



2024

永續報告書

SUSTAINABILITY REPORT

邁 矽 智 造



低 碳 前 行

MICROLOOPS
GROUP Service for
Cooling Innovation



目錄

01

- 關於本報告書 P.02
- 經營者的話 P.03
- 關於邁科科技 P.04

01

邁步科技・科續未來

- 1.1 營運與技術成長 P.09
- 1.2 財務績效 P.11
- 1.3 願景與使命 P.12

02

治理精進・永續向前

- 2.1 永續治理 P.14
- 2.2 重大議題分析 P.15
- 2.3 利害關係人溝通與關注議題 P.19
- 2.4 公司治理運作 P.20
- 2.5 誠信經營 P.26
- 2.6 風險管理 P.27
- 2.7 氣候相關風險 P.30
- 2.8 資安管理 P.31
- 2.9 供應鏈管理 P.32
- 2.10 客戶價值 P.34

03

環境保護・共創永續

- 3.1 環境永續 P.37
- 3.2 能資源管理 P.39
- 3.3 污染防治降低環境衝擊 P.41

04

幸福共行・永續共創

- 4.1 友善職場 P.43
- 4.2 人才招募 P.48
- 4.3 人才培育 P.49
- 4.4 福利與權益 P.50
- 4.5 健康照護 P.53
- 4.6 職場安全 P.55
- 4.7 社會公益參與 P.56
- 4.8 外部公協會參與 P.57

05

附錄-GRI指標對照



關於本報告書

邁菘科技股份有限公司(以下稱邁菘科技)依循全球永續性報告倡議組織 (The Global Reporting Initiative, GRI) 所頒布GRI永續報導準則(Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards)核心選項編製2024年永續報告書，以公開、透明、誠信原則，進行環境(E)、社會(S)及公司治理(G)等各面向的資訊揭露。

報告書邊界及範疇

本報告書的報告揭露範疇，為台灣邁菘科技股份有限公司與中國惠州惠立勤電子有限公司為報告主體。本報告書所揭露之數據與資料，係由各權責單位彙整提供，並按照GRI準則要求，整理本公司在環境、社會、經濟與產品面項的績效。各項揭露數據資訊的收集、量測與計算方法，以符合當地法規或國際法規要求為主要依據。

報導週期與涵蓋期間

本報告書資訊揭露期間為2024年（2024年1月1日至2024年12月31日），為完整呈現企業社會責任各面向執行成果及歷年變化趨勢，部份議題內容及資訊溯及以往年度。邁菘科技於2024年間，公司未有顯著之規模、結構、所有權及供應鏈之重大變化。本報告書各主題有資訊重編者，將於該段落註記。

發行時間

邁菘科技每年定期發行永續報告書，並於本公司網站中供瀏覽下載。

現行發行版本：2025年3月發行(首次發行)

下一發行版本：預定2026年6月發行。



意見回饋及聯絡方式

關於本報告書有任何疑問，或是對邁菘科技有任何建議，歡迎透過下列方式與我們聯繫。

聯絡人：邁菘科技永續推動小組

電話：(02)8226-8518

地址：新北市中和區中正路788號11樓

信箱：IR@microloops.com

經營者的話



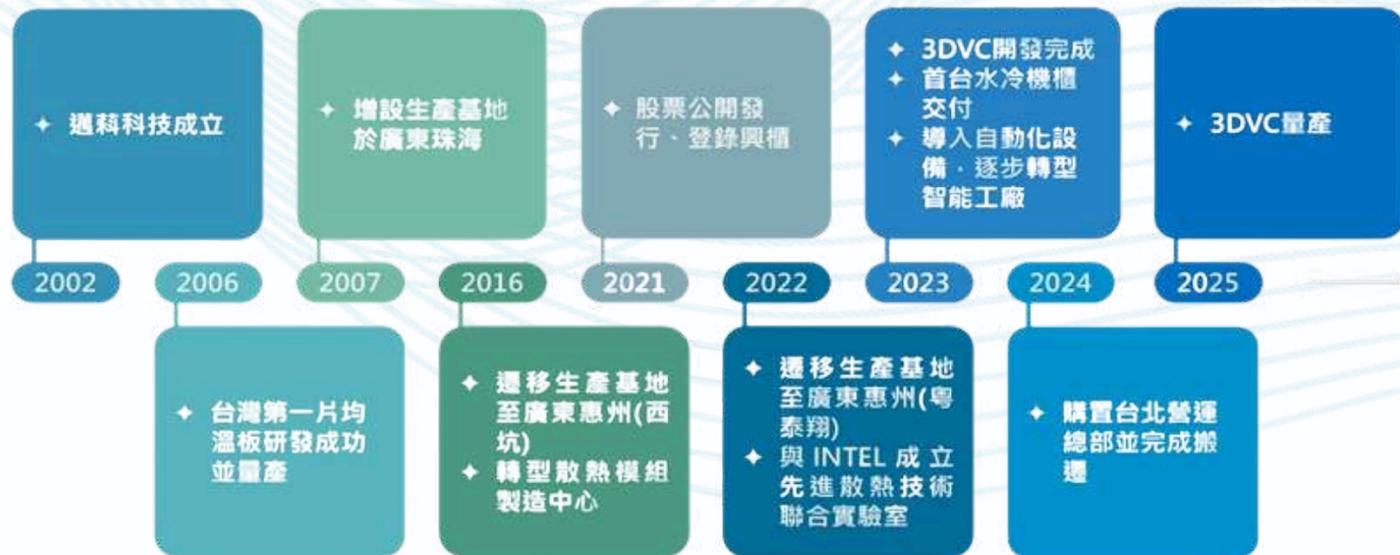
- 首先，我謹向邁崙科技的全體員工、客戶、投資人及合作夥伴致以誠摯的感謝。正因你們的信任與支持，讓我們得以在散熱模組領域擁有足夠的動力，在全球市場中穩步向前，並鞏固我們在高階產品的領先地位。面對全球經濟和環境的新變局，我們深知肩負的營運壓力與社會責任愈加沉重且迫切，故將以穩定的步伐積極開創新機。2024年，我們的努力再度取得了豐碩成果，邁崙科技創下營收 20 億元新台幣的歷史新高，較 2023 年成長了 22.14%。這樣的成績不僅是市場地位的證明，更體現了我們在核心業務上的卓越表現。我們雖然已在氣冷散熱模組與液冷散熱模組市場穩居前列，但是為了在AI時代來臨時，能大幅降低能源的消耗，我們積極與Intel合作開發浸沒式水冷技術應用，成為目前最具節能效益的解決方案提供者。反映出我們不忘堅持永續經營的承諾，努力減少對環境的負擔，為社會福祉盡一份心力。
- 在這份承諾的指引下，邁崙科技深信，環境保護、社會責任與卓越的公司治理是企業長久成功的基石。作為全球熱管理技術的領導者之一，我們將可持續性深植於每一項決策與日常運營中，期望公司發展的果實能夠惠及當代並造福後世。堅持可永續發展的理念，我們以創新技術減輕環境負荷，增進社會福祉，並以透明與負責任的治理標準，實現更高的企業價值。這份承諾不僅是推動業務成長的指引，更是我們減少生態影響、促進社會公平的重要基石。而在環境保護方面，我們將責任化為具體行動。公司持續探索創新的解決方案，以降低碳排放、提升能源效率並優化資源利用。2024 年，我們已完成內部碳排放盤查，並計劃於 2025 年取得 ISO14064 認證，並將 2025 年訂定為碳排放基準年，據以訂定短中長期減碳目標。隨著全球多處生產設施逐步導入綠色能源，我們也在包裝材料、塑膠及金屬零件的回收方面精進，以減少產品對環境的影響。這每一步，都是我們對環境和未來世代的承諾。邁崙科技始終將員工和社區的福祉視為發展的核心。我們秉持誠信、專業、關懷、溝通與勇於挑戰的價值觀，致力於創建健康、安全且包容的工作環境，並推動多元共融。唯有幫助每一位同仁發揮潛能，企業才能邁向更高的願景。每位員工的成長都是公司成長的基石，也正是這些基石構築了我們今天的成功。

董事長

關於邁崙科技

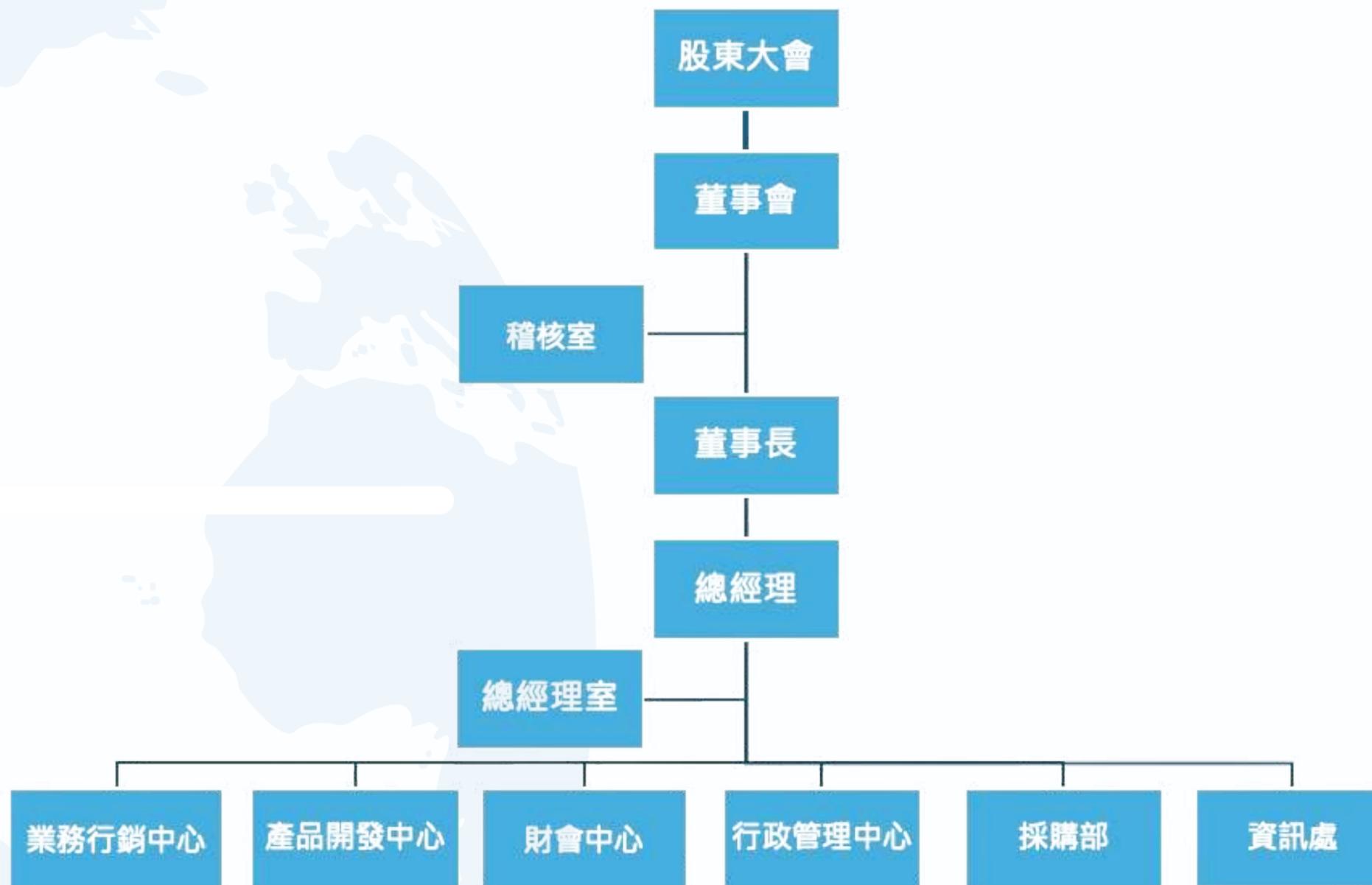
- 邁崙科技股份有限公司成立於2002年，憑著自製均溫板及熱導管等散熱關鍵核心零件的技術優勢，提供客戶高性能高品質及最佳化的散熱模組產品，廣泛應用於雲端運算中心、電信通訊暨网通設備、電腦與顯示卡、遊戲機、自動化工業機具、工業電腦及太空產業、車載控制, 智能家電與設備,以及新能源汽車散熱等領域。工廠2016年成立於廣東惠州，邁崙科技備具高專業及豐富經驗的研發與業務團隊,提供客戶從設計至量產的全程服務,亦為國際一線大廠的長期合作夥伴。

- 邁崙科技營運總部位於台灣的新北市中和區，主要提供設計、規劃、製造等之全方位散熱系統解決方案，其應用領域包含筆記型電腦、桌上型電腦、伺服器、顯示卡、網路通訊設備、車用自動化駕駛系統、特殊工業產品等，並致力於未來公眾電力系統、5G IOT系統、車用電力系統、雲端儲存系統等散熱解決方案。





邁菽科技 | 組織架構





主要部門業務執掌



- 稽核室
 - 檢查及覆核內部控制制度之完備性及執行之有效性。
 - 適時提供改進建議，以求內部控制制度之有效實施與檢討修正。
- 總經理室
 - 公司中長期策略、年度方針及營運政策之規劃、擬定與執行。
 - 綜理公司各部門經營績效之管理。
- 業務行銷中心
 - 銷售計畫、策略及目標擬定與執行。
 - 市場與產業資訊之分析與蒐集。
 - 客戶關係管理、帳款管理及客訴追蹤與訂單管理。
 - 公司產品宣傳設計，行銷活動之規劃與執行。
- 產品開發中心
 - 元件及模組開發之規劃、設計及掌控。
 - 依客戶需求開發產品。
 - 負責協助支援生產之技術上問題。
- 財會中心
 - 資金規劃、調度、控管及運用。
 - 會計制度之建立及會計與財務事務處理。
 - 股東會及董事會運作。
- 行政管理中心
 - 人力資源及總務行政工作。
 - 整體資訊系統軟硬體之規劃、管理與維護。
 - 法務及智慧財產權管理與維護。
- 採購部
 - 供應商管理、採購作業流程的執行與完善。
- 資訊處
 - 整體資訊系統軟硬體之規劃、管理與維護。

主要經營業務

邁菴科技主要提供設計、規劃、製造等之全方位散熱系統解決方案，其應用領域包含筆記型電腦、桌上型電腦、伺服器、顯示卡、網路通訊設備、車用自動化駕駛系統、特殊工業產品等，並致力於未來公眾電力系統、5G IOT系統、車用電力系統、雲端儲存系統等散熱解決方案。

目前營運主要以散熱模組規劃設計與製造為主，符合客戶產品散熱節能為目標，持續投入水冷式散熱模組之研發，善用優秀的研發團隊之技術來鞏固既有的Notebook、Desktop、VGA、Gaming、Smartphone 等市場，同時不斷強化公司技術競爭力，持續深耕雲端伺服、AI、HPC、車用及充電裝置等市場。

氣冷散熱：傳統型散熱模組，邁菴氣冷散熱優勢在於先進的開發能力與製程技術純熟，以優異的製程應變能力及研發能力，適時滿足客戶不同產品規格需求，提供多樣之系統散熱解決方案，建構出多樣化的產品線。

液冷散熱：隨著電子產品運用效能需求提高，傳統氣冷散熱模組已無法解決電子產品運作時產生熱能，邁菴致力開發高效水冷散熱模組，符合客戶不同的空間及功耗需求，以因應超級電腦、HPC、AI、自駕車及充電裝置等產品的高功耗運算熱能問題，同時達成產品節能減碳的目標。未來 2-3 年，液冷散熱將成為伺服器重要的散熱技術，對邁菴營運為重大的利基。





目錄

關於本報告書

經營者的話

關於邁菻科技

邁步科技 · 菻續未來

治理精進 · 永續向前

環境保護 · 共創永續

幸福共行 · 永續共創

附錄

01

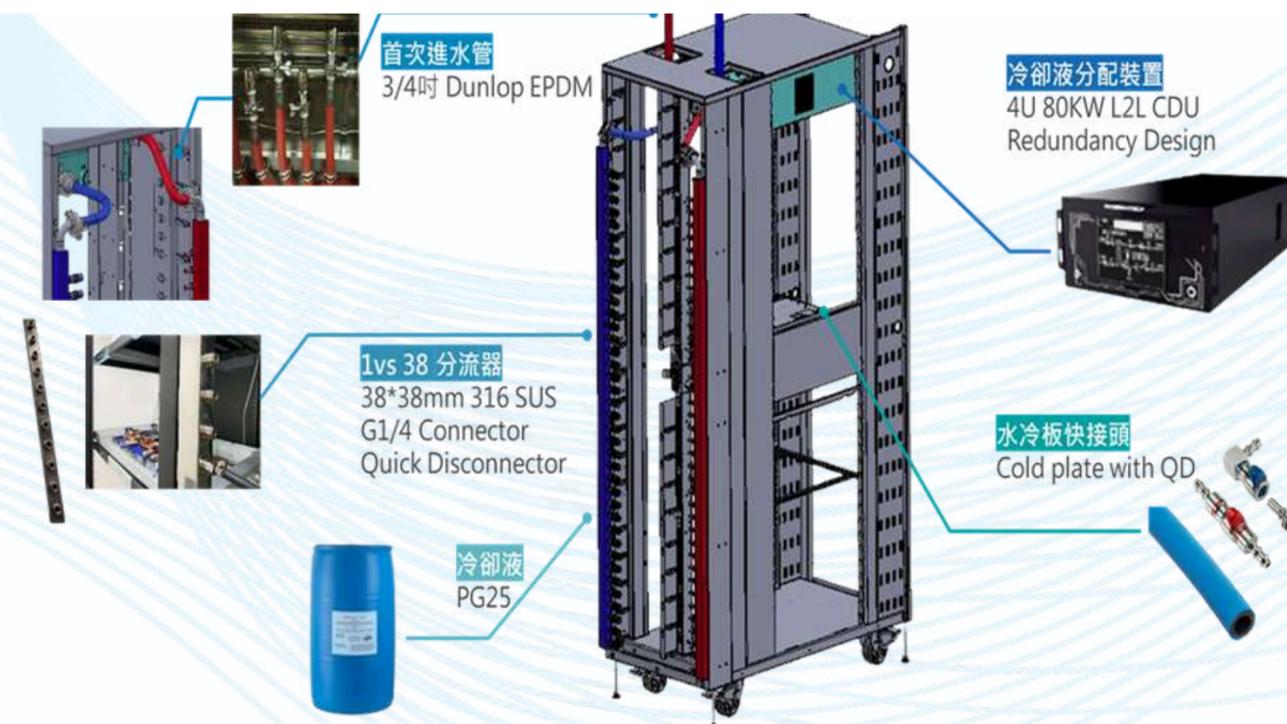
邁步科技 · 菻續未來

1.1 營運與技術成長

5G 技術所延伸的人工智慧、自動駕駛、智慧城市、IoT 物聯網等應用，皆需要大量的即時分析、反饋、傳輸資料，產業在大數據分析、AI 深度學習、邊緣運算、雲端儲存等技術發展趨勢下，CPU/GPU 運轉效率須不斷提升，當功率達到700瓦以上時，耗電量及發熱量增加，而 CPU/GPU 的耗電量/發熱量與運算效率成正比，邁崙長期以來投入節能散熱技術，除了致力於氣冷技術之外，公司也精進液冷散熱(Cold Plate) 技術，提供客戶全方位散熱解決方案。

透過與 IBM 技轉液冷散熱技術合作開發，更加滿足客戶所需，降低客戶導入成本，邁崙提供水冷背門(Rear Door Heat Exchanger, RDHx)，以氣冷加液冷技術，讓客戶不用大改現有資料中心的基礎建設，可直接加掛水冷背門於機櫃上。

隨著資料中心建置剛性需求的增加，運算力提升致使晶片功耗持續上升，但法規及減碳要求卻也同步要求業者降低 PUE，而散熱是 PUE 中最有機會優化的部分，且液冷散熱的導入也有助於資料中心降低總營運成本由於極端氣候的威脅，永續發展的觀念在近年更加普及於各國政府及企業間，尤其在各國政府提出的淨零碳排更成為了全球熱議的焦點，因應全球降低碳排放政策，高效節能的液冷散熱解決方案將成為主流，其運用將從單晶片到整機系統擴展到各個領域如超級電腦、AI、HPC、雲端伺服器、汽車、充電裝置等產品。



研究發展狀況

邁科持續積極投入研究開發工作，並加強研發團隊實力，整體而言預計隨公司業績成長與產品線多角化之發展下，研發費用將持續提升；我們的研發策略：

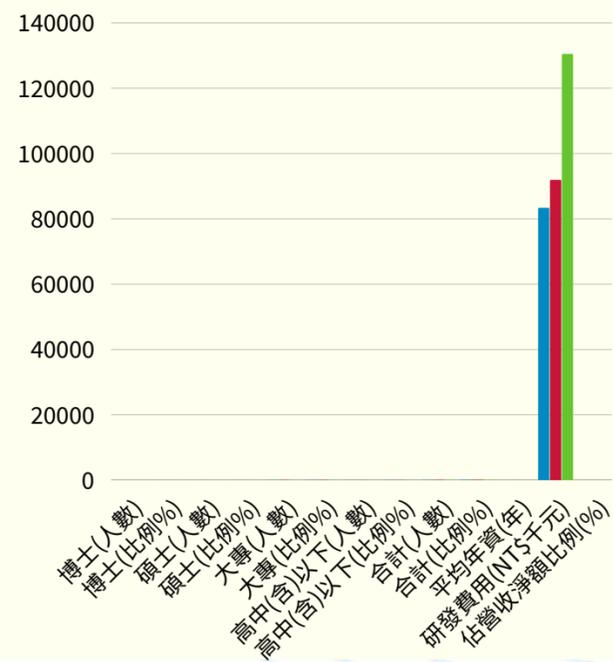
- 擴充經營團隊，規劃核心產品，建立公司自有之關鍵技術與專利，並持續投入新世代產品之研發，以追求技術領先。
- 提昇產品設計能力，建立規格化與模組化之開發技術，減少開發時程與開發成本，滿足客戶產品散熱需求，並增加新產品上市之時間與價格競爭力。

2024 年研發成果

- 超流體於高功率AI晶片之冷卻系統開發。
- 銅-水 3DVC於高功率AI晶片之自動生產線開發。
- Intel Gaudi3/AMD Mi300/nVidia B200高功率AI晶片水冷頭開發。
- 薄膜式風扇開發。
- 儲能水冷板開發。
- 散熱模組自動焊接/性能分檢設備開發。
- 水冷系統分水器開發認證完成。
- 戶外基站用鋁-冷媒 3DRVC完成試產。
- 應用AI智能深度學習技術於入料/出貨全檢之系統完成導入。
- MES-SPC監控/智能倉儲/無人物流完成導入。

年度	2022		2023		2024		
項目	人數	比例 (%)	人數	比例 (%)	人數	比例 (%)	
學歷分佈	博士	1	1.79%	1	1.21%	1	1.03%
	碩士	3	5.36%	5	6.02%	9	9.28%
	大專	31	55.35%	49	59.04%	57	58.76%
	高中(含)以下	21	37.50%	28	33.73%	30	30.93%
	合計	56	100.00%	83	100.00%	97	100.00%
平均年資(年)	2.33		2.08		2.22		
研發費用(NT\$千元)	83,385		91,939		130,491		
占營收淨額比例 (%)	5.195		5.60%		6.51%		

▲ 研究人員學歷與經費分布圖



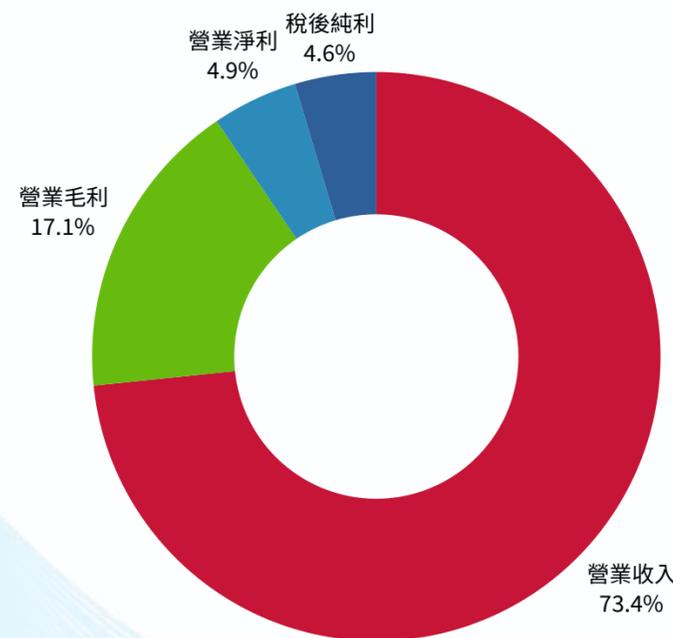
▲ 研究人員學歷與經費分布圖



1.2 財務績效

邁科 2024 年度合併營業收入淨額為 2,005,017 仟元，較 2023 年度合併營業收入淨額 1,641,580 仟元增加約 22.14%，合併稅後淨利為新臺幣 105,936 仟元，持續呈現獲利狀態。

2024 年隨著市場庫存調整結束，AI 伺服器爆發強勁需求、PC 擴大導入 AI 功能應用以及一般伺服器新平台開始量產滲透，PC 及 Sever 產業迎來規格升級與需求量回升，AI 伺服器需求增加及其他產業佈局發酵，本公司營收持續成長。本公司積極對未來散熱模組產品，包含氣冷散熱升級及擴大應用範圍佈局與自動化生產製造方向深入發展，同時也攜手 Intel 持續開發浸沒式液冷散熱新技術，強化公司產品競爭力，以期為股東、客戶及員工創造利益最大化，共享公司之經營成果。



• 稅務治理

邁科科技遵循本國之稅法規定並誠實納稅，支持有助於企業永續發展之稅務政策。為了能控管稅率對本公司經營成果之影響，本公司對各項稅務法令之變動納入各部門從事日常營運活動之評估項目之一。此外，本公司財會中心主管為負責管理日常稅務作業，另透過簽證會計師之稅務諮詢來強化自身專業能力。本公司之審計委員會負責監督公司執行會計、稽核、財務報表相關流程之品質，亦包含稅務管理。

單位：新台幣仟元

項目/年度	2023年	2024年
營業收入	1,641,580	2,005,017
營業毛利	383,484	462,803
營業淨利	109,006	127,444
稅後純利	103,423	105,936
每股盈餘(NT\$)	2.03	1.80

1.3 願景與使命

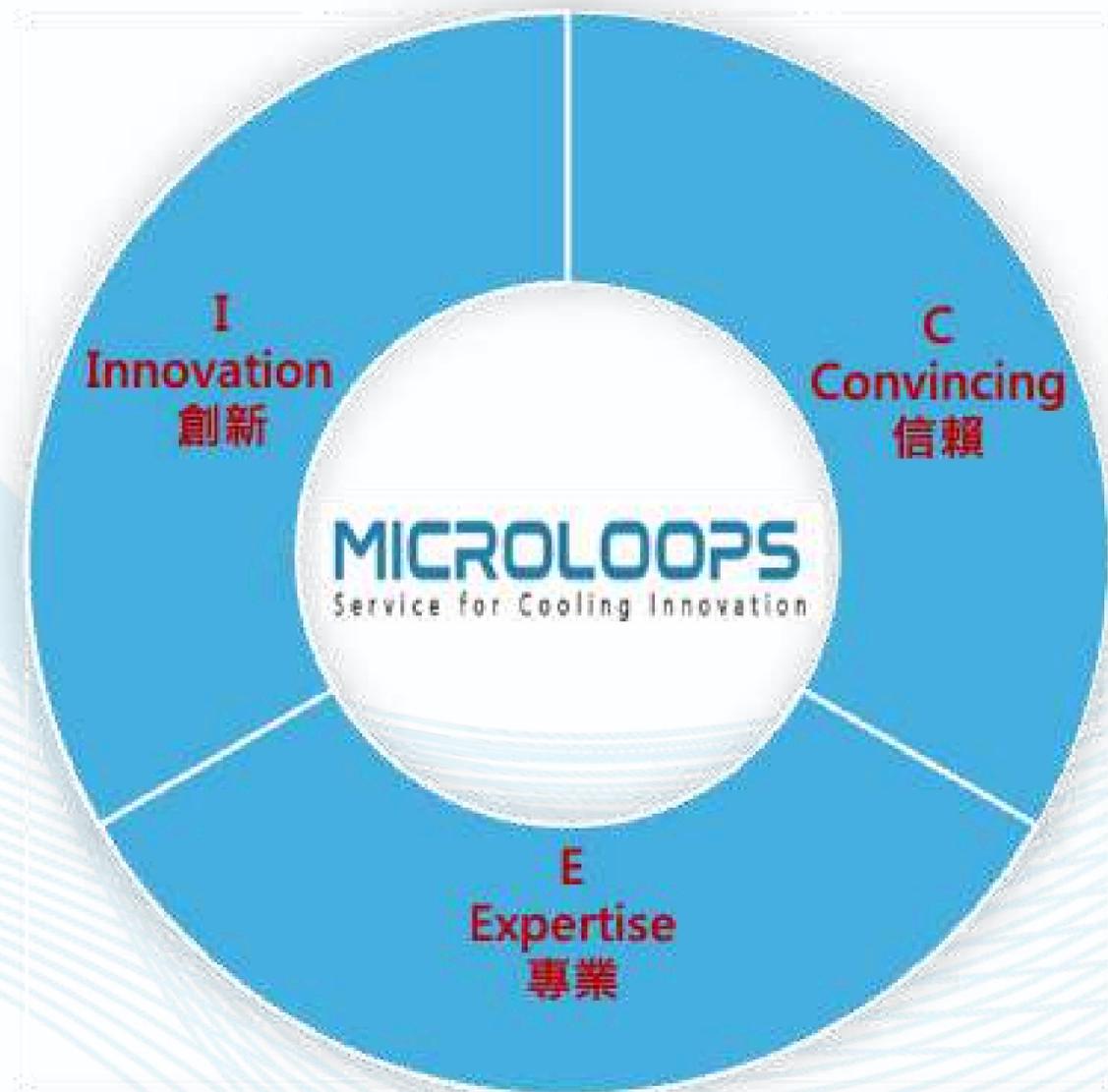
『高性價比及高品質的散熱方案提供者』為邁菴的企業核心價值。我們以不斷技術創新，提供客製化全方位解決方案，堅持達到百分百的客戶滿意度，及創造公司與客戶之間雙贏的理念，期許邁菴成為散熱技術領導者。持續藉由提升產品品質及高效率生產力拓展公司營運，並透過有效系統管控內部作業及供應鏈管理達到降低成本、提升競爭力。

- 企業文化_「誠信經營、良性溝通」

- 傾聽各利害關係人的聲音，並且實際付諸行動
- 以誠信思想為利基進行公司經營，相信利他的同時，也是利己
- 鼓勵雙向良性溝通，致力成為問題解決者
- 期許同仁工作上勇於嘗試，錯誤視為學習機會、失敗轉成成功的經驗

- 企業管理_「ICE哲學」

- I：Innovation 創新，邁菴相信「無創造力，則無新注力」來提醒自己創新、堅持、深耕的重要性。
- C：Convincing 信賴，邁菴秉持著的信念成為「令人信賴」的散熱方案提供者，所習得的技術與經驗不僅運用於散熱產業也在其他產業提供可靠，高性價比的解決方案。
- E：Expertise 專業，邁菴堅信自己是相當「專業」的公司，我們知道產品本質的重要性，不僅要有良好的品質更具良好性能，即時的服務與可靠性。





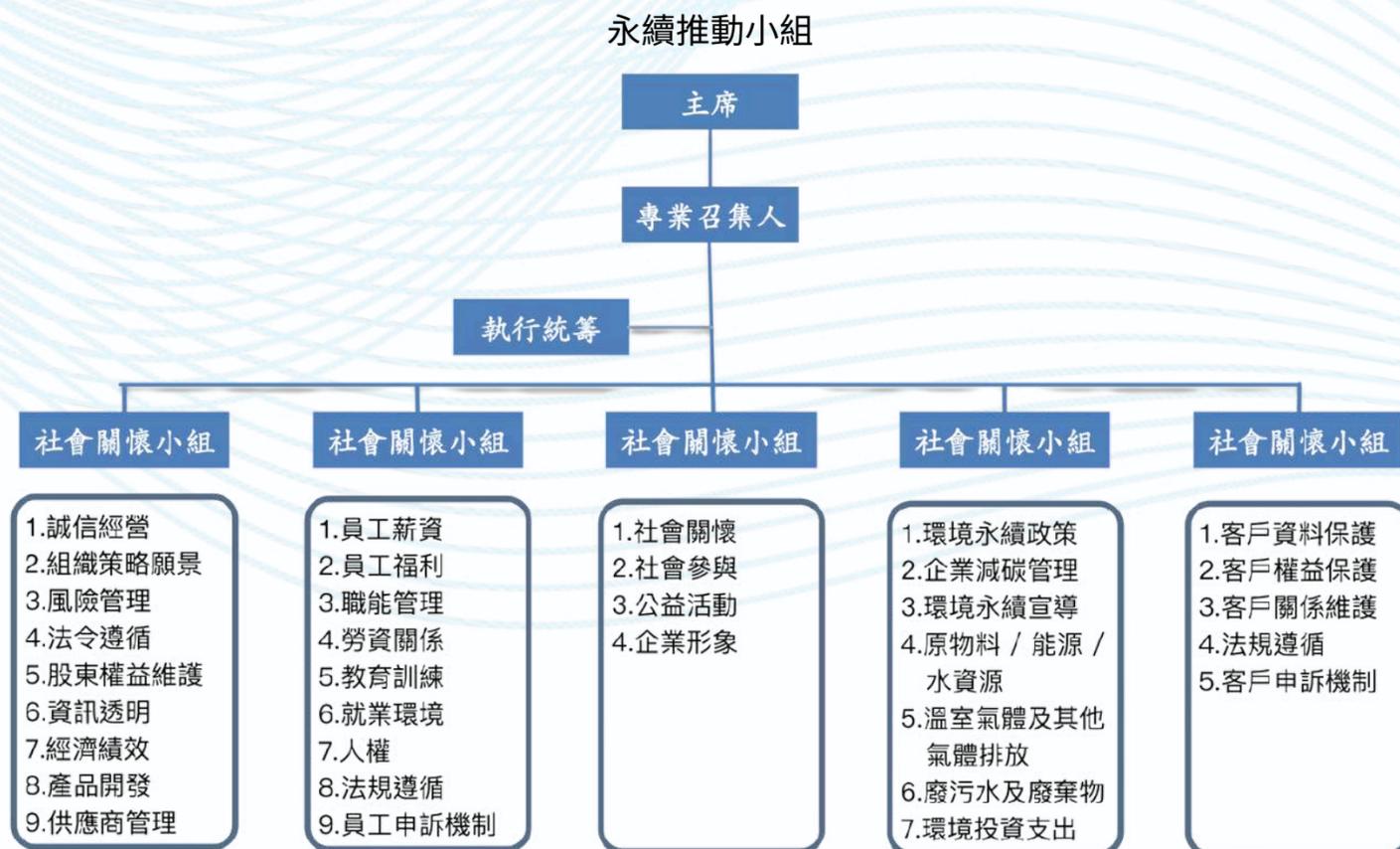
02

治理精進 · 永續向前

2.1 永續治理

邁菽董事會為公司內部最高層級的永續發展決策中心，公司於2023年11月29日成立「永續委員會」工作小組，於2024年12月23日更名設立為「永續推動小組」，與多位不同領域的高階主管共同檢視公司的核心營運能力，訂定中長期的永續發展計畫，並由董事會決議通過後，執行之。

「永續推動小組」擔任上下整合、橫向串聯的跨部門溝通平台。辨識攸關公司營運與利害關係人所關注的永續議題，擬定對應策略與工作方針、編列各組織與永續發展相關預算、規劃並執行年度方案，同時追蹤執行成效，確保永續發展策略充份落實於公司日常營運中，且工作小組不定期向董事長報告永續發展執行成果及未來的工作計劃，每年至少一次向董事會報告遵循情形。



永續推動小組職責範圍：

- 推行及強化公司治理組織和制度。
- 宣導及落實誠信經營相關工作。
- 推動及發展企業社會責任政策及永續經營事項。
- 推動溫室氣體盤查與減碳目標規劃等相關事項。
- 公司永續發展執行情形與成效之檢討、追蹤與修訂，並定期向董事會報告。
- 執行其他經董事會決議之相關辦理事項。



2.2 重大議題分析

邁菴科技重視與利害關係人溝通，平日由專人保持與利害關係人溝通與互動，依循 GRI 永續報告準則的永續性脈絡、重大性、完整性，以及利害關係人包容性，進行鑑別、排序、確認與檢視等之重大主題管理流程；由永續推動小組召集跨部門會議，總經理參與鑑別作業過程，高階主管以及部級主管經過多次會議討論後，鑑別欲溝通之可能的主要利害關係人，以下說明鑑別方式及流程。

鑑別永續議題

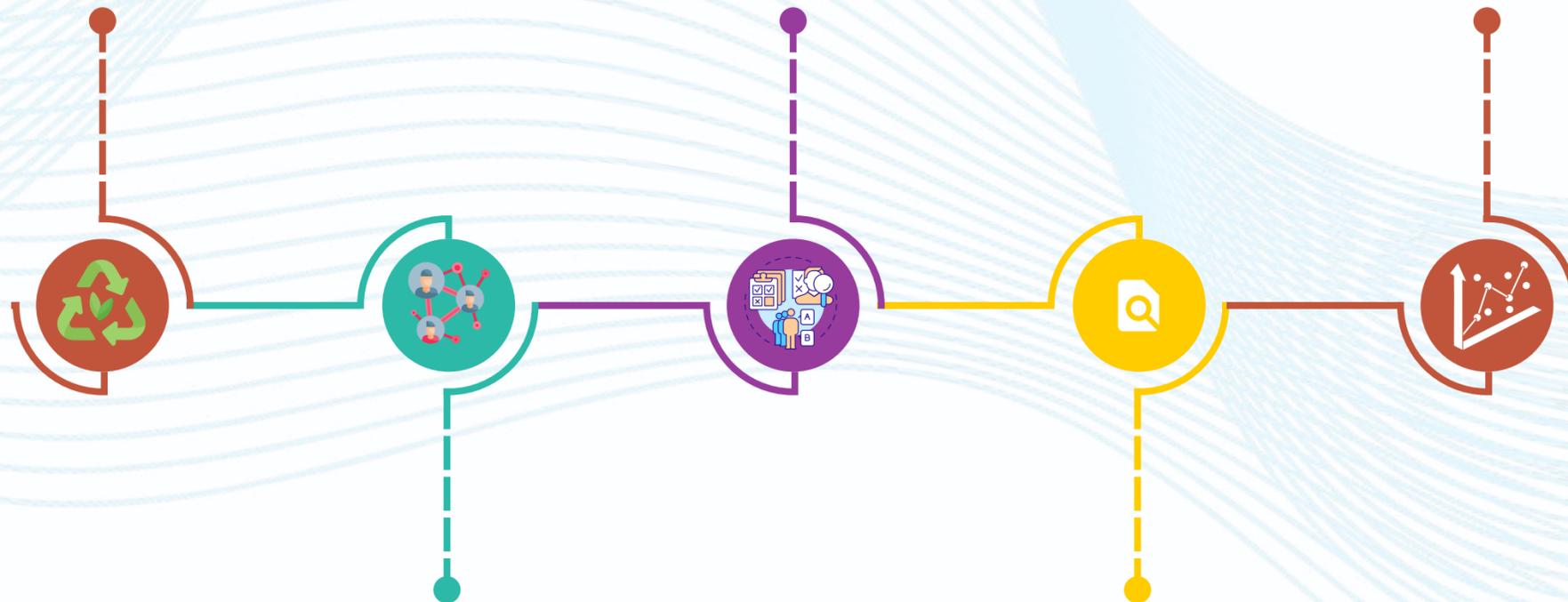
- 依照 GRI 之永續性報導準則及國內同業關注議題整併問卷議題。

鑑別主要利害關係人

- 依據 AA1000SES 的五項要素，由部門主管給予各利害關係人量化之分數。

繪製重大性矩陣圖

- 將利害關係人關注度與內部衝擊度之量化數據，以 XY 軸散佈圖的繪製於二維矩陣圖上，並透過高階主管討論決定重大議題項目。



鑑別主要利害關係人

- 依據 AA1000SES 的五項要素，由部門主管給予各利害關係人量化之分數。

鑑別主要利害關係人

- 依據 AA1000SES 的五項要素，由部門主管給予各利害關係人量化之分數。

2.2.1 盤點永續相關議題

藉由公司內部討論，參酌全球永續性報告協會 (Global Reporting Initiative, GRI) 所出版的永續性報導準則正體中文版 2018 年 6 月版內容，並同步考量所屬產業營運方向及關注議題之趨勢，並分析國內外同業所發布的永續報告書，經由上述流程盤點出 2024 年與邁菴相關的 29 個永續議題，並確認永續議題接軌國際報導準則與同業趨勢。

公司治理 + 經濟面

- 永續經營策略：公司長期發展的願景與策略目標
- 風險管理：公司風險管理及控制等內容
- 利害關係人溝通：各利害關係人溝通的方式與回饋
- 公司治理：如保障股東權益、強化董事會職能、行為準則等訂定內容
- 經營績效：公司營運的經濟績效與投資回報
- 誠信經營：反貪腐政策/措施、道德誠信、政治獻金狀況
- 符合法令規範：經營法規遵循的狀況
- 申訴與檢舉：公司內部或外部的申訴制度、利害關係人申訴管道與申訴機制
- 創新研發：新產品、專利、智能技術、研發管理
- 服務創新：由創新服務提高客戶服務滿意度
- 營運持續：於極端氣候、天然災害或人為災害下營運是否能繼續
- 產品行銷發展：供的產品與服務在市場上的銷售評價，及維持客戶關係的方法
- 產品品質管理：品質管理與改善
- 供應鏈管理：供應鏈關係、採購標準、在地採購/綠色採購比例
- 資訊安全：因應資訊風險中斷、網路攻擊或病毒控制
- 客戶隱私：客戶個資保護及安全的方式與狀況，或相關法規遵循情形

環境面

- 能源資源使用：公司資源使用狀況
- 排放與污染管理：營運產生空氣及水污染排放管理，及為減少污染所訂定之目標及作為，以及污染相關事件發生
- 廢棄物處理與再利用：營運廢棄物的處理方式、資源循環再利用策略與方法
- 能源管理：能源使用與效率、提升資源利用效率、降低環境污染的方法
- 氣候變遷：溫室氣體排放與減量執行情況
- 水資源管理：重視水資源管理，如：省水、回收水、循環水
- 生物多樣性：重視生物棲地保護、保育行動
- 環境教育：污染控制及管理理念、環境保育導向的教育訓練

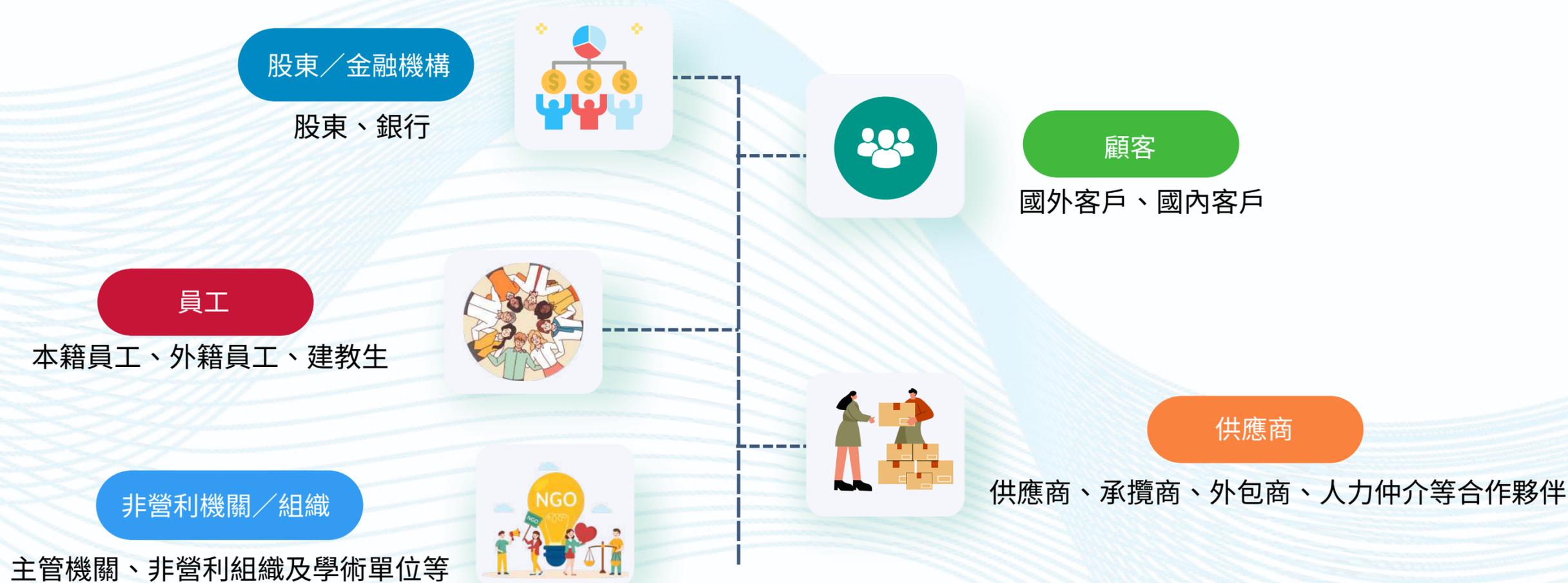
社會面

- 勞僱/勞資關係：公司相關勞動制度、雇用形式、員工溝通、員工認同與向心力等
- 人才管理：員工績效、訓練發展、招募及發展等
- 人權平等：尊重多元文化、性別平等與族群尊重
- 職業安全衛生：公司針對員工職業安全衛生狀況、管理政策與改善作法
- 社會參與：公司參與社會活動、社區建設、社會關係等



2.2.2 鑑別利害關係人

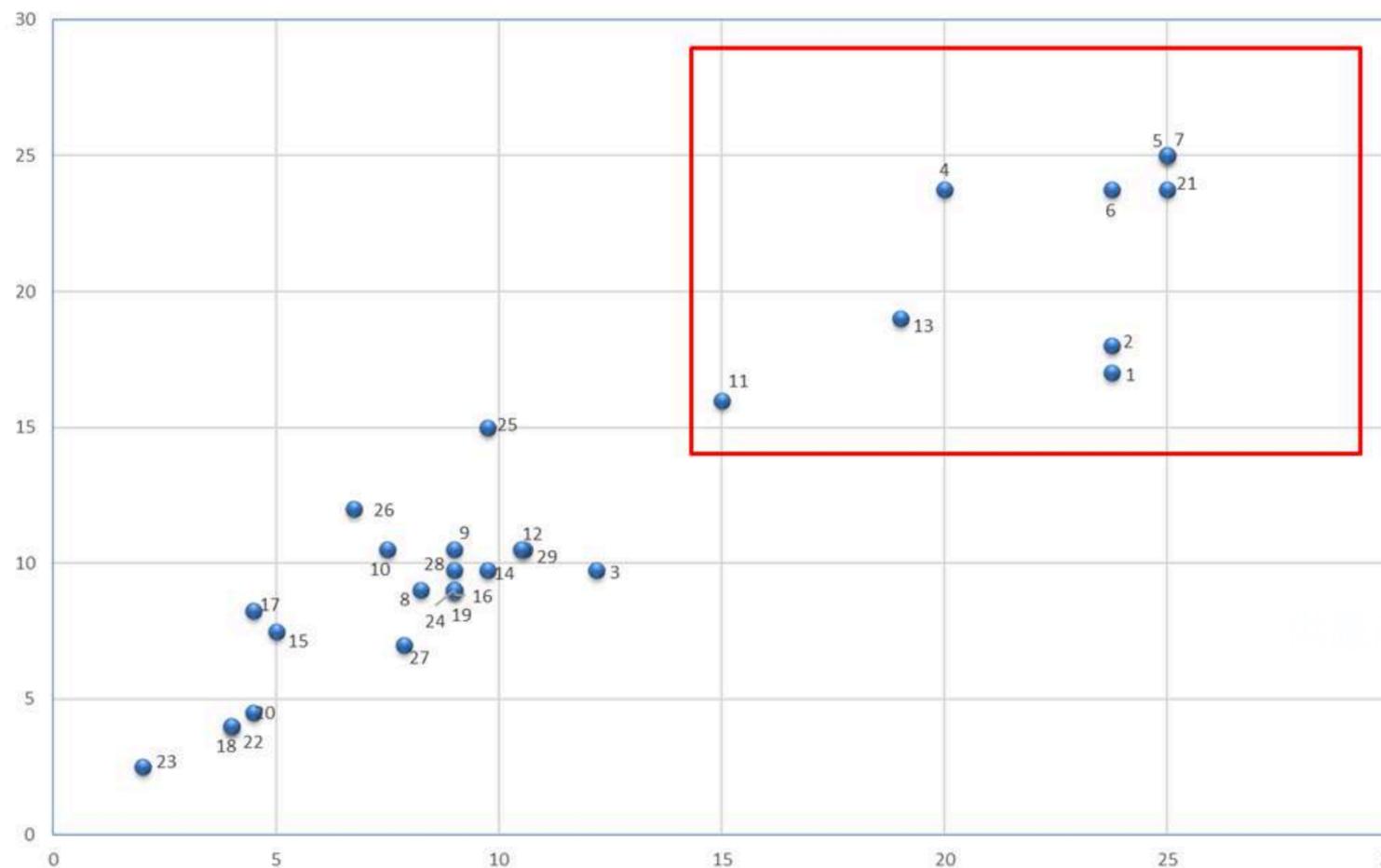
各部門主管就營運活動或互動接觸時，了解各利害關係人所關注的重大議題，依據 AA1000SES 五大原則(依賴性、責任、影響力、多元觀點、張力) 評估相關利害關係人，經發放問卷後，鑑別出重要利害關係人，包含員工、股東、客戶、供應商，以及非營利組織。



2.2.3 重大議題矩陣圖

以問卷方式調查利害關係人，共回收 61 份問卷，問卷分析交互篩選出外部關注議題及內部衝擊議題，整合為重大議題矩陣圖。本次報告書共歸納出關於公司治理與經濟面、環境面、社會面總共 9 個關注之議題，建構永續發展重大性議題鑑別流程，作為企業責任揭露之依據，以實踐企業永續經營的承諾。

對公司財務衝擊



對利害關係人衝擊

- (1) 永續經營策略
- (2) 風險管理
- (4) 公司治理
- (5) 經營績效
- (6) 誠信經營
- (7) 符合法令規範
- (11) 營運持續
- (13) 產品品質管理
- (21) 氣候變遷



2.3 利害關係人溝通與關注議題



2.4 公司治理運作

邁菘科技堅守『公司治理』之精神，健全董事會運作與職責，制定監督管理之稽核制度，以落實公司經營管理之責任，並以『誠信經營』為經營理念，遵循公司治理之原則，堅持資訊揭露及營運透明化，致力於加強公司營運績效，以確保股東權益。

根據邁菘公司章程第十四條規定：「設董事七至九人，任期三年，董事選舉採候選人提名制，由股東會就有行為能力之人選任，連選得連任。」。為了健全董事會運作，由 7 位在經營管理、電子科技、金融、財務會計等領域具有豐富專業經驗的董事所組成；每季至少召開一次會議，以審核經營績效、討論重要策略決策；邁菘科技 2024 年共召開 9 次董事會，重要決議事項亦即時公佈於臺灣證券交易所的公開資訊觀測站，且公司官網也架設公司治理專區，提供公司章程、董事會議事規則等相關資訊，以利查詢。

再者，依據「上市上櫃公司董事、監察人進修推行要點」，新任的董事或獨立董事於就任當年度至少需進修 12 小時，就任次年度起每年至少宜進修 6 小時，而續任的董事或獨立董事任期中每年至少需進修 6 小時，2024 年度全體董事及獨立董事皆符合進修時數之要求，平均每人進修時數為 6 小時，相關進修情形皆公佈於公開資訊觀測站。

再者，邁菘科技董事秉持高度自律，對董事會所列議案，與其自身或其代表之法人有利害關係，致有害於公司利益之虞者，得陳述意見及答詢，不得加入討論及表決，且討論及表決時皆予以迴避，並不得代理其他董事行使其表決權。董事間亦自律，不得當相互支援，顧利益迴避之道德準則，有效確保公司利益。

職稱	姓名	2024年進修時數
董事長	趙元山	6
董事	趙元旗	6
董事	林俊宏	6
董事	胡亦侃	6
獨立董事	潘榮春	6
獨立董事	向志中	6
獨立董事	張敏玉	6

2.4.1 董事會成員

依據本公司「公司治理實務守則」，董事會成員組成應考量多元化，除任公司經理人之董事不宜逾董事席次三分之一外，並就本身運作、營運型態及發展需求擬訂適當之多元化方針。再者，強化董事會之獨立性，設置至少三人以上獨立董事，且不少於董事席次五分之一。本公司注重董事會成員組成之性別平等，並以提高女性董事席次達 30%以上為目標，目前董事會成員男性占 86%(6 位)，女性占 14%(1 位)，未來將增加女性董事席次，以達成目標。董事會多元文化落實情形，請如下表：

董事姓名	基本組成					專業經驗/工作領域				背景				
	國籍	性別	兼任員工	獨立董事任期年資		財務會計法律	醫療生技	製造投資	銀行保險	專業人士 (律師、會計師)	商務	企業管理	金融財務	機械電子
				2-5年	5年以上									
趙元山	中華民國	男	—	NA		✓	—	✓	✓	—	✓	✓	✓	—
趙元旗	中華民國	男	—	NA		✓	—	✓	✓	—	✓	✓	✓	—
林俊宏	中華民國	男	✓	NA		—	—	✓	—	—	✓	✓	—	✓
胡亦侃	中華民國	男	—	NA		—	✓	✓	—	—	✓	✓	—	—
潘榮春	中華民國	男	—	✓	—	—	—	—	✓	—	✓	✓	✓	—
向志中	中華民國	男	—	✓	—	—	—	✓	—	—	✓	✓	—	—
張敏玉	中華民國	女	—	✓	—	✓	—	—	✓	✓	—	✓	✓	—

2.4.2 董事會運作及出席情形

2024 年共召開 9 次董事會，依證交法第 14 條之 3 所列事項暨其他經獨立董事反對或保留意見且有紀錄或書面聲明之董事會議決事項，應敘明董事會日期、期別、議案內容、所有獨立董事意見及公司對獨立董事意見之處理，2024 年無此情形；再者，於若董事會中議案有涉及其自身利益，皆有進行利益迴避，未參與討論與決議。董事會之召集，應載明事由，於七日前通知各董事；同時，議事單位擬訂董事會議事內容，並提供充分之會議資料，於召集通知時一併寄送。董事會全程錄音，且至少保存五年，議事錄由會議主席及記錄人員簽名或蓋章，並於會後二十日內分送至各董事。

董事會績效評估：功能性委員會之績效評估；評估之方式包括董事會內部自評、董事成員自評、委任外部專業機構、專家或其他適當方式進行績效評估；董事會績效評估之衡量項目，包含左列五大面向：



職稱	姓名	實際出席次數 (列)	委托出席次數	實際出席率 (%)	備註
董事長	亨朗股份有限公司 代表人：趙元山	9	0	100%	
董事	亨朗股份有限公司 趙元旗	9	0	100%	
董事	亨朗股份有限公司 林俊宏	9	0	100%	
董事	陳慧遊	3	0	100%	董事全面改選，卸任。
董事	胡亦侃	5	1	83.33%	董事全面改選，選任。
獨立董事	潘榮春	9	0	100%	
獨立董事	向志中	9	0	100%	
獨立董事	張敏玉	8	1	88.875%	

2024年董事會績效評估整體運作效率良好。

2.4.3 審計委員會運作及出席情形

審計委員會職權範圍：

- 訂定或修正內部控制制度
- 內部控制制度有效性之考核
- 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
- 涉及董事自身利害關係之事項
- 重大之資產或衍生性商品交易
- 重大之資金貸與、背書或提供保證
- 募集、發行或私募具有股權性質之有價證券
- 簽證會計師之委任、解任或報酬
- 財務、會計或內部稽核主管之任免
- 年度財務報告及第一季財務報告
- 穩定股價與承銷商簽訂之契約

邁科科技於 2021 年設立審計委員會，取代原先監察人制；委員會成員由董事會之 3 席獨立董事擔任，並由全體委員推舉 1 位獨立董事擔任召集人及會議主席，第一屆審計委員會召集人為潘榮春獨立董事。2024 年共召開 8 次審計委員會，未有利害關係議案而獨立董事需迴避之情形。

職稱	姓名	實際出席次數 (列)	委托出席次數	實際出席率 (%) (列)	備註
獨立董事 (召集人)	潘榮春	9	0	100%	
獨立董事	向志中	9	0	100%	
獨立董事	張敏玉	8	1	88.875	

2.4.4 內部稽核

內部稽核室隸屬於董事會，稽核主管之任免皆於董事會通過；內部稽核人員以客觀公正之立場確實執行其職務，稽核主管亦依法規規定列席董事會報告。內部稽核室除每月將稽核報告及查核缺失改善追蹤報告送交獨立董事外，內部稽核主管定期於每季至少一次召開之審計委員會，向獨立董事進行稽核業務及稽核結果與其追蹤情形說明，若有特殊狀況時，亦會即時向審計委員會委員報告。

本公司簽證會計師於審計委員會會議中，報告年度財務報表查核或半年度財務報表審閱結果，以及其他相關法令要求之溝通事項，若有特殊狀況時，亦會即時向審計委員會委員報告，2024 年度並無上述特殊狀況。再者，稽核主管及會計師與獨立董事隨時可視需要直接相互聯繫，溝通管道暢通。

2024年獨立董事與會計師溝通情形

日期	溝通重點摘要	溝通結果
2024. 03. 27	<ol style="list-style-type: none"> 針對2023年度財務報告，會計師查核意見、查核飯未及關鍵查核事項等說明。 近期法令更新影響說明： <ol style="list-style-type: none"> 上市櫃資通安全管理新制。 修正審計委員會行使職權辦法。 修正董事會議事辦法。 	無提出建議事項
2024. 08. 12	<ol style="list-style-type: none"> 針對2024年第二季財務報告，會計師核閱結論之類型、核閱範圍及核閱發現等說明。 IFRS永續準則導入計劃。 	無提出建議事項

2024年獨立董事與稽核主管溝通情形

日期	溝通重點摘要	溝通結果
2024. 03. 27	<ol style="list-style-type: none"> 針對2023年第四季依稽核計劃執行查核結果報告。 2023年第四季稽核報告缺失追蹤查核報告 	知悉，無提出建議事項
2024. 05. 03	<ol style="list-style-type: none"> 針對2024年第一季依稽核計劃執行查核結果報告。 2024年第一季稽核報告缺失追蹤查核報告 	知悉，無提出建議事項
2024. 08. 12	<ol style="list-style-type: none"> 針對2024年第二季依稽核計劃執行查核結果報告。 2024年第二季稽核報告缺失追蹤查核報告 	知悉，無提出建議事項
2024. 12. 25	<ol style="list-style-type: none"> 針對2024年第三季依稽核計劃執行查核結果報告。 2024年第三季稽核報告缺失追蹤查核報告 	知悉，無提出建議事項

2.4.5 薪資報酬委員會運作情形

2.4.6 董事與高階經理人薪酬

薪資報酬委員會運作情形

為健全邁菽科技董事及經理人薪資報酬制度，爰依「股票上市或於證券商營業處所買賣公司薪資報酬委員會設置及行使職權辦法」第三條之規定，訂定「薪資報酬委員會組織規程」，以資遵循，並於 2021 年 07 月 16 日成立薪資報酬委員會。依據「薪資報酬委員會組織規程」規定，薪資報酬委員會委員計有 3 人，經委員一致推選由潘榮春先生擔任召集人。

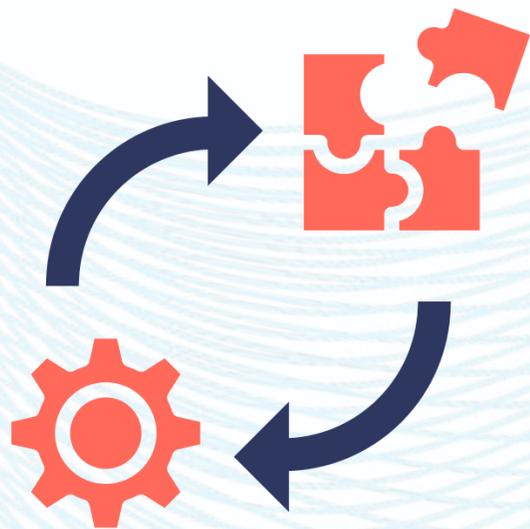
本委員會之職能，係以專業客觀之角度，定期檢討邁菽科技董事及經理人的薪資報酬政策及績效予以評估，並向董事會提出建議，以供其參考；依「薪資報酬委員會組織規程」，每年至少召開二次會議。2024 年共召開 6 次會議，薪酬委員會組織章程請參考本公司及公開資訊觀測站網站。

董事與高階經理人薪酬情形

1. 本公司董事酬金，依本公司章程規定，董事執行職務之報酬，按個別董事之參與程度及貢獻價值，由董事會參酌同業通常水準支給議定之；另當年度公司如有獲利，依本公司章程第規定提撥不高於百分之三為董事酬勞。本公司依「董事會績效評估辦法」定期評估董事之酬金，相關績效考核及薪酬合理性均經薪資報酬委員會及董事會審核。
2. 本公司經理人酬金，依薪資管理辦法明訂各項工作津貼及獎金，以體恤及獎勵員工在工作上的努力付出，相關獎金亦視公司年度經營績效、財務狀況、營運狀況及個人工作績效核給；另當年度公司如有獲利，依本公司章程規定提撥不得少於百分之三為員工酬勞。經理人獎金核發之績效評估項目為一、財務性指標：依本公司設定 KPI，各部門之達成率作分配；二、非財務性指標：經理人之領導力及溝通能力兩大部分作綜合考量，二大項目計算其經營績效之酬金，並隨時視實際經營狀況及相關法令適時檢討酬金制度。
3. 本公司為定期評估董事及經理人之薪資報酬，分別以本公司董事會績效評估辦法及適用經理人與員工之相關績效管理辦法所執行之評核結果為依據，另有關董事長及總經理之薪酬係參考本公司訂定經營績效指標，並提送董事會核議，其績效指標係：營運績效、公司治理作為基準；經理人之績效指標係：年度營運計畫之執行、各部門 KPI 達成率、相關永續發展之目標為基準。



2.5 誠信經營



- 公司本於廉潔、透明及負責之經營理念，制定以誠信為基礎之政策，並建立良好之公司治理與風險控管機制，以創造永續發展之經營環境。貪汙、不正當競爭會腐化治理能力，破壞企業誠信價值，嚴重影響企業的永續發展，甚至對社會穩定與安全所造成問題並構成威脅，而強化企業誠信經營文化，落實並善盡企業社會責任，由自律到他律，可促成企業與社會穩定發展。
- 公司訂有「誠信經營守則」及「檢舉制度」，同時在「董事會議事規範」中訂有董事利益迴避制度；董事會與管理階層皆簽署「無違反誠信原則聲明書」以作為落實誠信經營之基本。堅持營運透明化，請供應商簽署『誠信廉潔承諾書』。
- 為了維護社會及廠區秩序與安定，保護拒絕參與不正當道德行為的員工及舉報人的人身權益不受侵害，鼓勵員工拒絕參與不正當道德行為及舉報與供應商及客戶投訴，檢舉不良之行為，含任何違反社會道德法律法規，或不符合 RBA 標準的行為事件，公司訂有「檢舉制度」。
- 財會中心主管負責誠信經營政策與防範方案之制定及監督執行，稽核單位負責督導公司落實誠信經營之運作與查核，並每年一次定期向董事會報告，財會中心於 2024 年 12 月 25 日董事會報告誠信經營執行情形。
- 財會中心不定期內部宣導，並將宣導資料放置於公司網站。本年度共宣導董事 7 人次，員工 57 人次。

邁菻科技秉持誠信廉潔為公司最高指導原則，針對貪腐行為零容忍態度，要求全體員工務必遵守從業人員之道德行為準則，同時提供廠商、客戶及利害關係人檢舉、申訴或建議管道，以落實誠信營運、維護商業道德與善盡企業社會責任。

電子信箱：IR@microloops.com



bod@microloops.com



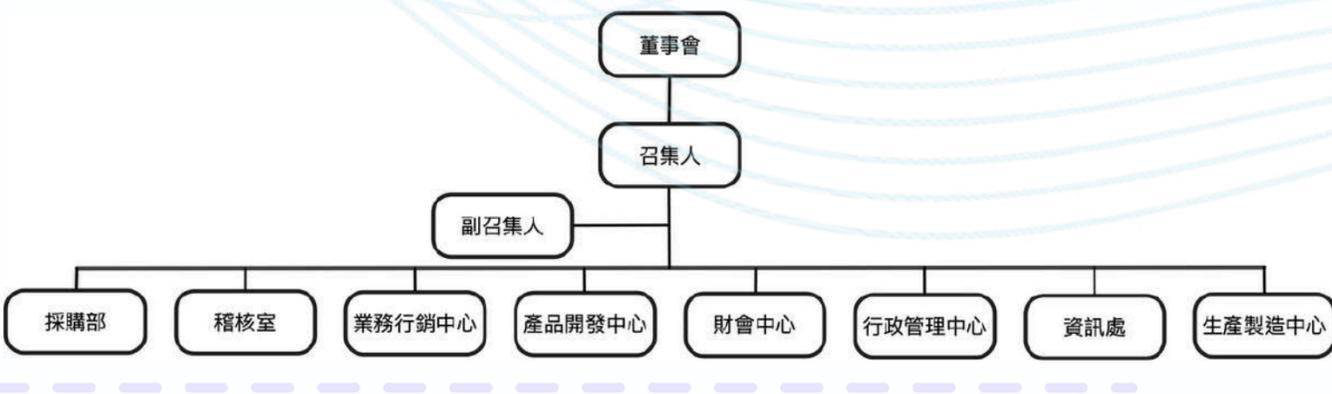
- 本年度公司並無在公司治理面、環境面及社會面等超過100萬以上的重大違反法規事件罰款。
- 本年度公司並無涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動。
- 本年度公司並無貪腐事件發生。

2.6 風險管理

企業追求穩定成長、永續經營重要關鍵因素之一就是風險控管，邁菽科技設立由總經理為召集人之風險管理小組管控公司內外部風險，透過蒐集內、外部數據與資訊，分析各別部門可能面臨之風險因子，界定各類風險，並提出相對應之管理措施，在可承受之風險範圍內，預防可能的損失，達成資源配置之最佳化，以期能合理確保公司策略目標之達成。

每年藉由系統性定期追蹤個別風險項目，藉由各部門歸納並分析其風險可能性及危害性，鑑別其中重大性風險，加以控管，擬定管理策略，定期確認並追蹤後續成效。確保風險控管機制有效運行是本公司內部管理階層重要職責之一，並期盼將風險控管內化於部門的日常管理中，確保公司能正常營運，股東、員工、客戶、社會等創造最大價值，持續完成公司永續經營之目標。

風險鑑別與評估流程



▲ 風控小組



風險管理小組於 2024 年 3 月 27 日董事會報告

2024 年風險評估及其回應作為如下:

面向	風險項目	風險內容	回應作為
經濟/治理面	策略風險	公司訂定營運策略、年度預算、業務績效等，達成率過低。	透過董事會召開，藉由各董事專業經驗，配合經營管理需要，協助公司審視並決議通過後，執行之。
		中美政治或經濟緊張局勢持續升級，以國家力量制裁特定對象甚而引發貿易戰。	增加客戶區域和產品多元化：除了亞太區既有業務外，計劃進一步擴展來自歐美等其他地區的業務。除了原本在消費型電子產品應用等業務外，也積極開發在汽車工業、5G、人工智慧等應用機會。
	法律風險	公司產品專利侵權，嚴重則可能構成違法行為，至管理階層負擔民、刑事責任，輕微者亦可能造成公司財務或商譽損失。	1. 事前積極預防：產品開發中心進行產品設計研發時，將與行政管理中心密切合作，進行智慧財產權的相關檢索、分析及研究，必要時將取得合法授權或採取迴避設計等方式，竭盡所能避免侵權。 2. 事後有效應對：若於極少數情形遭指控侵權，行政管理中心將立即會同相關單位釐清事實，維維護公司及客戶之權益
	財務風險	主要營業活動貨幣與功能性貨幣不同時，匯率的波動可能影響損益及未來支出。	藉由平衡外幣資產負債的自然避險方式，使用即期或遠期外匯等合約，降低匯率風險。
	營運風險	各國為了因應疫情挽救經濟而推動貨幣寬鬆政策，卻因而引發通膨與利率飆升；俄烏戰爭導致全球能源和糧食供應緊張價格上揚，進一步推升通膨至歷史新高。	1. 積極導入優質供應商，以增加調度彈性和議價空間。 2. 運用自動化產線，降低人力薪資成本上揚的影響。
因違反誠信經營與行為準則，導致公司經濟上或商譽損失。		1. 不定期透過教育訓練及全員宣導，以通動誠信經營之重要與實踐。 2. 訂定檢舉制度，供利害關係人檢舉信箱與電話。	
		電腦病毒攻擊、駭客入侵、資料損毀與資料庫異常等資安風險。	1. 設置資安專責單位，進行公司資訊安全規劃，降低產生資安風險的機會。 2. 加強公司同仁資安觀念，並不定期進行教育訓練與檢查測試 3. 公司將導入ISO27001系統，強化公司資安環境。

風險管理小組於 2024 年 3 月 27 日董事會報告

2024 年風險評估及其回應作為如下:

面向	風險項目	風險內容	回應作為
環境面	不可預知氣候變遷風險	極端氣候造成生產中心停電或淹水，增加設備修繕成本、營運中斷成本。	1. 租賃備援電力設備，減少臨時停電造成設備損壞風險。 2. 廠內排水設施確實檢查。 3. 遇有災害事件發生，應以人員救助為先。 4. 隨時注意豪大雨或颱風最新動態，做好因應對策。
		溫室效應與聖嬰現象導致氣溫上升，將造成空調負載提高，增加營運成本。	1. 空調設備汰舊換新，推展空調節能措施。 2. 設置植栽增加綠化量，降低都市熱島效應。
	危害風險	1. 總公司位於發生地震頻繁之區域，若遭遇大地震時，對公司可能造成重大災害損失。 2. 水火無情，火發生對公司造成重大災害損失。	1. 公司訂定系統災害復原計劃與定期演練，強化災後復原情形。 2. 公司不定期安排教育訓練，增加同仁防災意識，增進同仁災害發生時應變能力。 3. 確認通報流程，定期安排演練與強化應變能力。
	法律風險	溫室氣體排放量管制徵收碳稅/碳費造成營運成本上升。	推動溫室氣體盤查，並制定減量與節能計劃。
社會面	營運風險	客戶要求產品需具低耗能與低碳排的特性，造成公司客源損失，產品競爭力降低。	1. 開發更高階、更低能好之製程技術。 2. 應用環保材料，增加產品競爭力。
	法律風險	重大職業災害發生，造成工廠停工或產生勞資糾紛，造成公司經濟損失。	提升職業安全衛生管理列為重點項目，並有效落實；每年定期舉行消防演練和公安教育訓練，培養員工緊急應變和自我安全管理的能力；透過教育訓練與宣導提升員工對安全衛生的心態，認知與能力。
	營運風險	勞資關係緊張，造成公司人才流失，嚴重可能導致工廠停工或營運中斷。	1. 加強勞資雙方順暢溝通管道，設置電子郵件信箱，並提供合規、適當之申訴管道。 2. 定期召開勞資會議，傾聽與回應勞方需求。 3. 確保公司內部各種機會之公平及合理性，確保員工無任何差別待遇或受任何形式之歧視。

2.7 氣候相關風險

邁科科技響應聯合國永續發展目標，積極制訂氣候治理策略以因應氣候變遷所帶來的風險，由風險管理小組評估後，定期向總經理報告，並向董事會提出報告。未來預計將氣候相關風險與機會管理納入現有的風險管理程序中，由各部門鑑別其業務相關的氣候變遷風險與機會並提出相對應的措施，呈報給永續推動小組，並將此做為氣候相關治理策略擬定的基礎。

氣候風險項目

- 氣候異常的衝擊，如颱風、強降雨、水災、風災、乾旱

衝擊之營運活動

- 極端氣候造成生產製造中心停電或淹水，增加設備修繕成本、營運中斷成本，加強員工災害應變能力教育訓練，並針對緊急應變計畫。

財務損失

- 邁科集團2024年度未有因為氣候風險項目而造成之財務損失，損失金額為 0 元。



管理方式

- 租賃備援電力設備，減少臨時停電造成設備損壞風險。
- 廠內排水設施確實檢查。
- 災害事件發生，應以人員救助為先。
- 隨時注意氣象大雨或颱風最新動態，做好因應對策。

執行成效

- 惠立勤電子科技生產製造中心未因颱風來襲或強風發生而發生營運中斷或設備損壞事件。

負責單位

- 生產製造中心

2.8 資安管理

邁菴科技資訊處負責規劃、執行、監督及改善資訊安全管理，建立相關管理辦法及處理準則供遵循與處理使用，並於系統伺服器、作業系統、網路系統皆建構層層管制與防護機制，防範異常災變、資料損毀及機密失竊等，若發生資安事件，公司亦設有資訊安全事件緊急應變計畫，確保公司遭受駭客惡意攻擊後能迅速恢復正常營運，透過各種事前防範將有效控制企業資訊系統風險並維持公司正常運作。資訊處將配合實際情況調整資安政策且定期向董事會報告執行情形。

資通安全政策

[資訊安全・人人有責]

每年資安目標	
系統功能異常件數	≤10件/每年
機密性資料外洩件數	≤0件/每年
ERP應用系統	停機時間不超過3.5天/每年
外網可用性	停機時間不超過3.5天/每年
內網可用性	停機時間不超過3.5天/每年
資安教育訓練次數	≥ 1件/每年
保密合約簽署之遺漏及不符合時效要求	≤ 0件/每年

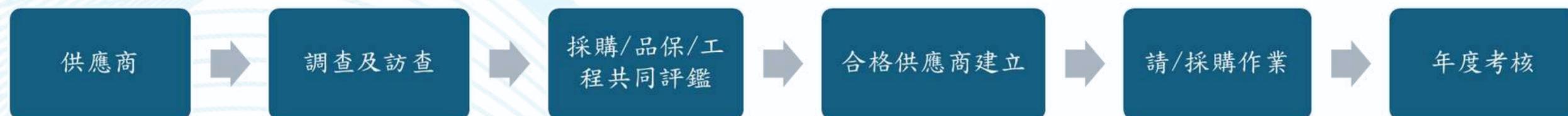
• 2024年12月25日向董事會報告資安政策執行情形

- 發布資安月報 (7次)
- 即時公告安全漏洞給員工 (1次)
- 持續員工資安教育訓練 (71人時)
- 113年度維護資訊安全軟體費用：新台幣 408,000 元整

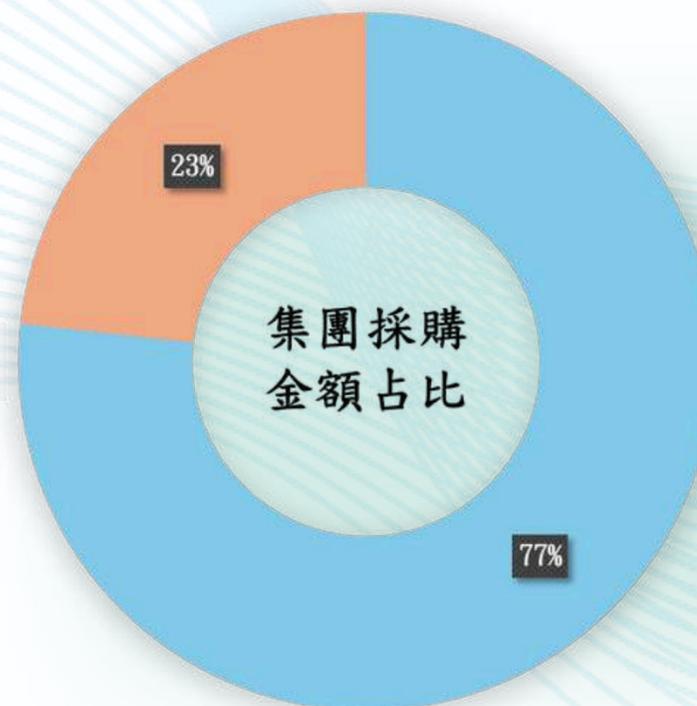
邁菴科技 2024 年間未發生侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴相關情事。

2.9 供應鏈管理

邁菴科技供應商選擇條件，包含 1)經營狀況良好，為合法資質並有健全的財務系統，且要求財務狀況良好，不允許有信用不良記錄；2)與本公司簽定不使用有害物質保證書；3)已取得 ISO9001、ISO14001 或 IATF16949的認證企業者優先考慮；4)雖未獲得環保相關認證，但企業內有相關體系運作；5)品質、價格、交貨及服務等條件良好者；6)不能有任何法律法規的違規記錄。供應商開發評鑑、考核作業流程圖：



■ 在地採購
■ 非在地採購



2.9.1 政策與管理及相關規範

邁科科技重視建立永續供應鏈的重要性，透過「供應商評估程序」等相關制度，以規範供應商管理。2024年推動供應商簽署「誠信廉潔承諾書」、「保密協定」、「責任商業聯盟行為準則(RBA)聲明書」、「衝突礦場調查」，以對於供應鏈的勞工權益、環境保護、道德規範、安全與衛生風險管控等項目進行了解與控管，降低自身與供應商之營運風險及成本，共同攜手邁向穩健及永續成長的未來。

供應商是邁科營運及永續發展的重要夥伴，在供應鏈管理上所關切的績效指標，除了品質、成本、交期、技術能力等指標外，供應商在勞動人權、節能減碳、環境保護、安全衛生、商業道德規範等企業社會責任相關的承諾與績效，也是我們所關切的必要指標。因此邁科緊密與供應商合作，以推動供應商能將企業社會責任議題實踐在日常管理中，做好風險管理與永續經營計畫，共同追求企業永續經營，一起成長，建構共榮的永續供應鏈。也因此我們在供應商選擇上，往往是以夥伴關係的思維，除了進行品質管理、設計管理、供應商管理方面的稽核外，採購單位檢視供應商在治理、環境、社會等面向的管理制度及執行程度，確認供應商永續發展狀況，以及是否能承諾與邁科共同進行長遠的合作夥伴關係。

至於針對我們持續交易的合格供應商，為了提升供應鏈整體競爭力，除了年度定期進行供應商稽核，並將供應商的品質、價格成本、服務水準、環保、工作安全與技術等因子納入評鑑項目，以確保其品質水準外，亦針對供貨異常問題協助供應商探討原因，並適時提供必要輔導，同時我們也獎勵績效優異供應商，讓供應鏈維持在最佳競爭力。

本公司於與供應商之契約中訂定廠商應善盡社會及環境保護責任之條款，以加強供應廠商應負之責任。本公司與供應商之交易契約中訂定，若供應商違反其企業社會責任政策，且對環境與社會有顯著影響時，經本公司認定違反事實明確，本公司得終止契約，藉此要求供應商善盡對社會責任的自主管理。

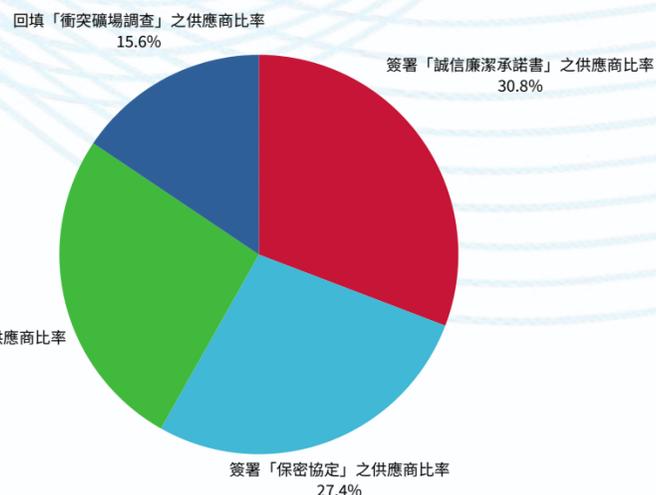
誠信廉潔承諾書&責任商業聯盟行為準則(RBA)聲明書

短期目標

2024年主要供應商簽署誠信廉潔承諾書&責任商業聯盟行為準則(RBA)聲明書。

長期目標

供應商簽署誠信廉潔承諾書&責任商業聯盟行為準則(RBA)聲明書達90%以上。



註：主要供應商為年度交易金額累計達新台幣 50 萬以上。



2.10 客戶價值

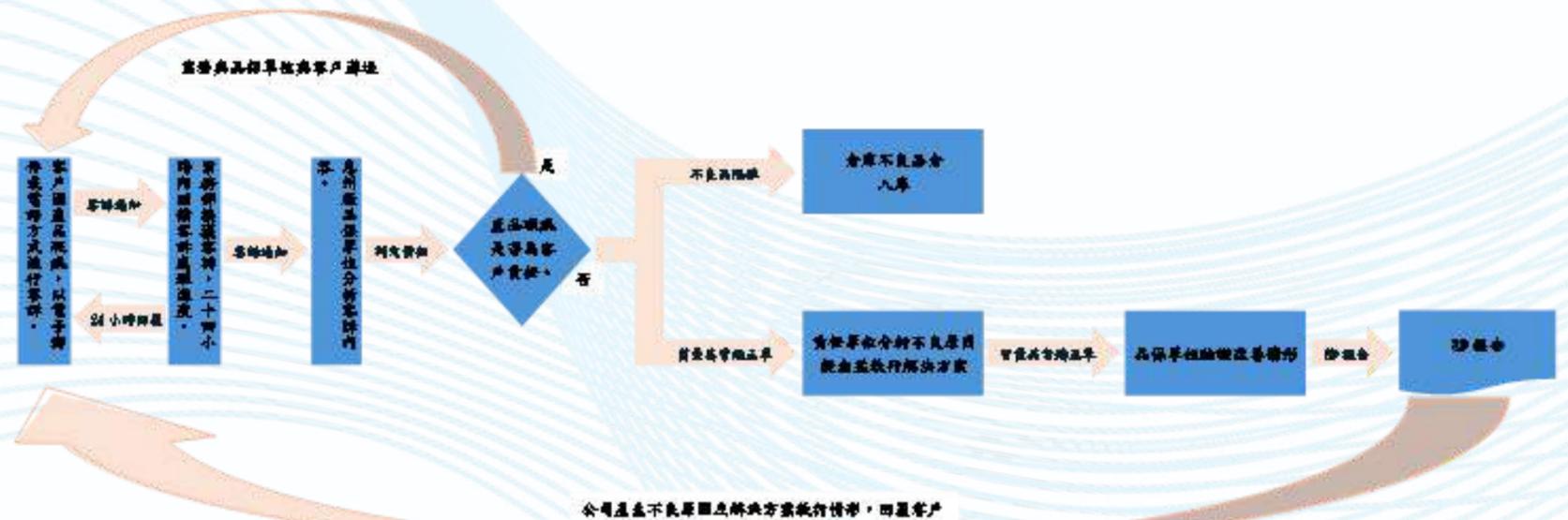
邁菽科技重視「客戶隱私權保護」，遵循「個人資料保護法」訂定公司內部「個人資料保護管理辦法」，及嚴謹的個資隱私安全管理與防護措施，並建構資料治理制度，落實資料存取權限管控及資料擁有者之覆核機制，確保資料的存取與共享受到妥善治理與保護，以及資料的可用性、完整性及保密性。適用範圍涵蓋子公司、客戶及供應商。本公司為更有效管理隱私相關風險，指派人資行政部負責執行與監督「個人資料保護管理辦法」的遵循情形。依實際個資保護情形，人資行政部可召開跨部門會議進行溝通，並提供個資保護工作所需的支援。

本公司客戶個資申訴案件視為客訴事件須於24小時內回覆處理，2024年未發生違反個人資料保護法事件，也未有客戶申訴違反個人資料保護法事件。

客訴服務及申訴處理

邁菽科技於2023年已制定「客戶服務作業程序」，在客戶關係與溝通上透過定期及不定期的會議與拜訪，及每季、每月績效檢討或稽核等方式，以期建立良好的合作關係，在雙方短、中、長期發展目標與社會責任的規畫上，取得一致且共同合作的綜效。為就近服務客戶，於臺灣總部及中國子公司設置專責服務窗口，負責雙方對於環境管理、社會責任及有害物質管制等規劃執行上的支援。

另本公司客戶除可透過本公司網站公告利害關係人聯絡方式，以電話：(02)8226-8518或電子郵件：IR@microloops.com進行溝通外，本公司亦訂有「客訴處理管理辦法」要求相關部門在收到客訴後24小時內回覆客戶，並在72小時內提供初步分析報告。



客戶滿意度

確保每個客戶的需求得到充分滿足，邁菻科技於2024年向客戶進行滿意度調查，統一由業務行銷中心統籌規劃，透過問卷方式蒐集客戶意見，期望以公正客觀的觀點來瞭解客戶對公司整體服務是否滿意，調查內容包括各產品「客服服務品質」、「交期管理」、「價格趨勢配合」、「設計工藝」及「品質管控」等構面。

2024年客戶滿意度平均分數92.83分。每位客戶所回饋之結果皆會彙整至業務行銷中心，並針對較低滿意之項目，由該相關單位負責提出改善計畫，並須在內部會議呈報改善結果並回饋予客戶。公司針對各項客戶改善建議皆會列入追蹤事項，納入營運改善計畫，並持續提升各部門人員之專業能力以及服務品質，以符合客戶對公司期待。



目錄

關於本報告書

經營者的話

關於邁菘科技

邁步科技· 菘續未來

治理精進· 永續向前

環境保護· 共創永續

幸福共行· 永續共創

附錄

03

環境保護 · 共創永續



3.1 環境永續

有鑑於當今全球局勢，氣候變遷、極端氣候異常、資源過度消耗、能源短缺等嚴峻的課題，皆已成為各企業重視之議題，邁菴科技秉持永續發展理念，善盡企業公民責任，積極投入減廢與污染防治，追求能源、水與其他資源之最佳使用效率；進而透過供應鏈管理，與產業夥伴攜手合作，管控環保風險，降低環境衝擊，共同守護地球。為能達到環境保護及企業永續之平衡，積極投入環境保護計畫，如無毒產品設計(Hazardous substances Free, HSF)及無鉛符合 RoHS 之製程(Lead-free Process)等。邁菴深切體認企業對於環境所發揮的影響力，持續以追求環境與企業雙贏為努力目標。

有為維持本公司之營運持續運作，保護本公司重要業務之資訊運作流程，2024年委由外部顧問導入ISO 27001 管理系統以健全資安體制；讓公司營運活動遭受重大災難、人為破壞或設備故障等狀況影響時，能有效執行應變措施，將損害降低至可承受範圍，並確保資訊運作流程能在既定時間內重建並恢復，預計於2025年將取得ISO 27001管理系統認證。

	邁菴科技	惠立勤
ISO9001	✓	✓
ISO14001	—	✓
IAF16949	—	✓

3.1.1 綠色環境管理及執行情形

邁菽科技在節能減碳的推動上不遺餘力，希望透過實際執行的措施，全體員工身體力行，舉手之勞，從小地方做起，例如製造新增儲能設備，文書列印盡量採雙面列印，影印機旁設置回收匣供回收紙張再利用，且建置電子表單等無紙化、電子化作業，可大量減少紙張耗用。另辦公室於夏日將空調溫度設定在 26 度，照明採用節能 LED 燈具、養成隨手關燈、節約能源的好習慣，以期減緩地球暖化。

2024 年邁菽集團節能減碳措施

節 能 減 碳 措 施

採用LED節能燈具

2030年公務車全面
電動化

工廠購置儲能設備

減少使用一次性用
品及餐具

電子表單簽核減少
紙張列印

遠距線上會議代替
出差



惠州惠立勤科技電子ISO14000證書

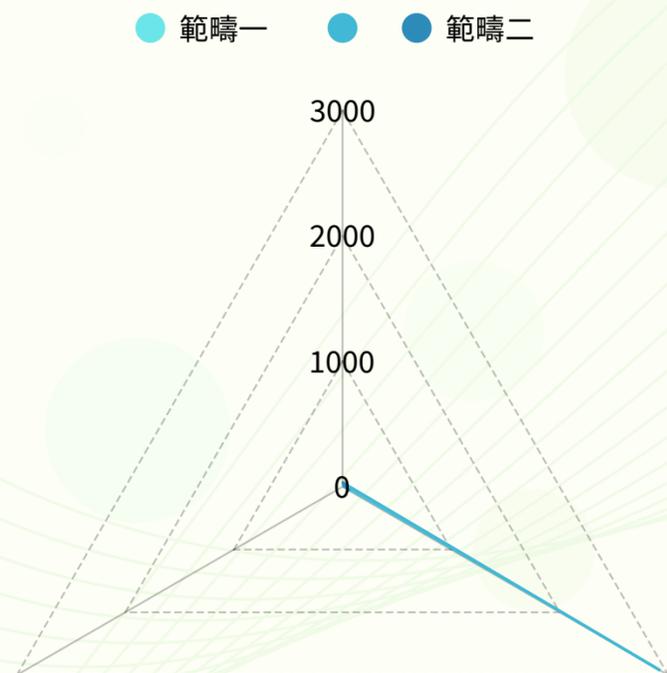


3.2 能資源管理

3.2.1 溫室氣體排放

如何有效減緩、調適氣候變遷帶來之衝擊已是全世界共同要面臨之重要環境議題，其中溫室氣體減排是各國首要目標之一，2022 年我國政府已開始推行溫室氣體排放量盤查登錄作業，期望我國在溫室氣體排放上有透明、準確、客觀之特性。

為配合政府推行「上市櫃公司永續發展路徑圖」，邁菽科技及其關係企業於 2024 年底開始進行自主性溫室氣體盤查作業，並委任外部第三方機構進行輔導。本公司溫室氣體相關盤查工作主要依據 ISO 14064-1:2018 標準盤查，預計於 2025 年進行第三方機構進行查證作業，並於 2026 年 6 月取得溫室氣體查驗聲明書，依據查證後的溫室氣體排放量作為基準數，擬訂短中長期減量目標。



年度	邁菽科技_範疇一	惠立勤_範疇一	邁菽科技_範疇二	惠立勤_範疇二	合計 (範疇一和範疇二)
2023	10.44 公噸 CO2e	33.41 公噸 CO2e	38.99 公噸 CO2e	2802.86 公噸 CO2e	2836.27 公噸 CO2e
2024	7.9 公噸 CO2e	29.27 公噸 CO2e	65.07 公噸 CO2e	4586.64 公噸 CO2e	4615.91 公噸 CO2e

本報告書揭露 2023 及 2024 年溫室氣體排放情形。2024 年溫室氣體排放量大多來自使用電力能源及公務車產生之排放。2024 年總溫室氣體排放量約 4,688.88 公噸 CO2e。本公司深知溫室氣體減量行動已勢在必行，透過外部輔導團隊進行溫室氣體熱點盤查，並規劃減量標準。

範疇一:邁菽科技碳排放量引用環保署國家溫室氣體登錄平台「溫室氣體排放係數管理表 6.0.4版」計算；惠立勤碳排放量引用中國生態環境部環境規劃院「中國產品全生命週期溫室氣體排放係數集(2022)」計算

範疇二:邁菽科技碳排放量引用2023年經濟部能源署外購電力排放係數=0.494KgCO2e/度；惠立勤碳排放量引用中國生態環境部環境規劃院「中國產品全生命週期溫室氣體排放係數集(2022)」計算

3.2.2 水資源使用

邁菻科技總部為研發及銷售中心，辦公區域無裝設水管線路，用水為大樓管委會裝設公共水源，使用形式主要是員工一般生活用水 (包含飲用、洗滌、清潔環境等用途)，所採取之水源皆 100% 來自臺灣自來水公司，取水方式也不影響水源，公司所產生之生活廢污水也均透過污水下水道逕行處理。惠立勤廠區為生產製造中心，除了員工一般生活用水外，會將自來水以純水機處理為純水供製造使用。2024 年使用水量共 18,656 公噸。邁菻集團於 2024 年無造成汙水排放被處以罰緩問題。

年度	邁菻科技(註)	惠立勤	合計
2023	NA	14,459	14,459
2024	NA	18,656	18,656

註：邁菻科技為辦公室營運型態，並無額外連接水線使用，故無水費支出。

3.2.3 廢棄物管理

邁菻科技非製造業，廢棄物主要為同仁日常生活中廢棄物，未有生產製程之有毒廢棄物。惠立勤廠區製程中生成銅鋁邊角料金屬廢棄物及紙箱包材等非金屬廢棄物，製程中所產生金屬與非金屬廢棄物皆出售於資源回收廠商。本公司為落實地球永續發展，資源再利用的理念，廢棄物可資源回收部分分類並進行回收，本公司持續推動環保教育訓練，培養同仁落實垃圾分類及資源回收再利用，針對生活廢棄物進行秤重登記，訂定減量目標。

年度	邁菻科技(註1)	惠立勤_有害廢棄物	惠立勤_非有害廢棄物	合計
2023(註2)	NA	0.62	22.42	23.04
2024(註2)	NA	4.688	50.28	54.968

註1：邁菻科技為銷售及研發營運型態，並無從事生產行為，故無工業廢棄物產生。

註2：生活廢棄物皆由大樓管委會及工廠園區負責處理，故無明確秤重統計。

3.3 污染防治降低環境衝擊

為有效處理製程運轉所產生之廢氣、廢水、有害物質等環境衝擊，分別設置有污染防制設施，針對空氣污染管控，廢水(污水)妥善處理、廢棄物資源化與減廢等措施處理，持續朝著環境友善發展。

溫室氣體排放管理目標

其推動措施及達成情形係台灣總部辦公室全面更換LED節能燈具、以遠距線上會議方式替代使用公務車出差以及惠立勤廠區購置儲能設備有效配置電力使用狀況，邁科科技預計於2030年實施公務車全面電動化，並搭配綠電使用，設定2050年達淨零目標。

用水管理

邁科關注水資源節能環保議題，在節水計畫方面，從全面落實日常生活節約用水做起，將可利用之水資源發揮更大效益，台灣總部雖沒有廢汙水回收再利用或雨水回收規劃，但內部強化宣導，提倡節約用水觀念。惠立勤除內部宣導節約生活用水外，製程端所產生廢汙水皆委由合格環境保護公司處理廢水與申報，以免造成水資源汙染。

廢棄物管理

台灣總部辦公室，廢棄物主要為生活廢棄物，全數由管委會集中處理，公司內部宣導垃圾分類，以達資源再利用理念。惠立勤廠區依循ISO 14001環境管理系統執行，若有發現缺失，依規定予以檢討改善。

有關環境保護的法規遵循

2024年，邁科科技無違反環境保護之相關法規情事



04

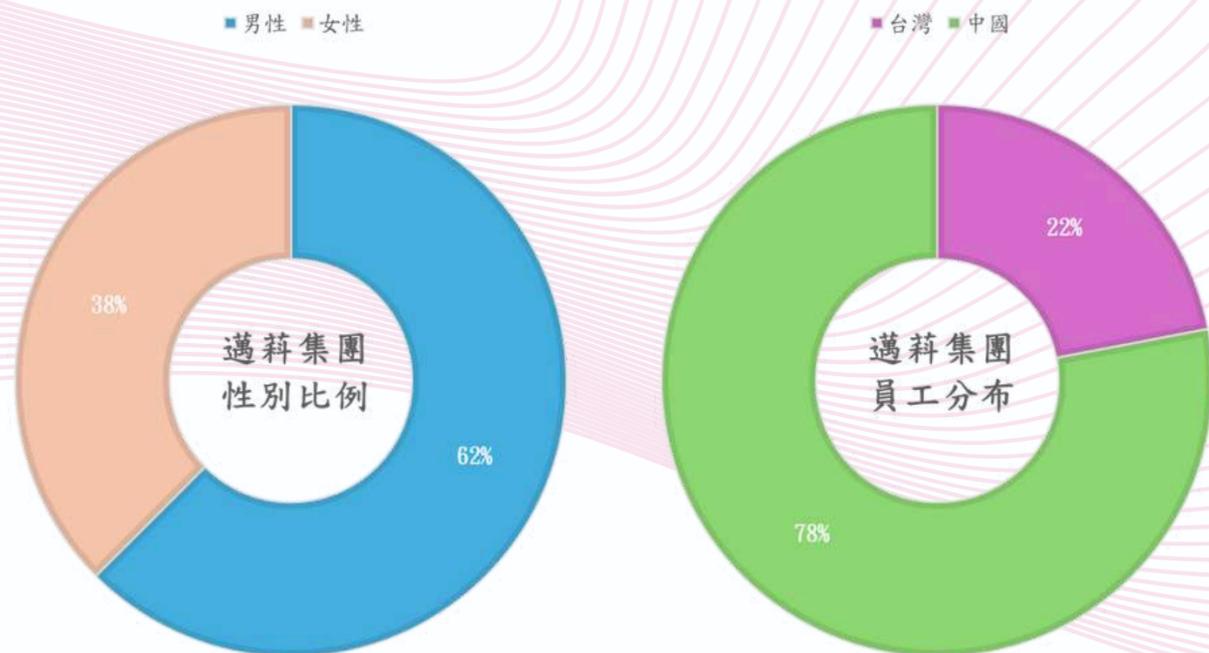
幸福共行 · 永續共創

4.1 友善職場

邁菻科技多年來秉持創新前瞻之企業文化，落實人性化管理，與員工建立良好勞資關係，公司遵循「勞動基準法」與「性別工作平等法」等國家法規聘僱員工，秉持開放、公平的原則，不因個人種族、宗教、膚色、國籍、年齡、性別、性向、容貌、五官、婚姻狀況、身心障礙、政治立場或其他因素而有差別待遇或歧視，落實僱用、薪酬福利、訓練與升遷機會之公平及公正，均百分百一視同仁。邁菻致力於營造平等任用、無歧視或騷擾的友善工作環境，公司同時致力於培養年輕專業人才，青壯年階層占比較高，無產業年齡斷層，公司注入許多活力新血，鼓勵並提供青壯年人員發展空間。

4.1.1 員工結構

截至 2024 年底，邁菻集團員工達 400 人，男女占比為 62.5 : 37.5；以區域劃分，臺灣人數佔 22%，中國人數地區佔 78%。



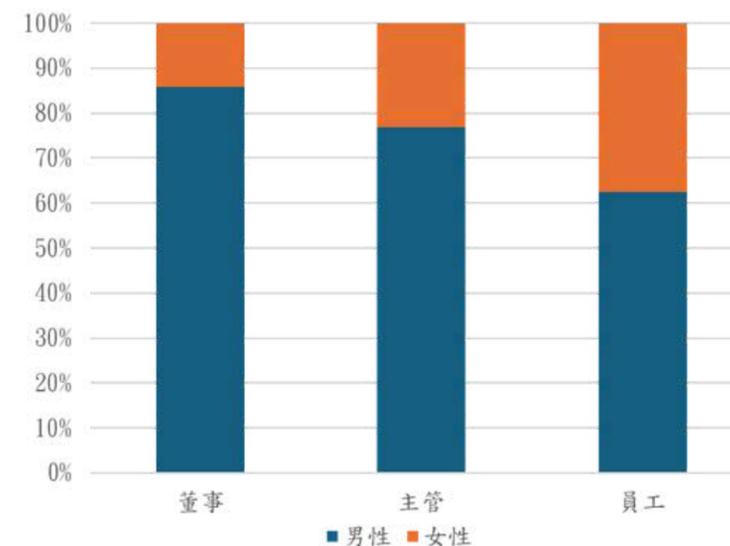
性別	勞雇關係	台灣邁菻	中國惠州惠立勤	總計
男性	一般員工	57	193	250
	兼職員工	—	—	—
	總計	57	193	250
女性	一般員工	31	119	150
	兼職員工	—	—	—
	總計	31	119	150
全體	一般員工	88	312	400
	兼職員工	—	—	—
	總計	88	312	400

●性別、職級、年齡、學歷人力結構資訊

截至2024/12/31		男	女	總計
職級別 (人數)	主管職	53	13	66
	非主管職	197	137	334
年齡別 (人數)	51歲以上	16	8	24
	31-50歲	139	103	242
	30歲以下	95	39	134
平均服務年資(年)		2.59	3.16	2.84
學歷別 (人數)	碩士以上	21	2	23
	大專	100	60	160
	高中	73	37	110
	高中以下	56	51	107
僱傭類型 (人數)	全職(非定期契約)	250	150	400
	兼職(定期契約)	—	—	—
其他 (人數)	原住民	—	—	—
	身心障礙者	—	—	—
	外籍人士	—	1	1
	非員工工作者	—	—	—

●性別、職級、年齡、學歷人力結構資訊

比例/年度		2024年
董事	總人數	7
	女性人數	1
	女性比例	14%
主管	總人數	56
	女性人數	13
	女性比例	23%
員工	總人數	400
	女性人數	150
	女性比例	38%



4.1.2 新進員工和離職員工

邁崙科技招募人才分為兩種管道，一為內部來源，透過內部升遷、輪調等方式培養人才，另一方面則是透過外部資源進行人才招募，包含員工推薦、刊登人力需求廣告。在人員招募上，依照用人單位需求，按照學經歷背景、年資經驗、專業知識技術等指標核定薪資，不因其他與工作技能無關之要素影響聘僱資格；針對離職員工，公司內部也將可能導致人員離職之因素，分析整理並研擬改善方案，將作為未來管理章程、福利制度修改之參考。2024年邁崙集團新進人員為224位(新進率36%)，離職人員203位(離職率34%)。新進員工公司皆有完整的教育訓練以及留任福利；且公司針對離職員工皆有進行面談，關懷員工離職緣由，以利掌握員工離職原因。

截至2024/12/31	公司別	性質別	性別	年齡	人數	比例	
離職員工	邁崙	間接人工 (註)	男	51歲以上	1	0.49%	
				31-50歲	5	2.46%	
				30歲以下	2	0.99%	
			女	51歲以上	2	0.99%	
				31-50歲	11	5.42%	
				30歲以下	1	0.49%	
		小計	22	10.84%			
		合計	22	10.84%			
		惠立勤	直接人工	男	51歲以上	—	0.00%
					31-50歲	21	10.35%
	30歲以下				32	15.76%	
	女			51歲以上	—	0.00%	
				31-50歲	15	7.39%	
				30歲以下	24	11.82%	
	小計		92	45.32%			
	間接人工		男	51歲以上	4	1.97%	
				31-50歲	35	17.24%	
				30歲以下	32	15.76%	
			女	51歲以上	1	0.49%	
				31-50歲	15	7.39%	
		30歲以下		2	0.99%		
	小計	89	43.84%				
合計	181	89.16%					
總計	203	100%					

● 2024年 新進離職員工數與比例

截至2024/12/31	公司別	性質別	性別	年齡	人數	比例	
新進員工	邁崙	間接人工 (註)	男	51歲以上	4	1.79%	
				31-50歲	6	2.68%	
				30歲以下	8	3.57%	
			女	51歲以上	2	0.89%	
				31-50歲	11	4.91%	
				30歲以下	6	2.68%	
		小計	37	16.52%			
		合計	37	16.52%			
		惠立勤	直接人工	男	51歲以上	—	0.00%
					31-50歲	22	9.82%
	30歲以下				39	17.41%	
	女			51歲以上	—	0.00%	
				31-50歲	13	5.80%	
				30歲以下	24	10.72%	
	小計		98	43.75%			
	間接人工		男	51歲以上	3	1.34%	
				31-50歲	34	15.18%	
				30歲以下	31	13.84%	
			女	51歲以上	1	0.44%	
				31-50歲	14	6.25%	
		30歲以下		6	2.68%		
	小計	89	39.73%				
合計	187	83.48%					
總計	224	100%					

註：邁崙科技為銷售及研發中心，未有生產製造單位，無直接人工

4.1.3 職場平權

為維護平等、安全的幸福職場環境，邁菽科技在聘用、薪資報酬、就業機會、獎懲及工作過程中，對所有勞工一視同仁，不因任何個人情況(如種族、性別、性傾向、年齡、身心障礙等)予以歧視，邁菽科技嚴格禁止任何形式的性騷擾與恐嚇行為，同時於官方網站及內部網站公告「道德行為準則」，性騷擾防治、申訴及調查處理相關要點及性騷擾防治、申訴及懲戒相關準則。員工可透過公司設置申訴信箱ADM@microloops.com提出申訴，若涉及性別歧視或性騷擾事件，邁菽將依法成立「申訴處理委員會」，對相關案件進行公正嚴謹地調查與評議，過程中會嚴密保護被害人隱私與協助調查者不受脅迫；倘員工經調查違規屬實者，則依據調查結果及員工獎懲準則之規範，進行懲處，保障職場平權。2024年未有性騷擾案件發生。邁菽將持續透過各種途徑宣導性騷擾防治、申訴與懲戒規範。

項目	說明	目標	2024年達成情形
不強迫勞動	<ul style="list-style-type: none"> ●每月延長工作時數不超過46小時 ●每七天至少休息一天 	<ul style="list-style-type: none"> ●超時連七工作件數：0件 ●超時工作勞資糾紛案件：0件 	100%
不歧視	<ul style="list-style-type: none"> ●招募廣告無表明任何歧視 ●歧視糾紛案件數 	<ul style="list-style-type: none"> ●招募廣告無歧視 ●歧視糾紛案件：0件 	100%
性騷擾	性騷擾申訴案件數	性騷擾申訴案件：0件	100%
青年勞工	<ul style="list-style-type: none"> ●絕無雇用最低就業年齡之童工 ●青年無從事可能危及健康或安全之工作 	<ul style="list-style-type: none"> ●雇用童工(未滿15歲)比例：0% ●青年勞工(未滿18歲)任危險職位比例：0% 危險職位指危及健康或安全工作，包括夜間執勤或加班。	100%

4.1.4 員工薪酬

邁菘科技訂定整體的薪酬政策及架構、績效獎勵辦法，依據學歷、工作年資、經驗、工作職掌內容等綜合考量核定，以吸引、激勵、獎賞及留任優秀人才；不因性別而有所差異，並符合企業責任的員工安全與公司標準規則，使員工薪資結構合理性與公平性，藉以激勵員工，創造更好的績效。依公司章程第 23 條規定，公司年度如有獲利(當年度稅前利益扣除分派員工酬勞及董事酬勞前之利益)，應提撥不低於3%為員工酬勞，員工酬勞之分派得以股票或現金分派發放，其發放對象包含董事會所訂條件之控制或從屬公司員工。本公司每年均參與市場薪酬調查，依據市場薪資水準、經濟趨勢及個人績效調薪，以維持整體薪酬競爭力。

工作環境



- 遵守國家勞動法律法規、遵守國際公認的勞工標準以及其他適用的行業和國際公約，持續改善員工工作條件和福利。
- 合理安排員工的工作時間和休息、休假時間。提供員工良好的安全衛生的工作和生活條件。
- 為員工提供平等、公平的工作環境和合理的薪資福利待遇。
- 提倡員工運動與身心的平衡發展，鼓勵員工設立多元社團，並積極宣導同仁加入社團。
- 建立暢通溝通管道，定期召開勞資會議確保雙方權益。
- 充分保障客戶及所有利害關係人之隱私權，建置完善之資訊安全管理機制並遵循嚴格的管控規範與防護措施。

本公司重視員工權利及福利，並與員工共享獲利盈餘，維護良好工作環境，包含各族群的全方位身心靈照護：

- (1) 邁菘科技尊重且實現身心障礙人員工作權利，訂做合適的工作職務及環境設施，2024年未有身心障礙工作者。
- (2) 外籍同仁在選育用留、文化融合及健康安全等，皆有專案落實。
- (3) 落實友善職場之女力賦能，讓各性別同仁安心工作。

2024年不同性別基層人員標準薪資與當地最低薪資比

邁菘科技	男性	女性
不同性別基層人員標準薪酬與當地最低薪酬之比	1.07	1.07

2024年度總薪酬中位數比

邁菘科技	
中位數比	中位數增加的比率(註)
10.11	0.82

註：中位數增加比率=A/B
 A：(當年薪資最高者年度總收入-前一年薪資最高者年度總收入)/前一年薪資最高者年度總收入
 B：(當年薪資中位數-前一年薪資中位數)/前一年薪資中位數

4.2 人才招募

邁菽科技的成長仰賴員工持續的貢獻，為了強化成長動能，公司積極聘用各級專業人才。以唯才是用及適才適所為依據，對於不同種族、性別、年齡、宗教、國籍或政治立場之應徵者均平等對待，透過公開、公平的遴選程序招募員工。邁菽科技恪遵政府相關法規，為保護應徵者個人資訊與避免就業歧視，特訂定員工任用相關之管理辦法，並據以施行，於面談階段所收集之應徵者資訊以與工作相關的內容為主。邁菽科技重視員工的多元性，透過網路徵才積極延攬全球各地人才，包括台灣、中國等國家都是公司的招募重點。

在招募過程中，透過公開透明的職缺公告免去資訊落差，並讓各方人才皆享有公平的甄試機會，由用人主管與專業人資個別進行職能評鑑，共同遴選適切的人才；透過完善的新生訓練、晉升管理及員工福利制度，鼓勵員工開拓職涯發展以厚植企業永續成長的實力。同仁轉調其他單位或地區者，公司進行完整的事前溝通、提供教育訓練，並視工作地點給予津貼與補助，保障員工權益。邁菽科技在任用新人後，報到當天會為新人進行環境介紹，陪同新進同仁到各部門進行介紹，各單位皆需指派輔導員，協助新人適應陌生環境以及給予職務上的指導和幫助。



4.3 人才培育

邁菘科技重視員工在職教育訓練，且支持員工精進自身專業能力，並堅信教育訓練對於企業而言亦為增進企業向上發展的推進力，以達員工及企業永續發展以及成長的養分。

本公司對各級主管與同仁皆規劃完整的職能訓練，包含新人訓練、專業進階訓練、主管訓練等，協助同仁透過多元學習方式持續學習成長，並導入企業倫理的信念發展相關訓練課程，培養同仁關鍵能力。

2024 年邁菘集團教育訓練時數為 1,863 小時，總受訓人次為 460 人次，每人平均受訓約 4.05 小時。

再者，每年定期進行績效面談，主管與員工共同討論並設定個人年度能力發展計畫，透過定期檢視與回饋，協助員工量身打造最佳職涯發展計畫，盡心培育每位同仁，與邁菘科技一同成長。

●2024 年度員工訓練平均時數 (包含外部訓練)

項目		受訓人次	受訓總時數	平均時數
2024年員工教育訓練總計		460	1,863	4.05
職級	主管職級	59	357	6.05
	非主管職級	401	1,506	3.76
性別	男	272	1,100	4.04
	女	188	763	4.06

●2024年誠信經營教育訓練



4.4 福利與權益

邁菽科技重視同仁的待遇與福利，公司在各營運據點皆採取具競爭力的薪資福利政策，並參考同業薪資水準及總體經濟指標。員工任用敘薪，係依照個人專業能力、學歷經驗及年資經歷給薪，入職後的薪酬調整，則依據個人績效表現、市場值及貢獻度等來作整體評估。海外地區員工的薪酬，除了依據當地勞動市場狀況，訂定合理且具競爭力之薪資水準，也參考當地法令、其他業界的作法及營運績效，發給長、短期激勵獎金，以鼓勵員工長期貢獻並與公司共同成長。員工薪酬制度不因個人性別、種族、年齡、宗教信仰、或政治立場的不同而有不同或歧視，公司致力在法律規範內創造和諧勞資關係，進而走向永續經營。

邁菽科技積極打造友善的工作環境，對同仁的關懷與照顧不遺餘力，透過多元化的福利措施、多樣化的休閒活動，提升同仁的幸福指數，達到「工作與生活平衡、生存與生活均衡」之目的。公司並提供旅遊津貼以及鼓勵員工參與職工福利委員會舉辦的團體旅遊與社團活動，讓同仁享受生活的樂趣，舒解工作壓力，以達到個人身心及工作家庭平衡。除此，邁菽科技整體的員工福利照顧如下表所示：





邁科年終尾牙



惠立勤年終尾牙



邁科員工聚餐



電影欣賞活動



密室逃脫活動



慶生會



喬遷茶會



開工團拜

4.5 健康照護

公司內員工健康照護除了定期選定優良健檢醫療院所至公司協助同仁做健康檢查外，公司並安排員工檢查、派駐海外同仁檢查、以及高階主管檢查，提供優於政府規定之福利健檢。針對健檢結果出現異常的同仁，透過醫療機構的協助進行長期追蹤管理，並安排醫護諮詢，守護同仁的健康。

2024年公司實施健康檢查情形



母性健康保護計畫

公司內員工健康照護除了定期選定優良健檢醫療院所至公司協助同仁做健康檢查外，公司並安排員工檢查、派駐海外同仁檢查、以及高階主管檢查，提供優於政府規定之福利健檢。針對健檢結果出現異常的同仁，透過醫療機構的協助進行長期追蹤管理，並安排醫護諮詢，守護同仁的健康。

項目	性別	2024年
當年度符合申請育嬰留職停薪人數	男	—
	女	1
	合計	1
當年度申請留職停薪人數	男	—
	女	1
	合計	1
育嬰留職停薪原應復職人數 (A)	男	—
	女	1
	合計	1
育嬰留職停薪原應復職且復職人數 (B)	男	—
	女	—
	合計	—
復職率 (B/A)	男	—
	女	—
	合計	—
前一年度育嬰留職停薪應復職且復職人數 (C)	男	—
	女	—
	合計	—
育嬰留職停薪復職後工作超過 12 個月人數 (D)	男	—
	女	—
	合計	—
留任率 (D/C)	男	—
	女	—
	合計	—

溝通管道順暢

為了促進勞資關係和諧與永續發展，使勞資雙方溝通更順暢，本公司建立透明公開且有效的多向溝通管道，廣納全體員工寶貴意見。我們透過設立內外部利害關係人信箱 (IR@microloops.com)，包括違反誠信檢舉信箱以及性騷擾檢舉信箱。瞭解員工的需求及期許，並積極回應其所關注議題。

人權的保障目標

- ✓ 無發生歧視事件及相關投訴
- ✓ 無違反結社自由及集體協商權利
- ✓ 無雇用童工
- ✓ 無發生強迫或強制勞動事件
- ✓ 無重大勞資糾紛
- ✓ 無延遲或積累員工意見及申訴事件

4.6 職場安全

邁科科技遵循職業安全衛生法與客戶及相關團體之規定訂定政策，並尊重相關利害團體對職業安全衛生之要求，以建構健康幸福職場。以災害預防及災害防止為核心理念，使用適當之管理工具與成熟的技術及可運用之資源，整合廠區內作業職安衛問題，提出有效對策，持續精進推動職業安全文化，另加強作業人員之防護管理，並投入資源強化職業病預防，創造零災害環境。

年度	2024年			
	一般工傷		職業病	
項目	男性	女性	男性	女性
性別	男性	女性	男性	女性
人數	1	—	—	—
損工日數	68	—	—	—
交通事故件數	1	—	—	—
交通事故嚴重件數	—	—	—	—
失能傷害頻率	—	—	—	—
缺勤率	26.98%	—	—	—

2024年失能傷害頻率為0%；人員職災計有2件，人數2人(占2024年底員工總人數之0.5%)。經過徹底檢討改善對策，除加強交通安全宣導，避免通勤時間交通事故發生，另外針對生產過程中增訂自動檢查項目、機台安全連鎖元件查核、員工職業安全教育訓練，啟動主管關懷，注意同仁身心狀態，確保同仁工作期間之安全。

4.7 社會公益參與

邁菽科技立基台灣，受社會各界的支持而茁壯，秉持取之社會、用之社會的信念，以微薄之力關懷弱勢、回饋社會、創造共好的社會和向上力量，善盡企業社會責任。邁菽科技公司在新北市中和區深耕20年，持續投入人力與經費扶植嘉義小農提供好米，以此回饋新北市，連結新北市守護家庭小衛星專案，參與兒少及家庭社區支持服務，將連續6個月捐贈白米和糙米共1440斤，供應給新北市7個小衛星單位，充分落實永續、循環的理念，在過程中，串連地方的產、官、學資源，成為「地方創生」的良好範例，另外也向弱勢團體財團法人伊甸社會福利基金會附設伊甸烘培咖啡屋購置中秋節月餅，作為維護客戶關係禮品。



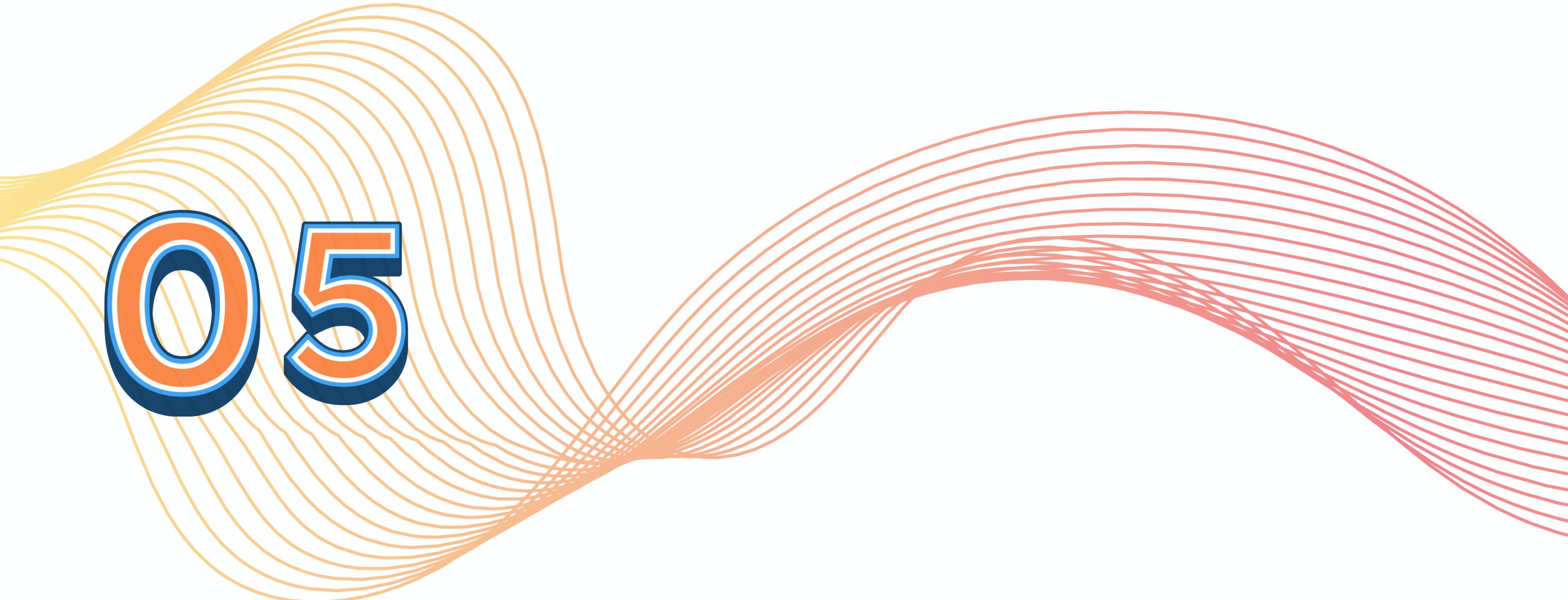
4.8 外部公協會參與

邁崙持續深化與利害關係人的緊密連結，並積極參與外部協會及組織活動，藉由實務經驗分享及技術交流，促進產業的知識傳播與共同成長。

公司目前為新北市工業會正式會員，透過定期參與各類產業論壇、研討會與教育訓練課程，積極與業界專家及同業夥伴交流最新產業動態及尖端技術資訊，並引進創新觀念與策略，有效提升公司核心競爭力。

同時，公司主動分享內部累積之實務經驗與專業技能，期望藉此深化產業技術交流、提高產業整體水準，進一步擴大公司的社會影響力與品牌形象，實現產業與社會的共同繁榮發展。

工會組織	成員名稱
新北市工業會	會員



05

附錄-GRI指標對照

GRI2：一般揭露

指標	揭露項目	章節名稱	頁碼
GRI 2-1	組織詳細資訊	關於邁菘科技	4
GRI 2-2	組織永續報導中所包含的實體	關於報告書	2
GRI 2-3	報導期間、頻率及聯絡人	關於報告書	2
GRI 2-4	資訊重編	本年度為第一本報告書	2
GRI 2-5	外部保證/確信	本年度無外部保證/確信	-
GRI 2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	關於邁菘科技	4
GRI 2-7	員工	4.1.1 員工結構	43
GRI2-8	非員工工作者	4.1.1 員工結構	43
GRI2-9	治理結構與組成	2.1 永續治理	14
GRI2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.4 公司治理運作	20
GRI2-11	最高治理單位主席	2.4 公司治理運作	20
GRI2-12	最高治理單位於監督衝突管理的角色	2.4 公司治理運作	20
GRI 2-13	衝擊管理的負責人	2.4 公司治理運作	20

GRI2：一般揭露

指標	揭露項目	章節名稱	頁碼
GRI 2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.1 永續治理	14
GRI 2-15	利益衝突	2.4 公司治理運作	23
GRI 2-16	溝通關鍵重大事件	2.1 永續治理	14
GRI 2-17	最高治理單位的群體智識	2.4.1 董事會成員	21
GRI 2-18	最高治理單位的績效評估	2.4.2 董事會運作及出席情況	22
GRI 2-19	薪酬政策	2.4.5 薪資報酬委員會運作情形	25
GRI 2-20	薪酬決定流程	2.4.5 薪資報酬委員會運作情形	25
GRI 2-21	年度總薪酬比率	4.1.4 員工薪酬	47
GRI 2-22	永續發展策略聲明	董事長的話	3
GRI 2-23	政策承諾	董事長的話	3
GRI 2-24	納入政策承諾	2.6 風險管理2.9 供應鏈管理	27 / 32
GRI 2-25	補救負面衝擊的程序	4.4 福利與權利	50
GRI 2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	4.4 福利與權利	50

GRI2：一般揭露

指標	揭露項目	章節名稱	頁碼
GRI 2-27	法規遵守	2.5誠信經營	26
GRI 2-28	公協會的會員資格	4.8 外部參與	57
GRI 2-29	利害關係人議和方針	2.2 重大議題分析 2.3 利害關係人溝通與關注議題	15 / 19

GRI3：重大主題揭露

指標	揭露項目	章節名稱	頁碼
GRI 3-1	決定重大主題流程	2.2 重大議題分析	15
GRI 3-2	重大主題列表	2.2.3 重大議題矩陣圖	18
GRI 3-3	重大主題管理	2.3 利害關係人溝通與關注議題	19

GRI200：經濟主題

指標	揭露項目	章節名稱	頁碼
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	1.2 財務績效	11
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會	2.7 氣候相關風險	30
201-3	定義福利計劃義務與其他退休計畫	4.4 福利與權利	50
202-1	不同性別的基層人員標準薪資與當地最低薪資的比率	4.1.4 員工薪酬	47
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	2.5 誠信經營	26
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	2.5 誠信經營	26
205-3	確認的貪腐事件及採取行動	2.5 誠信經營	26
206-1	涉及反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	2.5 誠信經營	26
207-1	稅務方針	1.2 財務績效	11
207-2	稅務治理、管理與控制風險	2.4.4 內部稽核	24
207-3	稅務相關主題之利害關係人溝通與管理	2.4.4 內部稽核	24
207-4	國別報告	1.2 財務績效	11

GRI300：環境主題

指標	揭露項目	章節名稱	頁碼
303-1	共享水資源之相互影響	3.2.2 水資源使用	40
303-2	與排水相關衝擊的管理	3.2.2 水資源使用	40
303-3	取水量	3.2.2 水資源使用	40
303-4	用水量	3.2.2 水資源使用	40
305-1	直接 (範疇一) 溫室氣體排放	3.2.1 溫室氣體排放	39
305-2	能源間接 (範疇二) 溫室氣體排放	3.2.1 溫室氣體排放	39
305-5	溫室氣體排放減量	3.1.1 綠色環境管理及執行情形	39
305-7	氮氧化物(NOx)、硫氧化物(Sox)及其他重大的氣體排放	本公司無相關排放	-
306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	3.2.3 廢棄物管理	40
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	3.2.3 廢棄物管理	40
306-3	廢棄物的產生	3.2.3 廢棄物管理	40
306-4	廢棄物的處置移轉	3.3 污染防治降低環境衝擊	41

GRI300：環境主題

指標	揭露項目	章節名稱	頁碼
306-5	廢棄物的直接處置	3.3 污染防治降低環境衝擊	41
308-1	採用環境標準篩選新供應商	2.9 供應鏈管理	32
308-2	供應鏈對環境的負面影響，以及所採取的行動	2.9 供應鏈管理	32

GRI400：社會主題

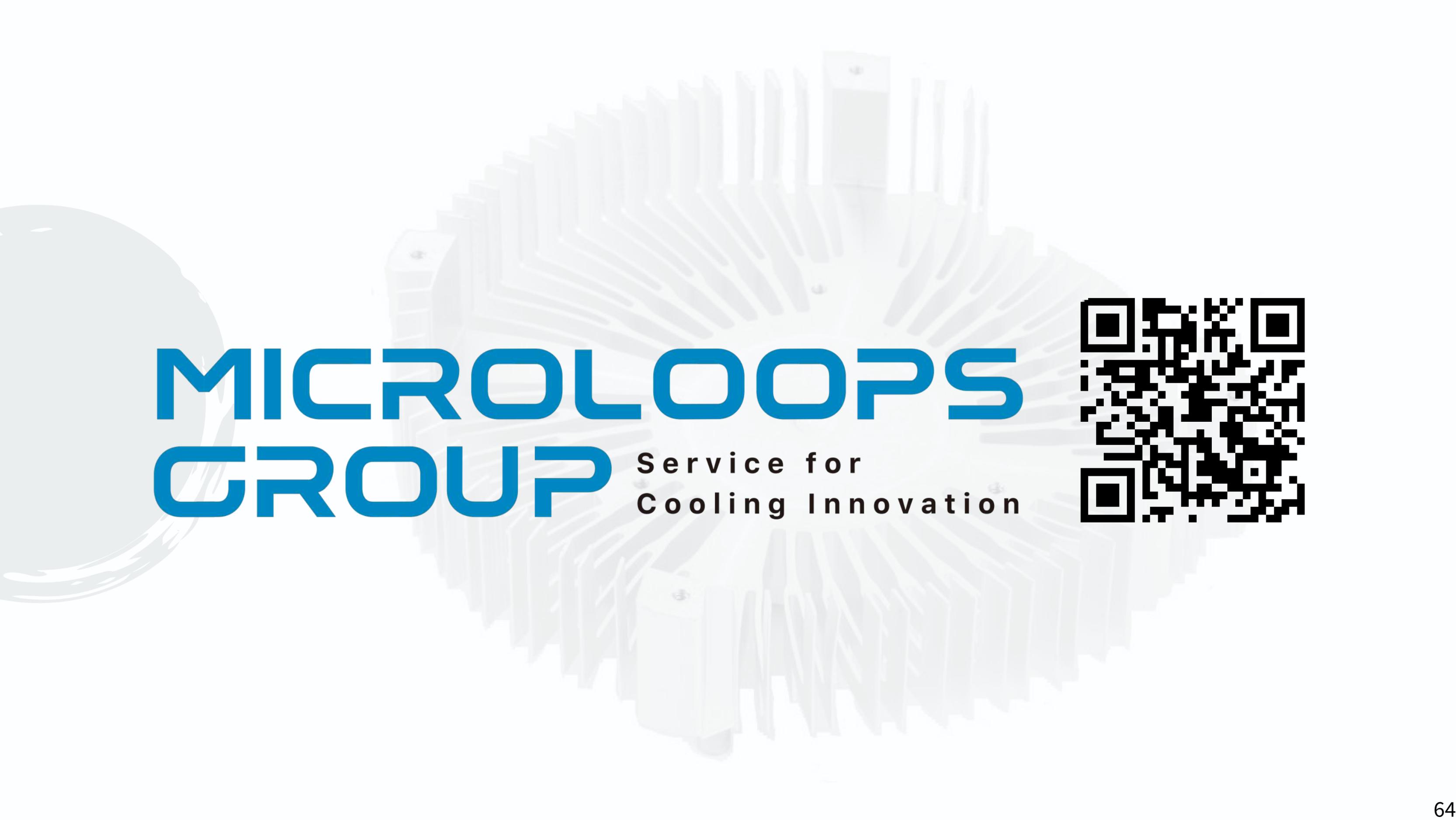
指標	揭露項目	章節名稱	頁碼
401-1	新進員工和離職員工	4.1.2 新進員工和離職員工	45
401-2	提供給全職員工 (不包含臨時或兼職員工) 的福利	4.4 福利與權益	50
401-3	育嬰假	4.5 健康照護	54
402-1	關於營運變化的最短預告期	4.1 友善職場	43
403-1	職業安全衛生管理系統	4.6 職場安全	55
403-2	危害辨識、風險評估、及事故調查	4.6 職場安全	55
403-3	職業健康服務	4.5 健康照護	53
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通	4.6 職場安全	55
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	4.6 職場安全	55
403-6	工作者健康促進	4.5 健康照護	53
403-7	預防和減輕與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	4.6 職場安全	55
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	4.6 職場安全	55

GRI400：社會主題

指標	揭露項目	章節名稱	頁碼
403-9	職業傷害	4.6 職場安全	55
403-10	職業病	4.6 職場安全	55
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	4.3 人才培育	49
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	4.3 人才培育	49
405-1	治理單位與員工的多元化	4.1.1 員工結構 4.1.3 職場平權 4.3 人才培育	43 46 49
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	4.1.3 職場平權	46
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	供應商無違反結社自由及團體協商之情事	33
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	公司及供應商無使用童工風險	46
409-1	具強迫與強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	報告書年度無強迫或強制勞動事件	43
411-1	涉及侵害原住民權利的事件	報告書年度無發生侵害原住民權利事件	43
414-1	使用社會標準篩選之新供應商	2.9 供應鏈管理	33

GRI400：社會主題

指標	揭露項目	章節名稱	頁碼
414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	2.9 供應鏈管理	33
415-1	政治捐獻	報告書年度並無政治獻金	-
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	報告書年度並無違反任何相關法規及自願性規約	2
417-1	產品和服務資訊與標示的要求	報告書年度並無違反任何相關法規及自願性規約	2
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示法規的事件	報告書年度並無違反任何相關法規及自願性規約	2
417-3	未遵循行銷推廣相關法規的事件	報告書年度並無違反任何相關法規及自願性規約	2
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	2.10 客戶價值	34
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	4.6 職場安全	55

The background of the slide features a large, light gray, semi-transparent image of a microloop cooling fin. The fin is circular and has many thin, vertical cooling fins radiating from a central hub. On the left side, there is a faint, light gray circular graphic element.

MICROLOOPS

GROUP

Service for
Cooling Innovation

