灣博世，我們堅信領導力對於構築具凝聚力的願景，以及為組織追求更大利益至關重要。此外，我們也希望培養公司人才及年輕主管的領導能力。

因此，2023 年台灣博世人資部門推出「導生計畫(mentorship program)」，總計有八位導師及 13 位內部人才參加。公司會先充分瞭解內部人才對自己的目標及期許，並依照導師的專業能力進行分組配對。在分組之後，導師和內部人才會定期見面分享新知、提供專業建議、一起討論問題的解決方法。此外，我們也鼓勵跨組別聚會及分享，希望能打破部門限制、增加跨職能的交流。

自2021年起，台灣博世便在不同的業務單位及部門以工作坊(workshop)的形式，定期舉辦「impact: leadership」回饋活動，希望藉此創建開放的溝通文化，讓

團隊成員能夠直接回饋意見。同時，公司也會考量團隊成員彼此的熟悉度，按照團隊需求、制定適合的工作坊。

為了促進團隊合作，2023年，台灣博世

安排逾三十場工作坊來提升團隊協作、促進開放的溝通與對話，及改善業務或營運流程。我們也大力推廣數位協作工具，如 Whiteboard 或 TeamBoard，透過這些線上協作平台，我們不僅實現遠距合作也提高效率。而集結台灣博世各研發技術單位主管所組成的

「Engineering Function Club」也在2023年正式回歸。透過定期舉辦聚會，主管們可以交流最新科技趨勢、人才發展的經驗分享、合辦技術論壇或比賽，並藉此促進跨部門輪調及合作。

為了表彰研發單位的努力，台灣博世從2014年開始已連續九年舉辦「研發創新獎」。透過每年舉辦比賽，也展現出博世於研發產品時勇於突破和推動創新的決心，而比賽也有助於促進團隊合作，提升團隊凝聚力。

「影響力 (impact)」回饋的範疇





2023 年研發創新獎獲獎團隊。



公司舉辦各種工作坊以促進團隊合作及鼓勵開放的溝通。

多元化、平等與包容

博世重視員工的個人觀點、經驗及生活方式的多元性。我們深信擁有不同看法、教育與文化背景及個人特質的團隊，往往都能有最佳表現；團隊成員若懂得欣賞彼此的獨特性，也有助於營造良好的工作氣氛。因此在公司的使命宣言「We are Bosch」中，將多元化視為公司所重視的價值之一，並把促進及鼓勵多元化視為公司策略。

對我們而言，多元化體現在員工的獨特性、個人特質、經驗及觀點上，我們包容每位員工，確保每個人都有相同的機會並充分地發展潛能。



「多元化是我們的優勢 — 包容則是我們的必備條件。」

Stefan Grosch

博世集團董事會成員
暨勞資關係負責人

早在 2011 年，博世便成立一個專案小組促進公司內部多元化，並努力將相關承諾融入組織中。該專案小組直接向執掌人力資源和社會福利的董事會相關成員報告。2021 年，博世擴大此專案的範圍，並加強全球各據點對於多元化、平等與包容(DEI)的關注。

為了公平反映多元化的各個層面，我們也制定衡量標準：



文化多元：作為一家全球企業，博世員工來自 150 多個不同的國家，每天的工作都需要使用跨文化能力。因此，我們加強國際合作，在包容的環境下、善用我們的文化多元性。

多元世代：我們致力打造一個橫跨逾五個世代都能有效合作的工作環境，透過終身學習、健康管理、專業知識及經驗交流，我們為各個世代的合作奠定了基礎。此外，我們也會根據員工的人生階段提供專業培訓及彈性工作模式。

性別多元：在博世，無論男女都能享有相同的機會。我們全力支持全球女性主管的職涯發展，並希望能提高女性員工人數及女性領導者的比例。我們的目標為 2030 年，博世全球每四位領導人裡，至少有一位是由女性擔任。

身心障礙者：我們重視員工的潛能，而非他們所遭受的限制，進而促進創新。因此我們重視每一位員工的特殊需求及能力，打造包容的工作環境。

LGBT*IQ: 在博世，每一位員工都備受重視 — 無論其性取向及性別認同。公司內部所成立的「b:proud 員工網路 (b:proud associate network)」有助於營造開放的企業文化。2017 年，他們亦成立「LGBT*IQ 聯盟倡議 (LGBT*IQ Ally initiative)」，成員皆來自各事業部，他們的職責為公開處理可能發生的偏見或歧視事件，協助公司轉型成更開放的文化。此外，公司每年舉辦「多元文化日 (Diversity Days)」藉此提高全公司對多元化、平等及包容的認識。



台灣博世致力於打造一個包容且多元的工作環境，我們努力讓來自不同背景的員工感到舒適，並歡迎身心障礙人士加入公司。我們提供彈性的工作安排，如彈性排班或遠距工作，也會協助調整工作內容，讓身心障礙員工能順利完成工作。

2022 年，台灣博世首次舉辦「跨世代溝通心法工作坊」，幫助跨世代員工們打破隔閡，創造一個包容的跨世代工作環

境。此外，人資部門亦於 2023 年進行「DEI 員工意見調查問卷」，蒐集員工對於 DEI (多元化、平等及包容)主題的想法及期望。

理想雇主及追求卓越

在競爭激烈的勞動市場中，對博世而言，如何吸引市場中最優秀的人才加入非常重要。我們希望透過提升認同感及鼓勵個人發展，成為首選的理想雇主。

因此，我們提供大量的學習機會，鼓勵員工持續提升專業能力，以接受新的任務及業務挑戰。除此之外，我們也希望幫助員工在職涯目標、個人生活及長期目標中取得工作生活平衡 (work-life balance)，所以我們努力讓員工的工作時間和地點保有一定彈性。

為了提升員工對公司的歸屬感及工作生活平衡，2023 年 8 月 19 日，我們於台

北辦公室舉辦「2023 台灣博世家庭日」。當天吸引超過三百名員工及眷屬參加活動，和我們一起共度美好的時光。台灣博世也希望藉著兩年一次的家庭日活動，讓同仁聚在一起、促進彼此交流，並與家人們共享輕鬆、歡樂時光。

秉持著「以人為本」的理念，如今博世已是許多求職者心中的理想雇主，我們也得到全球雜誌的認可。2023 年，博世在《富比世(Forbes)》雜誌「全球最佳雇主 (World's Best Employers)」中排名第 19 名，躋身國際知名企業之列，排行榜中大多為汽車或軟體大廠。此外，我們也獲雇主品牌調查機構 Universum 評選為「全球最具吸引力雇主 (World's Most Attractive Employers)」之一，我們在工程系學生中排行第 15 名、於 IT 學生中排第 46 名。



我們為「2023 台灣博世家庭日」準備豐富有趣的活動，包含博世產品體驗、DIY手做、闖關遊戲及精采絕倫的公主氣球秀。

職場健康與福利

博世集團視員工為公司最重要的資產，我們在全球共擁有 429,400 名員工，因此為員工提供安全的工作環境及維護員工健康一直都是博世的責任。

早在 1917 年，博世便是德國最先引進員工福利的企業之一。台灣博世設有 HSE（健康、安全與環境）部門來負責職業健康與安全管理，包含醫療照護、身心靈健康、緊急應變、職災控管及環境保護等。

危害辨識、避免工作場所事故

博世集團目標於 2025 年將工安意外降至每一百萬工時 1.45 起。我們不只定期評估職業危害，並同時提供教育培訓，提升員工對於職場健康及安全的認知。



我們努力為台灣博世員工創造安全、健康的工作場所。

博世的健康管理以「befit」為主軸，其涵蓋範圍從預防性醫療保健、身心健康到健康飲食和工作環境等。此外，博世在 2023 年 10 月首次發起「全球心理健康週(Mental Health Week)」，希望能消除大家對心理疾病的偏見，並強調心理健康的重要性。

在台灣博世，我們深信職場安全必須從自身做起，因此所有新進員工在第一天上班就必須瞭解辦公室安全指引及緊急出口的位置。此外，台北及台中辦公室均設有 AED（自動體外心臟電擊去顫器）急救設備，打造更安全的工作環境。

為預防天災或意外，HSE 部門也會不定期提供安全災害演練及相關培訓課程以提升員工的安全意識，例如：火警演習、AED 培訓等。透過系統性的課程，我們持續向員工宣導災害防範意識，除了幫助員工及早發現危險，也能在意外或危險發生時，正確且適當地應變並評估後續作為。

員工的健康對於博世至關重要。在台灣，台灣博世則透過各式各樣的活動，持續向員工推廣健康意識。我們每年均安排一次員工健康檢查，並於公司內設置健康中心，定期請職業醫護到公司提供健康諮詢服務及進行流感疫苗注射。為打造友善育兒的職場環境，辦公室內也設有哺乳室，為職場媽媽提供一個舒適且隱密的空間。

除此之外，我們推出一系列健康活動，包含多樣的運動課程、按摩服務、舉辦減重比賽及醫療保健研討會與工作坊，希望讓員工在工作的同時也能兼顧身體健康。

2023 年，台灣博世總計有 480 人次參加下班後的運動課程，HSE 部門也舉辦 8 場心理健康促進講座，讓員工更關注自己的心理健康。

透過一連串健康促進活動，我們成功的提升員工的健康意識，並逐漸改變其健康習慣。

在全體員工的共同努力下，2023 年，台灣博世首度獲得教育部體育署頒發「運動企業認證」以及台北市政府衛生局「優良哺乳室認證標章(特優)」；公司自 2016 年起也獲得衛福部國民健康署頒發「健康職場認證標章」。有鑑於近年來心理健康問題的盛行，HSE 部門也將規劃更多心理健康促進活動、幫助提升員工幸福感。



為加強消費員工的消防安全意識，台灣博世每年舉辦兩次消防演習。



台灣博世推出「安心職場 Like a Bosch」影片，描述我們如何為員工打造一個安全、永續的工作環境。



為鼓勵員工培養運動習慣，台灣博世舉辦各式各樣的運動課程。



台灣博世獲教育部體育署頒發「運動企業認證」證書及獎盃。



公司定期提供員工健康諮詢服務。

攜手打造更好的社會

博世集團長期聚焦於未來世代的永續發展，並肩負企業社會責任。我們視自身為企業公民，積極響應、參與各種活動。台灣博世則長期致力於實踐企業社會責任，努力為在地社區注入正向影響力。

「博世成就愛」社會公益計畫

台灣博世自 2013 年起推出「博世成就愛」社會公益計畫，號召台灣博世員工積極參與社會公益活動。我們與關注各種議題的非營利組織、公益團體合作，包含關懷弱勢婦幼保護、身心障礙支持、高齡族群關懷以及環境保育，並提供多樣化的志工活動邀請員工共同參與。

為了鼓勵同仁跨出第一步、投入志工活動，台灣博世不僅有多樣化的志工服務，更從 2018 年起提供志工假，期待以此作

為開端，提升同事對志願服務的興趣，進而提升社區參與、為在地社區盡一份力。

2023 年，總計共有 32 位台灣博世同仁參加志工活動，服務總時數達 136 小時。未來我們期望持續攜手員工，擴大對社會的正面影響力。

為公益而戰

台灣博世於 2023 年 4 月 28 日參與由德國經濟辦事處主辦的「德商慈善足球友誼賽」，於 16 家德商參賽隊伍中脫穎而出，拿下第二名佳績。台灣博世也響應主辦單位「進一球捐新台幣 1,500 元」活動，捐款給「台灣身心障礙兒童權利促進會」。足球賽除了體現員工

「Win#LikeABosch」努力求勝的運動家精神，也實踐企業社會責任、持續回饋台灣社會。





台灣博世同仁參與「陪伴愛奇兒」志工活動。



同事參加萬里濕地復育，和其他志工一起保護環境、愛地球。



台灣博世足球隊與前來觀賽的身心障礙兒童及家長一同進場。



同仁擔任行政志工，協助整理捐贈衣物。

出版資訊

出版人

台灣羅伯特博世股份有限公司

編輯

黃涵逸 台灣博世企業公關部

地址

台灣羅伯特博世股份有限公司

台灣 10491 台北市建國北路一段

90號6樓

版本

2024年5月31日

以上透過口語、書面或電子方式提供之報告資訊之著作權歸台灣博世所有。非經台灣博世書面允許，不得以任何形式進行局部或全部之複製、發布、重製、公開傳輸、改作、散布，或其他利用本報告資料之行為。



追蹤我們



台灣博世
LinkedIn 專頁



台灣博世
YouTube 頻道