

邁向淨零



科技散熱

MICROLOOPS
GROUP Service for
Cooling Innovation

目錄

01

邁科永續 誠信揭露

1.01	經營者的話	P.03
1.02	關於本公司	P.04 - P.05
1.03	報告書資訊	P.06

02

邁科永續 策略引領

2.01	永續發展策略	P.08
2.02	推動永續發展機制	P.09 - P.10
2.03	董事會及功能性委員會	P.10 - P.18

03

邁科傾聽 共議重大

3.01	利害關係人議和	P.20 - P.21
3.02	決定重大主題之流程	P.22
3.03	重大主題列表	P.23 - P.25
3.04	重大主題之管理	P.26 - P.29

04

邁科誠信 穩健治理

4.01	經濟績效	P.31 - P.34
4.02	稅務	P.34
4.03	誠信經營	P.35 - P.36

4.04	風險管理	P.37 - P.42
4.05	資訊安全及客戶隱私保護	P.43 - P.45
4.06	產品及服務管理	P.46 - P.48
4.07	供應鏈管理	P.48 - P.50
4.08	外部參與	P.51

05

邁科共榮 以人為本

5.01	人才發展與人才管理	P.53 - P.63
5.02	職業安全及衛生	P.64 - P.68
5.03	社會參與及影響力	P.68 - P.69

06

邁科低碳 守護環境

6.01	溫室氣體管理	P.71 - P.74
6.02	能源管理	P.74 - P.75
6.03	水資源管理	P.75 - P.76
6.04	廢棄物管理	P.76 - P.77

07

附錄

7.01	附錄1-GRI內容索引	P.79 - P.84
7.02	附錄2-SASB內容索引	P.85 - P.88



邁科永續・誠信揭露

1.01	經營者的話	P.03
1.02	關於本公司	P.04 - P.05
1.03	報告書資訊	P.06

1.01 經營者的話



- 面對全球氣候變遷、地緣政治變化及產業快速轉型所帶來的挑戰，企業經營已不再僅以財務績效作為衡量標準，更須兼顧環境保護、社會責任及公司治理，透過永續發展創造長期企業價值。邁科科技深知永續經營是企業面對未來競爭的重要基礎，持續將 ESG 理念融入經營策略與日常營運，致力於提升企業韌性、營運效率與利害關係人信任。
- 2025 年對邁科科技而言，是具有重要里程碑意義的一年。公司於 2025 年 11 月 25 日正式在臺灣證券交易所掛牌上市，這不僅代表資本市場對邁科科技經營成果、技術能力與未來成長潛力的肯定，也象徵公司在治理透明度、資訊揭露、營運管理及永續責任上，進入更高標準的新階段。上市後，邁科科技將以更嚴謹的治理態度、更透明的溝通機制及更長遠的永續視野，回應股東、客戶、員工、供應商及社會各界之期待。
- 過去一年，全球經濟環境仍充滿不確定性，國際市場需求波動、原物料價格變化、供應鏈重組及淨零轉型趨勢，皆對企業經營帶來新的挑戰。邁科科技秉持穩健經營理念，持續深化核心競爭力，並以高效散熱技術、產品可靠度及低碳營運為發展方向，提升營運效率與環境績效，朝向企業永續經營目標穩步邁進。
- 在環境面，邁科科技積極響應全球減碳倡議，完成邁科集團溫室氣體盤查並經第三方查證，展現公司對碳管理與淨零趨勢之重視。公司依循國際標準逐步建立溫室氣體管理制度，透過盤查結果掌握主要排放來源，並持續以設備汰舊換新、能源效率改善、用電管理及製程優化作為減碳方向。同時，公司導入循環經濟思維，提升資源使用效率，減少營運活動對環境造成之衝擊。邁科相信，環境保護不僅是企業責任，更是提升長期競爭力的重要關鍵
- 除內部環境管理外，邁科科技亦鼓勵員工共同參與環境行動。2025 年，公司安排年度淨灘活動，邀請同仁以實際行動投入海岸環境維護。本次活動共清除 45.5 公斤海岸廢棄物，期望喚起員工及社會大眾對海洋保育、廢棄物減量及環境永續

之重視。這項行動體現了邁科科技 ESG 的核心精神，將環境保護、員工參與與社會責任相互結合，使永續不僅是企業目標，更成為全體同仁共同實踐的價值。未來，我們將持續以具體行動回應環境挑戰，善盡企業責任，為環境永續努力。

- 在社會面，邁科科技始終將員工視為企業最重要的資產。公司透過人才培育制度、安全健康的工作環境、多元共融的企業文化及員工福利措施，致力於打造讓員工安心工作、持續成長並發揮專業價值的職場環境。2025 年，公司持續推動教育訓練、職業安全衛生、急救與消防課程、健康講座、體態管理及員工關懷活動，期望在企業成長的同時，讓員工與公司共同進步。
- 邁科科技亦深信，企業價值不僅體現在經營成果，更體現在對社會的貢獻。2025 年，公司透過向在地小農採購稻米並捐贈予弱勢團體，建立兼具產業支持與社會關懷的良善循環。一方面協助農民穩定收益，促進地方農業永續發展；另一方面將溫暖與關懷傳遞至社會需要幫助的角落，實踐企業與社會共好、與土地共榮的永續精神。這不僅是一項公益活動，更是公司實踐 ESG 永續發展理念，落實社會責任的具體展現。
- 在公司治理面，邁科科技持續強化治理透明度、董事會職能、風險管理及決策品質。公司透過健全的內部控制制度、誠信經營政策、法令遵循管理及資訊安全制度，建立穩固的治理基礎。同時，公司重視與股東、客戶、供應商、員工及其他利害關係人之溝通，透過多元且透明的溝通管道，了解各方期待與需求，並將相關意見作為企業持續精進之重要依據。
- 展望未來，邁科科技將持續依循永續發展藍圖，將 ESG 目標與經營策略緊密結合，強化氣候風險管理與低碳轉型能力，推動綠色創新及永續供應鏈管理，並提升資訊揭露品質與治理透明度。隨著 AI 伺服器、高效能運算、車用電子及高功率散熱需求持續成長，公司將以技術創新為核心，以永續治理為基礎，持續為客戶、股東、員工、供應商及社會創造長期價值，朝向更具韌性、更具責任感的永續企業邁進。

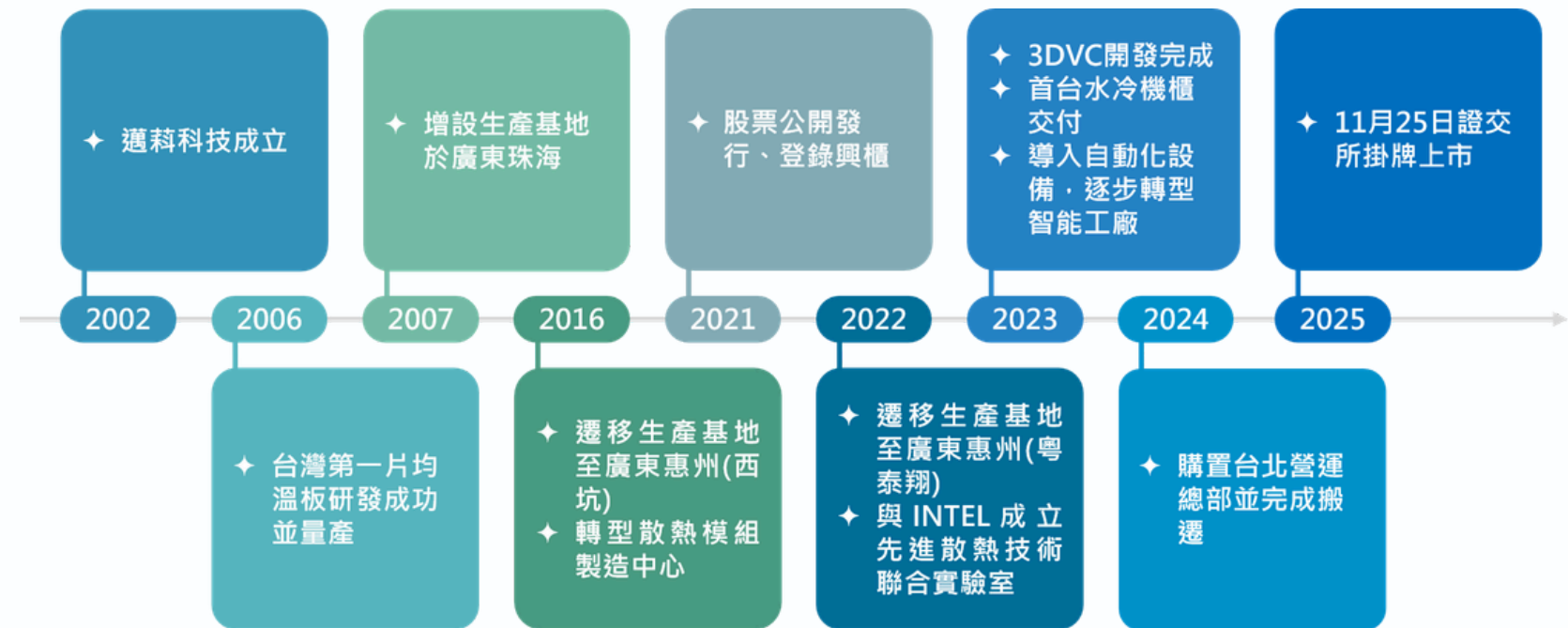
董事長

1.02 關於本公司

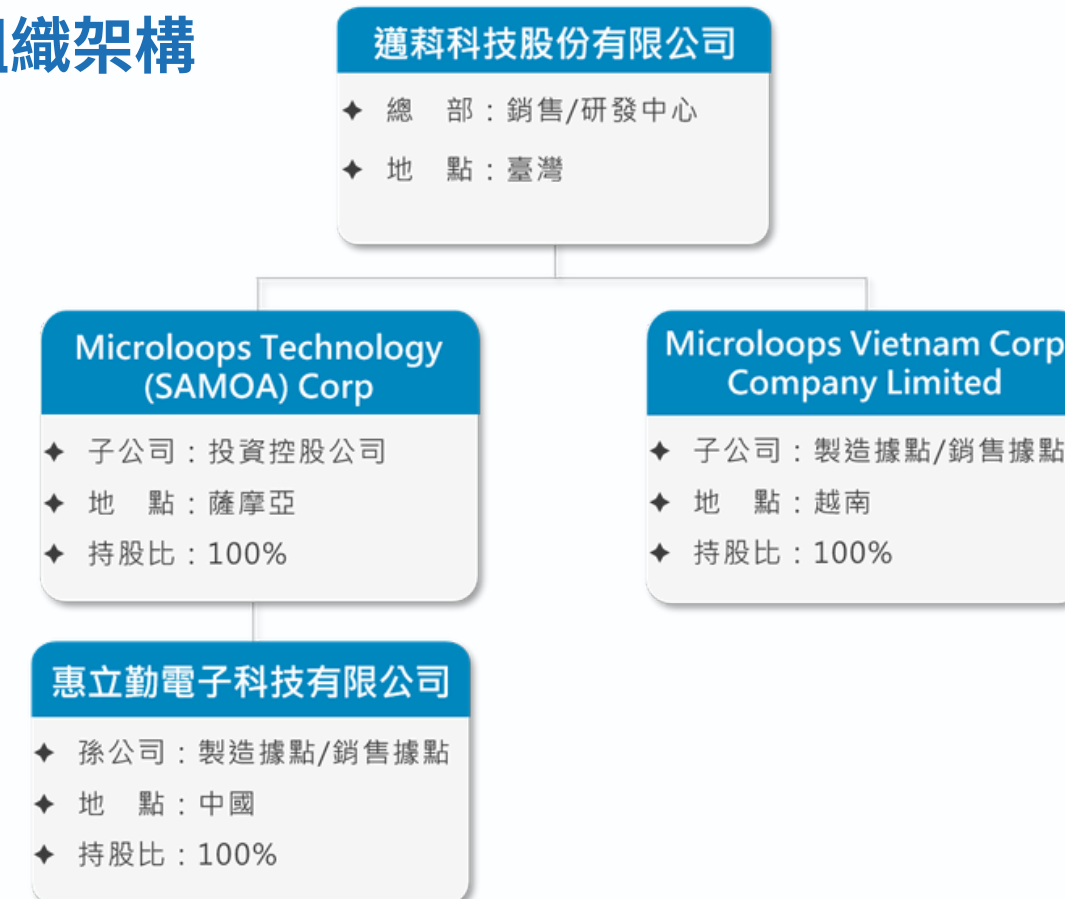
1.02.1 公司簡介

- 邁科科技成立於 2002 年，專注於高效能散熱元件與模組的研發、設計、製造與銷售，致力於為全球高階電子產品提供精密可靠的熱管理解決方案。總部設於台灣台北，並設有中國惠州製造基地，業務遍及美國、日本、德國等地，布局完整的國際服務網絡。邁科以航太技術為基礎，開發出具高導熱效率的均熱板（Vapor Chamber），有效解決熱集中問題，並建立完善的量產製程。除均熱板外，亦持續拓展迴路式熱管（Loop Heat Pipe, LHP）、大管徑熱管（Ø10mm）、水冷套件（Water Jacket）等先進導熱技術，並依據客戶需求提供一站式散熱模組整合解決方案，致力於成為全球高效導熱技術的領導品牌。
- 2021 年，邁科科技正式公開發行，並於 2025 年 11 月 25 日正式在臺灣證券交易所掛牌上市，研發實力與經營成效備受市場肯定。此外，邁科科技亦積極與全球科技領導者合作，攜手 Intel 共同推動「Immersion Cooling 先進冷卻技術」，為未來高效能運算（HPC）與資料中心應用提供突破性的熱管理創新。此合作展現了本公司在次世代散熱技術上的實力與前瞻佈局，強化了邁科科技在全球高階熱解決方案市場的競爭力與影響力。

重要里程碑



集團組織架構

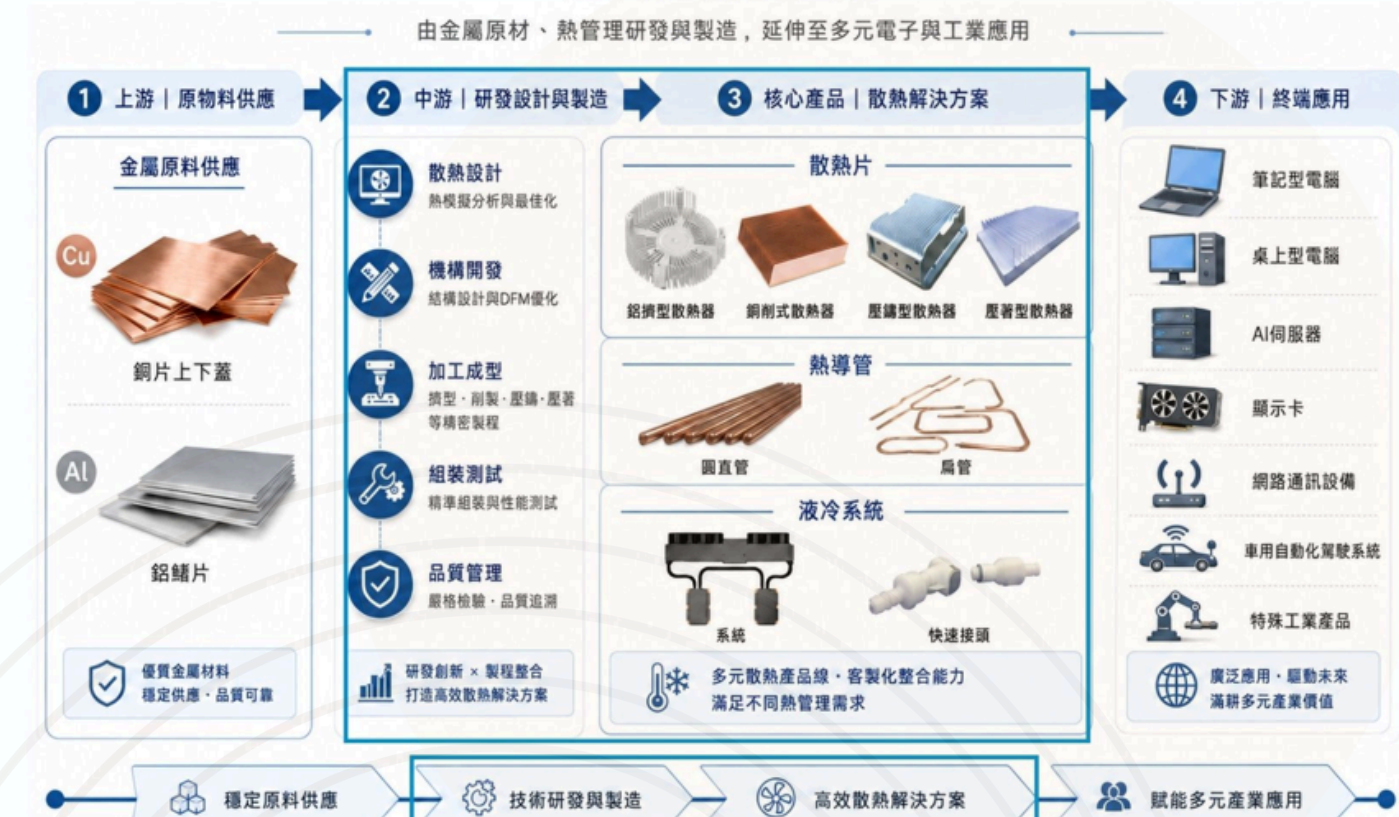


1.02.2 價值鏈簡介

- 邁科科技以金屬材料加工、熱管理研發設計與精密製造為核心能力，建構從上游原物料供應、中游研發設計與製造、核心散熱解決方案，到下游多元終端應用之完整價值鏈。公司透過穩定供應鏈管理、製程技術整合、品質控管與客製化開發能力，提供客戶高效率、高可靠度之散熱產品與熱管理解決方案，協助電子、資訊、通訊、車用及工業應用客戶提升產品效能與營運穩定性。
- 在上游原物料供應階段，邁科科技主要採購銅片、上下蓋、鋁鰭片等金屬原料與零組件。銅與鋁具備良好導熱特性，為散熱產品性能表現之關鍵材料。公司重視原料品質、供應穩定性與交期管理，並透過供應商評選、品質檢驗與採購管理機制，降低原物料波動及供應中斷風險，確保後續生產製造之穩定基礎。
- 在中游研發設計與製造階段，邁科科技以熱模擬分析、結構設計、機構開發、加工成型、組裝測試及品質管理為主要活動。公司依據客戶產品規格與應用情境，進行散熱效能分析與結構最佳化，並透過沖壓、銑製、壓鑄、壓著等精密製程，將設計成果轉化為可量產之產品。製程中亦導入組裝測試、性能驗證與品質追溯機制，確保產品符合客戶對散熱效率、尺寸精度、可靠度與穩定供貨之要求。
- 在核心產品與散熱解決方案方面，邁科科技產品線涵蓋散熱片、熱導管與液冷系統等多元熱管理產品。其中，散熱片包含鋁擠型散熱器、銅剖式散熱器、壓鑄型散熱器及壓著型散熱器；熱導管則包括圓直管與扁管等型式；液冷系統則涵蓋系統模組與快速接頭等相關產品。透過多元產品組合與客製化整合能力，公司能依據不同客戶之熱管理需求，提供兼具散熱效率、空間配置與量產可行性的解決方案。

- 在下游終端應用階段，邁科科技產品廣泛應用於筆記型電腦、桌上型電腦、AI伺服器、顯示卡、網路通訊設備、車用自動化駕駛系統及特殊工業產品等領域。隨著高效能運算、AI伺服器、車用電子與工業自動化需求持續提升，終端產品對散熱效能、可靠度與能源效率之要求日益提高，帶動熱管理解決方案的重要性持續上升。邁科科技透過研發創新與製程整合，協助客戶因應高功率密度與高效能運算所帶來的散熱挑戰，進一步擴展產品應用場景與市場價值。
- 整體而言，邁科科技價值鏈由「穩定原料供應、技術研發與製造、高效散熱解決方案、賦能多元產業應用」四大環節所構成。公司不僅提供單一零組件製造服務，更以熱管理技術為核心，結合材料應用、精密加工、產品設計與品質管理能力，形成具競爭力之整合型散熱解決方案。未來，邁科科技將持續強化供應鏈韌性、研發創新、製程效率與產品可靠度，並因應AI運算、車用電子及低碳轉型趨勢，創造更具永續價值之產品與服務。

邁科科技價值鏈



1.03 報告書資訊

1.03.1 編制依據

本報告書依循全球報告倡議組織(GRI)，永續性報導準則2021年版編制，並依據SASB工業機械與物品(RT-IG)、上市公司編製與申報永續報告書作業辦法等進行編製撰寫。

1.03.2 報告涵蓋期間、頻率

本報告書涵蓋期間為2025年01月01日至2025年12月31日止，每年出版一次。

1.03.3 報告邊界與範疇

本報告書涵蓋邁科科技集團主要營運活動，揭露範圍包含臺灣總部及惠州廠區之環境、社會及公司治理相關資訊；財務數據則依邁科科技公開之個體財務報告及合併財務報告為基礎，並與年報及財務報表揭露邊界保持一致。

集團另於越南設有代表處，惟該代表處目前僅作為業務聯繫、市場資訊蒐集及在地溝通窗口，尚未從事實際生產、銷售或其他營運活動，亦未產生財務報表認列之營業收入，故本報告書之環境、員工、職業安全衛生、能源、水資源、廢棄物及其他營運績效數據，未將越南代表處納入主要統計範圍。

惟越南代表處依法仍有稅務申報及繳稅義務，因此於稅務治理、支付政府款項及相關財務揭露時，將依財務及稅務資料適當納入說明，以完整反映集團各營運所在地之法令遵循與稅務責任。

1.03.4 資訊重編

本報告書各項數據如與往年度有所差異，均已於相關章節說明原因，2025 年度新增SASB 工業機械與物品（RT-IG）編製與揭露。

1.03.5 外部確信/保證情形

本報告書目前尚未取得外部第三方確信或保證，將持續評估未來導入外部確信機制之可行性。

1.03.6 永續報告之責任單位

聯絡人：邁科科技永續推動小組

電話：(02)8226-8518

地址：新北市中和區中正路788號11樓

E-mail: IR@microloops.com





邁科永續・策略引領

2.01	永續發展策略	P.08
2.02	推動永續發展機制	P.09 - P.10
2.03	董事會及功能性委員會	P.10 - P.18

2.01 永續發展策略

面對全球氣候變遷、地緣政治風險、AI運算需求快速成長與淨零轉型趨勢，企業永續發展已不再只是企業形象工程，而是攸關營運韌性、技術競爭力、供應鏈穩定與長期企業價值的核心策略。邁科科技秉持「高性價比及高品質的散熱方案提供者」之定位，持續將ESG理念融入公司治理、研發創新、製造管理、供應鏈合作及利害關係人溝通之中，以穩健經營為基礎，推動低碳轉型與永續成長。

2025年，邁科科技以「低碳轉型、技術創新、韌性治理、人才共好」作為永續發展主軸，呼應公司於伺服器、資料中心、車用電子、高階顯卡、網路通訊設備、智能家電及高功率運算應用等市場之布局。隨著高效能運算設備功耗持續提升，散熱技術已成為客戶降低能源使用、提升設備效率及優化資料中心營運成本之關鍵。

面對產業發展趨勢，邁科科技將持續投入氣冷、液冷、浸沒式液冷、水冷背門及高功率晶片散熱解決方案之研發，透過產品技術創新，回應市場對節能、低碳與高可靠度散熱產品之需求。同時，公司亦將持續強化營運管理、能源效率、供應鏈韌性及人才培育，使永續發展策略能與核心業務成長相互連結。

2024年永續報告書亦揭露，公司持續深耕雲端伺服器、AI、高效能運算、車用電子、高階顯卡、網路通訊設備及智能家電等市場，並將液冷散熱視為未來伺服器散熱技術發展之重要方向與營運利基。未來，邁科科技將以高效率熱管理技術作為推動低碳產品與永續競爭力的重要基礎。

在環境永續方面，邁科科技將持續強化溫室氣體管理制度，依循ISO 14064-1:2018標準推動集團溫室氣體盤查與第三方查證作業，並以2025年作為碳排放管理與減量規劃的重要基準，逐步建立短、中、長期減碳目標。公司將以能源使用效率提升、設備汰舊換新、製程自動化、綠色能源導入、包材減量及金屬零件回收再利用為主要行動方向，降低營運活動對環境之衝擊。2025年，已完成邁科集團溫室氣體盤查且經第三方查證，並將逐步建立碳管理制度，透過設備汰舊換新降低能源消耗與碳排放強度，同時導入循環經濟思維提升資源使用效率。

在產品與技術創新方面，邁科科技將持續以「節能散熱」作為產品永續價值的核心。隨著AI伺服器與高功率晶片應用擴大，客戶對散熱效率、產品可靠度及低碳解決方案的要求同步升高。公司將透過熱模擬分析、結構設計、精密製程、自動化檢測及系統整合能力，提升產品效能與量產穩定性，並深化液冷散熱、3DVC、水冷板及浸沒式冷卻等技術開發。邁科的永續策略不只是降低自身營運能耗，更是協助客戶產品在高效能運算環境中更穩定、更節能地運作，進一步強化公司由零組件供應商邁向熱管理解決方案夥伴的市場定位。

在公司治理方面，邁科科技將持續強化董事會與永續推動小組對永續議題之監督與執行。2025年進一步使永續治理從「制度建置」邁向「績效管理」，強化重大議題與營運目標、風險管理、內部控制及資訊揭露之連結，提升公司面對氣候風險、供應鏈風險、資安風險及法規變動之應變能力。

在供應鏈管理方面，邁科科技將持續以品質、交期、成本、技術能力及ESG風險作為供應商管理之重要評估基礎，推動供應商簽署誠信廉潔承諾、責任商業聯盟行為準則、保密協定及衝突礦產調查等文件，並將環境保護、勞動人權、職業安全衛生及商業道德納入供應鏈合作要求。公司將持續透過供應商評鑑、稽核、輔導及改善追蹤，提升供應鏈透明度與韌性，降低原物料波動、地緣政治及客戶永續要求所帶來的營運風險。

在社會共好方面，邁科科技將員工視為企業最重要的資產，持續打造安全、健康、多元且具成長機會的工作環境。公司將透過完善的人才培育制度、安全健康的工作環境及多元共融的企業文化，打造讓員工安心發展與持續成長的職場。同時，公司將延續在地小農採購、弱勢團體支持、淨灘活動及社區關懷等公益行動，使企業成長與環境保護、地方支持及社會關懷形成正向循環。綜合而言，邁科科技2025年永續發展策略，將由過去的ESG資訊揭露與制度建置，進一步邁向策略整合與績效導向。公司將以散熱技術為核心，結合低碳營運、創新研發、供應鏈韌性、人才發展與透明治理，回應全球AI運算時代對高效能、低耗能與高可靠度散熱解決方案的需求，並以務實行動推動企業長期競爭力與永續價值的雙軌成長。

2.02 推動永續發展機制

2.02.1 推動永續發展之治理架構

邁科科技為落實企業永續經營，將環境保護、社會責任及公司治理納入集團中長期營運策略，並透過董事會、經營團隊與跨部門永續推動組織之分工合作，建立由上而下決策、由下而上回饋之永續治理架構。集團以「穩健經營、技術創新、低碳轉型、利害關係人共好」為核心方向，將 ESG 理念融入日常營運、研發設計、製造管理、供應鏈合作、人才培育與資訊揭露之中，使永續發展不僅停留於報告書揭露，而能實際轉化為集團營運管理與長期競爭力的一部分。

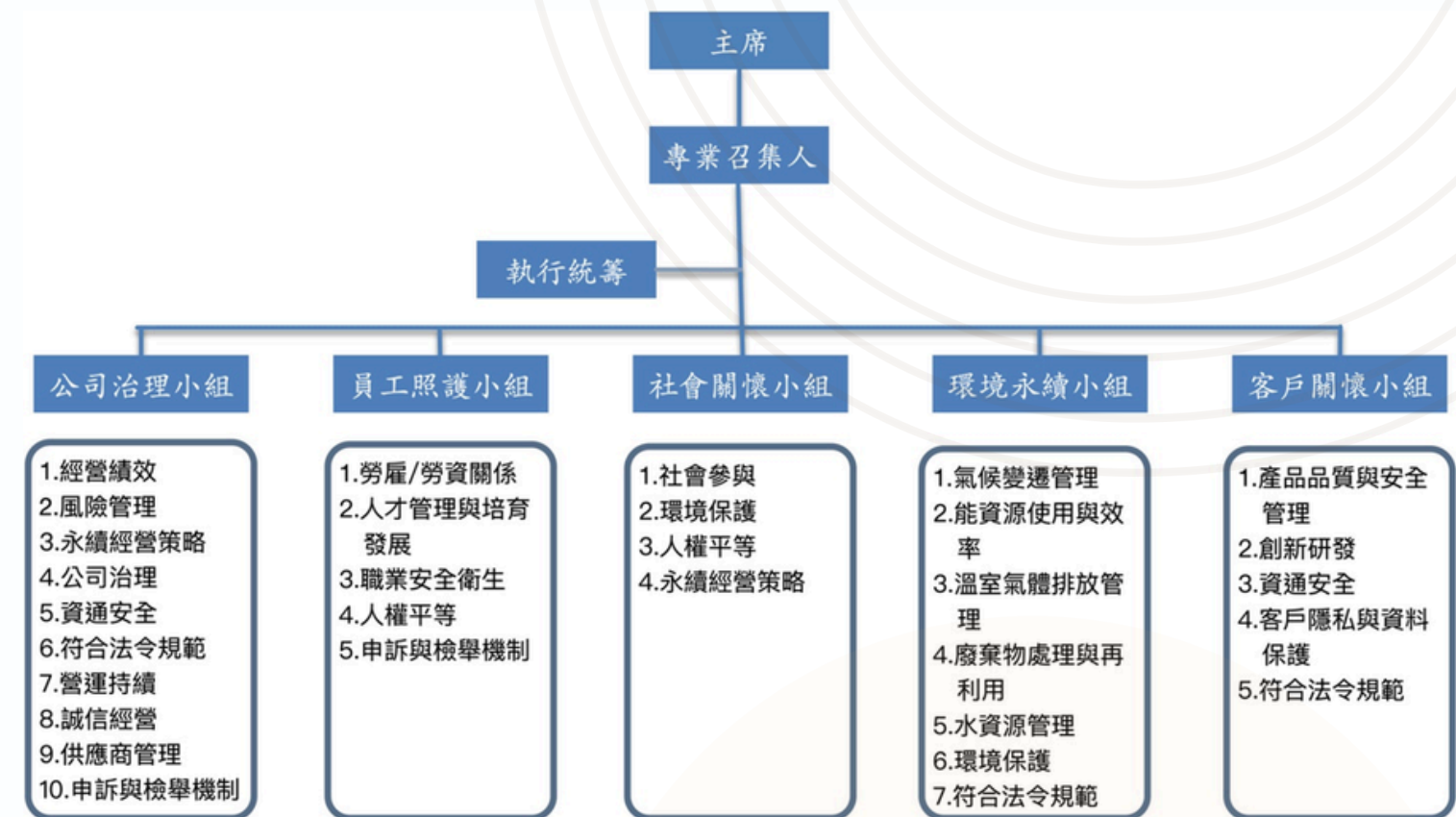
「永續推動小組」為邁科科技推動 ESG 工作之主要執行與整合平台，負責上下整合及橫向串聯各部門資源，辨識與公司營運及利害關係人高度相關之永續議題，擬定對應策略、工作方針及年度方案，並編列永續發展相關預算、追蹤執行成效及滾動修正改善措施。永續推動小組亦不定期向董事長報告永續發展執行成果及後續工作計畫，並每年至少一次向董事會報告永續推動及法規遵循情形，以確保公司永續發展策略能有效落實於各項營運活動之中。

在治理執行上，邁科科技以重大議題為管理核心，由永續推動小組召集跨部門會議，並由總經理參與重大議題鑑別作業，高階主管及部級主管經多次討論後，確認重要利害關係人及永續議題之優先順序。集團透過利害關係人溝通、產業趨勢分析、國際永續準則及同業報告書比較，盤點與邁科科技相關之永續議題，作為永續策略、風險管理及資訊揭露之基礎。

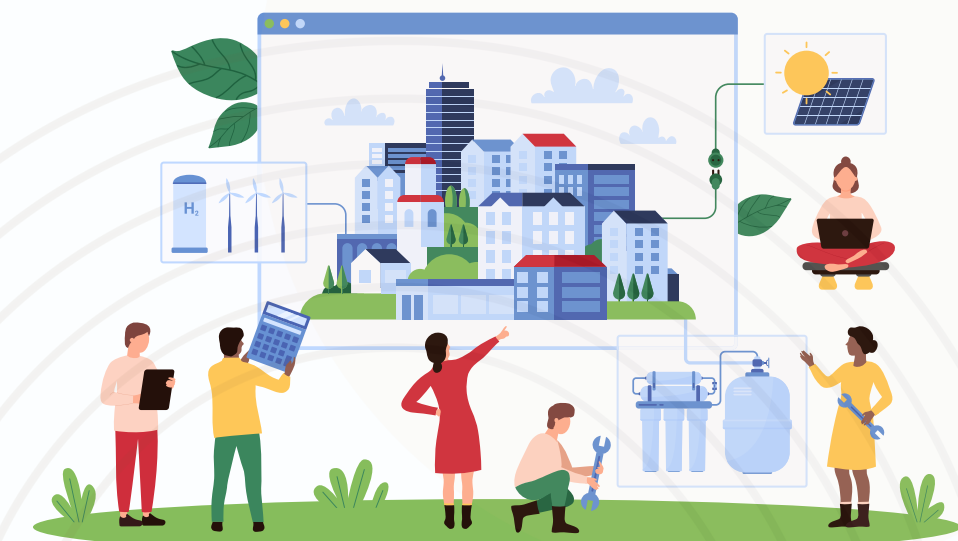
為強化氣候治理與營運韌性，邁科科技亦將氣候相關風險與機會納入既有風險管理程序。集團由風險管理小組評估氣候變遷所帶來之實體風險與轉型風險，定期向總經理與董事會提出相關報告；各部門則依其業務特性鑑別氣候相關風險與機會，提出因應措施後呈報永續推動小組，作為氣候治理策略擬定與後續行動方案之依據。此一機制有助於集團因應極端氣候、能源成本、碳管理要求及客戶低碳產品需求，提升長期營運韌性。

邁科科技將持續強化永續治理架構之實質運作，使 ESG 目標與經營策略更緊密結合。集團將持續強化企業治理透明度及決策品質，透過健全內部控制制度、誠信經營政策及法令遵循管理建立治理基礎，並重視與股東、客戶、供應商、員工及其他利害關係人之溝通，作為企業持續精進之依據。

未來，邁科科技將持續掌握國際永續規範與市場趨勢，強化氣候風險管理、低碳轉型、綠色創新及永續供應鏈管理，提升企業長期競爭優勢與資訊揭露品質。



永續推動小組組織圖



2.02.2 運作情形

邁科集團為確保永續發展策略有效落實，由主席統籌永續方向，專案召集人負責推動與協調，並由執行統籌串聯各功能小組，形成由上而下決策、由下而上回饋之治理運作機制。永續推動小組整合台灣邁科科技與中國惠州惠立勤電子之相關權責單位，將環境保護、社會責任、公司治理與利害關係人溝通納入日常營運管理，使永續工作能與公司經營策略、風險管理及長期價值創造相互連結。

永續推動小組下設「公司治理小組」、「員工照護小組」、「社會關懷小組」、「環境永續小組」及「客戶關懷小組」五大功能小組，分別依其職掌推動相關業務。各小組依據公司營運特性及利害關係人關注議題，從治理制度、人才發展、社會參與、環境管理及客戶關係等面向規劃年度行動方案，並透過跨部門協作方式整合資源、推動執行及追蹤成果。透過此一分工模式，邁科集團得以將 ESG 工作由單一專案執行，逐步轉化為各部門共同參與之管理流程。

在治理與營運管理方面，永續推動小組協助集團強化治理制度、誠信經營、法令遵循、風險管理及資訊透明，並將永續議題與集團策略、經營績效及供應鏈管理相互連結，以提升治理品質與營運韌性。在員工照護方面，小組持續關注人才培育、員工權益、職場安全、勞資溝通及友善職場環境，協助集團打造安全、健康且具發展性的工作場域。在社會關懷方面，邁科集團透過公益活動、社區參與及在地支持等方式，深化企業與社會之連結，使企業成長與社會共好形成正向循環。

在環境永續方面，小組持續推動溫室氣體盤查、減碳目標規劃、能源效率提升、資源循環利用及環境風險管理，逐步建立集團碳管理制度，降低營運活動對環境之衝擊。在客戶關懷方面，集團則以提升客戶信任、服務品質與權益保障為核心，透過持續溝通與改善機制，強化客戶關係及產品服務價值。上述各面向相互連動，使邁科從營運流程、產品技術、供應鏈合作到利害關係人溝通，逐步深化永續管理成效。

永續推動小組之職責範圍包含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與永續經營事項、推動溫室氣體盤查與減碳目標規劃、檢討、追蹤及修訂公司永續發展執行情形與成效，並定期向董事會報告，同時執行其他經董事會決議之相關事項。透過明確權責分工、定期追蹤與滾動式修正機制，公司得以掌握 ESG 執行進度與改善方向，確保永續發展策略有效落實於各項營運活動中。

2.03 董事會及功能性委員會

2.03.1 董事會對永續治理之角色及成果

2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形

董事會為邁科科技永續發展之最高治理與督導單位，負責監督公司永續政策、重大策略、風險管理及執行成果，並透過董事會議、功能性委員會及內部管理報告，掌握公司在環境、社會及公司治理面向之推動情形。董事會依善良管理人注意義務，針對永續發展執行成果提供意見或指示，作為公司後續改善與資源配置之依據。本年度，公司已於 2025 年 4 月 14 日經董事會決議通過依 GRI 準則編製 2024 年度永續報告書，並規劃 2025 年度永續報告書納入 SASB 行業準則；另針對溫室氣體盤查委由外部驗證公司進行 ISO 14064 查證，已於 2026 年 04 月 30 日取得第三方查證證書，並已向董事會報告。

在管理階層角色方面，總經理作為永續推動小組召集人，負責協調各權責單位推動年度永續工作，並將董事會所核定之永續策略轉化為具體行動方案。永續推動小組作為公司 ESG 執行與整合平台，負責辨識與公司營運及利害關係人高度相關之永續議題，擬定相應策略、工作方針及年度計畫，並透過跨部門協作追蹤執行進度與改善成效。其職責包含強化公司治理制度、落實誠信經營、推動企業社會責任政策與永續經營事項、辦理溫室氣體盤查與減碳目標規劃，以及定期檢討、追蹤及修訂永續發展執行情形並向董事會報告。

邁科亦將永續治理與風險管理制度相互連結，本集團於 2023 年 12 月 27 日制定「風險管理政策及程序」並經董事會決議通過，由各單位針對營運活動辨識風險暴露狀況，提出風險自評與因應對策，彙整後提報召集人，以降低營運可能面臨之風險並達成穩健經營目標。年報揭露，公司董事會為風險管理之最高單位，以遵循法令、推動並落實整體風險管理為目標，確保公司能明確掌握營運風險並維持風險管理機制之有效性。

邁科科技之永續治理角色分工明確：董事會負責最高層級監督與策略指導，高階管理階層負責策略轉譯與資源整合，永續推動小組負責跨部門執行與成效追蹤，各功能性委員會則協助董事會強化財務、內控、法遵、風險及薪酬治理。透過定期報告、董事會督導、風險管理、內部控制及利害關係人溝通機制，公司得以將 ESG 由報告揭露推進至營運決策與管理實務，持續強化企業韌性、低碳轉型能力及長期價值創造。

2.03.1.2 督導永續管理之績效評估

本集團之永續管理績效評估，係以董事會督導為核心，以永續推動小組執行追蹤為基礎，並結合董事會績效評估、功能性委員會運作，風險管理機制及經理人績效考核制度。邁科科技每年執行一次董事會自我評鑑，評估範圍涵蓋整體董事會、個別董事成員及功能性委員會，評估方式包含董事會內部自評、董事成員自評及功能性委員會自評。評估內容涵蓋對公司營運之參與程度、董事會決策品質、董事會組成與結構、董事選任及持續進修、內部控制等面向；個別董事評估則納入公司目標與任務掌握、董事職責認知、對公司營運參與、內部關係經營與溝通、專業及持續進修、內部控制等構面。功能性委員會亦依其對公司營運參與程度、職責認知、決策品質、組成及內部控制等面向進行評估。

董事及公司治理主管進修議題面向統計一覽

議題面向	場次	進修人時	說明
公司治理與法規遵循	2	27	涵蓋公司治理與證券法規，強化董事及治理主管對法令遵循與治理實務之掌握
AI 科技與數位轉型	1	21	聚焦 AI 人工智慧於數位轉型之領先策略及企業應用案例
永續資訊揭露	1	6	強化永續資訊編製、申報及揭露實務能力
合計	3	54	—

2.03.1.3 對永續發展之持續進修

為強化為強化董事會對公司治理、永續發展、AI 科技轉型及法令遵循等議題之監督職能，邁科科技持續安排董事及公司治理主管參與外部專業機構舉辦之進修課程，使董事會成員能即時掌握國內外治理趨勢、資本市場監理要求、科技創新應用及永續揭露發展方向，進一步提升公司決策品質與治理效能。

2025 年度，邁科科技董事及公司治理主管持續參與公司治理、AI 人工智慧及永續資訊揭露等相關課程。本年度全體董事共 7 人，皆完成年度進修時數 6 小時以上，董事進修時數達成率為 100%。課程內容涵蓋公司治理與證券法規、AI 人工智慧於數位轉型之領先策略，以及企業永續資訊編製與申報實務等主題，與邁科科技推動高效能散熱技術、數位轉型、永續治理及資訊透明化之發展方向相互呼應。

公司治理主管亦完成 12 小時進修，課程包含公司治理與證券法規、永續資訊編製與申報實務研習班，以及企業數位轉型及 AI 與新興科技應用案例等內容，有助於強化董事會支援、永續資訊揭露、法令遵循及公司內部治理作業之專業能力。未來，邁科科技將持續依公司營運策略、永續發展重點及法規要求，安排董事與公司治理相關人員參與專業課程，使治理知能與永續管理能力持續精進。



董事及公司治理管進修一覽

職務	姓名	課程名稱	時數
董事長	趙元山	公司治理與證券法規	3
		AI 人工智慧於數位轉型中的領先策略	3
董事	趙元旗	公司治理與證券法規	3
		AI 人工智慧於數位轉型中的領先策略	3
董事	林俊宏	公司治理與證券法規	3
		AI 人工智慧於數位轉型中的領先策略	3
董事	胡亦侃	公司治理與證券法規	6
獨立董事	潘榮春	公司治理與證券法規	3
		AI 人工智慧於數位轉型中的領先策略	3
獨立董事	張敏玉	公司治理與證券法規	3
		AI 人工智慧於數位轉型中的領先策略	3
獨立董事	向志中	公司治理與證券法規	3
		AI 人工智慧於數位轉型中的領先策略	3
治理主管	林仕文	公司治理與證券法規	3
		永續資訊編製與申報實務研習班	6
		企業數位轉型－AI與新興科技應用案例	3
合計	—	—	54

- 註1：本表董事進修時數係依公開資訊觀測站「董事及監察人出（列）席董事會及進修情形暨獨立董事現職、經歷及兼任情形（個別）」及公司內部進修紀錄彙整。
- 註2：董事進修時數達成率計算方式為「達成年度進修時數之董事人數 ÷ 全體董事人數 × 100%」。
- 註3：公司治理主管進修時數另行揭露，不納入董事進修時數達成率計算。

2.03.1.4 董事會對氣候相關風險與機會之監督

在氣候風險管理方面，邁科科技將氣候相關風險與機會納入既有風險管理程序，由各部門依其業務特性，辨識氣候變遷對生產製造、供應鏈穩定、客戶需求、能源成本、法規遵循及產品競爭力可能產生之影響，並提出對應之管理措施。集團目前關注之實體風險包含極端氣候可能造成生產據點停電、淹水、設備損壞或營運中斷，以及氣溫上升導致空調負載及營運成本增加等；轉型風險則包含碳費、碳稅、客戶低碳產品要求、國際永續揭露規範及供應鏈碳管理要求所帶來之營運壓力。相關風險辨識與因應作為經彙整後，作為永續推動小組擬定氣候治理策略及年度行動方案之基礎，並透過管理階層向董事會報告。

除風險管理外，邁科科技亦將氣候變遷視為產品與市場發展之重要機會。公司主要產品應用於 AI 伺服器、HPC、高階電腦、顯示卡、網通設備、車用電子及特殊工業產品等領域，隨著高效能運算與 AI 基礎設施需求快速成長，終端產品功耗與散熱需求持續提升。邁科將持續深化氣冷升級、液冷、水冷板、浸沒式液冷及高功率晶片散熱技術之研發，透過高效率散熱解決方案協助客戶提升能源效率、降低設備熱風險及優化整體營運成本，並將節能散熱技術作為集團參與低碳轉型及強化市場競爭力之重要策略。

2025 年度，邁科持續推動溫室氣體盤查及外部查證作業，並將相關成果納入董事會督導範圍。董事會透過定期聽取永續推動小組及管理階層報告，檢視溫室氣體盤查進度、氣候風險辨識結果、減碳管理方向及永續資訊揭露規劃，以強化對氣候治理、低碳轉型及環境績效之監督功能。未來，邁科科技將持續依循國際永續揭露趨勢，逐步強化氣候相關財務揭露、溫室氣體管理、減碳目標設定及永續供應鏈管理，並將相關資訊揭露於本報告書第六章「氣候變遷」及「溫室氣體管理」相關章節，以提升氣候治理透明度與管理品質。



2.03.2 董事會結構及運作情形

2.03.2.1 成員及多元化

邁科科技重視董事會成員組成之多元性與專業性，董事會成員遴選除考量候選人之專業背景、產業經驗、經營管理能力及獨立性外，亦兼顧性別、年齡、學歷及不同專業領域之平衡，以強化董事會對集團經營策略、風險管理、財務監督、技術發展及永續治理之整體決策品質。集團依據營運型態與未來發展需求，持續檢視董事會組成結構，使董事會能有效發揮監督管理階層、審議重大決策及維護股東與利害關係人權益之功能。

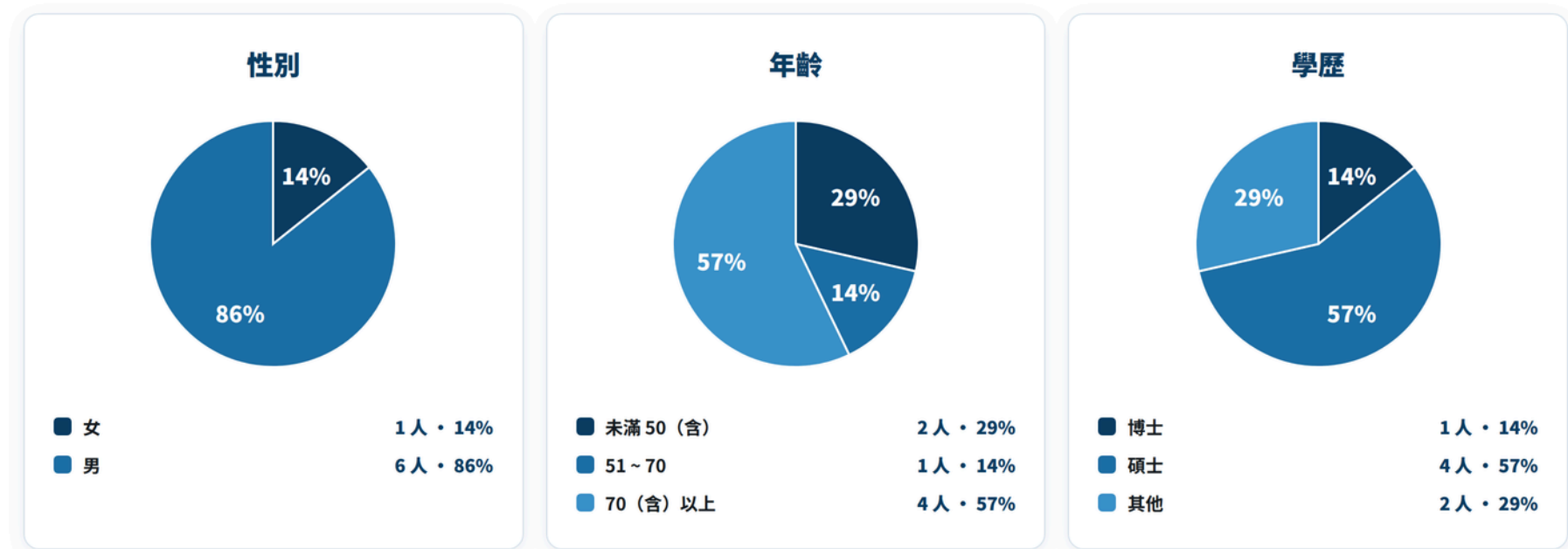
2025年董事會性別、年齡及學歷組成維持穩定，顯示董事會架構具一定延續性，有助於集團策略推動及治理監督之穩定運作。在性別多元化方面，邁科科技目前董事會女性席次占比尚未達三分之一，集團將持續於董事改選及候選人提名過程中，審慎評估具備相關專業能力、產業經驗及治理視野之女性人才，逐步提升董事會性別多元化程度，並持續以專業能力、獨立判斷、誠信品格與多元背景作為董事提名及遴選之重要考量，使董事會組成更能呼應集團營運發展、永續治理及利害關係人期待。

董事會成員組成與多元化統計一覽

多元統計/年度		2025年		2024年	
		人數	百分比	人數	百分比
性別	女	1	14%	1	14%
	男	6	86%	6	86%
年齡	未滿50(含)	2	29%	2	29%
	51 ~ 70	1	14%	1	14%
	70(含)以上	4	57%	4	57%
學歷	博士	1	14%	1	14%
	碩士	4	57%	4	57%
	其他	2	29%	2	29%

董事會成員多元化統計

2025 年（與 2024 年組成相同），董事會成員共 7 位



資料範圍：邁科集團董事會成員 | 2024 年與 2025 年組成相同，故以單一年度呈現



2.03.2.2 運作情形

邁科科技董事會為集團最高治理單位，負責監督集團經營策略、財務績效、風險管理、法令遵循、內部控制及永續發展等重大事項。董事會依公司章程、董事會議事規範及相關法令規定運作，透過定期召開會議審議集團重要營運決策，並由各功能性委員會及經營團隊提供必要資訊，使董事會能充分掌握集團營運狀況及重大風險，發揮監督管理階層及維護股東權益之職能。

2025年度，共召開 8 次會議，董事長、董事及獨立董事均積極參與董事會運作，全體董事實際出席率皆達 100%，無委託出席情形，顯示董事會成員對公司治理、營運決策及永續管理事務具高度參與度。董事會於年度會議中審議或報告之議題涵蓋財務報告、營運計畫、預算規劃、內部控制、風險管理、薪酬制度、資金運用、子公司投資、永續發展及溫室氣體盤查等事項，確保公司重大決策均經充分討論與審慎評估。

董事會出席一覽表

職位	姓名	實際出席	委任出席	實際出席率	備註
董事長	趙元山	8	0	100%	
董事	趙元旗	8	0	100%	
董事	林俊宏	8	0	100%	
董事	胡亦侃	8	0	100%	
獨立董事	潘榮春	8	0	100%	
獨立董事	張敏玉	8	0	100%	
獨立董事	向志中	8	0	100%	

董事會成員出席情形

當年度董事會共召開 8 次，全體董事實際出席率 100%



■ 董事長 ■ 董事 ■ 獨立董事

實際出席次數=8 | 委任出席 0 次 | 實際出席率=實際出席 ÷ 應出席 (8 次)



2.03.2.3 提名與遴選

董事會多元化與專業能力矩陣表

邁科科技重視董事會成員組成之專業性、多元性及獨立性，董事提名與遴選係依據公司章程、董事選舉辦法及相關公司治理規範辦理，並採候選人提名制度，以確保董事選任程序之公開、公平與透明。公司於董事候選人提名過程中，除審視候選人是否符合相關法令規範及獨立性要求外，亦綜合考量其專業背景、產業經驗、經營判斷能力、誠信紀錄、風險意識及對公司長期發展之貢獻潛力，期使董事會具備足以支持公司營運決策、策略規劃及永續治理之能力結構。

董事會成員遴選以「專業互補、經驗多元、治理有效」為核心原則。公司所處產業涉及散熱模組、AI 伺服器、高效能運算、液冷技術、全球供應鏈及永續低碳轉型等議題，董事會成員須能從財務會計、營運判斷、經營管理、危機處理、產業知識、決策能力、領導能力及國際市場觀等不同面向，協助公司因應快速變動之產業環境與市場需求。依董事會多元化與專業能力矩陣，目前邁科科技董事會成員均具備營運判斷、經營管理、危機處理、產業知識、決策能力、領導能力及國際市場觀等能力；其中部分董事亦具備會計財務專長，可協助董事會強化財務監督、風險控管及資本市場溝通品質。

在董事會組成上，邁科科技現任董事會共 7 席，包含 4 席董事及 3 席獨立董事。董事成員具備財務會計、金融投資、企業經營、機械電子、產業管理及國際市場等多元背景，有助於董事會從不同角度審議公司重大營運決策。公司亦透過獨立董事制度強化董事會監督功能，確保財務報導、內部控制、法令遵循、風險管理及薪酬制度等重要治理事項能獲得客觀審查與專業建議。

在多元化政策方面，邁科科技除重視董事專業能力外，亦將性別、年齡、產業經驗及專業領域納入董事提名與遴選考量。現任董事會包含女性獨立董事 1 席，董事年齡橫跨 41 歲至 80 歲區間，兼具資深治理經驗與產業執行能力。未來公司將持續於董事改選及候選人提名過程中，審慎評估具備專業能力、產業經驗、永續治理視野及性別多元代表性之人才，逐步優化董事會組成結構。

職位	姓名	性別	年齡	專業能力							
				會計財務	營運判斷	經營管理	危機處理	產業知識	決策能力	領導能力	國際市場觀
董事長	趙元山	男	71~80	V	V	V	V	V	V	V	V
董事	趙元旗	男	71~80	V	V	V	V	V	V	V	V
董事	林俊宏	男	41~50		V	V	V	V	V	V	V
董事	胡亦侃	男	41~50		V	V	V	V	V	V	V
獨立董事	潘榮春	男	71~80	V	V	V	V	V	V	V	V
獨立董事	張敏玉	女	61~70	V	V	V	V	V	V	V	V
獨立董事	向志中	男	71~80		V	V	V	V	V	V	V

2.03.2.4 利益迴避

邁科科技為確保董事會決策之客觀性、公正性及獨立性，於董事會議事規範中明定利益迴避制度。董事對於董事會所列議案，如與其自身或其代表之法人具有直接或間接利害關係，且有害於公司利益之虞時，應於當次董事會說明其利害關係之重要內容，並於議案討論及表決時予以迴避，不得參與討論、表決，亦不得代理其他董事行使表決權，以維護公司及全體股東權益。

2025年度，邁科科技董事會涉及利益迴避之議案，主要包含經理人員工酬勞、董事酬勞、經理人聘任、競業禁止解除、經理人薪酬、現金增資員工認股、董事長報酬、董事及獨立董事報酬，以及經理人績效考核與年終獎金等事項。相關董事均依規定迴避，不參與討論及表決，其餘出席董事同意照案通過。

董事利益迴避議案表

董事會日期	涉及董事	議案內容	應利益迴避原因	參與表決情形
2025.03.10	林俊宏	2024 年度經理人員工酬勞發放案	有關個人利益事項	不參與討論及表決，其餘出席董事同意照案通過
2025.03.10	各相關董事	2024 年度董事酬勞發放案	有關個人利益事項	依個別董事逐項表決，涉及自身酬勞之董事不參與討論及表決
2025.03.10	林俊宏	經理人兼任子公司越南邁科經理人聘任案	有關個人利益事項	不參與討論及表決，其餘出席董事同意照案通過
2025.03.10	林俊宏	解除經理人競業禁止限制案	有關個人利益事項	不參與討論及表決，其餘出席董事同意照案通過

董事會日期	涉及董事	議案內容	應利益迴避原因	參與表決情形
2025.03.10	各相關董事	解除董事競業禁止限制案	有關個人利益事項	依個別董事逐項表決，涉及自身事項之董事不參與討論及表決
2025.08.12	林俊宏	經理人 2025 年度薪酬案	有關個人利益事項	不參與討論及表決，其餘出席董事同意照案通過
2025.10.03	林俊宏	經理人及具員工身分董事參與現金增資發行新股員工認股案	有關個人利益事項	不參與討論及表決，其餘出席董事同意照案通過
2025.12.30	趙元山	董事長 2026 年度報酬及其他薪酬案	有關個人利益事項	不參與討論及表決，其餘出席董事同意照案通過
2025.12.30	各相關董事	董事及獨立董事 2026 年度報酬案	有關個人利益事項	依個別董事逐項表決，涉及自身報酬之董事不參與討論及表決
2025.12.30	林俊宏	經理人 2026 年度其他薪酬案	有關個人利益事項	不參與討論及表決，其餘出席董事同意照案通過
2025.12.30	林俊宏	經理人 2025 年度績效考核與年終獎金案	有關個人利益事項	不參與討論及表決，其餘出席董事同意照案通過

2.03.2.5 薪酬政策

董事酬金依公司章程及相關薪酬管理制度辦理，並參酌董事對公司營運參與程度、專業貢獻、職責承擔及同業通常水準，由薪資報酬委員會審議後提送董事會核定。公司年度如有獲利，依章程規定得提撥不高於 3% 作為董事酬勞；相關酬金並依董事會績效評估結果、公司營運成果及薪酬合理性進行檢討，以確保董事酬金與公司治理品質及經營績效具合理關聯。

高階經理人薪酬則依職務內容、責任範圍、專業能力、經營績效及外部市場薪酬水準核定，薪酬項目包含固定薪資、退休金、績效獎金及其他相關福利。經理人績效考核除參考公司年度營運計畫執行成果、各部門 KPI 達成率及個人績效表現外，亦將相關永續發展目標納入評估基礎，使管理階層之薪酬制度能與公司營運成果、治理品質、風險管理及永續策略相互連結。

依公司章程規定，年度如有獲利，應提撥不低於 3% 作為員工酬勞，其中基層員工酬勞應不低於 1.5%，並得以股票或現金方式發放；董事酬勞則不高於 3%，且僅得以現金發放。相關分派比例應由董事會以董事三分之二以上出席及出席董事過半數同意決議，並報告股東會。

未來，邁科科技將持續透過薪資報酬委員會及董事會之審議機制，定期檢視薪酬制度與公司營運績效、風險承擔及永續發展目標之連結性，使薪酬政策兼具激勵效果、治理透明度及長期價值創造。

董事與高階經理人薪酬比例表

占稅後純益比/職稱	2025年度		2024年度	
	本公司	財務報告內所有公司	本公司	財務報告內所有公司
董事(含獨立董事)	5.26%	5.26%	8.63%	8.63%
總經理及副總經理	7.55%	7.69	15.21%	15.53%

2.03.3 功能性委員會結構及運作情形

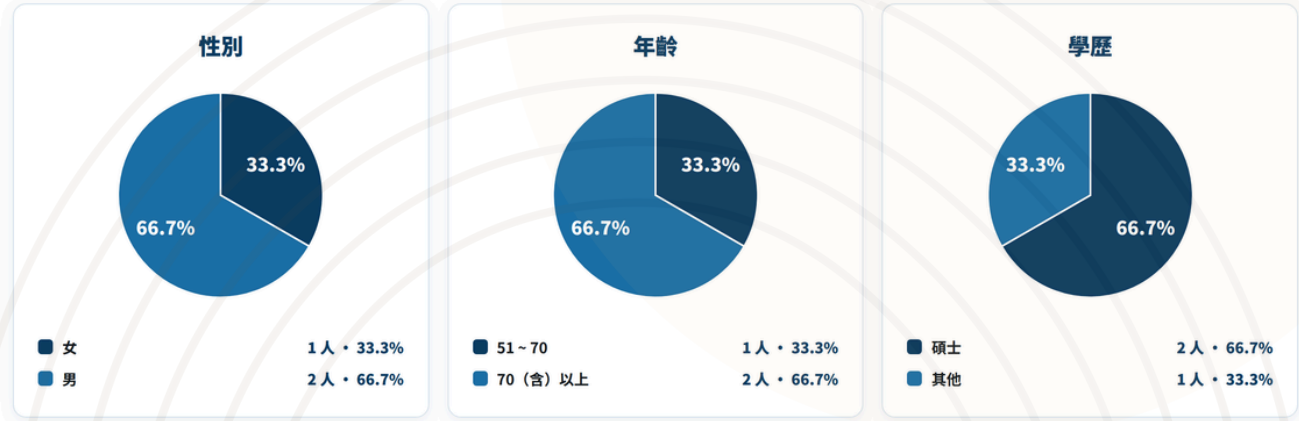
為健全董事會監督功能並強化公司治理機制，邁科科技依法設置審計委員會及薪資報酬委員會，兩個功能性委員會均由 3 位獨立董事組成，透過獨立、客觀及專業之審議機制，協助董事會履行財務監督、內部控制、風險管理、法令遵循及薪酬治理等職責。

功能性委員會成員組成與多元化統計一覽

多元統計/年度		2025年		2024年	
		人數	百分比	人數	百分比
性別	女	1	33.30%	1	33.30%
	男	2	66.70%	2	66.70%
年齡	未滿50(含)	0	-	0	-
	51 ~ 70	1	33.30%	1	33.30%
	70(含)以上	2	66.70%	2	66.70%
學歷	博士	0	-	0	-
	碩士	2	66.70%	2	66.70%
	其他	1	33.30%	1	33.30%

成員多元化統計

2025 年（與 2024 年組成相同），成員共 3 位



2024 年與 2025 年組成相同，故以單一年度呈現 | 「未滿 50 (含)」與「博士」人數為 0，未列入圖中

2025年度審計委員會共召開7次會議，薪酬委員會共召開4次會議，會議出席率均為100%。

功能性委員會會議召開出席率一覽表

委員會	審計委員會	薪資報酬委員會
職責	依《證交法》第十四條審議股東權益保障措施，評估利害關係人議題以確保決策公正性。依法監督重大投資、併購案及財報完整性，檢視市場策略與子公司預算效能。透過稽核機制強化內控，管理ESG風險並建構預警架構，同步整合永續目標於營運規劃，提升法遵韌性與長期競爭力。	協助董事會訂定及檢討董監事、經理人之績效評估與薪資報酬政策，包含制定年度及長期目標、檢視制度標準與結構合理性。每年至少召開兩次會議，定期修訂運作規程，並依績效達成度核定個別薪酬數額，確保激勵機制與公司策略及治理規範相符。
組成	獨立董事 潘榮春(召集人) / 張敏玉 / 向志中	
2025年 開會次數	7	4
平均 出席率	100%	100%





邁科傾聽・共議重大

3.01	利害關係人議和	P.20 - P.21
3.02	決定重大主題之流程	P.22
3.03	重大主題列表	P.23 - P.25
3.04	重大主題之管理	P.26 - P.29

邁科科技重視與利害關係人之互動及溝通，並將利害關係人意見納入永續治理、營運管理、風險管理及資訊揭露之重要參考。公司依據 GRI 準則之利害關係人包容性、永續性脈絡、重大性及完整性原則，並參考 AA1000SES 利害關係人議合精神，透過內部討論、營運活動盤點、利害關係人關注議題蒐集及重大主題評估程序，辨識對公司營運及利害關係人具重要影響之永續議題。

2025 年，邁科科技延續既有重大性分析基礎，並因應 AI 伺服器、高效能運算、液冷散熱、全球供應鏈變動、氣候風險、資訊安全及人才發展等趨勢，重新檢視重大主題之適切性。公司將重大主題管理結果作為本報告書揭露架構及年度永續管理重點，並透過董事會、永續推動小組及各功能單位持續追蹤執行情形。

3.01 利害關係人議和

邁科科技依據集團營運活動、價值鏈互動程度、對公司營運之影響力，以及公司對其可能產生之經濟、環境及社會影響，辨識主要利害關係人。依 2024 年永續報告書所揭露之利害關係人鑑別結果，公司主要利害關係人包含員工、股東、客戶、供應商及非營利組織；鑑別過程參考 AA1000SES 五大原則，包含依賴性、責任、影響力、多元觀點及張力。

本年度邁科科技之利害關係人議合，係透過日常業務往來、客戶會議、供應商評鑑、勞資溝通、投資人互動、公開資訊揭露、公益活動及外部組織參與等方式進行。公司藉由多元溝通管道掌握利害關係人關注議題，並將其回饋納入重大主題評估、風險管理及永續發展策略規劃，詳如表3-1。

利害關係人議和與關注議題

利害關係人	涵蓋對象	關注議題	主要溝通管道	溝通頻率	2025 年回應重點
員工	本籍員工、外籍員工、派遣人員及其他工作者	勞雇／勞資關係、人才管理與培育發展、職業安全衛生、人權平等、申訴與檢舉機制、營運持續	職工福利委員會、勞資會議、員工教育訓練、申訴管道、健康促進活動、內部公告、主管溝通	每季／不定期	強化薪酬福利與員工照顧，辦理教育訓練、急救課程、消防課程、健康講座、健康體態管理、員工聚餐、子女獎學金及職安衛管理；並維持員工申訴與溝通機制，促進勞資關係穩定。
客戶	國內外客戶、品牌客戶、系統廠及應用端客戶	產品品質與安全管理、創新研發、客戶隱私與資料保護、資通安全、符合法令規範、氣候變遷管理、溫室氣體與排放管理、能資源使用與效率	研發專案會議、業務拜訪、客戶稽核、客戶滿意度調查、客訴處理機制、技術溝通會議	每月／每年／不定期	持續投入氣冷、液冷、3DVC、水冷板及高功率晶片散熱技術，強化產品品質、安全管理及客訴回覆機制；並透過 ISO/IEC 27001:2022 資訊安全管理系統、ISO 14064-1 溫室氣體盤查及環境資料管理，回應客戶對資安、低碳與永續供應鏈之要求。

利害關係人議和與關注議題

利害關係人	涵蓋對象	關注議題	主要溝通管道	溝通頻率	2025 年回應重點
供應商	原物料供應商、承攬商、外包商、人力仲介及其他合作夥伴	供應鏈管理、誠信經營、符合法令規範、產品品質與安全管理、能資源使用與效率、環境保護、人權平等、申訴與檢舉機制	採購專責窗口、供應商評鑑、供應商稽核、供應商承諾書簽署、日常採購溝通	每年／不定期	推動供應商簽署誠信廉潔承諾書、RBA 聲明書、保密協定及衝突礦產調查；持續強化供應商評鑑、在地採購、環境合規、有害物質管理及永續供應鏈管理。
股東 投資人	股東、法人投資人、金融機構及潛在投資人	經營績效、風險管理、永續經營策略、公司治理、營運持續、誠信經營、符合法令規範、氣候變遷管理、資通安全、創新研發	股東會、年報、財務報告、營收公告、重大訊息、發言人制度、投資人專區、上市前業績發表會	每月／每季／每年／不定期	強化公司治理、董事會運作、功能性委員會、風險管理、誠信經營、法規遵循、財務績效及公開資訊揭露；並透過上市前業績發表會及投資人溝通機制，提升資本市場對公司營運成果、技術布局及永續策略之理解。
非營利機關	主管機關、非營利組織、公協會與學術單位等	社會參與、環境保護、廢棄物處理與再利用、水資源管理、氣候變遷管理、能資源使用與效率、人權平等、申訴與檢舉機制	公益活動、淨灘活動、公協會參與、社會關懷專案、外部交流、利害關係人溝通窗口	不定期	參與新北市好日子愛心大平台捐米活動，支持弱勢關懷；參與中華民國有機生活環境教育推廣協會主辦之淨灘活動，投入員工志工 65 人、共 130 小時；並透過視障按摩、員工家庭支持及新北市工業會會員參與，深化社會共融及在地連結。

3.02 決定重大主題之流程

2025 年重大主題鑑別延續既有作業基礎，並因應 GRI 2021 準則精神，強化對「組織對經濟、環境及人群所造成或可能造成之衝擊」之評估。公司不僅考量議題對營運績效或財務成果之影響，亦評估公司活動對員工、客戶、供應商、投資人、社區及環境可能產生之正負面衝擊，以確保重大主題能反映企業實際影響與利害關係人期待，相關鑑別流程。

邁科科技重大主題鑑別流程



3.02 決定重大主題之流程

本年度邁科科技重大議題係以2024年重大議題為基礎，並結合 2025 年營運發展、上市進程、AI 散熱市場需求、供應鏈管理、資訊安全、溫室氣體盤查及環境數據變化後進行排序調整。整體而言，今年度重大議題由 2024 年較廣泛之 29 項，整併調整為 24 項，並刪除與公司營運關聯性較低之「生物多樣性」等議題，使重大主題更聚焦於公司實際營運衝擊與利害關係人關注重點。依據利害關係人議合結果、集團營運發展、2025 年永續報告書章節規劃及本年度實際管理重點，邁科科技 2025 年重大主題涵蓋治理、經濟、環境及社會面向。相較於 2024 年，集團今年更強調 AI 與高功率散熱技術創新、資通安全、氣候與能源管理、供應鏈韌性、員工薪酬福利、職業安全衛生及社會參與等議題。

整體觀察，本年度重大議題排序呈現三項特徵：

第一，治理與經濟議題集中於前段排序。經營績效、風險管理、永續經營策略及公司治理維持高度重要，反映上市後公司治理、營運成果及資本市場溝通之關注度提升。

第二，產品與技術議題明顯升溫。產品品質與安全管理、創新研發及營運持續均維持高順位，顯示 AI 伺服器、液冷散熱、高效能運算與高功率晶片散熱需求，已成為邁科科技營運成長與市場競爭力之核心。

第三，資通安全與低碳管理成為新一階段管理重點。資通安全排序大幅提升，反映 ISO/IEC 27001 認證、客戶資料保護及營運持續要求；而能資源使用、溫室氣體與排放管理排序提升，則顯示公司在產能擴張後，能源效率與排放管理將成為後續環境管理重點。

綜上，2025 年重大議題已由過去較廣泛之永續議題清單，逐步轉向更貼近邁科科技上市後營運發展、技術競爭、資安韌性及低碳管理需求之重大主題架構，重大主題排序一覽。



3.03 重大主題列表

2025年重大主題排序一覽

排序	重大議題	排序升降	排序	重大議題	排序升降
1	經營績效	-	13	申訴與檢舉機制	↑
2	風險管理	↑	14	能資源使用與效率	↑
3	永續經營策略	↑	15	溫室氣體與排放管理	↑
4	公司治理	↑	16	廢棄物處理與再利用	↑
5	產品品質與安全管理	↑	17	水資源管理	↑
6	創新研發	↑	18	環境保護	-
7	資通安全	↑	19	勞雇／勞資關係	↓
8	符合法令規範	↓	20	人才管理與培育發展	↑
9	氣候變遷管理	↓	21	職業安全衛生	↓
10	營運持續	↑	22	客戶隱私與資料保護	↓
11	誠信經營	↓	23	人權平等	↓
12	供應鏈管理	↑	24	社會參與	↓

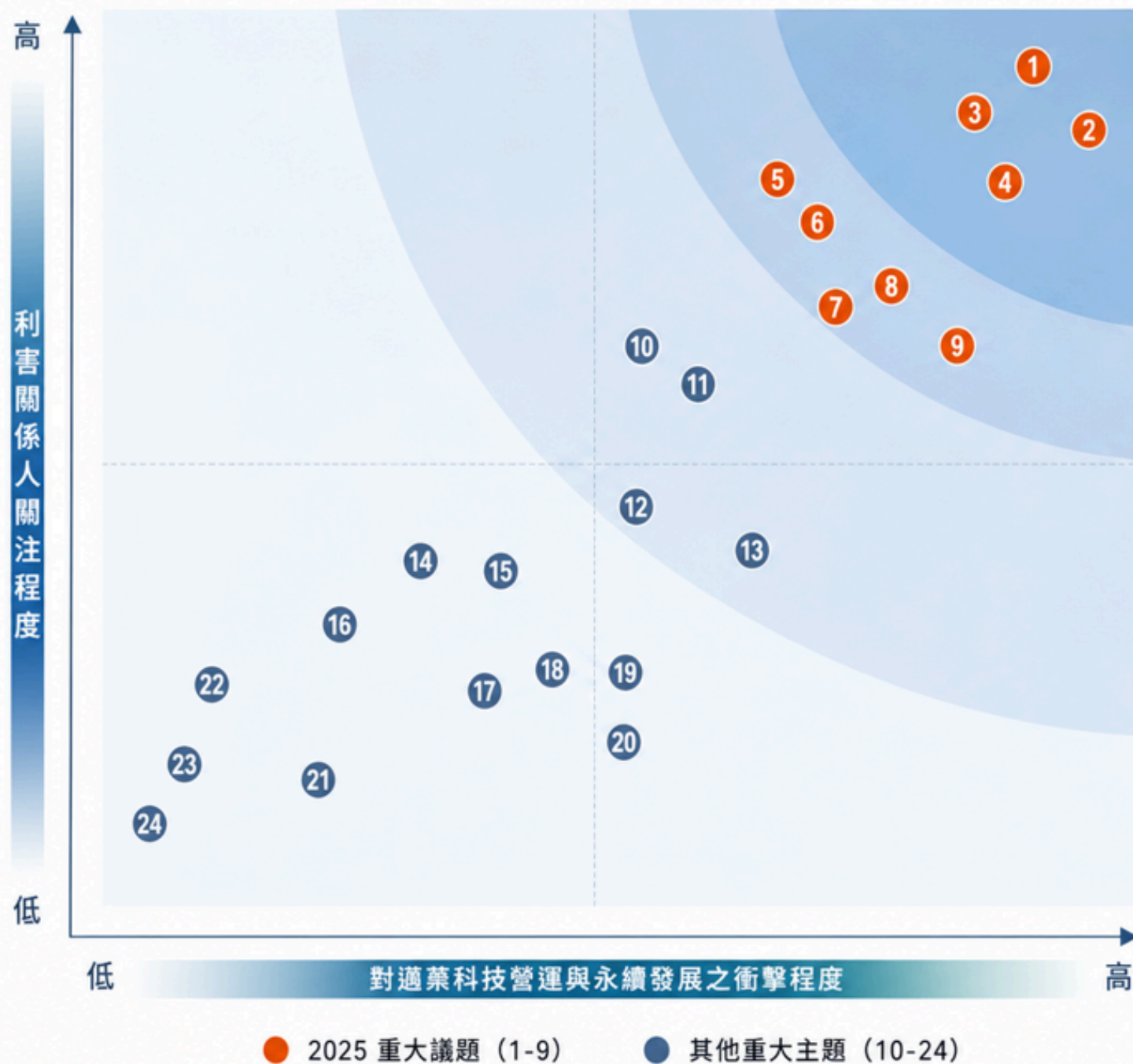
邁科科技依據利害關係人議合結果、重大主題衝擊程度評估、公司營運策略、產業發展趨勢及永續揭露要求，完成 2025 年重大主題排序。評估結果顯示，2025 年前九項重大議題依序為：經營績效、風險管理、永續經營策略、公司治理、產品品質與安全管理、創新研發、資通安全、符合法令規範及氣候變遷管理。上述議題與公司上市後資訊透明、AI 伺服器與高功率散熱產品布局、全球供應鏈風險、低碳轉型及客戶對品質、資安與永續管理之要求密切相關，故列為本年度優先管理及揭露重點。

為強化重大主題排序結果之可讀性，本報告書以「重大主題分布圖」呈現各議題於「利害關係人關注程度」及「對邁科科技營運與永續發展之衝擊程度」之相對位置；另以「重大主題衝擊程度排序長條圖」呈現 24 項重大主題之排序與衝擊相對強度，並標示與前一年度相較之排序升降情形，作為公司後續管理資源配置、揭露重點及改善追蹤之依據。



重大主題分布圖

1-9 為 2025 年重大議題

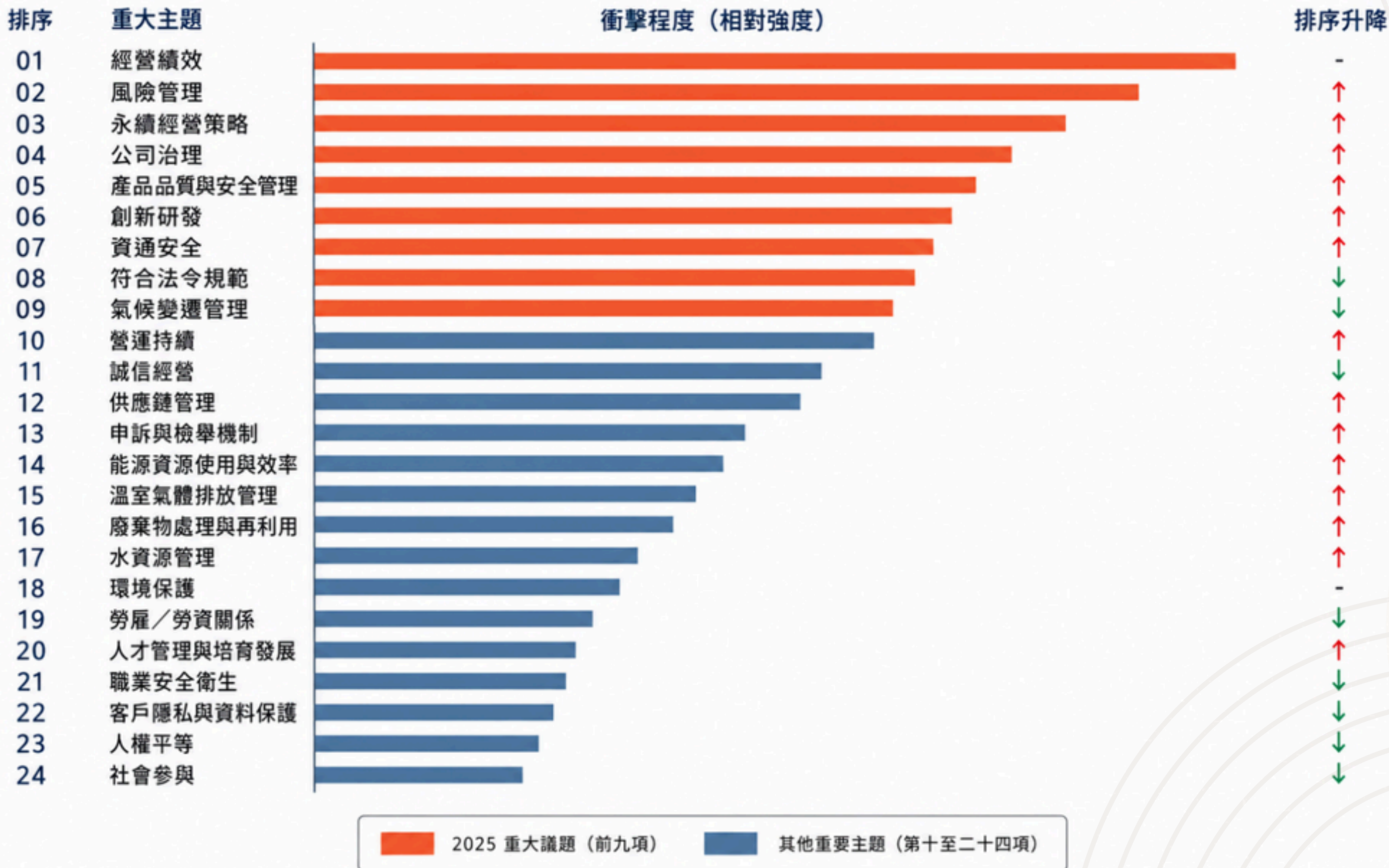


編號	重大主題
01	經營績效
02	風險管理
03	永續經營策略
04	公司治理
05	產品品質與安全管理
06	創新研發
07	資通安全
08	符合法令規範
09	氣候變遷管理
10	營運持續
11	誠信經營
12	供應鏈管理
13	申訴與檢舉機制
14	能源資源使用與效率
15	溫室氣體排放管理
16	廢棄物處理與再利用
17	水資源管理
18	環境保護
19	勞雇／勞資關係
20	人才管理與培育發展
21	職業安全衛生
22	客戶隱私與資料保護
23	人權平等
24	社會參與

重大主題分布圖

重大主題衝擊程度排序長條圖

依 2025 年重大主題排序繪製，前九項列為 2025 年重大議題



重大主題衝擊程度排序圖

3.04 重大主題之管理

邁科科技依重大主題之性質及衝擊範圍，分別由董事會、永續推動小組、總經理、各功能中心及相關權責單位負責管理。公司透過政策制度、內部控制、風險管理、法規遵循、客戶溝通、供應商管理、教育訓練、環境數據追蹤及報告書揭露等方式，持續管理重大主題對經濟、環境及人群可能造成之實際與潛在衝擊。

2025 年前九項重大議題為本年度優先管理重點，公司將其納入治理監督、營運策略及跨部門執行項目。其餘重大主題雖未列入前九項，仍屬公司永續管理與利害關係人關注之重要議題，並由相關單位持續追蹤執行情形。未來，公司將依營運規模、法規變化、客戶要求、供應鏈風險、氣候趨勢及利害關係人回饋，定期檢視重大主題排序及管理成效。

重大主題管理權責

管理層級／單位	管理角色	對應重大主題
董事會	最高治理及監督單位，監督公司治理、營運策略、風險管理、氣候風險及永續發展執行情形	公司治理、風險管理、永續經營策略、氣候變遷管理、經營績效
永續推動小組	統籌永續議題推動、跨部門協調、報告書揭露及重大主題管理	永續經營策略、氣候變遷管理、溫室氣體排放管理、社會參與
總經理及經營團隊	負責營運策略執行、資源配置、績效追蹤及跨部門改善	經營績效、營運持續、產品品質與安全管理、創新研發

管理層級／單位	管理角色	對應重大主題
財會及治理單位	負責財務績效、稅務治理、法規遵循、資訊揭露及公司治理作業	經營績效、公司治理、符合法令規範、誠信經營
研發、品質及業務單位	負責產品開發、品質管控、客戶溝通、客訴處理及技術創新	產品品質與安全管理、創新研發、客戶隱私與資料保護
資訊及資安單位	負責資訊系統、資通安全、權限控管、資安教育及資料保護	資通安全、客戶隱私與資料保護、營運持續
採購及供應鏈單位	負責供應商遴選、評鑑、RBA、廉潔承諾、在地採購及供應鏈風險管理	供應鏈管理、誠信經營、產品品質與安全管理
人資及行政單位	負責薪酬福利、人才培育、勞資溝通、多元平等、職安衛及員工關懷	勞雇／勞資關係、人才管理與培育發展、職業安全衛生、人權平等
環安及廠務單位	負責能源、水資源、廢棄物、環境管理、氣候風險及職安衛現場管理	能源資源使用與效率、溫室氣體排放管理、水資源管理、廢棄物處理與再利用、環境保護
公益與活動窗口	負責公益活動、社會參與、員工志工及外部組織互動	社會參與、環境保護、員工關懷

2025年重大議題管理方針

排序	重大議題	主要衝擊說明	管理政策與作為	執行情形／管理指標	對應 章節
1	經營績效	經營績效直接影響公司研發投入、人才留任、供應鏈合作、投資人信任及長期營運穩定。	透過年度營運策略、預算管理、財務績效追蹤、董事會監督及公開資訊揭露，強化經營透明度。	2025 年合併營業收入新台幣 3,703,312 仟元，稅後淨利新台幣 300,667 仟元，營運成果較前一年度成長。	CH 4.01
2	風險管理	全球政經變化、匯率波動、專利與法規、資安、氣候、職安及勞資議題均可能影響營運持續。	建立風險管理政策與程序，由董事會監督，管理階層及各權責單位進行風險辨識、評估、回應與追蹤。	2025 年已依經濟／治理、環境及社會面向建立風險項目及回應作為，並納入董事會報告與永續管理。	CH 4.04
3	永續經營策略	永續策略若未與核心業務連結，可能影響低碳轉型、產品競爭力及外部利害關係人信任。	以低碳轉型、技術創新、韌性治理、人才共好為永續發展主軸，並結合 AI 伺服器、高效能運算與液冷散熱市場布局。	持續推動永續治理、溫室氣體盤查、供應鏈管理、人才發展、社會參與及環境數據揭露，強化永續策略落地。	CH 2.01 CH 6.01

2025年重大議題管理方針

排序	重大議題	主要衝擊說明	管理政策與作為	執行情形／管理指標	對應 章節
4	公司治理	公司治理為上市公司資訊透明、董事會決策品質、股東權益及營運信任之基礎。	透過董事會、審計委員會、薪資報酬委員會、內部稽核、誠信經營及利益迴避制度，強化治理效能。	2025 年董事會、審計委員會及薪資報酬委員會出席率均達 100%；董事進修達成率 100%。	CH 2 CH 4.03
5	產品品質與安全管理	產品品質、散熱效能、材料安全及可靠度將直接影響客戶產品穩定性與合作關係。	透過品質管理、設計驗證、製程管控、成品檢驗、客訴處理及有害物質管理，確保產品符合客戶要求。	依客訴處理流程，客訴收到後 24 小時內回覆，72 小時內提供初步分析；持續強化產品品質與材料合規。	CH 4.06.1
6	創新研發	AI 伺服器、高功率晶片及液冷散熱需求快速成長，研發創新為公司市場競爭力核心。	持續投入氣冷、液冷、3DVC、水冷板、伺服器水冷模組及高功率晶片散熱解決方案研發。	2025 年研究發展費用新台幣 172,821 仟元，占合併營業收入 4.67%；持續推動 VC、自動化水冷及 AI 品質管控等研發成果。	CH 4.06.3

2025年重大議題管理方針

排序	重大議題	主要衝擊說明	管理政策與作為	執行情形／管理指標	對應 章節
7	資通安全	資安事件可能導致客戶資料外洩、營運中斷、智慧財產損失及客戶信任下降。	設置資安專責單位，導入資訊安全管理系統，並透過權限控管、系統防護、教育訓練及演練降低資安風險。	2025 年取得 ISO/IEC 27001:2022 證書；辦理社交工程測試及資安通識教育訓練與測驗。	CH 4.05
8	符合法令規範	法規違反可能造成裁罰、商譽損失、營運中斷或投資人信任下降。	透過法遵管理、內部控制、誠信經營、稅務治理、勞動法令遵循及環境管理，降低法規風險。	2025 年未發生對公司財務、業務、股東權益或證券價格具重大影響之事項；相關民事爭議已依司法程序處理。	CH 4.04.2
9	氣候變遷管理	極端氣候、碳費／碳稅、客戶低碳供應鏈要求及能源成本可能影響營運韌性與市場競爭力。	將氣候風險納入風險管理，推動 ISO 14064-1 溫室氣體盤查，並規劃節能、設備效率改善及低碳產品研發。	2025 年範疇一及範疇二排放量合計 7,420.214 公噸 CO ₂ e，已取得 ISO 14064-1:2018 合理保證等級。	CH 4.04.3 CH 6.02

整體而言，邁科科技 2025 年重大主題管理係以「前九項重大議題優先深化管理，其餘重大主題持續追蹤改善」為原則。公司將持續透過利害關係人議合、風險管理、環境數據盤查、供應鏈管理、員工照顧及資訊揭露，滾動檢視重大主題之衝擊程度與管理成效，提升企業永續韌性與長期價值。





邁科誠信・穩健治理

4.01	經濟績效	P.31 - P.34
4.02	稅務	P.34
4.03	誠信經營	P.35 - P.36
4.04	風險管理	P.37 - P.42
4.05	資訊安全及客戶隱私保護	P.43 - P.45
4.06	產品及服務管理	P.46 - P.48
4.07	供應鏈管理	P.48 - P.50
4.08	外部參與	P.51

2025 年，邁科科技董事會全年召開 8 次會議，整體實際出席率為 100%；審計委員會召開 7 次，薪資報酬委員會召開 4 次，兩委員會委員出席率均達 100%。公司亦持續安排董事及公司治理主管參與公司治理、證券法規、AI 科技及永續揭露等課程，全體董事年度進修達成率為 100%。

在永續治理方面，由董事長擔任永續推動小組主席、總經理擔任召集人，統籌誠信經營、風險管理、溫室氣體盤查、減碳規劃及資訊揭露等工作，並定期向董事會報告執行情形。未來，邁科科技將持續強化治理透明度、風險管理與資訊揭露品質，使公司治理成為支撐集團長期競爭力與永續成長的重要基礎。

4.01 經濟績效

4.01.1 財務績效分析

2025年邁科科技受惠於 AI 基礎設施建置、高效能運算及 AI 伺服器散熱需求快速成長，整體營運規模明顯擴大。公司2025年合併營業收入較2024年增加 1,698,295 仟元，年增率約 84.70%，主要係高階氣冷、3DVC 及伺服器散熱相關產品出貨動能提升所致。

獲利表現方面，2025年營業毛利較2024年增加405,572仟元，年增率約 87.63%；營業淨利為新台幣426,151仟元，較2024年增加298,707仟元，年增率約234.38%。顯示公司在營收成長之外，亦透過產品組合優化、自動化製程、良率管理及營運效率提升，使本業獲利能力同步增強。

2025年稅後淨利為新台幣300,667仟元，較2024年增加 194,731仟元，年增率約183.82%；每股盈餘較2024年增加 3.14 元。整體而言，邁科科技2025年財務績效呈現營收、營業利益與稅後獲利同步成長，反映公司掌握 AI 伺服器與高功率散熱市場需求，並逐步展現技術升級與營運管理效益。未來，公司將持續深化氣冷與液冷雙軌布局，強化供應鏈韌性及研發創新能力，以支撐中長期成長與永續經營基礎。

財務績效一覽

單位：新台幣仟元

項目/年度	2025年	2024年	差異 (%)
營業收入	3,703,312	2,005,017	84.70
營業毛利	868,375	462,803	87.63
營業淨利	426,151	127,444	234.38
稅後淨利	300,667	105,936	183.82
每股盈餘(NT\$)	4.94	1.80	174.44



4.01.2 經濟價值產生與分配

邁科重視企業營運成果與利害關係人之共享，透過穩健經營、技術研發、員工照護、股東回饋、政府稅款繳納及社會投資等方式，將營運所創造之經濟價值分配予員工、供應商、股東、政府及社會大眾。2025 年，邁科集團受惠於 AI 伺服器、高效能運算及散熱解決方案需求提升，整體營運規模擴大，直接產生之經濟價值達新台幣 3,710,320 仟元。

2025 年邁科集團直接產生之經濟價值主要來自營業收入，占整體經濟價值 99.80%；利息收入占 0.20%。顯示公司經濟價值來源以本業營運為主，營收結構具高度集中於核心散熱產品與服務之特性。

在經濟價值分配方面，2025 年邁科集團分配之經濟價值為新台幣 3,404,667 仟元。其中，營業成本與營業費用為新台幣占分配經濟價值 84.00%，主要反映公司投入原物料、製造、研發、營運管理及供應鏈活動，以支撐客戶需求與產能擴張。員工薪資與福利占 11.90%，代表公司持續將經營成果回饋員工，並透過薪酬、福利及人才發展維持組織競爭力。

支付政府款項為新台幣 64,360 仟元，占 1.90%，主要包含現金流量表支付之所得稅，體現公司依法納稅及履行企業公民責任。支付出資人款項為新台幣 75,000 仟元，占 2.20%，主要為現金股利及利息支出，其中利息支出屬銀行借款相關支出。社區投資為新台幣 105 仟元，雖占比相對較低，仍反映公司持續投入社會公益與地方關懷行動。

2025年邁科集團留存之經濟價值為新台幣305,653仟元。集團將持續以穩健財務結構為基礎，投入研發創新、產能優化、低碳管理及人才培育，並兼顧股東回報、員工照護、供應鏈合作與社會參與，使企業成長成果能更有效地轉化為長期永續價值。

經濟價值分配一覽

新台幣仟元

項目	金額	百分比%	備註
1.營業收入	3,703,312	99.80%	
2.利息收入	7,008	0.20%	
3.股利收入	-	-	
產生的直接經濟價值總計(A) (1~3)	3,710,320	100.00%	
4.營業成本與費用	2,859,449	84.00%	扣除政府稅捐、印花稅及社會投資
5.員工薪資與福利	405,753	11.90%	
6.支付政府的款項(稅款)	64,360	1.90%	稅捐及現金流量支付所得稅
7.支付出資人款項(現金及股票與利息費用)	75,000	2.20%	現金股利；利息支出為銀行借款
8.社區投資	105	0.00%	
分配的經濟價值(B)(4~8)	3,404,667	100.00%	
留存的經濟價值(A)-(B)	305,653	-	

4.01.3 政府補助情形

邁科依法申請並取得各營運所在地政府機關之補助款項，相關補助主要用於支持企業營運發展、產業升級、人才招聘、穩崗就業及擴大投資等用途。2025 年度，本集團取得之政府補助主要來自中國惠州地區相關政府機關，另台灣地區取得新北市政府勞工局哺乳室冰箱補助款。整體而言，政府補助有助於集團因應產能擴充、營運投資與就業穩定需求，並支持集團持續提升營運韌性與區域發展貢獻。

2025 年度邁科集團取得政府補助合計約新台幣 10,605 仟元。其中，台灣地區補助金額為新台幣 10 仟元；中國地區補助金額約為新台幣 10,595 仟元，主要補助項目包含企業一次性擴崗補助、專精特新企業補助、吸納脫貧人口就業補助，以及省級財政專項資金利用外資增資補助等。相關補助款項均依公司會計政策及所在地法令規定辦理入帳及揭露。

2025年度申請政府補助情形一覽

RMB匯率4.495 (2025/12/31)

地區	補助項目	補助單位	補助案由	金額 (RMB)	金額 (NTD)	金額 (NT仟元)
臺灣	補助款	新北市政府勞工局	哺乳室冰箱補助款	-	10,000	10
中國	補助款	惠州市人才交流服務中心	企業一次性擴崗補助	3,000	13,484	13
中國	補助款	惠州市人才交流服務中心	企業一次性擴崗補助	1,000	4,495	4
中國	補助款	惠州仲愷高新技術產業開發區管理委員會經濟發展和統計局	中小企業數字化轉型補助款	38,400	172,589	173

2025年度申請政府補助情形一覽

RMB匯率4.495 (2025/12/31)

地區	補助項目	補助單位	補助案由	金額 (RMB)	金額 (NTD)	金額 (NT仟元)
中國	補助款	惠州仲愷高新技術產業開發區管理委員會經濟發展和統計局	專精特新企業第一筆補助款	20,000	89,890	90
中國	補助款	惠州市人才交流服務中心	企業一次性擴崗補助	1,000	4,495	4
中國	補助款	仲愷高新區補貼代發戶	吸納脫貧人口就業補貼款	5,000	22,473	22
中國	補助款	惠州仲愷高新技術產業開發區管理委員會科技創新和投資促進局	2025年省級財政專項資金利用外資（增資補助款）	912,600	4,101,681	4,102
中國	補助款	惠州仲愷高新技術產業開發區管理委員會經濟發展和統計局	專精特新企業第二筆補助款	160,000	719,120	719
中國	補助款	惠州仲愷高新技術產業開發區管理委員會經濟發展和統計局	專精特新企業第三筆補助款	20,000	89,890	90
中國	補助款	惠州仲愷高新技術產業開發區管理委員會科技創新和投資促進局	2025年省級財政專項資金利用外資（增資補助款）	342,200	1,538,018	1,538
中國	補助款	惠州仲愷高新技術產業開發區管理委員會科技創新和投資促進局	2025年省級財政專項資金利用外資（增資補助款）	854,300	3,839,651	3,840
合計(NT仟元)				10,605		

政府補助反映地方政府對企業投資、就業穩定及產業發展之支持。未來，邁科集團將持續依循法令規範，審慎管理政府補助資金之運用，並透過產能擴充、技術升級、人才培育及在地就業，回應政府產業政策方向與利害關係人期待。

4.02 稅務

邁科秉持誠信經營、法令遵循及透明治理原則，依各營運所在地之稅務法令申報及繳納相關稅負，並將稅務管理納入公司治理及風險管理之一環。公司透過健全財會制度、內部控制及稅務申報覆核程序，確保各項稅務資訊之正確性與完整性，降低稅務遵循風險，並善盡企業公民責任。

2025 年度，邁科集團主要營運地區包含台灣及中國。台灣地區員工人數為 87 人，營業收入為新台幣 3,442,355 千元，稅前損益為新台幣 343,861 千元，當期認列所得稅費用為新台幣 41,143 千元，當期認列有效稅率為 12%；當期已繳企業所得稅為新台幣 25,005 千元，當期已繳有效稅率為 7.27%。

中國地區員工人數為 349 人，營業收入為新台幣 3,288,063 千元，稅前損益為新台幣 149,343 千元。2025 年度中國地區當期認列所得稅費用為 18,753，當期認列有效稅率為 13%；當期已繳企業所得稅為新台幣 27,501 千元，當期已繳有效稅率為 18.41%。

總觀邁科集團 2025 年於台灣及中國地區合計當期已繳企業所得稅為新台幣 52,506 千元。集團將持續遵循各營運所在地稅務法規，並依實際營運狀況、租稅優惠適用條件、所得認列時點及稅務申報結果，審慎管理稅務風險，確保稅務資訊透明、合法且可追溯。

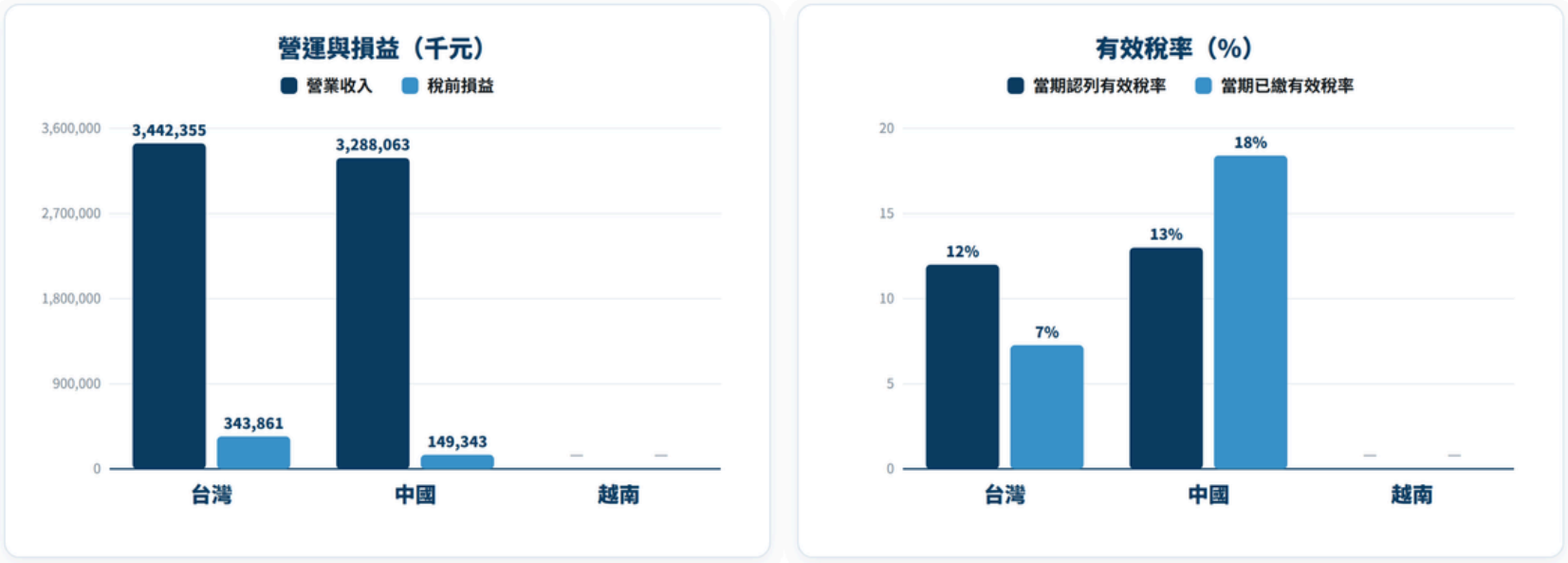
稅務治理暨稅務國別一覽

單位：新台幣仟元

國別	員工人數	A	B	C	D = C/B	E	F = E/B
		營業收入	稅前損益	當期所得稅費用	【當期認列】有效稅率 (%)	當期已繳企業所得稅	【當期已繳】有效稅率 (%)
台灣	87	3,442,355	343,861	41,143	12%	25,005	7.27%
中國	349	3,288,063	149,343	18,753	13%	27,501	18.41%
越南	-	-	(326)				

各國稅務資訊

營運損益與有效稅率（金額單位：新台幣千元）



員工人數：台灣 87 人 | 中國 349 人 | 越南 -
當期認列有效稅率 = 當期所得稅費用 ÷ 稅前損益 | 當期已繳有效稅率 = 當期已繳企業所得稅 ÷ 稅前損益

越南：當年度無營業收入，稅前損益 -326 千元

4.03 誠信經營

4.03.1 誠信經營理念、政策、行為規範

邁科科技為秉持公平、誠實、守信與透明原則從事各項商業活動，將誠信經營視為公司治理與永續經營之基礎。公司董事會與管理階層皆以誠信作為經營理念，透過制度建置、教育宣導、內部控制及稽核監督，將誠信與道德價值融入公司營運決策、員工行為、供應商合作及利害關係人互動中，以降低不誠信行為風險，維護公司聲譽與股東權益。

本集團已制定「誠信經營守則」、「誠信經營作業程序及行為指南」及「道德行為準則」，明定公司人員執行業務時應遵循之行為規範，並禁止貪腐、賄賂、不當利益輸送、不正當競爭、內線交易、利益衝突及其他違反誠信原則之行為。公司亦於制式契約及對外文件中要求交易相對人遵守誠信經營政策，聘僱合約亦要求受僱人遵守誠信經營相關規範，使誠信要求落實於公司內外部營運流程。

在制度執行方面，公司除於「誠信經營守則」及「道德行為準則」中規範禁止不誠信行為外，亦透過「誠信經營作業程序及行為指南」規範公司人員涉及不誠信行為時之處理程序，並建立獎懲及申訴制度，要求董事、經理人及全體員工確實遵守。相關規範與上市上櫃公司誠信經營守則並無重大差異，並已揭露於公司網站及公開資訊觀測站，以提升治理透明度。

邁科科技指定財會中心負責統籌推動誠信經營政策與防範不誠信行為方案之制定及監督執行，工作內容包含將誠信與道德價值融入公司經營策略、分析營業範圍內不誠信行為風險、訂定防範方案、推動誠信政策宣導訓練、規劃檢舉制度，以及協助董事會與管理階層查核防範措施是否有效運作。稽核人員亦於日常稽核中監督執行情形，如發現重大異常事項，得隨時向董事會報告。2025 年，公司於 12 月 8 日至 12 月 10 日間進行集團內誠信經營教育訓練，並由財會主管於 12 月 30 日向董事會報告執行情形。

4.03.2 反貪腐機制

為落實為落實反貪腐管理，集團指定財會中心負責統籌推動誠信經營政策與防範不誠信行為方案之制定、宣導及監督執行，並由稽核單位於日常稽核作業中持續檢視相關控制程序。如發現重大異常事項或可能影響公司權益之情形，得依規定向董事會及審計委員會報告，以確保反貪腐機制有效運作。2025 年度，公司由財會主管於 12 月 30 日向董事會報告誠信經營推動及執行情形，董事會並依善良管理人注意義務，就相關執行成果提供監督與指導。

邁科科技亦建立防止利益衝突及檢舉制度。公司於「道德行為準則」中明定公司人員應以客觀及有效率方式處理業務，避免利用職務使自身、他人或其他企業獲取不當利益；董事會議案若涉及董事自身利害關係，相關董事應依法迴避，不參與討論及表決。公司已於「誠信經營作業程序及行為指南」及「檢舉制度」中訂定受理、調查及保密程序，內外部利害關係人均可透過電話、信件或電子郵件等方式提出檢舉。公司對檢舉人身份及檢舉內容採保密處理，並保護檢舉人不因檢舉而遭受不當處置。

在供應鏈與交易往來管理方面，邁科科技於執行業務及評估交易對象時，將誠信紀錄納入考量，並向供應商及合作夥伴宣導公司誠信經營政策。公司要求合作供應商簽署「誠信廉潔承諾書」，以強化外部商業往來之廉潔要求，降低採購、交易及合作過程中可能發生之不誠信風險。

為提升全體同仁對誠信經營與反貪腐之認知，公司定期及不定期辦理教育訓練與內部宣導。2025 年度，邁科科技於 12 月 8 日至 12 月 10 日期間進行集團內誠信經營教育訓練；另辦理誠信經營宣導課程，課程時數 0.5 小時，參與對象包含董事 7 人次及員工 66 人次。透過教育訓練、內部宣導及制度化管理，公司持續強化員工誠信意識與反貪腐風險辨識能力。

本年度，邁科科技未發生經確認之重大貪腐、賄賂或違反誠信經營相關事件。未來，公司將持續檢視反貪腐制度之完整性與有效性，強化誠信經營宣導、檢舉管道、供應商廉潔承諾及內部控制查核機制，確保公司營運符合法令遵循、商業道德及利害關係人對透明治理之期待。

4.03.3 反競爭行為

邁科科技重視公平交易與市場秩序，於營運及商業往來過程中，遵循各營運所在地有關公平交易、反托拉斯、反壟斷及市場競爭之相關法令。公司禁止以不正當方式取得商業利益，亦不從事價格協議、市場分配、聯合抵制、限制交易、濫用市場地位或其他可能妨礙公平競爭之行為，以維護客戶、供應商、同業及整體市場之正當競爭環境。

在日常營運管理上，邁科科技透過內部控制、採購管理、合約審查、授權核決、稽核查核及教育宣導等機制，降低不當競爭或不當交易行為發生之風險。相關人員於執行業務、接洽客戶、供應商合作及市場開發時，均應遵循法令規範及公司內部管理要求，避免涉及利益輸送、聯合行為、價格操縱或其他不符合公平競爭原則之情事。

在供應鏈合作方面，公司要求合作夥伴遵守誠信與法令遵循要求，並簽署透過供應商評估、採購作業管理及必要之承諾文件，強化交易透明度與合作紀律。公司亦設有檢舉及申訴管道，供內外部利害關係人反映疑似違規事項，並依內部程序進行受理、調查及後續處理，以確保市場競爭及商業往來之正當性。

2025 年度，邁科科技未發生因反競爭行為、反托拉斯或壟斷行為而遭主管機關裁罰、調查或提起重大法律訴訟之情事。未來，公司將持續強化公平交易意識、交易對象管理及內部稽核機制，確保營運活動符合市場競爭規範及公司治理要求。

反競爭行為案件一覽

項目	2025年情形	說明
涉及反競爭行為之法律案件	0 件	未發生涉及限制競爭、不公平競爭、聯合行為或市場壟斷之重大法律案件
涉及反托拉斯或反壟斷之裁罰案件	0 件	未發生主管機關裁罰或重大調查案件
因反競爭行為產生之罰鍰金額	0 元	無相關罰鍰
相關預防措施	持續執行	誠信經營守則、道德行為準則、檢舉制度、供應商誠信廉潔承諾及內部稽核機制

4.03.4 檢舉制度及申訴機制

邁科科技重視利害關係人溝通與權益保障，並建立多元且可追蹤之檢舉、申訴及客訴處理機制，作為公司落實誠信經營、客戶服務、法令遵循與風險管理之重要基礎。公司透過明確受理窗口、標準化處理流程及內部權責分工，使內外部利害關係人於發現不當行為、權益受損或對產品與服務有意見時，均可透過正式管道提出反映，並由公司依程序受理、調查、回覆及改善。

在檢舉制度方面，邁科科技已建立供內部員工及外部利害關係人使用之申訴與檢舉管道，受理內容包含違反誠信經營、利益衝突、不當利益收受、法令遵循疑慮、職場權益或其他可能影響公司治理與營運秩序之事項。公司對檢舉案件採取保密處理原則，保護檢舉人身分及檢舉內容，並禁止任何形式之報復或不當處置；如經調查發現重大違規情事或有使公司受重大損害之虞，將依內部程序呈報相關權責主管，必要時提報董事會或審計委員會，以確保案件處理具獨立性與適當監督。

在客戶申訴與服務管理方面，邁科科技已制定「客戶服務作業程序」及「客訴處理管理辦法」，透過定期及不定期會議、客戶拜訪、績效檢討、客戶稽核及專責窗口服務等方式，維持與客戶之穩定溝通。公司於台灣總部及中國子公司設置專責服務窗口，協助客戶就品質要求、環境管理、社會責任、有害物質管制及其他營運合作事項進行溝通與支援，以促進雙方在短、中、長期合作目標及社會責任要求上取得共識。

為提升客訴處理效率，公司要求相關部門於收到客訴後 24 小時內回覆客戶，並於 72 小時內提供初步分析報告。後續則依問題性質進行原因分析、責任釐清、改善對策擬定及追蹤確認，必要時啟動跨部門協調，以確保客戶反映事項能獲得即時且有效處理。此一機制有助於公司持續改善產品品質、服務流程與客戶滿意度，並降低重複性異常及營運風險。

利害關係人亦可透過公司網站公告之聯絡方式與公司溝通，包含電話 (02) 8226-8518 或電子郵件 bod@microloops.com。未來，邁科科技將持續優化檢舉與申訴處理流程，強化案件追蹤、改善回饋及資訊留存管理，使公司在誠信治理、客戶關係及利害關係人溝通上維持透明、即時且負責任的管理品質。



4.04 風險管理

4.04.1 風險管理機制

邁科科技為強化公司治理並有效落實風險管理，已建立風險辨識、衡量、監控、報告及回應之管理流程，由董事會作為風險管理最高監督單位，督導公司整體風險管理制度之有效性。公司由總經理擔任風險管理召集人，統籌各權責單位依其業務範圍進行風險評估，並彙整各部門風險辨識結果及因應措施，定期向董事會報告。

2025 年度，邁科科技依經濟面、治理面、環境面及社會面進行風險辨識，風險項目涵蓋策略風險、法律風險、財務風險、營運風險、不可預知氣候變遷風險、危害風險及勞資關係相關風險等。公司並依各項風險可能對營運策略、財務績效、供應鏈穩定、資訊安全、氣候韌性、職業安全衛生及勞資關係造成之影響，訂定相應管理措施，以降低營運不確定性並提升集團永續經營能力。



風險管理列表一覽

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、年度預算及業務績效等，若達成率過低，可能影響公司營運成果。	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。
經濟／治理面	策略風險	中美政治或經濟緊張局勢持續升級，AI 浪潮持續往雙邊擴張，AI 核心晶片不論通用型或專用型需求均持續提升，整體需求持續向上攀升。	增加生產基地並提升供應量能，分散貿易制裁風險；增加通用型晶片客戶開發，並持續深耕 ASIC 客戶，擴大涵蓋範圍，使區域及產品多元化，降低單一客戶過度集中之風險。
經濟／治理面	法律風險	公司產品專利或著作權若發生侵權，嚴重時可能構成違法行為，使管理階層負擔民、刑事責任；情節較輕者亦可能造成公司財務或商譽損失。	事前積極預防：產品開發中心於產品設計研發時，與行政管理中心合作進行智慧財產權檢索、分析及研究，必要時取得合法授權或採取迴避設計；行政管理中心不定期辦理法遵教育訓練，使員工了解相關風險。事後有效應對：如遭指控侵權，行政管理中心將立即會同相關單位釐清事實，維護公司及客戶權益。

風險管理列表一覽

面向	風險項目	風險內容	回應作為
經濟／治理面	財務風險	主要營業活動貨幣與功能性貨幣不同時，匯率波動可能影響損益及未來支出。	匯入貨款視實際資金需求及匯率變動情形，兌換為新台幣或存入外幣帳戶，靈活運用外匯以降低匯率變動衝擊；並隨時觀察經濟情勢對匯率之影響，掌握匯率走勢，採取必要避險措施。
經濟／治理面	財務風險	因應客戶對散熱組件之爆發性需求，前期備料與研發資金需求增加；若應收帳款週轉天數波動，將面臨營運資金調度壓力。	強化現金流量預測機制，將預測頻率提升至週報；與合作銀行洽談彈性融資額度，確保支應產能擴張需求。
經濟／治理面	營運風險	公司主要客戶由系統廠轉向國際大廠，若研發資源未能及時跟上，包含語言或專業能力不足、產品開發及生產無法滿足客戶步調與品質要求，或技術發展方向與未來主流產品脫節，將影響公司競爭力。	持續招募研發人才，強化人力資源之質與量；建立 FAE 或 PM 功能，加強客戶溝通及市場分析能力；將客戶需求落實至產品開發及生產流程，並持續新產品開發，以維持產品競爭力。

面向	風險項目	風險內容	回應作為
經濟／治理面	營運風險	因違反誠信經營與行為準則，可能導致公司經濟損失或商譽受損。	不定期透過教育訓練及全員宣導，推動誠信經營之重要性與實踐；並訂定檢舉制度，提供利害關係人檢舉信箱與電話。
經濟／治理面	資訊安全風險	電腦病毒攻擊、駭客入侵、資料損毀與資料庫異常等，可能造成資安風險。	設置資安專責單位，進行公司資訊安全規劃，降低資安風險發生機會；加強員工資安教育訓練與檢查測試，2025 年 10 月進行社交工程測試，2025 年 12 月進行資安通識教育訓練與測驗；公司並導入 ISO/IEC 27001:2022 資訊安全管理系統，強化資安環境。

風險管理列表一覽

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	極端氣候可能造成生產中心停電或淹水，增加設備修繕成本及營運中斷成本。	加強氣象監測和預警系統，提前掌握天氣變化資訊；強化基礎設施防護，檢查廠內排水設施並規劃防水、防洪措施；增強電力備份系統，確保停電時關鍵設備持續運行；制定災害應急預案，涵蓋回報流程、責任分工、資源調配、設備保護、資料備份及業務連續性計畫，並定期演練。
環境面	不可預知氣候變遷風險	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。	優化空調系統，逐步汰換老舊設備並導入高效節能空調，提高能效比並降低能耗；推廣空調使用管理規範，減少不必要能耗；增加廠區周邊及內部綠化面積，降低熱島效應並改善工作環境。

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	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。	優化空調系統，逐步汰換老舊設備並導入高效節能空調，提高能效比並降低能耗；推廣空調使用管理規範，減少不必要能耗；增加廠區周邊及內部綠化面積，降低熱島效應並改善工作環境。
環境面	危害風險	總公司位於地震頻繁區域，若遭遇重大地震可能造成重大災害損失；火災亦可能對公司造成重大災害損失。	公司訂定系統災害復原計畫並定期演練，針對ERP系統、防火牆系統訂定災害復原計畫，並將演練結果登錄於BPM系統測試演練結果報告流程，2025年12月19日完成演練；不定期安排防災教育訓練，強化同仁防災意識；確認通報流程，定期安排演練並提升應變能力。
環境面	法律風險	溫室氣體排放量管制、碳稅或碳費，可能造成營運成本上升。	推動溫室氣體盤查，並制定減量與節能計畫。



風險管理列表一覽

面向	風險項目	風險內容	回應作為
環境面	危害風險	實驗過程中因設備操作不當或接觸有害物質，可能造成人員健康隱憂。	排查實驗室使用材料 SDS，建立資料庫作為應變參考，並持續辦理人員培訓。
社會面	法律風險	重大職業災害發生，可能造成工廠停工或產生勞資糾紛，進而造成公司經濟損失。	將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及工安教育訓練，培養員工緊急應變與自我安全管理能力；透過教育訓練與宣導，提升員工對安全衛生之心態、認知與能力。
社會面	營運風險	勞資關係緊張可能造成人才流失，嚴重時可能導致工廠停工或營運中斷。	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；定期召開勞資會議，傾聽並回應勞方需求；確保公司內部各種機會公平合理，避免員工遭受任何差別待遇或歧視。

4.04.2 法規遵循

邁科科技重視法令遵循與誠信治理，將法規遵循納入公司治理、風險管理、內部控制及日常營運管理程序中。董事會作為公司治理及風險管理之最高監督單位，並透過財會中心、稽核室、行政管理中心、資訊處、採購單位及各營運部門共同執行法規遵循管理。公司已建立內部控制制度及相關管理辦法，並透過董事會、審計委員會、內部稽核、外部會計師溝通及各項教育訓練，持續檢視制度執行成效。年報揭露，公司已依上市上櫃公司治理實務守則訂定公司治理相關規範，並透過發言人制度、公開資訊觀測站及公司網站揭露財務、業務及公司治理資訊，以確保資訊透明及法令遵循。

在環境法規遵循方面，邁科科技及子公司依各營運所在地環保法規進行管理。惠州廠區已依循 ISO 14001 建立環境管理系統並通過第三方驗證，公司亦於 2025 年導入 ISO 14064-1 組織型溫室氣體盤查查證，藉以掌握碳排熱點並作為後續減量管理基礎。公司在生產及研發過程中避免使用有害原料，推動無鉛及 RoHS 相關要求，降低環境負荷並強化產品環境合規性。

在社會與勞動法規遵循方面，公司依循營運所在地勞動法令，保障員工合法權益，並透過人事管理規章、勞健保、退休金提撥、團體保險、教育訓練、員工申訴管道及職業安全衛生教育，降低勞動及職安風險。年報亦揭露，公司定期檢視與維護工作環境安全衛生，透過教育訓練與宣導提升員工緊急應變能力及安全觀念；供應商管理方面，則於供應商遴選時納入環保合規及社會責任等要求，並定期評估其適任性。

在產品、客戶與資訊保護方面，邁科科技透過品質管理、客訴處理、客戶滿意度調查及利害關係人溝通機制，維護客戶權益與服務品質。公司於網站設置利害關係人專區，由專人處理相關事宜，並訂有客訴處理及客戶滿意度調查相關規範。另為強化資訊安全，公司已導入 ISO/IEC 27001:2022 資訊安全管理系統，並透過資安教育訓練、社交工程測試及資安通識測驗，提升同仁資訊安全意識與防護能力。

2025 年度，邁科科技未發生對公司財務、業務、股東權益或證券價格具重大影響之事項。惟子公司惠州惠立勤於年度內涉及與勞務派遣服務商之民事爭議案件，相關案件已依司法程序處理；其中部分案件已由法院作出判決，惟爭議金額對公司及子公司而言非屬重大，尚不致對財務及業務產生重大影響。公司將持續強化勞務派遣、承攬商及供應商之合約管理與履約審查，以降低法律及營運風險。

4.04.3 氣候風險管理

邁科科技重視氣候變遷對營運韌性、能源成本、法規遵循及市場需求所帶來之影響，並將氣候相關風險與機會納入既有風險管理程序。公司由各權責單位依業務特性辨識氣候議題，評估其對生產製造、供應鏈穩定、能源使用、客戶要求及產品競爭力之影響，並提出相對應管理措施，作為永續推動小組及管理階層規劃氣候治理策略之依據。

2025 年，邁科科技持續推動 ISO 14064-1 組織型溫室氣體盤查與查證作業，透過盤查結果掌握集團範疇一及範疇二主要排放來源，作為後續能源管理、節能改善、減碳規劃及資訊揭露之基礎。公司亦將極端氣候、氣溫上升、碳費/碳稅、客戶低碳供應鏈要求及高效散熱市場需求納入氣候風險與機會管理範圍，並透過設備優化、災害應變、備援規劃、環境資料管理及產品技術研發，提升營運韌性與低碳競爭力。

整體而言，氣候變遷對邁科科技既是營運風險，也是市場機會。隨著 AI 伺服器、高效能運算及高功率晶片應用快速成長，高效率散熱解決方案將成為協助客戶降低能耗、提升設備穩定性及回應低碳轉型的重要技術。未來，公司將持續強化氣候風險辨識、溫室氣體管理、節能減碳及高效散熱產品研發，逐步提升氣候治理透明度與永續經營能力，相關氣候風險與機會管理表。



氣候風險與機會管理表

類別	構面	衝擊影響面向	財務衝擊描述及因應措施	影響時間
實體風險	強降雨	財務面 營運面	極端降雨與暴雨事件可能造成廠區局部積淹水、物流受阻及原料保存條件惡化，進而影響製程穩定性與生產排程，並增加設備修繕及營運中斷成本。公司已強化氣候預警、排水設施檢查、防水防洪及原料儲存管理，以降低極端天候衝擊。	長期
實體風險	高溫	財務面 營運面	氣溫上升可能提高空調負載，增加用電需求與營運成本，並影響工作環境及設備運作效率。公司逐步汰換老舊空調設備、導入高效節能系統，並推動空調管理及廠區綠化，以降低能源消耗。	長期
實體風險	停電與營運中斷	財務面 營運面	極端氣候可能導致供電不穩或停電，影響關鍵設備運作、生產排程與交貨時程。公司規劃備援電力、災害應變及業務持續運作措施，並透過應變演練與責任分工提升營運韌性。	長期

氣候風險與機會管理表

類別	構面	衝擊影響面向	財務衝擊描述及因應措施	影響時間
轉型風險	碳費／碳稅	財務面	溫室氣體排放管制、碳費及碳稅制度可能增加營運成本與法遵壓力。公司已推動 ISO 14064-1 溫室氣體盤查與查證，掌握排放熱點，並逐步規劃節能改善與減量措施。	中長期
轉型風險	客戶低碳要求	財務面 營運面	國際客戶對供應鏈碳管理、產品環境資訊及永續揭露要求提高，若未能符合要求，可能影響訂單取得與客戶關係。公司持續強化溫室氣體管理、環境資料蒐集及客戶溝通機制，以提升低碳供應鏈回應能力。	中長期
機會	高效散熱需求提升	財務面 營運面	AI 伺服器、高效能運算及高功率晶片應用成長，帶動高效率散熱產品與熱管理方案需求提升。公司持續深化高階氣冷、3DVC、水冷板、液冷及相關散熱技術研發，提升產品附加價值與市場競爭力。	中長期

氣候風險與機會管理表

類別	構面	衝擊影響面向	財務衝擊描述及因應措施	影響時間
機會	能源效率與低碳產品價值	財務面 營運面	客戶對設備能源效率與低碳解決方案需求提升，高效散熱產品可協助客戶降低能耗、提升系統穩定性。公司以節能散熱為產品研發主軸，透過熱模擬、結構設計、製程優化及品質管理，提升產品效能與可靠度。	中長期
機會	營運韌性提升	營運面	氣候風險管理可降低災害中斷、設備損壞及能源成本波動對營運之影響，並強化客戶信任。公司已將氣候風險納入風險管理程序，持續優化預警、防災、演練及應變管理機制。	長期



4.05 資訊安全及客戶隱私保護

4.05.1 資訊安全管理

邁科科技重視資訊安全對營運持續、客戶信任、技術資料保護及公司治理之重要性，將資訊安全納入風險管理與內部控制制度之一環。公司已依「公開發行公司建立內部控制制度處理準則」及「上市上櫃公司資通安全管控指引」要求，訂定電子計算機作業相關控制程序及資通安全管理規範，並設置資安專責單位，由資安部隸屬資訊處，負責資訊安全規劃、推動、監控及改善作業。

公司資訊安全管理以「降低資安風險、維持系統可用、保護資料完整與機密」為核心，針對電腦資料、資訊系統、資訊設備及網路設備建立管理機制。公司於伺服器、作業系統及網路系統建構分層防護，並透過防毒軟體、病毒碼更新、權限控管、密碼定期變更、禁止未授權軟體使用等措施，降低電腦病毒攻擊、駭客入侵、資料損毀及資料庫異常等風險。

2025 年度，邁科科技持續強化資訊安全管理制度，並於 2025 年 4 月 16 日取得 ISO/IEC 27001:2022 資訊安全管理系統證書。公司亦規劃於 2026 年 3 月 10 日進行年度追查驗證並完成續證，以確保資安管理制度持續有效運作。

在資安意識提升方面，公司持續辦理員工資訊安全教育訓練及檢查測試，2025 年 10 月進行「社交工程」測試，2025 年 12 月進行「資安通識」教育訓練與測驗，以強化同仁對釣魚郵件、帳號密碼保護、資料外洩及異常通報之辨識能力，相關執行情形。

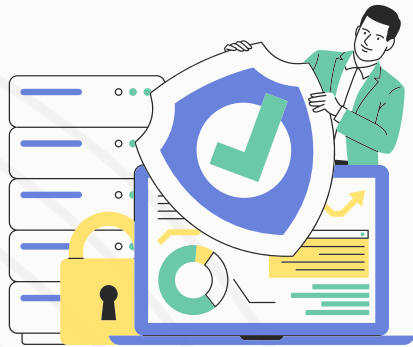


ISO/IEC 27001 資訊安全管理系統證書

資訊安全管理目標與執行情形

管理項目	2025 年目標	2025 年執行情形	後續管理方向
資安治理架構	設置專責單位，明確資訊安全權責	已設置資安部並隸屬資訊處，負責公司資訊安全規劃與管理	持續依營運需求檢視資安權責及資源配置
資安管理制度	導入並維持 ISO/IEC 27001 資訊安全管理系統	2025 年 4 月 16 日取得 ISO/IEC 27001:2022 證書	持續維持系統有效性，並進行年度追查驗證
系統與網路防護	降低病毒、駭客入侵及資料損毀風險	建置伺服器、作業系統及網路分層防護；電腦安裝防毒軟體並定期更新病毒碼	持續強化端點防護、網路監控及異常事件處理
權限與密碼管理	強化帳號、密碼及權限控管	要求伺服器密碼定期變更，並要求同仁妥善保管帳號、密碼及使用權限	定期檢視帳號權限，降低未授權存取風險

管理項目	2025 年目標	2025 年執行情形	後續管理方向
軟體使用管理	避免未授權軟體造成資安及法遵風險	禁止使用未經授權之軟體	持續宣導合法軟體使用及端點管理要求
員工資安意識	提升員工對資安風險之辨識與通報能力	2025 年 10 月進行社交工程測試；2025 年 12 月進行資安通識教育訓練與測驗	持續辦理教育訓練、測試及資安宣導
營運持續	確保重大災害或資安事件發生時可迅速應變	已設有資訊安全事件緊急應變計畫，降低資安事件對營運之影響	持續強化應變流程、備份復原及演練機制



4.05.2 客戶隱私保護

邁科科技重視客戶隱私及商業機密保護，將客戶資料保護納入客戶服務、資訊安全、內部控制及利害關係人溝通管理中。公司主要客戶多屬電子、資訊、伺服器、網通及高階散熱應用供應鏈，合作過程涉及產品規格、設計資料、訂單資訊、客戶需求及品質改善紀錄等資訊，因此公司要求相關人員依職務權限使用客戶資料，並透過資訊系統權限控管、資料存取管理及內部保密要求，降低客戶資料外洩或不當使用風險。

在客戶溝通與權益維護方面，公司已於網站設置利害關係人專區，由專人處理相關事項；並訂有「客訴處理管理辦法」及「客戶滿意度調查作業規範」，以客戶導向之品質系統管理客戶意見、客訴處理及滿意度回饋。公司透過業務行銷中心統籌客戶滿意度調查，並就客服服務品質、交期管理、價格趨勢配合、設計工藝及品質管控等構面蒐集客戶意見，作為後續改善依據。

本年度公司延續既有資安與客戶資料管理機制，並以取得 ISO/IEC 27001:2022 資訊安全管理系統認證作為強化客戶資料保護之基礎。2025 年度未發生侵犯客戶隱私或遺失客戶資料之投訴情事。



客戶隱私保護與客戶資料管理執行情形

管理項目	管理作為	2025 年執行情形
客戶資料保護	依職務需求及權限管理客戶資料使用，避免未授權存取或外洩	持續透過資訊系統權限、密碼管理及內部保密要求進行控管
客戶溝通管道	透過公司網站利害關係人專區、電話及電子郵件等方式受理客戶意見	由專人處理利害關係人及客戶相關事項
客訴處理	依客訴處理管理辦法受理、分析、改善及追蹤客戶反映事項	維持以客戶為導向之品質管理流程
客戶滿意度管理	依客戶滿意度調查作業規範，以客觀方式評估客戶對產品或服務之滿意度	持續辦理客戶滿意度調查，並將改善建議納入營運改善追蹤
資訊安全支援	透過 ISO/IEC 27001:2022 管理系統、資安教育訓練及系統防護強化資料保護	2025 年取得 ISO/IEC 27001:2022 證書，並辦理社交工程測試及資安通識訓練
隱私投訴管理	追蹤是否發生侵犯客戶隱私、客戶資料遺失或資料外洩事件	2025 年度未發生侵犯客戶隱私或遺失客戶資料之投訴情事。

4.06 產品及服務管理

4.06.1 顧客健康與安全

邁科科技主要產品為散熱片、熱導管、均溫板、液冷模組與相關散熱解決方案，產品多應用於 AI 伺服器、高效能運算、電腦、顯示卡、網通設備、車用電子及工業產品等領域。公司產品雖非直接面向終端消費者之一般消費品，但產品之散熱效能、材料安全、可靠度及品質穩定性，仍會影響客戶產品運作安全、設備壽命與系統穩定度。因此，公司將顧客健康與安全管理重點聚焦於「產品品質可靠」、「材料與有害物質管制」、「製程穩定」及「客訴改善追蹤」。

邁科科技透過品質管理系統、客戶規格審查、設計驗證、製程管控、成品檢驗及客訴處理機制，確保產品符合客戶品質、功能、安全及環境管理要求。供應商管理方面，公司要求供應商具備合法資質，並將不使用衝突礦產、有害物質保證、ISO 9001、ISO 14001或IATF 16949等管理系統納入供應商評估條件，以降低產品材料及供應鏈品質風險。

公司亦依「客訴處理管理辦法」處理客戶反映事項，要求相關部門於收到客訴後 24 小時內回覆客戶，並於 72 小時內提供初步分析報告。後續則依問題性質進行原因分析、改善對策擬定與追蹤確認，以降低重複性異常並提升產品可靠度。

顧客健康與安全管理作為

管理面向	管理重點	2025年執行情形
產品品質與可靠度	透過設計審查、製程管控、組裝測試及品質檢驗，確保產品符合客戶規格	持續強化散熱產品品質管理及性能驗證
材料與有害物質管制	要求供應商簽署不使用有害物質保證書，並優先選擇具品質或環境管理系統認證之供應商	持續納入供應商遴選及評估條件
客戶反映處理	依客訴處理流程進行受理、回覆、原因分析與改善追蹤	收到客訴後 24 小時內回覆，72 小時內提供初步分析報告
客戶滿意度	透過問卷蒐集客戶對服務、交期、價格、設計工藝及品質管控等構面之意見	2025 年客戶滿意度平均分數為 88.8 分，低分項目納入改善追蹤。
重大違規情形	顧客健康與安全相關重大違規或裁罰	依目前檔案及年報揭露，未見重大產品安全裁罰或重大違規情事。



惠立勤 ISO 9001 品質管理系統證書



惠立勤IATF 16949汽車產業品質管理系統證書

4.06.2 產品行銷、標示與倫理管理

邁科科技屬 B2B 散熱解決方案供應商，主要銷售對象為電子、資訊、AI 伺服器、網通、車用及工業應用客戶，並非以一般消費者零售通路為主要營運模式。因此，公司之產品行銷與標示管理，重點不在大眾廣告或消費性包裝標示，而在於確保對客戶提供之產品規格、性能數據、材料資訊、環境合規資料及技術文件具備正確性、完整性與可追溯性。

公司於產品開發、業務洽談及客戶服務過程中，依客戶需求提供產品規格、散熱性能、材料組成、製程能力、有害物質管理及品質驗證等資訊，避免誇大、不實或具誤導性之聲明。涉及客戶專案、產品設計或技術資料時，相關人員應依公司內部權限、保密要求及客戶約定辦理，以維護客戶權益與商業信任。

在對外溝通方面，邁科科技透過業務行銷中心、客戶服務窗口及利害關係人溝通管道，回應客戶對產品規格、品質、交期、環境管理及有害物質管制等需求。公司亦透過客戶滿意度調查及客訴處理流程，蒐集客戶回饋並納入改善計畫，以確保產品與服務資訊傳遞符合客戶期待及法令要求。

4.06.3 產品研發與服務創新

邁科科技以散熱技術為核心競爭力，持續投入高效能運算、AI 伺服器、液冷散熱及高功率晶片散熱相關產品研發。隨著 AI 基礎設施建設與高性能運算需求快速成長，晶片功耗持續提升，散熱效率已成為客戶產品穩定運作與能源效率管理之重要關鍵。公司透過研發創新、製程自動化、品質管控及客製化設計能力，提供客戶高效率、高可靠度之散熱解決方案。

2025 年，邁科科技合併研究發展費用為新台幣 172,821 仟元，占合併營業收入淨額 4.67%。公司持續推動 VC 無塵室生產車間及監控系統、VC 高溫作業自動移載平台、VC 與模組 AI 質量管控辨識系統、全無化學污染之全自動化 VC 生產線、自動化水冷產線、伺服器水冷全模組、二相流水冷板及高階 CPU／TPU 散熱方案等研發成果。

公司短期發展方向包含擴大水冷及空冷伺服器、資料中心所需散熱風扇與均溫板散熱模組市場；並持續導入自動化製程，提升生產效率、降低成本及強化產品穩定性。此外，邁科科技亦將高效節能散熱視為回應低碳趨勢的重要產品價值，透過液冷、3DVC、水冷板及高功率晶片散熱技術，協助客戶提升設備效率並降低系統熱風險。

產品研發與服務創新執行情形

項目	2025年執行情形
合併研究發展費用	新台幣 172,821 仟元
研發費用占合併營業收入淨額比例	4.67%
主要研發方向	AI 伺服器散熱、高功率晶片散熱、VC、3DVC、水冷板、液冷模組、自動化製程
製程創新	VC 無塵室生產車間及監控系統、VC 高溫作業自動移載平台、全自動化 VC 生產線
品質創新	VC 與模組 AI 質量管控辨識系統
產品創新	AI 用 TPU 晶片 2D VC 散熱片量產、TPU 晶片 2.5DVC 散熱片試產、伺服器水冷全模組、二相流水冷板
服務創新	透過客製化設計、客戶技術支援、客訴改善及滿意度回饋機制，提升客戶合作品質

2025年主要研發成果

類別	主要成果
製程自動化	VC 無塵室生產車間及監控系統完成建置
製程自動化	VC 高溫作業導入全自動移載平台完成建置
品質管理	VC 與模組 AI 質量管控辨識系統開發完成
綠色製程	全無化學污染之全自動化 VC 生產線完成建置
高功率晶片散熱	AI 用 TPU 晶片 2D VC 散熱片量產
液冷技術	自動化水冷產線建立
液冷技術	伺服器用含 CPU、記憶體水冷全模組開發
液冷技術	二相流水冷板開發
材料與接合技術	應用於水冷板的擴散結點技術開發
高功率晶片散熱	應用於 TPU 晶片的 2.5DVC 散熱片開發試產
標準品開發	AMD SP7、Intel Oak Stream CPU 標準品水冷板及散熱片開發

4.07 供應鏈管理

4.07.1 供應商管理政策

邁科科技重視供應鏈穩定性與永續發展，將供應商視為營運成長、產品品質、交期穩定及永續轉型之重要合作夥伴。公司已訂定「採購管理辦法」及供應商評估相關程序，於供應商遴選、評鑑及合作管理過程中，除考量品質、成本、交期、服務及技術能力外，亦將環境保護、職業安全衛生、勞動人權、商業道德、法令遵循及企業社會責任納入管理要求，以降低供應鏈營運風險並提升合作韌性。

在供應商選擇條件上，公司優先考量經營狀況良好、具合法資質、財務制度健全且無信用不良紀錄之供應商；並要求供應商簽署衝突礦場調查，不使用有害物質保證書，優先選擇已取得 ISO 9001、ISO 14001 或 IATF 16949 等管理系統認證之企業。若供應商尚未取得相關環境認證，公司亦會檢視其內部是否具備相應管理制度及執行能力，以確保供應商符合品質、環境與社會責任要求。

針對持續交易之合格供應商，邁科科技定期進行供應商稽核與評鑑，評估項目包含品質、價格成本、服務水準、環保、工作安全及技術能力等面向。若發生供貨異常，公司將協助供應商進行原因分析與改善追蹤；對於績效良好之供應商，則透過持續合作維持供應鏈競爭力。

4.07.2 RBA與廉潔承諾管理

為強化供應鏈誠信經營與社會責任管理，邁科科技推動供應商簽署「誠信廉潔承諾書」、「責任商業聯盟行為準則（RBA）聲明書」、「保密協定」及「衝突礦產調查」等文件，藉此將勞工權益、職業安全衛生、環境保護、商業道德、保密義務及材料來源責任納入供應鏈合作基礎。

公司將年度交易金額累計達新台幣 50 萬元以上之供應商定義為主要供應商，並以主要供應商作為 RBA 與廉潔承諾管理之優先推動對象。公司長期目標為供應商簽署誠信廉潔承諾書及 RBA 聲明書達 90% 以上；短期則持續推動主要供應商完成相關文件簽署，以強化供應鏈法遵、勞工權益、環境保護與商業道德管理。

依 2025 年資料收集清單統計，邁科科技 2025 年供應商數量為 220 家，其中完成誠信廉潔承諾書簽署者 149 家，簽署率 67.73%；完成 RBA 聲明書簽署者 142 家，簽署率 64.55%；完成保密協定簽署者 100 家，簽署率 45.45%；完成衝突礦產調查者 12 家，比例為 5.45%。相較 2024 年，誠信廉潔承諾書簽署家數增加 9 家，RBA 聲明書簽署家數增加 23 家，顯示公司於供應商永續承諾推動已有進展將持續擴大簽署範圍並提升回收率。

RBA與廉潔承諾管理執行情形一覽

項目	2024 年	2025 年	增減情形	2025 年簽署率／ 比例
供應商數量	232 家	220 家	-12 家	100.00%
簽署衝突礦產調查	59 家	12 家	-47 家	5.45%
簽署誠信廉潔承諾書	140 家	149 家	+9 家	67.73%
簽署 RBA 聲明書	119 家	142 家	+23 家	64.55%
簽署保密協定	114 家	100 家	-14 家	45.45%

註：2025 年簽署率係以 2025 年供應商數量 220 家為分母計算。部分項目受集中採購或統計口徑調整影響。

RBA與廉潔承諾管理目標

管理項目	管理對象	管理內容	2025 年執行情形	後續目標
誠信廉潔承諾書	主要 供應商	要求供應商承諾誠信交易，禁止利益輸送、不當餽贈、舞弊或其他不誠信行為	2025 年 149 家完成簽署，簽署率 67.73%	持續推動簽署率達 90% 以上
RBA 聲明書	主要 供應商	要求供應商重視勞工權益、職業安全衛生、環境保護、商業道德及管理系統	2025 年 142 家完成簽署，簽署率 64.55%	持續推動簽署率達 90% 以上
保密協定	主要合 作供應商	保護公司、客戶及供應鏈合作過程中涉及之技術、商業及專案資訊	2025 年 100 家完成簽署，簽署率 45.45%	依合作風險及專案需求提高簽署覆蓋率
衝突礦產調查	涉及相關 材料供應商	掌握供應鏈材料來源及衝突礦產風險	2025 年 12 家完成調查，比例 5.45%	持續配合客戶及供應鏈管理需求辦理
供應商誠信宣導	合作 供應商	由採購單位宣導誠信經營政策，並要求供應商簽署相關承諾文件	持續執行	強化供應商溝通、追蹤及文件回收管理

4.07.3 在地採購與永續供應鏈

邁科科技重視供應鏈韌性與區域合作關係，在採購管理上兼顧品質、成本、交期、技術能力及永續責任。公司於供應商選擇與合作過程中，除優先考量具穩定供貨能力及品質管理制度之供應商外，亦關注供應商是否符合環境保護、職業安全衛生、勞動人權及商業道德等要求，並透過供應商評估、稽核及承諾文件管理，逐步建構具韌性與責任導向之永續供應鏈。

在地採購方面，公司依營運需求、供應來源、物流效率、報關屬性、及採購交易型態進行採購分類與統計。依 2025 年資料收集清單，邁科科技 2025 年總採購金額為新台幣 6,040,390.27 仟元，其中本地採購金額為新台幣 4,085,152.36 仟元，占比 67.63%；國外供應商採購金額為新台幣 1,955,237.90 仟元，占比 32.37%。相較 2024 年，本地採購金額增加新台幣 1,802,884.57 仟元，惟本地採購比例由 76.83% 下降至 67.63%，主要係因回台客戶集中在台及進口金額升高，使整體採購結構產生變動。

在地採購情形一覽

年度	總採購金額 (仟元)	本地採購金額 (仟元)	國外供應商採購 金額 (仟元)	本地採購 比例	國外供應 商採購比例	說明
2024	2,970,675.53	2,282,267.80	688,407.73	76.83%	23.17%	依公司採購 分類統計
2025	6,040,390.27	4,085,152.36	1,955,237.90	67.63%	32.37%	回台客戶集 集中在台，進 口金額升高

永續供應鏈方面，公司將環境與社會責任條款納入供應商契約管理，若供應商違反企業社會責任政策，且對環境或社會造成顯著影響，經公司認定違反事實明確時，公司得依契約終止合作，以促使供應商落實自主管理。未來，邁科科技將持續強化在地採購統計、供應商 ESG 風險辨識、承諾書簽署率追蹤及供應商評鑑機制，使供應鏈管理由品質、成本及交期控管，逐步深化至低碳、誠信、合規與共榮之永續供應鏈管理。

在地採購與永續供應鏈管理表

管理面向	管理重點	2025 年執行情形／管理方向
在地採購	依營運據點、交期效率、物流成本、供應來源及報關屬性評估採購來源	2025 年本地採購金額 4,085,152.363 仟元，占總採購金額 67.63%
採購結構管理	追蹤本地及國外供應商採購金額與比例變化	2025 年因進口金額升高，本地採購比例較 2024 年下降
供應鏈韌性	降低單一供應來源、交期延誤及物流中斷風險	持續透過供應商評估及多元供應來源，提升供應穩定性
永續供應商管理	將環境、社會、職安、人權及商業道德納入供應商管理	持續推動供應商承諾文件簽署、定期評鑑及異常改善
供應商契約責任	要求供應商善盡社會與環境保護責任	若違反情節重大且事實明確，公司得依契約終止合作
量化揭露改善	建立供應商簽署率、在地採購比例及評鑑結果之追蹤	持續完善供應鏈 ESG 數據管理，提升永續供應鏈揭露品質

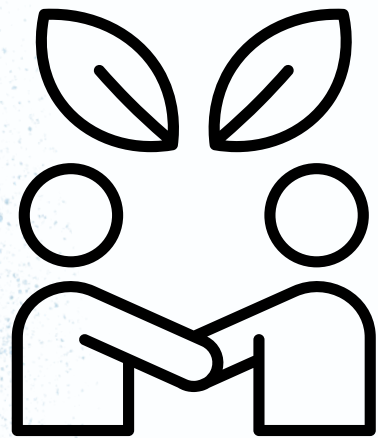
4.08 外部參與

邁科科技重視與外部組織、產業團體、投資人、社區及各類利害關係人之互動，透過公協會參與、投資人溝通、利害關係人交流、社會公益及在地連結，持續掌握產業動態、法規趨勢、市場期待及社會需求，並將外部意見作為公司治理、營運管理、資訊揭露及永續發展推動之參考依據。

在投資人與資本市場溝通方面，2025 年邁科科技辦理上市前業績發表會，向投資人、法人機構及市場利害關係人說明公司營運成果、產業定位、核心技術、未來發展策略及成長動能。透過公開且透明之溝通機制，公司強化外部利害關係人對邁科科技營運模式、財務表現及散熱技術布局之理解，並提升資本市場資訊透明度與公司治理品質。

在公協會參與方面，2025 年邁科科技持續維持新北市工業會會員資格，透過參與在地產業組織，取得產業交流、法規資訊、企業經營、勞動安全及永續相關議題之資訊，作為強化在地產業連結及回應外部環境變化之管道。公司藉由公協會平台掌握外部政策及產業趨勢，有助於提升營運決策品質與風險管理敏感度。

在社會參與方面，邁科科技延續「取之社會、用之社會」之理念，關注員工、社區及弱勢族群福祉。2025 年，公司於福委會中設置獎助學金，給予品學兼優之員工子女實質鼓勵，持續以員工家庭支持作為社會參與之一環。此外，公司亦透過員工活動、健康促進、視障按摩及團隊交流活動，將員工關懷、社會共融及企業文化連結，逐步深化企業與員工、家庭及社會之正向互動。



辦理上市前業績發表會，強化資訊透明與外部溝通。



上市掛牌典禮，員工共同參與公司重要發展里程碑



公司頒發2025 子女獎學金，支持員工家庭與下一代教育



邁科共融・以人為本

5.01	人才發展與人才管理	P.53 - P.63
5.02	職業安全及衛生	P.64 - P.68
5.03	社會參與及影響力	P.68 - P.69

人才是邁科科技推動技術創新、品質提升與永續經營的重要基礎。面對 AI 伺服器、高效能運算、液冷散熱及全球供應鏈快速變動，公司持續以「穩定人才、強化專業、照顧員工、連結社會」作為社會面管理核心，致力打造安全、尊重、多元且具成長機會的職場環境。

邁科科技重視員工權益與勞資溝通，依循營運所在地勞動法令辦理薪酬福利、教育訓練、職業安全衛生及申訴機制，並透過在職訓練、專業技能培育及管理能力提升，強化組織整體競爭力。公司亦關注工作環境安全與員工健康，藉由消防演練、工安教育訓練及日常管理，降低職業災害風險，提升員工安全意識與應變能力。

在社會共融方面，邁科科技除持續支持員工家庭與福祉，也透過公益參與、在地連結及利害關係人溝通，回應社區與外部社會期待。未來，公司將持續完善人才發展、職場安全、員工關懷及社會參與機制，使企業成長能與員工、家庭、社區及產業夥伴共同前進，創造更具韌性與包容性的永續價值。

5.01 人力發展與人才管理

邁科科技將人才視為推動產品創新、品質穩定、客戶服務及永續經營之核心資產。面對 AI 伺服器、高效能運算、液冷散熱及全球供應鏈快速變化，公司持續強化人力資源管理制度，透過公平聘僱、薪酬福利、教育訓練、職涯發展、勞資溝通及職場安全管理，打造穩定且具成長性的工作環境。

邁科科技持續依循營運所在地勞動法令，保障員工薪資、工時、休假、保險、退休與職場安全等權益，並透過員工管理規章、申訴機制、勞資溝通及教育訓練制度，促進員工安心工作與持續成長。公司亦重視多元共融與性別平等，於招募、任用、升遷、薪酬及訓練過程中，以職務需求、專業能力與績效表現作為主要依據，避免因性別、年齡或其他非工作相關因素產生不公平待遇。

依 2025 年資料統計，邁科科技員工總數為 436 人，女性 175 人、男性 261 人；非員工工作者則以派遣人員為主，合計 138 人。公司 2025 年教育訓練總受訓人次為 1,135 人次，總訓練時數為 2,509 小時，並持續透過績效考核與職能訓練，強化組織人才發展與營運競爭力。

5.01.1 人權政策與承諾

邁科科技尊重並保障員工基本權益，依循營運所在地勞動法令及國際人權精神，於招募任用、薪酬福利、教育訓練、職涯發展、工作安全及申訴溝通等面向，落實公平、尊重及無歧視之管理原則。公司於人員招募時，依職務需求、學經歷背景、專業能力及工作適任性進行評估，不因性別、年齡、婚姻、身心障礙或其他與工作能力無關之因素而有不公平待遇。

公司重視勞資雙方順暢溝通，設置電子郵件信箱及合規、適當之申訴管道，並透過勞資會議傾聽與回應員工需求，以降低勞資關係風險及人才流失風險。年報亦揭露，公司將勞資關係緊張列為社會面營運風險之一，並以加強溝通管道、定期召開勞資會議及確保內部機會公平合理作為主要回應措施。

現階段，邁科科技之人權管理主要透過員工管理規章、申訴機制、職安衛管理、教育訓練、誠信經營與供應商 RBA 承諾等制度落實。未來，公司可進一步將既有制度整合為正式人權政策，明確揭露禁止強迫勞動、禁止童工、反歧視、反騷擾、尊重結社自由、合理工時、職場安全及申訴保護等承諾，以提升人權治理完整性。

人權承諾與管理作為

管理面向	管理承諾	2025 年管理作為
公平聘僱	依職務需求與專業能力進行任用，不因非工作相關因素差別待遇。	依用人單位需求、學經歷及專業能力進行招募與任用。
反歧視與多元平等	維護員工平等工作機會與合理發展環境。	確保公司內部各項機會公平合理，避免差別待遇或歧視。
勞動權益	遵循營運所在地勞動法令，保障薪資、工時、休假及保險權益。	依勞動基準法、勞工保險條例及相關法令辦理福利與保險。
申訴與溝通	建立員工意見反映及申訴管道。	設置電子郵件信箱及適當申訴管道，並透過勞資會議溝通。
職場安全	提供安全、健康之工作環境。	定期辦理消防演練與工安教育訓練。

5.01.2 人力結構與多元組成

截至2025年底，邁科科技員工總數為 436 人，其中女性 175 人，占 40.14%；男性 261 人，占 59.86%。年齡分布以 31 至 50 歲員工為主，共 267 人，占 61.24%；30 歲以下員工 146 人，占 33.49%；51 歲以上員工 23 人，占 5.27%。整體而言，公司人力組成以青壯年及中堅專業人員為主，符合散熱產品研發、製造、品質管理與客戶服務所需之技術密集特性。

2025年員工年齡與性別結構一覽

年齡別	女性人數	男性人數	合計	占全體員工比例
30 歲以下	41	105	146	33.49%
31 至 50 歲	127	140	267	61.24%
51 歲以上	7	16	23	5.27%
合計	175	261	436	100%

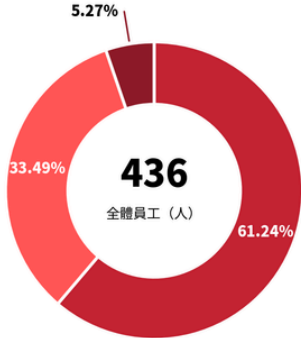
以職級觀察，2025 年非主管員工 376 人，占全體員工 86.24%；基層主管 29 人，占 6.65%；高階主管 31 人，占 7.11%。此結構顯示公司以生產、研發、品質、業務及營運支援人力為主，並由基層及高階主管負責組織管理、技術推進及營運決策。

2025年員工職級結構

職級	女性人數	男性人數	合計	占全體員工比例
非主管	159	217	376	86.24%
基層主管	11	18	29	6.65%
高階主管	5	26	31	7.11%
合計	175	261	436	100%

全體員工年齡結構

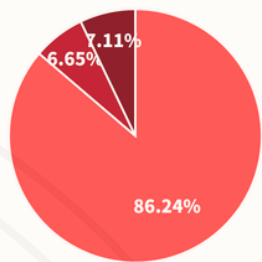
全體員工 436 人（女性 175 人、男性 261 人）



資料來源：全體員工人數（依 2025 年節結構統計計算）

全體員工職級結構

全體員工共 436 人（女性 175 人、男性 261 人）



資料範圍：全體員工 | 占比=各職級合計人數 ÷ 全體員工（436 人）

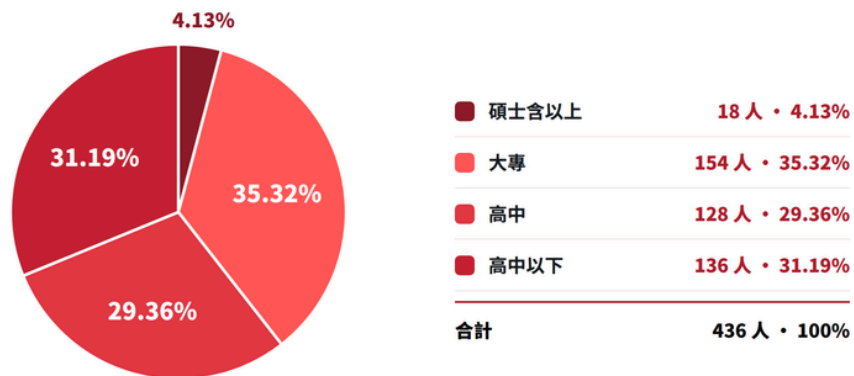
以學歷觀察，2025年學歷結構以大專 154 人最多，占全體員工約 35.32%；碩士含以上 18 人，占 4.13%。整體而言，公司人力配置兼具研發技術、製造執行及營運支援功能，符合散熱產品研發、製造、品質管理與客戶服務所需之人才結構。

2025年員工學歷結構

學歷	女性人數	男性人數	合計	說明
碩士含以上	4	14	18	主要分布於研發、技術、管理及專業支援相關職務，支援公司產品開發、技術創新及營運決策。
大專	65	89	154	為公司專業人力主要來源之一，涵蓋研發、品質、業務、製造管理、行政及營運支援等職能。
高中	42	86	128	多分布於生產、製造、倉儲、品檢及現場作業相關職務，支援日常營運與產線執行。
高中以下	64	72	136	主要為生產現場、製程作業及相關基層職務人員，協助公司維持產能與製造穩定性。
合計	175	261	436	2025 年員工學歷結構以大專、高中及高中以下為主，符合公司研發、製造及現場作業並重之營運特性。

全體員工學歷結構

全體員工共 436 人（女性 175 人、男性 261 人）

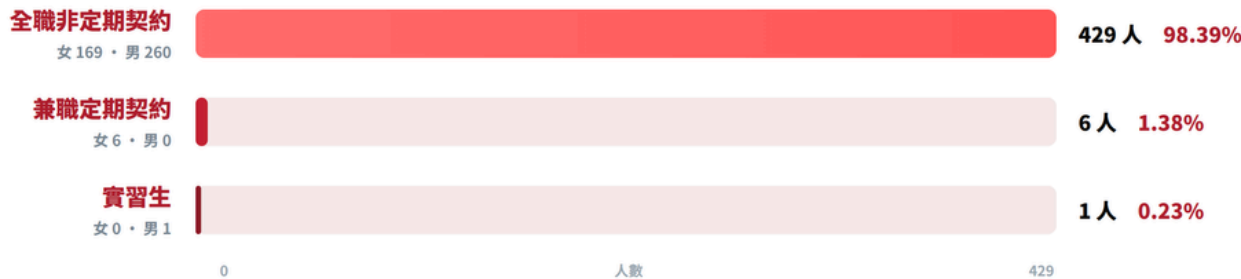


2025 年員工學歷結構以大專、高中及高中以下為主，符合公司研發、製造及現場作業並重之營運特性

2025年邁科科技全職非定期契約員工 429 人，占全體員工約 98.39%，為公司主要人力來源；兼職定期契約員工 6 人，占 1.38%；實習生 1 人，占 0.23%。整體顯示公司以長期、穩定之正式聘僱為主要人力政策，並視業務需求搭配少量彈性人力與實習機制，以兼顧營運穩定與人才培育。

全體員工雇用型態結構

全體員工共 436 人（女性 175 人、男性 261 人）



2025 年公司雇用型態以全職非定期契約為主，占全體員工約 98.39%，顯示公司人力結構穩定

2025年雇用類型統計

雇用類型	女性人數	男性人數	合計	說明
全職非定期契約	169	260	429	為公司主要雇用型態，涵蓋研發、製造、品質、業務、行政及管理等正式員工，提供穩定營運與長期人才發展基礎。
兼職定期契約	6	0	6	依特定職務或階段性業務需求聘用，作為彈性人力配置之補充。
實習生	0	1	1	配合人才培育及產學實務學習需求，提供學生接觸企業營運與專業職能之機會。
合計	175	261	436	2025 年公司雇用型態以全職非定期契約為主，占全體員工約 98.39%，顯示公司人力結構穩定。

2025 年邁科科技非員工工作者共 138 人，均為透過人力派遣公司派用之派遣人員，主要從事作業員相關工作，用以支援生產現場及產能需求變化。

2025年非員工工作者統計

類型	男性	女性	合計	合約關係 與工作類型	說明
協力人員	0	0	0	透過協力廠商間接雇用	2025 年無協力人員，顯示公司未透過協力廠商配置此類間接工作人力。
派遣人員	97	41	138	透過人力派遣公司派用，主要從事作業員相關工作	派遣人員主要支援產線作業及製造現場人力需求，作為產能調度及生產彈性配置之一環。
合計	97	41	138	—	2025 年非員工工作者均為派遣人員，男性占 70.29%，女性占 29.71%。

公司雖透過派遣人力提升製造彈性，仍持續關注派遣人員之工作安全、勞動條件及現場管理，確保其工作環境符合公司職業安全衛生及人權管理要求。

5.01.3 多元共融與性別平等

邁科科技致力於營造多元、平等、尊重及包容之職場文化，於招募、任用、薪酬、教育訓練、績效考核及升遷管理過程中，以職務需求、專業能力及績效表現為主要依據，保障不同性別、年齡、學歷、身心狀況及背景員工之平等發展機會，避免因非工作相關因素造成差別待遇。

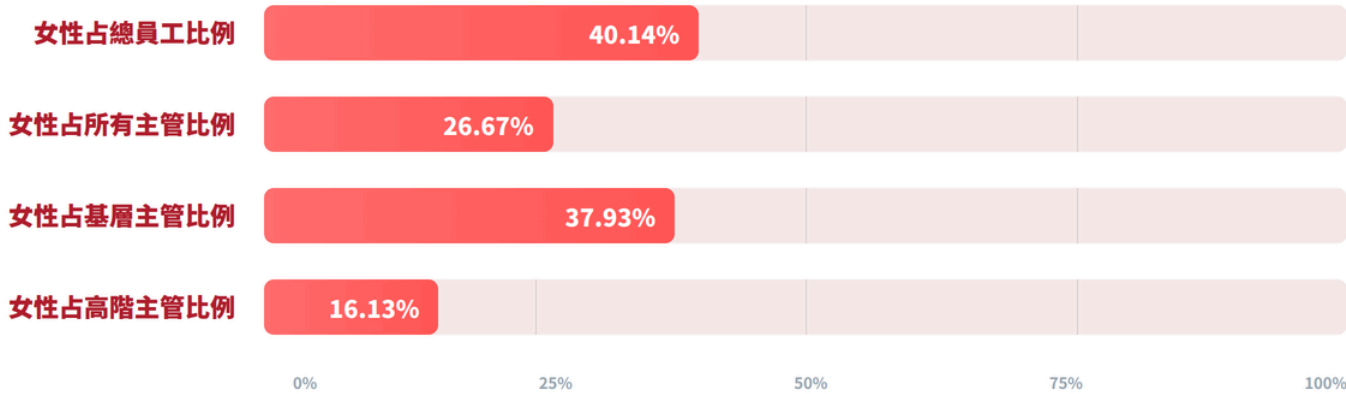
依 2025 年女性多元指標統計，女性占總員工比例為 40.14%，女性占所有主管比例為 26.67%；其中，女性占基層主管比例為 37.93%，女性占高階主管比例為 16.13%。整體而言，公司女性員工已具一定參與基礎，惟女性主管及高階主管比例仍有提升空間。未來，公司將持續透過公平晉升、主管培訓、職能發展及人才梯隊規劃，提高女性及多元人才參與管理職務之機會。

女性員工及管理職多元化統計表

指標	百分比
女性占總員工比例	40.14%
女性占所有主管比例	26.67%
女性占基層主管比例	37.93%
女性占高階主管比例	16.13%

女性員工占比分析

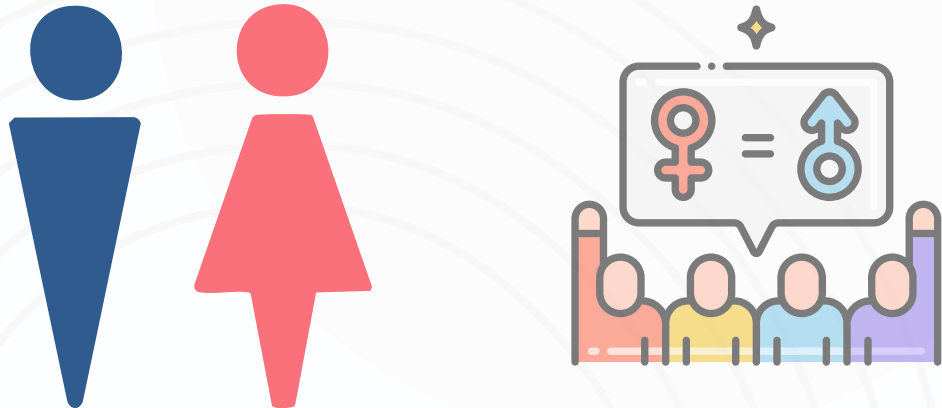
女性於整體員工及各管理層級之比例（對各群體人數而言）



整體女性占比 40.14%；管理層級中以基層主管女性占比較高（37.93%），高階主管女性占比為 16.13%

在身心障礙員工任用方面，2025 年公司共有身心障礙員工 2 人，其中女性 1 人、男性 1 人。公司將持續依循平等聘僱與尊重多元之原則，提供身心障礙員工適切之工作安排與職場支持，使其能在安全、尊重且具包容性的環境中發揮所長。

在育嬰留職停薪方面，2025 年公司無符合申請育嬰留職停薪之員工，亦無新增申請育嬰留職停薪情形。另 2024 年申請育嬰留職停薪之員工，後續已離職，故 2024 年及 2025 年均無可供計算之復職後留任情形，留任率不適用。未來如有員工符合申請資格，公司將依營運所在地法令及內部管理程序辦理，保障員工育兒照顧、復職及職涯延續之權益。



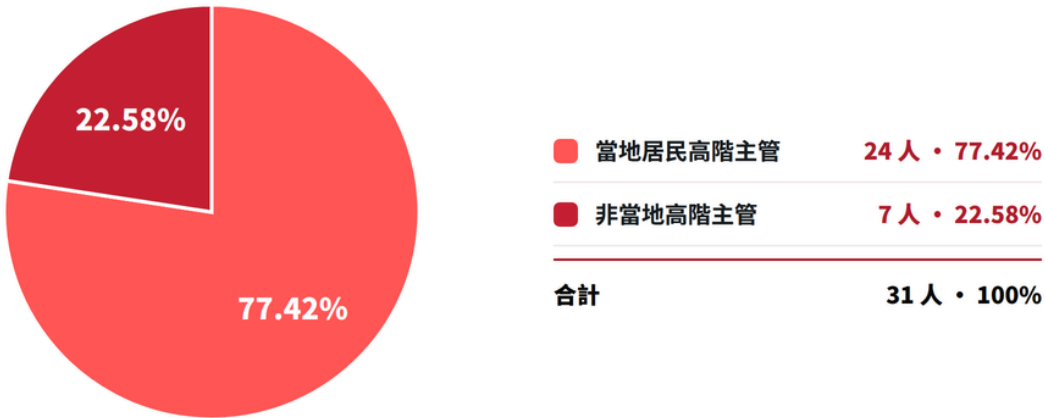
2025年育嬰留職停薪統計

項目	男性	女性	合計	說明
當年度符合申請育嬰留職停薪人數	0	0	0	2025 年無符合申請資格之員工。
當年度申請育嬰留職停薪人數	0	0	0	2025 年無新增申請育嬰留職停薪情形。
育嬰留職停薪原應復職人數	0	0	0	2025 年無當年度應復職人員。
原應復職且復職人數	0	0	0	2025 年無復職情形。
復職率	不適用	不適用	不適用	因無應復職人員，故無復職率計算基礎。
復職後工作超過 12 個月人數	0	0	0	2024 年申請育嬰留職停薪之人員後續已離職。
留任率	不適用	不適用	不適用	因 2024 年申請育嬰留職停薪之人員已離職，2024／2025 年均無可供計算之留任率。

在地人才任用方面，2025 年高階主管人數為 31 人，其中當地居民擔任高階主管者 24 人，占比 77.42%。公司對「當地」之定義為邁科科技以戶籍在台灣為準，惠立勤則以戶籍在廣東為準。此結果顯示公司重視在地管理人才培育，有助於強化各營運據點之管理穩定性及在地溝通效率。

高階主管在地任用比例

2025 年高階主管共 31 人，其中當地居民擔任者 24 人



「當地」定義：邁科科技以戶籍在台灣為準、惠立勤以戶籍在廣東為準 | 顯示公司重視在地管理人才培育



5.01.4 員工薪酬與福利制度

邁科科技依營運所在地法令、職務內容、專業能力、績效表現及市場薪酬水準，建立薪酬與福利制度。公司薪酬管理以吸引人才、留任人才及激勵績效為目標，透過固定薪資、獎金、員工福利、保險、教育訓練及員工照顧措施，提升員工整體報酬與工作保障。

公司依法為員工辦理勞工保險、全民健康保險、退休金提撥及其他法定福利，並依營運需求提供團體保險、教育訓練及各項員工福利措施。

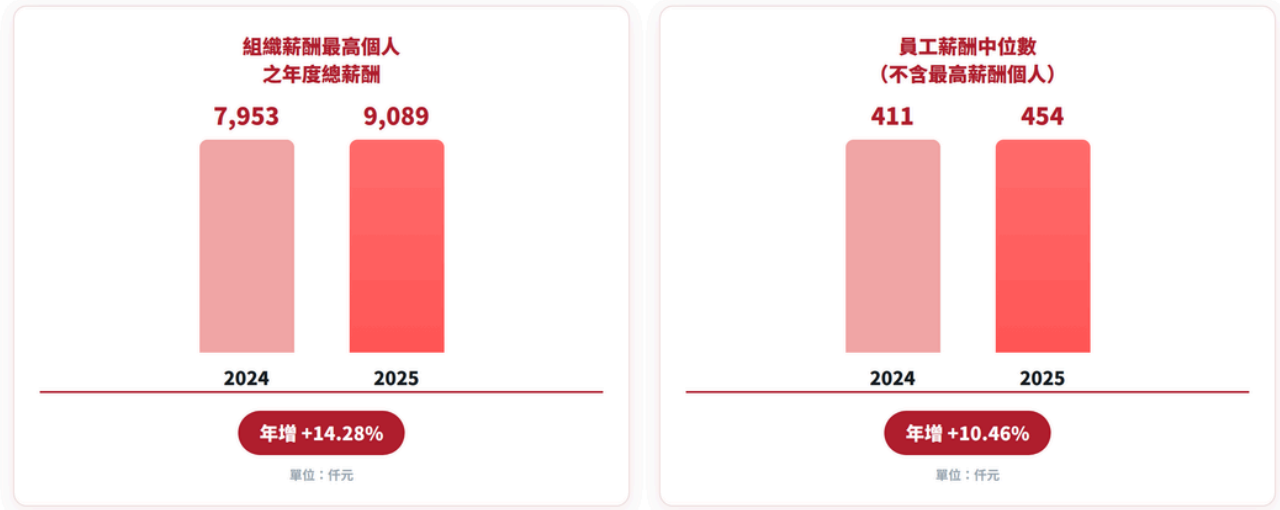
在薪酬公平與整體薪資表現方面，2025 年組織薪酬最高個人之年度總薪酬為新台幣 9,089 仟元，較 2024 年增加 14.28%；所有員工不含最高薪酬個人之年度總薪酬中位數為新台幣 454 仟元，較 2024 年增加 10.46%。

年度總薪酬比率統計表

項目	2025	2024	差異%
組織薪酬最高個人之年度總薪酬(仟元)	9,089	7,953	14.28%
所有員工不含最高薪酬個人之年度總薪酬中位數(仟元)	454	411	10.46%

薪酬變動比較 (2025 vs 2024)

組織最高個人薪酬與全體員工薪酬中位數之年度變化 (單位：仟元)



薪酬倍數 (最高個人 ÷ 員工中位數)：2025 年約 20.0 倍、2024 年約 19.3 倍 | 兩項薪酬皆較前一年成長

2025 年組織薪酬最高個人年度總薪酬較 2024 年增加 14.28%，低於 2024 年度之增幅 34.57%；所有員工不含最高薪酬個人之年度總薪酬中位數則較 2024 年增加 10.46%，高於 2024 年度之增幅 5.12%。

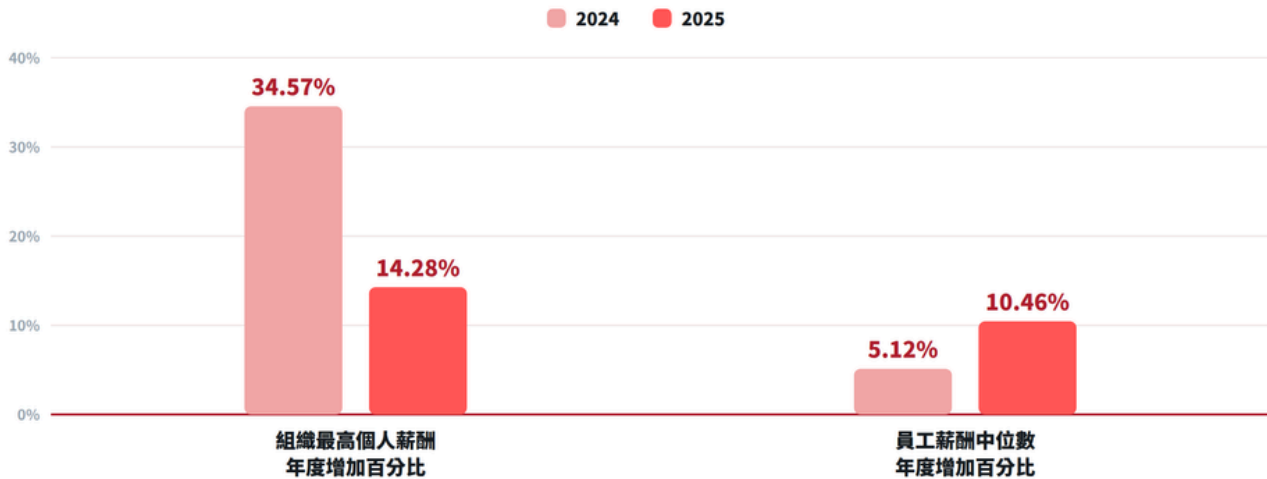
此結果顯示，2025 年員工薪酬中位數成長幅度已有提升，薪酬成長分布較前一年度更趨均衡。公司將持續透過年度薪酬檢視、績效管理及職級制度，強化薪酬合理性與員工留任誘因。

年度總薪酬變化比率統計表

項目	2025	2024	差異%
組織薪酬最高個人之年度總薪酬增加百分比	14.28%	34.57%	-20.29%
所有員工不含最高薪酬個人之年度總薪酬中位數增加百分比	10.46%	5.12%	5.34%

年度薪酬增加百分比比較

最高個人薪酬與員工薪酬中位數之「年度增加百分比」(2024 vs 2025)



最高個人薪酬增加幅度由 34.57% 收斂至 14.28% (−20.29 個百分點)；員工薪酬中位數增加幅度由 5.12% 提升至 10.46% (+5.34 個百分點)
顯示 2025 年薪酬成長更向全體員工傾斜

此外，2025 年非擔任主管職務之全時員工人數為 256 人，較2024年增加44 人；薪資總額為新台幣 126,174 仟元，較 2024 年增加 31,893 仟元；惟非主管全時員工薪資平均數及中位數分別較 2024 年略為下降，此變動主要與 2025 年人力擴編、新進人員增加、基層或製造相關職務占比提升，以及員工年資結構變化有關。公司後續將持續追蹤非主管員工薪資結構與市場薪資水準，確保薪酬具競爭力並兼顧內部公平性。



非擔任主管職務之全時員工薪資資訊

項目	2025 年	2024 年	差異
非主管全時員工人數(人)	256	212	44
非主管全時員工薪資總額(仟元)	126,174	94,281	31,893
非主管全時員工薪資平均數(仟元)	379	388	-9
非主管全時員工薪資中位數(仟元)	384	388	-4

除基本法定保障外，公司亦透過多元員工活動與關懷措施，強化員工凝聚力、身心健康及家庭支持。

2025 年，公司辦理年終尾牙、員工聚餐、上市掛牌慶祝活動、部門聚餐、生日慶生、公司健行、健康講座、健康體態管理課程、理財講座及視障按摩等活動，並設有員工子女獎學金，以支持員工家庭照顧與下一代教育。透過多元福利活動，邁科科技不僅提供員工基本工作保障，更將員工身心健康、財務知能、團隊交流與家庭支持納入福利制度設計。此一作法有助於提升員工歸屬感、降低人才流動風險，並促進公司與員工共同成長。

未來，公司將持續檢視薪酬結構、職級分布、績效制度及市場薪資水準，強化薪酬競爭力與公平性，並透過福利制度與人才發展措施，提升員工留任與組織穩定性。

5.01.5 勞雇關係與溝通機制

在人員流動管理方面，公司透過招募、任用、教育訓練及離職面談，掌握人才需求與離職原因。2025 年新進員工共 260 人，離職員工共 215 人。

年度自願離職率為52.38%，非自願離職率為0%。

近2年離職率

項目/年度	2025	2024
自願離職率(%)	52.38%	49.88%
非自願離職率(%)	0	0
自願離職率(人)	215	203
非自願離職率(人)	0	0



新進離職員工比率分布

類別	年齡	2025年度新進員工						2024年度新進員工					
		直接人員		間接人員		合計		直接人員		間接人員		合計	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
男性	51歲以上	1	1%	4	11%	5	3%	0	0%	5	7%	5	4%
	31-50歲	34	31%	14	40%	48	33%	17	28%	27	36%	44	33%
	30歲以下	75	68%	17	49%	92	63%	44	72%	42	57%	86	64%
小計		110	100%	35	100%	145	100%	61	100%	74	100%	135	100%
女性	51歲以上	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	3	8%	3	4%
	31-50歲	44	44%	12	75%	56	49%	12	32%	24	60%	36	47%
	30歲以下	55	56%	4	25%	59	51%	25	68%	13	33%	38	49%
小計		99	100%	16	100%	115	100%	37	100%	40	100%	77	100%
合計		209	100%	51	100%	260	100%	98	100%	114	100%	212	100%
類別	年齡	2025年度離職員工						2024年度離職員工					
		直接人員		間接人員		合計		直接人員		間接人員		合計	
		人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例	人數	比例
男性	51歲以上	1	1%	3	7%	4	3%	0	0%	5	6%	5	4%
	31-50歲	23	29%	19	43%	42	34%	21	40%	40	51%	61	46%
	30歲以下	56	70%	22	50%	78	63%	32	60%	34	43%	66	50%
小計		80	100%	44	100%	124	100%	53	100%	79	100%	132	100%
女性	51歲以上	1	1%	0	0%	1	1%	0	0%	3	9%	3	4%
	31-50歲	29	39%	4	25%	33	36%	15	38%	26	81%	41	58%
	30歲以下	45	60%	12	75%	57	63%	24	62%	3	9%	27	38%
小計		75	100%	16	100%	91	100%	39	100%	32	100%	71	100%
合計		155	100%	60	100%	215	100%	92	100%	111	100%	203	100%

公司將持續追蹤離職原因、部門別人力流動、關鍵職務留任及新人適應情形，作為福利制度、主管管理及職涯發展改善之依據。

勞雇關係與溝通管理表

管理面向	管理內容	2025 年執行情形
勞資溝通	透過勞資會議、主管溝通及內部管道傾聽員工需求	持續辦理
申訴管道	提供員工意見反映與申訴機制	持續維持
公平機會	確保內部機會公平合理，避免差別待遇	持續落實
離職管理	透過離職面談掌握離職原因	2025 年離職員工 215 人
人才招募	依職務需求進行招募與任用	2025 年新進員工 260 人
非自願離職	追蹤裁撤、解僱或其他非自願離職狀況	2025 年非自願離職 0 人

5.01.6 人才培與發展

邁科科技重視員工在職教育訓練及職能發展，認為員工專業能力是公司技術創新、產品品質、客戶服務與營運韌性之重要基礎。公司依職務屬性與組織發展需求，規劃專業職能、一般職能、管理職能及共同職能等訓練課程，協助員工累積專業知識、強化跨部門協作能力，並提升主管管理與問題解決能力。

2025 年，公司員工教育訓練總受訓人次為 1,135 人次，總受訓時數為 2,509 小時，平均每人次受訓 2.21 小時，課程類別與費用支出分布。

2025年員工教育訓練統計一覽

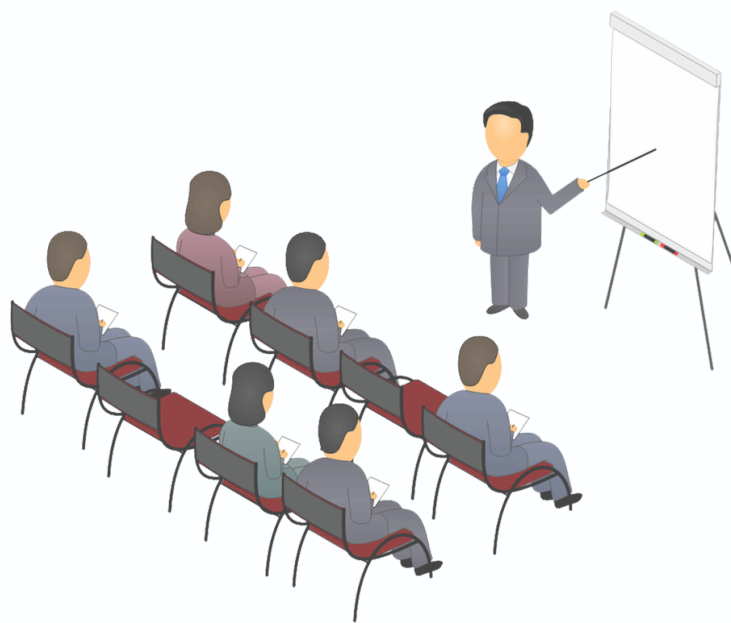
分類	項目	受訓人次	受訓總時數	平均時數
全體員工	教育訓練總計	1,135	2,509.00	2.21
職級	主管	181	408.50	2.26
	非主管	954	2,100.50	2.20
性別	女性	561	1,430.50	2.55
	男性	574	1,078.50	1.88



2025年教育訓練課程類別

課程類別	受訓人次	受訓時數	費用（仟元）
專業職能	63	319	15.6
一般職能	425	1,348	8.5
管理職能	10	60	2
共同職能	637	782	26.6
合計	1,135	2,509	52.7

此外，公司亦定期辦理績效考核，透過主管與員工之目標設定、工作回饋及績效檢視，協助員工了解工作成果與能力發展方向。2025 年接受績效考核人數為 248 人，考核覆蓋率為 56.88%。未來，公司將持續提升績效考核覆蓋率，並將訓練成果、職能需求及人才梯隊規劃納入人才發展管理。



績效考核員工覆蓋情形一覽表

項目		2025			2024		
		考核人數	員工總數	百分比	考核人數	員工總數	百分比
性別	女性	95	175	54.29%	96	150	64.00%
	男性	153	261	58.62%	179	235	76.17%
合計		248	436	56.88%	275	385	71.43%

整體而言，邁科科技透過公平聘僱、多元共融、薪酬福利、勞資溝通及教育訓練制度，建立支持員工安心工作與持續成長之人力資源管理基礎。未來，公司將持續強化人才留任、女性主管培育、績效考核覆蓋率及職能訓練規劃，使人才發展能與公司技術創新、客戶服務及永續經營策略相互連結。



5.02 職業安全及衛生

邁科科技重視員工與工作者之安全健康，將職業安全衛生視為營運管理及社會責任之重要基礎。公司主要營運活動涵蓋辦公、研發、產品設計、生產製造、品質管理及倉儲物流等，工作場域涉及用電設備、製程機台、實驗設備、化學品或有害物質接觸、搬運作業及日常辦公環境等潛在風險。因此，公司透過職業安全衛生管理、教育訓練、消防演練、災害應變及健康促進活動，降低職業災害發生機率，並提升員工安全意識與自我健康管理能力。

2025 年，集團內無職業病、無交通事故及無嚴重交通事故，損工日數為 0 日。相較 2024 年曾發生 1 件一般工傷及 1 件交通事故，2025 年整體職業安全表現已有改善。未來，公司將持續落實職安衛教育訓練、現場風險辨識、作業安全管理、健康促進及異常事件追蹤改善，建立更安全、健康且具韌性的工作環境。

5.02.1 職業安全及衛生政策

邁科以「預防職災、降低風險、強化教育、促進健康」作為職業安全衛生管理核心，依營運所在地法令及公司內部管理規範，推動職場安全與健康管理。公司透過日常管理、教育訓練、急救課程、消防課程、災害應變演練、實驗材料 SDS 管理及健康促進活動，提升員工對安全衛生風險之辨識能力，並降低工作過程中可能發生之意外與健康危害。

公司將重大職業災害列為社會面法律風險之一，認為若發生重大職災，可能造成工廠停工、勞資糾紛及經濟損失。因此，公司持續將職業安全衛生管理列為重點項目，透過急救訓練、消防設備操作、工安教育訓練、工作場所安全檢視及應變能力強化，培養員工在突發事件發生時之通報、疏散、初步救護與自我安全管理能力。

職業安全衛生管理政策與作為

管理面向	管理政策	2025 年管理作為	說明
職災預防	降低工作場所職業災害發生風險	持續落實工作場所安全管理及職安衛教育	透過教育宣導與日常管理，提升員工風險辨識及自我防護能力。
急救與緊急應變	強化員工面對突發傷病或緊急事故之初步處置能力	辦理急救課程，透過心肺復甦術及 AED 操作示範與實作，提升員工應變能力	協助員工熟悉緊急救護流程，於突發狀況發生時爭取黃金救援時間。
消防與災害應變	提升火災、地震及突發事故之應變能力	辦理消防演練、災害應變及通報流程管理	強化員工面對緊急事件之通報、疏散與應變能力。
實驗與有害物質管理	降低設備操作及有害物質接觸風險	排查實驗室使用材料 SDS，建立資料庫作為應變參考	協助員工掌握材料特性、危害資訊及緊急處理方式。
教育訓練	強化員工職業安全衛生知識	持續辦理安全衛生、消防、工安及健康相關訓練	建立員工正確安全觀念，降低不安全行為。
健康促進	關注員工身心健康與工作生活平衡	辦理健康講座、健康體態管理課程、視障按摩、健行等活動	將健康管理由法定安全要求延伸至員工福祉。
異常事件改善	針對事故或異常事件進行追蹤改善	統計職災、職業病、交通事故、損工日數及缺勤率	透過數據追蹤掌握職安衛管理成效。



辦理急救教育訓練，提升員工面對突發傷病事件之初步應變能力



辦理消防安全課程，透過實作演練，提升員工消防安全意識與自我保護能力

5.02.2 職業災害統計與預防措施

邁科科技定期統計職業傷害、職業病、損工日數、交通事故及缺勤率等指標，作為職業安全衛生管理成效之追蹤依據。2025年集團無一般工傷、無職業病、無交通事故及無嚴重交通事故，損工日數為0日；相較2024年曾發生1件一般工傷、1件交通事故及68日損工日數，2025年職災情形已有明顯改善。

職業傷害與職業病統計一覽表

事故項目	2025		2024	
	一般工傷	職業病	一般工傷	職業病
人數	0	0	1	0
損工日數	0	0	68	0
交通事故件數	0	0	1	0
交通事故嚴重件數	0	0	0	0

集團後續將持續以「事前預防、現場管理、教育訓練、事件追蹤」作為職災預防重點，針對製造現場、實驗室、倉儲搬運、設備操作、交通安全及緊急應變等風險來源進行管理。若發生職災或異常事件，將透過原因分析、改善措施擬定、責任單位追蹤及再發防止，降低類似事件重複發生之可能性。



5.02.3 健康促進與職場安全文化

邁科認為職業安全衛生不僅是法規遵循要求，更是支持員工長期投入、團隊穩定及營運韌性的重要基礎。除工作場所安全管理與職災預防外，公司亦將健康促進、壓力舒緩、團隊互動及安全意識培養納入職場文化建構。

2025 年，公司辦理多項健康促進及員工關懷活動，包含健康講座、健康體態管理課程、視障按摩、公司健行、生日慶生、員工聚餐、年終尾牙及理財講座等。其中，健康講座與體態管理課程有助於提升員工自我健康照護能力；視障按摩活動除協助員工舒緩工作壓力外，亦兼具社會共融意義；公司健行及聚餐活動則促進跨部門互動與團隊凝聚力。

此外，公司透過急救課程、消防演練、工安宣導、健康教育及員工活動，持續建立「安全、健康、參與、共好」之職場文化。未來，邁科科技將持續強化健康促進活動之規劃與紀錄，並將參與人次、活動場次、員工回饋及改善建議納入追蹤，以提升職場健康管理與員工福祉成效。



視障按摩活動與健康講座，兼顧員工舒壓與社會共融支持



健康體態管理課程，提升員工健康意識與自我照護能力



透過戶外運動促進健康與團隊交流



員工聚餐活動，促進跨部門交流與職場互動



2025年歲末感恩餐會，感謝同仁年度付出並凝聚團隊向心



辦理理財講座，協助員工建立財務規劃與理財知能

整體而言，邁科科技 2025 年職業安全衛生表現較前一年度改善，未發生一般工傷、職業病及交通事故。未來，公司將持續以職安衛制度、教育訓練、健康促進及安全文化為核心，降低職業災害風險，並打造安全、健康、尊重且具凝聚力的工作環境。

5.03 社會參與及影響力

邁科科技秉持「取之社會、用之社會」之理念，將社會參與視為企業永續經營與利害關係人溝通的重要一環。公司除專注於散熱技術研發、產品品質與營運成長外，亦透過公益捐贈、環境保護行動、員工志工參與及在地社區連結，回應社會需求並擴大企業正向影響力。

5.03.1 對基礎設施之支持

邁科科技所支持之基礎設施，主要聚焦於社會福利支持系統與環境公共資源維護。公司雖未直接投入大型公共建設或實體基礎設施興建，惟透過公益物資捐贈及環境行動參與，支持地方政府、公益平台及環境教育組織所建立之社會服務與環境維護網絡。

2025 年，公司參與新北市好日子愛心大平台捐米活動，透過米糧等民生物資支持社會福利資源分配，協助地方公益平台將資源傳遞予弱勢家庭或有需要之對象。此類捐贈雖非硬體建設，但屬於支持社會安全網與社會福利基礎服務之一環，有助於強化社區照顧與弱勢支持功能。

此外，公司參與由中華民國有機生活環境教育推廣協會主辦之淨灘活動，透過員工實際投入海岸清潔行動，協助維護公共環境品質、海洋生態與沿岸環境整潔。此行動亦可視為對環境公共資源及自然基礎設施之支持，展現公司對生態保護與環境永續之重視。



2025年基礎設施支持情形一覽

支持類型	活動名稱	支持對象 合作單位	投入資源	社會或環境效益
社會福利基礎服務	新北市好日子愛心大平台捐米活動	新北市公益平台及弱勢關懷對象	新台幣 170,068 元	支持民生物資分配，協助弱勢家庭及有需要族群取得基本生活資源。
環境公共資源維護	淨灘活動	中華民國有機生活環境教育推廣協會	員工志工 65 人、合計 130 小時；交通費新台幣 33,200 元	清除海岸廢棄物，維護海洋與沿岸環境，提升員工環境意識。



支持地方公益平台及弱勢照顧需求，實踐企業社會關懷。

5.03.2 社區互動

邁科重視與所在地社區、公益平台及環境教育組織之互動，並鼓勵員工透過實際參與，將企業永續理念轉化為具體行動。公司社區互動不僅著重金錢或物資投入，也強調員工參與、環境教育、弱勢支持及團隊共同行動，使企業資源能與社區需求產生連結。

2025 年，公司參與「新北市好日子愛心大平台」捐米活動，投入新台幣 170,068 元，以民生物資支持弱勢家庭及有需要之族群，協助地方公益平台強化社會照顧功能。透過此項行動，公司將企業資源導入社會福利網絡，回應在地社會需求，實踐企業公民責任。





邁科低碳・守護環境

6.01	溫室氣體管理	P.71 - P.74
6.02	能源管理	P.74 - P.75
6.03	水資源管理	P.75 - P.76
6.04	廢棄物管理	P.76 - P.77

邁科科技重視氣候變遷、能源使用、水資源、廢棄物及污染預防對企業營運韌性與供應鏈競爭力之影響，將環境管理納入公司永續發展與風險管理架構。公司惠州廠區已依循 ISO 14001 建立環境管理系統，認證效期為 2023 年 3 月 8 日至 2026 年 3 月 7 日，並持續通過第三方驗證；2025 年亦導入 ISO 14064-1 組織型溫室氣體盤查查證，藉由盤查結果掌握碳排熱點，作為後續節能減碳與環境改善之基礎。邁科科技為善盡環境保護責任，在生產及研發過程中避免使用有害原料，減少廢棄物產生，降低資源浪費，並提升各項資源使用效率，以減少營運活動對環境造成之負荷。2025 年，公司持續統計溫室氣體排放量、用水量及廢棄物重量，並將氣候變遷納入風險管理，逐步建立低碳營運、資源效率與污染預防並重之環境管理基礎，相關策略與執行情形。



惠立勤 ISO 14001 環境管理證書

環境管理策略與執行情形

管理面向	管理策略	2025 年執行情形
氣候治理	將氣候變遷納入風險管理，評估對營運、能源成本及供應鏈之影響。	已於風險管理中納入氣候相關風險與機會，並規劃相關因應措施。
溫室氣體管理	導入 ISO 14064-1 盤查查證，掌握範疇一(類別1)及範疇二(類別2)排放熱點。	2025 年溫室氣體排放量已取得 ISO 14064-1:2018 合理保證等級。
環境管理系統	透過 ISO 14001 建立環境管理制度。	惠州廠區維持 ISO 14001 第三方驗證。
能源管理	提升能源使用效率，降低外購電力對營運成本及碳排之影響。	持續彙整電力使用數據，並規劃節能改善。
水資源管理	管理取水、用水及污水處理，降低水資源衝擊。	2025 年集團取水量為 46,018 公噸。
廢棄物管理	減少廢棄物產生，推動分類、回收及妥善處理。	2025 年廢棄物總量為 119.547 公噸。

6.01溫室氣體管理

6.01.1 溫室氣體管理之策略、方法與目標

邁科科技依據 ISO 14064-1:2018 建立組織型溫室氣體盤查作業，盤查範圍涵蓋邁科科技及惠州惠立勤，並以範疇一(類別1)直接排放及範疇二(類別2)能源間接排放為主要揭露範圍。公司透過盤查作業辨識主要排放來源，其中範疇二（類別2）外購電力為主要排放熱點，顯示後續減碳管理應以能源效率提升、設備汰換、製程優化及用電管理為優先方向。

2025 年度，邁科科技溫室氣體排放量已取得 ISO 14064-1:2018 合理保證等級。依年報揭露，2025 年邁科集團範疇一(類別1)與範疇二(類別2)排放量合計為 7,420.214 公噸 CO₂e，其中範疇二(類別2)排放占比約 98.86%，為公司最主要排放來源。

公司後續溫室氣體管理目標，將以「盤查制度化、數據完整化、能源效率提升及逐步減量」為方向，持續完善活動數據蒐集、排放係數管理、節能方案追蹤及減量成效評估，並依循主管機關與國際永續揭露趨勢，逐步提升碳管理成熟度，溫室氣體管理目標。



ISO 14064-1 溫室氣體盤查查證證書

溫室氣體管理目標

期間	管理目標	推動方向
短期	完成並維持 ISO 14064-1 組織型盤查查證。	建立活動數據蒐集、佐證文件保存及內部覆核流程。
中期	掌握主要排放熱點並推動節能改善。	針對外購電力、空調、製程設備及公用設施進行節能評估。
長期	逐步建立減量目標與低碳營運管理機制。	滾動檢討減碳成效，評估再生能源、設備汰換及製程效率提升方案。



6.01.2 溫室氣體排放量與排放強度

2025 年度邁科集團溫室氣體排放總量為 7,420.214 公噸 CO₂e，較 2024 年度增幅約 58.25%。排放量增加主要來自惠州惠立勤產能提升、生產活動增加及外購電力需求上升，尤其 AI 伺服器、高效能運算及高功率晶片散熱產品需求成長，帶動製程設備、廠務系統、空調及相關用電增加，使範疇二(類別2)外購電力排放同步提升。

近2年溫室氣體排放量比較表

單位：公噸CO₂e

年度	範疇一(類別1) 邁科科技	範疇一(類別1) 惠立勤	範疇二(類別2) 邁科科技	範疇二(類別2) 惠立勤	合計
2024	7.9000	29.2700	65.0700	4,586.6400	4,688.880
2025	10.6010	74.1388	161.7042	7,173.7696	7,420.214

由排放結構觀察，2025 年邁科集團範疇一(類別1)排放量為 84.7398 公噸 CO₂e，占總排放量 1.14%；範疇二(類別2)排放量為 7,335.4738 公噸 CO₂e，占總排放量 98.86%。此結果顯示，公司溫室氣體排放高度集中於外購電力使用，未來減碳管理重點應以用電效率提升、空調與製程設備汰換、廠務系統最佳化及能源管理制度強化為優先方向。

2025年溫室氣體排放結構

排放類別	排放量	占比
範疇一	84.7398	1.14%
範疇二	7,335.4738	98.86%
合計	7,420.214	100.00%

2025 年度範疇二(類別2)排放量較 2024 年明顯增加，主要與惠州廠區產能擴張及外購電力使用增加有關。由於邁科科技之營運模式以散熱產品研發、製造及模組組裝為主，外購電力為支持產線運作、測試設備、廠務系統及空調負載之主要能源來源，因此外購電力管理將直接影響公司整體碳排放表現。

相較之下，範疇一(類別1)排放占比仍低，主要來自燃料使用、冷媒逸散或其他直接排放來源。雖然其占整體排放比例有限，公司仍將持續追蹤冷媒設備、燃料使用及相關逸散源，以維持盤查完整性並降低潛在排放風險。



2025年度邁科集團溫室氣體排放強度為 2.004 公噸 CO₂e／新台幣百萬元營收。雖然年度排放總量因產能提升與用電增加而上升，但公司 2025 年合併營業收入為 新台幣 3,703.31 百萬元，較 2024 年 新台幣 2,005.02 百萬元大幅成長，帶動單位營收排放強度較 2024 年約 2.34 公噸 CO₂e／新台幣百萬元營收下降約 14.53%。

溫室氣體排放結構

項目	2025	2024
合併營業收入（新台幣百萬元）	3,703.31	2,005.02
溫室氣體排放量（公噸 CO ₂ e）	7,420.214	4,688.880
排放強度（公噸 CO ₂ e／新台幣百萬元營收）	2.00	2.34

註：排放強度係以 2025 年合併營業收入新台幣 3,703,31 仟元計算。

此結果顯示，2025 年邁科科技在營運規模擴大與產能提升階段，整體能源使用及溫室氣體排放雖同步增加，但單位營收所對應之排放密集度已有改善，反映公司營運效率及單位產出碳效率有所提升。未來，公司將持續追蹤各廠區用電趨勢與排放結構，並以設備汰換、能源效率改善、製程最佳化、空調管理及用電監控作為優先減碳方向，逐步降低單位營收排放密集度，提升低碳營運效率。



6.02 能源管理

6.02.1 能源管理政策與節能措施

邁科科技能源使用以外購電力為主，主要用於生產設備、空調系統、照明、辦公設備、資訊系統及廠務公用設施。由於範疇二(類別2)外購電力為公司主要溫室氣體排放來源，公司將能源管理視為減碳管理之核心工作，透過用電資料蒐集、設備效率提升、空調管理、製程優化及員工節能宣導，逐步降低能源使用強度與營運成本。

在節能措施方面，公司持續檢視高耗能設備及廠務系統之運作效率，並將節能觀念導入日常管理，包括空調溫度管理、老舊設備汰換評估、照明及生產設備使用效率提升、非必要用電減少、設備保養及異常用電追蹤。面對高功率散熱產品需求提升及產能擴張，公司後續將持續以「提升單位產出能源效率」作為能源管理重點，而非僅以絕對用電量作為管理依據，能源管理措施。

能源管理措施

管理面向	管理措施	預期效益
用電數據管理	彙整各月電費發票及用電量，追蹤用電趨勢	掌握能源使用變化及異常用電情形
空調系統管理	推動空調使用管理及逐步汰換老舊空調設備	降低空調負載及用電成本
生產設備管理	定期檢視設備運轉效率及保養狀況	降低設備故障與無效率耗能
製程效率提升	透過自動化及製程改善提升生產穩定度	降低單位產品能源消耗
員工節能宣導	宣導關閉非必要電源、照明及辦公設備	建立全員節能意識
碳排熱點管理	以 ISO 14064-1 盤查結果辨識排放熱點	作為後續節能減碳投資依據

6.02.2 能源使用情況與能源強度

依2025年溫室氣體盤查資料顯示，本集團能源使用主要為外購電力，共計16,575.069千度電，約當16,575.069 MWh。1 MWh = 3.6 GJ，單位換算後為59,670.248 GJ。2025年主要用電集中於Q2及Q3，與產能需求、空調負載及生產活動增加有關，能源使用強度。

能源使用強度

項目	2025 年數據
外購電力使用量(度)	16,575.069 千度
外購電力使用量(焦耳)	59,670.248 GJ
2025 年合併營業收入	新台幣 3,703.31 百萬元
能源強度(度)	4.48 仟度／新台幣百萬元營收
能源強度(焦耳)	16.113 GJ／新台幣百萬元營收



6.03 水資源管理

6.03.1 水資源管理政策與減量措施

邁科科技水資源使用主要分為台灣總部及惠州廠區兩類型態。台灣總部為辦公室、研發及銷售營運型態，並無額外連接水線使用，因此無獨立水費支出；惠州廠區為主要生產製造中心，用水主要包含員工生活用水、清潔用水、製程輔助用水及純水設備用水。年報亦揭露，邁科科技為辦公室營運型態，並無額外連接水線使用；集團取水量主要來自惠立勤。

公司水資源管理以「合法取水、合理用水、減少浪費、妥善排水」為原則，持續透過水費資料及廠務紀錄追蹤用水變化。針對水資源使用，公司後續將持續推動用水設備檢查、管線漏水巡檢、員工節水宣導、純水設備效率檢視及污水處理費用追蹤，降低水資源浪費與營運成本，相關管理措施詳如表6-8。

水資源管理措施

管理面向	管理措施	預期效益
用水數據管理	彙整水費發票及取水量資料，追蹤用水趨勢	掌握用水變化及異常情形
節水管理	宣導節約用水，減少非必要清潔及生活用水	降低日常用水量
設備管理	檢查水管、閥件、純水設備及相關用水設備	降低漏水及設備效率不佳造成之浪費
製程用水管理	檢視製程及純水使用需求	提升用水效率
排水管理	依園區及所在地規範處理污水與排水	降低排水對環境之衝擊

6.03.2 取水、用水與排水情況

2025年度本集團取水量為 46,018 公噸，較 2024 年 18,656 公噸增加。增加原因主要與惠州廠區營運規模擴大、產能提升及用水需求增加有關。由於台灣總部無獨立水線及水費支出，故取水量主要來自惠州廠區。

邁科集團取水量			單位：公噸
年度	邁科科技	惠立勤	合計
2024	NA	18,656	18,656
2025	NA	46,018	46,018

公司排水主要為生活污水及廠區營運相關排水，依所在地園區及污水處理機制處理。依 2025 年水電費發票，惠州廠區每月水電相關費用中包含水費、污水處理費及垃圾處理費等項目，顯示相關污水與廢棄物處理係透過園區或外部管理機制辦理，水資源使用強度。

水資源使用強度	
項目	2025 年數據
取水量	46,018 公噸
2025 年合併營業收入	新台幣 3,703.31 百萬元
取水強度	12.43 公噸／新台幣百萬元營收

6.04 廢棄物管理

6.04.1 廢棄物管理政策與減量措施

邁科科技廢棄物管理依營運型態區分為台灣總部與惠州廠區。台灣總部為銷售及研發營運型態，未從事大量生產活動，故無工業廢棄物產生；惠州廠區為主要製造據點，廢棄物主要來自生產製程、材料加工、包裝耗材、辦公及員工生活活動。

公司廢棄物管理以「源頭減量、分類管理、資源回收、合法處理」為原則，在生產及研發過程中避免使用有害原料，減少廢棄物產生，降低資源浪費，並透過分類、回收、委外處理及處理紀錄管理，降低廢棄物對環境造成之負荷。

在減量措施方面，公司將持續推動原物料使用效率提升、金屬邊角料回收、包材分類回收、製程良率改善、廢棄物委外清運管理及員工環保教育。對於有害廢棄物，公司應依所在地法規要求進行分類、標示、暫存、委外處理及紀錄保存，以確保處理過程符合法令要求，相關管理措施。

廢棄物管理措施		
管理面向	管理措施	預期效益
源頭減量	提升原物料使用效率，降低製程耗損	減少廢棄物產生量
分類管理	區分有害廢棄物、非有害廢棄物及可回收物	提升處理效率並降低環境風險
資源回收	回收金屬邊角料、紙箱及包材等可再利用資源	提升資源循環使用效益
合法處理	委託合格廠商或依園區機制處理廢棄物	確保廢棄物處理符合法規要求
教育宣導	推動垃圾分類及資源回收觀念	強化員工環境意識
異常管理	追蹤廢棄物產生量變化及處理異常	降低環境違規及營運風險

6.04.2 廢棄物產生、處理與再利用情形

2025年度邁科集團廢棄物總量為 119.55 公噸，較 2024 年度增加 64.58 公噸，增幅約 117.48%。其中，有害廢棄物由 2024 年 4.69 公噸增加至 2025 年 22.01 公噸，非有害廢棄物則由 50.28 公噸增加至 97.54 公噸。

廢棄物增加主要係因 2025 年惠州廠區營運規模擴大、產能提升及製程活動增加，帶動生產製程、材料加工、包裝耗材及廠務活動所產生之廢棄物同步上升。由廢棄物結構觀察，2025 年非有害廢棄物仍為主要類型，占比 81.59%；惟有害廢棄物占比由 2024 年 8.53%提升至 2025 年 18.41%，集團後續將持續強化有害廢棄物分類、暫存、委外處理及追蹤管理。

邁科集團廢棄物產生量

年度	有害廢棄物 (公噸)	占比	非有害廢棄物 (公噸)	占比	廢棄物總量 (公噸)
2024	4.69	8.53%	50.28	91.47%	54.97
2025	22.01	18.41%	97.54	81.59%	119.55



2025 年度邁科集團廢棄物強度為 0.032 公噸／新台幣百萬元營收，較 2024 年度 上升約 18.52%。雖然 2025 年合併營業收入較 2024 年明顯成長，有助於分攤部分廢棄物產生量，但因產能擴張及製程活動增加，使廢棄物總量增幅高於營收增幅，導致單位營收廢棄物強度同步上升。

近2年廢棄物強度表

項目	2025	2024
合併營業收入（新台幣百萬元）	3,703.31	2,005.02
廢棄物總量（公噸）	119.55	54.97
廢棄物強度（公噸／新台幣百萬元營收）	0.032	0.027

整體而言，2025 年本集團之環境數據呈現營運規模擴大後，能源使用、取水量及廢棄物總量同步增加之情形。集團後續將持續以 ISO 14001、ISO 14064-1、能源效率管理、節水措施及廢棄物分類回收為基礎，建立年度改善目標與追蹤機制，使環境管理由數據揭露逐步深化為營運效率與低碳轉型管理。





附錄-GRI指標對照

7.01	附錄1-GRI內容索引	P.79 - P.84
7.02	附錄2-SASB內容索引	P.85 - P.88

7.01 附錄1 - GRI內容索引表

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	1.02.1 公司簡介 1.03.3 報告邊界與範疇	P.04 P.06
GRI 2-2	組織永續報導中所包含的實體	1.03.3 報告邊界與範疇	P.06
GRI 2-3	報導期間、頻率及聯絡人	1.03.2 報告涵蓋期間、頻率 1.03.6 永續報告之責任單位	P.06
GRI 2-4	資訊重編	1.03.4 資訊重編	P.06
GRI 2-5	外部保證/確信	1.03.5 外部確信/保證情形	P.06
GRI 2-6	活動、價值鏈和其他商業關係	1.02.1 公司簡介 1.02.2 價值鏈簡介 4.07 供應鏈管理	P.04 P.05 P.48 - P.50
GRI 2-7	員工	5.01.2 人力結構與多元組成	P.54 - P.56
GRI 2-8	非員工工作者	5.01.2 人力結構與多元組成	P.54 - P.56
GRI 2-9	治理結構與組成	2.02.1 推動永續發展之治理架構 2.03.2 董事會結構及運作情形 2.03.3 功能性委員會結構及運作情形	P.09 P.13 - P.16 P.17 - P.18
GRI 2-10	最高治理單位的提名與遴選	2.03.2.3 提名與遴選	P.15
GRI 2-11	最高治理單位的主席	1.01 經營者的話 2.03.2.1 成員及多元化	P.01 P.13

GRI2：一般揭露

指標	揭露項目	章節名稱	頁碼
GRI 2-12	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形 2.03.1.4 董事會對氣候相關風險與機會之監督	P.10 P.12
GRI 2-13	衝擊管理的負責人	2.02.1 推動永續發展之治理架構 2.02.2 運作情形 3.04 重大主題之管理	P.09 P.10 P.26 - P.29
GRI 2-14	最高治理單位於永續報導的角色	2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形 1.03.6 永續報告之責任單位	P.10 P.06
GRI 2-15	利益衝突	2.03.2.4 利益迴避	P.16
GRI 2-16	溝通關鍵重大事件	4.03.4 檢舉制度及申訴機制 2.03.1.1 永續治理之角色及督導情形	P.36 P.10
GRI 2-17	最高治理單位的群體智識	2.03.1.3 對永續發展之持續進修	P.11 - P.12
GRI 2-18	最高治理單位的績效評估	2.03.1.2 督導永續管理之績效評估	P.11
GRI 2-19	薪酬政策	2.03.2.5 薪酬政策 5.01.4 員工薪酬與福利制度	P.17 P.59 - P.60
GRI 2-20	薪酬決定流程	2.03.2.5 薪酬政策	P.17
GRI 2-21	年度總薪酬比率	5.01.4 員工薪酬與福利制度	P.59 - P.60

GRI2：一般揭露

指標	揭露項目	章節名稱	頁碼
GRI 2-22	永續發展策略聲明	1.01 經營者的話 2.01 永續發展策略	P.01 P.08
GRI 2-23	政策承諾	4.03.1 誠信經營理念、政策、行為規範 5.01.1 人權政策與承諾 4.07.2 RBA與廉潔承諾管理	P.35 P.53 P.48 - P.49
GRI 2-24	納入政策承諾	2.02.2 運作情形 4.03.2 反貪腐機制 4.07.2 RBA與廉潔承諾管理	P.10 P.35 P.48 - P.49
GRI 2-25	補救負面衝擊的程序	4.03.4 檢舉制度及申訴機制 5.01.1 人權政策與承諾	P.36 P.53
GRI 2-26	尋求建議和提出疑慮的機制	4.03.4 檢舉制度及申訴機制 5.01.5 勞雇關係與溝通機制	P.36 P.61 - P.62
GRI 2-27	法規遵守	4.04.2 法規遵循	P.40
GRI 2-28	公協會的會員資格	4.08 外部參與	P.51
GRI 2-29	利害關係人議和方針	3.01 利害關係人議和	P.20 - P.21
GRI 2-30	團體協約	5.01.5 勞雇關係與溝通機制	P.61 - P.62

GRI300：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	3.02 決定重大主題之流程	P.22
GRI 3-2	重大主題列表	3.03 重大主題列表	P.23 - P.25
GRI 3-3	重大主題管理	3.04 重大主題之管理	P.26 - P.29

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	4.01.2 經濟價值產生與分配	P.32
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險	4.04.3 氣候風險管理	P.41 - P.42
201-3	確定給付制義務與其他退休計畫	5.01.4 員工薪酬與福利制度	P.59 - P.60
201-4	取自政府之財務援助(2025年共獲得000000元補助款)	4.01.3 政府補助情形	P.33
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	5.01.4 員工薪酬與福利制度	P.59 - P.60
202-2	僱用當地居民為高階管理階層的比例	5.01.3 多元共融與性別平等	P.58
203-1	基礎設施的投資與支援服務的發展與衝擊	5.03.1 對基礎設施之支持	P.58 - P.59
203-2	顯著的間接經濟衝擊	5.03.2 社區互動	P.59
204-1	來自當地供應商的採購支出比例	4.07.3 在地採購與永續供應鏈	P.50

GRI200：經濟主題

指標	揭露項目	章節名稱	頁碼
205-1	已進行貪腐風險評估的營運據點	4.03.2 反貪腐機制	P.35
205-2	有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練	4.03.2 反貪腐機制	P.35
205-3	已確認的貪腐事件及採取的行動	4.03.2 反貪腐機制	P.35
206-1	反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動	4.03.3 反競爭行為	P.36
207-1	稅務方針	4.02 稅務	P.34
207-2	稅務治理、管控與風險管理	4.02 稅務	P.34
207-3	稅務相關議題之利害關係人議和與管理	3.01 利害關係人議和 4.02 稅務	P.20 - P.21 P.34
207-4	國別報告	4.02 稅務	P.34

GRI300：環境主題

指標	揭露項目	章節名稱	頁碼
301-1	所用材料的重量或體積	1.02.2 價值鏈簡介 4.07.1 供應商管理政策	P.5 P.48
301-2	使用回收輸入材料	6.04.2 廢棄物產生、處理與再利用情形	P.77
301-3	回收產品及其包裝材料	6.04.2 廢棄物產生、處理與再利用情形	P.77
303-1	共享水資源之相互影響	6.03.1 水資源管理政策與減量措施	P.75
303-2	與排水相關衝擊的管理	6.03.1 水資源管理政策與減量措施	P.75
303-3	取水量	6.03.2 取水、用水與排水情況	P.76
303-4	排水量	6.03.2 取水、用水與排水情況	P.76
303-5	耗水量	6.03.2 取水、用水與排水情況	P.76
305-1	直接（範疇一）溫室氣體排放	6.01.2 溫室氣體排放量與排放強度	P.73
305-2	能源間接（範疇二）溫室氣體排放	6.01.2 溫室氣體排放量與排放強度	P.73
305-3	其他間接（範疇三）溫室氣體排放	6.01.2 溫室氣體排放量與排放強度	P.73

GRI300：環境主題

指標	揭露項目	章節名稱	頁碼
305-4	溫室氣體排放強度	6.01.2 溫室氣體排放量與排放強度	P.73
305-5	溫室氣體排放減量	6.01.1 溫室氣體管理之策略、方法與目標 6.02.1 能源管理政策與節能措施	P.72
305-6	破壞臭氧層物質的排放	6.01.2 溫室氣體排放量與排放強度	P.73
306-1	廢棄物的產生與廢棄物相關顯著衝擊	6.04.1 廢棄物管理政策與減量措施	P.76
306-2	廢棄物相關顯著衝擊之管理	6.04.1 廢棄物管理政策與減量措施	P.76
306-3	廢棄物的產生	6.04.2 廢棄物產生、處理與再利用情形	P.77
306-4	廢棄物的處置移轉	6.04.2 廢棄物產生、處理與再利用情形	P.77
306-5	廢棄物的直接處置	6.04.2 廢棄物產生、處理與再利用情形	P.77
308-1	使用環境標準篩選新供應商	4.07.1 供應商管理政策 4.07.2 RBA與廉潔承諾管理	P.48 P.48 - P.49
308-2	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	4.07.1 供應商管理政策 4.07.2 RBA與廉潔承諾管理	P.48 P.48 - P.49

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	5.01.5 勞雇關係與溝通機制	P.61
401-2	提供給全職員工的福利	5.01.4 員工薪酬與福利制度	P.59 - P.60
401-3	育嬰假	5.01.3 多元共融與性別平等	P.57 - P.58
403-1	職業安全衛生管理系統	5.02.1 職業安全及衛生政策	P.64
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	5.02.2 職業災害統計與預防措施	P.65
403-3	職業健康服務	5.02.3 健康促進與職場安全文化	P.66 - P.67
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	5.02.1 職業安全及衛生政策 5.02.3 健康促進與職場安全文化	P.64 P.66 - P.67
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	5.02.1 職業安全及衛生政策 5.02.3 健康促進與職場安全文化	P.64 P.66 - P.67
403-6	工作者健康促進	5.02.3 健康促進與職場安全文化	P.66 - P.67
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	5.02.1 職業安全及衛生政策 5.02.2 職業災害統計與預防措施	P.64 P.65
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	5.02.1 職業安全及衛生政策	P.64
403-9	職業傷害	5.02.2 職業災害統計與預防措施	P.65

GRI400：社會主題

指標	揭露項目	章節名稱	頁碼
403-10	職業病	5.02.2 職業災害統計與預防措施	P.65
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	5.01.6 人才培育與發展	P.62 - P.63
404-2	提升員工職能及過度協助方案	5.01.6 人才培育與發展	P.62 - P.63
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	5.01.6 人才培育與發展	P.62 - P.63
405-1	治理單位與員工的多元化	2.03.2.1 成員及多元化 5.01.3 多元共融與性別平等	P.13 P.57 - P.58
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	5.01.4 員工薪酬與福利制度	P.59 - P.60
406-1	歧視事件以及組織採取的改善行動	5.01.1 人權政策與承諾 5.01.3 多元共融與性別平等	P.53 P.57 - P.58
408-1	營運據點和供應商使用童工之重大風險	5.01.1 人權政策與承諾 4.07.2 RBA與廉潔承諾管理	P.53 P.48 - P.49
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	5.01.1 人權政策與承諾 4.07.2 RBA與廉潔承諾管理	P.53 P.48 - P.49
413-1	經當地社區議和、衝擊評估和發展計劃的營運活動	5.03.1 對基礎設施之支持 5.03.2 社區互動	P.68 - P.69 P.69
413-2	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	5.03.2 社區互動	P.69

GRI400：社會主題

指標	揭露項目	章節名稱	頁碼
414-1	使用社會標準篩選新供應商	4.07.1 供應商管理政策 4.07.2 RBA與廉潔承諾管理	P.48 P.48 - P.49
414-2	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	4.07.1 供應商管理政策 4.07.2 RBA與廉潔承諾管理	P.48 P.48 - P.49
415-1	政治捐獻	本年度無政治捐獻	N/A
416-1	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	4.06.1 顧客健康與安全	P.46
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規知識見	4.06.1 顧客健康與安全	P.46
417-1	產品和服務資訊與標示的要求	4.06.2 產品行銷、標示與倫理管理	P.47
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規	4.06.2 產品行銷、標示與倫理管理	P.47
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	4.06.2 產品行銷、標示與倫理管理	P.47
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	4.05.2 客戶隱私保護	P.45

7.02 附錄2 - SASB內容索引表

SASB 工業機械與物品永續揭露主題和指標

主題	指標	類別	衡量單位	代碼	年度揭露情形
能源管理	能源消耗總量	量化	十億焦耳（GJ）	RT-IG-130a.1	63,028.169 GJ。依 2025 年外購電力 17,507,824.8 度換算，1 度電 = 0.0036 GJ。
能源管理	電網電力百分比	量化	百分比（%）	RT-IG-130a.1	100%。2025 年能源使用以外購電力為主，無自發電或其他燃料能源使用。
能源管理	可再生能源百分比	量化	百分比（%）	RT-IG-130a.1	0%。目前無使用再生能源憑證、綠電或自設再生能源設備。
勞工健康與安全	直接員工及合約員工之可記錄傷害事件比率（TRIR）	量化	率（%）	RT-IG-320a.1	0%。2025 年無一般工傷、無職業病、無交通事故，損工日數為 0 日。
勞工健康與安全	死亡率	量化	率（%）	RT-IG-320a.1	0%。2025 年未發生死亡職災。

7.02 附錄2 - SASB內容索引表

SASB 工業機械與物品永續揭露主題和指標

主題	指標	類別	衡量單位	代碼	年度揭露情形
勞工健康與安全	未遂事故之發生頻率（NMFR）	量化	率（%）	RT-IG-320a.1	2025年無未遂事故件數及總工時。
燃料經濟性與使用階段之排放	中型及重型車輛之銷售加權燃料效率	量化	每 100 噸公里公升	RT-IG-410a.1	不適用。邁科科技主要產品為散熱片、熱導管、均溫板、液冷模組及相關散熱解決方案，非中型或重型車輛製造商。
燃料經濟性與使用階段之排放	非道路設備之銷售加權燃料效率	量化	公升／小時	RT-IG-410a.2	不適用。公司未生產或銷售非道路燃油設備。
燃料經濟性與使用階段之排放	固定式發電機之銷售加權燃料效率	量化	千焦耳／小時	RT-IG-410a.3	不適用。公司未生產或銷售固定式發電機。
燃料經濟性與使用階段之排放	船用柴油引擎、鐵路機車柴油引擎、道路中型及重型引擎及其他非道路柴油引擎之銷售加權氮氧化物（NOx）及粒狀物（PM）排放量	量化	公克／千焦耳	RT-IG-410a.4	不適用。公司產品不屬柴油引擎、交通工具引擎或燃燒設備。

7.02 附錄2 - SASB內容索引表

SASB 工業機械與物品永續揭露主題和指標

主題	指標	類別	衡量單位	代碼	年度揭露情形
材料取得	描述使用關鍵材料相關的風險管理	討論分析	不適用	RT-IG-440a.1	公司主要產品使用銅、鋁等金屬材料及相關零組件，已透過供應商管理、採購管理、RBA 聲明書、誠信廉潔承諾書、保密協定及衝突礦產調查降低材料來源、品質、交期及合規風險。2025 年供應商共 220 家，完成誠信廉潔承諾書簽署 149 家、RBA 聲明書簽署 142 家、衝突礦產調查 12 家。
再製造設計與服務	來自再製造產品和再製造服務的收入	量化	表達貨幣	RT-IG-440b.1	不適用。邁科科技目前主要營收來自散熱產品及相關解決方案，未揭露再製造產品或再製造服務收入。

7.02 附錄2 - SASB內容索引表

SASB 工業機械與物品產業活動指標揭露表

活動指標	種類	衡量單位	代碼	年度揭露情形
依產品類別劃分產量	量化	數量	RT-IG-000.A	2025 年依營收結構揭露：AI 營收占比 58%，非 AI 營收占比 42%。目前未揭露依產品類別劃分之實際產量數量，故建議以營收占比作為補充揭露。
員工人數	量化	百分比（%）	RT-IG-000.B	2025 年員工總數 436 人，其中女性 175 人，占 40.14%；男性 261 人，占 59.86%。另非員工工作者 138 人，均為派遣人員，主要從事作業員相關工作。

MICROLOOPS GROUP

Service for
Cooling Innovation

